

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pekalongan

Shinta Nurul Fuadah^{1*}, Marwini¹

¹ Program Studi Ekonomi Islam, Universitas Diponegoro, Indonesia

Corresponding Author: sintaamri24@gmail.com^{1*}

Article History

Received : 27-09-2024

Revised : 17-10-2024

Accepted : 27-10-2024

Keywords: Education; Employee Performance; Training; Work Experience

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi karena adanya perkembangan bank Syariah di Indonesia yang disertai dengan penurunan jumlah karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Pekalongan memengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini menggunakan populasi karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Pekalongan. Jumlah sampel yang diambil adalah 52 orang, dan teknik pengambilan sampel adalah teknik slovin. Data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden melalui gforms. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan diolah menggunakan software IBM SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Pekalongan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup kuat dengan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 66,2%.

ABSTRACT

This research is motivated by the development of Islamic banks in Indonesia which is accompanied by a decrease in the number of employees. This study aims to see how the educational background, training, and work experience of employees of Bank Muamalat Pekalongan Branch Office affect their performance. This research uses a population of employees of Bank Muamalat Pekalongan Branch Office. The number of samples taken was 52 people, and the sampling technique was the slovin technique. Data for this study were collected using a questionnaire distributed to respondents via gforms. This study uses multiple linear regression analysis and is processed using IBM SPSS version 27 software. The results showed that the educational background, training, and work experience of employees of Bank Muamalat Pekalongan Branch Office had a significant positive effect on their performance, both partially or simultaneously. The three variables have a strong enough influence as indicated by the

coefficient of determination of 66,2%.

PENDAHULUAN

Bank Syariah adalah lembaga perbankan yang menjalankan operasinya berdasarkan prinsip syariah. Perkembangan bank syariah di Indonesia memerlukan manajemen sumber daya manusia syariah yang berkualitas. Sumber daya manusia yang sudah ada harus dimanfaatkan dan dikembangkan untuk mendapatkan kinerja yang maksimal. Maka dari itu sumber daya manusia menjadi salah satu hal penting yang diperhatikan oleh setiap perusahaan (Malik, 2016). Namun, saat ini sumber daya manusia (SDM) mengalami keterbatasan dalam menjalankan tugasnya. Pertama, banyaknya perbankan syariah di Indonesia tidak diimbangi dengan tenaga kerja yang memadai, terutama tenaga kerja di bidang perbankan syariah. Kedua, pendidikan tentang perbankan syariah sangat sedikit, sebagian besar berfokus pada pengenalan ekonomi konvensional daripada ekonomi Islam. Akibatnya, perhatian terhadap ekonomi Islam khususnya perbankan syariah terabaikan dan kurang mendapatkan perhatian (Purnomo, 2019)

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk. (BMI) merupakan bank dengan prinsip syariah pertama di Indonesia. Aset Bank Muamalat tercatat sebesar Rp64,9 triliun, meningkat 5,4% (yoy) dari sebelumnya yang sebesar Rp61,6 triliun. Laba bersih Bank Muamalat mengalami peningkatan dan penurunan dalam beberapa tahun terakhir. Laba bersih dapat menentukan bagaimana kinerja dari suatu perusahaan dan juga akan mempengaruhi laba perusahaan tersebut dimasa mendatang.

Data Laba Bersih PT. Bank Muamalat Indonesia Tahun 2017-2021 menunjukkan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, laba bersih yang diperoleh Bank Muamalat mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Pada tahun 2017 laba bersih mencapai Rp 249.390.000.000. Pada tahun 2018 mengalami penurunan hingga Rp 41.348.000.000. Namun pada tahun 2019 anjlok kembali, laba bersih yang didapatkan sebesar Rp 15.511.000.000. Pada tahun 2020 laba bersih yang diperoleh mencapai Rp 29.532.000.000. Terjadi penurunan kembali pada tahun 2021 yaitu mencapai Rp 19.638.000.000. Profitabilitas Bank Muamalat Indonesia secara garis besar mengalami kemunduran hal ini disebabkan oleh manajemen sumber daya manusia yang kurang produktif. Oleh karena itu, perlu adanya kajian ulang atau penelitian untuk memperbaiki penyebab penurunan kinerja sumber daya manusia sehingga dapat berdampak pada penurunan produktivitas (Puryanti dkk, 2022).

Bank Muamalat Indonesia KC Pekalongan memiliki beberapa masalah ditunjukkan oleh para karyawan. Bank Muamalat KC Pekalongan mengalami penurunan kinerja karyawan pada tahun 2020 dengan jumlah presentase 17,1% turun menjadi 28,5% pada tahun 2021 (Prayoga dkk, 2022). Wawancara yang dilakukan oleh peneliti tanggal 18 September 2023 dengan Branch Manager Bank Muamalat KC Pekalongan bahwa terdapat sejumlah masalah yang dihadapi oleh bank tersebut, salah satunya adalah masalah yang berkaitan dengan kinerja pekerja yang menurun. Hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya pengalaman kerja karyawan, terutama karyawan baru karena mereka masih kurangnya pengetahuan tentang

kemajuan teknologi yang terjadi di tempat kerja. Akibatnya, jika terjadi masalah karyawan tidak dapat menggantikan satu sama lain dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu karena latar belakang karyawan tidak semua dari yang selinier tapi menurutnya jika selalu mengikuti pelatihan karyawan yang berlatar belakang non perbankan akan bisa segera menyesuaikan.

Data Karyawan Bank Muamalat KC Pekalongan memperlihatkan bahwa beberapa karyawan Bank Muamalat KC Pekalongan memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan yang diemban. Sub Branch Manager diemban oleh seseorang lulusan sarjana kesehatan masyarakat. Sarjana ekonomi manajemen mendapat jabatan Customer Service. Fakta lain bahwa hanya sekitar dari 10 persen karyawan di sektor keuangan syariah berlatar belakang bank syariah, mayoritas dari mereka berasal dari sumber daya konvensional dengan sedikit pengetahuan tentang perbankan syariah (Amalia, 2020). Ketidaksesuaian latar belakang yang dimiliki oleh karyawan, diduga akan mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas. Kinerja karyawan yang dihasilkan membutuhkan bekal kemampuan yang mumpuni yang dimiliki oleh karyawan (Syaifullah, 2018).

Bank Muamalat berkomitmen penuh ingin meningkatkan kinerja karyawannya. Pada akhir tahun 2022, realisasi biaya program pendidikan dan pelatihan karyawan mencapai Rp 9,6 miliar (Bank Muamalat, 2022). Hal tersebut harus dimanfaatkan dengan baik guna mendapatkan karyawanyang berkualitas. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pekalongan akan terus berupaya meningkatkan kualitas dan layanan yang diberikan kepada kliennya. Keunggulan bersaing Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pekalongan berasal dari sumber daya manusia yang terampil, berkompeten, dan berwawasan luas. Oleh karena itu, salah satu komponen keberhasilan visi dan misi Bank Muamalat Kantor Cabang Pekalongan adalah pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang baik menjadi parameter keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diidentifikasi melalui latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yaitu regresi linier berganda. Sampel yang akan digunakan adalah 52 karyawan dari Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pekalongan. Teknik pengambilan data menggunakan metode kuesioner dengan skala *likert*. Skala *likert* menggunakan teknik skoring minimal 1 (satu) dan maksimal 5 (lima) untuk menjelaskan tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka model persamaan ekonometrika yang digunakan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1. X_1 + \beta_2. X_2 + \beta_3. X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
α	= Konstanta
β_1	= Koefisien regresi latar belakang pendidikan
β_2	= Koefisien regresi pelatihan
β_3	= Koefisien regresi pengalaman kerja
X1	= Latar belakang pendidikan
X2	= Pelatihan
X3	= Pengalaman kerja
ϵ	= Standard Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bank Muamalat Indonesia Tbk, juga dikenal sebagai Bank Muamalat Indonesia, didirikan sebagai bank syariah pertama di Indonesia pada tahun 1991. Lokasi yang digunakan sebagai objek penelitian ini adalah Bank Muamalat KC Pekalongan yang berlokasi di Jl. Hayam Wuruk No.142 Pekalongan, Jawa Tengah. Struktur organisasi ini terdiri dari beberapa bagian, seperti Branch Manager, Relationship Manager, Financing Support Unit, dan lain-lain. Branch Manager bertanggungjawab untuk memastikan bahwa tujuan semua terpenuhi, sedangkan Relationship Manager bertugas mencapai target Funding yang telah ditetapkan. Financing Support Unit, pada gilirannya, berfungsi sebagai Credit Investigation dan membuat laporan taksasi. Manajer Bisnis bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap operasional perkembangan cabang, sedangkan Manajer Operasional mensupervisi, mengkoordinir, dan memonitor terhadap bidang operasional kantor cabang. Manajer Operasional juga berfungsi sebagai Customer Identification Officer dan melakukan pengawasan atas biaya-biaya operasional. Struktur organisasi Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekalongan dibuat agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan wewenang dengan baik dan bertanggungjawab. Bank Muamalat Indonesia KC Pekalongan memiliki karyawan 26 laki-laki dan 26 perempuan. Karyawan dengan lulusan S1 sejumlah 49 orang, artinya sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pekalongan didominasi oleh karyawan yang telah mengikuti pelatihan sebanyak 21-40 kali dengan presentase 48% artinya karyawan yang telah mengikuti banyak pelatihan menunjang kinerja yang tinggi. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pekalongan didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun dengan persentase 52% artinya sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik. Hal itu menunjang kinerja karyawan yang tinggi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meneliti arah dan seberapa besar pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil keluaran

koefisien beta dari analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
Latar Belakang Pendidikan	0,245	0,094	0,299
Pelatihan	0,205	0,125	0,299
Pengalaman Kerja	0,392	0,114	0,409

Sumber: Hasil Olah Data Primer dengan SPSS 27, 2024

Hasil uji analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.1 maka dapat terbentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,299.X1 + 0,299.X2 + 0,409.X3$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Latar Belakang Pendidikan

X2 : Pelatihan

X3 : Pengalaman Kerja

Dari model regresi linear berganda tersebut, maka dapat diuraikan :

1. Variabel latar belakang paendidikan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pekalongan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,299. Artinya, apabila faktor latar belakang paendidikan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi tidak terjadi perubahan pada variabel lain (bersifat tetap).
2. Variabel pelatihan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pekalongan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,299. Artinya, apabila faktor pelatihan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi tidak terjadi perubahan pada variabel lain (bersifat tetap).
3. Variabel pengalaman kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,409. Artinya, apabila faktor pengalaman kerja mengalami peningkatan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi tidak terjadi perubahan pada variabel lain (bersifat tetap).

Tabel 2. Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji-t)

Variabel	Sig.
Latar Belakang Pendidikan	0,012
Pelatihan	0,009
Pengalaman Kerja	0,001

Sumber: Hasil Olah Data Primer dengan SPSS 27, 2024

1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan
Variabel latar belakang pendidikan memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu 0,012, artinya bahwa latar belakang pendidikan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan
Variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu 0,009, artinya bahwa pelatihan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Variabel pengalaman kerja memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu 0,001, artinya bahwa pengalaman kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
Regression	31,406	0,0001
Residual		
Total		

Sumber: Hasil Olah Data Primer dengan SPSS 27, 2024

Nilai F hitung yang dihasilkan adalah 31,406 dengan nilai sig 0,0001. Maka dapat disimpulkan variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
0,814	0,662	0,641	1,337

Sumber: Hasil Olah Data Primer dengan SPSS 27, 2024

Sebagaimana yang terdapat pada yang dihasilkan adalah 0,662 atau 66,2%. Artinya variabel latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja

karyawan dengan besaran pengaruh sebesar 66,2%. Adapun sisanya yaitu 33,8 % kinerja karyawan dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Hasil dari uji pengaruh signifikansi parsial adalah bahwa variabel latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pekalongan. Hasil dari uji signifikansi simultan adalah bahwa latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pekalongan. Hasil tersebut dinyatakan berdasarkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $31,406 > 2,85$ dengan nilai sig 0,0001 lebih kecil dari 0,05. Kemudian melalui uji koefisien determinasi bahwa latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja mendapatkan besaran pengaruh sebesar 0,662 atau 66,2% terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pekalongan. Adapun sisanya 33,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

a. Pengaruh Variabel Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pekalongan. Dari hasil uji-t diketahui bahwa latar belakang pendidikan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,012 artinya secara positif dan signifikan latar belakang pendidikan dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maknanya semakin tinggi latar belakang pendidikan yang dimiliki maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai.

Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya latar belakang pendidikan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pekalongan.

b. Pengaruh Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pekalongan. Dari hasil uji-t diketahui bahwa pelatihan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,009 artinya secara positif dan signifikan pelatihan dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maknanya semakin banyak pelatihan yang diikuti maka kinerja yang dihasilkan semakin meningkat kinerjanya.

Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya pelatihan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pekalongan.

c. Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pekalongan. Hasil dari uji-t diketahui bahwa pengalaman kerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,01 artinya secara positif dan signifikan pengalaman kerja

dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maknanya semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai.

Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan H0 ditolak dan H3 diterima, artinya pengalaman kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pekalongan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pekalongan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Latar belakang pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pekalongan. Dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi latar belakang pendidikan yang dimiliki, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan, 2) Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pekalongan. Dapat dinyatakan bahwa semakin banyak jumlah pelatihan yang diikuti, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan, 3) Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pekalongan. Dapat dinyatakan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan, 4) Kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pekalongan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

Saran

Saran bagi peneliti selanjutnya: Peneliti diharapkan dapat menambahkan atau menggunakan faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adibah, A. W. (2014). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. *Jurnal FE Institut Agama Islam*
- Amalia, E., & Al Arif, M. N. R. (2013). Kesesuaian pembelajaran ekonomi Islam Di perguruan tinggi dengan kebutuhan sdm pada industri keuangan Syariah di Indonesia. *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 7(1), 123–142
- Bank Muamalat. (2022). *Memperkuat Kapabilitas dan Sinergi untuk Mendorong Ekspansi Bisnis Strengthening Capabilities and Synergy to Accelerate Business Expansion PT Bank Muamalat Indonesia Tbk.*
- IB Indonesia. (2014). *Memahami bisnis bank syariah*. Gramedia Pustaka Utama
- Malik, L. (2016). *Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Rekrutmen*

Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang. Ekonomi Syariah

- Muzerika, D., Hasnita, N., Iskandar, E., Syariah, P., & Ar-Raniry Banda Aceh, U. (2019). Pengaruh latar belakang pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri KCP Jantho. *JHIBIZ: Global Journal of Islamic Banking and Finance*, 1(2)
- Prayoga, K., Zahro, Ari M. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, dan Promosi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan*, 24(2), 26-34.
- Purnomo, J. H. (2019). Manajemen Risiko di Perbankan Syariah. *Al Hikmah: Jurnal Studi Keislaman*, 9(2), 236–245
- Puryanti, A. P., Supriyadi, A., & Rafikasari, E. F. (2022). Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri. *ElQist: Journal of Islamic Economics and Business (JIEB)*, 13(1), 67-82.
- Simamora, H. (2004). Manajemen sumber daya manusia.
- Syaifullah, H. (2018). Ekonomi Islam sebagai rahmatan lil-alamin. *Al-Infaq: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(1), 134–146