

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi yang ditandai dengan semakin ketatnya persaingan dan pesatnya perkembangan teknologi penerbangan, organisasi yang bergerak di bidang layanan navigasi udara dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan serta efisiensi operasional. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang sangat penting. Kinerja karyawan memiliki peran strategis dalam mendukung efektivitas dan efisiensi operasional organisasi. Kinerja yang belum optimal dapat terlihat dari masih diperlukannya perbaikan dalam tata kelola SDM, seperti penerapan uraian tugas (*job description*), Standar Operasional Prosedur (SOP), dan *Key Performance Indicator* (KPI). Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara beban kerja yang diberikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi.

Kepemimpinan pada tingkat manajemen perlu menunjukkan ketegasan dalam menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG), termasuk melalui implementasi Sistem Pengawasan Internal (SPI). Penerapan sistem tersebut bertujuan untuk meminimalkan risiko terjadinya kecurangan (*fraud*), meningkatkan pengendalian organisasi, serta mendorong efisiensi operasional yang lebih baik. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan individu dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggung jawab yang melekat pada suatu jabatan atau peran tertentu dalam organisasi. Berbagai faktor dapat memengaruhi tingkat kinerja seseorang. Menurut Kusriyanto (1991) dalam Mangkunegara (2012), kinerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan kontribusi tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu. Sementara itu Nengsih dkk. (2023) menjelaskan bahwa kinerja merupakan kemampuan menyeluruh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan dengan penggunaan sumber daya yang efisien.

Penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila hasil kerja yang diperoleh memenuhi atau bahkan melampaui standar yang ditentukan, maka kinerja karyawan dapat dikategorikan baik. Sebaliknya, apabila hasil kerja yang dicapai berada di bawah standar yang ditetapkan, maka kinerja karyawan dapat dikategorikan kurang baik atau rendah.

Menurut Rivai (2015), kinerja atau prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu yang diukur berdasarkan standar, target, atau sasaran kerja yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya. Dengan demikian, kinerja mencerminkan sejauh mana individu mampu memenuhi ekspektasi organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Kualitas kerja menggambarkan tingkat ketepatan,

kerapihan, dan hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu yang diukur melalui kecepatan dan kemampuan kerja. Tanggung jawab mencerminkan kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan serta kemampuan dalam mengambil keputusan. Kerja sama menunjukkan kesediaan karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, baik secara vertikal maupun horizontal, guna mencapai hasil kerja yang lebih optimal. Sementara itu, inisiatif merupakan kemampuan karyawan untuk bertindak secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi permasalahan tanpa harus menunggu instruksi dari atasan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Selain itu, Robbins (2016) menyatakan bahwa indikator kinerja digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja karyawan, yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Indikator-indikator tersebut dapat digunakan sebagai dasar dalam mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi..

Kondisi saat ini permasalahan kinerja karyawan seperti halnya pelatihan belum sepenuhnya berbasis kebutuhan individu (training need analysis), jalur karier belum jelas bagi sebagian pegawai teknis dan manajemen talenta belum terintegrasi optimal, sehingga dapat memberikan dampak pada motivasi kerja menurun, kurangnya engagement dan turnover potensial meningkat serta kurangnya pemberian reward dan apresiasi terhadap karyawan.. Sesuai kondisi saat ini terdapat beberapa karyawan yang belum pernah mengikuti pelatihan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut, sehingga karyawan yang tidak

memiliki kompetensi, tidak dapat bekerja sesuai dengan tupoksi atau tugas mereka. Salah satu contoh terdapat karyawan pada unit ATC (Air Traffic Controller) yang tidak memiliki kompetensi Radar, tidak dapat melakukan tugas controller pada bagian APP Radar (Approach Radar) dan karyawan tersebut hanya boleh melakukan tugas pada menara tower. Lain hal pada manajemen talenta dalam pengembangan karier di Airnav Indonesia masih belum optimal, sesuai dengan kondisi di lapangan ada beberapa karyawan yang sudah lama bekerja kurang lebih 6 tahun masih belum terdapat peningkatan pada leveling jabatan dan pada karyawan fungsional contoh pada unit teknik karyawan yang memiliki leveling jabatan 13 masih belum berada pada posisi supervisor, hal tersebut menandakan bahwa dalam jenjang karier pada unit tersebut belum memiliki kejelasan. Selain itu pada sistem reward dan apresiasi yang kurang. Pemberian reward belum sepenuhnya berbasis kinerja individual. Perbedaan persepsi antara kontribusi dan kompensasi dan apresiasi non-finansial yang kurang optimal akan berdampak pada kinerja stagnan dan loyalitas berkurang. Salah satunya seperti karyawan yang aktif dalam organisasi dan karyawan teladan belum mendapatkan atau kurangnya apresiasi yang diberikan oleh perusahaan secara individual.

Sebagaimana menurut Sutrisno (2009) menyebutkan faktor yang mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan. Selanjutnya menurut Masram (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari efektivitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif. Kinerja karyawan memiliki urgensi yang tinggi bagi Airnav Indonesia dalam mendukung peningkatan kompetensi dan profesionalisme sumber daya manusia melalui program pelatihan

dan pengembangan. Sebagai penyelenggara pelayanan navigasi penerbangan yang berperan langsung terhadap keselamatan dan efisiensi penerbangan nasional, Airnav Indonesia membutuhkan SDM yang memiliki kemampuan teknis, ketelitian, serta tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan karyawan perlu disusun berdasarkan data kinerja yang akurat dan terukur bukan sekedar berdasarkan asumsi atau kebutuhan umum. Melalui analisis kinerja karyawan, manajemen Airnav Indonesia dapat mengidentifikasi kesenjangan kompetensi (*competency gap*) antara standar yang diharapkan dengan kemampuan aktual karyawan. Dengan adanya data ini menjadikan dasar untuk menentukan jenis pelatihan yang relevan, sasaran peserta serta metode pengembangan yang efektif. Selain itu dapat mengakibatkan terjadinya *turnover* yang dimana merupakan terjadinya tingkat pergantian karyawan dalam periode tertentu yang baik secara sukarela maupun tidak dan digantikan dengan karyawan baru. Adapun penyebab terjadinya turnover dengan adanya kepuasan kerja yang rendah, kurangnya kesempatan pengembangan karier, ketidaksesuaian kompensasi atau reward, beban kerja tinggi atau stress kerja dan minimnya pelatihan dan dukungan dari manajemen. Tingginya turnover dapat mengganggu stabilitas operasional dan kualitas layanan navigasi udara. Oleh karena itu, upaya pelatihan dan pengembangan, manajemen talenta serta sistem reward dan apresiasi yang adil sangat diperlukan untuk meningkatkan retensi karyawan.

Persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi menuntut setiap perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu beradaptasi terhadap berbagai perubahan. Dalam kondisi tersebut, SDM

dituntut untuk terus mengembangkan kompetensi diri secara berkelanjutan melalui proses pembelajaran dan peningkatan kemampuan kerja. Individu yang memiliki kemauan untuk belajar, bekerja keras, serta bersemangat dalam menjalankan tugasnya akan mampu mengoptimalkan potensi yang dimiliki sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi karena berperan aktif dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi, termasuk dalam proses pengambilan keputusan. Kemampuan karyawan dalam menghasilkan keputusan yang tepat mencerminkan tingkat kinerja serta kapasitasnya dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang dilakukan secara profesional menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengelolaan SDM yang efektif perlu dimulai sejak tahap perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan, hingga pengembangan karier karyawan. Setiap karyawan perlu ditempatkan sesuai dengan kompetensi, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki agar mampu bekerja secara optimal. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai serangkaian upaya untuk mengelola dan memberdayakan manusia sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Meskipun proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan telah dilaksanakan dengan baik, kinerja karyawan tidak selalu berada pada tingkat yang optimal. Hal ini disebabkan karena setiap individu memiliki karakteristik, kebutuhan, motivasi, dan kondisi psikologis yang berbeda. Bahkan, karyawan yang telah lama bekerja

dalam suatu organisasi dapat mengalami penurunan kontribusi atau produktivitas kerja pada periode tertentu. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal.

Faktor internal meliputi aspek yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti motivasi, sikap, persepsi, kemampuan, serta keinginan untuk berkembang. Sementara itu, faktor eksternal mencakup berbagai kondisi lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja, dukungan organisasi, ketersediaan fasilitas dan peralatan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta sistem manajemen yang diterapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor tersebut agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat kondisi di mana sebagian karyawan merasa belum mendapatkan reward dan apresiasi yang sesuai dengan kontribusi maupun pencapaian kerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang belum dirasakan secara merata dapat menimbulkan persepsi kurang dihargai, menurunkan semangat kerja, dan mengurangi motivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Selain itu, kurangnya apresiasi atas pencapaian kerja juga berpotensi memengaruhi loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Airnav Indonesia Cabang Denpasar bertanggung jawab untuk mengelola navigasi penerbangan di Bandara Ngurah Rai, Bali khususnya menjaga langit (*airspace*) bali dan bertujuan untuk menjadi partner yang terpercaya yang dimana menggambarkan Airnav Indonesia akan selalu berusaha sekuat tenaga dengan seluruh daya upaya untuk menciptakan pelayanan yang terbaik bagi seluruh stake

holder sehingga mampu menciptakan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap seluruh jasa yang diberikan oleh Airnav Indonesia Cabang Denpasar. Dengan area kerja yang sedemikian luas serta dengan total jumlah personel karyawan yang bertugas baik unit ATC (*Air Traffic Controller*), AIS (*Aeronautical Information System*), CNS (*Communication, Navigation & Surveillance*) di Cabang Denpasar yang hingga saat ini mencapai 209 karyawan.

Berdasarkan data personel karyawan di Airnav Indonesia Cabang Denpasar kinerja yang dimiliki oleh karyawan masih belum optimal hal tersebut dibuktikan bahwa kurangnya training atau pelatihan yang dilakukan baik unit Operasi maupun Teknik, manajemen talenta dan pemberian reward dan apresiasi yang diberikan perusahaan untuk karyawannya sehingga permasalahan tersebut diduga dapat mempengaruhi standar kinerja karyawan di Airnav Indonesia Cabang Denpasar. Penyebab kinerja karyawan yang rendah dapat dilihat pada data karyawan di Kantor Airnav Cabang Denpasar yang dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Data Karyawan Airnav Cabang Denpasar

Nama Karyawan	Unit Kerja	Masa Kerja	Keterangan
CD	Operasional ATC	3 tahun	Tidak pernah mendapat undangan pelatihan
PA	Teknik Navigasi	2 tahun	Belum pernah dijadwalkan pelatihan
KR	Teknik Navigasi	10 tahun	Leveling Jabatan 13 namun belum menjabat sebagai supervisor
GA	Administrasi	4 tahun	Aktif mengikuti kegiatan organisasi namun tidak pernah mendapatkan reward secara individual

WS	Administrasi	4 tahun	Menjadi karyawan teladan namun belum mendapatkan apresiasi
----	--------------	---------	--

Data pada Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa beberapa karyawan masih belum pernah mengikuti pelatihan, belum mendapatkan jabatan sesuai dengan leveling yang seharusnya sudah memiliki jabatan tersebut dan kurangnya pemberian apresiasi bagi karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dalam bidangnya.

Berdasarkan uraian permasalahan pada latar belakang penelitian di atas, maka perlu untuk melaksanakan penelitian mengenai “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Manajemen Talenta, Reward dan Apresiasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Airnav Indonesia Cabang Denpasar Bali”.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

- 1) Terdapat karyawan di Airnav Indonesia Cabang Denpasar yang masih belum mendapatkan pelatihan dan pengembangan. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan yang belum terselesaikan secara optimal, baik terkait gangguan sistem maupun respons terhadap kompetensi yang dimiliki karyawan.
- 2) Manajemen talenta berfokus pada identifikasi individu dengan keterampilan, bakat, dan kepribadian yang sesuai dengan kebutuhan organisasi belum dilaksanakan secara optimal di Airnav Indonesia Cabang Denpasar.
- 3) Beberapa karyawan belum diberikan reward dan apresiasi dalam melakukan pekerjaan, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Airnav Indonesia Cabang Denpasar.

- 4) Kinerja karyawan belum optimal sesuai dengan target indicator yang telah ditetapkan. Dengan menerapkan pola Pelatihan dan Pengembangan, Manajemen Talenta serta Reward dan Apresiasi seharusnya kinerja karyawan di Airnav Cabang Denpasar tercapai dengan optimal

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan terarah, maka dilakukan beberapa pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Objek Penelitian Terbatas pada AirNav Indonesia

Penelitian ini hanya difokuskan pada karyawan di lingkungan AirNav Indonesia, khususnya pada Kantor Airnav Indonesia Cabang Denpasar dan tidak mencakup seluruh entitas perusahaan lain di sektor penerbangan.

2. Aspek Human Capital Management yang Diteliti

Penelitian ini membatasi pengukuran Human Capital Management (HCM) pada beberapa dimensi utama, yaitu:

- Pelatihan dan Pengembangan SDM
- Manajemen Kinerja (Performance Management)
- Manajemen Talenta (Talent Management)

3. Kinerja Karyawan sebagai Variabel Terikat

Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini diukur dari aspek kinerja individu, bukan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja didasarkan pada indikator yang telah ditetapkan dalam sistem manajemen kinerja perusahaan.

4. Waktu Penelitian yang Terbatas

Penelitian dilakukan dalam jangka waktu 6 bulan sehingga hanya mencakup data dan kondisi HCM serta kinerja karyawan pada periode tersebut.

5. Metode pengumpulan data terbatas pada survei dan wawancara data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan Google Form yang disebarakan kepada karyawan melalui media online.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja di Airnav Indonesia Cabang Denpasar?
2. Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Airnav Indonesia Cabang Denpasar?
3. Apakah pemberian reward dan apresiasi dapat meningkatkan kinerja karyawan di Airnav Indonesia Cabang Denpasar?
4. Apakah pelatihan dan pengembangan, manajemen talenta serta pemberian reward dan apresiasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Airnav Cabang Denpasar?

1.5 Tujuan Penelitian

Mengacu dari perumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

1. Pengaruh Pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja di Airnav Indonesia Cabang Denpasar.

2. Pengaruh Manajemen talenta terhadap tingkat kinerja karyawan di AirNav Indonesia Cabang Denpasar.
3. Pengaruh Reward dan Apresiasi terhadap tingkat kinerja karyawan di AirNav Indonesia Cabang Denpasar.
4. Pengaruh pelatihan dan pengembangan, manajemen talenta serta pemberian reward dan apresiasi terhadap kinerja karyawan di Airnav Cabang Denpasar

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat secara teoritis dan praktis dan manfaat akademis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan, manajemen talenta serta reward dan apresiasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian bagi Airnav Indonesia Cabang Denpasar yaitu menjadi informasi tambahan serta bahan pertimbangan guna membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Airnav Cabang Denpasar.

1.7 Penjelasan Istilah

1. Kinerja Karyawan

Merujuk pada hasil kerja atau pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur melalui:

- Produktivitas kerja
- Kualitas kerja
- Disiplin kerja
- Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas

2. Pelatihan dan Pengembangan

Merupakan program terstruktur yang disediakan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kerja karyawan agar dapat bekerja lebih efektif.

3. Manajemen Talenta

Manajemen talenta adalah pendekatan strategis yang bertujuan untuk mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan individu berbakat di dalam organisasi. Ini melibatkan serangkaian proses mulai dari perekrutan, pengembangan, hingga retensi karyawan yang berpotensi tinggi. Manajemen talenta berfokus pada identifikasi individu dengan keterampilan, bakat, dan kepribadian yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta memberikan dukungan yang diperlukan agar mereka dapat mencapai potensi yang maksimal.

4. Reward dan Apresiasi

Reward adalah suatu bentuk apresiasi ataupun penghargaan yang diberikan pada individu ataupun seseorang atas hal positif yang sudah dirinya lakukan. Dalam dunia kerja, umumnya reward di berikan dalam bentuk bonus sebagai imbalan untuk performa ataupun pemenuhan target yang diraih oleh perusahaan. Beberapa perusahaan biasanya memberikan reward agar bisa mempertahankan Sumber Daya Manusia unggulan dan demi memicu performa kerja karyawan tersebut. Dengan adanya benefit ataupun kompensasi tersebut, diharapkan mampu mengurangi tingkat turnover yang terjadi di dalam perusahaan. Itu artinya, reward adalah balasan atas loyalitas yang diberikan oleh seorang karyawan.

5. AirNav Indonesia

Merupakan perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang Penyelenggaraan Layanan Navigasi Penerbangan di seluruh wilayah udara Indonesia. AirNav memiliki peran vital dalam menjaga keselamatan dan efisiensi lalu lintas udara.

1.8 Asumsi Penelitian

Dalam penelitian ini, asumsi-asumsi berikut dibuat berdasarkan alasan logis yang didukung oleh kondisi dan situasi penelitian:

1. Responden Memberikan Jawaban yang Jujur dan Objektif

Diasumsikan bahwa seluruh karyawan yang menjadi responden memberikan jawaban secara jujur, objektif, dan sesuai dengan pengalaman kerja mereka tanpa pengaruh tekanan dari pihak manapun.

2. Indikator Kinerja Karyawan Dapat Diukur Secara Objektif

Diasumsikan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator yang valid dan reliabel sesuai dengan sistem penilaian kinerja yang berlaku di AirNav Indonesia.

3. Lingkungan Kerja Relatif Stabil Selama Periode Penelitian

Diasumsikan bahwa selama periode penelitian, kondisi internal organisasi (struktur, kebijakan SDM) dan lingkungan kerja di AirNav Indonesia berada dalam kondisi relatif stabil, sehingga tidak mempengaruhi secara signifikan hasil penelitian.

4. Instrumen Penelitian Valid dan Dapat Digunakan

Pelaksanaan pengisian kuesioner responden mengisi tanpa ada tekanan atau pengaruh dari pihak lain. Penelitian lainnya diasumsikan telah melalui proses uji validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan dalam mengumpulkan data yang relevan.

Asumsi-asumsi ini digunakan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dan dianalisis mencerminkan kondisi sebenarnya dan dapat dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan yang valid dalam penelitian ini.

1.9 Rencana Publikasi

Guna pemenuhan syarat akademik program magister, penelitian ini diwujudkan ke artikel ilmiah, ditujukan untuk diterbitkan dalam jurnal terakreditasi SINTA 3 yakni IJSE: Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics.