



STUDI LITERATUR REVIEW TERHADAP PENELITIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA BMT (BAITUL MAL WAT TAMWIL)

Difi Dahliana¹, Mona Khairida Syafa², Muhammad Yulian Ma'mun³, Nor Filiana
Agustina⁴, Zainal Ilmi⁵

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

monakhairidasyafa@gmail.com

Received 2 September 2023; Received in revised form 10 Oktober 2023; Accepted 26 Oktober 2023

Abstrak

Penelitian terdahulu yang membahas tentang manajemen sumber daya manusia pada BMT sudah banyak dilakukan. Akan tetapi, belum ada literatur review terhadap topik tersebut. Oleh karena itu, penulisan artikel ini bertujuan untuk melakukan literature review terhadap hasil-hasil penelitian manajemen sumber daya manusia pada BMT. Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan dengan pendekatan kualitatif. Hasil revidi menunjukkan bahwa manajemen SDM pada BMT umumnya sudah berjalan mulai dari perencanaan, penempatan, pengembangan, pengawasan dan evaluasi. Namun, pelaksanaan manajemen SDM BMT belum memiliki standar dan aturan yang terintegrasi. Oleh karena itu, dibutuhkan standarisasi manajemen SDM BMT yang terintegrasi untuk seluruh BMT.

Kata kunci: BMT; Manajemen; Sumber Daya Manusia.

Abstract

Previous research discussing human resource management in BMT has been widely conducted. However, there is no literature review on the topic. Therefore, the writing of this article aims to conduct a literature review of the results of human resource management research on BMT. This research uses a literature method with a qualitative approach. The results of the review show that HR management in BMT has generally run from planning, placement, development, supervision, and evaluation. However, the implementation of BMT HR management does not yet have integrated standards and rules. Therefore, it is necessary to standardize integrated BMT HR management for all BMT.

Keywords: BMT; Management; Human Resources.

PENDAHULUAN

BMT merupakan salah satu bentuk lembaga keuangan mikro syariah di Indonesia yang berperan menggerakkan perekonomian masyarakat lapisan bawah (Dahliana 2022b). Pertumbuhan perekonomian umat tidak lepas dari kemajuan ekonomi syariah yang saat ini mengalami kemajuan pesat. Kemajuan ini terlihat dengan berdirinya lembaga keuangan syariah di Indonesia. Sejak tahun 1990, diperkenalkannya koperasi yang beroperasi berdasarkan sistem

syariah telah membawa perubahan transformatif dalam masyarakat Indonesia, khususnya di kalangan penduduk yang mayoritas beragama Islam, dengan menghilangkan unsur riba (Balady, Kholifah, dan Winata 2023).

Salah satu lembaga keuangan non bank yang berbadan hukum koperasi adalah Baitul Maal wa Tamwil (BMT) (Dahlia 2022a). Pengertian dalam bahasa Indonesia, BMT merupakan singkatan dari Balai Usaha Mandiri Terpadu, yaitu lembaga keuangan yang fokus pada pemberdayaan individu dan mendorong pembangunan ekonomi dalam masyarakat yang adil dan merata. Anggotanya berdedikasi untuk menciptakan dan mengembangkan sistem ekonomi yang mengutamakan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat (Choiroyah dan Mahfiah 2022).

BMT telah berkembang sangat pesat sejak didirikan dan sekarang hadir di hampir semua provinsi di Indonesia (Tanjung dan Novizas 2020). BMT telah berkembang menjadi model untuk Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) di Indonesia (Tanjung dan Novizas 2020). Jumlah LKMS (termasuk BMT) di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan data, pada tahun 2004 terdapat 3.000 BMT, meningkat menjadi 3.200 BMT pada tahun 2006, dan meningkat menjadi 5.200 BMT pada tahun 2010. Hal ini menjadi bukti bahwa BMT telah diterima oleh masyarakat sebagai lembaga pemberdayaan masyarakat kecil. Untuk menjamin pertumbuhan dan kemajuan, BMT memerlukan penguatan berbagai faktor, salah satunya sumber daya manusia (SDM) yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja dari BMT itu sendiri (Paramita 2017).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif yang penting bagi sebuah lembaga atau perusahaan (Fatikhin 2020). Sumber daya manusia bagian terpenting yang harus selalu diperhatikan bagi sebuah lembaga atau perusahaan, sebab SDM sebagai penerapan disiplin kerja serta pengembangan karir (Wafiroh, Hakim, dan Amalia 2022). Fakta menunjukkan banyak BMT yang tenggelam atau dibubarkan karena berbagai sebab seperti rendahnya kualitas sumber daya manusia (Dahlia 2022a), buruknya profesionalisme manajemen, dan pelanggaran kepercayaan oleh manajemen sehingga menimbulkan ketidakpercayaan masyarakat juga menimbulkan permasalahan negatif seperti penarikan dana dalam jumlah besar dan kesulitan keuangan, serta isu-isu negatif lainnya tentang BMT (Fitriani, Sudiarti, dan Lubis 2023).

Fenomena seperti ini, memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi organisasi untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan organisasi yang efektif melalui pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing (Ismunandar dan Munir 2022). Peneliti menyadari sangat penting untuk mengembangkan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia pada BMT meskipun sudah ada beberapa penelitian yang dilakukan berkaitan dengan topik tersebut di Indonesia namun penelitian yang berbentuk *literature review* masih belum penulis temukan (Amri dkk. 2023).

Oleh karena itu, penulis melakukan *literature review* ini dengan tujuan dapat mengidentifikasi kesenjangan dan menawarkan saran untuk arah penelitian di masa depan. Selain meringkas dan menjabarkan hasil penelitian terdahulu peneliti juga menganalisis area yang berpotensi besar untuk

memperluas kontribusi jurnal penelitian dan membuat penelitian yang bertopik manajemen sumber daya manusia pada BMT di Indonesia semakin berkembang.

BAHAN DAN METODE

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting, baik itu dalam institusi maupun perusahaan. SDM sebagai penggerak organisasi dalam lembaga atau perusahaan, berperan sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia juga menjadi kunci penentu perkembangan suatu perusahaan, pada hakikatnya sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Susan 2019).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan cara yang dilakukan untuk mengelola dalam hal melaksanakan pekerjaan, memberikan pelatihan, evaluasi, penghargaan kepada karyawan, dan juga peka terhadap permasalahan terkait dengan manajemen tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta keadilan para karyawan (Arraniri, Firmansyah, dan dkk. 2021). MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan (Susan 2019).

MSDM pada dasarnya mencakup lima hal yaitu kinerja karyawan, produktifitas karyawan, motivasi, semangat kerja karyawan, dan kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik, dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti memberikan imbalan, menjalin komunikasi dan hubungan yang baik, serta informasi yang tepat dan jelas. Selanjutnya untuk meningkatkan produktifitas karyawan dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Samsuni 2017).

Terdapat tujuh faktor penting yang digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, yaitu prestasi, pengakuan, tantangan, kepentingan, tanggung jawab, promosi, gaji dan tunjangan. Selanjutnya semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan membuat desain pekerjaan organisasi yang terstruktur dan jelas untuk membantu mempengaruhi secara positif kondisi kerja untuk membantu membangkitkan semangat kerja pada karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang di rasakan dan sebaliknya (Samsuni 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini peneliti melakukan identifikasi terhadap manajemen sumber daya manusia pada BMT melalui jurnal-jurnal terindeks yang ditemukan dalam Google Scholar. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan dalam jurnal-jurnal, peneliti melakukan *literature review* terhadap sepuluh hasil penelitian, yang bertujuan untuk mengetahui cara yang dilakukan oleh pihak BMT

dalam membentuk sumber daya manusia yang mampu mengelola BMT dengan baik dan professional sesuai dengan penelitian yang dilakukan di Indonesia berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pada BMT.

Tabel 1. Penelitian Terkait Manajemen Sumber Daya Manusia pada BMT.

No	Peneliti	Judul	Temuan	Jurnal
1	M. Zaky Mubarak Lubis	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah	Perencanaan SDM BMT At-Taqwa mengutamakan efektivitas dan Rekrutmen <i>centralized</i> dan <i>decentralized recruitment technique</i> . Seleksi tenaga kerja yang dilakukan oleh BMT adalah pendekatan <i>successive hurdless</i> . Perencanaan karir menerapkan <i>vertical system</i> (bertahap). Penilaian kinerja BMT masih subjektif belum ada standar tolak ukur baku. Pemberian kompensasi dan insentif telah dilakukan dengan baik (Lubis 2017).	Jurnal BanqueSyar'ih Vol.3 No. 2 Tahun 2017
2	Amirul Fatikhin	Model Pengelolaan Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah (Studi Bmt El Amanah Kendal)	pengelolaan SDI di BMT Al Amanah Kendal, masih belum maksimal dalam pengelolaannya. Hal ini ditunjukkan dari stakeholder yang menilai kurang puas dari segi pelayanan maupun penjelasan tentang suatu produk dari Lembaga itu sendiri, disebabkan perekrutan yang kurang tepat dan masih banyak SDI yang belum menguasai teknologi serta dasar-dasar muamalah yang baik dan benar (Fatihin dan Misidawati 2022).	Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1 No. 1 Tahun 2022
3	M. Paramita	Analisis Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Mikro Syariah	Indikator kinerja menunjukkan BMT-BMT di Yogyakarta telah melaksanakan pengembangan SDM dengan baik. apun pengetahuan serta agama. Sistem pengembangan yang dilaksanakan melalui program pendidikan dan pelatihan (internal dan eksternal) berorientasi pada peningkatan kompetensi dan kinerja SDM. (Paramita 2017).	Jurnal Syarikah Vol. 3 No.2 Tahun 2017

- | | | | | |
|---|---|---|--|--|
| 4 | Asma'ul Wafiroha, Rahmad Hakim, dan Rahmi Amalia | Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia pada BMT UGT Cabang Nusantara Botolinggo melalui tiga cara yaitu pertama rekrutmen dengan mengutamakan calon pegawai lulusan pesantren. Strategi pengembangan internal yang kedua terdiri dari pelatihan, pemberian motivasi, <i>spirit culture</i> (melakukan tadarus dan doa bersama setiap pagi), insentif dan pengembangan disiplin. Strategi pengembangan eksternal yang ketiga terdiri dari kompetensi dan pelatihan (Wafiroh dkk. 2022). | Internatio
nal Journal
of Islamic
Economics
Developm
ent and
Innovation
(IJIEDI)
Vol. 1 No.
2 Tahun
2022 |
| 5 | Rina Fitriani, Sri Sudiarti, dan Fauzi Arif Lubis | Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Baitul Mal Wat Tamwil di Sumatera Utara | Berdasarkan matriks IFE serta EFE, maka kuadran strategi yang dihasilkan berada pada kuadran 1 yaitu strategi progresif. Pendekatan yang digunakan untuk mengembangkan SDM BMT di Sumatera Utara adalah Strategi SO. Kekuatan legalitas BMT akan digunakan untuk meningkatkan hubungan internal dan eksternal (Fitriani dkk. 2023). | Jurnal
Ilmiah
Ekonomi
Islam Vol.
9 No. 2
Tahun
2023 |
| 6 | Arif Ismunandar, dan Sirojul Munir | Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Keunggulan Bersaing Di BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera, Kecamatan Kotagajah, Kabupaten Lampung Tengah | peranan KSPPS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera dalam meningkatkan keunggulan bersaing pada sumberdaya manusia yang dimiliki yaitu dengan melaksanakan proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan SDM karyawan (Ismunandar dan Munir 2022). | Al-
Wathan:
Jurnal
Ilmu
Syariah
Vol. 3 No.
1 Tahun
2022 |
| 7 | Farida Umi Choiriyah, dan Mahfiyah | Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bmt Sidogiri Capem Kencong | Sistem rekrutmen di BMT Sidogiri Cabang Kencong sangat baik dengan menggunakan dua metode yaitu rekrutmen internal dan eksternal. Rekrutmen eksternal diutamakan sarjana Perbankan Syariah atau yang relevan, sedangkan internal diperuntukkan bagi alumni | Lan Tabur:
Jurnal
Ekonomi
Syari'ah
Vol. 4 No.
1 Tahun
2022 |

- | | | | | |
|----|---|---|--|---|
| | | | Pondok Pesantren Sidogiri (Choiroyah dan Mahfiyah 2022). | |
| 8 | Nuntupaa Mutamakki m Billah | Manajemen Sumber Daya Insani Di Bmt Ugt Sidogiri | Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan dimulai dari perencanaan sumber daya manusia, analisis rancang bangun atau prosedurnya, sampai pada berbagai kendala dalam perekrutan (Nuntupa dan Billah 2020). | Ar-Ribhu: Manajeme n Ekonomi dan Keuangan Syariah Vol. 1 No. 2 Tahun 2020 |
| 9 | A. Muhyiddin Khotib, Syarifuddin, dan Chusnia Lailis Sholeh | Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mengembangkan KSPPS BMT NU Cabang Tanah Merah Bangkalan | Manajemen sumber daya manusia yang diberikan oleh BMT NU Tanah Merah dilakukan dari proses rekrutmen, seleksi penentuan jabatan, penempatan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, mengadakan pelatihan, dan pengembangan yaitu suatu kenyataan yang harus dilakukan oleh BMT NU sehingga betul-betul dapat mengembangkan (Khotib, Syarifuddin, dan Sholeh 2022). | Jurnal al-Idarah Vol. 3 No. 2 Tahun 2022 |
| 10 | Gigih Afif Rosyid, Nur Alfi Khotamin, dan Ambariyani | Analisa Kualitas Sumber Daya Insani Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bmt Mitra Mandiri Sejahter Lampung Tahun 2020 | Peran kualitas SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung Tahun 2020 ditunjang dengan proses rekrutmen pegawai, pembinaan berupa pelatihan dan pemberoan reward, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja dan kerjasama tim yang baik (Rosyid, Khotamin, dan Ambariyani 2023). | Srikandi: Journal of Islamic Economics and Banking Vol. 2 No. 2 |

Menurut penelitian terdahulu berdasarkan hasil review penulis, ditemukan beberapa cara yang dilakukan oleh BMT untuk memajemen sumber daya manusia dalam pengelolaannya agar BMT dapat berjalan dengan baik. Beberapa temuan tentang manajemen sumber daya manusia pada BMT dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Proses rekrutmen dan penempatan posisi karyawan sesuai dengan kebutuhan BMT

Dalam proses rekrutmen dan penempatan posisi karyawan harus sesuai dengan yang diperlukan oleh BMT, kebutuhan yang dimaksud mencakup kualitas serta kuantitas. Kebutuhan karyawan berdasarkan kualitas dalam proses rekrutmen dan penempatan posisi disesuaikan dengan lulusan yang linear dengan

posisi yang dicari oleh BMT (Lubis 2017). Kualitas karyawan juga dilihat dari fisik, karena kualitas fisik atau jasmani karyawan dapat menjadikan kinerja lebih optimal. Karyawan memiliki kesehatan jasmani yang terlihat secara fisik dapat menghasilkan sebuah kinerja yang maksimal. Selain itu, kualitas karyawan bisa dilihat dari nonfisik dengan memperhatikan mengenai keterampilan dan pengetahuan (Rosyid dkk. 2023). Sehingga dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan dapat dilaksanakan secara maksimal sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki (Hamid dkk. 2023). Sedangkan berdasarkan kuantitas dilihat berdasarkan jumlah karyawan yang dibutuhkan dalam sebuah BMT (Lubis 2017), agar semua karyawan memiliki tugasnya masing-masing dan akan lebih efektif serta efisien.

b. Menggelar pelatihan dan pengembangan kepada karyawan sesuai dengan tugas

Setelah melalui proses rekrutmen, karyawan yang telah ditetapkan lolos diberikan pelatihan agar memperbaiki performansi pekerja, pada suatu pekerja tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab (Choiroyah dan Mahfiyah 2022).

Langkah terbaik untuk memaksimalkan kinerja para karyawan, tidak hanya memberikan pelatihan kepada karyawan baru, namun karyawan lama juga diharuskan mengikuti pelatihan yang di laksanakan oleh pihak BMT. Hal ini dilakukan agar para karyawan bisa bekerja dengan pekerjaan yang di inginkan oleh pihak BMT dan tercapai sebuah efesiensi kerja, serta meminimalisir terjadi kesalahan dalam bekerja (Khotib dkk. 2022).

Menjadi seorang karyawan maka perlu disiapkan dan dibantu untuk memperoleh keterampilan dan tanggung jawab, sehingga BMT betul-betul dapat berkembang. Ketika karyawan telah diberikan pelatihan maka hal yang harus dilakukan selanjutnya yaitu mengembangkan ilmu yang telah diperoleh untuk diterapkan dalam tugasnya sebagai karyawan BMT (Nuntupa dan Billah 2020).

c. Promosi jabatan dan memberikan kompensasi kepada karyawan berprestasi

Salah satu yang membuat karyawan bekerja lebih baik dan semangat dikarenakan adanya sebuah motivasi. Salah satu yang dapat meningkatkan motivasi seorang karyawan yaitu ketika usaha yang selama ini dilakukan dengan maksimal dan juga memberikan hasil yang terbaik diharapkan adanya timbal balik

dari instansi atau perusahaan dalam bentuk promosi jabatan sebagai bentuk penghargaan karyawan berprestasi. Biasanya penilaian terhadap karyawan berprestasi dilakukan berdasarkan pengamatan dari atasan (Lubis 2017).

Pada bagian insentif dan kompensasi, umumnya BMT memberikan gaji pokok, tunjangan beras, tunjangan jabatan dan juga asuransi dalam bentuk BPJS Ketenagakerjaan kepada semua karyawan (Lubis 2017). Oleh karena itu, memberikan kompensasi tambahan kepada karyawan yang berprestasi dapat menjadi sebuah motivasi bagi karyawan untuk berlomba-lomba memberikan kinerja yang terbaik. Kompensasi tambahan biasanya diberikan kepada karyawan yang mampu melebihi target, mencapai sebuah kriteria yang telah ditetapkan BMT, dan lainnya.

d. Menjalin hubungan yang baik kepada sesama karyawan

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di BMT dapat ditingkatkan melalui lingkungan internal yang nyaman, sehingga karyawan dalam menjalani pekerjaan akan lebih semangat (Rosyid dkk. 2023). Hal ini bisa dilakukan dengan membangun hubungan antar karyawan yang harmonis. Manfaat adanya hubungan yang baik antar sesama karyawan akan meningkatkan kualitas SDM itu sendiri dan berdampak positif bagi BMT. Namun tidak hanya antar karyawan saja, tapi pada atasan juga terjalin hubungan yang baik. Hal tersebut merupakan manifestasi dari manajemen di BMT yang saat ini notabene masih bersifat kekeluargaan (Fitriani dkk. 2023).

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil *review* terhadap sepuluh artikel jurnal yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada BMT ditemukan bahwa manajemen SDM pada BMT umumnya sudah berjalan mulai dari perencanaan, penempatan, pengembangan, pengawasan dan evaluasi. Namun, dalam pelaksanaannya, masing-masing BMT memiliki cara sendiri karena belum ada standar dan aturan yang terintegrasi bagi BMT layaknya sistem pengelolaan SDM di perbankan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan tata kelola BMT diperlukan standarisasi manajemen SDM yang terintegrasi untuk BMT-BMT di seluruh Indonesia.

DAFTAR RUJUKAN

Amri, Ary Dean, Rizky Anggreyn, Qorry Ambiya, Ita Fitriana, Eka Rizki, dan Syarifah Rizki Amanda. 2023. "Analisis Promosi Dan Manajemen Resiko Pada BMT Al Ishlah Untuk Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat di Kota

- Jambi." *Jurnal Ekonomi, Mamanejen, Bisnis dan Ssosial (EMBISS)* 3(4):387–93.
- Arraniri, Iqbal, Hamdan Firmansyah, dan dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Penerbit Insania.
- Balady, Moh Haris, Risma Nur Kholifah, dan Tria Sughesti Adifa Winata. 2023. "Analisis Manajemen Risiko Pembiayaan Pada Produk Layanan Berbasis Jamaah (LASISMA) Tanpa Jaminan Di BMT NU Cabang Kalibaru." *Journal Of Indonesian Social Society* 1(3):145–50.
- Choiroyah, Farida Umi, dan Mahfiyah. 2022. "Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia di BMT Sidogiri Capem Kencong." *Lan Tabur: Jurnal Ekonomi Syari'ah* 4(1):162–76.
- Dahlia, Difi. 2022a. "Pendekatan Balanced Scorecard dalam Mengukur Kinerja Baitul Mal wa Tamwil Amanah Kota Banjarmasin." *Al-Iqtishadiyah : Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah* 7(1):1–16. doi: 10.31602/iqt.v7i1.5006.
- Dahlia, Difi. 2022b. "Persepsi Nasabah Terhadap Peran BMT Kota Banjarmasin." *Al-Iqtishadiyah : Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah* 6(1):44–51. doi: 10.31602/iqt.v6i1.3099.
- Fatihin, Amirul, dan Dwi Novaria Misidawati. 2022. "Model Pengelolaan Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah (Studi Bmt El Amanah Kendal)." *JINGJI : Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen* 1(1):1–9.
- Fatikhin, Amirul. 2020. "Model Pengelolaan Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah (Studi di KPPS BMT El Amanah Kendal)." *Jurnal Ekonomi Syariah dan Akuntansi* 1(2):9–16.
- Fitriani, Rina, Sri Sudiarti, dan Fauzi Arif Lubis. 2023. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Baitul Mal Wat Tamwil di Sumatera Utara." *JIEI: Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 9(2):2091–98.
- Hamid, Nurdjanah, Muhaimin, Arif Purwantoro, Muhammad Dheo Adrian Muhari, Tri Martial, dan Musran Munizu. 2023. "Do Workload and OCB Affect Employee Performance Moderated by Satisfication?" *Journal of Law and Sustainable Development* 11(3):1–12.
- Ismunandar, Arif, dan Sirojul Munir. 2022. "Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Keunggulan Bersaing di BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera, Kecamatan Kotagajah, Kabupaten Lampung Tengah." *Al-Wathan: Jurnal Ilmu Syariah* 3(01):51–64.
- Khotib, A. Muhyiddin, Syarifuddin, dan Chusnia Lailis Sholeh. 2022. "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mengembangkan KSPPS BMT NU Cabang Tanah Merah Bangkalan." *Jurnal al-Idārah* 3(2):133–43.

- Lubis, M. Zaky Mubarak. 2017. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah." *Jurnal BanqueSyar'i* 3(2):327-66.
- Nuntupa, dan Mutamakkim Billah. 2020. "Manajemen Sumber Daya Insani di BMT UGT Sidogiri." *Ar-Ribhu: Manajemen Ekonomi dan Keuangan Syariah* 1(2):204-12.
- Paramita, M. 2017. "Analisis Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Mikro Syariah." *Jurnal Syarikah* 3(2):343-57.
- Rosyid, Gigih Afif, Nur Alfi Khotamin, dan Ambariyani. 2023. "Analisa Kualitas Sumber Daya Insasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di BMT Mitra Mandiri Sejahtera Lampung Tahun 2020." *Srikandi: Journal of Islamic Economics and Banking* 2(2):55-66.
- Samsuni. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan* 17(1):113-24.
- Susan, Eri. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9(2).
- Tanjung, Muslim, dan Arina Novizas. 2020. "Eksistensi Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Dalam Perekonomian Islam." *Jurnal Magister Ilmu Hukum (Hukum dan Kesejahteraan)* 3(1):27-35.
- Wafiroh, Asma'ul, Rahmad Hakim, dan Rahmi Amalia. 2022. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo." *IJIEDI: International Journal of Islamic Economics Development and Innovation* 1(2):67-78.