

## ABSTRAK

Perbankan syariah di Indonesia dewasa ini mengalami perkembangan yang cukup pesat dan signifikan. Ditandai dengan berdirinya bank umum syariah, badan perkreditan rakyat syariah dan banyaknya bank konvensional (bank non syariah) yang membuka kantor cabang atau unit usaha syariah, bahkan mengganti jenis usahanya dari bank konvensional menjadi bank syariah. Selain itu, berbagai undang-undang yang mengatur mekanisme perbankan syariah pun telah dikeluarkan pemerintah. Bank Syariah Mandiri adalah salah satu bank milik pemerintah yang merupakan hasil konversi dari bank konvensional menjadi bank syariah.

Di tengah pertumbuhannya yang sangat pesat, ternyata internal bank syariah memiliki polemik permasalahan tersendiri. Karena penggunaan prinsip syariah pada perbankan di Indonesia termasuk sistem baru yang belum banyak dipahami oleh masyarakat, sehingga terdapat kesulitan untuk memperoleh sumberdaya manusia yang mengerti syariah. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pengetahuan pada karyawannya mengenai prinsip syariah yang menjadi landasan operasional perusahaan. Agar karyawan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan syariah sehingga tercapai tujuan perusahaan.

Oleh karena tujuan dan kepentingan individu tidak selalu sama dengan tujuan perusahaan, maka perusahaan dapat menggunakan sistem pengendalian manajemen untuk menjamin tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Sistem pengendalian manajemen yang diterapkan dapat berupa pengendalian informal yang terdiri dari *personnel and cultural control* dengan fokus pengendalian terletak pada pelaksanaan kegiatan operasional yaitu anggota dari perusahaan terutama karyawan. Dengan terbentuknya *personnel and cultural control*, masing-masing individu akan memiliki kepentingan yang sama dalam bekerja sehingga efektivitas pengendalian manajemen dapat diciptakan yang akan mewujudkan tujuan yang diharapkan perusahaan. Namun, pada pelaksanaan pengendalian informal tersebut bukanlah tanpa masalah atau hambatan. Oleh karena itu, untuk membantu pelaksanaan *personnel and cultural control* yang efektif maka memerlukan suatu mekanisme pendekatan yang tepat. Aplikasi manajemen qolbu merupakan suatu pendekatan yang selaras dengan konsep *personnel and cultural control*. Selain itu, manajemen qolbu juga merupakan pendekatan yang mengandung unsur ketentuan syariah sehingga sangat tepat untuk digunakan pada perusahaan yang landasan operasionalnya berdasarkan syariah.

Substansi manajemen qolbu yang memfokuskan pada perbaikan diri terutama perilaku, selaras dengan tujuan *personnel and cultural control* yang mengharapakan agar karyawan dapat melakukan *self* dan *mutual monitoring*. Dengan perubahan perilaku yang menjadi baik pada karyawan, maka akan sangat mendukung keberlangsungan dan kemajuan perusahaan terutama dalam mencapai tujuannya untuk menjadi perusahaan yang terpercay pilihan mitra usaha.