

Strategi Islamic Human Capital Management Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia

Fatma Devi Dayanti Siagian*, Muhammad Lathief Ilhamy Nasution, Muhammad Ikhsan Harahap

Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Correspondence: fatmadevid1@gmail.com

Received: 30 Mei, 2023 | Accepted: 8 Juni 2023 | Published: 10 Juni, 2023

Keywords:

Bank Syariah Indonesia; Islamic Human Capital Management; Performance

Abstract

Existence of Bank Syariah Indonesia, which is supported by skilled human resources, indicates significant growth in sharia banking. The purpose of this study is to ascertain the degree to which the Islamic human capital management approach enhances the productivity of Bank Syariah Indonesia personnel at KCP Gajah Mada Medan. The authors of this study employed qualitative research techniques, gathering and organizing descriptive data from sources like voice, information, or images that would then be transformed into presentations of descriptive data. The sort of data used in this study was gathered through a variety of data gathering methods, including interviews and documentation. Interactive Milles & Huberman analysis was used for data analysis. The results of this study show that Bank Syariah Indonesia KCP Gajah Mada Medan in implementing an Islamic-based human resource strategy has implemented it in accordance with Sharia theory, when viewed from the employee selection process there is no longer an element of fraud, acts of tyranny and intimidation and training as well as development is very influential to improve employee performance at Bank Syariah Indonesia KCP Gajah Mada Medan.

Kata Kunci:

Bank Syariah Indonesia, Manajemen Sumber Daya Manusia Islam, Kinerja.

Abstract

Keberadaan Bank Syariah Indonesia yang didukung oleh sumber daya manusia yang terampil menunjukkan pertumbuhan perbankan syariah yang signifikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pendekatan Islamic human capital management dalam meningkatkan produktivitas insan Bank Syariah Indonesia di KCP Gajah Mada Medan. Penulis penelitian ini menggunakan teknik penelitian kualitatif, mengumpulkan dan mengatur data deskriptif dari sumber seperti suara, informasi, atau gambar yang kemudian akan diubah menjadi presentasi data deskriptif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui berbagai metode pengumpulan data, antara lain wawancara dan dokumentasi. Analisis interaktif Milles & Huberman digunakan untuk analisis data. Hasil kajian ini memperlihatkan bahwa Bank Syariah Indonesia KCP Gajah Mada Medan dalam menerapkan strategi sumber daya manusia berbasis islami sudah menerapkan sesuai dengan teori Syariah, apabila dilihat dari proses pemilihan karyawan sudah tidak ada lagi unsur penipuan, tindak kezaliman dan intimidasi dan pelatihan juga pengembangan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Gajah Mada Medan.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan perbankan Syariah di Indonesia, salah satunya dengan bergabungnya tiga Bank Syariah besar yakni Mandiri, Bri, serta Bni Syariah menjadi Bank Syariah Indonesia. Dengan demikian hal tersebut mesti diiringi dengan sumber daya manusia yang bermutu (Putra & Febriati, 2021). Di lapangan faktanya masih terdapat kekurangan sumber daya manusia Bank Syariah yang bermutu serta mempunyai interpretasi yang menyeluruh mengenai dasar-dasar Syariah. Pertumbuhan suatu perusahaan adalah keinginan tiap orang yang terdapat pada perusahaan tersebut. Oleh sebab pertumbuhan itu diharapkan perusahaan dapat tetap kompetitif serta bergerak seiringan dengan zaman yang berkembang sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dalam kaitan ini, karyawan yang mempunyai kualitas ialah hal yang penting dalam suatu perusahaan, sebab kualitas yang terdapat pada karyawan tersebut mampu meningkatkan mutu dari perusahaan (Hartanti, 2020). Peningkatan kualitas tidak terpisahkan dalam perusahaan dari sumber daya manusia yang mempunyai peran esensial pada operasional perusahaan, kapabilitas karyawan yang baik akan menentukan keberhasilan serta kesuksesan pada perusahaan.

Tabel 1. Komposisi Pegawai dan Aset Bank Syariah Indonesia

No.	Keterangan	Pegawai Tetap	Aset
1.	BRI Syariah	6.157	49,58 Triliun
2.	Bank Syariah Mandiri	8.130	114,40 Triliun
3.	BNI Syariah	5.233	50,76 Triliun

Sumber : Data Bank Diolah, 2022

Perlu kita ketahui bahwa ketiga Bank hasil merger tersebut saat ini setidaknya memiliki karyawan sebanyak kurang lebih 20.000 ribu sudah tersebar di 1.200 cabang diseluruh Indonesia. Berdasarkan informasi kementerian BUMN, dengan bergabungnya ketiga Bank Syariah BUMN tersebut akan mempunyai kapabilitas untuk menjadikan perusahaan yang besar dengan produk Syariah yang baru akan maka perusahaan dapat secara global bersaing. Berdasarkan informasi tersebut memperkirakan laporan keuangan juni 2020, penggabungan tiga Bank Syariah BUMN ini dapat memperoleh keseluruhan aktiva sebesar Rp 214,65 triliyun mencakup aset BSM Rp 114,40 triliyun, BNI Syariah Rp 50,76 triliyun dan BRIS Rp 49,58 triliyun.

Dewasa ini, menurut perkembangan terakhir karyawan tidak dipandang sebagai sumber daya semata, namun sebagai ekuitas bagi Lembaga maupun organisasi. Di sini sumber daya manusia tidak hanya sebuah aset vital, namun harta yang bernilai serta bisa dilipat gandakan, dapat diperluas serta juga bukan sebaliknya, sebagai beban maupun pengeluaran (Ningsih, 2020). Tantangan dari perspektif pengelolaan sumber daya Syariah ialah pada 2025 diperlukan strategi yang matang untuk mencapai tujuan BSI. Menjadikan sumber daya manusia menjadi berkualitas untuk bersaing pada dunia bisnis, hal tersebut menjadi poin yang esensial pada bagian strategi bank Syariah.

Berdasarkan penelitian Rusydiana dalam (Setiawan et al., 2022) terlihat jelas bahwa rendahnya pemahaman para praktisi terhadap konsep Syariah menyebabkan masalah pertumbuhan perbankan syariah dalam hal sumber daya manusia. Akibatnya, Lembaga Keuangan Syariah seringkali menyimpang dari prinsip syariah dalam praktiknya. Selain itu, tidak ada cukup orang terampil dan berpengetahuan yang bekerja di Perbankan Islam, terutama mereka yang memiliki keterampilan manajemen. Hararapannya Sumber daya manusia yang bermutu bisa menjadikan bank syariah untuk memperoleh keunggulan yang komparatif yang dapat menjadi dasar bagi pertumbuhan dan perkembangan bank syariah di Indonesia. Oleh karena itu, mutu sumber daya manusia pada Lembaga yang beralaskan dasar Syariah islam serupa bank syariah tidak terbatas pada aspek kognitif IQ serta EQ saja, tetapi dimensi spiritual/ SQ juga tidak kalah pentingnya. Dalam kaitan ini sumber daya manusia pada bank syariah haruslah mempunyai interpretasi serta keterampilan yang selaras di bidang Syariah, keuangan dan praktik.

Sumber daya manusia yang berkualitas dinilai dari kemampuannya untuk berfungsi secara optimal dan mencapai tujuan yang ditetapkan dalam desain, serta mampu merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Dalam operasionalnya, perencanaan dan pengawasan sumber daya manusia harus selaras dengan Al-qur'an serta Hadist. Dimulai dengan pemilihan karyawan, yang merupakan fungsi utama dalam menetapkan jalannya perusahaan. Oleh karena itu pimpinan harus menentukan karyawan secara ketat ,mereka adalah orang-orang yang mempunyai kompetensi, mempunyai interpretasi yang luas, rasa tanggung jawab serta bisa dipercaya.

Sumber daya yang bermutu harus memiliki keterampilan akademik yang baik serta kompeten serta profesional, yang diperlukan untuk layanan pelanggan yang baik (Setiawan, 2021). Untuk mendapatkan hal tersebut manajemen sumber daya manusia dapat diawali dengan proses rekrutmen, pemilihan, training dan ekspansi karir serta kompensasinya. Sehingga nantinya kita dapat melihat bagaimana kinerja pegawai ataupun prestasi pegawai selama kurun waktu tertentu dalam menjalankan kewajiban sesuai dengan standar yang telah ditetapkan seperti standart sasaran dan tujuan. Bonus yang diberikan oleh perusahaan mempengaruhi kapabilitas karyawan, di lembaga keuangan dilaksanakan evaluasi kinerja karyawan, dengan meninjau metode serta analisis kerja, sesuai dengan prinsip keadilan serta prinsip pembagian hak setelah kerja, yang mempengaruhi perbaikan kinerja para karyawan (Sugianto et al., 2022).

Menurut Yusuf, (2015) menyatakan bahwa dukungan sumber daya manusia yang bermutu, kompeten serta terampil merupakan dasar untuk memperoleh kredibilitas bank syariah. Dalam konteks ini, yang dimaksud dengan profesional adalah sumber daya manusia bank syariah yang mempunyai interpretasi serta kompetensi yang selaras dengan sesuatu hal yang berhubungan dengan syariah, keuangan, serta praktik bisnis. Oleh karena itu, fenomena yang muncul adalah banyak bank syariah mempekerjakan staf dari lembaga keuangan konvensional, bahkan juga bukan dari latar belakang Pendidikan berbasis Syariah. Mengapa perbankan Syariah lebih banyak merekrut dari bank konvensional disisi lain karena karyawan bank konvensional mempunyai pemahaman serta kemampuan teknis yang profesional pada aspek keuangan serta perbankan, namun disisi lain interpretasi mengenai

dasar Syariah pada operasional Bank Syariah masih sangat sedikit. Perihal ini dibuktikan dengan riset Ningsih, (2020) bahwa saat ini terdapat bank syariah di Pasaman, pendidikan serta pengalaman tidak diprioritaskan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Meskipun sebagian besar staf berasal dari latar belakang pendidikan konvensional, banyak lulusan perguruan tinggi Islam yang tidak bekerja di bank syariah di Pasaman. Oleh sebab itu, bagi perusahaan perbankan syariah di Indonesia penting untuk mempertimbangkan wawasan serta interpretasi dasar-dasar syariah yang memuat hal yang paling esensial saat mempekerjakan karyawan.

METODE

Metode penelitian kualitatif dipakai dalam kajian ini dengan definisi suatu proses kajian terhadap peristiwa maupun gejala alam. (Abdurrasamad, 2021). Melalui penelitian kualitatif, peneliti menghimpun data deskriptif berupa kalimat, kata, serta gambar, yang kemudian digunakan untuk membuat sajian data deskriptif. Penelitian ini difokuskan hanya pada Bank Syariah Indonesia KCP Gajah Mada Medan. Oleh karena itu, informasi yang dimuat dalam artikel ini mengandung informasi kualitatif yang diambil dari sumber primer dan sekunder. Peneliti mengumpulkan data primer dari observasi, dokumentasi, dan wawancara. Wawancara tertulis digunakan untuk mengumpulkan data sekunder untuk penelitian ini, yang juga dilengkapi dengan buku dan publikasi ilmiah. Teknik analisis interaktif Miles & Huberman (1994) yang terdiri dari tiga tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan serta verifikasi kesimpulan digunakan untuk menganalisis hasil wawancara (Effendi et al., 2021). topik yang menurut penelitian tidak perlu. Data yang disajikan benar-benar valid dan dapat dipertanggungjawabkan dengan membatasi penyajian pada kumpulan informasi terstruktur yang darinya kesimpulan dapat dibentuk. Membuat penilaian hanyalah salah satu aspek aktivitas dari konfigurasi penuh. Triangulasi teknik, sumber daya, dan waktu adalah metode lain yang digunakan untuk memvalidasi teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kualitas operator atau profesional di dalam bank syariah sendiri akan mempengaruhi seberapa sukses mereka berkembang. Kegiatan perbankan dilakukan sesuai dengan prinsip syariah dan dapat dimanfaatkan oleh masyarakat luas sebagai komponen sistem keuangan yang rahmatan lil alamin dengan bantuan tenaga ahli yang mumpuni dan memahami nilai-nilai Islam secara menyeluruh. Setiap muslim harus mampu dan profesional ketika melakukan tugas apapun, seperti yang disarankan oleh hadits yang diberikan oleh Al Baihaqi, "*Sesungguhnya Allah mencintai salah satu dari kalian yang melakukan pekerjaannya secara itqon (profesional).*" Oleh karena itu, studi penelitian di bawah ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana Strategi Islamic Human Capital Management Bank Syariah Indonesia KCP Gajah Mada Medan mempengaruhi kinerja karyawan.

a. Rekrutmen dan Seleksi

Merekrut pada hakikatnya ialah proses menemukan serta menarik kandidat yang memenuhi syarat ke perusahaan (Safitri, 2021). Selanjutnya, seleksi susunan tindakan yang memutuskan apakah seseorang akan diterima atau ditolak setelah lulus ujian pada suatu lembaga tertentu (Yusuf, 2016). Dalam penelitian ini Bank Syariah Indonesia KCP Gajah Mada Medan merupakan Lembaga keuangan Syariah di Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak HT selaku *Back Office* dia mengatakan bahwa kualifikasi yang harus dipenuhi untuk menjadi Pegawai Bank Syariah Indonesia adalah calon pelamar harus melengkapi syarat seperti Pendidikan minimal SMA/SMK sederajat D1/D3 dan S1 dari seluruh jurusan, sehat jasmani dan rohani, berpengalaman dibidang perbankan, *fresh graduate*, warga negara Indonesia (WNI), kemudian hafiz atau qoriah akan menjadi nilai tambah bagi pelamar dan syarat paling utama adalah muslim/muslimah. Selanjutnya proses seleksi yang dilakukan adalah berupa wawancara dan beberapa tes yang sudah disusun secara terstruktur.

b. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan serta pengembangan akan membuat karyawan untuk memahamo tugas dan tanggung jawab yang lebih besar. Walaupun aktivitas tersebut dapat membantu kinerja pekerjaan saat ini, manfaat pelatihan dapat lebih ditingkatkan lagi dengan mengembangkan karir karyawan serta membantu karyawan untuk memenuhi peran mereka di masa depan. (Trimulato, 2018). Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapat bahwa program pelatihan yang diberikan khusus untuk karyawan baru diterima berupa pelatihan ekonomi islam (*basic training*), sehingga semua karyawan yang diterima memiliki pemahaman yang mudah digunakan tentang ekonomi islam selain memhami ekonomi islam pelatihan juga diisi dengan bagaimana cara berpenampilan, pelayanan serta penyelesaian masalah yang dihadapi pada dunia kerja. pelatihan tersebut dilakukan 2-3 minggu dan hal itu tidak cukup untuk memberikan pemaparan kepada karyawan tentang dasar-dasar syariah.

Selanjutnya pengembangan di Bank Syariah Indonesia KCP Gajah Mada Medan ini lebih berorientasi untuk yang sifatnya berkepanjangan serta memiliki tujuan untuk mengembangkan kapabilitas karyawan untuk tugas-tugas kedepan. Tujuan training serta ialah untuk memperkuat karakter Islami yang berhubungan dengan Shidiq, Amanah, Fatanah serta Tabligh, sedangkan tujuan pelatihan konvensional hanya kompetensi karyawan. Islam sangat menganjurkan para majikan untuk mengajar staf mereka dalam rangka meningkatkan kompetensi teknis pekerja.

Untuk menjaga dan meningkatkan kapasitas karyawan di tempat kerja, lembaga keuangan syariah harus terus mengembangkan sumber daya manusianya. Ada banyak strategi yang dapat digunakan lembaga keuangan Islam untuk mencapai tujuan pengembangan sumber daya manusia mereka. Institusi pendidikan harus menyesuaikan rencana pengembangan sumber daya manusia mereka agar sesuai dengan tuntutan dan kondisi unik mereka. Pengembangan sumber daya manusia sesuai syariah (Azmy, 2015):

1. Program sarjana hingga tahun ketiga ditawarkan oleh universitas. Oleh karena itu, tidak sulit bagi lembaga keuangan syariah untuk mencari pegawai untuk mengisi jabatan di semua tingkatan, dari yang paling bawah sampai yang paling tinggi.
2. Bekerja sama dengan perguruan tinggi untuk memilih pelamar untuk posisi, karena hal ini akan meningkatkan efektivitas pelatihan karena calon sudah dilengkapi dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh lembaga keuangan Islam. Kolaborasi ini dapat mengurangi terjadinya pemilihan kandidat yang terburu-buru. Selain itu, kemitraan ini dapat dilakukan dengan menugaskan spesialis bisnis Islam berbasis universitas ke posisi kunci di dalam divisi tersebut.
3. Dengan bantuan sistem pengembangan kompetensi, promosi karyawan dikembangkan serta kursus pelatihan diselenggarakan berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan.
4. Lembaga Keuangan dan universitas islam wajib mengadakan diskusi untuk mengembangkan kurikulum. Universitas harus mengikuti saran dari lembaga keuangan Islam ketika mengembangkan penawaran kursus mereka. Dengan demikian perguruan tinggi dapat menghasilkan lulusan yang siap bekerjasama dengan lembaga keuangan syariah untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan melakukan perubahan ini, tingkat sumber daya manusia lembaga yang ada disesuaikan dengan kebutuhannya, yang dapat meningkatkan efisiensi lembaga keuangan Islam mengalokasikan dana untuk operasi pengembangan sumber daya manusia.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan (performance appraisal) ialah salah satu faktor kunci untuk mengembangkan organisasi dan bisnis yang efektif serta produktif. Dengan melakukan penilaian prestasi kerja menandakan bahwa suatu organisasi atau perusahaan telah memakai sumber daya manusianya dengan baik. Penilaian kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Gajah Mada Medan dilakukan dengan memperhatikan kedisiplinan pegawai dalam hal ini terkait jam kerja, kinerja pegawai dalam bidang pekerjaannya, dan pegawai karyawan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan perusahaan. Evaluasi kinerja untuk memperoleh tujuan dibagi menjadi dua aspek, yang pertama ialah bagian Marketing funding. Evaluasi kinerja pegawai bertujuan untuk mendapatkan dana, apakah dana sudah terhimpun sesuai tujuan atau belum, untuk marketing landing evaluasi kinerja hampir sama dengan marketing funding, hanya marketing landing yang menunjukkan berapa pelanggan yang berhasil diraih dan pembayaran pembiayaan keuangan menunjukkan apakah telah mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Mengenai evaluasi kinerja bagian operasional, disiplin waktu kerja, ketepatan pelaporan dan kinerja mereka dalam penerapan sistem operasional perusahaan, apakah sudah benar atau belum.

Karyawan yang memperlihatkan kinerjanya dengan baik akan diberi reward dengan tujuan untuk menghargai prestasi yang sudah diraih, selain itu dari Regan Bank Syariah Indonesia Medan setiap akhir bulan juga mengadakan kontes untuk melihat performa terbaik setiap akhir bulannya, selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawannya, mereka juga melakukan penilaian sehingga bisa membantu perusahaan merencanakan serta

mempersiapkan keperluan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam bentuk gaji atau bonus.

d. Kompensasi

Kompensasi adalah hal yang termasuk keuntungan finansial dan layanan material serta manfaat yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka (Mujanah, 2019). Kompensasi ialah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya (Abadiyah & Purwanto, 2016). Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Gajah Mada Medan oleh Ibu RA selaku bagian *marketing* mengatakan bahwa gaji karyawan ialah hak karyawan karena sudah bekerja serta memenuhi kewajiban dari perusahaan tempat bekerja. Bapak HT bagian *back office* juga memaparkan bahwa selain berupa gaji mereka juga diberikan fasilitas yang baik juga agar mempertahankan karyawan untuk bekerja. Selanjutnya hal yang sama juga dipaparkan oleh Ibu TM dari bagian *marketing* selain gaji dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan kami juga mendapatkan berbagai tunjangan seperti THR, bonus atau komisi. Maka dengan adanya bonus tersebut maka karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

e. Hubungan Antar Karyawan

Hubungan antar pegawai ialah relasi kerja sama seluruh pihak yang terlibat dalam proses bisnis perbankan. Pelaksanaan pengelolaan tenaga kerja ialah bentuk serta pengakuan hak dan kewajiban karyawan sebagai mitra usaha, dengan jaminan kelangsungan hidup serta kesuksesan perusahaan. Berdasarkan Hasil wawancara dengan Bapak HT selaku *back office* untuk menjalin hubungan yang baik antar karyawan Bank Syariah KCP Gajah Mada Medan selain berkomunikasi dengan baik kami juga saling mendukung setiap usaha karyawan untuk memajukan perusahaan seperti pencapaian target-target disetiap bulannya dan selain itu kami juga sering meluangkan waktu untuk kumpul bersama baik dalam bentuk formal maupun non formal.

Berdasarkan hasil penelitian sumber daya manusia di Bank Syariah Indonesia KCP Gajah Mada Medan mayoritas diisi oleh sumber daya manusia yang lulusan sarjana umum, Bank Syariah Indonesia KCP Gajah Mada Medan juga telah berusaha untuk membuka peluang kerja bagi lulusan sarjana Perbankan Syariah tetapi pada kenyataannya banyak lulusan sarjana yang berasal dari latar belakang Pendidikan berbasis Perbankan Syariah tidak mau mencoba peluang bekerja di Bank Syariah Indonesia yang sesuai dengan jurusannya. Maka untuk memenuhi tuntutan yang profesionalitas Bank Syariah Indonesia KCP Gajah Mada Medan 90% diisi oleh lulusan sarjana bukan dari latar belakang Perbankan Syariah. Namun walaupun mereka tidak terkategori banyak pegawai yang berlatar belakang perbankan Syariah mereka tetap berusaha meningkatkan sumber daya manusia yang islami hal tersebut bisa dilihat dari proses seleksi dan rekrutmen mereka sudah melaksanakannya sesuai dengan teori Syariah, apabila dilihat dari proses pemilihan karyawan sudah tidak terdapat unsur penipuan, tindak kezaliman dan intimidasi.

Kemudian untuk mendorong kemampuan pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Gajah Mada Medan, maka terus dilakukan pelatihan-pelatihan sehingga pegawai bank bukan dari latar belakang Perbankan Syariah juga bisa memahami sistem kerja pada Bank Syariah

Indonesia. Maka dapat dilihat pelatihan dan pengembangan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Gajah Mada.

KESIMPULAN

Kesimpulan penulis dari penelitian ini adalah sangat penting untuk menggunakan metode manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusia. Strategi manajemen sumber daya manusia di Bank Syariah Indonesia KCP Gajah Mada Medan dalam meningkatkan kinerja dan mutu sumber daya manusia yakni dengan menerapkan pelatihan serta pengembangan serta dengan adanya penilaian kinerja dan reward menjadi suatu sarana untuk meningkatkan kinerja kaaryawannya, dimana hal ini telah menjadi semacam standarisasi perusahaan untuk menyediakan sumber daya manusia yang bermutu kepada karyawannya. hal yang mendukung lainnya ialah rekrutmen serta pengembangan diri SDM, dalam rekrutmen memegang peranan yang sangat esensial untuk mendapatkan SDM yang berkualitas.

DAFTAR RUJUKAN

- Abadiyah, R., & Purwanto, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan*, 2(1), 49–66. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.837>
- Abdurrasamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Azmy, A. (2015). Mengembangkan Human Resource Management Yang Strategis Untuk Menunjang Daya Saing Organisasi: Perspektif Manajemen Kinerja (Performance Management) Di Bank Syariah. *Jurnal Binus Bussines Review*, 6(1).
- Effendi, A., Fatimah, A. T., & Amam, A. (2021). Analisis Keefektifan Pembelajaran Matematika Online Di Masa Pandemi Covid-19. *Teorema: Teori Dan Riset Matematika*, 6(2), 250–259. <https://doi.org/10.25157/teorema.v6i2.5632>
- Hartanti, T. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara.
- Ningsih, R. (2020). Pengaruh Islamic Human Capital dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. *Journal of Economic Studies*, 4(2), 163. <https://doi.org/10.30983/es.v4i2.3490>
- Putra, P. P., & Febriati, N. (2021). Peluang dan Tantangan Perbankan Syariah Pasca Merger Bank Syariah BUMN. *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 13(2), 80–94.
- Safitri, N. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Model Perekrutan Karyawan Bank Syariah)*. K-Media.
- Setiawan, R. (2021). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah (Studi Kasus PT. BPRS AL MAKMUR)*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batu Sangkar.

- Setiawan, R., Rizal, & Pasrizal, H. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah di BPRS. *Jurnal Ekonomi Islam*, 8(1), 46–55. <https://doi.org/10.31958/jtm.v8i1.5954>
- Sugianto, I., Auliya, R., & Rokhmawati, D. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kerja Menurut Perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 286–298.
- Trimulato, T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Islam Bagi SDM di Bank Syariah. *IQTISHADIA Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, 5(2), 238–265. <https://doi.org/10.19105/iqtishadia.v5i2.1627>
- Yusuf, B. (2015). Human Resources Development of Sharia Banking: Phenomenological Approach. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 7(2), 241–250. <https://doi.org/10.15408/aiq.v7i2.1701>
- Yusuf, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. PT. Raja Grafindo Persada.