

PERAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG BONE

Muh. Fadhil Aqsha¹, Supriadi², Kamaruddin³, Asyraf Mustami⁴, Hafsa Umar⁵
Perbankan Syariah, Universitas Alauddin Makassar
E-mail: fdhlaqsh@gmail.com¹ uin-alauddin.ac.id²³⁴⁵

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bone. Pendidikan dan pelatihan menjadi aspek penting dalam meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja pegawai, khususnya dalam industri perbankan syariah yang membutuhkan pemahaman terhadap prinsip dan operasional perbankan syariah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan informan yang terdiri atas pimpinan dan pegawai Bank Syariah Indonesia KC Bone. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, serta pemahaman pegawai terhadap operasional perbankan syariah. Program tersebut juga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, profesionalisme, dan pengembangan karier pegawai. Namun, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan masih menghadapi beberapa kendala, terutama keterbatasan waktu, pemerataan kesempatan mengikuti pelatihan, dan penyesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan. Oleh karena itu, evaluasi dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan diperlukan agar pengembangan SDM dapat berjalan lebih optimal dan mampu meningkatkan daya saing pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Bone.

Kata kunci

Syariah Indonesia, Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of education and training in human resource development at Bank Syariah Indonesia Bone Branch Office. Education and training are important aspects in improving employee competence, professionalism, and performance, particularly in the Islamic banking industry, which requires an understanding of Islamic banking principles and operations. This study employed a qualitative method with a descriptive approach. Data were collected through interviews, observations, and documentation involving informants consisting of managers and employees of Bank Syariah Indonesia Bone Branch Office. The results showed that education and training play an important role in improving employees' knowledge, skills, work attitudes, and understanding of Islamic banking operations. These programs also contribute positively to improving employee performance, professionalism, and career development. However, the implementation of education and training still faces several challenges, particularly limited time, unequal opportunities to participate in training programs, and the need to adjust training materials to job requirements. Therefore, continuous evaluation and development of education and training programs are necessary to optimize human resource development and enhance employee competitiveness at Bank Syariah Indonesia Bone Branch Office.

Keywords

Bank Syariah Indonesia; Education; Human Resource Development; Training

1. PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena menjadi salah satu pilar dalam pengembangan kemampuan individu dan masyarakat. Dalam organisasi, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan karena karyawan dituntut memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pada sektor perbankan syariah, kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang kompeten menjadi semakin penting karena pegawai tidak hanya dituntut memahami pekerjaan secara profesional, tetapi juga memahami prinsip-prinsip syariah dalam menjalankan kegiatan perbankan. Pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu menjalankan pekerjaan secara lebih baik dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh dan meningkatkan sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, serta perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan juga menjadi bagian penting untuk meningkatkan prestasi kerja serta mendukung perkembangan organisasi. Penelitian terdahulu yang dikaji dalam skripsi menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, motivasi, dan pengalaman kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, sementara pengembangan sumber daya manusia dipandang sebagai salah satu faktor penting dalam menciptakan keunggulan organisasi.

Bank Syariah Indonesia sebagai lembaga perbankan syariah membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mengikuti perkembangan operasional, regulasi, teknologi, serta kebutuhan pelayanan nasabah. Pengembangan sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam menjamin keberlanjutan dan daya saing institusi, terutama karena perbankan syariah membutuhkan pemahaman yang baik terhadap prinsip-prinsip ekonomi dan perbankan syariah. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bone menempatkan pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dari upaya pengembangan pegawai. Program yang diberikan mencakup berbagai kebutuhan, seperti pemahaman produk perbankan syariah, regulasi dan kepatuhan, pelayanan, kemampuan komunikasi, teknologi informasi dan digital banking, serta kepemimpinan dan pengembangan karier.

Meskipun pendidikan dan pelatihan memiliki peranan penting, dalam praktiknya masih terdapat persoalan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, terutama ketika terdapat karyawan yang belum memiliki nilai kompetitif dan menunjukkan performa kerja yang stagnan. Kondisi tersebut menjadi dasar penting untuk melihat sejauh mana program pendidikan dan pelatihan yang diberikan mampu menjawab kebutuhan pegawai dan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan perhatian pada bagaimana pendidikan dan pelatihan dapat membentuk sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing di Bank Syariah Indonesia KC Bone serta bagaimana dampaknya terhadap peningkatan kinerja dan pengembangan karier tenaga kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pendidikan dan pelatihan dalam membentuk sumber daya manusia yang

kompeten dan berdaya saing serta mengetahui dampaknya terhadap peningkatan kinerja dan pengembangan karier pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Bone. Penelitian ini penting dilakukan karena pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan individu, tetapi juga dengan kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan yang optimal dan mencapai tujuan bisnis. Dengan demikian, penelitian ini mengangkat judul **“Peran Pendidikan dan Pelatihan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bone.”**

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menganalisis peran pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia di Bank Syariah Indonesia KC Bone. Penelitian dilaksanakan di Bank Syariah Indonesia KC Bone dengan fokus pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta kontribusinya terhadap peningkatan kompetensi, kinerja, profesionalisme, dan pengembangan karier pegawai. Sumber data dalam penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh secara langsung dari informan dan data sekunder yang berasal dari berbagai dokumen serta sumber kepustakaan yang berkaitan dengan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada pimpinan dan pegawai Bank Syariah Indonesia KC Bone untuk memperoleh informasi mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta manfaatnya terhadap pengembangan SDM. Observasi digunakan untuk mengamati kondisi dan aktivitas yang berkaitan dengan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif dengan mengorganisasi, menginterpretasikan, dan menghubungkan informasi hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi sehingga dapat diperoleh gambaran mengenai peran pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia di BSI KC Bone.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan dan pelatihan pada Bank Syariah Indonesia KC Bone dapat dipahami sebagai bagian strategis dalam pengembangan sumber daya manusia karena kebutuhan kompetensi pegawai terus berkembang mengikuti perubahan operasional perbankan, regulasi, pelayanan, dan teknologi digital. Program pelatihan tidak hanya diarahkan pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup regulasi, *soft skills*, serta kemampuan menggunakan teknologi digital. Penentuan kebutuhan pelatihan dilakukan dengan mempertimbangkan evaluasi kinerja, perubahan tugas, dan kesiapan pegawai dalam menghadapi tantangan baru sehingga pelatihan dapat diarahkan untuk menutup kesenjangan kompetensi yang dimiliki pegawai.

Dari perspektif pengembangan kompetensi, pelatihan memberikan ruang bagi pegawai untuk memperkuat kemampuan teknis dan pemahaman terhadap produk perbankan. Pemahaman yang baik mengenai produk, manfaat, fitur, serta prosedur kerja menjadi penting karena kemampuan tersebut berkaitan langsung dengan kualitas informasi dan pelayanan yang diberikan kepada nasabah. Selain itu, pelatihan mengenai kinerja dan pencapaian target membantu pegawai memahami perencanaan kerja,

pengelolaan waktu, penetapan target, serta evaluasi kinerja. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil, tetapi juga membentuk kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemampuan pegawai dalam menjalankan proses kerja secara profesional.

Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan juga berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk beradaptasi dan melakukan inovasi. Perubahan dalam lingkungan perbankan menuntut pegawai untuk tidak hanya menguasai pekerjaan yang bersifat rutin, tetapi juga mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan sistem, teknologi, dan kebutuhan nasabah. Oleh karena itu, pelatihan yang memberikan pembekalan terhadap kemampuan adaptasi dan inovasi menjadi bagian penting dalam menjaga daya saing sumber daya manusia. Penilaian terhadap kemampuan teknis, pencapaian target, sikap profesional, dan kemampuan komunikasi juga dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam melihat perkembangan kompetensi pegawai.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan sebagai proses yang terus menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Evaluasi terhadap pelatihan melalui perubahan perilaku dan kinerja pegawai serta umpan balik dari atasan dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan kebutuhan pelatihan berikutnya. Pendekatan tersebut membuat proses pengembangan SDM tidak berhenti pada pelaksanaan pelatihan, tetapi dilanjutkan dengan penilaian terhadap penerapan kompetensi dalam pekerjaan. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan dapat menjadi instrumen yang mendukung peningkatan kualitas pelayanan kepada nasabah sekaligus pencapaian target organisasi sesuai dengan nilai-nilai syariah.

Hasil Penelitian

No	Aspek	Uraian Hasil Penelitian
1	Perspektif tentang pendidikan dan pelatihan	BSI, khususnya di KC Bone, kalmi sangat menaruh perhatian besar terhadap pendidikan dan pelatihan karyawan. Kalmi percaya bahwa sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam organisasi. Tanpa SDM yang kompeten, sulit bagi kalmi untuk memberikan layanan yang maksimal kepada nasabah dan mencapai target-target bisnis. Alhamdulillah, dampaknya sangat terasa. Karyawan menjadi lebih percaya diri, lebih paham tugas dan tanggung jawabnya, serta mampu beradaptasi dengan perubahan.

		Misallnyal, salalt aldal pelulnculraln produk balrul altalul perulbalhaln kebijalkaln, merekal bisal lalngsulng menyesulalikaln.
2	Program pelatihan di BSI KC Bone	Setialp talhuln kalmi menyulsuln progralm pelaltihaln yalng mencalkulp berbalgali alspek. ALdal pelaltihaln teknis seperti pemalhalmaaln produk-produk perbalnkaln syalrialh, pelaltihaln terkalit regullalsi daln kepaltulhaln, hinggal pelaltihaln soft skills seperti pelalyalnaal primal, kepemimpinaln, daln komulnikalsi efektif.

3	Program pelatihan rutin	“Di BSI KC Bone, rutin mengaldalkaln berbalgali jenis pelaltihaln ulntulk memalstikaln kalryalwaln teruls berkembalng daln malmpul memberikaln lalyalnaln terbalik. Beberalpal bentulk pelaltihaln yalng secalral rultin kalmi berikaln alntalral lalin: Pelaltihaln Produlk Perbalnkaln Syalrialh, Pelaltihaln Kepaltulhaln daln Malnaljemen Risiko, Pelaltihaln Pelalyalnaln Primal daln Soft Skills, Pelaltihaln Teknologi Informalsi daln Digitall Balnking daln Pelaltihaln Lealdership daln Pengembalngaln Kalrir. Pelaltihaln-pelaltihaln ini kalmi lalkulkaln secalral berkallal, balik melalluli kelals taltalp mulkal, workshop, malulpuln pelaltihaln dalring yalng difalsilitalsi oleh kalntor pulsalt malulpuln pihalk ketigal profesionall.”
4	Kebutuhan pelatihan karyawan	“Dallalm menilali kebultulhaln pelaltihaln, kalmi melihalt beberalpal indikaltor ultalmaal yalng menjaldi dalsalr kepultulsaln. Pertalmaal, kalmi menilali performal kalryalwaln secalral menyelulrulh jikal aldal alspek yalng kulralng optimall, misallnyal dallalm pemalhalmaaln produlk altalul pelalyalnaln, itul menjaldi sinyall perlulnyal pelaltihaln.

		Kedua, kalmi julgal memperhaltikah perkembangan tual dan tanggul jawa yang berubah seiring dengan dinamika bisnis dan teknologi. Bila ada perubahan yang signifikan, misalnya meluncurkan produk baru atau penerapan sistem digital, kalmi menilai bahwa kalayah perlu dibekali kemampulan tambah. Ketiga, kalmi menilai kesialan kalayah untuk menghadapi tantangan baru, termasuk dalam hal pengembangan karir dan peningkatan
--	--	--

		kompetensi agar sesuai dengan standar profesional dan nilai riil yang kami pegang. Jadi, penilaian kebutuhan pelatihan kami lakukan berdasarkan gap kompetensi yang ditemukan antara kemampuan yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung kinerja dan tujuannya.
5	Pengevaluasian hasil pelatihan	“Setelah pelatihan, kami selalu melakukan evaluasi terhadap hasil pelatihan yang dilaksanakan oleh karyawan dalam pekerjaannya sehari-hari. Evaluasi ini dilakukan dengan mengamati perubahan kompetensi. Misalnya, kami menilai apakah karyawan sudah mampu mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama pelatihan dalam menjalankannya. Ini bisa dilihat dari peningkatannya. Selain itu, akan langsung juga memberikan penilaian dan feedback terkait perkembangannya karyawan pasca pelatihan. Jika ada peningkatan yang signifikan, maka itu menjadi bukti bahwa pelatihan berhasil meningkatkan kompetensi. Hasil evaluasi ini juga kami gunakan sebagai dasar untuk merencanakan pelatihan.”
6	Indikator manajemen penilaian peningkatan	“Manajemen BSI KC Bone menggunakan beberapa alat untuk menilai bahwa seorang karyawan sudah memiliki dasar yang tinggi di antaranya: Teknis dan Pengetahuan Produk, Kinerja dan Pencapaian Target, Kemampuan Beradaptasi dan Inovasi, Sikap Profesional dan Etika Kerja,

		Kemampuan Komunikasi dan Kerja Tim, dan Pengembangan Diri dan Kesediaan Belajar. Dengan indikator-indikator tersebut, kami bisa memastikan bahwa SDM di BSI KC Bone tidak hanya kompeten, tetapi juga siap bersaing dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi."
7	Dampak pelatihan terhadap karyawan	Pelatihan yang sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan tentang produk dan layanan syaria, serta memberikan gambaran tentang jenjang karir ke depan. Hasil pelatihan juga dijadikan bahan evaluasi kinerja, yang bisa mempengaruhi peluang promosi atau mutasi ke posisi strategis dan Pelatihan dari BSI sangat bermanfaat, baik dalam hal pengetahuan maupun keterampilan kerja. Sangat jadi lebih paham produk syaria, lebih percaya diri melayani nasabah, dan terbantu dengan materi digital yang relevan dengan pekerjaan saat ini. Pelatihan ini meningkatkan kompetensi dan motivasi sangat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa kesimpulan utama:

Pendidikan dan pelatihan merupakan hal penting yang harus dilakukan secara berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Melalui pendidikan dan pelatihan yang tepat, sumber daya manusia dapat dibentuk menjadi kompeten dan memiliki daya saing. Kualitas pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, serta dirancang secara terkonsep sehingga mekanisme pelatihan dapat diukur dan dievaluasi untuk perbaikan di masa mendatang." Pendidikan dan pelatihan dapat membentuk sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing di Bank Syariah Indonesia KC Bone. Dampak dari pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan dapat bersifat positif maupun negatif, tergantung pada metode dan porsi yang diberikan. Jika pelatihan dan pendidikan disusun secara tepat dan sesuai kebutuhan karyawan, hal ini dapat memberikan nilai tambah berupa pengembangan kemampuan, peningkatan kinerja, dan peluang pertumbuhan karir yang lebih baik. Sebaliknya, jika pelatihan diberikan tanpa perencanaan yang matang

atau tidak sesuai kebutuhan, maka efek yang muncul bisa bersifat negatif, seperti penurunan motivasi, pemborosan sumber daya, atau dampak buruk jangka panjang bagi perusahaan. Oleh karena itu, perencanaan pendidikan dan pelatihan yang tepat sasaran sangat penting untuk memastikan manfaat maksimal bagi karyawan dan organisasi.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, D. A., Dimawan, A. E., Ridho, M. F., & Latifah, F. N. (2021). Peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia pada perbankan syariah. *Jurnal Education And Development*, 9(3), 98-101.
- Amimah Oktarina and Asnaini Asnaini, 'Potensi Kontribusi Institusi Pendidikan Islam Terhadap Perkembangan Bank Syari'ah Di Indonesia', *A-Intaj : Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syaria*, 6.1 (2020), 51. <https://doi.org/10.29300/aij.v6i1.2834>
- Amputra, Fendy Yoga. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Mobil Auto 2000 Jalan Suharmadji Kediri. Diss. IAIN Kediri, 2020.
- Arif Fauzan, "Kontrak Penyertaan Dalam Bisnis : Mudharabah," *Jurnal ATSAR UNISA 1* (2020): h. 12-13.
- Arifin, H. Zaenal, and MKn SH. Akad Mudharabah (penyaluran dana dengan prinsip bagi hasil). Penerbit Adab, 2021.
- Ascarya, 2013, *Akad&Produk Bank Syariah*, PT Raja Grafindo Persada (Ed.1. Cet 4), Jakarta. h. 20.
- Asriah, Aniq, et al. "Pelatihan Karyawan Pada CV. Arsana Sentosa." *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1.5 (2023).
- Aulia, Risa Nur, and Muhammad Iqbal Fasa. "Peran Bank Syariah terhadap Kesadaran Masyarakat Akan Pentingnya Literasi Keuangan Syariah dan Larangan Riba." *Mutanaqishah: Journal of Islamic Banking* 1.2 (2021): 72-82.
- Cahya, Agus Dwi, et al. "Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia." *YUME: Journal of Management* 4.2 (2021).
- Daruhadi, Gagah, and Pia Sopiati. "Pengumpulan data penelitian." *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 3.5 (2024): 5423-5443.
- Didik Suparyanto, 'Prospek Perbankan Syariah Di Indonesia', *Al-Insiyroh: Jurnal Studi Keislaman*, 2.2 (2018), 170-81. <https://doi.org/10.35309/alinsiyroh.v2i2.3328>.
- Dzikrayah, Fithri, and Fahmi Hasan Nugroho. "Penerapan Prinsip Syariah di Bank Wakaf Mikro Barokah Al-Masthuriyah dalam Pemberdayaan Masyarakat." *Al-Muamalat: Jurnal Ekonomi Syariah* 10.1 (2023): 36-50.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 62.
- Effendi, Mukhlison. "Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam." *Southeast*

Asian Journal of Islamic Education Management 2.1 (2021): 39-51.

Fadhila, Fadhila. Pengelolaan Wakaf Tanah di Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Pekanbaru. Diss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2021.

Fau, Martinus. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Komitmen Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan." Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan 4.2 (2021).

Firda Zulfa et al., "Pemikiran Ekonomi Islam Adiwarmaz Azwar Karim," h 28–29, <http://www.mail-archive.com/ekonomi-syariah>.

Firdaus, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru", 2020.

Giffari Syarlas, "Perbankan Syariah Dan Konversi Bank Konvensional Menjadi Bank Syariah Ditinjau Dari Hukum Positif," Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan 5 (2021): 174–75, <http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/index>.

Gustiana, Riska, Taufik Hidayat, and Achmad Fauzi. "Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia)." Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi 3.6 (2022): 657-666.

Gustiana, Riska, Taufik Hidayat, and Achmad Fauzi. "Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia)." Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi 3.6 (2022): 657-666.

Haida, Nur, et al. "Pengaruh Pemahaman Masyarakat Tentang Riba Terhadap Minat Bertransaksi Di Bank Syariah." Ecobankers: Journal of Economy and Banking 2.2 (2021): h 131-139.

Hasibuan, Julianti Kasihati. "Manajemen penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan balai Diklat keagamaan Medan." Jurnal Tabularasa 9.2 (2012): h 215-228.

Hidayah, Hanjah Shafa'atul, et al. "Latihan dan pengembangan sumber daya manusia." National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET). Vol. 3. No. 1. 2023

<https://id.wikipedia.org/wiki/Haram>

<https://quran.nu.or.id/al-anfal/65>

<https://tafsirq.com/16-an-nahl/ayat-64>

<https://tafsirweb.com/4412-surat-an-nahl-ayat-64.html>

Ilham, Manajemen Sumber Daya Insani, Gowa, Pusaka Almada, 2020. h 149,150,87,145,146

Ismail Ismail, "Analisis Pembiayaan Produk Amanah Pada Unit Pelayanan Cabang (UPC) Pegadaian Pasar Sentral Bulukumba" (Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai, 2021).

Jailani, M. Syahrani. "Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian

Muh. Fadhil Aqsha, Supriadi, Kamaruddin, Asyraf Mustami, Hafsah Umar
Global Research and Innovation Journal (GREAT) Vol 2, No. 3, 2026, Hal 708-724

ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif." IHSAN:
Jurnal Pendidikan Islam 1.2 (2023): 1-9.

- Kosdianti, Lipia, Didi Sunardi, and F. Ekonomi. "Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang." *Jurnal Arastirma* 1.1 (2021): h. 141-150.
- Lubis, Rika Falinda. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara*. Diss. Universitas Medan Area, 2019.
- Maimun, Maimun, and Dara Tzahira. "Prinsip Dasar Perbankan Syariah." *Al-Hiwalah: Journal Syariah Economic Law* 1.2 (2022): 125-142.
- Muhammad Ikbali and Chaliddin Chaliddin, "Akad Murabahah Dalam Islam," *AlHiwalah : Journal Syariah Economic Law* 1, no. 2 (December 29, 2022): 143-56.
- Muli Fardian, Kiki. *Pengaruh Kredit Modal Kerja Terhadap Laba Bersih Dengan Pendapatan Sebagai Variabel Moderasi (Pada Bank Bumi Daya Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2014-2021)*. Diss. Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, 2023.
- Nanik Eprianti and Olypia Adhita, "Pengaruh Pendapatan Ijarah Terhadap Profitabilitas," *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 1, no. 1 (January 31, 2017): 19-33.
- Nasir, Abdul, et al. "Pendekatan fenomenologi dalam penelitian kualitatif." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3.5 (2023): 4445-4451.
- Novandinalzzatillah Firdausi, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru", 2020.
- Nurlia, "Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Pengukuran Kualitas Pelayanan," *meraja Journal* 2, no. 2 (2019): <https://media.neliti.com/media/publications/284699-pengaruh-struktur-organisasi-terhadap-pe-1ea03fb3.pdf>. 51-66,
- Putra, Imam Muhajir Dwi, and A. Ainul Yaqin. "Konsep Ushul-Furu'dalam Tafsir Nusantara Interpretasi QS. Al-Anfal [8]: 65 Perspektif Tafsir Maqasidi." *Al-Bayan: Jurnal Ilmu al-Qur'an dan Hadist* 6.2 (2023): h. 226-242.
- Putri, Ekasari dan Dharma, Arief Budhi, *Analisis Perbedaan Kinerja Keuangan Antara Bank Konvensional dengan Bank Syariah*, Vol. 1, No.2, 2016
- Putri, Regita. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru*. Diss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.
- QS Al-Jumu'ah (62) ayat 2
- Rahmah, Mirhamida, et al. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Education and Development* 11.2 (2023): h.1-7.
- Rayyis Rakhi, P. E. R. M. A. N. A. *Efektivitas Personal Selling Dalam Meningkatkan Keputusan Pemesanan Kamar Di Hotel The Jayakarta*

Muh. Fadhil Aqsha, Supriadi, Kamaruddin, Asyraf Mustami, Hafsah Umar
Global Research and Innovation Journal (GREAT) Vol 2, No. 3, 2026, Hal 708-724

Suites Bandung. Diss. Poltekpar Nhi Bandung, 2024.

Republik Indonesia, Undang Undang RI Nomor 10 Tahun 1998 tentang

Perbankan, pasal 29, ayat 4

- Ritonga, Mutiara, and M. Khairul Nasri. "Tafsir Ayat-Ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia." *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies* (2021): 108-122.
- Rudiansyah, Rudiansyah. "Telaah Gharar, Riba, dan Maisir dalam Perspektif Transaksi Ekonomi Islam." *Al-Huquq: Journal of Indonesian Islamic Economic Law* 2.1 (2020): h 98-113.
- Safarudin, Rizal, et al. "Penelitian kualitatif." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3.2 (2023): 9680-9694.
- Sari, Maretha Amelia. *Peran Manajemen Kearsipan Dalam Meningkatkan Kinerja Ketatausahaan Di SMAN 8 Kediri*. Diss. IAIN Kediri, 2022.
- Sayyidah Mauqiyah, "Analisis Penerapan Akuntansi Gadai Emas Syariah Berdasarkan PSAK 107 Pada Pegadaian Unit Pelayanan Syariah (UPS) Lumajang" (UIN KH. Achmad Siddiq Jember, 2023).
- Sehani, "Analisis Persepsi Dan Preferensi Masyarakat Pesantren Terhadap Bank Syariah," *Jurnal Al- Iqtishad* Vol 1 (2017): 2-5.
- Sinaga, Kepler, and Putra Axido Sitinjak. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik* 1.2 (2021): 225-241.
- Sirait, Nilna Mayang Kencana. *Filsafat Pendidikan Islam*, 2024.
- Siregar, Isra Adawiyah, and Mukthi Halwi. "Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam." *ALACRITY: Journal Of Education* (2021): h. 80-86.
- Sri Shubhiyah, "Pengaruh Pembiayaan Murabahah, Mudharabah, Musyarakah, Ijarah Dan Qard Terhadap Profitabilitas Bank BNI Syariah Di Indonesia" (Cirebon, 2022).
- Sugiyono, *Memahami Penelitian*, h. 177
- Supriadi, Supriadi, and Ismawati Ismawati. "Implementasi Prinsip-Prinsip Perbankan Syariah untuk Mempertahankan Loyalitas Nasabah." *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 3.1 (2020): 41-50.
- Supriadi, Supriadi, and Ismawati Ismawati. "Implementasi Prinsip-Prinsip Perbankan Syariah untuk Mempertahankan Loyalitas Nasabah." *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 3.1 (2020): h 41-50.
- Supriadi, Supriadi, and Ismawati Ismawati. "Implementasi Prinsip-Prinsip Perbankan Syariah untuk Mempertahankan Loyalitas Nasabah." *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 3.1 (2020): 41-50.
- Suryani, and Ida Rindaningsih. "Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia." *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains* 2.3 (2023): 363-370.
- Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal 100
- Syarifah Gustiawati, 'Jurnal Ekonomi Syariah', *Jurnal Ekonomi Syariah*, 4.1 (2019), 67-76.

Tafsir At- Thabari, "Tafsir Surat Ali Imran Ayat 130," diakses pada 10 Januari, 2024.

- Winarsih, Winarsih. Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Bali). Diss. Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2024.
- Wulan Nur Alam, "Analisis Perlakuan Akuntansi Atas Pembiayaan Rahn Berdasarkan PSAK 107 DAN FATWA DSN-MUI PADA PT Pegadaian Syariah Cikijing Kabupaten Majelangka" (S1 Akuntansi Syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2022).
- Yunatan, Rikardus Outniel, Vincent Gaspersz, and Henny A. Manafe. "Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Keterlibatan Karyawan." PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis) 4.1 (2023): 14-30.
- Yusuf, Maya Ariska. Pengaruh Pendidikan, Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat. Diss. Uin Ar-Raniry Banda Aceh, 2023.
- Zulhamdi Zulhamdi, "Jual Beli Salam (Suatu Kajian Praktek Jual Beli Online Shopee)," Syarah11, no. 1 (2022): 1-19.