

# ANALISIS KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) PEMBIAYAAN PADA KSPPS BMT MITRA MUAMALAT KUDUS KANTOR CABANG UNDAAN

<sup>1</sup>Frieska Ayudya Aryani\*, <sup>2</sup>Wuryanti

<sup>1,2</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung

\*Corresponding Author:

[frieskaayudya@std.unissula.ac.id](mailto:frieskaayudya@std.unissula.ac.id)

## ABSTRAK

*Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pembiayaan Pada KSPPS BMT Mitra Muamalat Kudus Kantor Cabang Undaan. Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Muamalat Kudus kantor cabang Undaan terhadap penerapan SOP Pembiayaan dalam pelaksanaan Kegiatan Pembiayaan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan pengambilan data secara observasi, wawancara serta dokumentasi. Dari hasil analisis yang dilakukan penulis menemukan bahwa pelaksanaan kegiatan pembiayaan telah sesuai atau tidak jauh sesuai dengan Standar Operasional Prosedur pembiayaan yang ada, meskipun secara simbolik SOP telah lama terabaikan atau tidak digunakan. Karena para karyawan menjalankan kegiatan SOP telah menjadi kebiasaan dalam bekerja. Namun kegiatan analisis kinerja karyawan belum dapat dilaksanakan secara sistematis jangka pendek sehingga hasil kinerja belum dapat dievaluasi secara maksimal. Untuk mengatasi persoalan tersebut maka pihak koperasi memerlukan koordinator khusus yang bertanggung jawab pada bidang MSDM untuk melakukan pengembangan SDM serta penilaian kinerja secara terfokus dan maksimal.*

**Kata Kunci :** *Analisis Kinerja, Sumber Daya Manusia (SDM), Standar Operasional Prosedur (SOP), Pembiayaan*

## Abstract

*Analysis of Employee Performance on the Implementation of Standard Operating Procedures (SOP) for Financing at KSPPS BMT Mitra Muamalat Kudus Undaan Branch Office. The purpose of writing this article is to find out how the performance of KSPPS BMT Mitra Muamalat Kudus Undaan branch office employees is regarding the implementation of SOP Financing in the implementation of Financing Activities. The type of research used is descriptive qualitative research with data collection by observation, interviews and documentation. From the results of the analysis carried out by the author, it was found that the implementation of financing activities was in accordance or not far in accordance with the existing Standard Operating Procedures for financing, although symbolically SOP had been neglected or not used for a long time. Because employees carry out SOP activities it has become a habit at work. However, employee performance analysis activities cannot be carried out systematically in the short term so that performance results cannot be evaluated optimally. To overcome this problem, the cooperative requires a special coordinator who is responsible for HRM to carry out HR development and performance evaluation in a focused and maximal manner.*

**Keywords:** *Performance Analysis, Human Resources (HR), Standard Operating Procedures (SOP), Financing*

---

**PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia bisnis dari dahulu hingga saat ini selalu memiliki perkembangan yang sangat pesat, baik bisnis yang berskala nasional maupun internasional. Hal ini disebabkan karena dunia bisnis pada bidang perekonomian dijadikan sebagai salah satu tolak ukur kemajuan suatu negara. Suatu perusahaan yang bergerak dalam dunia bisnis memiliki berbagai macam bidang usaha, yang mana masing masing bidang usaha memiliki karakteristik tersendiri, tidak terkecuali perusahaan yang bergerak pada bidang keuangan.

Usaha keuangan dijalankan oleh perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan atau yang biasa disebut lembaga keuangan. Lembaga keuangan mempunyai fungsi yaitu membiayai permodalan suatu bidang usaha disamping usaha lain seperti kegiatan menampung uang yang sementara belum digunakan oleh pemiliknya. Selain itu kegiatan lainnya lembaga keuangan tidak terlepas dari jasa keuangan. Secara umum yang dimaksud Lembaga Keuangan adalah “Setiap perusahaan yang bergerak dibidang keuangan, baik sebagai penghimpun dana, atau penyaluran dana bahkan kedua-duanya”. (Kashmir. A, 1999) Koperasi simpan pinjam merupakan usaha yang menyediakan jasa peenyimpanan uang yang sementara belum digunakan oleh anggota kemudian uang tersebut dapat dipinjamkan kembali kepada anggota lainnya yang membutuhkan, bahkan untuk masyarakat umum yang membutuhkan.

Selain bank, BMT dan Koperasi menjadi alternatif usaha mikro untuk mengatasi permasalahan terkait permodalan. Negara Indonesia memiliki jumlah umat Islam yang banyak menjadikan BMT sebagai pilihan karena kegiatan usahanya berdasarkan prinsip prinsip syariah. Selain itu dari segi sosial BMT berperan dalam menyejahterakan rakyat kecil (fakir miskin) karena BMT memiliki fungsi sebagai Baitul Mal yang mengelola dana zakat, infaq dan shodaqoh juga menyalurkan dana kepada yang berhak menerimanya. (Tanjung & Novizas, 2021)

Dalam sebuah organisasi yang terdiri dari banyak orang, yang mana masing masing perorangan memiliki karakter dan pola pikir yang berbeda sehingga tidak mudah memberikan pemahaman yang sama terhadap masing masing individual karyawan, maka dari itu untuk mencegah terjadinya kesalahfahaman pemahaman mengenai prinsip perusahaan diperlukan suatu pedoman yang berupa aturan aturan yang mengatur semua aktivitas organisasi baik yang mengatur mulai dari kegiatan operasional hingga yang mengatur aspek sumber daya manusianya. Pedoman tersebut akan mengurangi terjadinya kesalahfahaman persepsi antara pekerja dan tujuan perusahaan, sehingga tindakan yang bisa merugikan perusahaan dapat dihindari dan diminimalisir.

KSPPS BMT Mitra Mualamat sendiri memiliki jumlah karyawan sebanyak 20 orang yang terletak pada kantor cabang berbeda. Karena terletak pada kantor cabang berbeda maka diperlukan koordinasi yang lebih oleh pimpinan lembaga koperasi. Pada masing masing cabang koperasi terlihat bahwa masing masing karyawannya memiliki kualitas berbeda, hal ini terlihat dari pencapaian pendapatan yang berbeda antara kantor cabang satu dengan yang lainnya. Dengan adanya perbedaan pendapatan, tentu ada beberapa faktor yang

dapat mempengaruhi keadaan tersebut. Maka dari itu diperlukan analisis kinerja karyawan untuk mengetahui kinerja masing masing dari karyawan. Untuk melakukan pengukuran diperlukan Standar Operasional Prosedur yang dapat dijadikan skala penilaian, dalam ilmu manajemen SOP menjadi alat pertama untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. SOP juga dapat bermanfaat dalam proses pencapaian karyawan, efektifitas, kualitas serta keseragaman diantara pekerja satu dengan pekerja lainnya.

Namun pada KSPPS BMT Mitra Muamalat Standar Operasional Prosedur yang telah lama tidak ditekankan kembali pada karyawan. Melihat kondisi BMT saat ini yang mana dalam menjalankan proses bisnis lebih banyak beroperasi berdasarkan kebiasaan yang sudah dijalani sebelumnya daripada harus menggunakan peraturan standar operasional. Sehingga lama kelamaan SOP menjadi terabaikan bahkan tidak dijadikan pedoman dalam menjalankan operasional perusahaan akibatnya bagi SDM yaitu kinerja karyawan yang sulit dinilai dan dievaluasi.

## KAJIAN PUSTAKA

### **Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS)**

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah yang selanjutnya disingkat KSPPS adalah Koperasi yang kegiatan usaha simpan, pinjam dan pembiayaan sesuai prinsip syariah, termasuk mengelola zakat, infak, sedekah, dan wakaf. (Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah RI, 2018) Kegiatan utama usaha simpan pinjam meliputi penghimpunan dana dari anggota, pemberian dana pinjaman kepada anggota serta menjaga keseimbangan sumber dan penyaluran dana pinjaman. Adapun tujuan koperasi simpan pinjam pembiayaan syari'ah (KSPPS) secara rinci yaitu untuk (a) meningkatkan program pemberdayaan ekonomi, khususnya dikalangan usaha mikro, kecil menengah dan koperasi melalui sistem berbasis syari'ah; (b) mendorong kehidupan ekonomi syari'ah dalam kegiatan usaha mikro, kecil dan menengah terkhusus serta ekonomi Indonesia pada umumnya; (c) meningkatkan semangat dan peran anggota masyarakat dalam kegiatan KSPPS; dan (d) menggerakkan usaha sektor riil anggotanya. (Suhartono & Tjahjono, 2021)

### **Baitul Mal Wa Tamwil (BMT)**

Baitulmal wa Tamwil atau yang biasanya disebut "Koperasi Syariah" adalah suatu lembaga keuangan syariah yang memiliki fungsi sebagai alat penghimpun dan penyaluran dana dari dan oleh anggotanya yang biasanya beroperasi dalam skala mikro. BMT merupakan jenis lembaga keuangan syariah yang pertama kali dikenal dan dikembangkan di Indonesia. BMT terdiri dari dua istilah yaitu "baitulmal" dan "baitultamwil". Baitulmal merupakan istilah bagi organisasi yang memiliki peran untuk menghimpun dan menyalurkan dana non profit misalnya zakat, infak, sedekah. Sedangkan Baitultamwil merupakan istilah bagi organisasi yang menghimpun dan menyalurkan dana yang bersifat komersial. Dalam operasinya BMT menggunakan badan hukum koperasi. Oleh karena itulah BMT biasa disebut Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah. (Kashmir. A, 1999)

---

### **Standar Operating Procedure (SOP)**

*Standar Operating Procedure* atau yang biasa disebut SOP adalah suatu prosedur kerja yang bersifat tetap, rutin dan tidak berubah ubah yang mana proses kerja tersebut dibakukan menjadi dokumen tertulis. (Aprianis, 2021)

Pada dasarnya tujuan utama dari penyusunan SOP adalah untuk memberikan suatu pedoman kerja supaya segala kegiatan perusahaan dapat terkontrol secara sistematis, dengan terkontrolnya segala aktivitas maka target yang ingin dicapai dapat terwujud secara maksimal. (Taufiq, 2019)

Adapun menurut (Darmayanti, 2017) secara rinci tujuan SOP yaitu :

- a) Supaya petugas atau pegawai mampu menjaga konsistensi dan tingkat kinerja petugas atau pegawai atau tim dalam organisasi atau unit kerja.
- b) Supaya mengetahui dengan jelas peran dan fungsi tiap-tiap posisi dalam organisasi.
- c) Memperjelas alur tugas, wewenang dan tanggung jawab dari petugas atau pegawai terkait.
- d) Melindungi organisasi atau unit kerja dan petugas atau pegawai dari malpraktek atau kesalahan administrasi lainnya.
- e) Supaya menghindari kegagalan atau kesalahan, keraguan, duplikasi dan inefisiensi, dan memberikan keterangan tentang dokumen-dokumen yang dibutuhkan dalam suatu proses kerja.

### **Pembiayaan**

Pembiayaan sering disebut sebagai kegiatan penyaluran dana kepada anggota atau dari anggota (Winarto & Falah, 2020). BMT berperan sebagai penyedia dana yang kemudian menawarkan produk pembiayaan kepada anggota. Dalam proses penyaluran pembiayaan kepada anggota/calon anggota, pihak BMT supaya dilakukan secara selektif dan benar benar memenuhi seluruh persyaratan administratif serta menganalisis kemampuan pembayaran sehingga mampu memperkecil potensi anggota bermasalah.

### **Sumber Daya Manusia (SDM)**

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dibagi menjadi dua yakni pengertian secara makro dan mikro. Secara mikro SDM merupakan suatu individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi yang biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan secara makro ialah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun sudah bekerja. (Susan, 2019)

Sumber Daya Manusia merupakan segala potensi yang dimiliki manusia baik berupa daya pikir, tenaga, keterampilan, emosi, serta potensi lainnya yang dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk memenuhi keinginannya sendiri ataupun untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia meliputi seluruh kemampuan atau penduduk potensial yang ada pada suatu daerah tertentu bersama dengan karakteristik atau ciri ciri demografi, sosial dan ekonomi yang dapat dimanfaatkan sebagai tujuan pembangunan. (Rahmawati et al., 2020)

### **Analisis Kinerja**

Kinerja yang berasal dari kata Performance yang berarti melaksanakan atau menampilkan. Ada juga yang memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil

kerja atau prestasi kerja. Namun kinerja memiliki makna yang cukup luas, tidak hanya hasil dari suatu kerja, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berlangsung. Menurut pendapat Amstrong dan Baron dalam buku karya (Prof.Dr. Wibowo, SE, 2013) yang berjudul Manajemen Kinerja, kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan yang memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Pada dasarnya kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi banyak sedikitnya kontribusi mereka terhadap instansi atau organisasi. Salah satu cara yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan mengembangkan sumber daya manusia, dengan pengembangan sumber daya manusia dinilai mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

## **METODE PENGUMPULAN DATA**

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan metode wawancara, Observasi dan Dokumentasi. Penulis melakukan wawancara kepada Bp. Musta'in selaku Koordinator Kantor Kas KSPPS BMT Mitra Muamalat yang bertugas di kantor cabang Undaan. Dalam proses observasi ini penulis melakukan pengamatan secara langsung mengenai keseluruhan praktek bisnis, mulai dari aspek SDM hingga aspek operasional bisnis. Sedangkan dalam proses dokumentasi penulis menemukan data yang tersedia pada dokumen antara lain Daftar Volume Pembiayaan, Laporan Pertanggungjawaban Tahunan, SOP Pembiayaan serta Struktur Organisasi dan Kepengurusan KSPPS BMT Mitra Muamalat Kudus. Teknik analisis data yang digunakan pada artikel ini adalah analisis data kualitatif deskriptif. Penulis melakukan teknik analisis data kualitatif deskriptif dengan langsung pada KSPPS BMT Mitra Muamalat Kudus kantor cabang Undaan dan mengumpulkan data selengkap mungkin yang mana data tersebut dapat menjadi pendukung penulisan artikel sesuai fokus atau bidang yang terpilih.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kegiatan Analisis Kinerja Karyawan**

Analisis Kinerja adalah termasuk dari Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu pada tahap penilaian kinerja. Analisis kinerja diperlukan karena untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi. Penilaian kinerja dalam prakteknya dapat dilakukan kepada para karyawan serta para manajer.

Bagi pihak manajemen analisis kinerja memiliki beberapa manfaat yakni diantaranya dapat dimanfaatkan sebagai pengelola kegiatan operasional organisasi secara efektif dan efisien dengan memberi motivasi terhadap karyawan secara maksimal, mengidentifikasi hal yang dibutuhkan pada pelatihan dan pengembangan karyawan serta dapat menjadi umpan balik terhadap karyawan tentang bagaimana pimpinan mereka memberi nilai terhadap kinerja mereka.

KSPPS BMT Mitra Muamalat dalam kegiatan analisis kinerja karyawan memiliki dua cara yakni penilaian kinerja dengan melihat besar capaian target volume pembiayaan

serta jumlah penghasilan masing cabang (secara kolektif) dan penilaian masing masing karyawan (secara individu).

Penilaian kinerja secara individu didasarkan pada beberapa indikator- indikator kinerja individu diantaranya meliputi: Tingkat kehadiran/ absensi, Tanggung jawab, Sikap jujur, Sikap disiplin, Komitmen dalam bekerja, Kepedulian dan responsive, Kerja sama, Keberanian dalam pengambilan keputusan serta Ketelitian dalam bekerja.

Sedangkan penilaian kinerja secara kolektif dengan cara melihat seberapa besar capaian target volume pembiayaan serta jumlah penghasilan pada masing kantor cabang setiap satu tahun sekali melalui daftar saldo pembiayaan masing masing kantor cabang.

Menurut pengamatan penulis sebagai penerapan teori Kaswan bahwa sistem penilaian kinerja dapat dikategorikan berdasarkan beberapa pengaruh sesuai dengan kondisi pada karyawan KSPPS BMT Mitra Muamalat yaitu

1. Trait Based (berbasis sifat) bahwa karyawan KSPPS BMT Mitra Muamalat Kudus mempunyai sikap inisiatif serta kecepatan dalam membuat keputusan yang tinggi. Hal tersebut terbukti pada saat melayani anggota koperasi serta dalam hal realisasi pengajuan, KSPPS BMT Mitra Muamalat Kudus dapat merealisasikan pengajuan pembiayaan secepatnya pada hari yang sama pada saat pengajuan apabila jumlah pengajuan dana tersedia pada Kantor Kas Cabang teruntuk pengajuan pada kantor kas cabang.
2. Behaviour based (sistem berbasis perilaku) bahwa karyawan KSPPS BMT Mitra Muamalat Kudus selalu datang tepat waktu, hal ini terbukti bahwa karyawan selalu melakukan apel pagi dan do'a bersama serta absen pada kantor pusat, barulah karyawan yang bertugas pada kantor cabang menuju ke lokasi kantor cabang ditempatkan. Selain itu karyawan juga mampu bekerja sama dengan baik hal tersebut ditunjukkan bahwa karyawan setiap pagi selalu saling membantu untuk membersihkan kantor, karyawan selalu berdiskusi tentang kendala yang dihadapi seperti jika ada anggota pembiayaan yang mengalami penunggakan pembayaran.
3. Result based (berbasis hasil) Karyawan KSPPS BMT Mitra Muamalat cukup baik dalam memperoleh pendapatan. Hal tersebut terbukti bahwa pendapatan BMT tidak mengalami penurunan selama tiga tahun berturut-turut.
4. Knowledge/ skill based (berbasis pengetahuan/keterampilan) tingkat pengetahuan serta keterampilan yang berhubungan dengan operasional koperasi karyawan cukup baik.

### **Kondisi Pengelolaan Karyawan**

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu termasuk salah satu bagian dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sumber Daya Manusia (SDM) berperan sebagai sumber kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah SWT yakni sebagai khalifah di bumi, yang mana memiliki peran untuk mengelola bumi dan kekayaan yang ada di dalamnya baik untuk menyejahterakan kehidupan manusia itu sendiri, makhluk lain maupun seluruh alam semesta, karena pada intinya segala hal yang diciptakan Tuhan di bumi ini sengaja diciptakan agar bisa memenuhi kepentingan umat manusia.

Karyawan pada KSPPS BMT Mitra Muamalat Kudus mendapatkan beberapa program pelatihan yang dilaksanakan secara eksternal melalui beberapa pelatihan melalui

pemberian pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan perkoperasian. Pelatihan karyawan dapat menjadi penunjang pertumbuhan perusahaan dan meningkatnya kinerja karyawan, karena dengan pelatihan dapat menjadikan karyawan memiliki pengetahuan serta kemampuan yang lebih dan yang sesuai dengan pertumbuhan bisnis pada saat ini dan nanti. Sehingga kinerja karyawan lebih maksimal dan secara tidak langsung akan menunjang pertumbuhan bisnis perusahaan.

Selain itu Budaya Organisasi yang tercipta dalam lingkungan kerja karyawan KSPPS BMT Mitra Muamalat yakni dengan penerapan budaya kerja islami, budaya kerja dengan penerapan nilai nilai islam dalam setiap aktivitas organisasi.

Dengan penerapan Budaya Organisasi Islami maka akan membentuk suatu sudut pandang bagi karyawan bahwa tujuan organisasi KSPPS BMT Mitra Muamalat Kudus tidak hanya bertujuan komersial saja melainkan menjalankan bisnis sesuai dengan yang diajarkan oleh Rasulullah SAW, sesuai dengan kaidah yang ditetapkan oleh Allah SWT yaitu ingin selalu mencari ridhanya dalam setiap kegiatan bisnis yang dilakukan sehingga mampu menciptakan suatu manfaat yang memberikan suatu berkah baik untuk pelaku usaha maupun untuk masyarakat luar yang terlibat. Hal tersebut sejalan dengan tagline yang dipergunakan oleh KSPPS BMT Mitra Muamalat Kudus yaitu “Menggalang Usaha Dunia Akhirat”.

Budaya organisasi adalah suatu ideologi pemersatu terhadap suatu organisasi juga sebagai bentuk produk interaksi sosial yang dipengaruhi oleh semua anggota organisasi yang terlibat, maka dari itu budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. (Arif, 2010) Budaya organisasi tersebut digali, dimiliki kemudian dianut oleh anggota perusahaan sebagai suatu strategi kemudian akan menjadi pengaruh pada jalannya bisnis perusahaan.

Dalam perspektif Islam, manusia memiliki konsep yakni manusia mempunyai kelebihan yang tidak dimiliki makhluk lainnya, baik kelebihan kondisi fisik maupun jiwa/akal. Sejak dalam kandungan manusia telah dibekali oleh Allah SWT potensi kebaikan. Melalui keyakinan potensial ini menciptakan pandangan bahwa pada dasarnya manusia merupakan makhluk yang mentaati peraturan Allah SWT. Sehingga dapat kita hubungkan bahwa manusia memiliki sifat-sifat baik yang dapat dikembangkan dalam suatu organisasi.

### **Kondisi Penerapan SOP Pembiayaan**

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan suatu dokumen yang berisi serangkaian intruksi tertulis yang bersifat baku mengenai berbagai proses kegiatan administrasi perkantoran berisi cara melakukan suatu pekerjaan, waktu, tempat pelaksanaan serta pelaku yang berperan sebagai pelaksana kegiatan tersebut juga berperan untuk menjadi feedback sebagai penyesuaian antara kondisi yang dipersyaratkan dalam SOP terhadap kondisi nyata supaya tercipta kinerja individu dan kinerja organisasi yang optimal.

Dalam Koperasi Simpan Pinjam berbasis syariah kegiatan pembiayaan merupakan kegiatan yang perlu mendapat perhatian lebih karena apabila terjadi kesalahan pada proses pembiayaan terutama pada saat proses akad pembiayaan maka akan berdampak pada transaksi yang dihasilkan. Istilah pembiayaan pada intinya berprinsip I Believe, I Trust, saya percaya dan saya menaruh kepercayaan.

Dalam menjalankan kegiatan pembiayaan KSPPS BMT Mitra Muamalat kantor cabang Undaan hampir selalu berdasarkan pada SOP (Standar Operasional Prosedur), dalam setiap proses pembiayaan petugas selalu memperhatikan ketentuan dan persyaratan yang telah ada hal ini bertujuan agar tidak adanya kesalahan dalam proses transaksi. Meskipun standar operasional prosedur tidak dituangkan dalam bentuk dokumen tertulis namun karyawan yang bertugas telah menguasai bagaimana prosedur yang tepat, bagaimana cara menganalisis calon anggota pembiayaan yang tepat dengan mempertimbangkan beberapa faktor faktor serta bagaimana cara menangani masalah atau kendala yang terjadi pada pembiayaan.

## KESIMPULAN

1. Kegiatan Analisis kinerja karyawan pada KSPPS BMT Mitra Muamalat Kudus dilakukan dengan cara melihat hasil kualitas serta kuantitas hasil kerja karyawan, penilaian kinerja dilaksanakan melalui dua cara yakni secara kolektif pencapaian target volume pembiayaan dan jumlah pendapatan masing masing kantor cabang, serta melalui penilaian secara individual karyawan.
2. Kegiatan pengembangan SDM pada KSPPS BMT Mitra Muamalat yaitu dengan ikut berpartisipasi pada beberapa pelatihan yang dapat melatih kemampuan softskill dan hardskill karyawan dan dengan kegiatan kegiatan rohani yang dapat menanamkan jiwa islami kepada karyawan. Karyawan KSPPS BMT Mitra Muamalat selalu menerapkan budaya organisasi yang sesuai dengan nilai islami, hal tersebut sesuai dengan tujuan perusahaan yang terdapat pada tagline yaitu “Menggalang Usaha Dunia Akhirat”.
3. Kegiatan pembiayaan KSPPS BMT Mitra Muamalat kantor cabang Undaan sudah sesuai dengan prosedur pembiayaan yang berlaku, setiap proses yang dilakukan sesuai dengan persyaratan dan ketentuan yang ada meskipun secara dokumen tertulis SOP tidak digunakan namun kegiatan pembiayaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

## UCAPAN TERIMAKASIH

1. Ibu Prof. Dr. Hj Wuryanti, MM selaku Dosen Pembimbing Lapangan penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang beserta jajarannya.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku kepala Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung beserta jajarannya.
4. Bapak Muhamad Musta'in selaku Dosen Supervisor yang telah bersedia memberikan ilmu dan bimbingan serta saran hingga akhir.
5. Orang tua, kakak, serta adik-adik penulis yang selalu memberikan dukungan, motivasi, dan do'a hingga saat ini.
6. Rekan-rekan terdekat penulis Fika Firosyil, Intan Syaidaturohmah, Fatkhatul Khasanah, Endah Puji Lestari, Naili Mala Fauzi, Amelia Wilda terimakasih atas bantuannya dalam bentuk apapun.
7. Rekan-rekan serta berbagai pihak yang ikut serta membantu dalam proses penyelesaian artikel ini.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aprianis. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (Tpi) Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 47–56. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1252>
- Arif, R. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Darmayanti, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta(Pug Sct) Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 63–72. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.5>
- Kashmir. A. (1999). *Lembaga Keuangan Non Bank*. Raja Grafindo.
- Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah RI. (2018). *Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia nomor 11 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Oleh Koperasi*.
- Rahmawati, R., Santoso, H., & Khotamin, N. A. (2020). *Analysis Of Human Resources Development As An Effort To Improve The Performance Of KSPPS Assyafi ' Iyah Metro-Lampung Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Kspps Assyafi ' Iyah Metro - Lampung*. 6(2), 169–178.
- Suhartono, S., & Tjahjono, A. (2021). Studi Strategi Penanganan Pinjaman/Pembiayaan Ksp/Kspps Di Era Pandemi Covid-19 Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 29(2), 39–56. <https://doi.org/10.32477/jkb.v29i2.272>
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Tanjung, M., & Novizas, A. (2021). Eksistensi Baitul Mal Wa Tamwil (Bmt) Dalam Perekonomian Islam. *Jurnal Magister Ilmu Hukum (Hukum Dan Kesejahteraan)*, III(1), 28–31.
- Taufiq, A. R. (2019). Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan Akuntabilitas Kinerja Rumah Sakit. *Jurnal Profita*, 12(1), 56. <https://doi.org/10.22441/profita.2019.v12.01.005>
- Winarto, W. W. A., & Falah, F. (2020). Analisis Sistem Pengelolaan Keuangan Produk Pembiayaan Syariah Dengan Akad Murabahah. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 1(2), 150–161. <https://doi.org/10.46367/jps.v1i2.234>