

Optimalisasi Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS Artha Mitra Sejati Kepanjen

Optimizing Human Resources for Employee Performance at KSPPS Artha Mitra Sejati Kepanjen

**Ainia Rizqiatul Hikmah¹, Fadilatul Khoiroh²,
Yuliyanti M. Manan³**

Universitas Islam Raden Rahmat^{1,2,3}

mananyuliyanti@gmail.com

Abstract

This research discusses the crucial role of Human Resources in the Sharia Savings and Loan Cooperatives (KSPPS) in economic development, focusing on KSPPS Arthamitra Sejati. The study uses a qualitative method with a case study approach, involving interviews and direct observation. The results show that although KSPPS Arthamitra Sejati is popular among MSME actors, there are several human resource-related issues, such as recruitment based on recommendations, low employee education levels, and the practice of double jobs. The imbalance in employee performance is caused by suboptimal HR policies, which hinder the cooperative's operational effectiveness. To address these issues, the cooperative needs to enhance intensive training, conduct in-depth job analysis, and ensure effective communication between management and employees. Additionally, cooperatives need to have a skilled workforce that understands the principles of Sharia economics. Career development, effective performance measurement, and a culture of active participation are also considered important in maximizing the potential of human resources. With this holistic approach, KSPPS is expected to improve performance and achieve organizational goals more optimally.

Keywords: *Sharia Savings and loan cooperatives (KSPPS), HR Optimization, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini membahas peran penting Sumber Daya Manusia di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) dalam pembangunan ekonomi, dengan fokus pada KSPPS Arthamitra Sejati. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, melibatkan wawancara dan observasi langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun KSPPS Arthamitra Sejati diminati oleh pelaku UMKM, terdapat beberapa masalah terkait sumber daya manusia (SDM), seperti rekrutmen berbasis rekomendasi, pendidikan karyawan yang rendah, dan praktik *double job*. Ketidakseimbangan kinerja karyawan disebabkan oleh kebijakan SDM yang kurang optimal, yang menghambat efektivitas operasional koperasi. Untuk mengatasi masalah ini, koperasi harus meningkatkan pelatihan intensif, analisis pekerjaan yang mendalam, dan komunikasi efektif antara manajemen dan karyawan. Selain itu, penting bagi koperasi untuk memiliki tenaga kerja yang terampil dan menguasai prinsip-prinsip ekonomi syariah. Pengembangan karir, pengukuran kinerja yang efektif, dan budaya partisipasi aktif juga dianggap penting dalam memaksimalkan potensi SDM. Dengan pendekatan holistik ini, KSPPS diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal.

Kata Kunci: *Koperasi simpan pinjam syariah (KSPPS), Optimalisasi SDM, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Pembangunan ekonomi suatu negara sangat dipengaruhi oleh peran sektor lembaga keuangan yaitu dari peran lembaga keuangan bank maupun lembaga keuangan non-bank baik konvensional maupun syariah. Peran lembaga keuangan disuatu negara sangat penting terkait perekonomian yaitu sebagai lembaga intermediasi atau lembaga menghimpun dan menyalurkan dana (Rafsanjani, 2019). Disisi lain, perkembangan lembaga keuangan non-bank konvensional maupun syariah di era sekarang jauh lebih meningkat pertumbuhannya walaupun merupakan lembaga keuangan yang tergolong masih baru. Seperti lembaga keuangan syariah yang pada saat ini sangat diminati masyarakat untuk mengajukan pembiayaan salah

satunya ialah koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah. Koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah atau sering disebut dengan singkatan KSPPS merupakan salah satu lembaga keuangan syariah non-bank yang memiliki kegiatan usaha meliputi simpanan, pinjaman dan pembiayaan kepada masyarakat berdasarkan konsep hukum islam. Koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah atau KSPPS ini adalah lembaga keuangan mikro yang mempunyai tujuan menghilangkan praktik riba didalam transaksi dengan menggantinya dengan sistem bagi hasil sesuai tempo pembiayaan yang telah disepakati melalui ijab kabul antara dua pihak yang melakukan transaksi, dengan berdasarkan kaidah syariat Islam guna meningkatkan perekonomian usaha kecil menengah (UMKM) (Melina, 2020).

Koperasi di Indonesia memiliki peran yang cukup signifikan terhadap peningkatan pertumbuhan ekonomi suatu negara, Kedudukan Koperasi di Indonesia ini sangat diharapkan dapat menjadi contoh konsep perekonomian yang dianut suatu negara. Sistem koperasi yang menganut asas tolong-menolong juga menjadi ciri identik bagi perekonomian Indonesia dimana didalamnya terdapat nilai-nilai yang diambil dari sila Pancasila yang tiap silanya menggambarkan budaya bangsa Indonesia. Namun kenyataan dilapangan, peran koperasi dalam meningkatkan perekonomian disuatu negara masih belum bisa dikatakan efektif jika dibandingkan dengan kontribusi yang dilakukan badan usaha non-bank konvensional yang lebih besar, disisi lain dengan adanya pertumbuhan lembaga keuangan mikro konvensional yang semakin meningkat dan berkembang dengan menawarkan jasa sejenis, hal ini menjadikan sebuah tantangan dan hambatan tersendiri bagi usaha koperasi untuk tetap diminati dalam menjalankan pembiayaan kepada masyarakat. Maka dari itu keberhasilan usaha koperasi didasarkan dengan optimalisasi kualitas pada sumber daya manusianya, karena peran sumber daya manusia melalui optimalisasi kinerja dalam suatu usaha merupakan hal yang memang harus ada guna mendukung dalam peningkatan kemampuan bekerja karyawan.

Soesilo(Setyowati, 2023) menyatakan bahwa “... permasalahan internal utama dan amat sentral yang dihadapi oleh KUMKM selama ini dalam menjalankan kegiatan bisnisnya adalah sangat berkait dengan dan bersumber pada kualitas sumber daya manusia di lingkungannya.”

Sesuai data statistika 2020 Peningkatan jumlah koperasi dikabupaten Malang ini faktanya belum bisa menunjukkan potensi signifikan yang ada pada perekonomian di Indonesia. Namun, pada kenyataannya pada sektor internal dan eksternal koperasi masih mempunyai tantangan serta hambatan yang harus diperbaiki. Sumber daya manusia yang terampil (memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan dan attitude) serta tidak adanya system double job pada setiap karyawan akan membuat usaha koperasi berkembang dengan baik dan signifikan.

Salah satu faktor yang harus ada pada koperasi adalah sumber daya manusia, apalagi masyarakat yang memiliki orientasi pada suatu pekerjaan dan menganggap suatu pekerjaan sebagai suatu yang harus dipertanggung jawabkan dengan sebaiknya. Sesuai dengan kodratnya manusia sebagai makhluk yang memiliki keterbatasan kemampuan, pengetahuan, tenaga maupun waktu dalam pemenuhan kebutuhan serta keinginan pribadinya, sehingga masing-masing individu akan melakukan suatu pekerjaan melalui kerjasama yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut. Memanfaatkan sumber daya manusia pada suatu perusahaan adalah kunci utama kesuksesan tercapainya tujuan perusahaan(Putra & Suwendra, 2022). Keberhasilan suatu perusahaan dalam meraih tujuannya sangatlah bergantung kepada faktor tenaga kerja. Sumber daya manusia sebagai pendukung dan penggerak utama guna meningkatkan operasional suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan bersama organisasi. Maka dari itu pentingnya sumber daya manusia menjadi poin terpenting pada peningkatan mutu organisasi. Sumber daya yang unggul sangat penting dimiliki suatu organisasi karena kemajuan suatu organisasi sangat berpengaruh pada faktor

dan kinerja karyawan. Begitu juga peran sumber daya manusia di koperasi Arthamitra Sejati yang penting dan berpengaruh.

Salah satu koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah (KSPPS) yaitu Arthamitra sejati yang terletak dikabupaten Malang memiliki usaha sebagaimana koperasi lainnya, KSPPS Arthamitra ternyata memiliki peminat yang cukup banyak dalam melakukan pembiayaan oleh pelaku UMKM, karena beberapa pertimbangan yang mendukung seperti sistem bagi hasil yang jelas, tempo pembiayaan yang jelas, persyaratan dokumen dan citra perusahaan yang dipandang baik serta pembiayaan yang berdasarkan prinsip ekonomi islam(Rinawati et al., 2023). Namun dibalik itu terdapat ketidakseimbangan kinerja yang dijalankan pada KSPPS Arthamitra Sejati hal ini dapat mempengaruhi kemajuan koperasi. Ketidakseimbangan kinerja tersebut disebabkan diantaranya oleh Sumber daya Manusia yang kurang optimal, pembagian tugas yang tidak relevan, adanya praktik double job dan kurangnya optimalisasi kinerja karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana pendekatan yang digunakan melalui studi kasus. Sumber data yang diambil dalam penelitian ini berupa data primer diperoleh dari sumber utama, melalui wawancara dengan karyawan KSPPS Arthamitra sejati serta data sekunder seperti buku, karya tulis ilmiah, data laporan, dokumentasi, pengamatan atau sumber sumber penunjang lainnya yang berhubungan dengan pengambilan objek penelitian yang dilakukan.

Teknik analisis data menggunakan metode analisis deskriptif. Analisis deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai suatu objek atau permasalahan yang diambil peneliti dalam melakukan penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari metode penelitian lapangan (*Field Research Method*).

Hasil dan Pembahasan

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti kepada Ibu Lies Zuraida, S.E selaku salah satu pendiri KSPPS Arthamitra Sejati Kepanjen dan 3 karyawannya, sumber daya manusia pada KSPPS Arthamitra Sejati menghadapi beberapa masalah seperti perekrutan karyawan, tingkat pendidikan, pengembangan karier dan juga sistem double job yang dilakukan. Hal ini terjadi karena beberapa kesalahan implementasi kebijakan Sumber Daya Manusia yang diterapkan didalamnya, seperti perekrutan karyawan di KSPPS Arthamitra Sejati Kepanjen ternyata dilakukan hanya melalui sistem kenalan atau rekomendasi dari karyawan (Halim, 2016). Metode sistem kenalan atau rekomendasi dari karyawan dilakukan oleh KSPPS Arthamitra Sejati Kepanjen, dengan cara pimpinan memberikan pesan kepada seluruh karyawan yang bekerja di koperasi bahwa koperasi sedang membutuhkan karyawan baru, sehingga karyawan di koperasi dapat mengajak kenalannya untuk melamar pekerjaan di koperasi tersebut. Seperti yang diungkap oleh kepala personalia bahwa manfaat dari penerimaan melalui kenalan dan rekomendasi karyawan mempengaruhi lamanya kontrak kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena setiap perekrutan karyawan, koperasi sudah mengetahui tentang kriteria calon karyawan dan kebutuhan job yang kosong di koperasi. Hal ini dilakukan, agar perekrutan lebih efektif dan dapat disesuaikan dengan persyaratan karyawan yang diinginkan.

Tingkat pendidikan karyawan yang diterima di KSPPS Arthamitra Sejati Kepanjen kebanyakan dari SMA dengan semua jurusan. Menurut KSPPS Arthamitra Sejati Kepanjen hal ini bukan masalah serius, karena perekrutan semua karyawan baru di koperasi ini diwajibkan untuk mengikuti *job training*. Namun, keterkaitan tingkat pendidikan dan jurusan dengan kemampuan individu serta upaya pengembangan SDM oleh koperasi menjadi faktor yang lebih penting dalam meningkatkan efektivitas (Hidayah et al., 2022). Implementasi perekrutan

karyawan yang minim dan terbatasnya pegawai yang lulusan Ekonomi Syariah berdampak sekali terhadap kestabilan kinerja koperasi, hal ini dapat menjadi hambatan dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan nilai-nilai syariah di sebuah KSPPS. Peningkatan produktivitas karyawan menjadi fokus utama dalam menghadapi persaingan yang semakin sengit. Hal ini menjadi salah satu isu umum akibat kurang optimalnya pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif (Susi & Ayunda Putri Nilasari, 2023). Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan harus mengembangkan strategi yang lebih efektif dengan meningkatkan investasi dan pengembangan karyawan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang lebih intensif, melakukan analisis pekerjaan yang mendalam untuk memastikan tugas yang relevan, mengelola alokasi sumber daya manusia dengan lebih efisien, dan meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan. Dengan langkah-langkah yang diimplementasikan, diharapkan perusahaan mampu mengatasi masalah yang ada dan mencapai kinerja yang lebih optimal.

Selain itu di KSPPS Arthamitra Sejati mempunyai beberapa kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan sistem kerja pegawai, seperti pada bagian *Customer Service* yang merangkap sebagai legal untuk pembiayaan, dan pegawai *accounting* merangkap sebagai admin pembiayaan. Ketika tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan atau minat karyawan, hal tersebut dapat menyebabkan kurangnya motivasi atau beban yang dirasakan oleh karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka (Riski Cahyono et al., 2020). Praktik pemberian tugas ganda (*double job*) juga merupakan masalah yang signifikan, di mana karyawan diberikan tanggung jawab untuk melakukan lebih dari satu pekerjaan secara bersamaan, yang mengakibatkan penurunan kinerja. Sebuah studi menyoroti bahwa pembagian tugas di dalam perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja para pegawainya.

Sebuah organisasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya struktur

kerja yang jelas dan terkendali serta wewenang karyawan yang sesuai dengan prosedur operasi standar. Hal ini memastikan bahwa semua tugas dapat diselesaikan secara efektif, efisien, dan optimal, serta karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai kemampuan mereka. Pengambilan keputusan dan kebijakan pembagian kerja yang efektif di KSPPS Arthamitra Sejati Kepanjen sangat terkait dengan bagaimana tugas dan tanggung jawab dibagi secara bijaksana kepada staf bawahan. Dengan demikian, setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, serta mendorong mereka untuk bekerja secara optimal dan maksimal (Dewanti et al., 2022).

KSPPS menyadari bahwa jumlah tenaga kerja sangat terbatas, hal inilah yang mengakibatkan tenaga kerja melakukan *double job*. Ini bukan karena KSPPS tidak mau mempekerjakan banyak orang untuk masing-masing tugas dari koperasi, tetapi hal ini disesuaikan dengan kemampuan dari KSPPS. Meskipun tenaga kerja dalam koperasi melakukan *double job* mereka bisa melakukan pekerjaan dengan maksimal (Batu, n.d.).

Melalui pelatihan, perusahaan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan memperluas spektrum keterampilan mereka, sehingga meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan strategis. Ini adalah inisiatif yang disusun oleh manajer perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan, serta untuk mengubah pola pikir mereka (Nurhayati & Atmaja, n.d.), termasuk pemahaman yang mendalam tentang pembiayaan syariah, manajemen risiko syariah, serta kemampuan dalam memfasilitasi transaksi yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Terkait dengan pengembangan SDM, KSPPS Arthamitra Sejati mengirim karyawannya untuk melakukan pelatihan di dinas koperasi yang terkait dengan akuntansi dan perpajakan untuk koperasi, dan lainnya setiap empat bulan atau lima bulan sekali. pelatihan ini penting agar karyawan memiliki pemahaman dan

pendidikan yang tepat tentang koperasi lebih mendalam. penting juga untuk memberikan pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan *soft skills* seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kolaborasi. Dengan demikian, karyawan akan lebih siap menghadapi tantangan yang kompleks dalam peraturan-peraturan yang sesuai dengan pemerintah.

KSPPS Arthamitra Sejati harus membuat kebijakan perekrutan karyawan yang standar mencakup profesionalitas disektor ekonomi perkoperasian, harus memiliki pemahaman serta mengetahui hukum dan prinsip-prinsip koperasi syariah agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik, salah satunya *background* pendidikan jurusan Ekonomi Syariah sebagai alternatif memilih karyawan baru di KSPPS Arthamitra Sejati yang bertujuan menumbuhkan bibit unggul pada karyawan.

Dalam mengatasi masalah sumber daya manusia yang kurang optimal ini, koperasi perlu memperkuat budaya organisasi yang mendorong keterlibatan, motivasi, dan komitmen dari seluruh anggota Tim. Dengan pendekatan holistik yang mengintegrasikan pelatihan, pengembangan karyawan, komunikasi yang efektif, dan budaya organisasi yang kuat, koperasi dapat mengatasi tantangan yang dihadapi dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia mereka (Nursyahputri & Saragih, 2019). Tidak hanya itu, untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di dalam sebuah koperasi, inisiatif seperti program pendidikan, pembinaan, penyuluhan, dan pengembangan karier menjadi keharusan yang harus dilakukan. Koperasi perlu memiliki tenaga kerja yang terampil sesuai dengan spesialisasinya dan memenuhi berbagai aspek dalam kompetensi seperti Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia berkualitas tinggi yang dapat memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai teknologi dan ilmu pengetahuan, perlu dilakukan strategi peningkatan kompetensi dari aspek kompetensi tersebut.

Mengukur kinerja manajemen usaha, seperti yang dilakukan oleh Koperasi Arthamitra Sejati, adalah bagian penting dari proses perencanaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pengukuran kinerja koperasi memungkinkan untuk mengetahui seberapa efektif dan efisien penggunaan aset dan proses operasional manajemen (Wapa Siti Muplihah1, 2022). Oleh karena itu, pengukuran kinerja koperasi bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif dan efisien penggunaan aset yang dilakukan oleh koperasi. Produk dan layanan yang dibuat juga disesuaikan dengan kondisi anggota atau masyarakat sekitar. Sehingga sumber ekonomi, dana, dan pengeluaran dapat dikendalikan secara efisien untuk menghasilkan pelayanan, koperasi harus memahami bisnis yang sedang dilakukan.

Koperasi Simpan Pinjam Arthamitra Sejati memperlakukan setiap karyawan secara adil dan inklusif. Koperasi menyadari betapa pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan koperasi. Sehingga, mereka dengan cermat memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia mereka dengan strategi pengelolaan yang sejalan dengan visi, misi, strategi, dan budaya koperasi. Salah satu upaya untuk mengoptimalkan potensi karyawan adalah dengan mendorong budaya partisipasi aktif di antara mereka, yang bertujuan untuk mengenali serta mengejar peluang perbaikan guna meningkatkan kinerja koperasi.

Dalam hal pengelolaan SDM, pentingnya penerapan praktik-praktik manajemen kinerja yang efektif. KSPPS sebaiknya menetapkan tujuan yang jelas dan terukur bagi setiap karyawan (Marthalia, n.d.), serta menyediakan umpan balik yang terstruktur secara berkala. Selain itu, penting juga untuk memastikan bahwa sistem *reward* dan pengakuan di KSPPS sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, KSPPS dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Tiara Puspa & Sovian, 2023).

Selain itu, KSPPS harus memperkuat program pengembangan karir bagi karyawan. Program ini dapat mencakup pembukaan peluang untuk rotasi jabatan (Anis et al., 2023), penugasan proyek-proyek khusus, atau bahkan sponsor untuk pendidikan lanjutan (Izza Metha Widiyaningrum, Masruhi Kamidin, Nur Alam Umar, 2022). Dengan demikian, KSPPS dapat memotivasi karyawan untuk terus berkembang dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kesimpulan

Untuk peningkatan optimalisasi kualitas dan kuantitas pada sumber daya manusia (SDM) dalam suatu usaha koperasi perlu adanya implementasi kebijakan terkait tingkat pendidikan karyawan, pembinaan pengetahuan dan skill, sosialisasi, serta pengembangan karir. Koperasi membutuhkan SDM yang kompeten sesuai dengan bidangnya dan harus memenuhi berbagai aspek kompetensi seperti *Knowledge Competencis*, *Skill Competencis*, dan *Attitude Competencis*. Untuk menciptakan SDM yang berkualitas, perlu dilakukan strategi peningkatan kompetensi yang mencakup peningkatan pendidikan, pengembangan karir, dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta skill.

Selain itu, penting bagi koperasi untuk memahami tugas pokoknya agar dapat menghasilkan pelayanan maksimum yang sesuai dengan keadaan anggota atau masyarakat sekitar agar selaras dengan visi, misi, dan budaya koperasi. Serta menyediakan sistem *reward* dan pengakuan yang sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Program pengembangan karir juga perlu diperkuat dengan pembukaan peluang untuk rotasi jabatan, penugasan proyek khusus, atau sponsor untuk pendidikan lanjutan guna meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- Anis, F. C., K Lengkong, V. P., Ch Pandowo, M. H., Clivert Anis, F., Lengkong, V. P., Ch Pandowo, M. H., & Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, J. (2023). *Analysis Of The Between Career Development And Job Promotion On Job Satisfaction Of Employees At The Agricultural Technology Research Institute (Bptp) Of North Sulawesi Province*. 11(4), 230–238.
- Batu, M. R. D. R. L. (n.d.). *Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi*.
- Dewanti, D. C., Murtini, W., & Murwaningsih, T. (2022). Pembagian Kerja Pegawai Pada Bagian Pengolahan Data Dan Informasi Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 6(1), 48–58.
- Halim, W. S. (2016). Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal. *Agora*, 4(1), 179–185.
- Hidayah, I. N., Setia, R. F. I. P., & Saifuddin, M. (2022). Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Program Pengembangan dan Pelatihan Karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah. *Jurnal Ilmiah Feasible (JIF)*, 4(1), 48–60. <https://doi.org/10.32493/fb.v4i1.48-60.15716>
- Izza Metha Widiyaningrum, Masruhi Kamidin, Nur Alam Umar, I. H. A. (2022). Implementasi Program Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Daya Makassar. In *Center of Economic Student Journal* (Vol. 5, Issue 4).
- Marthalia, L. (n.d.). *Strategi Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0*. 12(4), 2023.
- Melina, F. (2020). Pembiayaan Murabahah Di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*.
- Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (n.d.). *Efektifitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan*. 18(1), 2021–2045.
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica*, 3(2).

- Putra, I. P. W., & Suwendra, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi di Kabupaten Gianyar. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 118–127.
- Rafsanjani, H. (2019). Koperasi Syariah dan Keuangan Inklusif. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 4(2), 187–205.
- Rinawati, I., Khusna², I., & Fatimah³, D. S. (2023). Model Penyelesaian Pembiayaan Bermasalah Pada Akad Murabahah Di Ksps Arthamitra Sejati Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmu Hukum Dan Ekonomi Islam*, 5(2), 112–122.
- Riski Cahyono, S., Bastian, Y., Kelautan Banyuwangi Transmigrasi No, A. J., & Kalipuro Banyuwangi, K. (2020). *DISCOVERY: Jurnal Kemaritiman dan Transportasi Optimalisasi Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Pt. Sadena Mitra Bahari Cabang Banyuwangi* (Vol. 2, Issue 1).
- Setyowati, R. (2023). *Peranan Sistem Informasi Manajemen Dalam Penggunaan E-Commerce Dan Kemudahan Pelayanan Konsumen Pt Keramika Indonesia Assosiasi (KIA)*. 1(1).
- Susi, F. S. W., & Ayunda Putri Nilasari. (2023). Peningkatan Kualitas Perbankan Syariah Dengan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm). *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 11(1), 32–49. <https://doi.org/10.21067/jrma.v11i1.7473>
- Tiara Puspa, & Sovian, M. S. I. (2023). Faktor-Faktor Kunci Sikap Manajemen (Managerial Behaviour) Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2481–2494. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16921>
- Wapa Siti Muplihah1, F. A. (2022). Analisis aspek sumber daya manusia terhadap kinerja pada koperasi Wapa. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*.

This article is under:



Copyright Holder :

© Ainia Rizqiatul Hikmah dkk (2024).

First Publication Right :

© Jurnal At-Tamwil: Kajian Ekonomi Syariah