BAB III

TINJAUAN TEORI

A. Pengertian Motivasi

Pada pokok bahasan bidang studi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), motivasi dan kepuasan kerja merupakan bagian kecil dari subtopik pokok kajian ilmu yang menyangkut MSDM. Sejarah teori motivasi berkembang pada tahun 1950an, dimana proses dan formulasi telah terbentuk ketika itu.

Motivasi merupakan bagian yang kecil dibahas dalam manajemen sumber daya manusia, namun motivasi mengantarkan kepada kepuasan bagi individu karyawan dan manajer di dalam perusahaan atau sebuah organisasi. Banyak orang yang salah memandang motivasi sebagai karakteristik pribadi, yaitu ada orang yang memiliki dan yang lainnya tidak.[1]

Banyak Ahli yang mendefenisikan motivasi. Menurut Manullang, Motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.[2] Sedarmayanti mendefinisikan, motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi untuk tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.[3] Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau

---

[1] Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktek Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), Ed-1, h. 857-858

[2] Marihot Amh Manulang, *Manajemen Personalia,* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), h. 164-165

[3] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,* (Bandung: Penerbit Maju Mundur, 2007), h. 233

bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.[4]

Motivasi yang ada pada seorang karyawan sering dipakai untuk menyebutkan motivasi dalam lingkungan kerja, dalam manajemen sering dipakai untuk menerangkan motivasi yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya.[5]

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya, karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.[6]

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi tersebut diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi merupakan energi untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku seseorang berkaitan dengan lingkungan kerja. Jadi motivasi adalah dorongan diri dalam diri karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplementasikan

---

[4] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), Cet-3, h. 110-111

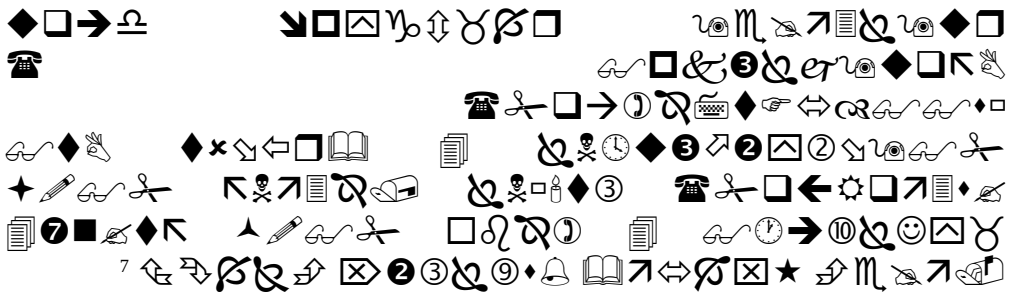
[5] Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2011), h. 180

[6] Sondan P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), h. 114

kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

B. Sumber Hukum Motivasi

Islam memandang motivasi ini sebagai sesuatu yang penting. Allah swt menggambarkan pentingnya motivasi dalam firmannya surat Al-Baqarah ayat 148:



Artinya: *"Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu"*.

Dari ayat diatas, Allah mengisyaratkan suatu tuntutan agar hamba-hambaNya yang beriman senantiasa berlomba-lomba dalam kebajikan. Allah swt hendak membentuk mentalitas dalam pribadi orang beriman untuk bersemangat dan termotivasi untuk melakukan berbagai kebaikan.[8]

Penting disadari seluruh umat manusia bahwa salah satu kewajibannya dimuka bumi ini menurut islam adalah mencari karunia Allah swt. Karunia Allah atau rezeki bisa diperoleh ketika kita melakukan

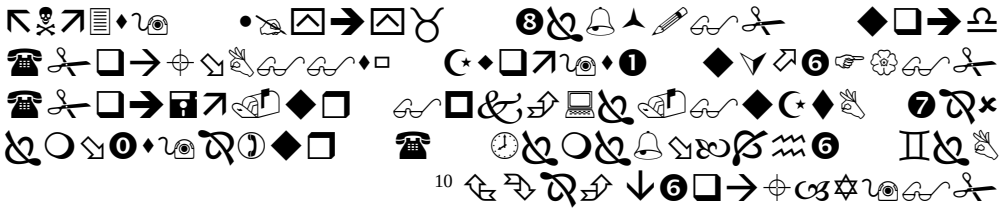
---

[7] Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung: PT SYGMA EXAMEDIA ARKANLEEMA, 2010), h. 23

[8] Veithzal Rivai, *Op. Cit*, h. 858

pencarian, usaha atau bekerja. Meskipun rezeki itu telah ditentukan oleh Allah, tetapi kita wajib mencari dan berusaha mendapatkannya.

Bumi Allah itu luas sehingga tidak ada batas untuk mencari karunia Allah itu walaupun kita berada di ujung bumi manapun.[9] Allah berfirman dalam Surah Al-Mulk Ayat 15 :



[10]

Artinya: *"Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan."*

Dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Miqdam ra, Rasulullah saw bersabda :

عن المقدام رضي الله عنه، عن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: (مَا أَكَلَ أَحَدٌطَعَامًا قَطُّ، خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَل يَدِهِ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللهِ دَاوُدَ عَلَيْه السَّلاَمُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمِلَ يَدِهِ) رواه البخاري [11]

Artinya: Diriwayatkan dari Miqdam ra. Dari Rasulullah SAW., beliau bersabda: "Tiada seorangpun yang makan makanan yang lebih baik daripada makan yang ia peroleh dari hasil usahanya sendiri. Sesungguhnya Nabi Dawud as. pun makan dari hasil usahanya sendiri". (HR. Bukhari)

Hadits tersebut menjelaskan bahwa segala bentuk konsumsi baik berupa makan, minum, berpakaian, dan lain-lain itu sebaiknya berasal dari hasil usaha sendiri, tidak karena diberi apalagi meminta. Disebutkannya

---

[9] *Ibid*, h. 860

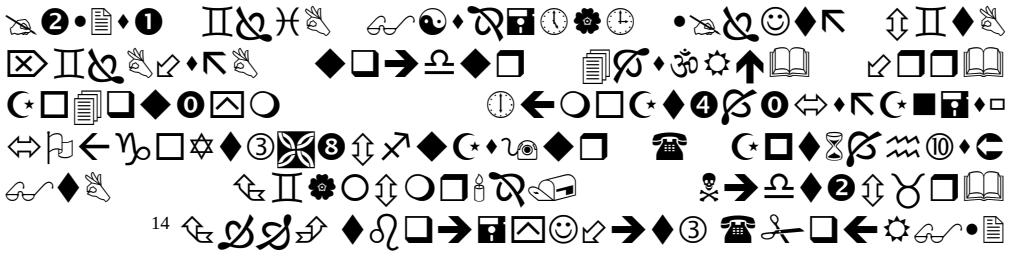
[10] Kementrian Agama RI, *Op. Cit*, h. 563

[11] Abu Abdillah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Shahih Bukhari Juz I*, (Beirut: Dar al-Kutub al-Islamiyah, 2008), h. 245

‘makan’ dalam hadits tersebut itu karena makan adalah salah satu bentuk konsumsi yang paling sering dilakukan.

Karena itu, dapat diambil pelajaran bahwa seseorang harus bekerja agar bisa melakukan konsumsi dan mencukupi kebutuhannya. Hadist diatas juga mengemukakan perlunya motivasi dalam bekerja agar tujuan dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan.[12]

Allah swt juga memberikan dorongan untuk memberikan *insentif* (bonus) bagi orang yang mampu menunjukkan kinerjanya secara optimal (baik).[13] Allah swt berfirman dalam surat An- Nahl ayat 97:



[14]

Artinya: *”Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”*

Dari ayat diatas, dapat dipahami bahwa Allah akan memberikan balasan berupa pahala kepada orang-orang beriman yang mengerjakan amal shaleh. Demikian pula untuk sebuah perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan harus dapat memotivasi karyawannya dalam bekerja seperti

---

[12] Veithzal Rivai, *Op. Cit*, h. 860

[13] Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 121

[14] Kementrian Agama RI, *Op. Cit*, h. 278

memberi insentif (bonus) kepada karyawannya yang menunjukkan kinerja yang optimal.

Kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan dan faktor persepsi. Motivasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan dan diteraokan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan.[15]

C. Teori tentang Motivasi

Banyak para ahli dari berbagai disiplin ilmu merumuskan konsep atau teori dasar motivasi kerja, yang dapat dijadikan pedoman bagi banyak perusahaan atau organisasi dalam menerapkan motivasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan,[16] diantaranya:

1) Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow, pada setiap diri manusia itu terdiri dari lima kebutuhan yaitu kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, seperti terlihat pada gambar 3.1 berikut ini:[17]

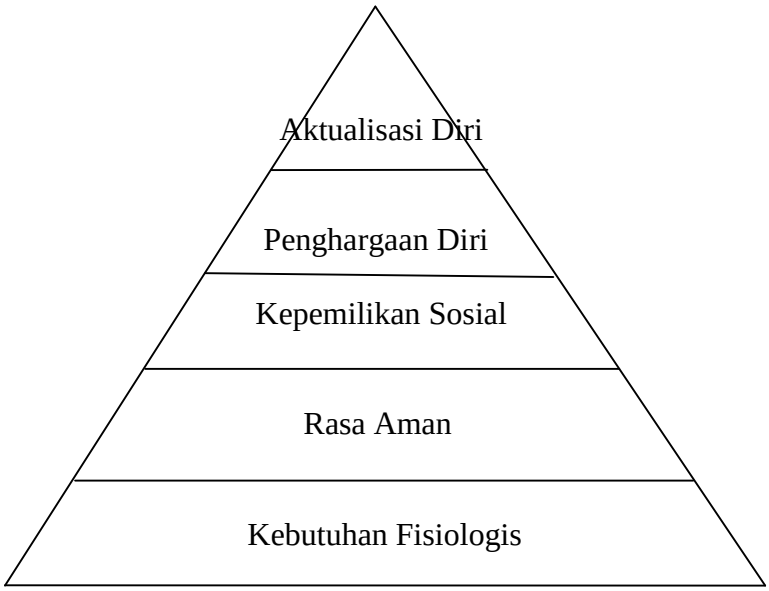
---

[15] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Dasya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 125

[16] *Ibid*, h. 115

[17] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), Cet-2, h. 840

Gambar 3.1 Hierarki Kebutuhan Maslow



1. Aktualisasi Diri

   Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Penghargaan Diri

   Kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.

3. Kepemilikan Sosial

Kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Rasa Aman

   Kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

5. Kebutuhan Fisiologis

   Kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual sebagai kebutuhan terendah.

Gambar 3.1 menjelaskan bahwa urutan dan rangkaian kebutuhan seseorang selalu mengikuti alur yang dijelaskan oleh Maslow. Semakin ke atas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya.[18]

Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85 persen kebutuhan fisiologis, 70 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40 persen kebutuhan harga diri dan hanya 10 persen kebutuhan aktualisasi diri.

Motivasi tidak terlepas dari kebutuhan, dan kebutuhan dapat didefenisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyatakan dengan dorongan yang yang ada dalam diri. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku

[18] Veithzal Rivai, *Ibid*, h. 841

karyawan. Sebagai pimpinan tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengerti kebutuhannya.

2) McClelland's *Theory of Needs*

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. McClelland's *Theory of Needs* memfokuskan kepada tiga hal, yaitu:

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*); kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
2. Kebutuhan dalam kesuksesan atau otoritas kerja (*Need for Power*); kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
3. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for Affiliation*); hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.[19]

3) Theory X and Theory Y

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, yaitu negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. Setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian

[19] Soekidjo Notoatmodjo, *Op. Cit*, h. 115

seorang manajer dan karyawan, McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut di bawah ini.

Teori X (Negatif) merumuskan asumsi bahwa:

a) Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
b) Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol, bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
c) Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
d) Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Sebaliknya teori Y (Positif) memiliki asumsi-asumsi seperti berikut:

a) Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah, baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman berbicara.
b) Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.

c) Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya melulu dari kalangan top manajemen atau dewan direksi.[20]

Jadi, teori Mcgregor ini lebih memihak kepada asumsi-asumsi Y atau *positive side* dari perilaku sumber sumber daya manusia di dalam organisasi. Boleh jadi, ide-ide secara partisipasi dalam mengambil keputusan, dan tanggung jawab atau grup relasi sebagai pendekatan untuk memotivasi karyawan dalam kepuasan kerjanya.[21]

4) Teori Motivasi Menurut Frederick Herzberg

Teori Herzberg disebutnya sebagai "Teori Motivasi dan *Higiene*" (*Motivation-Hygiene Theory*). Penelitian yang dilakukannya dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan para karyawan tentang pekerjaannya.

Hasil temuannya menunjukkan bahwa jika para karyawan berpandangan positif terhadap tugas pekerjaannya, tingkat kepuasannya biasanya tinggi. Sebaliknya, jika karyawan memandang tugas pekerjaannya secara negatif, dalam diri mereka tidak ada kepuasan. Penekanan teori ini ialah jika tingkat kepuasan para karyawan tinggi, aspek motivasilah yang penting, sedangkan jika tidak ada kepuasan, aspek higienelah yang menonjol.

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung

[20] Veithzal Rivai, *Op. Cit*, h. 843
[21] Soekidjo Notoatmodjo, *Op. Cit*, h.119

jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* yang menonjol ialah kebijaksanaan perusahaan, supervise, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status dan keamanan.

Dengan memperhatikan faktor-faktor diatas, makna yang dapat diambil dari teori Herzberg adalah bahwa para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan besar, yaitu mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing dan faktor-faktor ekstrinsik, yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya berkarya.

Para karyawan yang terdorong secara intrinsik akan lebih mudah diajak meningkatkan produktifitas terdorong secara ekstrinsik. Secara operasional hal itu berarti bahwa yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasannya tidak terutama dikaitkan dengan perolehan yangbersifat materi.

Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat apa yang akan diberikan oleh organisasi

kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.[22]

D. Pengertian Pembiayaan

Dalam menjalankan fungsi penyaluran dana ke masyarakat (*lending*) bank akan mengeluarkan berbagai produk penyaluran dana. Penyaluran dana ini dalam bank konvensional dikenal dengan istilah kredit. Sedangkan, dalam bank syariah penyaluran dana ke masyarakat ini dikenal dengan istilah pembiayaan, dengan menggunakan akad-akad syariah.[23]

Menurut Ismail, Pembiayaan merupakan aktivitas bank syariah dalam menyalurkan dana kepada pihak lain selain bank berdasarkan prinsip syariah.[24] Menurut Nur Rianto, Pembiayaan (*Financing*) ialah pendanaan yang diberikan oleh suatu pihak kepda pihak lain untuk mendukung investasi yang telah direncanakan baik dilakukan sendiri maupun lembaga.[25]

Menurut Undang-undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah yang dimaksud dengan:

> "Pembiayaan adalah penyediaan dana atau tagihan yang dipersamakan dengan itu berupa:
> 1. Transaksi bagi hasil dalam bentuk *mudharabah* dan *musyarakah*.
> 2. Transaksi sewa menyewa dalam bentuk *ijarah* atau sewa beli dalam bentuk *ijarah muntahiya bittamlik*.
> 3. Transaksi jual beli dalam bentuk piutang *murabahah*, *salam*, dan *istishna'*.
> 4. Transaksi pinjam meminjam dalam bentuk piutang *qardh*.
> 5. Transaksi sewa menyewa jasa dalam bentuk *ijarah* untuk transaksi multijasa, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara bank

---

[22] Sondang. P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), Cet-2, h. 107

[23] Nurnasrina, *Perbankan Syariah I*, (Pekanbaru: Suska Press, 2012), h. 20

[24] Ismail, *Perbankan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2011), Cet-1, h. 105

[25] Nur Rianto Al Arif, *Dasar-dasar Pemasaran Bank Syariah*, (Bandung:Penerbit Alfabeta, 2010), cet-1, h. 42

> bank syariah dan/atau Unit Usaha Syariah (UUS) dan pihak lain yang mewajibkan pihak yang dibiayai dan/atau diberi fasilitas dana untuk mengembalikan dana tersebut setelah jangka waktu tertentu dengan imbalan *ujrah*, tanpa imbalan, atau bagi hasil."[26]

Menurut Muhammad pembiayaan dalam arti luas berarti *financing* atau pembelanjaan, yaitu dana yang dikeluarkan untuk mendukung investasi yang telah direncanakan, baik itu dilakukan sendiri maupun dijalankan oleh orang lain. Sedangkan dalam arti sempit pembiayaan ialah pendanaan yang dilakukan oleh lembaga pembiayaan seperti bank syariah kepada nasabah.[27]

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pembiayaan adalah penyediaan uang atau tagihan yang dipersamakan dengan itu yang diberikan oleh suatu pihak kepada pihak lain untuk mendukung investasi yang telah direncanakan dengan mewajibkan pihak yang dibiayai mengembalikan uang atau tagihan tersebut dengan jangka waktu tertentu dengan imbalan bagi hasil.

Sedangkan pelaksana pembiayaan di perbankan syariah adalah *Account Officer*. *Account Officer* adalah adalah aparat manajemen yang ditugaskan untuk membantu direksi dalam menangani tugas-tugas, khususnya yang menyangkut bidang *marketing* dan pembiayaan.

Dalam pengertian lain, *Account Officer* (AO) adalah orang yang bertugas sejak mencari nasabah yang layak sesuai kriteria peraturan Bank, menilai, mengevaluasi, mengusulkan besarnya pembiayaan yang diberikan.[28]

E. Sistem Pembiayaan dalam Islam

---

[26] Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah

[27] Muhammad, *Manajemen Bank Syariah,* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005), h. 304

[28] Jusuf, Jopie, *Panduan Dasar Untuk Account Officer,* (Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 1997), h. 8

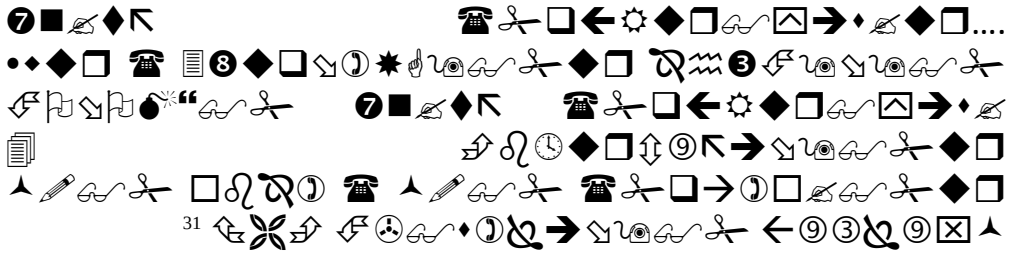
Dalam islam, hubungan pinjam meminjam tidak dilarang, bahkan dianjurkan agar terjadi hubungan saling menguntungkan yang pada gilirannya berakibat pada hubungan persaudaraan. Hal yang perlu diperhatikan adalah apabila hubungan itu tidak mengikuti aturan etika yang telah diajarkan oleh islam.[29]

Dalam hukum pembiayaan dibolehkan sebagaimana firman Allah swt dalam surat Al-Hadid ayat 11,

[30]

Artinya: *"Siapakah yang mau meminjamkan kepada Allah pinjaman yang baik, maka Allah akan melipat-gandakan (balasan) pinjaman itu untuknya, dan Dia akan memperoleh pahala yang banyak."*

Selain itu bank syariah bertujuan memberikan pembiayaan kepada nasabah bertujuan menolong nasabah untuk mengembangkan suatu usaha supaya bisa membantu ekonomi nasabah dan masyarakat. Sebagaimana firman Allah swt dalam surat Al-Maidah ayat 2,



[31]

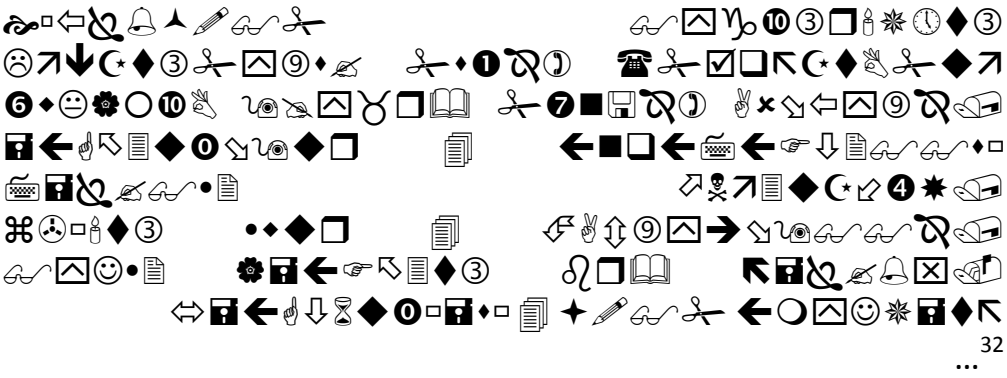
[29] Muhammad Syari'I Antonio, *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), h. 70

[30] Kementrian Agama RI, *Op. Cit*, h. 538

[31] *Ibid*, h. 106

Artinya: *"…dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya."*

Dalam menyalurkan pembiayaan mengenai adanya perikatan dan perbuatan suatu perjanjian melalui analisa dan proses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku di Bank Syariah. Sebagaimana firman Allah swt dalam surat Al-Baqarah Ayat 282,



…[32]

Artinya: *"Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menuliskannya…"*

Pembiayaan yang diberlakukan oleh Bank Indonesia pada Bank Umum (Termasuk Bank Konvensional dan Bank yang Berbasis Syariah) adalah sebagai berikut:

1. Jenis pembiayaan dilihat dari tujuan
   a. Pembiayaan Konsumtif, yaitu bertujuan untuk memperoleh barang-barang atau kebutuhan-kebutuhan lainnya guna memenuhi keputusan dalam konsumsi.

[32] *Ibid*, h. 48

b. Pembiayaan Produktif, yaitu bertujuan untuk memungkinkan penerima pembiayaan dapat mencapai tujuannya yang apabila tanpa pembiayaan tersebut tidak mungkin dapat diwujudkan atau dalam artian memperlancar jalannya proses produksi, mulai dari saat pengumpulan bahan mentah, pengolahan, dan sampai pada proses penjualan barang-barang yang sudah jadi.[33]

2. Pembiayaan dilihat dari jangka waktunya
   a. Pembiayaan Jangka Pendek, yaitu bentuk pembiayaan yang jangka waktunya maksimum satu tahun.
   b. Pembiayaan Jangka Menengah, yaitu bentuk pembiayaan yang berjangka waktu dari satu tahun sampai tiga tahun.
   c. Pembiayaan Jangka Panjang, yaitu bentuk pembiayaan yang berjangka waktu lebih dari tiga tahun.
   d. Demand Loan atau Call Loan, yaitu bentuk pembiayaan yang setiap waktu dapat diminta kembali.[34]
3. Pembiayaan dilihat dari penggunaannya
   a. Pembiayaan Modal Kerja, yaitu pembiayaan berjangka waktu pendek (maksimum satu tahun)yang ditujukan untuk membiayai kebutuhan antara lain modal kerja perusahaan (nasabah) seperti pembelian bahan baku, persediaan barang, pembayaran uapah/gaji. Pembiayaan modal

[33] Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Banking Sistem Bank Islam Bukan Hanya Solusi Menghadapi Krisis Namun Solusi dalam Menghadapi Berbagai Persoalan Perbankan & Ekonomi Glbal Sebuah Teori, Konsep, dan Aplikasi,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 9

[34] *Ibid,* h. 11

kerja dapat menggunakan prinsip *Mudharabah, Musyarakah, Murabahah, Salam* dan *Qard.*

b. Pembiayaan Investasi, yaitu pembiayaan jangka menengah dan panjang yang ditujukan untuk melakukan investasi atau penanaman modal, seperti pembelian peralatan berat, pertambangan, renovasi gedung, barang-barang modal serta jasa yang diperlukan untuk rehabilitasi maupun ekspansi usaha yang sudah ada dengan pembelian mesin atau peralatan. Pembiayaan investasi dapat menggunakan prinsip *Mudharabah, Musyarakah, Murabahah, Istishna'* dan *Ijarah*.

c. Pembiayaan Konsumsi, yaitu pembiayaan jangka pendek dan menengah bagi perorangan untuk tujuan pembelian barang-barang konsumsi dan penarikannya pada umumnya dilakukan sekaligus. Pembiayaan konsumsi dapat digunakan dengan menggunakan prinsip *Murabahah* dan *Rahn*.[35]

4. Pembiayaan dilihat dari jumlahnya

a. Pembiayaan Retail, yaitu pembiayaan yang diberikan kepada individu atau pengusaha dengan skala usaha sangat kecil. Jumlah pembiayaan yang dapat diberikan hingga Rp 350.000.000,-. Pembiayaan ini dapat diberikan dengan tujuan konsumsi, investasi kecil, dan pembiayaan modal kerja.

---

[35] Tim Penyusunan Audit Industri Khusus, *Pedoman Audit Bank Syariah*, (Jakarta: IAI KAP, 2005), H. 52

b. Pembiayaan Menengah, yaitu Pembiayaan yang diberikan kepada pengusaha pada level menengah, dengan batasan antara Rp 350.000.000,- hingga Rp 5.000.000.000,-

c. Pembiayaan Korporasi, yaitu Pembiayaan yang diberikan kepada nasabah dengan jumlah nominal yang besar dan diperuntukkan kepada nasabah besar (korporasi). Misalnya, jumlah pembiayaan lebih dari Rp 5.000.000.000,- dikelompokkan dalam pembiayaan korporasi. Dalam prakteknya, setiap bank mengelompokkan pembiayaan korporasi sesuai dengan skala bank masing-masing, sehingga tidak ada ukuran yang jelas tentang batasan minimal pembiayaan korporasi.[36]

Sedangkan pembiayaan yang khusus berlaku pada bank-bank syariah terbagi atas beberapa jenis berdasarkan akadnya. Secara umum ada tiga jenis dasar transaksi pembiayaan di bank syariah yaitu:

1. Pembiayaan berdasarkan akad bagi hasil

Pembiayaan ini ditujukan guna memenuhi kepentingan nasabah akan modal atau tambahan modal untuk melaksanakan suatu usaha produktif.[37] Secara umum prinsipbagi hasil dalam perbankan syariah dapat dilakukan dalam empat akad utama, yaitu *Al-Mudharabah, Al-Musyarakah, Al-Muzara'ah* dan *Al-Musaqah* dipergunakan khusus untuk *plantation financing* atau pembiayaan pertanian oleh beberapa bank islam.

a. Bagi hasil *mudharabah*

[36] Ismail, *Perbankan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 118-119

[37] Muhammad Nadratuzzaman, *Produk Keuangan Islam di Indonesia dan Malaysia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2013), h. 37

Syafi'i Antonio mendefenisikan *Mudharabah* adalah akad kerjasama usaha antara dua pihak dimana pihak pertama (*Shahibul maal*) menyediakan seluruh modal, sedangkan pihak lainnya menjadi pengelola. Keuntungan usaha secara *mudharabah* dibagi menurut kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak, sedangkan apabila rugi ditanggung oleh pemilik modal selama kerugian itu bukan akibat kelalaian si pengelola. Seandainya kerugian itudiakibatkan karena kecurangan atau kelalaian si pengelola, si pengelola harus bertanggung jawab atas kerugian tersebut.[38]

b. Bagi hasil *Musyarakah*

Musyarakah merupakan skim pembiayaan dimana bank dan nasabah sama-sama memiliki kontribusi dana dalam usaha. Pengembalian hasil usaha tergantung kepada nisbah bagi hasil yang disepakati nasabah dan bank. Semakin tinggi kinerja usaha nasabah, semakin tinggi pula bagi hasil untuk masing-masing pihak.[39]

Menurut Syafi'i Antonio mendefenisikan secara singkat namun jelas yaitu akad kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan.[40]

c. Bagi hasil *Muzara'ah*

---

[38] Muhammad Syafi'I Antonio, *Op. Cit*, h. 95

[39] Nurul Huda dan Muhammad Haykal, *Lembaga Keuangan Islam Tinjauan Teoritis dan Praktis*, (Jakarta: Kencana,2010), h. 65

[40] Muhammad Syafi'I Antonio, *Op. cit*, h. 90

Muzara'ah adalah suatu akad kerjasama antara dua orang, dimana pihak pertama yaitu pemilik tanah menyerahkan tanahnya kepada pihak kedua yaitu penggarap, untuk diolah sebagai tanah pertanian dan hasilnya dibagi antara mereka dengan perimbangan setengah setengahatau sepertiga dua pertiga atau lebih kecil atau lebih besar dari nisbah tersebut sesuai dengan hasil kesepakatan mereka.[41]

d. Bagi hasil *Musaqah*

Musaqah adalah akad antara pemilik dan pekerja untuk memelihara pohon, sebagai upahnya adalah buah dari pohon yang diurusnya.[42]

2. Pembiayaan berdasarkan akad jual beli

Dalam penerapan prinsip syariah terdapat tiga jenis prinsip jual beli yang banyak dikembangkan oleh perbankan syariah dalam kegiatan pembiayaan modal kerja dan produksi, yaitu sebagai berikut:

a. Jual beli dengan akad *murabahah*

Bai'i Al-Murabahah adalah akad jual beli pada harga awal dengan tambahan keuntungan yang disepakati. Dalam *Bai'i al-murabahah* penjual harus member tahu harga pokok yang ia beli menentukan suatu tingkat keuntungan sebagai tambahannya.[43]

---

[41] Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalat*, (Jakarta: AMZAH, 2010), h. 394

[42] Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 147

[43] M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h. 141

Penerapan akad *al-murabahah* dalam perbankan syariah digunakan dalam fungsi *lending* nya bank syariah yang biasanya ditetapkan dalam beberapa transaksi dan produk perbankan syariah.[44]

b. Jual beli dengan akad *salam*

Bai'i as-salam adalah prinsip jual beli suatu barang tertentu antara pihak penjual dan pembeli sebesar harga pokok ditambah nilai keuntungan yang disepakati, dimana waktu penyerahan uang dilakukan dimuka (secara tunai).[45]

c. Jual beli dengan akad *istishna'*

Transaksi *Bai'i al-istishna'* merupakan kontrak penjualan antara pembeli dan pembuat barang. Dalam kontrak ini pembuat barang menerima pesanan dari pembeli. Pembuat barang lalu berusaha melalui orang lain untuk membuat atau membeli barang menurut spesifikasi yang telah disepakati dan menjualnya kepada pembeli akhir. Kedua belah pihak bersepakat atas harga serta system pembayaran, apakah dilakukan dimuka, melalui cicilan atau ditangguhkan sampai suatu waktu pada masa yang akan datang.[46]

3. Pembiayaan berdasarkan akad sewa menyewa

Dalam islam sewa menyewa ini dibedakan menjadi dua bentuk yaitu: *al-ijarah* dan *al-ijarah muntahiya bit tamlik.*

a. Sewa menyewa berdasarkan akad *ijarah*

---

[44] Nurnasrina, *Op. Cit*, h. 152

[45] Sunarto Zulkifli, *Panduan Praktis Transaksi Perbankan Syariah*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2004), h. 40

[46] Muhammad Syafi'I Antonio, *Op.Cit*, h. 113

Jenis pembiayaan ini diberikan kepada nasabah yang ingin mendapatkan manfaat atas suatu barang tertentu tanpa perlu memilikinya. Pihak bank dapat menyewakan objek sewa yang dikehendaki nasabah dan pihak bank mendapatkan uang sewa (*ujrah*) yang besarnya sesuai kesepakatan.[47]

b. Sewa menyewa dengan akad *ijarah muntahiya bit tamlik* (IMBT)

Ijarah muntahiya bit tamlik (IMBT) adalah transaksi sewa dengan perjanjian untuk menjual atau menghibahkan objek sewa di akhir periode sehingga transaksi ini diakhiri dengan alih kepemilikan objek sewa.[48]

4. Pembiayaan berdasarkan akad pinjam meminjam

Pembiayaan ini ditempuh oleh bank dalam keadaan darurat (*emergency situation*) karena pada prinsipnya melalui akad berdasarkan pinjam meminjam ini bank tidak boleh mengambil keuntungan dari nasabah sedikitpun, kecuali hanya sebatas biaya administrasi yang benar-benar dipergunakan oleh pihak bank dalam proses pembiayaan. Akad pinjam meminjam ini dibedakan menjadi dua, yaitu pembiayaan *qard* dan pembiayaan *qard al-hasan*.

a. Pinjaman berdasarkan akad *qardh*

Pinjaman *qardh* adalah penyediaan dana atau tagihan yang dapat disamakan dengan itu berdasarkan persetujuan (kesepakatan) antara

[47] Muhammad Nadratuzzaman, *Op. Cit*, h. 37
[48] Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011), h. 103

peminjam dengan pihak pemberi pinjaman mewajibkan peminjam melunasi utangnya dalam jangka waktu tertentu.[49]

b. Pinjaman berdasarkan akad *qardh al-hasan*

Pinjaman qardh al-hasan adalah jenis pinjaman yang diberikan kepada pihak yang membutuhkan dengan criteria tertentu. Pinjaman ini bersifat sosial.[50]

[49] Muhammad Nadratuzzaman, *Op. Cit*, h. 39
[50] *Ibid*