



p-ISSN: 3025-793X

e-ISSN: 3025-5686

Homepage: <https://jurnal.staialbahjah.ac.id/>.

email: [abjoiejournal@staialbahjah.ac.id](mailto:abjoiejournal@staialbahjah.ac.id)

## KOMPETENSI SUMBER DAYA INSANI PADA PERBANKAN SYARIAH

**Ramsito**

STAI Al-Bahjah Cirebon

Email\*: [ramsito@staialbahjah.ac.id](mailto:ramsito@staialbahjah.ac.id)

---

### ABSTRAK

Sumber daya insani adalah salah satu sumber dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktifitas dengan didasari oleh keimanan terhadap keEsaan Allah SWT serta tunduk sepenuhnya pada kehendak Allah SWT. Peulisan ini dilatarbelakangi oleh adanya perkembangan perbankan syariah yang tidak diimbangi dengan perkembangan sumber daya insani yang kompeten di bidang perbankan syariah. Penelitian ini menyoroti kebutuhan mendesak untuk mengembangkan standar kompetensi yang mencakup berbagai aspek penting, seperti pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip syariah, transaksi, dan mekanisme kerja lembaga terkait. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu mendeskripsikan kompetensi sumber daya insani di bank syariah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada enam standar kompetensi sumber daya insani pada bidang ekonomi syariah yakni meliputi; 1) Memahami nilai-nilai moral dalam aplikasi fikih muamalah atau ekonomi syariah. 2) Memahami konsep dan tujuan ekonomi syariah. 3) Memahami konsep dan aplikasi transaksi-transaksi (akad) dalam muamalah ekonomi syariah. 4) Mengenal dan memahami mekanisme kerja lembaga ekonomi, keuangan, perbankan dan bisnis syariah lainnya. 5) Mengetahui dan memahami mekanisme kerja dan interaksi lembaga-lembaga terkait-regulator, pengawas, lembaga hukum, komsultan dalam industri ekonomi, keuangan, perbankan dan bisnis syariah lainnya. 6) Mengetahui dan memahami hukum dasar baik hukum syariah (*fiqh muamalah*) maupun hukum positif yang berlaku. 7) Menguasai bahasa sumber ilmu, yaitu *Arabic* dan *English*.

**Kata Kunci :** *Sumber Daya Insani, Perbankan Syariah*

### ABSTRACT

*The pesantren has an important role in producing a generation of faith and piety, in the process it needs strong economic support so that a system can run well, the purpose of this study is to find out how the role of social capital in helping to support the pesantren economy in carrying out its function as a moral education institution. This research highlights the urgent need to develop competency standards that cover various important aspects, such as an in-depth understanding of sharia principles, transactions, and the working mechanisms of related institutions. The method used in this research is descriptive qualitative where the researcher goes directly to the field in obtaining information which then the results of the research are processed and analyzed and then narrated in the form of a combination of theory and field facts so as to arrive at a conclusion, the result of this study is that the pesantren has a great opportunity to increase its economic strength through a public relations approach which is strengthened by approaching social capital, social capital owned by pesantren in the form of a positive image, religiosity, sharing, and the concept of silatutrahim. From this social capital, pesantren can take advantage of resources in the community such as the need for raw materials, labor, access to information and business development that is easily accepted.*

**Keywords:** *Human Resources, Syariah Banking*

## PENDAHULUAN

Perkembangan perbankan syariah yang tumbuh cukup pesat dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan minat masyarakat mengenai ekonomi syariah semakin bertambah. Dalam perkembangan yang sangat menggembirakan ini disadari oleh banyak pihak bahwa kebutuhan kepada SDM berbasis syariah merupakan suatu keniscayaan. Kebutuhan adanya SDM yang handal sebagai pondasi berkembangnya ekonomi syariah dalam lembaga keuangan dan perbankan syariah merupakan tantangan sekaligus mestinya dijadikan sebagai peluang. Diperkirakan ada sekitar 900.000 orang tenaga kerja syariah yang dibutuhkan dalam 4 tahun ke depan. (Biro Sistem Informasi UMY, 2013).

Keberhasilan Sumber Daya Manusia (SDM), baik pada aspek kualitas dan kuantitas memang sangat menentukan kinerja, produktifitas dan keberhasilan suatu perusahaan. Bagi perbankan syariah sebagai institusi bisnis yang berbasis nilai-nilai dan prinsip-prinsip syariah, kualifikasi dan kualitas SDM jelas lebih dituntut adanya keterpaduan antara *knowledge*, *skill*, dan *ability* dengan komitmen moral dan integritas pribadi (Abdus Salam, 2008).

Saat ini perguruan tinggi islam mulai mengadakan prodi perbankan syariah melihat pentingnya prodi ini untuk diimplementasikan pada realitanya. Data menyebutkan ada sekitar 55 Perguruan tinggi Islam di seluruh Indonesia yang telah mengadakan prodi perbankan syariah (Agus Ibnudin, 2015). Hal ini merupakan kabar baik mengingat dalam menyiapkan SDM yang handal, penguasaan epistemologi keilmuan perbankan syariah mutlak diperlukan. Dengan demikian, dimensi aksiologis keilmuan perbankan syariah diharapkan mampu membangun tatanan formal hubungan antara individu yang satu dengan yang lain, hubungan individu dengan masyarakat, dan penataan serta pengaturan ekonomi yang Islami dalam masyarakat (Nur Yasin, 2010).

Dalam penyiapan SDM berbasis syariah, disamping adanya persyaratan keilmuan dan keterampilan yang berlaku secara umum, ada lagi persyaratan khusus yang sangat menentukan yaitu komitmen moral dan integritas pribadi. Perbankan syariah sejatinya harus dikelola dengan hati (*qalbu*), karena Allah sangat mencintai perbuatan-perbuatan yang terkoordinasi dengan baik dan juga dengan hati yang bersih, sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Ash-Shaff ayat 4 dan Al-Zalzalah ayat 7-8 berikut :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرصُورٌ

Artinya : “*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*”

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ

Artinya : “*Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula.*”

Dari kedua ayat tersebut bermakna adanya sinergi yang rapi antara bagian yang satu dengan bagian yang lain. Jika hal ini terjadi, maka akan menghasilkan sesuatu yang maksimal. Menurut Didin dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Syariah*, bahwa untuk mengelola perusahaan berbasis syariah, hal yang perlu diperhatikan adalah perilaku terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketuhanan (Didin, 2003).

Pernyataan yang hampir sama juga disampaikan oleh Yusuf Qhardawi yang tertuang dalam bukunya yang berjudul “*Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*” bahwa, jika berbicara tentang nilai dan akhlak dalam ekonomi dan muamalah Islam, maka tampak secara jelas di hadapan kita ada empat nilai utama, yaitu : *rabbaniyah*, akhlak, kemanusiaan dan keseimbangan. Nilai-nilai tersebut merupakan bagian dari karakteristik syariat Islam dan

keunikan peradaban Islam. Atas dasar itu, kita menyatakan penuh kepercayaan dan ketenangan, bahwa ekonomi berbasis syariah berbeda dengan yang lainnya. Ia adalah “ekonomi Ilahiyyah”, “ekonomi berwawasan kemanusiaan”, “ekonomi berakhlak”, dan “ekonomi nilai keseimbangan” (Yusuf Qhardawi, 2001).

Sebagai contoh dari nilai Ilahiyyah, jika setiap SDM dilandasi dengan nilai tauhid, maka diharapkan perilakunya akan terkendali dan tidak terjadi perilaku KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) karena menyadari adanya pengawasan dari yang Maha Tinggi, yaitu Allah SWT, yang akan mencatat setiap amal perbuatan yang baik maupun buruk. Hal ini berbeda dengan perilaku dalam manajemen konvensional yang sama sekali tidak terkait bahkan terlepas dari nilai-nilai tauhid. SDM yang menerapkan manajemen konvensional tidak merasa adanya pengawasan melekat, kecuali dari pemimpin atau atasan. Setiap kegiatan dalam manajemen syariah, diupayakan menjadi amal saleh yang bernilai abadi (Didin, 2003).

Berbicara tentang nilai akhlak, Rasulullah merupakan panutan atau teladan yang baik bagi seluruh manusia (*uswatun hasanah*). Ada lima peran penting yang diemban Rasulullah SAW, yaitu : Sebagai Rasul, sebagai kepala negara, sebagai panglima perang, sebagai kepala rumah tangga, dan sebagai pebisnis. Rahasia kesuksesan karier dan pekerjaan Rasulullah SAW tentunya tidak lepas dari empat sifat terpuji yang dimiliki oleh beliau yaitu *shidiq* (benar dan jujur), *amanah* (terpercaya), *tabligh* (komunikatif), dan *fathanah* (cerdas). Dari sini tentunya diharapkan SDM berbasis syariah sangat diperlukan dalam kegiatan operasional perbankan syariah agar jika SDMnya mampu melaksanakan tanggungjawabnya sesuai syariah maka seluruh aspek kegiatan perbankan syariahpun sejatinya akan berjalan sesuai syariah (Abdul Aziz, 2013).

Terlepas dari pembahasan mengenai SDM yang berbasis syariah, namun realitanya saat ini perbankan syariah di Indonesia masih banyak yang menggunakan tenaga kerja yang latar belakangnya lulusan ekonomi konvensional. Berikut pernyataan Sekertaris Jendral Asosiasi Bank-bank Syariah Indonesia (Asbisindo) Achmad K Permana. Bahwasannya beliau menjelaskan pada saat ini perbankan syariah masih banyak yang mengambil SDM untuk perbankan syariah dari perbankan konvensional dan SDM-SDM yang potensial (Didik Purwanto, 2013). Untuk itu dalam penulisan ini, penulis akan membahas mengenai kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia agar dapat bekerja dengan baik di perbankan syariah sesuai dengan.

Penelitian ini sangat penting dilakukan karena meskipun perbankan syariah mengalami pertumbuhan yang signifikan, kenyataannya banyak tenaga kerja di sektor ini masih berasal dari latar belakang ekonomi konvensional. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan dalam kompetensi yang diperlukan untuk mengimplementasikan prinsip-prinsip syariah secara optimal. Dengan meneliti dan mendeskripsikan kompetensi yang diperlukan bagi sumber daya manusia di perbankan syariah, penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa SDM yang ada memiliki kemampuan dan pemahaman yang memadai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan prinsip syariah. Hal ini pada gilirannya akan mendukung perbankan syariah untuk beroperasi secara efektif dan konsisten dengan nilai-nilai syariah, serta meningkatkan kualitas layanan dan integritas industri secara keseluruhan.

## **METODE**

Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif dengan pendekatan historis untuk mengeksplorasi kompetensi sumber daya insani dalam perbankan syariah. Langkah pertama adalah memilih metode studi pustaka dan pendekatan historis untuk fokus pada kompetensi yang relevan dalam konteks syariah. Selanjutnya data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, data statistik, dan laporan dari lembaga terkait. Teknik utama yang digunakan adalah studi kepustakaan, di mana literatur yang ada dianalisis untuk mengidentifikasi kompetensi yang diperlukan, dan pendekatan historis digunakan untuk memahami perubahan dan tren.

Kemudian analisis data dilakukan dengan menyintesis informasi dari berbagai sumber untuk membangun gambaran tentang kompetensi ideal dalam perbankan syariah. Kesimpulan penelitian menyajikan temuan serta rekomendasi untuk pengembangan SDM di sektor ini, bertujuan untuk memberikan wawasan praktis dan mendalam tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja di perbankan syariah.

## **HASIL PEMBAHASAN**

### *Kompetensi Sumber Daya Manusia*

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi (Euis, Asmawi, et al, 2012). Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa memiliki orang-orang yang berkompoten, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Sadili Samsudin, 2006).

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberi kontribusi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Peran SDM dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, SDM sebagai faktor penentu organisasi atau perusahaan maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu hal ini akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri.

### *Karakteristik Kompetensi*

Kompetensi adalah kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan *perform* yang diterapkan. Berikut merupakan karakteristik dari kompetensi:

- 1) Keterampilan, yakni keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu dengan baik, seperti kemampuan mengemudi.
- 2) Pengetahuan, yakni informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu, misalnya mengerti ilmu manajemen keuangan.
- 3) Peran sosial, yakni citra yang diproyeksikan seseorang kepada orang lain (*the outer-self*) seperti menjadi seorang pengikut.
- 4) Citra diri, yakni persepsi individu tentang dirinya (*the innerself*), misalnya melihat atau memosisikan dirinya sebagai seorang pemimpin.
- 5) *Triat*, yakni karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang, misalnya seorang pendengar yang baik.
- 6) Motif, yakni pemikiran atau niat dasar yang konstan yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku seperti ingin selalu dihargai, dorongan untuk mempengaruhi orang lain (Euis, Asmawi, et al, 2012).

### *Sumber Daya Insani pada Bank Syariah*

Perkembangan perbankan syariah sangat menggembirakan, namun kehadiran bank-bank umum syariah dan pembukaan unit usaha syariah oleh bank konvensional, menghadapi sejumlah

kendala yang tidak ringan. Salah satu masalah atau kendala yang dihadapi adalah terbatasnya Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang memiliki kompetensi dan kualifikasi masih langka, baik di level menengah dan atas (direksi, kepala divisi, dan kepala cabang), maupun di level bawah.

Perlu diketahui bahwa keberhasilan pengembangan perbankan syariah bukan hanya ditentukan oleh keberhasilan pertumbuhan yang spektakuler atas keberhasilan penyebaran informasi, penyusunan atau penyempurnaan perangkat ketentuan hukum, atau banyaknya pembukaan jaringan kantor, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya insani para pelaku atau praktisi perbankan syariah itu sendiri, sehingga bank syariah bisa berjalan sesuai prinsip syariah dan dapat dimanfaatkan masyarakat luas sebagai bagian dari sistem keuangan yang *rahmatan lil 'alamin*.

Fakta menunjukkan bahwa sebagian besar SDM bank syariah, terutama pada level menengah dan atas, ada jebolan bank konvensional dengan berbagai motif. Diperkirakan 70 persen karyawan bank syariah saat ini berasal dari bank konvensional dan latar pendidikan non syariah. Umumnya mereka hanya diberi *training* singkat (2 minggu) mengenai ekonomi syariah atau asuransi syariah lalu diterjunkan langsung sebagai praktisi ekonomi syariah. Selanjutnya sebagian mereka mengikuti *training* MDOP atau MT (*Management Training*) selama satu bulan. Seringkali *training* seperti ini kurang memadai karena yang perlu *diupgrade* bukan hanya *knowledge* semata, tetapi juga paradigma syariah, visi dan misi, serta kepribadian syariah, bahkan sampai kepada membangun militansi hanya dalam waktu 2 minggu atau 2 bulan (Tho'in, 2016).

Minimnya *skills* dan kognisi (keilmuan) sumber daya insani (SDI) di bidang perbankan syariah ini menimbulkan dampak negatif yang serius, antara lain implementasi syariah Islam dalam perbankan menjadi tidak optimal. Akibat lainnya ialah pengembangan produk-produk yang benar-benar memiliki landasan syariah yang kuat dan sekaligus memiliki keandalan bisnis menjadi terlambat. Padahal, idealnya pengembangan produk ini harus bisa membawa masyarakat pada fitrah alam dan fitrah usaha yang mengikuti syariah, terutama dalam pertanian, perdagangan, investasi, dan perkebunan.

Karena kurangnya pemahaman dan komitmen syariah, maka tidak jarang praktek bank syariah telah tercemar oleh budaya konvensional yang tidak syar'i yang bertentangan dengan fitrah alam dan fitrah usaha. Para bankir syariah yang tidak berlatarbelakang ilmu perbankan syariah ini hanya berkutat pada produk-produk konvensional, diberi imbuhan syariah dan dimodifikasi sana-sini, selanjutnya dijual dengan label syariah hanya mencari-cari padanan dengan produk perbankan konvensional. Jika kecenderungan ini berlangsung terus menerus akan menyebabkan degradasi produk-produk perbankan syariah pada masa depan.

Hal ini merupakan peluang yang sangat prospektif, sekaligus merupakan tantangan bagi kalangan akademisi dan dunia pendidikan untuk menyiapkan Sumber Daya Insani (SDI) yang berkualitas yang ahli di bidang ekonomi syariah, bukan karbitan seperti yang banyak terjadi selama ini. Tingginya kebutuhan SDI bank syariah dan lembaga keuangan syariah ini menunjukkan bahwa sistem ekonomi syariah semakin dibutuhkan oleh masyarakat. Oleh karena itu perlu adanya *redesign* tentang institusi kependidikan di Indonesia terutama di fakultas ekonomi dan syariah, agar dapat dihasilkan sarjana yang mempunyai *skills* tentang ekonomi syariah dan memiliki budi pekerti yang sesuai dengan syariah Islam dan *applicable* di sektor ekonomi.

Lembaga pendidikan adalah institusi yang bertanggung jawab dalam menghasilkan SDM keuangan syariah yang berkualitas. Dalam pengembangan pendidikan ekonomi keuangan syariah di masa yang akan datang setidaknya ada lima aspek yang perlu mendapat perhatian serius. *Pertama*, set kurikulum yang tepat. Mengkombinasikan mata kuliah yang memberikan pengetahuan profesionalitas ekonomi, keuangan, perbankan, bisnis, dan pengetahuan syariah (hukum dan aplikasi) serta nilai-nilai moral (akidah dan akhlak). *Kedua*, tersedia sarana dan

fasilitas belajar yang memadai. Matrikulasi bahasa, perpustakaan (literatur lengkap), laboratorium (bank, akuntansi, dan lain-lain). *Ketiga*, Staf pengajar yang kompeten dan berkualitas. *Keempat*, buku teks yang memadai (perpustakaan menyediakan buku dan literatur ekonomi Islam). *Kelima*, program pendukung seperti magang, *on-job training*, dan sebagainya (Euis, Asmawi, et al, 2012).

#### *Kualifikasi dan Standar Kompetensi SDM Ekonomi Syariah*

Standar kompetensi merupakan kesepakatan tentang kompetensi yang diperlukan untuk suatu bidang pekerjaan untuk seluruh *stakeholder* di bidangnya. Dengan pernyataan lain yang dimaksud dengan standar kompetensi adalah perumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan (Euis, Asmawi, et al, 2012).

- 1) Memahami nilai-nilai moral dalam aplikasi fikih muamalah atau ekonomi syariah.
- 2) Memahami konsep dan tujuan ekonomi syariah.
- 3) Memahami konsep dan aplikasi transaksi-transaksi (akad) dalam muamalah ekonomi syariah.
- 4) Mengenal dan memahami mekanisme kerja lembaga ekonomi, keuangan, perbankan dan bisnis syariah lainnya.
- 5) Mengetahui dan memahami mekanisme kerja dan interaksi lembaga-lembaga terkait-regulator, pengawas, lembaga hukum, konsultan dalam industri ekonomi, keuangan, perbankan dan bisnis syariah lainnya.
- 6) Mengetahui dan memahami hukum dasar baik hukum syariah (*fiqh muamalah*) maupun hukum positif yang berlaku.
- 7) Menguasai bahasa sumber ilmu, yaitu *Arabic* dan *English* (Elida Kusumastuti, 2014).

#### **KESIMPULAN**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dari ilmu manajemen yang fokus pada pengaturan peranan tenaga kerja dalam organisasi. Peran SDM sangat vital karena menentukan pencapaian tujuan organisasi dan memastikan pelaksanaan fungsi secara efektif serta adil. Kompetensi SDM, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, triat, dan motif, berperan krusial dalam menentukan keberhasilan dan kualitas kompetitif perusahaan. Kompetensi yang tinggi dalam SDM akan meningkatkan kualitas kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks perbankan syariah, membangun SDM yang kompeten memerlukan perhatian khusus pada lima aspek penting: kurikulum yang tepat yang menggabungkan pengetahuan ekonomi, keuangan, bisnis, dan syariah; sarana dan fasilitas belajar yang memadai seperti laboratorium dan perpustakaan; staf pengajar yang berkualitas; buku teks yang relevan; serta program pendukung seperti magang dan pelatihan. Memenuhi standar kompetensi ini sangat penting agar SDM di perbankan syariah dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan sesuai dengan prinsip syariah.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, W. (2015). Disiplin Kerja dalam Islam. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 2(1), 153-169.
- Aziz Abdul. (2013). *Etika Bisnis Perspektif Islam*. Bandung : Alfabeta.
- Aziz, R., & Mangestuti, R. (2018). Pengaruh Kreativitas dalam bekerja terhadap kebermaknaan hidup. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Konseling*, 4(2), 151-157.
- Biro Sistem Informasi UMY. (2013). *Perbankan Syariah Butuhkan 900.000 Tenaga Baru*. Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

- Caliadi. (2020). *Tanggung Jawab dalam Bekerja*. Kemenag RI.
- Dalimunthe, R. P. (2016). Amanah dalam Perspektif Hadis. *Diroyah: Jurnal Studi Ilmu Hadis*, 1(1), 7-16.
- Didin, Hendri. (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta : Gema Insani Press.
- Euis, Asmawi, et. al. (2012). *Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia*. Depok: Gramata.
- Hanggara, A. D. (2019). *Kepemimpinan Empati Menurut Al-Qur'an*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Hardana, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Insani. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 3(1), 115-126.
- Ibnudin Agus. (2015). *Prodi Perbankan Syariah Kini Paling Diminati*. Pikiran Rakyat Online.
- Ikhwan, A. (2014). Integrasi Pendidikan Islam (Nilai-Nilai Islami dalam Pembelajaran). *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 179-194.
- Kusnadi, K., & Zulkarnain, Z. (2017). Makna Amar Ma'ruf Nahi Munkar Menurut Muhammad Asad Dalam Kitab The Message Of The Qur'an. *Wardah*, 18(2), 95-116.
- Panjaitan, H. (2014). Pentingnya menghargai orang lain. *Humaniora*, 5(1), 88-96.
- Prasetyo, Y. (2018). *Ekonomi Syariah*. Penerbit Aria Mandiri Group.
- Purwanto Didik. (2012). *Tiga Masalah Terbesar di Bank Syariah*. Jakarta : Kompas.com
- Qhardawi Yusuf. (2001). *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta : Robbani Press.
- Rois, A. K., & Suprianto, S. (2021). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani. *Musyarakah: Journal of Sharia Economic (MJSE)*, 1(2), 100-109.
- Roro, F. S. R. (2017). Karakteristik Sharia Compliance dalam Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah di Indonesia. *Jurnal Hukum Ekonomi Islam*, 1(1), 108-143.
- Rusydi, A. (2012). Husn al-zhann: konsep berpikir positif dalam perspektif psikologi islam dan manfaatnya bagi kesehatan mental. *Jurnal Proyeksi*, 7(1), 1-31.
- Sakban, S., Nurmal, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 93-104.
- Salam Abdus. (2008). *Manajemen Sumber Daya Insani*. Cirebon. STAIN Press.
- Samsudin Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Tho'in, M. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2(03).
- Yasin Nur. (2010). *Epistemologi Keilmuan Perbankan Syariah*. Malang : UIN Maliki Press.