

ANALISIS PERBEDAAN KARYAWAN KONTRAK DAN KARYAWAN TETAP TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BANK MUAMALAT KC MEDAN BALAI KOTA)

NURUL HASRO

¹Fakultas Agama Islam, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (Jl. Kapten Mochtar Basri No.3, Glugur Darat II, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20238)

nurulhasro@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan Penelitian yang diteliti adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan terhadap kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota, Untuk mengetahui apakah ada perbedaan persepsi kondisi kerja yang dialami karyawan kontrak dan karyawan tetap Bank Muamalat KC Medan Balaikota. Metode Penelitian Skripsi ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, teknik pengumpulan data yang berupa kuesioner yang disebarakan kepada 60 responden yang terbagi menjadi 38 karyawan tetap dan 22 karyawan kontrak. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan uji validitas, reabilitas, normalitas dan uji independent sample t-test untuk menguji perbedaan tersebut. Hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa berdasarkan uji independent sampel t-test tidak ada perbedaan yang signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota. Dan tidak terdapat perbedaan yang signifikan persepsi kondisi kerja yang dialami karyawan kontrak dan karyawan tetap pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota.

Kata Kunci : *Kinerja Karyawan, Karyawan Kontrak , Karyawan Tetap.*

ANALYSIS OF DIFFERENCES BETWEEN CONTRACT AND PERMANENT EMPLOYEES ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON EMPLOYEES OF BANK MUAMALAT KC MEDAN CITY HALL)

ABSTRACT

The research objective under study was to determine whether there was a difference in the performance of contract employees and permanent employees of Bank Muamalat KC Medan City Hall. To find out whether there is a difference in the perception of the working conditions of contract employees and permanent employees of Bank Muamalat KC Medan City Hall . Research Methods This thesis is a type of quantitative research, with data collection techniques in the form of questionnaires, data collection techniques in the form of questionnaires distributed to 60 respondents divided into 38 permanent employees and 22 contract employees. In analyzing the data, the researcher used the validity, reliability, normality test and the independent sample t-test to test these differences. The results of this study indicate that based on the independent sample t-test there is no significant difference in the performance of contract employees and permanent employees at Bank Muamalat KC Medan City Hall. And there is no significant difference in the perception of working conditions experienced by contract employees and permanent employees at Bank Muamalat KC Medan City Hall.

Keywords : *Employee Performance, Contract employees, Permanent employees.*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta perekonomian dunia yang semakin meningkat menunjukkan bahwa persaingan dalam dunia global semakin ketat. Setiap perusahaan harus memberikan performanya yang terbaik agar tetap bertahan di tengah pasar global saat ini. Maju mundurnya sebuah perusahaan tergantung dari kinerja pegawainya.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Salah satu unsur mendasar yang akan menentukan baik atau tidaknya performa perusahaan adalah sumber daya manusianya dalam perusahaan itu sendiri. Bagaimana karyawan itu bekerja, dan apakah mereka memiliki kualitas dan kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal-hal tersebut yang akan mempengaruhi kinerja setiap karyawan, yang kemudian mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, para manajer mengatur kinerja pegawai agar mereka dapat mencapai kinerja perusahaan yang diharapkan. Berkaitan dengan pentingnya kinerja karyawan dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan, maka berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan.

Namun terkadang untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas membutuhkan biaya yang cukup besar. Setiap perusahaan sudah pasti menginginkan efisiensi biaya dalam proses kegiatan mereka, namun tetap mendapatkan keuntungan usaha yang besar. Oleh karena itu, untuk efisiensi biaya, meminimalisir resiko dan sebagai salah satu alternatif untuk

menghindari kepusingan perusahaan dalam masalah yang berkaitan dengan bisnis inti, salah satu cara yang diterapkan oleh banyak perusahaan saat ini ialah menggunakan tenaga kerja kontrak. Sistem kerja kontrak ini banyak dilirik oleh perusahaan untuk efisiensi waktu, tenaga dan dana dalam perekrutan karyawan. Hampir segala jenis perusahaan saat ini sudah menerapkan sistem kerja kontrak salah satunya yaitu di bidang perbankan.

Dalam menjalankan usaha di perusahaan akan muncul suatu bentuk status yang membedakan sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Dapat diartikan bahwa karyawan tetap merupakan karyawan yang menerima dan memperoleh penghasilan dalam jumlah teratur termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja secara kontrak untuk jangka waktu tertentu sepanjang karyawan yang bersangkutan bekerja secara penuh (full time) dalam pekerjaan tersebut dalam tempo yang dibatasi.

Untuk menetapkan tingkat kinerja karyawan dibutuhkan penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang adil membutuhkan patokan yang dapat digunakan sebagai perbandingan terhadap kinerja antara karyawan baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Selain faktor-faktor, di dalam kinerja juga terdapat beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk menilai baik tidaknya kinerja karyawan. Dan kriteria tersebut antara lain kualitas kerja, menyangkut seberapa jauh karyawan menguasai iptek, lingkup pekerjaan, tanggung jawab dan ketepatan dan kuantitas kerja, menyangkut jumlah yang dihasilkan, kecepatan dalam memperoleh hasil.

Fenomena perusahaan menggunakan tenaga kerja kontrak karena banyaknya perusahaan dan banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan

perusahaan menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan. Namun fenomena yang ada sekarang, khususnya di dunia perusahaan masih terdapat kesenjangan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Adanya diskriminasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak memunculkan terjadinya permasalahan besar dalam perusahaan. Selain itu Karyawan kontrak merasa tidak nyaman dalam bekerja karena status mereka tidak jelas dan hanya memperoleh sedikit kemudahan-kemudahan dibandingkan karyawan tetap yang diberikan seperti tunjangan dan fasilitas oleh perusahaan. Perbedaan status tempat di tempat kerja dikhawatirkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian merupakan langkah penting untuk memecahkan masalah-masalah penelitian. Dengan menguasai jenis penelitian, bukan hanya dapat memecahkan berbagai masalah penelitian, namun juga dapat mengembangkan bidang keilmuan yang digeluti. Selain itu, memperbanyak penemuan-penemuan baru yang bermanfaat bagi masyarakat luas dan dunia pendidikan.

Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan jenis penelitian komparatif. Jenis penelitian komparatif adalah jenis penelitian yang membandingkan keadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda atau dua waktu yang berbeda atau penelitian dilakukan dengan mengkaji beberapa fenomena-fenomena sosial, sehingga ditemukan pola perbedaan atau kesamaan. Sedangkan untuk membantu menganalisis data dan fakta yang diperoleh dari responden digunakan analisis kuantitatif dengan rumus statistik deskriptif independent sample t-test yang gunanya untuk menguji teori sehingga ditemukan perbedaan variabel pada sampel yang berbeda.

HASIL

Sejarah PT. Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balakota

Ide kongkrit, pendirian Bank Muamalat Indonesia berawal dari loka karya " Bunga Bank Perbankan " yang diselenggarakan Majelis Ulama Indonesia " pada tanggal 18-20 Agustus 1990 di Cisarua, ide ini kemudian lebih dipertegas lagi dalam musyawarah nasional (MUNAS) ke IV MUI di hotel Sahid Jaya Jakarta tanggal 22-25 Agustus 1990 yang mengamanahkan kepada Bapak K.H. Hasan Bahri yang terpilih kembali sebagai ketua umum MUI, untuk merealisasikan pendirian Bank Islam tersebut. Setelah itu, MUI membentuk suatu kelompok kerja untuk mempersiapkan segala sesuatunya. Tim POKJA ini membentuk tim kecil " penyiapan buku panduan Bank Tanpa Bunga " yang diketuai oleh Bapak Dr. Ir.M. Amin Aziz.

Hal paling utama dilakukan oleh Tim MUI ini di samping melakukan pendekatan-pendekatan dan konsultasi dengan pihak-pihak terkait adalah menyelenggarakan pelatihan calon staf melalui Management Develoment Program (MDP) di lembaga pendidikan Perbankan Indonesia Jakarta yang dibuka pada tanggal 29 Maret 1991 Oleh Menteri Muda Keuangan, dan meyakinkan beberapa pengusaha muslim untuk jadi pemegang saham pendiri. Untuk membantu kelancaran tugas-tugas MUI ini dibentuklah Tim Hukum Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia yang di bawah Ketua Drs. Karnaen Perwaatmadja. Tim ini bertugas untuk mempersiapkan segala sesuatu yang menyangkut aspek hukum Bank Islam.

Pada tanggal 1 November 1991 terlaksana penandatanganan akta pendirian PT Bank Muamalat Indonesia di Sahid Jaya Hotel dihadapan Notaris Yudo Paripurno, SH. Dengan Akte Notaris No.1 tanggal 1 November 1991 (Izin Menteri Kehakiman No. C2.2413.HT.01.01 tanggal 21 maret 1992/ Berita Negara RI tanggal 28 April 1992 No.34). Pada saat penandatanganan Akte Pendirian ini terkumpul komitmen pembelian saham sebanyak Rp.48 Miliar.

Selanjutnya pada acara silaturahmi pendirian Bank Syariah di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menanam modal senilai Rp 106 miliar.

Dengan angka modal awal ini Bank Muamalat mulai beroperasi pada tanggal 01 Mei 1992 bertepatan dengan tanggal 27 syawal 1412 H, SK Menteri Keuangan RI No. 1223/ MK. 013/1991 tanggal 5 November 1991 diikuti oleh izin usaha keputusan MenKeu RI No. 430/KMK.013/1992 tanggal 24 April 1992, Menteri Keuangan dan dengan dihadiri oleh Gubernur Bank Indonesia, meresmikan mulai Beroperasinya Bank Muamalat di Gedung Arthaloka, JL. Jend. Sudirman Kav. 2 Jakarta.

Pada tanggal 27 Oktober 1994, Bank Muamalat berhasil menyanggah predikat sebagai Bank Devisa yang semakin memperkokoh posisi perseroan sebagai Bank Syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus berkembang. Pada saat Indonesia dilanda krisis moneter, sektor perbankan Nasional tergulung oleh kredit macet di segmen korporasi. Bank muamalat pun terimbas dampak krisis pada tahun 1998, perseroan mencatat rugi sebesar Rp 105 miliar.

Dalam upaya memperkuat permodalannya, Bank Muamalat mencari permodal yang potensial dan ditanggapi secara positif oleh Islamic Development Bank yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi . Pada RUPS tanggal 1 Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karenanya, kurun waktu antara tahun 1999 sampai 2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi bank muamalat karena berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba dari upaya dan dedikasi setiap pegawai Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan Perbankan Syariah secara murni.

Logo Bank Muamalat Indonesia

Logo bank muamalat terdiri dari 3 huruf arab, yaitu huruf Daal, Yaa, Nun (Din). Din memiliki dua arti yaitu pertama adalah agama dan arti yang kedua adalah perhitungan yang teliti, ketaatan, dan ganjaran. Bentuk din menunjukkan bahwa bank muamalat lebih dinamis.



Titik-titik yang diletakkan pada huruf di atas berfungsi lebih menjelaskan huruf tersebut dan bilangan tiga adalah angka kesempurnaan sehingga ketiga titik pada huruf yang dipilih dimaksudkan sebagai lambang kejelasan yang sempurna yang dapat diperoleh dan diberikan oleh Bank Muamalat.

- a. Warna hijau melambangkan warna yang universal lebih segar yang sesuai dengan dunia islam dan masyarakat modern.
- b. Warna ungu melambangkan identitas bank muamalat yang menggambarkan kedewasaan dan keamanan.

PEMBAHASAN

Perbedaan terhadap kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Berdasarkan uji statistic independent sample t-test telah membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan terhadap kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap . Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung 903 dengan taraf sig (2-tailed) 0,374. Taraf signifikan tersebut terbukti lebih besar daripada 0,05. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa hasil dari kesimpulan tersebut hipotesis ditolak artinya tidak ada perbedaan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Hal ini ditunjukkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu Rahmania Firdaus pada tahun 2014 dengan penelitian yang berjudul "Analisis Perbedaan Kinerja antara karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak pada PT Lampiak Primula Indonesia ". Hasil penelitian ini adalah kuantitatif . hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan pada perbedaan kinerja

karyawan kontrak dan karyawan tetap. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya tuntutan yang sama dari setiap karyawan baik karyawan kontrak maupun karyawan tetap dalam hal kinerja. Hanya saja, bagi karyawan kontrak dengan menunjukkan kinerja yang baik tentunya akan diberikan peluang untuk dipromosikan menjadi karyawan tetap. Kondisi inilah yang menyebabkan kinerja karyawan tidak berbeda antara karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan apakah ada perbedaan terhadap kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini sepenuhnya sejalan dan sesuai dengan apa yang telah digariskan oleh para peneliti terdahulu bahwa tidak ada perbedaan terhadap kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Perbedaan persepsi kondisi kerja yang dialami karyawan kontrak dan karyawan tetap

Dari uji yang dilakukan pada uji statistic independent sample t-test telah membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan persepsi kondisi kerja yang dialami karyawan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung 217 dengan taraf sig (2-tailed) 0,829. Taraf signifikan tersebut terbukti lebih besar daripada 0,05. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa hasil dari kesimpulan tersebut hipotesis ditolak artinya tidak ada perbedaan signifikan persepsi kondisi kerja yang dialami karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Hal ini ditunjukkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safira Wahyuningtyas pada tahun 2018 dengan judul penelitian “ analisis perbedaan kinerja karyawan kontrak (outsourcing) dan karyawan tetap (studi kasus pada karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi)”. Hasil penelitian ini adalah kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan pada perbedaan kinerja karyawan kontrak (outsourcing) dan

karyawan tetap pada bank BRI kantor cabang malang kawi karena adanya pemberian motivasi yang sama antara karyawan kontrak dan karyawan tetap dengan tujuan sama-sama dalam memberikan dampak yang signifikan terhadap berkembangnya perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan tetap dan kontrak untuk terus berkembang bersama sangat baik.

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan apakah ada perbedaan yang signifikan persepsi antara kondisi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini sepenuhnya sejalan dan sesuai dengan apa yang telah digariskan oleh para peneliti terdahulu bahwa tidak ada perbedaan karyawan kontrak dan karyawan tetap tentang persepsi kondisi kerja karyawan yang dialami.

Tuntutan persaingan antar karyawan yang semakin tinggi, membuat karyawan tetap dan karyawan kontrak suatu perusahaan berusaha meningkatkan kemampuan kinerjanya, dimana karyawan kontrak semaksimal mungkin melakukan pekerjaannya dengan baik agar mereka bisa diangkat menjadi karyawan tetap sebaliknya dengan karyawan tetap sehingga mereka bisa serius dalam kenaikan jabatannya.

Sebagaimana disebutkan dalam Al-quran surah at-taubah ayat 105 yang artinya: “ *Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan* “.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan cara statistic membuktikan bahwa tidak ada perbedaan terhadap kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota secara signifikan yang dibuktikan dari

pengolahan data dengan SPSS 16.0 . Artinya bahwa tidak ada perbedaan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap terhadap kinerja karyawan.

Selain itu dari hasil pengujian hipotesis dengan cara statistik juga membuktikan bahwa tidak ada perbedaan persepsi kondisi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota secara signifikan yang dibuktikan dari pengolahan data dengan SPSS 16.0 . Artinya bahwa tidak ada perbedaan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap terhadap kondisi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Damanik, Sehat. Outsourcing dan Perjanjian kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Jakarta : DSS Publishing, 2007 .
- Gulo, W. Metodologi Penelitian, Jakarta: Grasindo. 2016.
- Herawati, Rina. Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai, Bandung: Akatiga Pusat Analisis Sosial.2010.
- Kesumawati, Nila. Pengantar Statistika Penelitian, Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2017.
- Moeharion. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta: Pt RajaGrafindo Persada, 2012
- M.T, Bintoro. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- Muri Yusuf, A. Metode Penelitian Kuantitatif dan Penelitian Gabungan , Jakarta : Kencana, 2017
- Nanang Martono, Metode Penelitian Kuantitatif, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012.
- Priyatno, Duwi. SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Lebih Akurat, Yogyakarta : Medikom, 2011
- Suanto, Heri. Pertimbangan Menggunakan Outsourcing, Bandung : Gramedia, 2008, Cet. 1.
- Sugiyono. Penelitian Kombinasi, Bandung : Alfabeta, 2012
- Sugiono, Statistika untuk Penelitian, Bandung: Alfabeta, 2014
- Sutrisno, Edy. Budaya Organisasi, Jakarta : Kencana Prenada Media Group , 2016
- Umar, Husein. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2001 .

JURNAL

- Andriani, D., & Juliandi, A. (2016). Preferensi masyarakat kota Medan terhadap bank syariah. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 8(2).
- Bara, A. L., & Pradesyah, R. (2019). Analysis of The Management of Productive Zakat At The Muhammadiyah, City of Medan. In *Proceeding International Seminar of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, pp. 617-623).
- Hasanah, U., & Sihotang, M. K. (2020). Pemanfaatan Tabungan Haji Dan Umrah Bank Muamalat Oleh PT. Sabrina Al-Fikri Dalam Menjaring Nasabah Di Kota Medan. *AGHNIYA: Jurnal Ekonomi Islam*, 3(1).
- Juliandi, A. (2014). Paramater Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(01).

- Juliandi, A., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS. *Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI*.
- Limbong, I. E. (2021). Aspek Finansial Pendidikan Islam. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer (JURKAM)*, 1(3), 147-154.
- Limbong, I. E., & Ginting, N. (2021). PENGARUH KEMAMPUAN BACA ALQURAN TERHADAP PRESTASI SISWA PADA MATA PELAJARAN ALQURAN HADIS DI MADRASAH ALIYAH NEGERI BARUS KAB. TAPANULI TENGAH. *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Keislaman*, 6(1), 35-44.
- Pradesyah, R. (2017). Analisis Pengaruh Nilai Tukar Rupiah dan Laba Bersih Terhadap Kinerja Harga Saham Bank Panin Syariah. *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, 8(2), 101-119.
- Pradesyah, R. (2017). Analisis Pengaruh Non Performing Loan, Dana Pihak Ketiga, Terhadap Pembiayaan Akad Mudharabah di Bank Syariah. *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, 9(1), 93-111.
- Pradesyah, R. (2018). Analisis Penerapan Fatwa MUI Wisata Halal (Studi Kasus Hotel Syariah Medan). *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, 10(2), 334-348.
- Pradesyah, R. (2018). Analisis Perkembangan Akad-Akad Di Bank Syariah. *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*, 1(1).
- QORIB, M., & JULIANDI, A. (2018). ISLAMIC ORGANIZATIONAL CULTURE MODEL DALAM PERUSAHAAN BISNIS ISLAM. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, 1(1).
- Rahmawati, R., & Rochintaniawati, D. (2021). Thinking Disposition Profile of Class XI IPA Students in a Palembang School. *ISEJ: Indonesian Science Education Journal*, 2(2), 78-82.
- Rahmayati, R. (2020). Strategi Peningkatan Portofolio Pembiayaan Melalui Syndicated Financing Di Bank Syariah Kota Medan. *AGHNIYA: Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2).
- Sihotang, M. K., & Hasanah, H. (2021, February). ISLAMIC BANKING STRATEGY IN FACING THE NEW NORMAL ERA DURING THE COVID 19. In *Proceeding International Seminar of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, pp. 479-485).
- Sihotang, M. K., & Umayya, E. (2021). Analisis Pelaksanaan Strategi Positioning Pada Toko Roti Master Bread Perdagangan. *AGHNIYA: Jurnal Ekonomi Islam*, 3(1), 33-42.
- Sihotang, M. K., & Umayya, E. (2021). Analisis Pelaksanaan Strategi Positioning Pada

Toko Roti Master Bread
Perdagangan. AGHNIYA: Jurnal Ekonomi
Islam, 3(1), 33-42.