

PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KCP STABAT

Ragil Pratomo¹
Diyani Yusri²
Anjur Perkasa Alam³

ragilpratomo123@gmail.com¹
diyanyusri@gmail.com²
anjurpohan@gmail.com³

¹²³ STAI Jam'iyah Mahmudiyah Langkat

Abstrak

Manajemen yang memperlakukan karyawan hanya sebagai objek manajemen, dalam pandangan ekonomi syariah merupakan manajemen yang lalai dari sifat adil yang semestinya menjadi dasar manajemen. Manajemen harus memanusiakan manusia dan menempatkannya sebagai fokus, tidak hanya sebagai factor produksi semata. Perkembangan yang begitu cepat dari industry keuangan dan perbankan syariah saat ini masih membutuhkan sumber daya insani (SDI) yang benar-benar profesional dan berkualitas yang mampu mengetahui tidak hanya pada tataran konseptual tetapi juga pada tataran praktis tentang ekonomi Islam tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan metode deskriptif analitis. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana penerapan perekrutan sumber daya insane di KCP Stabat, yang dilakukan odengan melihat sampel dari para karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Stabat.

Hasil yang didapat setelah melakukan riset pada Bank Syariah Indonesia KCP Stabat di peroleh bahwa Penerapan manajemen sumber daya insani pada Bank Syariah Indonesia KCP Stabat Sistem rekrutmen yang di terapkan di Bank BNI Syariah KC Stabat sudah sesuai dengan sistem rekrutmen manajemen sumber daya insani walaupun rekrutmen tidak hanya dari lulusan Syariah yaitu dengan system penarikan tenaga kerja yang didasarkan pada kemampuan, kecakapan, ketrampilan, dan pengalaman calon tenaga kerja. Proses seleksi yang diterapkan di Bank BNI Syariah KC Staba sudah sesuai dengan proses manajemen sumber daya insane yaitu pelamar harusenuhi syarat-syarat yang meliputi beragama Islam, *shiddiq, amanah, fathonah, tabligh, ta'awun, dan Istiqomah*. Manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Stabat yaitu melaksanakan Pelatihan dan pengembangan sudah sesuai dengan teori manajemen sumber daya insani, yaitu pelatihan dan pengembanganyang diberikan perusahaan tidak hanya berupa moral dan spiritual nya saja, melainkan pelatihan dan pengembangan yang bersifat *religious*.

Kata Kunci : *Manajemen, Sumber Daya Insani, Kinerja Karyawan*

Abstract

Management that treats employees only as objects of management, in the view of sharia economics is management that is negligent of a fair nature which should be the basis of management. Management must humanize humans and place them as a focus, not only as a factor of production. The rapid development of the Islamic finance and banking industry currently still requires truly professional and quality human resources who are able to know not only at the conceptual level but also at the practical level about Islamic economics. This research is a qualitative research using analytical descriptive method. This study was

conducted to find out how the recruitment of human resources at KCP Stabat was carried out by looking at a sample of employees at Bank Syariah Indonesia KCP Stabat.

The results obtained after conducting research at Bank Syariah Indonesia KCP Stabat were obtained that the application of human resource management at Bank Syariah Indonesia KCP Stabat The recruitment system implemented at Bank BNI Syariah KC Stabat was in accordance with the recruitment system for human resource management although recruitment was not only from Sharia graduates, namely with a workforce withdrawal system based on the abilities, skills, skills, and experience of prospective workers. The selection process applied at Bank BNI Syariah KC Staba is in accordance with the human resource management process, namely applicants must meet the requirements including being Muslim, shiddiq, amanah, fathonah, tabligh, ta'awun, and Istiqomah. Human resource management in improving the performance of Bank Syariah Indonesia KCP Stabat employees, namely carrying out training and development in accordance with human resource management theory, namely the training and development provided by the company is not only in the form of morals and spirituality, but also religious training and development.

Keywords: Management, Human Resources, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen yang memperlakukan karyawan hanya sebagai objek manajemen, dalam pandangan ekonomi syariah merupakan manajemen yang lalai dari sifat adil yang semestinya menjadi dasar manajemen. Manajemen harus memanusiakan manusia dan menempatkannya sebagai fokus, tidak hanya sebagai factor produksi semata (Rianto et al., 2020). Manajemen tidak boleh menganiaya bawahan, tetapi justru menekankan pentingnya kejujuran dan kepercayaan, hingga terlahir hubungan antara atasan dan bawahan yang berlandaskan pada kesepakatan yang adil untuk suatu tujuan bersama. Pimpinan harus bertanggungjawab sepenuhnya atas segala kebutuhan karyawan yang merupakan sumber daya yang tak ternilai dan bagian dari keluarga dan masyarakat. Di samping itu karyawan juga memiliki kewajiban memberikan nafkah bagi seluruh anggota keluarga yang ditanggungnya secara layak.

Perkembangan yang begitu cepat dari industry keuangan dan perbankan syariah saat ini masih membutuhkan sumber daya insani (SDI) yang benar-benar profesional dan berkualitas yang mampu mengetahui tidak hanya pada tataran konseptual tetapi juga pada tataran praktis tentang ekonomi Islam tersebut. Perkembangan praktik ekonomi Islam dalam berbagai aspeknya yang begitu pesat membutuhkan *supply* SDI yang unggul dalam menjaga dan meneruskan eksistensi ekonomi Islam di dunia. Dukungan pemerintah yang semakin baik dan akomodatif terhadap perkembangan praktik ekonomi Islam, terutama lahirnya UU Perbankan Syariah dan UU Surat Berharga Syariah Negara pada tahun 2008 lalu memberikan harapan baru yang lebih cerah tentang masa depan praktik ekonomi Islam di Indonesia. Oleh karena itu, ketersediaan SDI unggul yang mendukung pengembangan dan perluasan praktik ekonomi Islam di Indonesia merupakan suatu keniscayaan (Istikhomah, 2014), (Alam, 2021), (Daud et al., 2020). Organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki tujuan bersamadan bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut (Kusdi, 2009). Dari definisi tersebut, dapat diketahui adanya berbagai factor yang dapat menimbulkan organisasi, antara lain ; orang-orang, kerjasama, dan tujuan bersama. Beberapa faktor tersebut menjadi saling terkait dan saling membutuhkan satu sama lain dan tidak bisa lepas berdiri sendiri tanpa adanya faktor lain yang mendukung. Kualifikasi sumber dayainsani, yaitu setidaknya mereka menguasai prinsip-prinsip dasar, perbankan Syariah (Olivia et al., 2021). Kondisi ini merupakan tantangan dan kebutuhan dalam mengembangkan pendidikan ekonomi syariah khususnya di bidang perbankan syariah (Asnaini, 2008).

Manajemen sumberdaya insani walaupun perkembangan teknologi yang sangat pesat

pada saat ini. Minimnya stok lulusan perguruan tinggi yang paham dengan perbankan syariah atau ekonomi syariah membuat sebagian bank memilih mentransfer pegawai dari bank konvensional. Hal ini berdampak pada ketidakpuasan nasabah bank syariah, yang disebabkan pegawainya tidak bisa menjelaskan prinsip-prinsip ekonomi syariah dengan baik.

Bank Syariah Indonesia merupakan salah satu perbankan yang tumbuh pesat di Indonesia. Pola operasional Bank BSI mengikuti prinsip-prinsip syariah bank terutama bagi hasil. Menurut data bank Indonesia, sejak diterbitkannya Undang-Undang (UU) No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah sebagai landasan legal formal yang secara khusus mengatur berbagai hal mengenai perbankan syariah di tanah air, maka kecepatan pertumbuhan industri ini diperkirakan akan melaju lebih kencang lagi. Sikap kerja Islam harus dimiliki oleh SDI dengan *background* pendidikan konvensional maupun SDI dengan *background* pendidikan syariah. Hasil penelitian literatur buku menunjukkan bahwa sikap kerja Islam adalah suatu keadaan jiwa atau pernyataan evaluatif yang didasari oleh Iman kepada Allah dan Rasul-Nya, spiritual ibadah atau agama, dan akal pikiran dan hati yang menghasilkan tindakan atau aktivitas untuk memenuhi kebutuhan kehidupan dunia maupun akhirat dengan selalu memegang prinsip dan aturan-aturan ajaran Islam demi mendapatkan ridha Allah SWT.

KAJIAN PUSTAKA

Adapun yang dimaksud dengan sumberdaya insani didefinisikan sebagai orang-orang yang ada dalam suatu organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Sukirno, 2011). Dalam kaitannya dengan lembaga keuangan syariah, Imam Ghazali menjelaskan bahwa sumber daya insane merupakan kontribusi dalam peningkatan *market share* perusahaan dalam semua aspek dan menjaganya untuk tetap bertahan pada kondisi yang baik yaitu yang diinginkan perusahaan (Ghazali, 2012). Dengan demikian, yang dimaksud dengan manajemen sumber dayainsani ialah suatu perencanaan yang matang dalam mengorganisir suatu tujuan secara berkesinambungan (*sustainable*) melalui potensi-potensi yang dimiliki oleh manusia untuk pencapaian dan keseimbangan suatu tujuan yang ingin dicapai, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat abstrak/imaterial.

Agama Islam merupakan agama yang *Rahmatan lil Alamin*, memberikan rahmat, berkah dan kesejahteraan bagi semua umat dimuka bumi ini. Oleh karena itu dasar pengelolaan perusahaan sudah semestinya berdasar pada prinsip tersebut. Termasuk dalam mengelola SDI atau karyawan. Oleh karena itu manajemen yang memperlakukan karyawan hanya sebagai obyek perusahaan, dalam pandangan Ekonomi Islam dianggap manajemen yang lalai dari sifat adil yang semestinya menjadi dasar manajemen. Manajemen harus memanusiakan manusia dan menempatkan manusia sebagai fokus, tidak hanya sebagai faktor produksi semata. Kinerja dapat diartikan performance standart, yaitu daerah atau wilayahkerja jabatan atau unit perusahaan yang dapat diterima atau ditolak terkait dengan upaya pencapaian visi dan misinya. Kinerja adalah wujud nyata atas tanggung jawab dari tugas yang diemban oleh seseorang atas amanah lembaga melalui perwujudan cita-cita dan misinya.

Suharti berpendapat dalam bukunya yang berjudul Pegawai Suatu Kajian dengan pendekatan Analisis Beban Kerja, istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya (Suharti, 2012).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan dengan moral dan etika. Kinerja selalu menjadi tanda keberhasilan suatu organisasi dari orang-orang yang ada dalam organisasi

tersebut.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Anggara, 2010). dalam Robert L.Mathis dan John H.Jackson dalam (yang dikemukakan oleh buku Hendi Suhendi bahwasanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang merekalakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.

Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja (*performance evaluation*) dalam organisasi public merupakan peranan kunci dalam pengembangan pegawai dan produktivitas mereka. Evaluasi kinerja pada prinsipnya merupakan manifestasi dari bentuk penilaian kinerja seorang pegawai dan sekaligus dapat memberikan *feedback*. Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil karyawan dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan baik pada level makro organisasi maupun pada level mikro individual.

Pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Dalam hal ini penting untuk ditentukan apakah tujuan pengukuran adalah untuk menilaihasil kinerja (*performance eoutcome*) atau kah menilai perilaku (*personality*). Pengukuran kinerja paling tidak harus mencakup tiga variabel penting yang harus dipertimbangkan yaitu: Perilaku *output* (produk langsung suatu aktivitas/program) dan *outcome* (dampakaktivitas). Perilaku hasil dan nilai tambah, merupakan variabel yang tidakdapat dipisahkan dan saling tergantung satu dengan lainnya. Evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personel.

- a. Meningkatkan prestasi karyawan
- b. Standar kompensasi yang layak
- c. Penempatan karyawan
- d. Pelatihan dan pengembangan
- e. Penataan staf.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan metode deskriptif analitis.

HASIL PEMBAHASAN

Dalam langkah perekrutan, Bank Syariah Indonesia KCP Stabat juga telah membuat prosedur antara lain: menyeleksi surat-surat lamaran dan melakukan test wawancara. Terdapat satu hal yang tidak boleh diabaikan dalam pengadaan SDI yaitu konsep adil. Adil dalam rekrutmen berarti memberi peluang yang sama bagi setiap orang dan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pelamar, baik rekrutmen dilakukan secara eksternal maupun internal, semuanya tergantung pada kebutuhan dan kesesuaian antar kualifikasi yang dimiliki calon tenaga kerja dan lowongan yang tersedia.

Dengan pernyataan ini penulis dapat menyimpulkan bahwa penerapan MSDI yang dilakukan dalam perekrutan telah sesuai dengan teori hanya saja Bank Syariah Indonesia KCP Stabat tidak membatasi pendidikan akhirnya masih banyak karyawan yang lulusan dari

perguruan tinggi non islam hanya saja mereka tetap bisa mengikuti pelatihan dengan baik dengan begitu terciptanya manajemen yang profesional. Kemudian mengenai seleksi pada Bank Syariah Indonesia KCP Stabat dilakukan dengan nilai ketauhi dan yaitu *siddiq, amanah, fhatonah, istiqomah dan tableq* ini pun sesuai dengan keteladanan rasulloh s.a.w. Dengan begitu terciptalah karyawan-karyawan yang diharapkan perusahaan. Selanjutnya penulis juga menganalisis tentang pelatihan di Bank Syariah Indonesia KCP Stabat, Proses pelatihan merupakan suatu proses memperbaiki ketrampilan kerja karyawan untuk mencapai perusahaan.

Sedangkan pengembangan proses untuk meningkatkan kemajuan sumber daya manusia dalam membantu tercapai tujuan organisasi (BuchariAlmadanDonniJuniPriansa ; 2014). Sehingga dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Sedangkan Proses pelatihan dan pengembangan Bank Syariah Indonesia KCP Stabat berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya insani dan kinerja karyawan selain dengan program pengembangan juga dengan pelatihan. Sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Psikologis mereka,demi meningkatkan produktivitas.

Kompetensi karyawan perlu ditingkatkan dengan *training* agar kinerja mereka optimal, sehingga dapat menaikkan produktivitas. Karenanya, perlu pengawasan yang ketat agar dapat memaksimalkan kinerja mereka, di samping perlu pemilihan karyawan yang tepat sesuai dengan kompetensi mereka. Ternyata Bank Syariah Indonesia KCP Stabat sudah menerapkan MSDI yang profesional, hanya saja pada saat mereka mengadakan rekrutmen tidak mengedepankan pendidikan akhir dari pemahaman syariah tetapi dilihat dari kegiatan-kegiatan yang mereka terapkan sudah sesuai dengan MSDI yang profesional yang dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia sesuai dengan visi misi Bank Syariah Indonesia KCP Stabat bahwasanya, Visi Bank Syariah Indonesia KCP Stabat Menjadi Bank Syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja dan Misi Bank Syariah Indonesia KCP Stabat yaitu memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan, memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah, memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor, menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah, dan menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

Berdasarkan Hasil penelitian penulis menyarankan sebaiknya dalam pemilihan atau penyeleksian karyawan lebih diprioritaskan dari perguruan tinggi Syariah agar tidak susah dalam memahami disaat pelatihan dan pengembangan dan untuk menguasai jabatannya, dalam rangka meningkatkan ketrampilan pekerja, sehingga dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan oleh Bank Syariah. Kemudian juga menurut penulis konsep pelatihan dan pengembangan yang diterapkan pada Bank Syariah Indonesia KCP Stabat sudah baik yaitu tidak hanya mengedepankan potensi dan kualitas karyawan, namun perusahaan juga memberikan pelatihan dan pengembangan berupa moral dan spiritual. Hal tersebut sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Alma bahwasanya Pelatihan diutamakan dengan pelatihan yang bersifat islami.

Kemudian mengenai kompensasi , kompensasi merupakan hal yang sangat sensitif dalam hubungan antara perusahaan dan pekerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dalam pemberian kompensasi di Bank Syariah Indonesia KCP Stabat telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bukhori Alma bahwasanya berdasarkan akad atau persetujuan dari awal, dan dilakukan secara langsung dan tidak langsung, yang mana kebutuhan karyawan bisa dipenuhi secara wajar (kebutuhan hidup layak). Tidak hanya setingkat dengan UMR, tetapi terletak pada tunjangan sertafasilitas yang telah diberikan, Yaitu di bagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung.

Dalam hal kompensasi, manajer Bank Syariah Indonesia KCP Stabat telah memenuhi hak-hak karyawan. Hubungan kerjasama antar manusia ibarat hubungan antara manusia dan

Tuhan. Dimana sesuai dengan teori yang dikutip oleh buku Alma Berdasarkan akad atau persetujuan dari awal, dan dilakukan secara langsung dan tidak langsung, yang mana kebutuhan karyawan bisa dipenuhi secara wajar (kebutuhan hidup layak). Tidak hanya setingkat dengan UMR, tetapi terletak pada tunjangan serta fasilitas yang telah diberikan.

Analisis MSDI dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Stabat

Dari uraian di atas tentang penerapan manajemen sumberdaya insani dapat diketahui bahwasanya dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang dilakukan dengan cara penyuluhan/seminar, kajian-kajian islami, motivasi, dan mengembangkan kemampuan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Stabat, pernyataan ini pun sesuai dengan teori Robert L. Mathis yang dikemukakan oleh buku Hendi Suhendi. Kinerja SDI yang baik, di perkuat dengan indikator kinerja menurut Henry Simanora, yaitu loyalitas, semangat kerja, kepemimpinan, kerjasama, prakarsa, tanggung jawab, dan pencapaian target, maka sesuai dengan hasil wawancara dengan ibu Eva bahwa karyawan Bank BNI Syariah loyalitasnya cukup baik, semangat kerjanya baik, kepemimpinan cukup baik, kerjasama baik, prakarsa baik, tanggung jawab baik, dan pencapaian target baik.

Maka penulis dapat menganalisis bahwa MSDI dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia yaitu terpusat pada pengembangan dan pelatihan dimana dalam kegiatan inilah kinerja akan selalu meningkat, karena karyawan atau tenaga kerja akan selalu terbiasa dengan kegiatan nya dan akan semakin baik kedepan nya, dan program inilah yang dirasa paling mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Stabat. Dan dengan adanya program pelatihan maka setiap karyawan akan berusaha dan berlomba-lomba memberikan kinerja terbaiknya agar dapat dipromosikan untuk menempati kedudukan yang lebih tinggi. Sama seperti tahap penilaian, program pelatihan ini dilakukan setiap 6 bulan sekali. Jika dalam tahap penilaian ada karyawan yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Pada hakekat nya kinerja karyawan menurut Handoko adalah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja. Handoko adalah kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja (karyawan) dituntut untuk selalu memanfaatkan waktu yang tersedia seefektif mungkin karena kinerja karyawan dilihat dari perbandingan hasil dan peran serta dari tenaga kerja itu sendiri. Tenaga kerja dituntut untuk seproduktif mungkin yaitu cekatan, mampu menghasilkan uang dan jasa dengan jumlah yang telah ditentukan dalam waktu singkat, sehingga kinerja karyawan bisa baik.

KESIMPULAN

Penerapan manajemen sumber daya insani pada Bank Syariah Indonesia KCP Stabat Sistem rekrutmen yang di terapkan di Bank BNI Syariah KC Staba sudah sesuai dengan sistem rekrutmen manajemen sumber daya insani walaupun rekrutmen tidak hanya dari lulusan Syariah yaitu dengan system penarikan tenaga kerja yang didasarkan pada kemampuan, kecakapan, ketrampilan, dan pengalaman calon tenaga kerja. Proses seleksi yang diterapkan di Bank BNI Syariah KC Staba sudah sesuai dengan proses manajemen sumber daya insane yaitu pelamar harus penuhi syarat-syarat yang meliputi beragama Islam, *shiddiq, amanah, fathonah, tabligh, ta'awun, dan Istiqomah*. Manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Stabat yaitu melaksanakan Pelatihan dan pengembangan sudah sesuai dengan teori manajemen sumber daya insani, yaitu pelatihan dan pengembanganyang diberikan perusahaan tidak hanya berupa moral dan spiritual nya saja, melainkan pelatihan dan pengembangan yang bersifat *religious*. Sehingga pada akhirnya dapat menaikkan level keimanan kepada Allah SWT dan menambah pengetahuan dan ketrampilan

pekerja sehingga memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sempurna. Namun dalam pelatihan masih belum terkondisikan dengan baik, system pelaksanaannya masih tergesa-gesa, dan juga harus diikuti oleh meningkatkan tarap kesejahteraan nya dengan terjaminnya kehidupan individu mereka, keluarga dan masyarakatnya. Manajemen merupakan sistem yang terbuka dan universal, yang dapat dimasuki oleh nilai, norma dan etika dari dan oleh berbagai sumber, karena manajemen terlahir dari kondisi masyarakat yang selalu berkembang dan berubah, yang selalu membutuhkan penyelesaian terhadap permasalahan yang di hadapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A. P. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Non Muslim Menjadi Nasabah Bank Syariah Indonesia Di Medan. *Urnal Islamic Circle*, 2(1).
- Anggara, H. S. dan S. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Asnaini. (2008). Pengembangan Mutu SDM dalam Prinsip Syariah. *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(1).
- Daud, A., Khair, Y., Sakdiah, K., Putri, S., & Anjani, U. (2020). Sosialisasi dan pelatihan implementasi produk perbankan syariah pada umkm pekan tanjung pura dalam peningkatan ekonomi berbasis syariah. *Jurnal ABDIMASA Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 60–65.
- Ghazali, I. (2012). Human Resources in The Islamic Banks. *Medwell Journals*, 6(2).
- Istikhomah, N. (2014). Analisis Kinerja Sumber Daya Insani Bank Pembiayaan Rakyat Syaria'ah Dana Amanah Ditinjau Dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia. *JupeUNS*, 12(2).
- Kusdi. (2009). *Teori Organisasi dan Administrasi*. Salemba Humanika.
- Olivia, H., Athar, G. A., Nasution, T. A., & Hidayat, S. (2021). Kinerja Keuangan Perbankan Syariah: Tinjauan Dari Intellectual Capital Pada BNI Syariah. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 97–103. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1068>
- Rianto, H., Olivia, H., & Awin Fahmi, D. (2020). Penguatan Tata Kelola Dan Manajemen Keuangan Pada Pelaku Usaha Di Kawasan Wisata Tiga Ras Danau Toba. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(2), 291–299.
- Suharti. (2012). *Kinerja Pegawai Suatu Kajian dengan pendekatan Analisis Beban Kerja*. Aluddin Universit yPress.
- Sukirno, S. (2011). *Pengantar Bisnis. cet ke-3*. Kencana.