

ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI PADA BMT UGT NUSANTARA GLENMORE KABUPATEN BANYUWANGI DALAM PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI ISLAM

Abdul Kholiq Syafa'at¹, Ahmad Talzumul Iqdam²

UIN Sunan Ampel Surabaya¹, IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi²

Email: abdulkholiqsyafaat@gmail.com¹, Atalzumul@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya insani di BMT UGT Nusantara Glenmore kabupaten Banyuwangi meliputi 1) Proses Rekrutmen, 2) Proses Pelatihan dan Pengembangan, dan 3) Proses Kompensansi dalam perspektif Hukum Ekonomi Islam. Pendekatan dalam penelitian bersifat kualitatif. Sumber data berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Proses Rekrutmen pada BMT UGT Nusantara Cabang Glenmore bersumber dari eksternal dan diutamakan calon yang beridentitas santri dan Seleksi yang dilakukan adalah tes praktek yaitu kesempatan bekerja dalam 6 bulan, 2) Proses Pelatihan dan pengembangan diadakan minimal setiap tahun 2 kali dan ada pelatihan khusus karyawan baru selama satu minggu di pusat, serta terdapat rutinan pengajian setiap bulan dan rutinan sholat duha dan waqiah setiap pagi, 3) Proses Kompensasi berupa UMR dan Tunjangan yang berbeda sesuai dengan jabatan yang ditanggung, jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung. Adapun Penilaian kerja yang dilakukan adalah dengan *Work standard*. Kesimpulan penelitian yang dilakukan di BMT UGT Nusantara Cabang Glenmore ini yaitu 1) Proses Rekrutmen yang dilakukan sudah sesuai dengan Manajemen Sumber Daya Insani karena mengutamakan memilih calon karyawan syariah (Santri) serta Seleksi yang dilakukan sudah sesuai dengan Manajemen Sumber Daya Insani karena selain mengutamakan santri juga mempertimbangkan kualitas yaitu dengan tes praktek bekerja yang benar-benar maksimal, 2) Proses Pengembangan dan pelatihan yang dilakukan sudah sesuai dengan Manajemen Sumber Daya Insani karena terdapat kegiatan-kegiatan dalam meningkatkan nilai-nilai islam, 3) Proses Kompensasi yang dilakukan sudah sesuai dengan Manajemen Sumber Daya Insani karena memberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan serta Penilaian Kerja yang dilakukan sudah sesuai dengan Manajemen Sumberdaya Insani karena dilakuka dan berlaku dengan adil.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Insani, MSDI, BMT

PENDAHULUAN

BMT UGT Nusantara merupakan salah satu BMT di Indonesia. BMT UGT Nusantara termasuk lembaga keuangan syariah yang bisa dikatakan sebagai lembaga keuangan besar di Indonesia, hal ini dibuktikan dengan perkembangan BMT UGT Nusantara yang memiliki 278 unit layanan *Baitul Maal Wat Tamwil* di Indonesia (BMT UGT Nusantara, 2022). Dalam pelaksanaan nilai-nilai syariat dan mempertahankan eksistensi perusahaan kepada masyarakat, semuanya bergantung pada manajemen dan sumber daya manusia yang dimiliki oleh BMT UGT Nusantara tersebut, dengan adanya manajemen yang baik tanpa adanya sumber daya manusia yang berkompeten, akan mengakibatkan manajemen tersebut hanyalah sebuah aturan tanpa ada implementasi yang nyata, karena banyaknya keunggulan yang dimiliki perusahaan tidak akan bisa memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya tenaga kerja yang berkeahlian, kompeten dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan (Samsudin, 2019:21).

Perkembangan BMT UGT Nusantara yang cukup bagus menjadi perhatian peneliti untuk mengambil tema Manajemen Sumber Daya Insani pada BMT UGT Nusantara Glenmore kabupaten Banyuwangi perspektif hukum ekonomi Islam, hal ini bertujuan untuk mengetahui proses manajemen sumber daya manusia Islam yang ada di perusahaan tersebut ditinjau dari prinsip-prinsip syariah dan juga mengetahui lebih jelas dalam ketentuan-ketentuan pada proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, kompensasi serta mengetahui semua hal yang berkaitan dengan proses manajemen sumber daya manusia Islam yang ada di BMT UGT Nusantara Glenmore.

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Insani

Menurut Simamora dalam Qomariah (2020) dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Gary Dessler dalam Qomariah (2020) pengertian dari manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang dari

posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Manajemen Sumberdaya Insani dalam pandangan Hukum Ekonomi Islam juga diterangkan oleh Arifin (2020) yaitu diantara praktik MSDM yang mendapat perhatian dalam Islam menurut Arifin (2020:88) proses manajemen sumber daya insani berdasarkan perspektif al quran meliputi rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi dengan perincian sebagai berikut :

a. Rekrutmen

Pada proses rekrutmen, Islam menekankan prinsip keadilan (*al- Adl*) untuk seluruh pelamar pekerjaan. Selain itu, Islam juga mewajibkan organisasi untuk memuat pilar-pilar Islam dalam persyaratan pelamar, seperti saleh, ihsan, jujur, dan profesional (Rahmat dan Agustin, 2018).

Pada proses rekrutmen SDM haruslah tepat kepada orang-orang yang menguasai dalam bidang yang dibutuhkan sebagai mana sabda Nabi Muhammad SAW (Arifin, 2020:90):

إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ
Artinya : “Apabila satu urusan diserahkan kepada yang tidak kompeten, maka tunggulah saat kehancurannya” (HR.Bukhari).

b. Pelatihan dan Pengembangan

Islam memandang pelatihan dan pengembangan bukan hanya dari sisi bertambahnya kemampuan intelektual, tetapi juga menekankan kedalaman moral yang bersumber pada spiritual atau agama (Ihsan Rahmat & Netta Agustin, 2018). Oleh karena itu dalam proses pelatihan dan pengembangan dalam Islam dan konvensional sangatlah berbeda, jika konvensional hanya berfokus pada bertambahnya kemampuan keterampilan kerja saja,

sedangkan dalam Islam menurut Yusanto dalam (Samsuni, 2021) pengembangan SDM juga bertujuan untuk pembentukan karakter Islami yang *kafa'ah* (memiliki keahlian), *amanah* (terpercaya), serta *himmatul amal* (memiliki etos kerja yang tinggi) yang dapat menjadi pembeda antara pengembangan dalam pandangan konvensional dan Syariah. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An-Nahl ayat 125 :

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ
أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ^{١٢٥}

Artinya: "Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta debatlah mereka dengan cara yang lebih baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk (QS. An-Nahl:125) (Qur'an Kemenag in Word, 2019).

c. Kompensasi

Dari lima fungsi MSDM yang mendapatkan perhatian dalam Islam, praktik penggajian atau kompensasi merupakan praktik yang mendapatkan perhatian khusus. Baik dari sisi teks maupun praktik langsung yang ditunjukkan pada masa Khalifah. Prinsip *al-Adl* tetap menjadi yang utama dalam penentuan gaji seseorang karyawan.

Menurut Samsuni (2021) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas kontribusinya terhadap lembaga, adapun upah ditentukan juga dengan jenis pekerjaannya. Jadi adil bukan semuanya mendapatkan kompensasi yang merata, tapi sesuai dengan jenis pekerjaan dan kontribusi terhadap lembaga, sebagai mana firman Allah SWT dalam Surat Al Ahqaf Ayat 19 yaitu :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ^{١٩}

Artinya: "Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi (QS. Al Ahqaf:19) (Qur'an Kemenag in Word, 2019).

2. Lembaga Keuangan BANK Dan Non BANK Syariah

Baitul mall wat tamwil adalah lembaga keuangan mikro yang beroperasi dengan berlandaskan prinsip-prinsip syariah (Ekaningsih dkk, 2016:51). Ditinjau dari segi Namanya BMT memiliki makna dan fungsi sebagai berikut :

- a) *Baitul Mall* (rumah harta), dari arti tersebut lembaga BMT berfungsi sebagai penerima titipan zakat, infaq dan sedekah serta mengoptimalkan dalam proses distribusinya dengan peraturan-peraturan yang sesuai dan juga Amanah
- b) *Baitul Tamwil* (rumah pengembangan harta), dari arti tersebut BMT memiliki fungsi yaitu melakukan pengembangan usaha produktif dan investasi dengan tujuan meningkatkan kualitas ekonomi mikro kecil dengan cara mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan terhadap kegiatan ekonomi.

Kedudukan BMT pada lembaga keuangan di Indonesia masih terdapat perbedaan. Ada yang berpendapat bahwa lembaga BMT termasuk koperasi dan juga ada yang berpendapat bahwa BMT termasuk dalam lembaga keuangan mikro. Secara umum profil BMT dapat dirangkum sebagai berikut (Ekaningsih dkk, 2016:53-54):

- a) Memiliki tujuan meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat pada umumnya
- b) Memiliki usaha bisnis yang bersifat mandiri, dan dikembangkan dengan swadaya dan dikelola dengan cara professional
- c) Memili visi menjadi lembaga keuangan mandiri, sehat dan kuat serta menjaga kualitas ibadah sehingga mampu berperan sebagai pengabdian allah dalam memakmurkan anggota dan masyarakat

- d) Memiliki misi mewujudkan gerakan membebaskan masyarakat dari kemiskinan, rentenir, ekonomi ribawi menuju perekonomian yang maju, adil, dan Makmur berlandaskan syariat dan mencari ridho Allah.

PEMBAHASAN

1. Rekrutmen

Adapun proses rekrutmen yang ada pada BMT UGT Nusantara Cabang Glenmore adalah dengan cara terbuka, yaitu membuat pamflet dan diinfokan kepada masyarakat ramai dengan kategori laki-laki dan diprioritaskan dari kalangan santri, adapun yang diutamakan adalah pondok pesantren Sidogiri tapi juga tidak menolak dari pondok pesantren lain, dengan syarat sudah tingkat Aliyah jika pondok pesantren sidogiri dan sudah S1 untuk pondok pesantren lain. Adapun syarat yang harus dipenuhi oleh calon karyawan adalah data-data diri seperti Fotocopy KK, KTP, SKCK, Ijazah terakhir. Tetapi dari kenyataan yang ada juga ada pengecualian satu anggota yang bukan dari pondok pesantren, tetapi mantan siswa magang yang bekerja dengan baik hingga direkrut menjadi karyawan. Adapun sumber dari perekrutan pada BMT UGT Nusantara Cabang Glenmore adalah dari Eksternal perusahaan yaitu melalui rekomendasi dari karyawan (teman, anggota keluarga) tapi kebanyakan yang didahulukan adalah kerabat dari karyawan atau senior dari pada perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen yang ada pada BMT UGT Nusantara Cabang Glenmore sudah sesuai dengan Manajemen sumber daya insani dengan dua pandangan sebagai berikut :

- a. Rekrutmen dalam pandangan Konvensional di BMT UGT Nusantara telah dilaksanakan dengan baik karena dalam pemilihan calon karyawan baru terdapat sebuah ketentuan-ketentuan khusus dan indikator tertentu sebagai tolak ukur untuk tujuan rekrutmen yaitu

mengisi posisi yang kosong. Adapun sumber penarikan dari luar yaitu bukan dari karyawan sendiri.

- b. Rekrutmen dalam pandangan Syariah di BMT UGT Nusantara telah dilaksanakan dengan baik karena mengutamakan calon karyawan yang berlatar belakang santri, dimana BMT UGT Nusantara adalah salah satu lembaga keuangan syariah yang dalam pelaksanaannya juga harus memuat nilai-nilai Islam, sedangkan nilai-nilai tersebut akan terealisasi dengan adanya sumber daya yang Islami pula.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh BMT UGT Nusantara Cabang Glenmore adalah diadakan pelatihan rutin setiap tahunnya minimal dua kali dan diisi oleh orang-orang BMT UGT Nusantara sendiri yang memang sudah senior dan berhasil dalam mengembangkan BMT UGT Nusantara secara sukses. Pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan tidak hanya untuk karyawan baru, tetapi juga untuk karyawan lama. Biasanya karyawan baru akan diberikan pelatihan dan pengembangan ketika masa kontrak terkadang 1 bulan sekali, karena biasanya mereka merasakan kekhawatiran dan ketakutan (canggung).

Islam memandang pelatihan dan pengembangan bukan hanya dari sisi bertambahnya kemampuan intelektual, tetapi juga menekankan kedalaman moral yang bersumber pada spiritual atau agama. Adapun pengembangan karyawan dalam meningkatkan kualitas nilai-nilai Islam di BMT UGT Nusantara Glenmore adalah dengan diadakannya kegiatan rutinitas sholat duha dan pembacaan waqiah serta adanya rutinitas pengajian setiap bulannya, yang dilaksanakan keliling antar kantor dalam satu cabang. Dimana kegiatan tersebut diisi oleh pengasuh pondok pesantren Sidogiri langsung yang terjun menemui pegawai-pegawai sidogiri secara bergilir. Pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan tidak hanya untuk karyawan baru, tetapi juga

untuk karyawan lama. Biasanya karyawan baru akan diberikan pelatihan dan pengembangan ketika masa kontrak terkadang 1 bulan sekali, karena biasanya mereka merasakan kekhawatiran dan ketakutan (canggung).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bahwa proses pelatihan dan pengembangan yang diterapkan di BMT UGT Nusantara Cabang Glenmore sudah sesuai dengan manajemen sumber daya Islami dengan dua pandangan sebagai berikut :

- a. Pelatihan dan pengembangan dalam pandangan Konvensional pada BMT UGT Nusantara telah dilaksanakan dengan baik karena adanya pelatihan khusus karyawan baru dan juga karyawan lama.
- b. Pelatihan dan pengembangan dalam pandangan Syariah pada BMT UGT Nusantara telah dilaksanakan dengan baik karena selain pelatihan yang bersifat meningkatkan skill bekerja, diadakan pula kegiatan pengembangan dalam meningkatkan kualitas nilai-nilai Islam yaitu rutinan pengajian dan sholat duha setiap harinya.

3. **Kompensasi**

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas kontribusinya terhadap lembaga, adapun upah ditentukan juga dengan jenis pekerjaannya. Dalam ajaran Islam, konsep adil dalam proses kompensasi sangatlah diutamakan. Jadi makna adil bukan berarti semuanya mendapatkan kompensasi yang merata, tapi sesuai dengan jenis pekerjaan dan kontribusi terhadap lembaga.

Adapun model kompensasi pada BMT UGT Nusantara Cabang Glenmore adalah semua karyawan mendapatkan gaji pokok sama yaitu UMR tetapi mendapatkan tunjangan yang berbeda-beda menyesuaikan dengan jabatan yang ditanggung, semakin tinggi jabatan maka semakin tinggi tunjangan. Adapun menurut jenis kompensasi, kompensasi yang dilakukan

adalah kompensasi langsung yaitu kompensasi finansial secara langsung yang diberikan oleh perusahaan. Beberapa hal yang termasuk dalam kompensasi finansial secara langsung adalah bayaran pokok, termasuk juga bayaran insentif seperti komisi, bonus, dan laba, serta bayaran tertanggung Sistem hadiah juga diberlakukan bagi karyawan yang terbaik dalam pekerjaannya. Penggajian dilakukan rutin 1 bulan sekali dan bisa terdapat potongan jika pernah tidak masuk kerja, dan ada potongan kepada seluruh karyawan untuk kepentingan yang bersifat penggajian.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterapkan di BMT UGT Nusantara Cabang Glenmore sudah sesuai dengan manajemen sumber daya Islami dengan dua pandangan sebagai berikut :

- a. Kompensasi dalam pandangan Konvensional sesuai dengan kinerja dan apa yang diberikan karyawan kepada perusahaannya dan jenis kompensasi yang dilakukan adalah jenis kompensasi langsung.
- b. Kompensasi dalam pandangan Syariah diberikan sesuai dengan kinerja pegawai, akan tetapi kompensasi seharusnya ada kejelasan diawal bekerja sebagaimana keterangan yang disampaikan oleh pakar ahli.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Proses Rekrutmen yang ada pada BMT UGT Nusantara Cabang Glenmore sudah sesuai dengan Manajemen sumber daya insani, karena mengutamakan calon karyawan yang berlatar belakang santri, dimana BMT UGT Nusantara adalah salah satu lembaga keuangan syariah dan Seleksi yang dilakukan di BMT UGT Nusantara Cabang Glenmore adalah sudah sesuai dengan Manajemen Sumber Daya Insani, karena selain memang diutamakan yang berkarakter santri, juga adanya tes praktik yang benar-benar matang dalam kurun waktu yang lama. Sehingga penilaian pada calon karyawan memang benar-benar maksimal.

2. Proses Pelatihan dan Pengembangan yang diterapkan di BMT UGT Nusantara Cabang Glenmore sudah sesuai dengan manajemen sumber daya Islami karena dapat mengembangkan kompetensi dan kemampuan karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya selain itu juga untuk meningkatkan moral dan spiritualnya.
3. Proses Kompensasi yang diterapkan di BMT UGT Nusantara Cabang Glenmore sudah sesuai dengan manajemen sumber daya Islami hanya saja kompensasi harusnya dijelaskan diawal, kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja dan apa yang diberikan karyawan kepada perusahaannya dan jenis kompensasi yang dilakukan adalah jenis kompensasi langsung. Adapun pada Proses penilaian kinerja yang dilakukan di BMT UGT Nusantara Cabang Glenmore tersebut sudah sesuai dengan aturan Islam. Yaitu dengan adanya penilaian secara adil oleh manajer terhadap karyawan yang memang diukur dari segi perilaku dan kualitas kerja yang dihasilkan. Adapun metode penilaian adalah dengan *Work standard*.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'an Kemenag. 2019. *Al Qur'an Kemenag in Word*. <https://lajnah.kemenag.go.id> (diakses Tanggal 28 Desember 2022).
- Abdillah, Wildan A. dan Muhammad Iqbal Nurfauzan. 2022. Manajemen Sumber Daya Insani Sesuai Kaidah Berlandaskan Al Qur'an dan Hadits. *Jurnal Pendidikan Multikultural*. Volume 6, No. 2, ISSN: 2549 – 4317
- Arifin, Zainal. 2020. *Tafsir Ayat-Ayat Manajemen Hikmah Idariyah dalam Al Qur'an*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- BMT UGT Nusantara. 2022. *Sekilas Sejarah BMT UGT Nusantara*. <https://bmtugtnusantara.co.id/tentang-kami-6.html> (diakses Tanggal 28 Desember 2022).
- Deatriani, Rani, Asep Ramdan Hidayat dan Ira Siti Rohmah Maulida. 2020. Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan. *Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*. Volume 6, No. 2, ISSN : 2460-2159
- Ekaningsih, L.A.F, Imam Hakim, Mas'ud, M. Luqmanul H, Novena, A.F.M. Ali I. 2016. *Lembaga Keuangan Syariah Bank & Non Bank*. Surabaya: Koordinator Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta (Kopertais).
- Eny Latifah. 2018. Implementasi Prinsip Syariah Pada Manajemen Sumber Daya Manusia di *Microfinance* (Studi Kasus pada Kspps BMT Buna Ummat Sejahtera Paciran). *JURNAL MEBIS (Manajemen dan Bisnis)*. ISSN : 2528-2433
- Fatihin, Amirul dan Dwi Novaria Misidawati. 2022. Model Pengelolaan Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah (Studi BMT El Amanah Kendal). *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Jingji*. Volume 1, No.1, ISSN : 2829-5560

- Harmonika, Sri. 2017. Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal At-Tadair*, Volume 1, No. 1
- Heykal, Mohammad. 2021. *Mengenal Baitul Maal Wat Tamwil, Lembaga Keuangan Sosial Syariah*. Binus University school of Accounting. <https://accounting.binus.ac.id/2021/12/17/mengenal-baitul-maal-wat-tamwil-lembaga-keuangan-sosial-syariah/>(diakses Tanggal 28 Desember 2022).
- KKBPRI. 2021. *Dukung Inklusi Keuangan, Baitul Maal Wa Tamwil (Bmt) Sinergi Dengan Industry Keuangan Syariah*. Kementerian koordinator bidang perekonomian republik Indonesia. <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/3141/dukung-inklusi-keuangan-baitul-maal-wa-tamwil-bmt-sinergi-dengan-industri-keuangan-syariah>(diakses Tanggal 28 Desember 2022)
- KNKS. 2019. *Sharing Platform Keuangan Mikro Syariah Berbasis Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)*. Komite keuangan syariah nasional. <https://knks.go.id/isuutama/8/sharing-platform-keuangan-mikro-syariah-berbasis-baitul-maal-wat-tamwil-bmt> (diakses Tanggal 28 Desember 2022)
- Kumparan. 2022. *6 syarat kerja di bank yang perlu diketahui*. kumparan. <https://kumparan.com/berita-bisnis/6-syarat-kerja-di-bank-yang-perlu-diketahui-1yr779qG3gf/full> (diakses Tanggal 28 Desember 2022)
- Muhamad. 2020. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Lainnya*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada
- Qomariah, Nurul. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: CV. Pustaka Abadi.
- Rahmat, Ihsan, dan Netta Agustin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai dan Benturan*. *Jurnal Ekonomi Syariah*, Volume 18, No. 1
- Samsudin, Sadili. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Samsuni. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Al-Qur'an*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*. Volume 11, No. 1, ISSN: 2579-714X
- Sari, Lida, Ridan Muhtadi, Mansur. 2022. *Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah*. *Ar-Ribhu: Manajemen Ekonomi dan Keuangan Syariah*. Volume 1, No. 2
- Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Sutikno, M. Sobry dan Prosmala Hadisaputra. 2020. *Penelitian Kualitatif*. Lombok: Holistica