ANALISIS SISTEM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA **KEUANGAN MIKRO SYARIAH**

ANALYSIS OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT SYSTEM IN MICRO SHARIA FINANCIAL INSTITUTIONS

M. Paramita1

¹Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Islam Universitas Djuanda, Jl. Tol Ciawi No. 1, Kotak Pos 35 Bogor 16720

ABSTRACT

This study aims to determine the system of human resource development in five Sharia Micro Finance Institutions namely BMT Berkah Mandiri Sejahtera, KSPPS Berkah Bersama, BMT Binaul Ummah, KBMT Tadbiirul Ummah, dan Baytul Ikhtiar. The method used is descriptive qualitative. Primary data in this research are observation and depth interview. Based on the result of the research, it is concluded that in several Sharia Micro Finance Institutions, namely BMT Berkah Mandiri Sejahtera, KSPPS Blessing Bersama, BMT Binaul Ummah, KBMT Tadbiirul Ummah, Cooperative of Baytul Ikhtiar has implemented development system for Human Resources so that there is improvement in terms of skill, knowledge and good attitudes, the statement is reinforced by employee performance indicators, the work of each employee and some support programs of training and development undertaken by all employees owned by each LKMS.

Keywords: Development System, Human Resources, BMT, KSPPS

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada lima Lembaga Keuangan Mikro Syariah yaitu BMT Berkah Mandiri Sejahtera, KSPPS Berkah Bersama, BMT Binaul Ummah, KBMT Tadbiirul Ummah, Koperasi Baytul Ikhtiar. Metode yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif. Data primer pada penelitian ini berupa observasi dan wawancara mendalam. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa pada beberapa Lembaga Keuangan Mikro Syariah yaitu BMT Berkah Mandiri Sejahtera, KSPPS Berkah Bersama, BMT Binaul Ummah, KBMT Tadbiirul Ummah, Koperasi Baytul Ikhtiar telah melaksanakan sistem pengembangan untuk Sumber Daya Manusia agar ada peningkatan dari segi keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik, pernyataan tersebut diperkuat dengan indikator kinerja karyawan, hasil kerja setiap karyawan dan beberapa program pendukung yaitu pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh semua karyawan yang dimiliki oleh setiap LKMS.

Kata kunci: Sistem Pengembangan, Sumber Daya Manusia, BMT, KSPPS

Paramita, Metti. 2017. Analisis Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Jurnal Syarikah 3 (2): 343 - 357

PENDAHULUAN

Keberadaan Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) saat ini dimaksudkan untuk mengembangkan usaha produktif masyarakat dan investasi kecil berdasarkan prinsip syariah yang tidak tersentuh oleh lembaga perbankan. Jumlah LKMS (termasuk di dalamnya BMT) di Indonesia selalu mengalami kenaikan dari tahun ke tahun, tahun 2004 terdapat 3000 BMT, tahun 2006 sebanyak 3200 BMT, dan naik lagi di tahun 2010 sebanyak 5.200 BMT (Sakti: 2013). Hal ini membuktikan LKMS dapat bahwa diterima masyarakat sebagai lembaga yang dapat memberdayakan masyarakat kecil.

Perkembangan LKMS tersebut sebaiknya didukung oleh faktor-faktor pendukungnya salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM), agar kinerja LKMS semakin meningkat. Faktanya LKMS belum memiliki SDM yang berkualitas yang sesuai dengan harapan, bahkan SDM LKMS ada di bawah rata-rata professional sektor keuangan lainnya.

Profesionalisme **SDM LKMS** merupakan sebuah keharusan apabila **LKMS** ingin berkembang dan menyesuaikan dengan perubahan. Sumber dava Manusia LKMS harus memiliki kemampuan dalam mewujudkan pelayanan nasabah dengan cepat, berkualitas, dan diharapkan memuaskan. LKMS iuga memiliki Sumber Daya Manusia yang senantiasa berorientasi pada peningkatan kinerja dan sekaligus meningkatkan kemampuan pelayanan, guna mewujudkan kinerja LKMS yang memuaskan, serta kesesuaian operasional lembaga dengan nilai-nilai Islami dan bisa menjadikan LKMS lebih kompetitif dengan lembaga keuangan lainnya. yang akhirnya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap LKMS.

Harapan terhadap profesionalisme sumber daya manusia LKMS ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan (intended performance) dengan kinerja nyata yang dihasilkan (actual performance). Sebagai

contoh, masih banyaknya tingkat inefisiensi dalam pelaksanaan tugas merupakan bukti nyata kompetensi yang masih rendah. Sumber daya manusia yang kurang profesional cenderung akan kurang berkualitas dalam memberikan pelayanan pelanggan/nasabah. kepada Pelavanan yang tidak memuaskan tersebut akan menjadi permasalahan yang rumit, nasabah akan memilih lembaga keuangan yang lain manakala sumber daya manusia LKMS belum mampu untuk menjadi profesional dalam pelavanan dan tidak beradaptasi dengan dinamika perubahan keadaan ekonomi serta kurang menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka akan sulit untuk memperbaiki kinerjanya.

Dalam upaya memberikan pelayanan memuaskan kepada nasabah/masyarakat dan dalam rangka menjalankan operasional LKMS yang berada di daerah Bogor, sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik agar dapat mendukung program-program LKMS. Kualitas yang handal merupakan salah satu faktor kunci vang menentukan dalam keberhasilan LKMS dalam mencapai target lembaganya. Kualitas merupakan paduan pengetahuan dan keterampilan dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka pengembangan pegawai LKMS seyogyanya sesuai dengan standar dipersyaratkan. Namun secara empiris masih banyak kualitas pegawai LKMS yang rendah. Dalam rangka peningkatan kualitas (capacity dan kemampuan building), harus didukung dengan konsep pengembangan sumber daya manusia.

MATERI DAN METODE

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pengembangan SDM adalah untuk memperbaiki efektifitas dan

produktivitas kerja dalam melaksanakan mencapai sasaran yang ditetapkan. Pengembangan SDM dalam suatu LKMS sangat diperlukan sampai pada tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi. Apabila LKMS ingin berkembang seyogyanya diikuti oleh pengembangan SDM, pengembangan SDM ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan pelatihan. dan terutama untuk pengembangan intelektual kepribadian. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan SDM yang digunakan oleh organisasi, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk mempertahankan memperbaiki dan prestasi kerja yanag sedang berjalan serta berusaha untuk mengembangkan keterampilan di masa yang akan datang.

Adapun pengertian pengembangan menurut para ahli adalah sebagai berikut (Rivai, 2009: 298):

Menurut Mangkunegara (2005) pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi di mana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Menurut T Hani Handoko (2002) pengembangan (development) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifatsifat kepribadian. Pengembangan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan di waktu yang akan datang.

Dengan demikian pengembangan adalah usaha yang sistematis untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan untuk kepentingan saat ini dan jangka panjang.

Konsep Dasar Lembaga Keuangan Mikro Svariah (LKMS)

Secara konsepsi LKMS adalah suatu lembaga yang didalamnya mencakup dua jenis kegiatan sekaligus yaitu: 1) Kegiatan mengumpulkan dana dari berbagai sumber seperti: zakat, infaq dan shodaqoh serta lainya yang dibagikan/disalurkan kepada yang berhak dalam rangka mengatasi kemiskinan, dan 2) Kegiatan produktif dalam rangka nilai tambah baru dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang bersumber daya manusia.

LKMS merupakan kelompok swadaya masyarakat sebagai lembaga ekonomi rakyat yang berupaya mengembangkan usaha-usaha produktif dan dengan berdasar prinsip syariah untuk meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha dalam upava pengentasan kemiskinan. Berdasarkan definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa LKMS adalah suatu lembaga keuangan mikro yang menggabungkan unsur profit dan unsur nirlaba (sosial) dalam kegiatan usahanya yang dijalankan sesuai dengan ketentuan syariah.

Sifat usaha LKMS yang berorientasi bisnis dimaksudkan pada supaya pengelolaan LKMS dapat dijalankan secara profesional, sehingga mencapai tingkat efisiensi tertinggi. Dari sinilah LKMS akan mampu memberikan bagi hasil deposannya kompetitif kepada serta mampu meningkatkan kesejahteraan para pengelolanya sejajar dengan lembaga lainnya. Sedangkan aspek sosial LKMS berorientasi pada peningkatan kehidupan anggota dan masyarakat sekitar yang membutuhkan.

Ienis Penelitian

Metode digunakan dalam yang penelitian ini adalah deskriptif kualitatif berdasarkan data yang terkumpul melalui studi literatur, observasi dan kuesioner. Metode ini berusaha mendeskripsikan atau melukiskan secara terperinci peningkatan kualitas SDM LKMS melalui sistem pengembangan. Dengan pemilihan deskriptif rancangan kualitatif, diinterpretasikan makna yang tersurat dan tersirat dari penjelasan yang diberikan responden melalui analisis deskriptif.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang ingin diperoleh dalam penelitian terdiri dari data primer dan data

sekunder. Adapun data primer diperoleh dari responden dengan menggunakan observasi dan wawancara mendalam. Wawancara mendalam akan dilaksanakan kepada tokoh kunci/jumlah terbatas dari responden. Data sekunder diperoleh dari literature-literatur yang terkait dengan kajian penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah LKMS yang ada di Bogor terdiri dari BMT dan koperasi syariah. Sampling diambil secara purposive (purposive sampling), dimaksudkan agar sampel dapat memberikan informasi dalam menyusun model peningkatan kualitas SDM LKMS melalui sistem pengembangan. Di lokasi penelitian diambil 5 LKMS yang terdiri dari Koperasi Syariah dan BMT. Keseluruhan sampel berjumlah 5 (lima) LKMS.

Teknik Analisis Data

Untuk melakukan penelitian ini dilaksanakan beberapa kegiatan berikut:

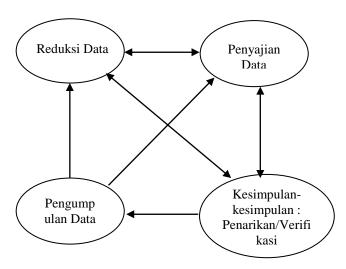
- 1. Pengumpulan data SDM LKMS;
- 2. Pengumpulan data tentang faktoryang mempengaruhi kualitas faktor SDM LKMS;
- 3. Pengumpulan data tentang peran LKMS dalam pelayanan keuangan bagi masyarakat;
- 4. Pengumpulan data tentang persepsi nasabah/masyarakat terhadap pelavanan keuangan yang diberikan oleh SDM LKMS.
- 5. Pengumpulan data tentang sistem pengembangan SDM
- 6. Melakukan analisis situasi
- 7. Melakukan analisis data dan menyusun laporan penelitian

Adapun teknik analisis data yang digunakan seperti yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman, mencakup tiga kegiatan yaitu:

dimaksudkan 1. Reduksi Data untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi sehingga interpretasi bisa ditarik

- 2. Penyajian Data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan dengan tujuan untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan.
- 3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Untuk lebih jelasnya teknik analisa data ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Analisis Data Model Interaktif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Bogor

1. BMT Berkah Mandiri Sejahtera

Merujuk pada regulasi pemerintah pada awal tahun 2016, bahwa semua Koperasi Jasa Keuangan Syariah harus diganti dengan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Svariah. Maka dengan tersebut "BMT ketentuan **BERKAH** MANDIRI SEJAHTERA" harus berubah bentuk nama yang tadinya KJKS dirubah KSPPS. menjadi Seiring dengan perkembangan jaman pada awal tahun 2015 "KSPPS BMT" Berkah Mandiri Sejahtera sudah membuka kantor Unit Layanan di daerah Cariu Jonggol Kabupaten Bogor guna untuk memperluas kepada pelayanan masyarakat. Perkembangan dan pertumbuhan KSPPS BMT Berkah Mandiri Sejahtera dari tahun ke tahun terus meningkat karena mendapat dukungan dan kepercayaan dari berbagai pihak, diantaranya dukungan dan kepercayaan Anggota, dari Bank Syariah Mandiri, Bank Muamalat Indonesia, Diskoperindag (Pemerintah), dan Lembaga Keuangan Mikro lainnya serta dukungan beberapa organisasi seperti, Dekopinda, Puskopsyah dan Absindo.

Berdasarkan Undang-Undang Koperasi Nomor 25 Tahun 1992 dan peraturan pemerintah bahwa setiap bentuk koperasi harus memiliki badan hukum, maka bulan Juli tahun 2013 "KSPPS BMT BERKAH MANDIRI SEJAHTERA" yang beralamat di Jl. Raya Puncak Cisarua Ruko Blok C.II No. 11 Desa Citeko Kecamatan Kabupaten Bogor, resmi memiliki badan hukum dengan Nomor Badan Hukum: 518/314/BH/KPTS/DISKOPERINDAG/VII/ 2013, dan Surat Keputusan Kementrian Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. KSPPS BMT Berkah Mandiri Sejahtera memiliki basis kegiatan ekonomi kerakvatan dengan falsafah "Dari anggota, oleh anggota, dan untuk anggota" serta memiliki motto "Manfaat dan Maslahat untuk Ummat".

Jadi, secara prinsip ada perbedaan yang sangat mendasar antara koperasi konvensional (non syariah) dengan koperasi syariah, terletak pada teknis operasionalnya. Pada koperasi syariah mengharamkan bunga dan mengusung etika moral dengan melihat kaidah halal dan haram dalam melakukan usahanya.

2. KSPPS Berkah Bersama

dan Koperasi Simpan Pinjam Syariah Pembiayaan Berkah Bersama (KSPPS Berkah Bersama) merupakan sebuah lembaga yang bergerak di bidang jasa keuangan dan berbadan hukum koperasi, didirikan pada tanggal 8 Februari 2013 di Kota Bogor. Namun, cikal bakal sebelum diterbitkannya badan hukum telah berdiri pada tahun 2012. KSPPS Berkah Bersama ini awalnya bernama Koperasi Jasa Keuangan Syariah Berkah Bersama diganti menjadi KSPPS Berkah Bersama sesuai dengan peraturan dari menteri Koperasi. Awalnya berdiri KSPPS Berkah

Bersama ini berasal dari dua belas (12) founder yang memiliki tujuan, visi dan misi vang sama untuk membentuk sebuah lembaga keuangan svariah yang profesional dibidangnya dan dapat menyentuh kalangan usaha kecil dan menengah. Dengan modal awal Rp 50.000.000,-Berkah KSPPS Bersama melangsungkan usahanya yang bertempat di Jl. Meyjen Ishak Djuarsa No. 6 Kelurahan Loji Kota Bogor dengan karyawan yang berjumlah 5 orang. KSPPS Berkah Bersama memiliki dua kantor lavanan bertempat di Caringin dan Leuwisadeng Kabupaten Bogor. Setelah tiga tahun berselang, **KSPPS** Berkah Bersama membentuk tiga kantor layanan yang bertempat di Serang, Cibinong, dan Gunung Batu. Kemudian membuka sebuah kantor lavanan yang masih baru yang bertempat di Parung. Jadi, total kantor layanan cabang KSPPS Berkah Bersama berjumlah enam (6), dengan satu kantor pusat yang saat ini bertempat di Jalan Baru Yasmin Kabupaten Bogor.

3. KSPPS BMT Binaul Ummah

KSPPS BMT Binaul Ummah, selama ini berkiprah dalam upaya memberdayakan ekonomi kecil dengan menerapkan sistem ekonomi syariah. Dalam perjalanannya keberadaan KSPPS BMT Binaul Ummah besar sekali manfaat yang bisa dirasakan oleh masyarakat, terutama para pengusaha kecil yang berada di wilayah kota dan kabupaten Bogor. Tahun 2016 merupakan tahun kerja yang tidak jauh berbeda dari tahun sebelumnya, dimana prestasi kerja BMTBUM belum mengalami KSPPS peningkatan yang signifikan dari sisi finansial, yang dapat dilakukan masih dalam upaya bagaimana agar lembaga keuangan mikro syariah ini tetap eksis dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat, ditengah banyaknya lembaga-lembaga pesaing yang lebih berpengalaman dan lebih profesional dalam melakukan bisnis sektor *micro finance* ini. Disamping itu pada tahun 2016 ini banyak sekali tantangan yang dihadapi, salah satu tantangan yaitu sulitnya mengakses dana

perbankan dalam upaya menambah modal kerja KSPPS BMT BUM. Padahal perbankan menjadi alternatif biasanya pendanaan bagi KSPPS BMT BUM, namun tahun 2016 untuk mengakses dana ke sulit perbankan begitu beberapa memberlakukan persvaratan yang tidak mungkin KSPPS BMT BUM bisa memenuhinya. Tidak seperti pada tahunsebelumnya tahun persyaratan diminta cukup mudah untuk dipenuhi. Namun demikian KSPPS BMTUmmah selama tahun 2016 masih tetap bisa mempertahankan eksistensinva. padahal dilain pihak banyak lembagalembaga keuangan yang mengalami kesulitan dalam mempertahankan eksistensi lembaganya, dan tidak sedikit yang mengalami collapse bahkan sampai bangkrut. Akan tetapi, sampai saat ini BMT Binaul Ummah masih tetap bisa melayani kebutuhan anggotanya. Hal ini disebabkan oleh dukungan dan do'a dari semua pihak yang tetap bekerjasama dengan KSPPS BMT Binaul Ummah. Meskipun selama tahun 2016 KSPPS BMT Binaul Ummah belum mengalami peningkatan prestasi yang signifikan dari sisi kinerjanya, akan tetapi ada satu hal yang membanggakan KSPPS BMT Binaul Ummah, dimana pada tahun ini pengurus KSPPS BMT Binaul Ummah dapat mewujudkan harapan yaitu memiliki gedung kantor operasional milik sendiri yang cukup representatif. Hal ini cukup memberikan dorongan, ketenangan dan kenyamanan semua Sumber Daya Manusia (SDM) KSPPS BMT Binaul Ummah dalam bekerja. Selain itu KSPPS BMT Binaul Ummah di tahun 2016 juga ditetapkan sebagai Koperasi berprestasi tingkat Kota Bogor dengan SK Walikota Nomor 518.45-149 tahun 2016.

4. KBMT Tadbitul Ummah

KBMT Tadbiirul Ummah, pertama kali didirikan sebagai Lembaga Pemberdayaan Masyarakat di daerah Ds. Babakan, Kec. Dramaga, Bogor atas inisiatif beberapa mahasiswa IPB (Institut Pertanian Bogor). Berjalan dengan berkembangnya layanan maka dibentuklah BMT (*Baytul Maal wat*

Tamwil) dengan dibantu oleh yayasan PERAMU (Pemberdayaan Mustadhaffin) sebagai pendamping dan inisiator pada tanggal 20 Desember 1995. Pada tanggal 08 Agustus 1998, BMT Tadbiirul Ummah mendapatkan izin operasi sebagai Koperasi Badan dengan No. Hukum: 05/BH/KDK.105/VIII/1998 dengan jumlah anggota 20 orang dan modal disetor sebesar Rp. 9 juta, dan menjadi KBMT Tadbiirul Ummah. Pada tahun 2015 sesuai dengan Peraturan Menteri semua koperasi vang menjalankan kegiatan simpan, pinjam dan pembiayaan dengan pola syariah harus berubah menjadi KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan). Pada akhir tahun 2015. iumlah modal vang dibukukkan sebesar Rp. 603 juta, dengan total asset sebesar Rp. 13,5 milyar. Total anggota/mitra layanan (pembiayaan dan penyimpan dana aktif) kurang lebih 3.500 orang. Saat ini KBMT Tadbiirul Ummah melayani 7 kecamatan yang tersebar di Kabupaten/Kota Bogor, yaitu: Dramaga, Ciampea. Tenjolaya, Ciomas, Babakan Madang, Sukaraja, Cibinong, dan Kota Bogor. Pasar tradisional yang dijangkau meliputi Pasar Anyar, Pasar Ciampea, Pasar Induk Kemang Bogor, Pasar Ciluar dan beberapa wilayah perdagangan disekitar Kampus IPB Dramaga.

5. Koperasi Baitul Ikhtiar (BAIK)

Koperasi Baitul Ikhtiar (BAIK) merupakan salah satu Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang berada di bawah naungan Yayasan Pengembangan Masyarakat Mustadh'affin (Peramu). Koperasi Baitul Ikhtiar resmi berdiri sebagai koperasi berbadan hukum pada tahun 2008. Sebelum berbadan hukum koperasi. organisasi ini memulai aktivitasnya dengan melakukan program pemberdayaan masyarakat miskin melalui Unit Pelayanan Keuangan (UPK) Ikhtiar. Program ini dimulai pada tahun 1991 di wilayah pedesaan Kecamatan Tamansari berkembang dikawasan dan miskin perkotaan Bogor pada tahun 2002. Pada tahun 2003, pelayanan UPK Ikhtiar dapat digunakan sebagai proses pembentukan

kelompok pedagang sayuran di pasar jambu dua kota Bogor. Tujuannya adalah untuk membangun kapasitas sosial dan ekonomi keluarga berpenghasilan rendah agar memiliki kemampuan dalam memenuhi dasar melalui kebutuhan pengelolaan asset ekonomi rumah tangga. Adapun wilayah jangkauan pembiayaan Koperasi Baitul Ikhtiar (BAIK) telah tersebar diberbagai kecamatan di Kota Bogor, Kabupaten Bogor, dan Kabupaten Sukabumi. Hingga saat ini, Koperasi Baitul melakukan Ikhtiar (BAIK) aktifitas pemberdayaan berbasis komunitas melalui pelayanan keuangan mikro. Pemberdayaan ini merupakan replika dari pola grameen bank yang melakukan pendekatan secara kelompok yang ditujukan secara khusus bagi kaum perempuan dari keluarga berpenghasilan rendah.

Sistem Pengembangan SDM LKMS di Bogor

Secara umum, sistem pengembangan SDM yang dilakukan oleh masing-masing 5 LKMS di Bogor tergambarkan melalui tiga elemen, yaitu rekrutmen, pendidikan dan pelatihan. serta promosi iabatan. berdasarkan Rekrutmen dilaksanakan kebutuhan dari masing-masing LKMS terhadap pemenuhan kinerja. Akan tetapi, pelaksanaannya pada tahap tetap berdasarkan pada standar operasional prosedur dan standar operasional manajemen masing-masing LKMS.

SDM yang telah memenuhi kriteria LKMS dan diterima sebagai SDM baru memerlukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki masing-masing SDM yaitu dengan melakukan pendidikan dan latihan. Pendidikan dan latihan ini menjadi faktor utama dalam meningkatkan kualitas SDM. Diantara bentuk pendidikan dan latihan tersebut adalah berupa pelatihan pengenalan produk bagi karyawan baru, pelatihan marketing, serta seminar-seminar lain vang mampu meningkatkan kemampuan SDM.

Setiap LKMS sangat mengapresiasi karyawannya dan masing-masing memiliki hak yang sama untuk meningkatkan jenjang karirnya. SDM yang kinerjanya sesuai dan melebihi target yang ditentukan, memiliki peluang besar untuk meningkat karirnya. Bahkan terdapat kemungkinan karyawan dipromosikan jabatan oleh pihak pimpinan. Tetapi, promosi jabatan tersebut berdasarkan atas aspek-aspek penilaian dari pihak internal maupun eksternal. Pihak internal memandang karyawan yang tersebut memiliki dipromosikan dalam kemampuan dan keahlian memenuhi target-target yang diberikan, sikap dalam memberikan pelavanan kepada para nasabah, kedisiplinan, serta kejujuran masing-masing karyawan.

Sistem Pengembangan SDM di BMT Berkah Mandiri Sejahtera

Untuk mengembangkan potensi yang dimiliki para karyawan, BMT Berkah Mandiri Sejahtera memberikan berbagai pendidikan dan pelatihan, karena pada dasarnya setiap karyawan diisyaratkan memiliki keterampilan atau kemampuan yang sesuai dengan keperluan untuk melaksanakan pekerjaannya, pelatihan dan pendidikan tersebut akan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan operasi BMT Berkah Mandiri Sejahtera.

Dalam pelatihan Sumber Daya Insani Berkah Mandiri BMT Sejahtera melakukan kerjasama dengan lembaga lain Lembaga Diklat diantaranya Profesi PINBUK, Lembaga Absindo, Lembaga LSP Perkoperasian Indonesia, Balai Pelatihan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Provinsi Iawa Barat. Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan, DEKOPINDA. Karyawan pada BMT Berkah Mandiri Sejahtera dididik juga untuk memiliki keterampilan berkomunikasi dan aspiratif, hal ini bertujuan dalam konsep membangun keahlian untuk atau kemampuan dari masing-masing Sumber Daya Manusia (SDM) pada BMT Berkah Mandiri Sejahtera. Adapun laporan kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di BMT Berkah Mandiri Sejahtera pada tahun 2015-2016 yaitu:

Tabel 1 Laporan Realisasi kegiatan pelatihan Sumber Daya Insani Pada BMT Berkah Mandiri Sejahtera

No	Jenis Pendidikan & Pelatihan	Penyelengga ra Diklat	Waktu Pelaksana an	Jumlah Peserta yang
				diserta kan
1.	Sistem Akuntansi Terintegrasi	Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan	November, 2014	Manajer dan Bagian Adm & Keuanga n (2
2.	Fundamental Spiritual &Motivation	LPM Universitas Tazkia dan Takaful	Februari, 2015	orang) Manajer &Accou nt Oficer (2 orang)
3.	BIMTEK ADMINISTRA SI ORGANISASI KOPERASI	Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan	Maret, 2015	Manajer dan Bagian Adm & Keuanga n (2 orang)
4.	Sertifikasi Kompetensi Manajer	Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan	Mei, 2015	Ketua Penguru s dan Manajer (2 orang)
5.	Pengelola Lembaga Keuangan Mikro Syariah	LPM Universitas Tazkia	November, 2015	Manajer dan Account Officer(2 orang)
6.	Study Banding ke KOPKAR Subang	PUSKOPSYAH dan Dinas Koperasi	Februari, 2016	Manajer dan Account Officer(2 orang)

Sumber: Data BMT Berkah Mandiri Sejahtera, 2016

KSPPS Berkah Bersama

Sistem pengembangan pada KSPPS Berkah Bersama dilaksanakan kegiatan *meeting*, dalam kegiatan *meeting* ini pimpinan membangun pemahaman visi, misi , dan tujuan. Serta mendorong setiap karyawan untuk melakukan pertukaran gagasan dan informasi. Dilakukan kegiatan ini sebenarnya merupakan bentuk apresiasi dari pihak manajer kepada karyawan KSPPS Berkah Bersama.

KSPPS Berkah Bersama Cabang Caringin memiliki program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan diantaranya program hari mutu. Kegiatan hari mutu adalah kegiatan seperti *briefing,* kegiatan ini memberikan materi kepada semua Sumber Daya Insani KSPPS Berkah Bersama Cabang Caringin tentang ekonomi Islam secara umum, perbankan syariah, ilmu ekonomi. KSPPS Berkah Bersama selalu melakukan pembinaan sumber daya manusia (SDM) setiap minggunya. Hal ini dilakukan untuk menambah wawasan karyawan.

Pelatihan dan pengembangan Sumber Manusia pada sebuah lembaga keuangan sangat erat hubungannya dengan hasil kinerja kerja dari masing-masing karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah penilaian untuk mengukur kinerja dan pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) pada KSPPS Berkah Bersama. Pelatihan karvawan **KSPPS** Berkah Bersama agar dilakukan dengan tujuan para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Pelatihan di KSPPS Berkah Bersama adalah suatu upaya untuk meningkatkan atau menambah pengetahuan dan *skill* karyawan. Setiap pelatihan wajib diikuti oleh karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan lama. Bagi karyawan baru wajib mengikuti *on the job training,* yaitu pelatihan yang berbentuk penugasan karyawan-karyawan yang telah berpengalaman untuk membimbing atau mengajarkan kepada karyawan baru. Pelatihan ini berlangsung selama tiga bulan.

BMT Binaul Ummah

Upaya BMT Binaul Ummah untuk mengembangkan potensi yang dimiliki karvawan. **BMT** Binaul Ummah memberikan berbagai pelatihan diantaranya pelatihan internal dan pelatihan eksternal. Pelatihan internal yang diadakan **BMT** Binaul Ummah vaitu pelatihan kerja sehari-hari dan memberikan arahan-arahan tentang keterampilan dan keahlian oleh Pelatihan manajemen. internal vang dilakukan tidak resmi menjadi sebuah pelatihan seharusnva yang diselenggarakan. Untuk pelatihan eksternal bersifat resmi diprogramkan dan diadakan

oleh pemerintah serta lembaga-lembaga swasta lain. Dalam pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) ini BMT Binaul Ummah melakukan kerjasama dengan lembaga lain diantaranya Lembaga Diklat PINBUK, Dinas Koperasi dan Pemerintah. Disamping pelatihan ditujukan karyawan adapun pelatihan bagi pengurus BMT Binaul Ummah. BMT Binaul Ummah mengikutsertakan semua karyawan, pengurus dan pengelola dalam kegiatan program pelatihan yang diadakan oleh pihak eksternal oleh dinas koperasi maupun oleh pemerintah. Adapun laporan kegiatan pelatihan dan kegiatan workshop yang diikuti oleh Sumber Daya Manusia (SDM) BMT Binaul Ummah pada tahun 2016 yaitu:

Tabel 2 Laporan Realisasi kegiatan pelatihan Sumber Daya Insani pada BMT Binaul Ummah

No	Nama Kegiatan Pelatihan	Penyeleng gara Pelatihan	Waktu Pelaksa naan Pelatiha n	Peserta
1	Teknik	ABSINDO	Februari	Zuhrotul
	Internal	Sukabumi	, 2016	Winiah
	Audit			
2	Studi	PUSKOPSY	Februari	Agus
	Banding ke	AH, Dinas	, 2016	Pranamul
	KOPKAR	Koperasi		ia
3	Pelatihan <i>T</i>	Dekopinda	Septemb	Zuhrotul
	ax Amnesty	Kota Bogor	er, 2016	Winiah
	dan pajak			
4	Pelatihan	Kementria	Septemb	Agus
	Pengawas	n KUMKM	er, 2016	Pranamul
	Koperasi	RI & DSN		ia

Sumber: Data BMT Binaul Ummah, 2016

Sumber Daya Manusia (SDM) di Binaul Ummah diharuskan meningkatkan pengetahuannya dengan mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Sebagai tenaga profesional dituntut selalu meningkatkan pengetahuannya, dengan meningkatkan tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

KBMT Tadbiirul Ummah

Sistem pengembangan yang dilaksanakan di KBMT Tadbiirul Ummah adalah sebagai berikut:

1) Rekrutmen

2) Pembinaan karir. reward. dan punishment karyawan.

Pelatihan yang diberikan kepada semua karyawan KBMT Tadbiirul Ummah pelatihan keterampilan pelatihan motivasi. Pelatihan keterampilan vang diberikan adalah sebuah pelatihan mengenai pengenalan dan pendalaman keterampilan seseorang baik secara teknis maupun bersifat (hard skill pengembangan pribadi (soft skill). Pelatihan ini bertujuan untuk menambah pengetahuan maupun skill karyawan. Yang termasuk pelatihan keterampilan adalah:

- 1) Pelatihan Teller
- 2) Pelatihan Accounting
- 3) Pelatihan Team Marketing
- 4) Pelatihan manajemen

Terdapat program pelatihan yang bertujuan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan Sumber Daya Insani Tadbiirul Ummah diantaranya program yang dilakukan setiap hari sabtu vaitu in house training.

Koperasi Baitul Ikhtiar (BAIK)

Pelatihan yang diberikan kepada semua karyawan Koperasi Baitul Ikhtiar bertujuan untuk meningkatkan wawasan pengurus koperasi untuk mengelola koperasi sesuai praktik bisnis yang sehat, meningkatkan kemampuan pengurus atau pengelola dalam hal bekerja, meningkatkan wawasan karyawan dalam menjalankan usaha koperasi dengan efektif dan efisien, meningkatkan keterampilan karyawan dibidang akuntansi koperasi sehingga mampu mengerjakan administrasi keuangan sesuai sistem akuntansi koperasi. Dalam kegiatan pelatihan karyawan, Koperasi Baitul Ikhtiar (BAIK) juga bekeriasama dengan lembaga lain diantaranya Dinas Koperasi, BUS, BPRS, Koperasi, LAZ, NGO, Yayasan/Lembaga pendidikan, Lembaga Pelatihan sertifikasi.

Tabel 3 Realisasi kegiatan pelatihan Sumber Daya Insani pada Koperasi Baitul Ikhtiar (BAIK)

.,	Nama	T I :	Pesert	Penyelen
No.	Kegiatan	Lokasi	a	ggara
1.	Evaluasi	Kantor	All staff	Cabang
	Bulanan	Cabang	Cabang	
2	Muhasah	Kota	All ataff	MCDDC
2.	Muhasab ah	Aula SMK Nusa	All staff Cabang	KSPPS- Baik
	all	Bangsa	Cabalig	Daik
3.	Parenting	Wisma	Ка.	Indonesia
	: Pola	Gizi,	Cab-	Heritage
	Asuh	Semeru	SPV	Foundatio
	Anak			n
	Berbasis			
	Karakter			
4.	Pelatihan	Kantor	All staff	Maulana
	akad	Cabang	Cabang	
_	DAT	Kota	17 -	IZCDDC
5.	R.A.T	Gd.	Ka. Cab-	KSPPS-
		Suryaken cana	SPV	Baik
6.	Qur'anic	IPB	Ka.	An-Naba
0.	Parenting	Dramaga	Cab-	Tahfidz
		2 i umaga	SPV	School
7	TOT Pola	Gd.	Ка.	Team
	Hidup	Balitbang,	Cab-	Wash
	Bersih &	Balitro	SPV	
	Sehat	Cimanggu		
8	If'thor	Kantor	All staff	Kota
	Jama'i	Cabang	Cabang	Dramaga-
		Tamansar		Tamsar
9	I'tikaf	Mesjid	All staff	KSPPS-
	Jama'i	Daar At-	Cabang	Baik
	,	Taubah	J	
		Tamansar		
		i		
10	Piloting	Kantor	Ка.	Ka. Cab
	TOT	Cabang	Cab-	KSPPS-
	Sosialisas	Ciampea	SPV	Baik
11	i PHBS	C4	A11 -+- CC	DDDC
11	Pelatihan akad	Gd. Balitbang,	All staff Cabang	BPRS Amanah
	syariah	Ballitro	Capally	Ummah
	Syarian	Cimanggu		Ullillall
	<u> </u>	Jimanggu	L	

Sumber: Data Koperasi Baytul Ikhtiar, 2016

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan uraian hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka disimpulkan bahwa Lembaga Keuangan Mikro Syariah melaksanakan pengembangan Sumber Manusia melalui program pendidikan dan

pelatihan, bak yang dilaksanakan lingkungan pekerjaan (internal) ataupun di luar lingkungan pekerjaan (eksternal). Program pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk mengembangkan SDM di LKMS, baik dari segi keterampilan maupun pengetahuan serta agama.

Sistem pengembangan dilaksanakan melalui program pendidikan dan pelatihan agar lebih diarahkan pada tingkat pencapaian kompetensi sehingga LKMS lebih berkembang dan kinerjanya semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Basrowi dan Suwandi, 2008. Memahami Penelitian Kualitatif. Rineka Cipta. Iakarta

Djuwarijah, 2008, Strategi Peningkatan Manajemen Kurikulum Dalam Pengembangan Mutu SDM Menuju Terwujudnya Lulusan Madrasah Aliyah berwawasan Internasional, Jurnal El Tarbawi Vol. 1 No.1.

Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto dan Sukanto, 2008, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Administrasi Publik, Vol. 2 No. 1.

Muhammad, 2009. Lembaga Keuangan Mikro Syariah Pergulatan Melawan Kemiskinan dan penetrasi Ekonomi Global. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Soekidjo. Notoatmojo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.

Purnamasari, Irma. 2014. Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Aparatur Negara Melalui Sistem Pengadaan Pegawai Berbasis Kompetensi Di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor. (Laporan Penelitian Hibah Pemula)

Raharjo, Dawam. 1999. Intelektual, Intelegensia Perilaku Politik dan Bangsa. Mizan. Bandung.

Rivai, Veithzal. 2009. Islamic Human Capital, Dari Teori ke Praktek. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Salam Dz, Abdus, 2014, Manajemen Insani Bisnis, Pustaka Pelajar, Dalam Yogyakarta.