

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PERSPEKTIF SYARIAH DI BPRS SARANA PRIMA
MANDIRI BANGKALAN**

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister dalam Program Studi Ekonomi Syari'ah**



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

Oleh
ANISATUL MAGHFIROH
NIM. F02418138

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2020

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PERSPEKTIF SYARIAH DI BPRS SARANA PRIMA
MANDIRI BANGKALAN**

Oleh
ANISATUL MAGHFIROH
NIM. F02418138

TESIS
Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister dalam Program Studi Ekonomi Syariah

PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA

2020

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Anisatul Maghfiroh

NIM : F02418138

Program : Magister (S-2)

Institusi : Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya

dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa TESIS ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 25 Februari 2020
Saya yang menyatakan,



Anisatul Maghfiroh

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis berjudul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah Di BPRS Sarana Prima Mandiri Bangkalan” yang ditulis oleh Anisatul Maghfiroh ini telah disetujui pada tanggal 27 Februari 2020

Oleh:

1. Dr. H. Syaiful Ahrori, MEI
NIP.195509251991031001

2. Dr. Mustofa, S.Ag, M.E.I
NIP.197710302008011007

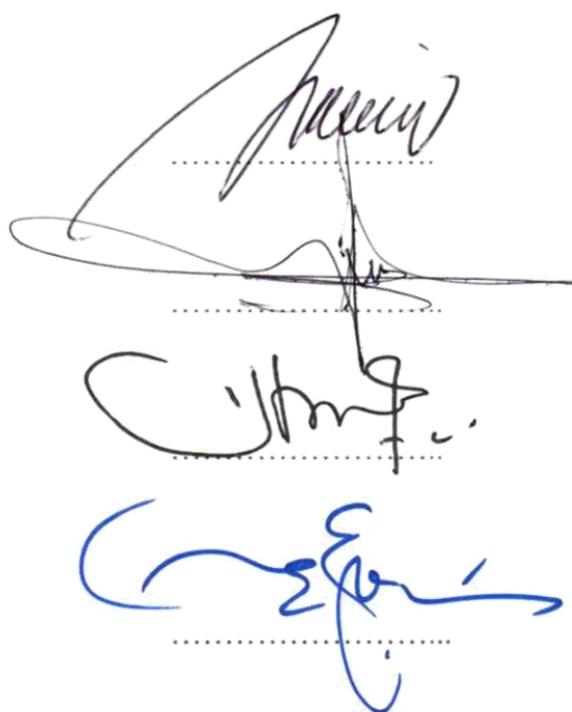


PENGESAHAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Tesis berjudul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah Di BPRS Sarana Prima Mandiri Bangkalan” yang ditulis oleh Anisatul Maghfiroh ini telah diuji dalam Ujian Tesis pada tanggal 11 Maret 2020

Tim Penguji:

1. Dr. H. Syaiful Ahrori, MEI.
NIP. 195509251991031001
2. Dr. Mustofa, MEI.
NIP. 197710302008011007
3. Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM
NIP. 196212141993031002
4. Dr. Hj. Ika Yunia Fauzia, MEI



Surabaya, 17 Maret 2020

Direktur,



Prof. Dr. H. Aswadi, M. Ag.
NIP. 196004121994031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Anisatul Maghfiroh
NIM : F02918138
Fakultas/Jurusan : Ekonomi Syariah
E-mail address : anisatulmaghfiroh125@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif
Syariah Di BPRS Sarana Prima Mandiri Bangkalan

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 11 Maret 2020

Penulis

(Anisatul Maghfiroh)
nama terang dan tanda tangan

Tabel 1.2

No	peneliti	Judul	Metode	Hasil	Perbedaan Penelitian Peneliti dengan penelitian terdahulu
1.	Agung Prihantoro	Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah Di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)	Kuantitatif	Adanya pengaruh motivasi terhadap komitmen, disiplin berpengaruh terhadap komitmen. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen. Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja, disiplin berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Adanya pengaruh komitmen (memiliki hasrat, memiliki kamauan, serta memiliki ikatan emosional) terhadap kinerja sumber daya manusia. ²⁴	Objek yang diteliti Fokus pembahasan Metode penelitian
2.	Shonia Lingga Pratiwi	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan	Kuantitatif	Pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Secara parsial hanya variabel pelatihan yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia sebesar 87,6% dan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam variabel penelitian. ²⁵	
3.	Ria Erawati Avena	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pengembangan Sumber	Kuantitatif	Variabel rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	

²⁴Agung Prihantoro, "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen", dalam <https://media.neliti.com> (09November 2019)

²⁵Shonia Lingga Pratiwi, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan," *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 01 No. 02 (2018), 145.

		Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta		Variabel pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F test menunjukkan bahwa rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan hasil koefisien determinasi (R ²) sebesar 0,652 ini berarti kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 65,2%. Sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi variabel lain di luar model. ²⁶	
4.	Rika Helmia Putri	Faktor-Faktor Perekrutan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi yang dipertimbangkan Karyawan dalam Etos Kerja di Bank Tabungan Negara (Persero), Terbuka Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang	Kuantitatif	Faktor-faktor perekrutan yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang adalah faktor rekrutmen. Faktor-faktor pengembangan sumber daya manusia yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang adalah faktor pengembangan sumber daya manusia. Faktor-faktor kompensasi yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang adalah faktor kompensasi. Faktor-faktor yang paling dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di Bank Tabungan Negara (Persero), Terbuka Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang adalah faktor rekrutmen. ²⁷	
5.	Estu Permana	Analisis Strategi	Kualitatif	(1) Strategi yang diterapkan PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin	

²⁶Ria Erawati Avena, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta" (Skripsi—IAIN Salatiga, Jawa Tengah, 2018).

²⁷Rika Helmia Putri, "Faktor-Faktor Perekrutan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi yang dipertimbangkan Karyawan dalam Etos Kerja di Bank Tabungan Negara (Persero), Terbuka Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang" (Skripsi – IAIN Tulungagung, Tulungagung, 2018).

		Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produk Asuransi Syariah Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Pada Pt. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Bandar Lampung)		Bandar Lampung dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu: (a) pengembangan kompetensi karyawan mengenai produk inti. (b) Pelatihan, yaitu dengan memberikan pemahaman mendalam melalui presentasi dan pelatihan mengenai teknik perhitungan yang digunakan perusahaan. (c) Mapping area, yaitu dengan memberikan pemahaman mendalam mengenai pemetaan wilayah khususnya pada bagian marketing. (d) Pendekatan hubungan dengan karyawan dan relasi. (2) Strategi pengembangan produk asuransi syariah yang diterapkan PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Bandar Lampung dalam meningkatkan keunggulan kompetitif adalah dengan cara mengembangkan produk-produk yang telah ada dan dimiliki oleh perusahaan, dimana pengembangan produk banyak dilakukan pada produk syariah pembiayaan dan produk individu. ²⁸	Objek yang diteliti Fokus pembahasan
6.	Dea Wilyi Anggraini	Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur	Kualitatif	Bank Aman Syariah telah melakukan proses pengembangan sumber daya manusia dengan baik, antara lain seperti pelatihan, seminar internal, rotasi pekerjaan dan lain sebagainya, guna untuk meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada produktivitas kerja mereka. ²⁹	
7.	Regita Putri	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja	Kualitatif	Strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh LAZ swadaya Ummah kota pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan melakukan program pengembangan diri melalui pendidikan, pelatihan dan motivasi.	

²⁸Estu Permana, "Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produk Asuransi Syariah Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Pada Pt. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Bandar Lampung)" (Skripsi – UIN Raden Intan Lampung, Lampung, 2019).

²⁹Dea Wilyi Anggraini, "Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur" (Skripsi – IAIN Metro, Lampung, 2018).

		Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru		<p>Baik pendidikan yang dilakukan ditempat kerja, ataupun dengan magang pada tempat yang ditentukan.</p> <p>Dan dari program pendidikan, pelatihan dan motivasi yang dijalani oleh karyawan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan dan kantor LAZ Swadaya Ummah sendiri.</p> <p>Dan berdasarkan tinjauan Ekonomi Islam tentang pengembangan sumber daya manusia di LAZ Swadaya Ummah kota pekanbaru sudah sesuai dengan aplikasinya secara nyata, hal ini ditunjukkan adanya kegiatan terkait sebagai sarana mendekatkan diri pada Allah dan bukan hanya untuk pencapaian profit semata.³⁰</p>	
8.	Ahmad Azmy	Mengembangkan <i>Human Resource Management</i> Yang Strategis Untuk Menunjang Daya Saing Organisasi: Perspektif Manajemen Kinerja (<i>Performance Management</i>) Di Bank Syariah	Kualitatif	<p>Manajemen kinerja di bank syariah harus diterapkan berdasarkan karakteristik sumber daya manusia secara syariah.</p> <p>Karakteristik sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh bank syariah berbeda dengan bank konvensional.</p> <p>Sumber daya manusia di bank syariah harus memiliki indikator kinerja yang berbeda dengan bank konvensional.</p> <p>Indikator kinerja dijadikan sebagai panduan dalam proses penerapan kinerja sebagai upaya sustainabilitas perbankan syariah di industry perbankan di Indonesia.³¹</p>	

³⁰Regita Putri, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru” (Skripsi – UIN SUSKA Riau, Pekanbaru, 2020).

³¹Ahmad Azmy, “Mengembangkan *Human Resource Management* Yang Strategis Untuk Menunjang Daya Saing Organisasi: Perspektif Manajemen Kinerja (*Performance Management*) Di Bank Syariah,” *Binus Business Review* Vol. 6, No. 1 (Mei, 2015), 78.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak dalam objek yang diteliti, fokus pembahasan dan metode penelitian yang digunakan. Dalam penelitian yang akan peneliti angkat membahas tentang “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Syariah di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sarana Prima Mandiri Bangkalan”, dengan begitu perbedaan yang mencolok dari penelitian peneliti dengan yang terdahulu adalah menyertakan aturan-aturan yang sesuai dengan syariah dalam proses pengembangan SDM yang dilakukan oleh bidang *Human Resources Development* (HRD) di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah SPM Bangkalan, penelitian peneliti menunjukkan tentang bagaimana pengembangan SDM dilakukan dan bagaimana pandangan syariah mengenai proses pengembangan SDM yang dilakukan oleh bidang *Human Resources Development* (HRD) di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah SPM Bangkalan. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi.

H. Metode Penelitian

1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif dinamakan metode *interpretative* karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan, dinamakan metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada

jaringan atau rantai hubungan yang menerus seperti bola salju yang menggelinding semakin lama semakin besar. Identifikasi awal dimulai dari seseorang atau kasus yang masuk dalam kriteria penelitian, kemudian meluas berdasarkan hubungan-hubungan terhadap responden. Sampel yang mewakili populasi adalah responden, sehingga kadang tidak mudah didapatkan langsung di lapangan.

Untuk dapat menemukan sampel yang mudah diakses, atau untuk memperoleh informasi dari responden mengenai permasalahan yang spesifik atau permasalahan yang tidak jelas maka teknik *snowball sampling* merupakan salah satu cara yang dapat diandalkan dan sangat bermanfaat dalam menemukan responden yang dimaksud sebagai sasaran penelitian melalui keterkaitan hubungan dalam suatu jaringan sehingga tercapai jumlah sampel yang dibutuhkan.

Berdasarkan beberapa informan yang peneliti paparkan, dan juga merupakan subjek penelitian, maka sesuai dengan metode yang dipilih oleh peneliti yaitu teknik *snowball sampling*, diharapkan beberapa informan tersebut dapat menjadi informan-informan kunci pada penelitian lapangan yang tidak hanya menyediakan data yang detail dan rinci dari suatu *setting* khusus, tetapi juga membantu peneliti menemukan informan kunci lainnya atau membuka akses pada responden yang akan diteliti.

terkumpul, data yang diperoleh dapat diterima dengan jelas, dan sebagai metode pelengkap. Dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh informasi yang tidak diperoleh melalui dokumentasi, dan observasi.

Wawancara tersebut meliputi: perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, pendidikan, pelatihan, dan pengembangan SDM, serta mengenai pandangan syariah terkait pengembangan SDM serta hal-hal yang terkait dengan hal tersebut.

Dengan demikian, maka ada beberapa pihak yang perlu diwawancarai, diantaranya adalah: Kepala Bank Pembiayaan Rakyat Syariah SPM Kabupaten Bangkalan, Kepala HRD Bank Pembiayaan Rakyat Syariah SPM Kabupaten Bangkalan, Kasi dan staf Bidang HRD Bank Pembiayaan Rakyat Syariah SPM Kabupaten Bangkalan, pencari kerja yang melakukan aplikasi atau pencaker yang sedang melamar pekerjaan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah SPM Kabupaten Bangkalan baik secara *online* maupun *offline*, dan perusahaan atau lembaga yang terkait dengan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah SPM Kabupaten Bangkalan untuk perencanaan, pengelolaan, pelatihan dan pengembangan SDM serta tokoh-tokoh agama yang dianggap memahami tentang pengembangan SDM (pendidikan, pelatihan dan pengembangan SDM) dalam perspektif syariah serta orang-orang yang dianggap berkaitan dengan program pengembangan SDM di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah SPM Bangkalan.

- a. Produktifitas kerja. Melalui pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan manajerial skill karyawan yang semakin baik.
- b. Efisiensi. Untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin, pemborosan berkurang, biaya produksi relative kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.
- c. Kerusakan. Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Kecelakaan. Tingkat kecelakaan karyawan dapat dikurangi sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
- e. Pelayanan. Peningkatan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.
- f. Moral. Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- g. Karir. Keterampilan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
- h. Konseptual. Manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan

Metode pengembangan Sumber Daya Manusia menurut I Komang Ardana dititikberatkan pada metode latihan yang meliputi:

- a. Metode latihan bagi karyawan non managerial:
 - 1.) *On the Job Method* (dalam pekerjaan) meliputi:
 - a. *On the Job*
 - b. *Appreticeship*
 - 2.) *Off the Job Method* (diluar pekerjaan)
- b. Metode latihan bagi karyawan managerial meliputi:
 1. *On The Job Method* (dalam pekerjaan)
 - a. Belajar dari pengalaman
 - b. *Coaching*
 - c. *Understudy* (magang)
 - d. *Position ratation/Tour of duty*
 - e. Proyek khusus dan *task force*
 - f. Penugasan dalam bentuk panitia
 - g. Bacaan selektif
 2. *Off the job methods* (di luar pekerjaan) meliputi:
 - a. Kursus-kursus
 - b. *Role playing*
 - c. Simulasi
 - d. *Sentivity training* (latihan kerja)
 - f. *Special meeting* (pertemuan khusus)

Tujuan yang diarahkan dalam al-Qur'an dan kemampuan menguatkan hubungan antara manusia dan Tuhannya adalah beribadah hanya kepada Allah. Dengan demikian, ada konsep hamba dan Tuhan. Hamba menyembah dan Tuhan disembah. Seorang hamba akan mampu menjalani hidupnya dengan baik selama ia mampu memahami dan mengaplikasikan konsep tersebut.⁴⁴

Muamalah berasal dari kata yang semakna dengan mufa'alah (saling berbuat), yang menggambarkan adanya suatu aktivitas manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.⁴⁵ Manusia memiliki fungsi organisme fungsional yang sifatnya visual, seperti pancaindra dan pusat kesadaran pikir dan rasa, yakni roh keduanya bekerja mengikuti hukum yang sudah ditata sedemikian rupa dan telah ditentukan oleh Allah SWT, sehingga manusia sebagai makhluk yang diciptakan di muka bumi semata-mata untuk beribadah kepada-Nya dalam pengertian manajemen berarti harus mampu mengelola hidupnya dengan baik dan benar sesuai dengan apa yang diinginkan dan diperintahkan oleh Allah SWT baik dalam konteks hidup di dunia, apalagi kaitannya dengan akhirat yang jauh lebih penting untuk diprioritaskan.⁴⁶

Demikianlah Allah SWT telah menciptakan manusia sebagai makhluk yang paling sempurna, yang terdiri dari berbagai unsur yang terorganisasi dengan rapi dan interaksi antar unsur-unsur yang ada mencerminkan suatu sistem manajemen yang sangat sempurna dan canggih. Sudah seharusnya manusia menjadikannya sebagai *I'tibar* dalam membangun suatu sistem

⁴⁴ Ahzami Samiun Jazuli, *Kehidupan dalam Pandangan Al-Qur'an* (Jakarta: Gema Insani, 2006), 509.

⁴⁵ Harun, *Fiqh Muamalah* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017), 3.

⁴⁶ Muhammad Mu'iz Raharjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas & Berkarakter Islami* (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2011), x-xi.

3	Ficky Fauzi	AO TABAROK	SMA			SMA Bangkalan
4	Erly Arinda Novita Yulianti	Kasi Operasional	S1	Ekonomi	Management	Universitas Trunojoyo Madura
5	Arif Kurniawan	Kepala Kas	S1	Ekonomi	Akuntansi	STIE YAPAN Surabaya
6	Fathur Rahman Said	AO TABAROK	SMA			
8	Ach Syafii	Penaksir Emas	SMA			SMA Muhamadiyah
9	Sukatmin	Security	SMA			SMA Arjuna Malang
10	Ansori	Security	SMA			
11	Ira Cahyaningtias	Customer Service	S1	Teknik	Informatika	Universitas Trunojoyo Madura
12	Jeffri Kartika Dwi Permana	AO TABAROK	S1	Hukum	Hukum	Universitas Trunojoyo Madura
13	Ismed Ismael	Kolektor	SMA			SMK Negeri 1 Bangkalan
14	Nurul Amin	Admin Gadai	S1	FISIB	Psikologi	Universitas Trunojoyo Madura
15	M Iqbal Akbar T	Junior Founding	S1	Kesehatan	Keperawatan	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Surabaya
16	Mersa Bayumentari .P.	AO TABAROK	S1	Hukum	Hukum	Universitas Trunojoyo Madura
17	Yuliana Miftahul Jannah	Junior Founding	S1	FISIB	Sastra Inggris	Universitas Trunojoyo Madura
18	Septian Dwi Cahyadi	Kolektor	S1	FISIB	Psikologi	Universitas Trunojoyo Madura
19	Prayojana Putera Abadi	Kolektor	S1	Hukum	ilmu Hukum	Universitas Trunojoyo Madura
20	Dian Ayu Ramadhani	Junior Founding	S1	Pendidikan	Pendidikan Sejarah	Universitas Negeri Surabaya
21	Ahmad Nurhadi	Admin Pembiayaan	S1	Pertanian	Argoteknologi	Universitas Trunojoyo Madura
22	Imam Buhori	Kolektor				
23	Kasih Suherdik	Kolektor				
24	Rahmad Arifandi	Kolektor	SMK		Teknik Komputer	SMK Negeri 2 Bangkalan

					Jaringan	
25	Ahmad Walid Mabrury	Kolektor	S1			
26	Firman Eka Wahyudi	Kolektor	SMA			SMA 03 Bangkalam
27	Dedi Satriawan	Kolektor	S1	Ilmu Sosial dan politik	Ilmu Komunikasi	Universitas Muhammadiyah Jember
28	Fathor Rosi, SE	Pimpinan Cabang	S1	Ekonomi	Management	Universitas Madura
29	Irfan Febriyantoro	Collector Umum	S1	Keislaman	Ekonomi Syariah	Universitas Trunojoyo Madura
30	Erly Arinda Novita Yulianti	Kasi Operasional	S1	Ekonomi	Management	Universitas Trunojoyo Madura
31	Arif Kurniawan	Kepala Kas	S1	Ekonomi	Akuntansi	STIE YAPAN Surabaya
32	Farhis Anggara	Kepala Kas	S1	Ekonomi	Management	Universitas Trunojoyo Madura
33	Moch Yusuf Pratama Putra	AO TABAROK	S1	Ekonomi	Ekonomi Pembangunan	Universitas Trunojoyo Madura
34	Nurul Mahfuzh	IT	S1	Teknik	Informatika	Sekolah Tinggi Tekni Atlas Nusantara Malang
35	Hanafi	Junior Founding	S1	Keislaman	Ekonomi Syariah	Institut Agama Islam Nurul Jadid Pyton Probolinggo
36	Eka Nur Evita Sari	Teller Cabang	S1	Keislaman	Ekonomi Syariah	Universitas Trunojoyo Madura
37	Sony Wicaksono	Teller KAS	S1	Ekonomi	Ekonomi Pembangunan	Universitas Trunojoyo Madura
38	Ach Junaidi S	Driver	SMA			SMA 2 Bangkalan
39	Qurrotul Uyun	Akunting	S1	Ekonomi	Akuntansi	Universitas Negeri Surabaya
40	M Ali Rohman	AO TABAROK	S1	Keislaman	Ekonomi Syariah	Universitas Trunojoyo Madura
41	Andi Akhmad	Umum & SDI	S1	Keislaman	Ekonomi Syariah	Universitas Trunojoyo Madura
42	Mochamad Ichsar	Security	SMA			
43	Hamzah Fanshuri	Kolektor	S1	Keislaman	Hukum Bisnis Syariah	Universitas Trunojoyo Madura

- Daya Insani Berbasis Nilai-Nilai Ilahiyah*. Bandung: Khazanah Intelektual, 2006.
- Efferin, Sujoko, Stevanus Hadi Darmadji, Yulawati Tan, *Metode Penelitian Untuk Akuntansi Sebuah Pendekatan Praktis* Malang: Bayumedia Publishing, 2004.
- Fahmi, Abu. *HRD SYARIAH Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Syariah* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), 124
- Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah mada University Press, 2000.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Perss, 2003.
- Hafidhuddin, Didin. *Islam Aplikatif*. Jakarta: Gema Insani Perss, 2003.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 1992.
- Harun. *Fiqh Muamalah*. Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017.
- Hasibuan, S. P. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT. Gunung Agung, 2007.
- [Http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/12345789//15841/BAB%20III.pdf?sequence=7&isAllowed=y](http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/12345789//15841/BAB%20III.pdf?sequence=7&isAllowed=y) (09November 2019)
- Ikatan Ahli Ekonomi Islam Indonesia. “Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi dalam Islam ”. <https://www.iaei-pusat.org/memberpost/kiat-bisnis/pengembangan-sumber-daya-manusia-motivasi-dalam-islam?language=id> di akses tanggal 08 Februari 2020.
- J. Moleong, Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosyada Karya, 2012.
- J. Rachbin, Didik. *Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widia sarana Indonesia, 2001.
- Jailani, M. Syahrani. “Ragam Penelitian Qualitative: Etnografi, Fenomenologi, Grounded Theory dan Studi Kasus”, *Edu-Bio*, Vol.4, Tahun 2013.
- Jazuli, Ahzami Samiun. *Kehidupan dalam Pandangan Al-Qur’an*. Jakarta: Gema Insani, 2006.

- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Manggison, David dkk. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi Pertama Andi Yogyakarta, 1999.
- Mangkunegara, A.A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2001.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 1992.
- Moekijat. *Pengembangan Organisasi*. Bandung: Mandar Maju, 1994.
- Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Mulawarman. *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka, 2003.
- Notoatmojo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RinekaCipta, 1992.
- Nugroho, Soerapto. *Pelatihandan Pendidikan: Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan Profesional*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Nurdiani, Nina. "Tekhnik Sampling Snowball dalam Penelitian Lapangan", *ComTech*, Vol. 5, II/2014.
- Nurdin, Ismail, Sri Hartati. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Penerbit Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Nurhalimah, Cut. "Problematika SDM Perbankan Syariah", dalam <https://www.stesislamicvillage.ac.id/problematika-sdm-perbankan-syariah/> (14 Maret 2020)
- Permana, Estu. "Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produk Asuransi Syariah Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Pada Pt. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Bandar Lampung)" (Skripsi – UIN Raden Intan Lampung, Lampung, 2019).
- Prihantoro, Agung. "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen", dalam <https://media.neliti.com> (09November 2019).

- Putri, Regita. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru” (Skripsi – UIN SUSKA Riau, Pekanbaru, 2020).
- Putri, Rika Helmia Putri. “Faktor-Faktor Perekrutan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi yang dipertimbangkan Karyawan dalam Etos Kerja di Bank Tabungan Negara (Persero), Terbuka Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang” (Skripsi – IAIN Tulungagung, Tulungagung, 2018).
- Raharjo, Muhammad Mu’iz. *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas & Berkarakter Islami*. Yogyakarta: Gava Media, 2011.
- Rianse, Usmandan Abdi. *Metodologi Penelitian: Sosial dan Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta, 2009.
- S.P. Hasibuan, Malayu. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sastradipoera, Komaruddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Bandung: Kappa-Sigma, 2002.
- Shonia Lingga Pratiwi, “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan,” *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 01 No. 02 (2018), 145.
- Siregar, Mulya E. “Opini: Tantangan Perbankan Syariah 2019”, dalam <https://m.harianjogja.com/opini/read/2019/01/03/543/962493/opini-tantangan-perbankan-syariah-2019> (09 November 2019).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta Bandung, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Suprihanto, John. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF, 2000.
- Syafi’i, Nasrul Umam, Lukman Hakim. *Shalat Sunnah Hikmah & Tuntunan*

