

## **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS SDM BANK SYARIAH PADA BANK SYARIAH MANDIRI KCP LAMONGAN**

**Shonia Lingga Pratiwi**

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya  
Email: shoniapратиwi@mhs.unesa.ac.id

**Hendry Cahyono**

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya  
Email: hendrycahyono@unesa.ac.id

### **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel antara pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas sumberdaya manusia bank syariah mandiri lamongan. Penelitian ini adalah penelitian pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang disebar pada responden. Jumlah responden dalam penelitian ini yakni 17 karyawan. Analisis data menggunakan model analisis path, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia, secara parsial hanya variabel pelatihan yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia sebesar 87,6% dan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam variabel penelitian.*

**Kata kunci: pendidikan, pelatihan, dan sumber daya manusia**

### **Abstract**

*This study aims to determine how the influence of variables between education and training on improvement of the quality of human resources of sharia banks in lamongan. This research is a quantitative approach. Methods of data collection using questionnaires distributed to respondents. The number of respondents in this study were 17 employees. Data analysis using path analysis model, classical assumption test and hypothesis test. These results indicate that education and training simultaneously have a significant effect on the quality of human resources, partially only training variables that have a significant impact on improving the quality of human resources. The amount of influence of education and training on improving the quality of human resources is 87.6% and the remaining 12.4% is influenced by other variables that are not included in the research variables.*

**Keywords: education, training, human resources**

## 1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara berkembang yang tentu memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kualitas supaya dapat memberikan daya prestasi yang cukup terhadap kemajuan perkembangan pembangunan negara. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu peranan yang penting bagi kelangsungan hidup kedepan setiap organisasi (Departemen atau Lembaga-lembaga). Sumber Daya Manusia (SDM) dikatakan penting karena dapat mempengaruhi keberhasilan dan kemampuan dalam organisasi. Selain itu, SDM juga merupakan pengeluaran pokok dalam mengoprasikan tugas dan fungsi organisasi. Peran SDM yang sangat penting terhadap kemajuan dan terwujudnya suatu organisasi yaitu mendasari organisasi untuk melakukan pemeliharaan SDM yang dilakukan melalui serangkaian program atau kegiatan yang bersifat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan SDM. Sumber Daya Manusia (SDM) yang cakap dan ahli dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaannya akan memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi (Halimah, 2016).

Di era globalisasi, hal semacam ini menjadi sangat *crucial*, karena perusahaan bukan hanya dituntut untuk menjual produk dan jasa saja, melainkan sumber daya insani yang profesional menjadi salah satu ulsan dalam objek persaingan global. SDI di Indonesia jangan sampai kekuarangan dan ditempati oleh para ahli dari negara lain. Indonesia harus mampu menyiapkan manajemen yang profesional sehingga Indonesia menjadi negara yang *surplus* SDI berkualitas dan mampu mengisi kekosongan sumber daya insani di negaranya sendiri, bahkan untuk negara dan bangsa lain (Hasan & Maulana, 2016).

Perkembangan perbankan syariah saat ini memiliki kesuksesan bukan hanya ditentukan dari berhasilnya pertumbuhan yang mempengaruhi berhasilnya perkembangan informasi, pengolaan, namun ditentukan oleh kualitas pelaku sumber daya insane sendiri dalam perbankan syariah. Sehingga bank syariah dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan prinsip syariah, dan dapat dimanfaatkan oleh beberapa masyarakat atau nasabah yang menggunakannya. sistem keuangan yang rahmatan lil alamin. Maka dari itu bank syariah bukan hanya berfokus pada penerapan nilai syariah saja namun juga target yang telah ditetapkan juga. Dalam menerapkan tatanan dan sistem perbankan yang sehat dan istiqomah penerapan prinsip syariah diperlukan dan ditetapkan dalam sumber daya insani yang mampu menguasai perbankan syariah maupun teknis perbankan (Widarti, 2014).

Dalam upaya meningkatkan sumber daya aparatur setiap pekerjaan harus menghubungkan dengan pendidikan maupun pelatihan. Hasibuan (2009: 54) menyatakan dalam tulisannya bahwa Pendidikan adalah sebuah proses untuk meningkatkan atau memperbaiki keahlian secara keseluruhan. Dengan begitu pegawai yang mendapatkan pendidikan secara berencana sesuai dengan prosedur

cenderung lebih bekerja secara profesional jika dibandingkan dengan pegawai pada organisasi yang tidak melakukan pelatihan sebelumnya. Oleh karena itu pendidikan dianggap sangat penting dan mempunyai manfaat bukan karena tuntutan pekerjaan dan jabatan akibatnya dari perubahan situasi dan kondisi kerja, kemajuan teknologi yang semakin tahun semakin maju dan semakin ketat persaingannya didalam suatu organisasi atau lembaga.

Manullang (2008:66) menyatakan Pendidikan dan pelatihan merupakan kebutuhan penting suatu pekerjaan yang bisa menentukan dan menghubungkan pengetahuan dengan keahlian berdasarkan kegiatan yang sebenarnya dilakukan pada pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kebutuhan suatu pekerjaan yang penting untuk memperbaiki pengetahuan dan kemahiran seseorang, sedangkan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin supaya dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tugasnya.

Sumber Daya Manusia yang kompeten adalah sumber daya yang memiliki sifat *kafa'ah* / keahlian dalam bekerja, *amanah* / terpecaya dalam melaksanakan tugas, dan *himmatul amal* / memiliki perilaku kerja yang baik. Untuk menciptakan SDM yang sangat kompeten, diperlukan training yang berlandaskan pada tiga aspek, yaitu: (1) *Syakhshiyah Islamiyyah* atau kepribadian diri Islamnya, (2) *skill* atau keahlian maupun keterampilannya, dan (3) kepemimpinan dan kerjasamanya dalam tim sebuah organisasi (Yusanto, 2003). Kualitas sumber daya manusia sangat berhubungan erat dengan pencapaian kerja tiap-tiap individu dalam setiap perusahaan atau organisasi, pencapaian etos kerja Islami sendiri dimana berorientasi pada motivasi ibadah sebagai pendorong utama merupakan salah satu bagian yang menunjukkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri (Rahayu & Cahyono, 2018).

Sumber daya insani adalah pokok utama yang perlu di tekankan baik yang individu atau karyawan maupun secara kelompok yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya insani seharusnya dapat memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan maupun organisasi. Manajemen SDI syari'ah umumnya fokus pada peraturan kegiatan dan hubungan karyawan yang diharapkan karyawan mampu menunjukkan kinerja optimal dan mampu meningkatkan keahlian teknis demi pelaksanaan target yang ditetapkan dalam perencanaan (Khasbulloh, 2018).

Permasalahan terkait dengan sumber daya insani merupakan hal yang sangat penting untuk segera diselesaikan. Hal ini disebabkan karena untuk membangun sebuah lembaga yang kredibel membutuhkan kelompok *humanware* yang profesional. Dalam kaitannya dengan lembaga keuangan syariah, Imam Ghazali menjelaskan bahwa sumber daya insani merupakan kontribusi dalam peningkatan *market share* perusahaan dalam semua aspek dan menjaganya untuk tetap bertahan pada kondisi yang baik yaitu yang diinginkan perusahaan (Hasan &

Maulana, 2016).

Berdasarkan uraian diatas, maka latar belakang permasalahan yang dapat dirumuskan adalah: (1) Apakah pendidikan berpengaruh pada peningkatan kualitas SDM Bank Syariah di BSM Lamongan?; (2) Apakah pelatihan berpengaruh pada peningkatan kualitas SDM Bank Syariah di BSM Lamongan?; (3) Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas SDM Bank Syariah di BSM Lamongan?

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian dalam metode ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu semua informasi yang berbentuk angka, pengumpulan data, penafsiran terhadap data, dan hasil analisis. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi dilapangan. Penelitian ini untuk menguji hipotesis yang dengan cara mencari pengaruh besarnya variabel X terhadap variabel Y.

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan sebanyak 17 karyawan. Penelitian ini tidak menggunakan sampel tetapi menggunakan teknik sampling karena populasi penelitian yang sempit dan lingkup penelitian hanya sedikit, jadi mengharuskan untuk pengambilan data dari keseluruhan populasi.

Data yang digunakan adalah data primer. Observasi, wawancara, dan penyebaran kuisisioner (angket) adalah teknik yang digunakan dalam pengumpulan data. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji analisis path, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolonieritas, serta menggunakan uji hipotesis. Hasil yang diperoleh peneliti menggunakan program SPSS versi 16.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat dikatakan normal. Adapun berdasarkan hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (Uji K-S) menunjukkan bahwa nilai *kolmogorov-smirnov*  $0,283 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Grafik scatterplot untuk uji heteroskedastisitas adalah memperlihatkan titik-titik yang menyebar secara acak dan titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Dapat diartikan hasil dari pengujian menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas diantara variabel independen dalam penelitian ini menampilkan adanya hubungan yang linear. Pengujian multikolonieritas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolonieritas memperoleh nilai VIF  $1,003 < 10$ . Dapat diperoleh kesimpulan bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas yaitu 10.

### Analisis Path

Teknik analisis jalur ini digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan (kontribusi) yang diperlihatkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan variabel X terhadap variabel Y. dengan cara mengkuadratkan B Standardized dan dikali 100%.

Penjelasan:

1. Pendidikan (X1) memberikan kontribusi sebesar  $(0,042)^2 \times 100\%$  maka mendapatkan hasil 0,0017 atau 0,1764%.
2. Pelatihan (X2) memberikan kontribusi sebesar  $(0,938)^2 \times 100\%$  maka mendapatkan hasil 0,879844 atau 87,9844%

### Uji T (Parsial)

Uji dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel antara X terhadap Y berpengaruh signifikan atau tidak. Berdasarkan angka  $t_{tabel}$  dengan ketentuan  $\alpha = 0.05$  dan  $dk = (n-k-1)$  atau  $(17-2-1) = 14$  sehingga diperoleh angka  $t_{tabel}$  sebesar 1.761.

Hasil uji t menunjukkan bahwa Pendidikan (X1) nilai  $t_{hitung} = 0.444$  yang artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0.444 < 1.761$ ) dengan signifikansi  $0.664 > 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan. Sedangkan Pelatihan (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 9.965$  yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9.965 > 1.761$ ) dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kualitas SDM.

### Uji F (Simultan)

Analisis uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antar variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Berdasarkan tabel statistik pada signifikansi pada  $\alpha$  5% dengan derajat kebebasan  $df = n-2$  atau  $17-2 = 15$ . Hasil dari  $F_{tabel}$  sebesar 3.68. Dapat dilihat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $49.655 > 3.68$ ) dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kualitas SDM (Y).

### Uji R Square

Uji koefisien determinasi atau *R Square* dalam penelitian ini berguna untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) mampu menerangkan variabel Kualitas SDM (Y). Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0,936 dan nilai *R square* adalah sebesar 0,876. Ini artinya bahwa kontribusi variabel yang mempengaruhi variabel dependen sebesar 87.6%, sedangkan sisanya sebesar 12.4% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Pengaruh Pendidikan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah

Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Pendidikan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kualitas SDM dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih besar dari 0.05 yaitu 0.664. Dapat di artikan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan dari Pendidikan (X1) terhadap Kualitas SDM (Y).

Pendidikan dalam penelitian ini tidak berpengaruh karena data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan hipotesis. Mungkin sebenarnya dibutuhkan sampel yang lebih besar untuk membuktikan adanya hubungan variabel yang kuat. Ukuran sampel pegawai Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan hanya 17 responden, maka hasil yang didapat tidak melihat hubungan yang signifikan. Hal ini disebabkan semakin besar ukuran sampel yang dipakai maka semakin kecil nilai kritis yang dipakai acuan. Secara tidak langsung faktor-faktor lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagian besar pegawai bekerja selama lebih dari 2 tahun keatas, realita menunjukkan bahwa semakin lamanya pegawai dapat bekerja, maka semakin mempunyai banyak pengalaman yang dimiliki, dan sebaliknya jika pegawai tidak bekerja ataupun bekerja dalam waktu yang singkat maka tidak mendapatkan pengalaman.

Penelitian ini menunjukkan bahwa penyumbang terbesar dari pernyataan kuisisioner variabel pendidikan adalah indikator kesesuaian jurusan yang memberikan kontribusi sebesar 70,6%. Sedangkan indikator jenjang pendidikan memberikan kontribusi hanya sebesar 62,7%. Masing-masing indikator memberikan kontribusi yang tidak jauh berbeda, dari indikator kesesuaian jurusan merupakan faktor yang penting untuk peningkatan kualitas SDM bank Syariah. Indikator dalam hal ini adalah kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai yang bekerja di BSM lamongan. Sebagian besar pegawai sudah menerapkan pengetahuan yang telah didapatkan dari jenjang pendidikan.

Menurut Setiawan (2014) yang meneliti tentang Analisa Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Karyawan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan juga sesuai dengan penelitian ini karena penelitiannya juga menunjukkan bahwa

Pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada PT. Gici Group Batam. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Kowaas, M.P (2016) meneliti tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dengan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitiannya memperlihatkan hasil hipotesis yang sama bahwa Pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah**

Hasil Pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kualitas SDM dikarenakan tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000. Dapat di artikan bahwa adanya hubungan yang signifikan dari Pelatihan (X2) terhadap Kualitas SDM (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Faraditha (2013) yang meneliti tentang Program Training (Pelatihan) terhadap Kualitas Karyawan yang menunjukkan bahwa Training (Pendidikan) berpengaruh positif terhadap Kualitas Karyawan karena kualitas karyawan dapat membentuk kinerja yang baik dan mengerti serta paham terhadap sesuatu pekerjaan yang dilakukannya.

### **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah**

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kualitas SDM dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kualitas SDM(Y). Hasil analisis diperoleh nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.876. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh atau proporsi sumbangan variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap Kualitas SDM (Y) adalah sebesar 87.6%, sedangkan sisanya 12.4 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Penelitian yang dilakukan Setiawan (2014) yang meneliti tentang Analisa Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Hubungan dari kedua variabel terhadap Kualitas SDM menurut Menurut Ambar (2009:219) mendefinisikan bahwa pelatihan dan pendidikan merupakan satu cara untuk menjaga, meningkatkan kemampuan, maupun profesionalitas pegawai, hal tersebut dianggap penting karena merupakan satu cara yang dilakukan oleh organisasi yang bertujuan untuk menjaga, mempertahankan, dan memelihara sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai nantinya untuk memudahkan dalam menjalankan tugas dan dapat meningkatkan kinerja dalam bertugas.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas sdm bank syariah pada bank syariah mandiri lamongan. Sedangkan secara parsial, hanya pelatihan yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas sdm bank syariah pada bank syariah mandiri lamongan.

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran yang diajukan untuk perusahaan adalah di sarankan agar Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan sebaiknya lebih mempertimbangkan tingkat pendidikan dalam menyeleksi karyawan dan dalam menetapkan posisi/jabatan, serta mengadakan training (pelatihan) sesering mungkin sehingga akan meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik pula. Adapun saran untuk penelitian selanjutnyasebaiknya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan variabel bebas (X) sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan Kualitas SDM.

#### 5. REFERENSI

- Ambar. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Faraditha, Ariza Luky. (2013). "Pengaruh Program Training (Pelatihan) Terhadap Kualitas Karyawan Pada Bagian Administrasi PT. Sucofindo Cabang Samarinda". *eJurnal Administrasi Bisnis, Volume 1* , 1-7.
- Halimah, C. N. 2016. "Problematika SDM Perbankan Syariah". (Online), (<http://aceh.tribunnews.com>, diakses 16 Desember 2017)
- Hasan, F. A., dan Maulana, M. I. (2016). "Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global". *Sosio Didaktika: Social Science Education Journal*, Vol. 3 (1): hal. 28-31
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Khasbulloh, M. N. 2018. "Implementasi Kompensasi Dan Benefit: Tinjauan Manajemen SDI Berbasis Syari'ah". *Al-Uqud: Journal of Islamic Economics*. Vol. 2 (1): hal. 1-19.
- Manullang. 2008. "Dasar-Dasar Manajemen". Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)
- Meisy Pramasela Kowaas, Jantje L. Sepang, Rita N. Taroreh . (2016). "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16* , 1-61.
- Rahayu, F., dan Cahyono, H. 2018. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan

Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya”*Jurnal Ekonomi Islam*.Vol. 1, No.2.

Setiawan, J. (2014). Analisa Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. GICI Group Batam. *Jurnal AKMENBIS Akademi Akuntansi Permata Harapan Vol III, No 01* , 12-18.

Widarti, W. 2014. *Sumber Daya Manusia Bank Syariah*,(Online), (<https://wiwitwidarti.wordpress.com/>, diakses 02 Januari 2018)

Yusanto, M. I. & Widjajakusuma, M. K. (2003). *Managemen Strategis Perspektif Syariah*. Jakarta: Khairul Bayaan.