

## KONSEP PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA SYARIAH: IMPLEMENTASI PADA BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PADANG, SUMATERA BARAT

Muria Wahyuni<sup>1</sup>, Rini Sarianti<sup>2</sup>, Hendri Andi Mesta<sup>3</sup>

<sup>1</sup>) Manajemen, FE, Universitas Negeri Padang, Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus Air Tawar Padang, 25171

<sup>2</sup>) Manajemen, FE, Universitas Negeri Padang, Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus Air Tawar Padang, 25171

<sup>3</sup>) Manajemen, FE, Universitas Negeri Padang, Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus Air Tawar Padang, 25171

### INFORMASI ARTIKEL

Diterima: 19 Januari 2019

Direvisi: 25 Januari 2019

Diterbitkan: Februari 2019

### KATA KUNCI

Konsep, implementasi,  
pengelolaan, sumber daya manusia,  
bank syariah

### KORESPONDEN

No. Telepon: 0812 6199 8737

E-mail: [muria.wahyuni@gmail.com](mailto:muria.wahyuni@gmail.com)

### A B S T R A K

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konsep pengelolaan sumber daya manusia syariah yang diimplementasikan pada Bank Syariah Mandiri cabang Padang, Sumatera Barat. Penelitian ini tergolong penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang didapat secara langsung dari informan dan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen yang relevan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konsep pengelolaan sumber daya manusia syariah sudah diimplementasikan pada Bank Syariah Mandiri cabang Padang, Sumatera Barat.*

### PENDAHULUAN

Indonesia menduduki peringkat kelima negara dengan potensi pengembangan industri keuangan syariah setelah Iran, Malaysia, Arab Saudi, dan Uni Emirat Arab berdasarkan penilaian *Global Islamic Finance Report* (GIFR,

2013). Berdasarkan data statistik perbankan syariah diperoleh data jumlah perbankan syariah di Indonesia yaitu sebanyak 196 unit terdiri dari 13 Bank Umum Syariah (BUS), 23 Unit Usaha Syariah (UUS), dan 160 Bank Perkreditan

Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia (OJK, 2018).

Berikut ini disajikan data tentang data jaringan kantor bank umum syari'ah di Indonesia yang terdiri dari kantor pusat operasional, kantor cabang pembantu, kantor kas, kantor cabang dan unit pelayanan syariah.

**Tabel 1.** Jaringan Kantor Bank Umum Syari'ah di Indonesia Tahun 2017

No	Bank Umum Syari'ah	KPO/KC	KCP/UPS	KK
1	PT. Bank Aceh Syariah	26	86	20
2	PT. Bank Muamalat Indonesia	83	155	59
3	PT. Bank Victoria Syariah	8	5	-
4	PT. Bank BRISyariah	52	205	12
5	PT. Bank Jabar Banten Syariah	9	56	1
6	PT. Bank BNI Syariah	68	171	18
7	PT. Bank Syariah Mandiri	130	437	54
8	PT. Bank Mega Syariah	28	32	1
9	PT. Bank Panin Dubai Syariah	17	5	1
10	PT. Bank Syariah Bukopin	12	8	4
11	PT. BCA Syariah	12	9	5
12	PT. Maybank Syariah Indonesia	1	-	-
13	PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah	24	3	-

Keterangan: KPO = Kantor Pusat Operasional KC = Kantor Cabang  
 KCP = Kantor Cabang Pembantu UPS = Unit Pelayanan Syari'ah  
 KK = Kantor Kas (termasuk Gerai)

Sumber : (OJK, 2017 & diolah)

Perkembangan perbankan syariah yang pesat membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bagus dan terus meningkat, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas. Dikarenakan Sumber Daya Manusia syariah merupakan elemen yang sangat menentukan perkembangan dan kemajuan bank syariah. Sumber daya manusia dalam perbankan syariah harus memiliki pengetahuan yang luas di bidang perbankan, memahami implementasi prinsip-prinsip syariah dalam praktik perbankan, serta mempunyai komitmen kuat untuk menerapkannya secara konsisten (Antonio, 1999: 247).

Saat ini dilihat dari segi kuantitas bank syariah semakin berkembang namun apakah perkembangan secara kuantitas ini diikuti pula dengan pengembangan kualitasnya? Dengan kata lain apakah pengelolaan sumber daya manusia pada bank syariah telah dilakukan sesuai dengan prinsip syariah Islam dengan teori-teori ekonomi Islam. Berdasarkan data yang diperoleh dari Otoritas Jasa Keuangan bahwa jumlah perguruan tinggi yang memiliki Prodi Ekonomi Syariah hanya 72 Perguruan Tinggi (OJK, 2015). Padahal

jumlah perguruan tinggi di Indonesia berdasarkan data dari statistik pendidikan tinggi tahun 2014-2015 adalah 3.246 (ristekdikti, 2015).

Selain itu, kualitas SDM di Indonesia masih rendah, berdasarkan laporan *United Nations Development Programme* (UNDP), dalam *Human Development Report* (HDR, 2016) tentang kualitas pembangunan manusia, dari 188 negara dilaporkan bahwa Indonesia berada pada kelompok negara *Medium Human Development* pada peringkat ke-113. Sementara Singapura mencapai peringkat ke-5, Brunei Darussalam ke-30 yang merupakan kelompok negara *Very High Human Development* dan Malaysia ke-59 serta Thailand ke-87 yang merupakan kelompok negara *High Human Development*.

Hal tersebut menjadi persoalan dalam perbankan syariah dimana maraknya perkembangan bank syariah di Indonesia tidak diimbangi dengan SDM yang memadai terutama SDM yang memiliki latar belakang pengetahuan dalam bidang perbankan syariah. Fakta ini adalah alasan yang cukup kuat untuk mengatakan pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia di Indonesia saat ini, terkhusus bagi perbankan syariah yang saat ini berkembang di Indonesia, sehingga diperlukan pengelolaan yang baik dalam meningkatkan kualitas SDM di perbankan syariah agar tercapainya tujuan perbankan syariah. Danupranata (2013:64) menyatakan bahwa MSDM syariah yang baik adalah manajemen yang mengetahui tentang SDM-nya. Selain itu, manajemen perbankan syariah tersebut selalu melakukan sesuatu perencanaan berdasarkan dengan syariat Islam, serta menjadikan SDM-nya sebagai SDM yang memiliki wawasan yang luas dan selalu tunduk terhadap aturan-aturan yang berlaku, baik hukum pemerintah maupun hukum Islam.

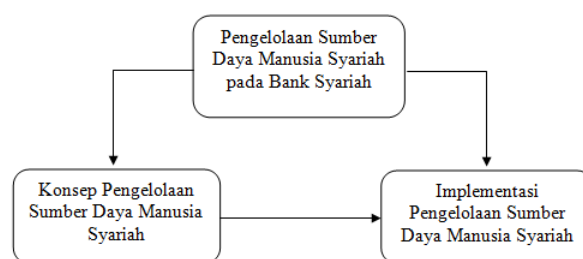
Berikut ini adalah asas pengelolaan SDM Perbankan menurut Danupranata (2013:55) yaitu (1) Penelitian yang saksama: penyusunan sistem MSDM harus didasarkan atas hasil penelitian atau berbasis penelitian (*research base*), (2)

Perencanaan yang matang: pengelolaan SDM didasarkan atas perencanaan yang mendalam (*plan based-action*), (3) Harmonisasi: keputusan SDM harus mempertimbangkan kepentingan individu pegawai atau organisasi, (4) Konsistensi: kebijakan pengelolaan SDM harus senantiasa konsisten, (5) Efisiensi: pengelolaan SDM mempertimbangkan aspek-aspek efektivitas dan efisiensi, (6) Kompetensi: kompetensi pegawai sebagai dasar utama dalam penetapan kebijakan kepegawaian, (7) Pemimpin unit sebagai mitra: setiap pemimpin unit adalah “perpanjangan tangan” dari MSDM di dalam mengelola pegawai di lingkungannya. Menurut Hafinuddin dalam (Danupranata, 2013:63) terdapat tiga pembahasan dalam pengelolaan sumber daya manusia syariah, yaitu sebagai berikut (1) Perilaku SDM syariah dalam suatu organisasi haruslah memiliki nilai-nilai ketauhidan dan keimanan, karena dengan memiliki itu akan merasakan kenyamanan dalam melakukan sesuatu. (2) Struktur organisasi SDM syariah sangatlah diperlukan untuk membuat perencanaan sehingga mampu mempermudah dan mengakomodasi lebih banyak kontribusi positif bagi organisasi daripada hanya untuk mengendalikan performa yang menyimpang. Dengan demikian, hal ini lebih menjamin fleksibilitas, baik di dalam maupun antarposisi yang saling berinteraksi, (3) MSDM syariah adalah sistem. Sistem syariah yang disusun harus menjadikan perilakunya berjalan dengan baik, yaitu dengan pelaksanaan sistem kehidupan secara konsisten dalam semua kegiatan yang akhirnya akan melahirkan sebuah tatanan kehidupan yang baik.

Oleh karena itu diperlukan untuk menganalisis pengelolaan sumber daya manusia pada salah satu bank syariah yang berkembang pesat di Indonesia yaitu Bank Syariah Mandiri Cabang Padang, Sumatera Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana konsep pengelolaan Sumber Daya Manusia Syariah yang diimplementasikan pada

Bank Syariah Mandiri Cabang Padang, Sumatera Barat.

## METODE PENELITIAN



Gambar 1. Proses Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian di Bank Syariah Mandiri Cabang Padang, Sumatera Barat yang merupakan salah satu cabang Bank Syariah Mandiri yang besar di Sumatera Barat. Peneliti memperoleh informasi melalui informan yang merupakan narasumber penelitian. Adapun pertimbangan informan dalam penelitian ini adalah manajer personalia Bank Syariah Mandiri Cabang Padang, pakar Ekonomi Islam dan Perbankan Syariah, Badan Pengawas Syariah pada Bank Syariah, dan Ulama yang paham Perbankan Syariah. Jenis data dari penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan studi dokumentasi. Instrumen yang digunakan peneliti adalah buku catatan, *camera digital*, *tape recorder/ handphone*, pedoman wawancara, dan dokumen. Proses analisis data dimulai dari analisis sebelum dilapangan, analisis di lapangan dengan aktifitas dalam analisis data yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing verification*. Uji keabsahan data dalam peneliti ditekan pada uji validitas dan reliabilitas. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik observasi dokumentasi dengan melihat laporan keuangan masing-masing perusahaan sampel. Untuk menguji keabsahan data hasil penelitian, peneliti menggunakan tiga cara: *pertama*, melakukan perpanjangan pengamatan. *Kedua*,

menggunakan bahan referensi, dan *Ketiga, member check.*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan rekrutmen bank harus tahu mengenai perbedaan Sumber Daya Manusia Syariah dengan Sumber Daya Manusia konvensional. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh informan 1 (pakar ekonomi Islam), informan 2 (manajer personalia Bank Syariah Mandiri Cabang Padang, Sumatera Barat), informan 3 (Dewan Pengawas Syariah Bank Nagari Syariah) dan informan 4 (Ulama yang paham perbankan syariah) bahwa perilaku SDM syariah dalam suatu organisasi haruslah memiliki nilai-nilai ketauhidan dan keimanan sama dengan yang disampaikan oleh informan penelitian bahwa sumber daya manusia syariah itu sebetulnya adalah karyawan yang bekerja di bank syariah atau disebut juga dengan sumber daya insani yang mana input untuk karyawannya sama dengan bank konvensional akan tetapi ada beberapa yang membedakan yaitu pada nilai-nilai akidah, karna ada beberapa nilai-nilai yang tidak ada di konvensional yaitu (1) niat, (2) nilai ketuhanan, dan (3) konsep hukum islam yaitu konsep halal dan haram selain itu pemahaman agama dan konsep syariah pada karyawan di bank syariah seperti komitmen karyawan untuk pengembangan bank syariah, komitmen terhadap ekonomi syariah, kemudian pengetahuan tentang ekonomi syariah, juga pengetahuan tentang perbankan syariah selain itu pengetahuan tentang keislaman seperti yang diterapkan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Padang, Sumatera Barat dengan menilai orang sebelum diangkat menjadi karyawan dari keyakinannya yaitu agama yang dianut adalah Islam dibandingkan dengan bank konvensional yang tidak memprioritaskan agama dalam merekrut karyawan, selain itu dipilih perempuan yang memakai jilbab dan juga dinilai dari pembacaan alqur'annya baik karyawan laki-laki maupun perempuan selain itu juga dilihat dari kepribadiannya apakah calon karyawan rajin

sholat atau tidak, selain itu juga dinilai dari tata bicaranya berdasarkan tata bicara dalam Islam.

### 1. Rekrutmen Karyawan

#### a) Mekanisme pengangkatan pegawai

Dari pendapat ikatan bankir indonesia, pakar ekonomi islam, manajer personalia BSM, Badan Pengawas Syariah dan ulama bahwa sebaiknya bank syariah mengambil karyawan dari mahasiswa yg mempunyai *basic* ekonomi islam atau perbankan syariah sehingga yang akan mengisi jabatan di bank syariah sudah memiliki pondasi atau dasar syariah tetapi kompetensi yang diutamakan dalam bank adalah teknisnya dan untuk bidang keagamaan bisa dilatih sehingga bank syariah tidak mensyaratkan karyawan yang diterima di bank syariah itu harus yang berlatar belakang dari ekonomi syariah saja atau yang dari perguruan tinggi islam saja tetapi universitas umum seperti UNAND, UPI, UNP dan universitas umum lainnya juga direkrut seperti yang dilakukan di Bank Syariah Mandiri Cabang Padang, Sumatera Barat yang memiliki karyawan bukan hanya berasal dari Perguruan Tinggi Islam tetapi juga berasal dari Perguruan Tinggi umum hal ini dilihat dari kemampuan yang dimilikinya seperti *Knowledge, Skill, Attitude, dan Spirituality.*

#### b) Mekanisme kepantasan dan kelayakan

Persyaratan khusus yang semestinya diberikan untuk calon karyawan bank syariah adalah memasukkan kompetensi integritas yaitu mengukur komitmen keagamaannya khususnya dalam menjaga amanah, paham mengenai akad-akad pada bank syariah, prinsip-prinsip ekonomi islam, prinsip-prinsip muamalah, mengerti tentang mudharabah ataupun murhabahah dan bisa menganggap bahwa bekerja di bank syariah adalah bagian dari dakwah. Persyaratan khusus yang disyaratkan oleh Bank Syariah Mandiri untuk calon

karyawan disana diantaranya adalah beragama Islam, bagi perempuan harus berjilbab dan diwajibkan bisa membaca Al-qur'an bagi seluruh karyawan.

**c) Pilihan merupakan hasil seleksi kolektif**

Karyawan yang dipilih haruslah yang sesuai dengan persyaratan yang disyaratkan dan karyawan yang dipilih mengerti dengan konsep-konsep syariah.

**d) Karyawan Kontrak**

Pada bank syariah terdapat sistem pegawai kontrak sebelum diangkat menjadi pegawai tetap seperti yang dilakukan oleh Khalifah Umar r.a., selain itu dengan adanya pegawai kontrak maka akan lebih memudahkan pemantauan terhadap pegawainya, karna ketika dikontrak HRD bisa menilai apakah kinerja pegawai tersebut bagus dan bisa diangkat menjadi pegawai tetap dan pada Bank Syariah Mandiri juga dilakukan sistem pegawai kontrak selama satu tahun untuk selanjutnya diusulkan menjadi pegawai tetap apabila memenuhi syarat.

**2. Pengembangan Kompetensi dan Pelatihan (*Training and Development*)**

Training khusus yang diwadahi oleh bank syariah yaitu *training skill* dan keagamaan seperti pendidikan dasar bank syariah untuk setiap pegawai bank yang dinyatakan lolos seleksi saat rekrutmen sama halnya dengan yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri cabang Padang, Sumatera Barat yang memberikan *Basic Training* diawal sebelum setahun bekerja yaitu mengenai produk-produk bank syariah dan keagamaan dengan narasumber dari internal yang biasanya sdm pusat dan pihak dari luar dan rekan kerja. Selain itu setelah setahun selanjutnya juga dibekali training lanjutan yang bersifat spesifik seperti pegadaian, training bermake up secara islami, selain itu juga diberikan training keagamaan seperti ngaji, sholat secara tertib, sholat secara

berjamaah, selama seminggu bahkan sampai 10 hari. Tetapi karena waktu training yang semakin sedikit yaitu hanya selama seminggu sampai 10 hari menyebabkan kurangnya pemahaman pada karyawan karena hanya sebatas pemberian materi dan waktu yang terbatas. Selain itu bank syariah sebaiknya mengharuskan adanya keseimbangan yang harmonis antara faktor intelektual, emosional, dan pendalaman spiritual tauhid SDM pada bank syariah dengan menyediakan fasilitas yang dapat mempermudah karyawan untuk pelaksanaan ibadah serta kajian-kajian rutin yang terstruktur berupa pemberian silabus untuk meningkatkan kadar keimanan karyawan di bank syariah.

**3. Hubungan Kemanusiaan dalam Islam**

Kegiatan rutin yang diwadahi oleh bank syariah untuk karyawan dalam menjaga hubungan antar karyawan dengan karyawan seperti melakukan *breafing* sebelum bank dibuka dan adanya kegiatan rutin yang diwadahi oleh Bank Syariah Mandiri cabang Padang, Sumatera Barat seperti IIKBSM (Ikatan Istri-istri Keluarga Bank Syariah Mandiri) yaitu acara silaturahmi sekali dalam sebulan yang bukan hanya melibatkan istri-istri karyawan tetapi juga seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Padang, Sumatera Barat. Karyawan seharusnya memiliki dasar-dasar seperti (1) kemaslahatan, yaitu apa yang dikerjakan memberi manfaat, (2) akad, yaitu apa yang akan dilakukannya akan mendatangkan keuntungan atau kemudratan. Sehingga dari dua konsep inilah yang akan berkembang untuk mengelola sumber daya manusia syariah, sehingga menjadi acuan dari perbankan syariah. Selain itu dalam mengantisipasi dan mengatasi persoalan yang dilakukan karyawan di lapangan sehingga tidak terjadi konflik di bank syariah hampir sama dengan bank konvensional pada umumnya tetapi ada beberapa perbedaan

pendekatan yang digunakan seperti menggunakan pendekatan keagamaan disamping menggunakan teori-teori modern.

#### a) Sistem pendukung SDM

Bank syariah juga memfasilitasi karyawannya dengan *e-learning* yang merupakan salah satu pusat materi mengenai perbankan syariah yang komprehensif untuk mempermudah karyawan dalam memahami bank syariah itu sendiri dan *e-learning* juga diwadahi oleh Bank Syariah Mandiri cabang Padang, Sumatera Barat.

#### b) Pengendalian

Pengendalian diperlukan untuk mengantisipasi dan mengatasi persoalan yang disebabkan oleh karyawan dan sudah diatur oleh masing-masing HRD secara profesional dan tidak menyalahi aturan Islam dalam mengambil sikap, selain itu perlu ditamamkan ke karyawan adalah akidahnya bukan hanya skill seperti saat bekerja yang melihat mereka bukan hanya CCTV seperti di bank konvensional tapi ada malaikat yang akan mencatat setiap saat dan ada Allah yang akan selalu memantau.

#### c) Penghargaan

Bank Syariah Mandiri cabang Padang, Sumatera Barat bagi karyawan diberikan beberapa jenis tunjangan diantaranya berdasarkan jabatannya, tunjangan dalam bentuk rumah beserta isinya, asuransi dan tunjangan fungsional.

### KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada Bank Syariah Mandiri cabang Padang, Sumatera Barat mengenai konsep pengelolaan sumber daya manusia syariah sudah banyak yang diimplementasikan pada operasional dan pada pengelolaan karyawan di bank tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan beberapa saran:

*Pertama*, Untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai Perbankan syariah khususnya di Bank Syariah Mandiri Cabang Padang, Sumatera Barat sebaiknya training yang diberikan diperpanjang waktunya minimal 15 hari agar training yang dilakukan lebih banyak dan bukan hanya sebatas materi tetapi bisa langsung dipraktekkan.

*Kedua*, Untuk kegiatan rutin yang dilakukan di Bank Syariah Mandiri Cabang Padang, Sumatera Barat untuk menjaga hubungan antar karyawan dengan karyawan lebih diperbanyak lagi agar terjalin solidaritas yang lebih antar karyawan.

*Ketiga*, Perlunya dilakukan kajian rutin dalam hal keagamaan dan memperluas kajian mengenai ekonomi Islam khususnya perbankan syariah yang terstruktur dengan pemberian silabus.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahim, Djalaluddin, dkk. (2016). *Ekonomi dan Bisnis Islam*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Abu, S., Ahmad, I. (2008). *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ali, Zainuddin (2010). *Hukum Perbankan Syariah*. Jakarta: Sinar Grafika. *Al-Hadist Rasulullah*
- Amna Asrar, M. (2012). Training needs assessment in Islamic banking sector. *Qualitative Research in Financial Markets*. Vol. 4.
- Antonio, Muhammad, S. (1999). *Bank Syariah Suatu Pengenalan Umum*. Jakarta: Bank Indonesia
- Antonio, Muhammad, S. (1999). *Bank Syariah Wacana Ulama & Cendekiawan*. Jakarta: Bank Indonesia

- Antonio, Muhammad, S. (2001). *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Gema Insani
- Asnaini (2008). Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syari'ah: Sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Islam. *La Riba (Jurnal Ekonomi Islam)*. Vol. 2 No. 1, Juli 2008
- Azmi, Ilhaamie, A. G. (2015). Islamic Human Resource Practices and Organizational Performance. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. Vol. 6, No. 1
- Danupranata, Gita (2013). *Buku Ajar Manajemen Perbankan Syariah*. Jakarta: Salemba Empat
- Departemen Agama RI, *Al-quran dan Terjemahannya*
- Darsono, Siti, A., Harisman (2016). *Perjalanan Perbankan Syariah di Indonesia*. Jakarta: Bank Indonesia
- Effendi, Usman (2007). *Khotbah Ju'mat Ekonomi Syariah*. Jakarta: PKES Publishing
- Farzad, F., & Saied, S. (2017). Islamic human resource management (iHRM) enhancing organizational justice and employees' commitment: case of a Qard Al-Hasan bank in Iran. *Journal of Islamic Marketing*
- Ginting, M., & Jasman (2012). *Proyeksi Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) Perbankan Syariah dan Skenario Pemenuhannya*. Tesis, Jakarta: Universitas Indonesia
- Ikatan Bankir Indonesia (2015). *Strategi Bisnis Bank Syariah: Modal Sertifikasi General Banking Syariah III*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Ikatan Bankir Indonesia (2014). *Mengelola Bank Syariah Modul Sertifikasi Tingkat II General Banking Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Ilhaamie, A. G. A. (2015). Islamic human resource practices and organizational performance Some findings in a developing country. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. Vol. 6 No. 1, 2015 pp. 2-18
- Junaidah, H. (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organisations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*. Vol. 2 Iss 3 pp. 251 – 267
- Junaidah, H. (2010). Human resource management practices on organisational commitment. *Personnel Review*. Vol. 39 Iss 6 pp. 785 – 799
- Muhammad, H. R., & Muhammad, S. M. (2016). Human resource management from an Islamic perspective: a contemporary literature review. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*. Vol. 9 Iss 1 pp.
- Muhammad, I. B., Muhammad, Z. H., Muhammad, A., & Khuram, S. B. (2011). Employees' perspective of organizational service quality orientation Evidence from Islamic banking industry. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*. Vol. 4 No. 4, 2011 pp. 280-294
- Otoritas Jasa Keuangan. *Statistik Perbankan Syariah Indonesia 2017*.



<http://www.ojk.go.id> diakses pada 11 Februari 2018

Rob, D. (1992). Islamic Banking. *International Journal of Bank Marketing*. Vol. 10 Iss 6 pp. 32 – 37

Rozalinda (2016). Konsep manajemen sumber daya manusia: implementasi pada industri perbankan syariah. *Al. Masraf (Jurnal Keuangan dan Perbankan)*. Vol. 1 No. 1 Januari-Juni 2016

Sumitro & Warkum (2004). *Asas-Asas Perbankan Islam & Lembaga-Lembaga Terkait*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Susyanti & Jeni (2016). *Pengelolaan Lembaga Keuangan Syariah*. Malang: Empat Dua

Widoyoko, E. P. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian (Pertama)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

[http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016\\_human\\_development\\_report.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf) diakses pada 12 Februari 2018

## BIOGRAFI PENULIS



### **Muria Wahyuni**

Lahir pada tanggal 8 Maret 1996 di Koto Baru dan merupakan anak tunggal. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN 28 Lubuk Agung, Kemudian MTs N Koto Baru, lalu SMAN 1 Kubung dan Universitas Negeri Padang jurusan Manajemen. Penulis juga aktif mengikuti kegiatan organisasi seperti Unit Kegiatan Mahasiswa Pusat Pengembangan Ilmiah dan Penelitian Mahasiswa UNP, kemudian aktif di kegiatan Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen, Bidang Kerohanian Fakultas serta aktif dalam Organisasi Ikatan Lemabaga Penalaran dan Penelitian Mahasiswa Indonesia.