

PENDIDIKAN DAN AKTIFITAS PELATIHAN PUSAT INKUBASI BISNIS USAHA KECIL (PINBUK) DI BAITUL MAAL wat TAMWIL (BMT) SULAWESI SELATAN

Anwar¹⁾ Nasrullah²⁾

¹⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: acyut.07@gmail.com

²⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: nasrullah@unismuh.ac.id

Abstract

This study aims to: (1) analyze the education of administrators / managers in the Syari'ah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Cooperative in South Sulawesi, (2) analyze PINBUK training activities and their role in growing and advancing the Baitul Maal Wat Syari'ah Cooperative Tamwil (BMT) in South Sulawesi, (3) analyze and assess the implementation of education and training (Diklat) organized by PINBUK in South Sulawesi. This study uses a qualitative method with a case study approach. The instruments used were field research which was carried out through in-depth interviews, field observations, literature studies and focus group discussions (FGD). The results show that education has an important role in administrators and managers of Baitul Maal wat Tamwil. This is based on the basic competencies to support performance, which is possible to obtain at a higher level of education. Even though it has an important role, its position is not absolute because these competencies can be developed through training activities. Of course, with heavier challenges due to the lack of a basis for competency development The training activities held by PINBUK are considered to be very determining the performance of BMT administrators and managers. This is based on the position of PINBUK Education and Training which is able to impart knowledge and skills, covering the required philosophical, conceptual and technical aspects, as well as motivation and belief to raise BMT together. BMT which intensively follows PINBUK Training and Education has proven to be able to maintain its existence and continue to develop from time to time. Furthermore, PINBUK is considered capable of organizing training that meets the main components of success. But still on a minimum scale, development is needed to produce the maximum results.

Keywords: BMT, PINBUK, Islamic Economics, Education Level, Education and Training

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisa pendidikan pengurus/pengelola di Koperasi Syari'ah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Sulawesi Selatan, (2) menganalisa aktifitas pelatihan PINBUK dan perannya dalam menumbuhkan dan memajukan Koperasi Syari'ah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) di Sulawesi Selatan, (3) menganalisa dan menilai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diselenggarakan oleh PINBUK di Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Instrument yang digunakan, yaitu penelitian lapangan yang ditempuh melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, studi pustaka dan *focus group discussion (FGD)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan memiliki peran penting pada pengurus dan pengelola *Baitul Maal wat Tamwil*. Hal tersebut didasarkan pada kompetensi dasar penopang kinerja, yang memungkinkan didapatkan pada tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Meskipun memiliki peran penting, namun kedudukannya tidaklah mutlak karena kompetensi tersebut bisa dikembangkan melalui kegiatan Diklat. Tentunya dengan tantangan yang lebih berat karena minimnya dasar pengembangan kompetensi. Adapun aktifitas Diklat yang diselenggarakan oleh PINBUK dinilai sangat menentukan kinerja pengurus dan pengelola BMT. Hal tersebut didasarkan pada kedudukan Diklat PINBUK yang mampu menanamkan pengetahuan dan keterampilan, yang mencakup aspek filosofis, konseptual, hingga teknis yang dibutuhkan, serta motivasi dan keyakinan untuk membesarkan BMT secara bersama-sama. BMT yang intensif mengikuti Diklat PINBUK terbukti mampu mempertahankan eksistensinya dan terus berkembang dari waktu ke waktu. Selanjutnya, PINBUK dinilai mampu menyelenggarakan Diklat yang memenuhi komponen-komponen utama penentu keberhasilan. Namun masih pada skala minimum, diperlukan pengembangan hingga menghasilkan capaian paling maksimum.

Kata Kunci: BMT, PINBUK, Ekonomi Syariah, Tingkat Pendidikan, Pendidikan dan Pelatihan.

1. PENDAHULUAN

BMT didirikan karena adanya tuntutan cukup kuat dari masyarakat yang menginginkan adanya perubahan dalam struktur ekonomi masyarakat yang dikuasai oleh segelintir golongan tertentu, utamanya konglomerasi ekonomi yang berbasis masyarakat banyak. Berdasar pada kondisi tersebut, tokoh-tokoh Cendekiawan Muslim Indonesia yang tergabung dalam Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) berinisiatif mendirikan BMT. Langkah awal dari BMT adalah pendirian Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil di singkat PINBUK, sebuah lembaga yang menggelorakan semangat untuk mandiri dengan menggunakan potensi dan sumber daya lokal yang tersedia. Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) atau *Center for Micro Enterprise Incubation* didirikan pada tanggal 13 Maret 1995 di Jakarta oleh Prof. DR. Ing. B.J. Habibie selaku Ketua Umum ICMI (Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia), alm. K.H. Hasan Basri selaku Ketua Umum MUI (Majelis Ulama Indonesia) dan Zainul Bahar Noor, SE selaku Direktur Utama Bank Muamalat Indonesia (BMI).

Salah satu tujuan pembangunan ekonomi adalah memberikan kesejahteraan bagi seluruh rakyat. Bukan pertumbuhan ekonomi yang hanya dirasakan oleh segelintir orang saja, sementara yang lain masih sulit memenuhi kebutuhan dasarnya. Pertumbuhan yang tidak dibarengi dengan pemerataan hanya akan menimbulkan disharmonisasi di kalangan masyarakat. Dalam rangka mewujudkan pemerataan, dibutuhkan keberpihakan pemerintah dalam penyediaan layanan keuangan bagi masyarakat dan kalangan usaha kecil dan menengah.

Kehadiran koperasi syariah atau yang lebih dikenal dengan sebutan BMT menemukan momentumnya guna merespons persoalan pelik yang dihadapi masyarakat dan pelaku UKM. Masyarakat yang selama ini belum tersentuh oleh lembaga keuangan bisa bernafas lega dengan kehadiran BMT. Sebab BMT merupakan lembaga keuangan mikro syariah berbasis kerakyatan yang langsung bersinggungan dengan masyarakat di perkampungan dan desa-desa. Sehingga keberadaannya sangat membantu masyarakat terutama rakyat kecil dalam memperoleh dana. Lahirnya BMT yang semula hanya bermodalkan semangat dan keprihatinan, kini telah melengkapi diri dengan profesionalitas. Tidak heran jika eksistensi BMT mulai diperhitungkan. Peran BMT dalam memberikan kontribusi kepada bergeraknya roda ekonomi kecil sangat riil.

BMT bisa eksis dan tetap bertahan di tengah banyaknya lembaga sejenis yang memiliki sumber daya yang kuat, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya. Adanya kebijakan perbankan yang membuka layanan Mikro ini merupakan tantangan bagi BMT. Tetapi, *apakah dengan adanya tantangan ini lalu BMT akan kehilangan pasar atau takut direbut segmennya?* Ternyata tidak, karena BMT memiliki segmen sendiri yang tidak akan mungkin direbut oleh lembaga lain. Kekuatan BMT bukan hanya pada kekuatan modalnya, akan tetapi kekuatan BMT ada pada jaringan dan sistem yang telah dibina dan dibangun dengan pendekatan Jasadiyah dan Ruhiyah. Makanya, dalam mengukur kinerja BMT harus dinilai dari dua aspek itu.

Berdasar pada uraian di atas, penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai peran, fungsi dan manfaat pelatihan yang di inisiasi dan digalakkan oleh PINBUK dalam memajukan dan menjadikan BMT sebagai lembaga yang berkinerja baik, mandiri, kuat, serta berdaya saing sehingga masyarakat akan memahami transaksi yang sesuai dengan syari'ah. Selain itu, pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pengurus/pengelola juga penting untuk dianalisa.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dikemukakan beberapa tujuan penelitian, yaitu:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pentingnya pendidikan bagi pengurus/pengelola Koperasi Syari'ah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) di Sulawesi Selatan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah aktifitas pelatihan PINBUK berdampak pada keberadaan dan eksistensi Koperasi Syari'ah Baitul Maal wa Tamwil (BMT) di Sulawesi Selatan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis tanggapan Pengurus/Pengelola Koperasi Syari'ah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) terhadap pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan oleh PINBUK Sulawesi Selatan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Pasal 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50), tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan teroganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Adapun Hariandja (2002:169), menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

1) Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sistematis yang sengaja dibuat oleh suatu masyarakat untuk menyampaikan pengetahuan, nilai, sikap dan kemahiran kepada peserta didik, atau usaha mengembangkan potensi individu dan perubahan yang berlaku dalam diri manusia. Pendidikan merupakan proses memperluas kepedulian dan keberadaan seseorang menjadi dirinya sendiri atau proses mendefinisikan keberadaan diri sendiri di tengah-tengah lingkungannya (Irwandi, 2013).

Adapun mengenai mutu pendidikan dijelaskan oleh Sudradjad (2005: 17), bahwa pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai-nilai akhlak mulia, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup (*life skill*). Lebih lanjut, pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya (manusia paripurna) atau manusia dengan pribadi yang integral (*integrated personality*) yaitu mereka yang mampu mengintegrasikan iman, ilmu, dan amal.

2) Pelatihan

Noe dkk. (2003:251), mengemukakan bahwa “*training is a planned effort to facilitate the learning of job related knowledge, skills, and behavior by employee*”, “Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku para pegawai”. Sedangkan Gomes (2001:179), menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki *performance* pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Adapun Bernardin dan Russell (1998:172), menjelaskan bahwa “*Training is defined as any attempt to improve employee performance on a currently held job or one related to it. This usually means changes in specific knowledges, skills, attitudes, or behaviors. To be effective, training should involve a learning experience, be a planned organizational activity, and be designed in response to identified needs*”, “Pelatihan diidentifikasi sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikunya atau juga sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian dan pengetahuan yang khusus. Agar pelatihan menjadi efektif, maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang di dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan dengan maksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari suatu lembaga atau organisasi.

3) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

- Konsep Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Hamalik dalam Pujirahayu (2008:17), konsep pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah upaya untuk meningkatkan, mengembangkan dan membentuk pegawai melalui upaya pendidikan dan pelatihan, baik berupa diklat berjenjang, diklat kursus, diklat fungsional dan diklat operasional, yang banyak diterapkan oleh suatu organisasi dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja karyawan

dalam menghadapi aktifitasnya. Sedangkan menurut Syamsuddin dalam Pujirahayu (2008:18), diklat adalah suatu proses dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terus menerus bagi suatu organisasi agar karyawannya mampu mengembangkan karir dan aktifitas kerjanya melalui pengembangan, perbaikan perilaku, serta mempersiapkan karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih rumit dan sulit.

- Tujuan Pendidikan dan pelatihan

Menurut pasal 9 UU Ketenagakerjaan tahun 2003, pendidikan dan pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan. Tujuan-tujuan pendidikan dan pelatihan dapat dikelompokkan mejadi lima bidang, yaitu:

- Memperbaiki kinerja.
- Memutakhirkan keahlian-keahlian para pegawai/karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai/karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- Membantu memecahkan masalah operasional.
- Mempersiapkan pegawai/karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.

- Prinsip-Prinsip Pendidikan dan Pelatihan

Beberapa prinsip dalam pendidikan dan pelatihan, sebagai berikut:

- a) Perbedaan individu: Pada saat perencanaan dan pelaksanaan harus tetap diingat adanya perbedaan individu dari para peserta, baik latar belakang pendidikan, pengalaman, maupun keinginan.
- b) Analisis jabatan: Spesifikasi pekerjaan akan dapat menjelaskan pendidikan yang sesuai dan harus dimiliki oleh calon pekerja untuk dapat menunjang pelaksanaan pekerjaannya.
- c) Motivasi: Orang akan bersungguh-sungguh melaksanakan suatu tugas tertentu bila ada daya rangsangannya. Demikian juga halnya dengan peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan, mereka melihat kenaikan upah maupun kenaikan kedudukan adalah beberapa daya rangsang yang dipergunakan untuk belajar sungguh-sungguh selama pendidikan dan pelatihan.
- d) Partisipasi aktif: Peserta pendidikan dan pelatihan harus turut aktif dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Sistem pendidikan dengan jalan memberikan kuliah sering kali membosankan karena bersifat satu arah.
- e) Seleksi peserta pelatihan: Diantara peserta pendidikan dan pelatihan terdapat perbedaan, baik pendidikan, pengalaman maupun keinginan, sehingga untuk menjaga agar perbedaan tidak terlalu besar maka calon peserta harus diseleksi.
- f) Seleksi pengajar/trainer: Tidak setiap orang dapat menjadi seorang pengajar/trainer yang baik. Jabatan untuk pengajar/trainer juga memerlukan kualifikasi tertentu karena berhasil atau tidaknya pendidikan dan pelatihan tergantung ada atau tidaknya persamaan kualifikasi analisis jabatan pengajar/trainer dengan kalifikasi analisis pekerjaan peserta.
- g) Pelatihan pengajar: Pengajar dalam suatu pendidikan dan pelatihan harus mudah mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi tenaga pelatih. Harus diingat bahwa tidak semua orang yang pandai dalam suatu bidang tertentu dapat mengajarkan kepandaianya kepada orang lain.
- h) Metode pelatihan: Metode pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan jenis latihan yang diberikan. Metode pemberian kuliah tidak tepat bagi supervisor, meskipun cara seperti ini dapat diberikan pada jenis pendidikan yang lain.
- i) Asas belajar: Pada umumnya orang akan lebih mudah menangkap pelajaran jika pelajaran yang diberikan dimulai dari hal yang lebih mudah, baru kemudian mempelajari hal yang lebih sulit.

- Fungsi Pendidikan dan Pelatihan

Fungsi pendidikan dan pelatihan, sebagai berikut:

- Memperbaiki kinerja (*performance*) para peserta.
- Mempersiapkan promosi ketenagakerjaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit.
- Mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi.
- Dapat membantu karyawan membuat keputusan yang lebih baik.
- Meningkatkan kemampuan di bidang kerjanya, sehingga dapat mengurangi stres dan menambah rasa percaya diri.
- Sebagai proses penumbuhan intelektualitas, sehingga kecemasan menghadapi perubahan di masa-masa mendatang dapat diminimalisir.

- Metode Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Cherrington (1995: 358), metode dalam pendidikan pelatihan secara garis besar dibagi menjadi 2 (dua), yaitu:

a) *On The Job Training*: Metode ini dilakukan oleh instansi kepada pegawai/karyawan dengan tetap bekerja sambil mengikuti pendidikan dan latihan. Kegiatan ini meliputi rotasi kerja pegawai/karyawan pada waktu atau periode tertentu. Pegawai secara internal dilatih dan dibimbing oleh pegawai lain dengan kemampuan dan pengalaman yang lebih tinggi, serta mempunyai kewenangan melatih. *On the job training* dibagi menjadi 6 (enam), yaitu:

- *Job instruction training.*
- *Apprenticeship.*
- *Internship dan assistantships.*
- *Job rotation dan transfer.*
- *Junior boards dan committee assignment.*
- *Couching dan counseling.*

b) *Off The Job Training*: *Off the job training* dilakukan di luar tempat kerja pegawai/karyawan. Pendidikan dan latihan ini mengacu pada simulasi pekerjaan yang sebenarnya. Tujuannya adalah untuk menghindarkan tekanan-tekanan yang mungkin mempengaruhi jalannya proses belajar. *Off the job training* dibagi menjadi 13 macam, yaitu:

- *Vestibule training.*
- *Lecture.*
- *Independent self-study.*
- *Visual presentations.*
- *Conferences dan discussion.*
- *Teleconferencing.*
- *Case studies.*
- *Role playing.*
- *Simulation.*
- *Programmed instruction.*
- *Laboratory training.*
- *Programmed group exercise.*

b. Baitul Maal wat Tamwil (BMT)

BMT (Baitul Maal Wat Tamwil) merupakan salah satu Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS), yaitu lembaga keuangan mikro yang sistem operasionalnya berlandaskan syariah Islam. Di tengah semakin pesatnya perkembangan ekonomi syariah dewasa ini, bukan hanya di Indonesia tetapi juga di dunia, keberadaan BMT mempunyai peranan penting dalam upaya mempercepat sosialisasi dan pengembangan keuangan syariah khususnya di kalangan masyarakat ekonomi menengah ke bawah.

1) Memahami Transaksi Syari'ah

Menurut Ketua Dewan Syari'ah Nasional K.H. Dr. Ma'ruf Amin, selama ini ajaran syari'ah Islam bidang ekonomi, atau lebih tepatnya hukum ekonomi yang lazim disebut dengan fiqih mu'amalah, hanya diajarkan di pesantren-pesantren atau di fakultas-fakultas tertentu. Aplikasinya pun masih terbatas pada kegiatan ekonomi sederhana yang dilakukan masyarakat umum lapis bawah. Sementara, para ahli, para pelaku dan pengambil kebijakan ekonomi terkesan belum mengetahui bahwa Islam memiliki ajaran dan nilai-nilai ekonomi yang patut dijadikan acuan (DSN MUI – BI, 2006). Demikian pula dengan para Bankir dan praktisi lembaga keuangan lainnya.

Lebih lanjut beliau mengatakan pada dasawarsa terakhir ini, perhatian umat Islam Indonesia terhadap ajaran ekonomi yang berdasarkan syari'ah mulai tumbuh dan berkembang. Hal tersebut disebabkan oleh sistem ekonomi konvensional yang ternyata tidak dapat memenuhi harapan, serta didorong oleh kesadaran umat untuk bersyari'ah secara *kaffah* dalam berbagai aspek kehidupan yang terus meningkat.

2) Mengukur Kinerja BMT

Untuk menilai kinerja BMT lebih dahulu harus diketahui tingkat kesehatan BMT itu, karena tingkat kesehatan merupakan ukuran kinerja dan kualitas BMT dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kelancaran, keberhasilan, dan keberlangsungan usaha BMT, baik untuk jangka pendek

maupun untuk jangka panjang. Ukuran kinerja BMT dapat dilihat dari dua aspek kesehatannya (M. Amin Azis, 2005), yakni:

a) Aspek Jasadiyah, yang meliputi:

- Kinerja Keuangan, adalah aspek kemampuan BMT dalam melakukan penggalangan, pengaturan, penyaluran dan penempatan dana dengan baik, teliti, hati-hati, cerdas dan benar, sehingga menjamin lancarnya keberlangsungan arus dana di dalam mengelola kegiatan usaha BMT dan meningkatkan keuntungan secara berkelanjutan.
- Kelembagaan dan Manajemen, yaitu aspek kesiapan BMT untuk melakukan operasinya dilihat dari kelengkapan legalitas, aturan-aturan dan mekanisme organisasi dalam perencanaan, pelaksanaan, pendampingan dan pengawasan, SDM, permodalan, sarana dan prasarana kerja. Aspek manajemen lebih menekankan pada kesiapan BMT dalam sistem dan prosedur kerja sehari-hari yang dijalankan oleh pengelola, pengurus dan pengawas.

b) Aspek Ruhiah, yang meliputi:

- Visi dan Misi BMT, yaitu sejauh mana pengelola, pengurus, pengawas dan seluruh anggotanya memiliki komitmen dan mengaplikasikan visi dan misi BMT.
- Kepekaan Sosial, yaitu sejauh mana para pengelola, pengurus, pengawas dan seluruh anggotanya memiliki kepekaan yang tajam dan dalam, responsif, proaktif terhadap nasib (kualitas hidup) para warga masyarakat di sekitar BMT itu, sehingga secara alami akan memunculkan kesadaran untuk membela kepentingan bersama.
- Rasa memiliki yang kuat, yaitu adanya kepedulian dan peran serta pengurus, pengawas dan seluruh anggota serta masyarakat sekitar untuk memelihara keberlangsungan hidup BMT sebagai sarana ibadah.

3) BMT Sebagai LKM dan KSPPS

Berdasar pada UU No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah No. 72 tahun 1992 tentang Bank Dengan Sistem Bagi Hasil. Bank Indonesia melalui Proyek Pengembangan Hubungan Bank dengan Kelompok Swadaya Masyarakat/Koperasi Simpan Pinjam (KSM/KSP), mendorong para tokoh yang peduli terhadap ekonomi Islam mengambil inisiatif untuk mendirikan PINBUK, dimana PINBUK berfungsi sebagai lembaga intermediasi antara Bank Indonesia dengan lembaga keuangan non bank termasuk Baitul Maal wa Tamwil (BMT). Seiring dengan perjalanan waktu, pada tahun 2002 regulasi itu tidak bisa lagi digunakan, sehingga BMT sesudah itu hampir tidak lagi memiliki payung hukum.

Meskipun berubah nama atau status hukum, ternyata keberadaan BMT tetap diakui oleh pemerintah dan tidak mendapat kendala dalam pertumbuhannya. Hal ini merupakan peluang dan sekaligus tantangan bagi umat Islam dan PINBUK pada khususnya untuk membuktikan bahwa ekonomi Islam secara nyata dapat berkembang baik di masyarakat akar rumput, terutama, pada masa yang akan datang (M. Amin Azis, 2004).

Untuk menata keberadaan LKM maka dibuat UU No. 21 tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Pertimbangan yang mendasari dibuatnya undang-undang tersebut adalah untuk mewujudkan perekonomian nasional yang mampu tumbuh secara berkelanjutan dan stabil. Bentuk konkritnya adalah diperlukan kegiatan pada sektor jasa keuangan yang terselenggara secara teratur, adil, transparan dan akuntabel, serta mampu mewujudkan sistem keuangan yang tumbuh secara berkelanjutan, stabil dan mampu melindungi kepentingan konsumen dan masyarakat (UU No. 21, 2011).

4) Profitabilitas BMT

Rasio profitabilitas adalah gambaran tentang kemampuan perusahaan bank atau lembaga keuangan menghasilkan laba. Rasio profitabilitas terdiri dari *profit margin*, *return on asset* dan *return on equity* (Suwiknyo, 2010). Untuk menilai profitabilitas LKM BMT, maka terlebih dahulu harus mengetahui tingkat kesehatannya karena keberlangsungan hidup dan berfungsi baiknya sebuah BMT sebagai lembaga keuangan pendukung kegiatan ekonomi rakyat sangat ditentukan oleh tingkat kesehatannya. Dengan adanya penilaian kesehatan, BMT diharapkan akan aman dan dipercaya (Azis, 2005).

Pada Peraturan Menteri Koperasi dan UKM Republik Indonesia No. 35.3/Per/M.KUKM/X/2007 tentang Pedoman Penilaian Kesehatan Koperasi Jasa Keuangan Syariah dan Unit Jasa Keuangan Syariah, disebutkan bahwa ruang lingkup penilaian kesehatan KJKS dan

UJKS koperasi meliputi beberapa aspek, yakni: Permodalan; kualitas aktiva produktif; manajemen; efisiensi; likuiditas; kemandirian dan pertumbuhan; jatidiri koperasi; dan, prinsip syariah.

Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK)

1) Pinbuk sebagai Lembaga Pengembangan Swadaya Masyarakat (LPSM)

PINBUK adalah Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil, yang merupakan badan pekerja yang dibentuk oleh Yayasan Inkubasi Bisnis Usaha kecil (YINBUK). YINBUK adalah Lembaga Pengembangan Swadaya Masyarakat (LPSM), yang dibentuk oleh Ketua Umum MUI, Ketua Umum ICMI, dan Dirut BMI (Bank Muamalat Indonesia).

Sebagai LPSM, PINBUK berperan sebagai dan atau dalam:

- Supervisi dan pembinaan teknis, administrasi, pembukuan dan akses finansial BMT-BMT yang terbentuk.
- Pengembangan sumber daya manusia, inkubasi bisnis pengusaha baru dan penyuburan pengusaha yang ada.
- Pengembangan teknologi maju untuk para anggota BMT., sehingga nilai tambahnya meningkat.
- Memberikan penyuluhan dan pelatihan.
- Penyedia perangkat lunak seperti sistem akuntansi komputerisasi BMT “*Ussi Prima Pinbuk*”.
- Promosi, pemasaran hasil dan mengembangkan jaringan perdagangan usaha kecil.
- Memfasilitasi alat-alat yang tak mampu dimiliki oleh pengusaha kecil secara perorangan seperti IT, alat-alat promosi dan lain-lain, yang dapat mendukung usaha kecil.

Pinbuk didirikan dengan tujuan:

- Mendukung tujuan nasional dalam pembangunan sumber daya rakyat, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas.
- Menumbuhkan dan mengembangkan sumber daya manusia dan sumber daya ekonomi rakyat, pengusaha kecil bawah (mikro), pengusaha kecil dan menengah, serta lembaga-lembaga pendukung pengembangannya.
- Mewujudkan penguasaan dan pengelolaan sumber daya yang adil, merata dan berkelanjutan dalam suasana damai, maju pesat dan dinamis.
- Meletakkan landasan yang kuat bagi pertumbuhan pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Sasaran utama dari Yayasan PINBUK dibagi dalam dua kategori, sebagai berikut:

- Sasaran berdasarkan besaran usaha, yang meliputi:
 - Usaha kecil bawah atau usaha mikro, yaitu usaha dengan besaran omset lebih kecil dari Rp. 50 juta/tahun.
 - Usaha kecil, yaitu usaha dengan omset antara Rp. 50 juta sampai dengan 500 juta/tahun.
- Sasaran berdasarkan jenis usaha, yang meliputi :
 - Pengembangan usaha dibidang keuangan dan simpan pinjam.
 - Pengembangan usaha sector riil.

Dalam usaha mencapai tujuan, PINBUK menggunakan strategi: Fungsionalisasi; Integrasi; Institusionalisasi; Kekeluargaan dan Kebersamaan; Pengembangan Sumber Daya Manusia; Barisan Semut.

Menurut K.H. Ali Yafie (Ketua Umum MUI) dalam Azis (2004), kehadiran PINBUK telah memberikan peran nyata dalam pengembangan ekonomi syari’ah. PINBUK melakukan kegiatan pengembangan ekonomi syari’ah dari masyarakat bawah ke tingkat atas (*buttom up*). Sebaliknya bank-bank syari’ah melakukan pengembangan ekonominya dari atas ke bawah (*top down*). Sehingga terdapat keserasian antara perkembangan PINBUK dengan perkembangan bank-bank syari’ah di Indonesia. Keduanya bersinergi mendorong pertumbuhan perekonomian Indonesia.

2) Peran Strategis PINBUK

UMKM di Indonesia masih dihadapkan pada masalah mendasar yang secara garis besar mencakup: 1) Masih sulitnya akses UMKM pada pasar atas produk-produk yang dihasilkannya; 2) Masih lemahnya pengembangan dan penguatan usaha; dan, 3) Keterbatasan akses terhadap sumber-sumber pembiayaan dari lembaga-lembaga keuangan formal, khususnya dari perbankan. Kondisi tersebut memberikan gambaran tentang lemahnya usaha mikro, sehingga tidak mampu mengakses kredit sesuai porsi yang disiapkan oleh pemerintah. Salah satu penyebab utamanya adalah tidak tersedianya sumber daya yang kuat. Di sisi lain, sektor usaha mikro mendominasi kegiatan usaha yang ada di Indonesia, yang mencapai 98% dari usaha yang ada.

Kenyataan tersebut sesuai dengan analisis De Soto (2001), yang menggambarkan betapa besarnya sektor ekonomi informal (usaha mikro) dalam memainkan perannya dalam aktifitas ekonomi di negara berkembang. Keterpurukan ekonomi di negara berkembang salah satunya disebabkan ketidakmampuan untuk menumbuhkan lembaga permodalan bagi masyarakatnya yang mayoritas pengusaha kecil (mikro) (Profil PINBUK, 2017).

Di Indonesia, kehadiran lembaga keuangan syari'ah telah mengalami kemajuan yang sangat menggembirakan. Kemajuan tersebut ditandai dengan tumbuhnya dana kelola dan jumlah perbankan, serta lembaga keuangan non-bank lainnya. Didalamnya termasuk koperasi syari'ah atau yang lebih dikenal dengan Baitul Maal wat Tamwil (BMT), yang meningkat signifikan. Meski secara kuantitatif nilainya jauh dari lembaga-lembaga yang dikelola secara konvensional, namun pelaku keuangan syari'ah optimis dengan trend yang ada sejauh ini (Hisyam, 2014).

c. Kinerja

Sementara itu, Mahmudi (2007), menyatakan bahwa kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut, adalah:

- 1) Faktor personal/individual, yakni: pendidikan, pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, yakni: kualitas untuk mendorong, menyemangati, mengarahkan dan mendukung bawahan untuk maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan manajer.
- 3) Faktor tim, yakni: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor konstektual (situasional), yakni: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Penelitian terdahulu membuktikan adanya hubungan antara pendidikan dan kinerja pegawai. Diantaranya adalah penelitian Pelitawati (2012), Ningrum dkk. (2013), Irdianto (2014) dan Pakpahan (2014), yang menyatakan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan. Sedangkan Widodo (2013), Gohari *et al.* (2013), Eriva dkk. (2013) dan Muttaqin dkk. (2014), menyatakan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Muhammad Kholim (2004) dalam simpulan tesisnya, menyatakan bahwa permasalahan yang menghambat operasionalisasi BMT secara garis besar adalah karena belum dipahaminya konsep-konsep ekonomi Islam sebagaimana mestinya, sehingga dalam operasionalisasi BMT sering ditemukan praktek-praktek yang justru bertentangan dengan prinsip ekonomi Islam itu sendiri. Disamping itu faktor yang lain adalah belum adanya peraturan yang secara khusus mengatur keberadaan BMT. Hal ini menimbulkan keraguan bagi sebagian orang untuk menitipkan uangnya di BMT.

3. METODE

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dengan dasar penelitian studi kasus, yaitu penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap suatu masalah yang menjadi objek penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September-November 2019, dengan lokasi penelitiannya di Provinsi Sulawesi Selatan. Penetapan lokasi penelitian ini didasarkan pada beberapa pertimbangan antara lain:

- Lokasi tersebut dapat memberikan informasi yang lengkap tentang masalah yang diteliti.
- Lokasi tersebut dapat dijangkau sehingga dari segi waktu, biaya dan tenaga cukup menunjang bagi peneliti.
- Jumlah BMT yang menjadi obyek penelitian tidak berkumpul pada satu tempat.

Dalam penelitian Kualitatif umumnya tidak menggunakan istilah sampel. Tetapi "informan". Berikut ini beberapa teknik penentuan informan yang dikemukakan oleh W. Laurence Neuman (2007).

1. Purposive. Peneliti memilih informan menurut kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Kriteria ini harus sesuai dengan topik penelitian. Mereka yang dipilih pun harus dianggap kredibel untuk menjawab masalah penelitian.

2. Kuota. Informan yang dipilih bertujuan untuk memenuhi kuota yang telah ditentukan sebelumnya. Misalnya seorang peneliti ingin mengumpulkan data dari sejumlah orang di sebuah desa terpencil. Peneliti memutuskan untuk memilih 20 orang Informan terdiri dari laki-laki dan perempuan. Mereka yang dipilih ini diambil begitu saja, tanpa metode/cara tertentu.
3. Snowball atau bola salju. Informan yang dipilih merupakan hasil rekomendasi dari informan sebelumnya. Ini umumnya digunakan bila peneliti tidak mengetahui dengan pasti orang-orang yang layak untuk menjadi sumber.
4. Sequential. Informan yang dipilih tidak ditentukan batasannya. Jumlahnya terus bertambah dan bertambah sampai peneliti menilai data yang dikumpulkan dari sejumlah informan tersebut telah mencapai titik jenuh. Maksudnya tidak ada lagi hal baru yang dapat dikembangkan.

Adapun kriteria dan informan yang ditunjuk atau dipilih dalam penelitian ini adalah informan yang memiliki keterkaitan dan pengetahuan mengenai obyek penelitian. Kriteria-kriteria informan dalam penelitian ini antara lain :

- a. Memiliki kedudukan atau kewenangan dalam penentuan kebijakan di BMT/ KSPPS,
- b. Mengetahui dan pernah ikut pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh PINBUK.

Proses pemilahan data di atas didukung dengan analisis data komponensial. Teknik analisis komponensial digunakan dalam analisis kualitatif untuk menganalisis unsur-unsur yang memiliki hubungan-hubungan yang kontras satu sama lain dalam domain-domain yang telah ditentukan untuk dianalisis secara lebih terperinci (Bungin, 2003: 95).

Analisis komponensial dilakukan setelah peneliti mengumpulkan cukup banyak fakta/informasi yang berasal dari wawancara mendalam, hasil observasi langsung dan FGD. Data-data tersebut dipisahkan berdasarkan kontras antar elemen, kemudian dianalisis dengan membentuk domain-domain yang bisa mewadahnya dengan teori dan komponen-komponen dalam teori. Selanjutnya data diklasifikasi berdasarkan penyajian data yang dikaitkan dengan teori. Klasifikasi ini ditujukan untuk memfokuskan pada target penelitian sesuai dengan rumusan masalah. Proses penarikan dan pengujian kesimpulan dilakukan dengan menganalisis data-data yang disajikan dan diklasifikasi dengan diperhadapkan pada teori hingga menghasilkan kesimpulan penelitian.

Data dan kesimpulan yang dianggap kurang kuat dalam penelitian ini kemudian dilakukan verifikasi kembali terhadap keabsahan data dengan mengumpulkan kembali data di lapangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menemukan ciri dan unsur yang relevan dengan isu dan permasalahan yang dicari sehingga penyelidikan lebih dapat dipusatkan pada hal-hal yang telah dirincikan, sehingga pada akhirnya mampu menghasilkan kesimpulan yang sesuai dengan kenyataan lapangan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Korelasi Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pengurus dan Pengelola BMT

Khornelis Dehotman, dalam Jurnal yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil di Provinsi Riau” menyebutkan bahwa “Tingkat pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya.

Peran pendidikan dalam upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia menjadi teramat penting, mengingat pendidikan merupakan jalan keluar dari persoalan yang dihadapi dari kemacetan pengetahuan dan keterampilan seseorang pada bidang pekerjaannya. Seseorang menjadi tahu pada pekerjaannya, mencari solusi atas masalah yang dihadapi, mampu menguasai perasaan tatkala menghadapi orang yang marah kepada orang yang dihadapinya, semuanya itu adalah sumbangsih peran pendidikan”. (di kutip dari : E-mail: khornelis214@gmail.com)

Mengacu pada struktur organisasi, maka pada masing-masing bagian diberikan deskripsi wewenang dan tugas, sehingga fungsi masing-masing bagian dapat berjalan sebagaimana ciri lembaga ekonomi. Adapun deskripsinya, sebagai berikut:

Untuk menempati posisi dalam struktur pengelola diperlukan kualifikasi personil yang mencakup aspek pengetahuan, skill dan sikap. Kualifikasi tersebut kurang lebihnya tertera pada tabel, berikut:

Tabel 1
Kompetensi Yang Perlu Dimiliki Oleh Personil Pengelola Bmt

Jabatan	Kualifikasi
Manager	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kemampuan memimpin • Memiliki visi bisnis • Memiliki kemampuan analisa • Memiliki kemampuan berjejaring
Divisi Pembinaan Anggota	<ul style="list-style-type: none"> • Ramah • Memiliki jiwa terbuka • Sabar • Tegas
Divisi Pembiayaan	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kemampuan melakukan analisa • Memiliki jiwa kewirausahaan • Hati-hati • Ramah • Tegas
Divisi Penggalangan Tabungan	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kemampuan dalam perencanaan program • Memiliki kemampuan melakukan analisa • Mengerti prinsip-prinsip <i>product development</i> • Diterima dalam pergaulan sosial
Teller/Kasir	<ul style="list-style-type: none"> • Senang dengan pekerjaan rutin • Teliti dan cermat • Disiplin • Mampu menghitung dengan cepat • Jujur
Divisi Pembukuan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan akuntansi • Cermat • Senang dengan rutinitas • Mampu menghitung dengan cepat

Uraian di atas menjelaskan bahwa sangat banyak kompetensi yang diperlukan untuk menopang kinerja pengurus dan pengelola *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT). Ketersediaan kompetensi tersebut akan memastikan kinerja organisasi berjalan baik. Kompetensi yang dibutuhkan kemudian berbeda di antara masing-masing personil yang bergantung pada wewenang dan tugas masing-masing. Hal tersebut menjadi dasar yang sangat meyakinkan bahwa tingkat pendidikan menjadi salah satu aspek yang menentukan kinerja pengurus dan pengelola BMT. Senada dengan kesimpulan Jurnal yang ditulis oleh Khornelis Dehotman “Adapun pendidikan dan kinerja tidak bisa dipisahkan, karena pendidikan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mampu menjadikan karyawan lebih menguasai akan produk-produk yang ada pada BMT dan mampu menjadi pendorong bagi karyawan lain dalam melakukan pendidikan dan pencapaian target kerja BMT”.

Penilaian tersebut sejalan dengan keterangan beberapa informan, berikut ini:

Keterangan informan MRR: “Banyak kemampuan personil itu yang dasarnya didapat dari pendidikannya. Jadi mudah kita kembangkan kemampuannya kalau dia sudah punya dasar” (wawancara pada tanggal 7 Oktober 2017)

Keterangan informan HM: “Pastilah... mereka (pengurus dan pengelola dengan tingkat pendidikannya yang lebih tinggi) tidak sulit lagi diarahkan karena mereka sudah tau organisasi bisa mengurus administrasi dan lain-lain” (wawancara pada tanggal 16 Oktober 2017)

Maka, secara meyakinkan kita bisa menarik kesimpulan bahwa pendidikan merupakan aspek yang sangat penting bagi pengurus dan pengelola BMT. Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003: 50), tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Adapun Hariandja (2002: 169), menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

b. Aktifitas Pelatihan PINBUK

Berdasarkan temuan penelitian serta penilaian atas dokumen modul dan laporan penyelenggaraan pelatihan yang diselenggarakan oleh PINBUK, maka secara umum ditarik kesimpulan bahwa terjadi perubahan positif pada pengurus dan pengelola *Baitul Maal wa Tamwil*. Adapun bentuk perubahan tersebut tergambar pada tabel, berikut ini:

Tabel 2
Gambaran Perubahan Yang Terjadi Pada Pengurus Dan Pengelolaan Bmt Setelah Mengikuti Pelatihan Yang Diselenggarakan Oleh Pinbuk

No.	Kondisi Awal (Sebelum Pelatihan)	Kondisi Akhir (Setelah Pelatihan)
1	Peserta belum memahami konsep dasar KUBE – FM	Peserta memahami konsep dasar KUBE – FM
2	Peserta belum memiliki motivasi dan citra diri pengelola BMT	Peserta memiliki motivasi dan citra diri pengelola BMT
3	Peserta belum memahami konsep dasar BMT	Peserta memahami konsep dasar BMT
4	Peserta belum memiliki keterampilan mengelola BMT	Peserta memiliki keterampilan mengelola BMT
5	Peserta belum memiliki keterampilan mendampingi kegiatan masyarakat dengan pendekatan LKM	Peserta memiliki keterampilan mendampingi kegiatan masyarakat dengan pendekatan LKM

Keterangan pada tabel di atas juga dipertegas oleh keterangan informan, berikut ini:

Keterangan informan IP: “Pelatihan yang dilakukan oleh PINBUK memang bertujuan untuk memantapkan kinerja pengurus, yang terpenting juga pengelola BMT. Bisa dikonfirmasi ke teman-teman di BMT. Cuma banyak BMT yang mengabaikan pentingnya pelatihan, ya akhirnya mandek pengurusannya. Bisa dicek, yang aktif ikut pelatihan itu ya rata-rata sehat, kuat, ya berkembanglah” (wawancara pada tanggal 25 Oktober 2017)

Keterangan informan MN: “Materi-materi yang kita berikan di Diklat memang materi yang dibutuhkan oleh pengurus dan pengelola BMT. Jadi mereka (pengurus dan pengelola BMT) betul-betul paham, misalnya tentang ekonomi syariah, tata cara mendirikan BMT dan lain-lain. Yang paling penting itu mereka (pengurus dan pengelola BMT) semangat setelah mengikuti pelatihan. Tapi banyak BMT yang kalau sudah lumayan bagus tidak mengutus lagi anggotanya untuk ikut pelatihan. Ya kayak biaya untuk anggotanya supaya mengikuti Diklat tidak dianggarkan lagi, jadi susah kalau begitu. Nah banyak BMT yang sudah lumayan, akhirnya jadi vakum lagi karena mereka tidak perhatikan lagi pengurusnya supaya ikut Diklat PINBUK” (wawancara pada tanggal 25 Oktober 2017)

Keterangan informan AR: “Seandainya tidak ada pelatihan PINBUK mungkin kita harus cari pengetahuan kemana-mana supaya bisa mengurus dengan baik BMT ini. Itupun kalau kita bisa dapatkan pasti tidak sama dengan yang diajarkan oleh PINBUK. Karena PINBUK memang fokus untuk mengawal BMT, memberikan pelatihan, jadi kita memang dilatih sesuai kebutuhan” (wawancara pada tanggal 21 Oktober 2017)

Namun demikian, tidak semua BMT konsisten dalam mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh PINBUK. Berbagai faktor menyebabkannya, antara lain berkaitan dengan kepuasan yang terlalu cepat klimaks hingga menganggap bahwa tidak penting lagi untuk mengikuti pelatihan secara intensif dan berkelanjutan. Selain itu, terdapat sikap enggan untuk mengalokasikan anggaran untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, ataupun masih lemahnya komitmen untuk membangun dan membesarkan BMT, serta masalah-masalah lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa aktifitas pelatihan yang diselenggarakan oleh PINBUK mampu memenuhi kebutuhan kompetensi pengurus dan pengelola BMT untuk meningkatkan kinerja, serta memastikan kemajuan BMT yang dikelola atau diurusnya. Kompetensi tersebut secara spesifik telah diuraikan pada *tabel 4*. Tegasnya, aktifitas pelatihan yang diselenggarakan oleh PINBUK merupakan salah satu pilar penting yang menopang berdirinya BMT, atau pengaruhnya sangat signifikan.

Penilaian tersebut juga nampak pada eksistensi BMT yang ada di Sulawesi Selatan. Dari 47 BMT yang terdapat di Sulawesi Selatan, hanya BMT yang terhubung dengan baik, serta intens

mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh PINBUK, yang eksistensinya masih terjaga. 3 (tiga) dari BMT tersebut adalah BMT yang menjadi objek penelitian ini, dimana sampai saat ini dinilai sangat sehat, beroperasi dengan baik, serta terus mempertegas diri berada pada jalur yang sesuai dengan visi dan misi pendirian BMT.

Uraian tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Carrel dkk. dalam Supatmi (2013: 33), yang menyatakan bahwa ada hubungan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sejalan pula dengan pendapat Luthans dalam Purnomo (2013: 18), yang menyatakan bahwa pelatihan sebagai *human investment* untuk meningkatkan kemampuan-keterampilan kerja. Hal tersebut disebabkan oleh pelatihan yang selama ini diselenggarakan oleh PINBUK sesuai dengan kebutuhan dan keahlian kerja para pengurus dan pengelola. Namun alokasi anggaran dari sebagian besar BMT untuk mengikuti pelatihan tidak konsisten, sehingga berdampak pada menurunnya tingkat partisipasi dari sebagian besar BMT pada kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh PINBUK.

Aktifitas pelatihan dinilai berhasil apabila peserta pelatihan mampu mengikuti pelatihan dengan baik dan dapat menerapkan keahlian barunya dalam tugas-tugasnya, sehingga terjadi peningkatan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Pelatihan harus dievaluasi secara sistematis, serta mendokumentasikan hasil pelatihan terkhusus pada bagaimana *trainees* berperilaku kembali di pekerjaan mereka dan relevansi perilaku *trainees* dengan tujuan organisasi.

c. Penilaian Terhadap Diklat yang Diselenggarakan oleh PINBUK

Menurut K.H. Riyadh Hamdah salah seorang Ketua Pengurus BMT di Wajo “Bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh PINBUK sangat bermanfaat. Buktinya dulu di Wajo pernah ada BMT, lalu kemudian BMT itu mengalami Rus, banyak orang sudah menganggap masyarakat Wajo trauma dengan BMT, ternyata setelah PINBUK melatih dan menjelaskan kronologi berdiri dan jatuhnya sebuah BMT, bukan karena lembaganya tapi karena orang yang menggerakkannya, sehingga dengan itu saya memberanikan diri untuk mengajak teman-teman untuk kembali mendirikan BMT, dan ternyata sampai sekarang Alhamdulillah BMT itu tetap beroperasi dan bertahan bersama dengan BMT lainnya”. (FGD, Oktober 2017)

Senada dengan K.H. Riyadh Hamdah, H. Anwar Thalib, Pengurus BMT di Parepare juga menganggap bahwa “Penyelenggaraan Pelatihan PINBUK sangat bermanfaat dan dibutuhkan bagi insan BMT”. (FGD, Oktober 2017)

Ismail Nurdin Azrun Mantan Kadis Perindag dan Koperasi di salah satu Kabupaten dan sekarang menjadi Ketua Pengurus Baitul Tamwil Muhammadiyah (BTM) di Makassar juga memberi apresiasi dan support atas PINBUK dan kegiatan Pelatihnannya karena sangat dibutuhkan oleh BMT, BTM maupun KSPPS/USPPS”. (FGD, Oktober 2017)

Suatu aktifitas pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang baik perlu memenuhi berbagai standar agar capaiannya bisa maksimal. Gambaran penilaian mengenai aktifitas pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diselenggarakan oleh PINBUK dalam rangka meningkatkan kinerja BMT, sebagai berikut:

1) Prinsip-prinsip yang ditekankan

Prinsip-prinsip yang ditekankan pada pelatihan yang diselenggarakan oleh PINBUK dijelaskan oleh informan, berikut ini:

Keterangan informan IP: “Menjunjung tinggi ekonomi syariah, memperdalam kajiannya, termasuk yang bertentangan dengan prinsip-prinsip syariah” (wawancara pada tanggal 25 Oktober 2017)

Keterangan informan MN: “Prinsip-prinsip syariah ditekankan, dalam mengurus BMT itu. Di pelatihan yang kita lakukan juga menekankan prinsip-prinsip syariah. Semua memiliki hak yang sama untuk berkembang, yang penting caranya tidak melanggar prinsip-prinsip syariah. Jadi setiap pelatihan yang kita lakukan, kita tekankan agar semua peserta dapat hak yang sama, tidak boleh ada yang lebih diutamakan dalam pelatihan itu” (wawancara pada tanggal 25 Oktober 2017)

Keterangan informan HM: “*Semuanya prinsip syariah, baik saat latihan itu, terus... dalam mengurus BMT nanti, pengurus ditekankan untuk selalu bersyariah*” (wawancara pada tanggal 16 Oktober 2017)

Keterangan informan AN: “*Prinsipnya maju bersama, berkembang bersama. Prinsip syariah betul-betul ditanamkan*” (wawancara pada tanggal 21 Oktober 2017)

Keterangan di atas menegaskan bahwa prinsip-prinsip syariah menjadi nafas dalam setiap waktu dan ruang yang berkaitan dengan perjuangan membesarkan sistem ekonomi syariah. PINBUK sebagai lembaga yang mengelola pelatihan bagi pengurus dan pengelola PINBUK menekankan prinsip syariah bagi seluruh peserta. Penekanan yang dimulai dari kegiatan pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebagai pilar penting dalam memastikan eksistensi BMT. Prinsip yang dimaksud adalah menciptakan kesetaraan hak dalam proses untuk maju dan berkembang bersama, serta menghindari segala hal yang bertentangan dengan prinsip syariah.

2) Tentang materi pendidikan dan pelatihan (Diklat)

Materi-materi pada kegiatan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diselenggarakan oleh PINBUK telah diuraikan secara spesifik pada bagian sebelumnya. Relevansi materi-materi tersebut dengan kebutuhan pengurus dan pengelola PINBUK dijelaskan oleh informan, berikut ini:

Keterangan informan MN: “Materi pelatihan kita sesuai dengan kebutuhan untuk mengurus dan mengelola BMT dengan baik. Ya untuk mewujudkan cita-cita membesarkan BMT ini. Ada materi tentang pengembangan diri, lalu materi tentang ekonomi syariah, visi, misi BMT. Selanjutnya, materi keterampilan mengelola BMT, job description. Hm, terus tata cara pendirian BMT dan pendampingan kelompok usaha bersama. Yang begitu-begitu semua yang dibutuhkan oleh pengurus dan pengelola itu” (wawancara pada tanggal 25 Oktober 2017)

Keterangan di atas menunjukkan bahwa materi pada kegiatan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diselenggarakan oleh PINBUK disesuaikan dengan seluruh kebutuhan dalam mengurus dan mengelola BMT. Keterangan tersebut sejalan dengan hasil studi dokumen yang dilakukan oleh peneliti. Studi dokumen tersebut merangkum garis-garis besar materi pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diselenggarakan oleh PINBUK.

Berdasarkan uraian di atas, ditarik kesimpulan bahwa materi pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diselenggarakan oleh PINBUK mampu memenuhi kebutuhan dari pengurus dan pengelola BMT. Materi-materi tersebut mencakup aspek filosofis, konseptual, hingga teknis dalam pengelolaan BMT. Materi-materi tersebut sangat komprehensif dalam menopang kinerja pengurus dan pengelola PINBUK. Bahkan sampai pada aspek yang sangat teknis, misalnya mengenai prinsip dan teknik bagi hasil. Materi tersebut tentunya menjadi satu langkah maju dalam mengantisipasi salah satu sumber masalah yang secara umum terjadi pada suatu usaha bersama. Sehingga kedudukan materi pendidikan dan pelatihan (Diklat) tersebut dinilai sangat relevan dengan realitas yang dihadapi oleh masing-masing BMT.

3) Tentang *trainer*

Gambaran mengenai kemampuan dari *trainer* pada kegiatan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diselenggarakan oleh PINBUK, dijelaskan oleh informan berikut ini:

Keterangan informan MJA: “Bagus, betul-betul menguasai materi, dan bisa memotivasi dan meyakinkan peserta untuk membesarkan *BMT*” (wawancara pada tanggal 7 Oktober 2017)

Keterangan informan SO: “Yang paling penting itu mereka sangat menguasai materi, bisa menjelaskannya, sampai kita betul mengerti” (wawancara pada tanggal 16 Oktober 2017)

Keterangan informan AR: “Menguasai materi, bisa menjelaskan dengan baik hingga kita mengerti betul. Nah, mereka ini juga bisa membuat peserta nyaman mengikuti pelatihan. Ya lumayan asiklah...” (wawancara pada tanggal 21 Oktober 2017)

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik penilaian bahwa *trainer* kegiatan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diselenggarakan oleh PINBUK: 1) Betul-betul menguasai materi; 2) Mampu mentransformasi materi dengan baik; 3) Mampu memberikan motivasi dan membangun keyakinan dalam diri peserta untuk membesarkan BMT; dan 4) Mampu menciptakan rasa nyaman dan antusias dalam diri peserta selama pelaksanaan kegiatan Diklat.

Penting untuk menjadi perhatian bahwa kedudukan *trainer* merupakan aspek penting sukses tidaknya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Temuan di atas bisa dinilai memenuhi hal-hal pokok yang mesti dimiliki oleh seorang *trainer*. Seorang *trainer* harus bisa mengajarkan bahan-bahan pelatihan dengan metode tertentu, sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan (As’as, 1987: 73).

4) Bahan dan metode yang digunakan

Penjelasan mengenai bahan dan metode yang digunakan pada kegiatan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diselenggarakan oleh PINBUK telah dijelaskan pada bagian sebelumnya.

Adapun mengenai efisiensi dan efektifitas dari bahan dan metode tersebut, dijelaskan oleh informan berikut ini:

Keterangan informan MN: “*Bahan dan metode yang kita gunakan bisa kita anggap cukup berhasil. Itu terlihat dari dari perubahan kompetensi pada peserta sebelum dan setelah mengikuti pelatihan. Kita banyak menggunakan metode-metode yang berbeda di setiap materi dan sesi yang berbeda. Itu membuat peserta tidak jenuh*” (wawancara pada tanggal 25 Oktober 2017)

Keterangan informan AN: “*Kalau dibandingkan dengan pelatihan lain, PINBUK ini punya banyak keunggulan, misalnya ada studi lapang, di awal juga peserta diminta membuat harapan, lalu di akhir pelatihan ada yang sifatnya memperkuat iman dan taqwa, atau kita diajarkan juga tentang kerangka berfikir ibadah*” (wawancara pada tanggal 21 Oktober 2017)

Keterangan di atas menunjukkan bahwa bahan dan metode yang digunakan pada pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diselenggarakan oleh PINBUK tergolong mampu mengadaptasi bahan dan metode yang sedang berkembang saat ini. Varian metode yang dinilai efektif dalam mencapai tujuan diselenggarakannya suatu Diklat. Keterangan informan di atas sejalan dengan hasil studi dokumen yang dilakukan oleh peneliti.

Tahapan di atas memperlihatkan sebuah proses pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diselenggarakan secara komprehensif. Sebagai acuan bahwa tahapan proses adalah bagian penting dari sebuah metodologi pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pengembangan metodologi sangat bergantung pada tahapan tersebut, dalam hal ini tahapan tersebut mengharuskan lahirnya improvisasi dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Merujuk pada metode dan tahapan di atas, maka pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh PINBUK menggunakan metode *off the job training*. *Off the job training* adalah metode pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dilakukan di luar tempat kerja pegawai/karyawan. Pendidikan dan latihan ini mengacu pada simulasi pekerjaan yang sebenarnya. Tujuannya adalah untuk menghindarkan tekanan-tekanan yang mungkin mempengaruhi jalannya proses belajar. Metode ini dapat juga dilakukan di dalam kelas dengan seminar, kuliah bahkan dengan pemutaran film tentang pendidikan sumber daya manusia (Cherrington, 1995: 358).

Secara spesifik, tahapan di atas mencakup setidaknya 2 (dua) dari 13 macam metode pendidikan dan pelatihan yang termasuk dalam metode *off the job training*, yang dijelaskan oleh Cherrington. Metode tersebut adalah: 1) *Vestibule training*, yaitu pelatihan yang dilakukan ditempat tersendiri yang dikondisikan seperti tempat aslinya. Pelatihan ini digunakan untuk mengajarkan keahlian kerja yang khusus; dan, 2) *Case studies*, yaitu pelatihan yang digunakan dalam kelas bisnis, dimana peserta dituntut untuk menemukan prinsip-prinsip dasar dengan menganalisa masalah yang ada (Cherrington, 1995: 358).

Uraian di atas kemudian mengantarkan kita pada penilaian bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan (Diklat), yang diselenggarakan oleh PINBUK mampu memenuhi sebagian besar aspek penting penyelenggaraan suatu pendidikan dan pelatihan (Diklat). Hal tersebut kemudian menjadi pilar penting hingga kegiatan pendidikan dan pelatihan (Diklat), yang diselenggarakan oleh PINBUK mampu menjalankan fungsinya dengan baik dalam menopang kinerja pengurus dan pengelola BMT yang tersebar di berbagai daerah, dalam hal ini di Provinsi Sulawesi Selatan.

Uraian tersebut sejalan dengan pendapat Syamsuddin dalam Pujirahayu (2008: 18), yang menyatakan bahwa diklat adalah suatu proses dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terus menerus bagi suatu organisasi agar karyawannya mampu mengembangkan karir dan aktifitas kerjanya melalui pengembangan, perbaikan perilaku, serta mempersiapkan karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih rumit dan sulit.

5. KESIMPULAN

Setelah melakukan analisa kualitatif dan dengan membaca berbagai literatur, baik yang disajikan dalam buku-buku karya para ahli, hasil diskusi para akademisi, praktisi BMT, maupun jurnal ilmiah serta karya ilmiah, yang disinergikan dengan hasil pengamatan dan praktek di masyarakat, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1) Pendidikan sangat penting bagi pengurus dan pengelola *Baitul Maal wa Tamwil*.

- Bahwa ternyata dari orientasi dan informasi yang didapatkan mereka yang memiliki strata pendidikan yang lebih tinggi maka akan lebih cepat melakukan adaptasi terhadap informasi yang berkembang cepat dan kebijakan yang dibuat dan disepakati.
- 2) Kegiatan pendidikan dan latihan (Diklat) yang diselenggarakan oleh Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) berdampak signifikan bagi keberadaan dan eksistensi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah Baitul Maal wat Tamwil (KSPPS-BMT).
 - 3) PINBUK dinilai mampu menyelenggarakan pendidikan dan latihan (Diklat) yang memenuhi komponen-komponen utama yang dibutuhkan oleh Pengurus/Pengelola KSPPS-BMT. Khususnya mengenai pemahaman tentang transaksi yang sesuai dengan syari'ah.

6. REFERENSI

- Azis, M. Amin. 2004. *Pedoman Pendirian BMT*. Jakarta: PINBUK Press.
- Azis, M. Amin. 2004. *Prinsip dan Metode Da' I Fiah Qaliilah*. Jakarta: PINBUK Press.
- Azis, M. Amin. 2005. *Pedoman Penilaian Kesehatan BMT*. Jakarta: PINBUK Press.
- Bernardin dan Russel. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Cherrington, David J. 1995. *The Management of Human Resources (4th Edition)*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hisyam, M. Said. 2014. *Panduan LKM BMT; Pendirian dan Pengelolaan LKM BMT*. Tangerang Selatan: CV. Arba Multi Sarana.
- Indonesia, Republik. 2003. *Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan*.
- Indonesia, Republik. 2011. *Undang-undang Nomor 21 tentang Otoritas Jasa Keuangan (OJK)*.
- Irwandi, Hutbah. 2013. *Pendidikan dan Pelatihan*. Diakses 29 Mei 2017. Available from: (<http://www.scribd.com/doc/5546118/Makalah-Pendidikan-Dan-Pelatihan-Diklat>).
- Kholim, Muhammad. 2004. *Eksistensi Baitul Maal Wat Tamwil dan Permasalahan dalam Operasionalisasinya (Studi di Provinsi Jawa Tengah)*. Semarang: Tesis Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Masyhudi. 2005. *Teori ekonomi Dalam Islam*. Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- MUI, DSN. 2006. *Himpunan Fatwa DSN MUI*. (Jilid I Edisi Revisi Tahun 2006). Jakarta: Gaung Persada Pres.
- Pujirahayu, Rostanti. 2008. *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Pelayanan Masyarakat pada Aparatur Sekretariat Daerah*. Makassar: Tesis PP UMI Makassar.
- Sudradjad, Hari. 2005, *Penjaminan Mutu Pendidikan*, Jakarta, Logos.