
DAMPAK PANDEMI COVID-19 : BAGAIMANA SUMBER DAYA MANUSIA DI LKMS?

Oleh

Ramadhani Irma Tripalupi

UIN Sunan Gunung Djati, Bandung

Email: ramadhaniirmatripalupi@uinsgd.ac.id

Article History:

Received: 11-12-2021

Revised: 23-01-2021

Accepted: 18-02-2022

Keywords:

Dampak Pandemi Covid-19,
LKMS, Sumber Daya
Manusia.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dampak pandemi Covid-19: bagaimana sumber daya manusia di LKMS? Akan membahas dua hal, yakni (1) kualifikasi sumber daya manusia LKMS berbasis digital 4.0; dan (2) cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia LKMS berbasis digital 4.0 di era pandemi Covid 19. Kesimpulan dari penelitian adalah: kualifikasi sumber daya manusia LKMS berbasis digital 4.0 yakni meliputi aspek sikap, pengetahuan, dan ketrampilan. Aspek pengetahuan dan ketrampilan menguasai ilmu dan praktik terkait antara lain ekonomi; keuangan, bisnis dan hukum bisnis; pengetahuan dan penerapan syariahnya; serta sikap kerja yang melandasi dalam aspek pengetahuan dan ketrampilan. Ketiga aspek ini dilakukan dengan selalu dilandasi oleh akidah; akhlak dan syariah sehingga akan selalu terwujud budaya shiddiq; tabligh; amanah; dan fathonah. Cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia LKMS berbasis digital 4.0 di era pandemi Covid 19 adalah meningkatkan sikap, pengetahuan, dan ketrampilan yang relevan di masa sekarang, antara lain penguatan gerakan literasi baru meliputi: literasi digital (digitalisasi operasional, digitalisasi pengawasan dan kepatuhan, digitalisasi pelayanan, serta digitalisasi usaha), literasi teknologi dan literasi manusia; meningkatkan ilmu dan praktik bisnis dan keuangan syariah, syariah marketing termasuk digital marketing, serta teknologi on line untuk meningkatkan kualitas pendampingan; pelayanan prima baik on the counter maupun pelayanan prima berbasis digital; meningkatkan intensitas akses dan komunikasi melalui inklusi dan literasi; kerjasama dengan lembaga lainnya terutama lembaga keuangan syariah; inovasi produk dan layanan dengan mengedepankan berbasis teknologi. Pengembangan sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan dengan cara pendidikan formal; pelatihan sistematik;

latihan formal atau training; pelatihan kompetensi dan mental; workshop; pengembangan karir; dan pengembangan diri.

PENDAHULUAN

Usaha kecil, mikro dan menengah (UMKM) telah membuktikan kemampuannya bertahan ketika terjadi krisis keuangan pada tahun 1998 dan tahun 2008, bahkan sektor ini menjadi penyangga ekonomi nasional saat peristiwa tersebut (Perpustakaan Nasional:2016). Menurut data dari Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Mikro (KUKM), pada tahun 2018 sektor UMKM telah menyediakan 99% lapangan kerja dan menyerap sebesar 97% tenaga kerja di Indonesia, sebesar 58,18% terhadap total investasi dan sebesar 14,17% terhadap total ekspor (Bappenas:2019). Sumbangan UMKM terhadap *Product Domestic Brutto* (PDB), pada tahun 2018 sebesar 60,34%, tahun 2019 sebesar 60% dan tahun 2020 sebesar 61% (Hidayat, 2021). Ini menunjukkan bahwa UMKM menyerap banyak tenaga kerja dan menggerakkan roda perekonomian, seperti yang disampaikan Enny Sri Hartati, Ekonom Senior *Institute for Development of Economic and Finance* (INDEF) (Irham:2020).

Demikian juga sumbangan UMKM di beberapa negara berkembang. Seperti di Malaysia, pada tahun 2018 sebesar 98,5% dari sektor usahanya adalah UMKM dan memberikan sumbangan sebesar 7,2% terhadap PDB nasional (Yakob:2019). Di Yordania sekira 98% perusahaan sektor jasa dan manufaktur adalah UMKM (Al-Mahrouq:2010). Pada tingkat dunia, tahun 2010 *World Bank* dan *International Finance Corporation* (WBIFC) menyatakan bahwa data UMKM di 132 negara, berstatus formal dan menyerap lebih dari sepertiga (0,75%) angkatan kerja dunia (Perpustakaan Nasional:2016).

Tetapi ketika peristiwa pandemi *Coronavirus Disease of 2019* (Covid-19) yang muncul di awal tahun 2020, sektor UMKM paling rentan terkena dampaknya (Irham:2020). Hasil survei mulai 31 Maret s/d 20 April 2020 dari Smesco Indonesia -salah satu institusi dibawah naungan KUKM- terhadap 722 responden UMKM, didapatkan 35,6% pelaku UMKM olahan makanan terdampak Covid-19, sektor kerajinan sebesar 13,8%, dan 16% pada *fashion* serta sisanya adalah sektor lainnya. Sekira 35,9% dari responden menurun omzetnya lebih dari 60%, dan sebesar 27,7% responden berhenti beroperasi untuk sementara (Waseso: 2020). Sedangkan hasil survei yang dilakukan di Jawa Barat oleh Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran pada 15 April s/d 5 Mei 2020, menemukan bahwa sebesar 47% UMKM di Jawa Barat telah menghentikan operasionalnya dan hampir 75% menghentikan karyawannya. Sebesar 96,6% UMKM mengalami penurunan pendapatan, dimana rata-rata turun hingga lebih dari 30%. Hanya 3,4% UMKM tidak terdampak. Dengan demikian dapat diprediksi, dengan terimbasnya UMKM maka akan berimbas pula kepada perekonomian. Termasuk didalamnya antara lain turunnya lapangan kerja yang akan berimbas kepada turunnya pendapatan masyarakat, turunnya PDB, Investasi dan kegiatan ekspor.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sebagai kepanjangan tangan pemerintah, telah mengeluarkan kebijakan untuk membantu UMKM. Kebijakan tersebut untuk meminimalisir dampak dari pandemi Covid-19, yakni berupa kebijakan mendorong perekonomian nasional sebagai kebijakan *countercyclical* dampak dari pandemi Covid-19 melalui

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 11/POJK.03/2020. Isi kebijakan adalah mengatur bank untuk mendukung mendorong pertumbuhan ekonomi, khususnya bagi debitur (peminjam) yang terdampak pandemi Covid-19 termasuk debitur UMKM. Kemudian POJK Nomor 14/POJK.05/2020 tentang Kebijakan *Countercyclical* dampak Penyebaran *Coronavirus Disease* 2019 bagi Lembaga Jasa Keuangan (LKJ) Nonbank dan POJK Nomor 58/POJK.05/2020 tentang Perubahan atas POJK Nomor 14/POJK.05/2020 tentang Kebijakan *Countercyclical* dampak Penyebaran Covid-19 bagi Lembaga Jasa Keuangan (LKJ) Nonbank.

Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) sebagai salah satu pelaku Lembaga Jasa Keuangan Nonbank sangat berperan terhadap UMKM, termasuk pada masa pandemi (Hidayat:2021). Bahkan jauh sebelum masa pandemi peran ini telah dilakukan LKMS dengan baik. Walaupun terdapat berbagai hambatan di LKMS namun tidak mengurangi perannya dalam mendorong kemajuan UMKM, diantaranya berperan dalam menopang kebutuhan permodalan (Haryanto:2011). Berperan dalam penyaluran pembiayaan dari LKMS (BMT), dimana berpengaruh positif dan signifikan terhadap laba usaha UMKM (Anggraeni: 2013). Data dari OJK (2021) sekira 85% pembiayaan LKMS disalurkan kepada UMKM.

Selain peran di atas terhadap UMKM, ada alasan UMKM menjadi nasabah yang mendominasi di LKMS (Rusydiana: 2013). Alasannya adalah UMKM pada umumnya dinilai tidak layak (*not bankable*) dan cenderung tidak tersentuh oleh layanan bank (*undeserved*). Munculnya LKMS adalah merupakan salah satu jawaban bagi masyarakat yang masih banyak belum tersentuh oleh perkembangan perbankan syariah. Walaupun masih terdapat beberapa permasalahan, LKMS telah tumbuh dan menjadi alternatif pemulihan perekonomian di Indonesia khususnya sebagai mitra pelaku UMKM dan sektor informal. Dengan demikian pada masa sulit karena dampak pandemi ini, sangatlah penting bagi LKMS meningkatkan kinerjanya agar dapat mendorong secara maksimal terhadap para pelaku tersebut yang pada akhirnya akan meningkatkan kembali kegiatan ekonomi.

Mengingat salah satu fungsi dan peran dari LKMS adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) atau anggotanya agar menjadi lebih profesional dan Islami untuk menghadapi persaingan global, selain sebagai lembaga perantara keuangan. Juga mengingat latar belakang pendidikan sumber daya manusianya sebagian besar adalah lulusan tingkat SMA dan diploma, maka sangatlah penting bagi LKMS untuk meninjau kembali dan kemudian meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Ini sejalan dengan penelitian Hidayat (2021), bahwa tantangan yang dihadapi oleh BMT (*Baitul Mal watTanmil*) salah satunya adalah kompetensi sumber daya manusia. Terlebih dengan adanya peristiwa pandemi yang sangat berdampak terhadap UMKM, sehingga sangatlah dibutuhkan pendampingan (Rusdyana:2013) dari LKMS agar UMKM bangkit kembali dan semakin membaik. Untuk pendampingan ini tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang baik dimana kriterianya sesuai dan mendukung dengan situasi kekinian yang dihadapi.

Pandemi Covid-19 terjadi pada era *digital* 4.0, dimana adanya peristiwa ini berdampak positif terhadap percepatan penggunaan teknologi tersebut oleh masyarakat luas. Kenaikan pemanfaatan layanan digital ditunjukkan oleh naiknya penjualan melalui *platform* belanja secara *online* sebesar 30% dan layanan berbasis *financial technology* (*fintech*) pembayaran maupun pinjaman sebesar 100% sampai periode Mei 2020.

Melihat perubahan atau perkembangan tersebut, maka perlu bagi pelaku UMKM untuk segera menyesuaikan dengan keadaan agar bisa bertahan dan berkembang. LKMS pun sebagai pemodal sekaligus pendamping sektor UMKM tentunya juga perlu untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang mendukung situasi terkini yang dibutuhkan oleh nasabahnya tersebut, seperti yang telah disinggung di atas. Bertolak dari latar belakang ini maka penting bagi LKMS untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya di era digital 4.0 untuk menghadapi dampak pandemi Covid-19. Penelitian ini berjudul Dampak Pandemi Covid-19: Bagaimana Sumber Daya Manusia di LKMS? Menggunakan pendekatan kualitatif, metode diskriptif dengan studi teks/dokumentasi berupa data-data yang terkait yang diperlukan dan studi literatur. Tulisan ini akan membahas dua hal, yaitu: (1) kualifikasi sumber daya manusia LKMS berbasis digital 4.0; dan (2) cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia LKMS berbasis digital 4.0 di era pandemi Covid 19.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode diskriptif. Dikembangkan dengan pendekatan data primer melalui wawancara. Serta dikembangkan dengan pendekatan kajian literatur atau studi pustaka yakni berupa buku, artikel jurnal ilmiah dan sumber dari internet. Penghimpunan data sekunder yang digunakan juga berasal dari dinas-dinas terkait dan dari berbagai literatur. Penulis mendeskripsikan dan menganalisis hasil penelitian tersebut serta mengambil kesimpulannya dari sumber-sumber data tersebut dan kajian literatur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kualifikasi Sumber Daya Manusia LKMS Berbasis Digital 4.0

Lembaga Keuangan Mikro (LKM), merupakan lembaga perantara keuangan untuk memberikan jasa pengembangan usaha dan pemberdayaan masyarakat (OJK:2021). Jasa tersebut berupa pengelolaan simpanan, pinjaman usaha skala mikro kepada anggota atau masyarakat, dan memberikan jasa konsultasi pengembangan usaha yang tidak hanya sekedar meraih *profit*. Sedangkan LKMS merupakan LKM yang beroperasi atas prinsip Syariah. LKMS terdiri dari berbagai jenis lembaga yakni: BMT (*Baitul Mal watTanmil*), setingkat Bank Perkreditan Mikro Syariah (BPRS), Koperasi Syariah dan Bank Wakaf Mikro (BWM).

Tujuan LKM pada umumnya adalah: (1) Meningkatkan akses pendanaan skala mikro untuk masyarakat; (2) Membantu meningkatkan pemberdayaan ekonomi dan produktivitas masyarakat; dan (3) Membantu meningkatkan pendapatan masyarakat serta kesejahteraan masyarakat, terutama masyarakat golongan miskin atau berpenghasilan rendah.

Kegiatan Usaha LKM yakni: (1) Jasa pengembangan usaha dan pemberdayaan masyarakat meliputi: pengelolaan simpanan masyarakat, penyaluran pembiayaan usaha skala mikro kepada anggota dan masyarakat, serta memberikan jasa konsultasi pengembangan usaha. (2) Kegiatan usaha berbasis konvensional atau prinsip syariah. (3) diperbolehkan melakukan kegiatan berdasarkan *fee* yang tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di sektor jasa keuangan.

Sedangkan fungsi dan peran dari LKMS meliputi: (1) Melaksanakan identifikasi,

organisasi, mobilisasi, motivasi, dan mengembangkan potensi kemampuan serta ekonomi anggotanya atau area/daerah kerjanya; (2) Meningkatkan kualitas sumber daya insani/manusia atau anggotanya supaya lebih profesional dan Islami dalam menjalani persaingan global; (3) Menggalang dan memobilisasi potensi masyarakat guna meningkatkan kesejahteraan anggota; (4) Melakukan fungsinya sebagai perantara keuangan dana sosial: zakat, infaq, sadaqah, wakaf dan hibah; (5) Melakukan fungsi sebagai perantara keuangan antara pemilik dana (*shahibul maal*) dengan pengelola dana (*mudharib*) guna mengembangkan usaha yang produktif (Suriadi:2021).

Revolusi Industri (digital) 4.0 adalah tingkatan dalam pengembangan pengetahuan dimana antara dunia fisika, biologi dan digital semakin tiada batas (Schwab:2016). Digitalisasi hampir mendominasi di segala bidang, seperti: digitalisasi layanan atau produk; digitalisasi akses pelanggan; digitalisasi jejaring; digitalisasi model bisnis; dan sebagainya. Kekinian, sebagian besar aktivitas menggunakan fasilitas berbasis digital tersebut seperti: layanan keuangan (mobil banking, *fintech*, dll), membeli tiket alat transportasi (kereta, pesawat, dll), memesan makanan, membeli tiket bioskop, *digital marketing* dan lain sebagainya. Aktivitas tersebut baik aktivitas keseharian oleh individu, masyarakat maupun operasional kerja suatu lembaga. Bahkan aktivitas ini semakin meningkat di masa pandemi Covid-19, karena penggunaannya yang praktis, lebih mudah, dan nyaman serta lebih ekonomis sangatlah mendukung.

Lembaga keuangan termasuk sektor yang banyak menggunakan teknologi digital 4.0, tidak sekedar hanya menggunakan tapi memang suatu keharusan yang harus dijalankan jika ingin terus hidup dan berkembang, termasuk LKMS. Walaupun *share* LKMS adalah terkecil terhadap sektor keuangan (OJK:2021), namun fungsi dan perannya terhadap UMKM dan sektor informal tidak bisa disepelekan. Jika fungsi dan peran tersebut ditingkatkan maka UMKM akan bisa bertahan dan berkembang yang pada akhirnya akan berdampak terhadap perekonomian.

Mengingat fungsi dan peran LKMS selain dalam operasional kerja antara lain adalah sebagai konsultan dalam memberikan pendampingan, meningkatkan pemberdayaan ekonomi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka sangat penting untuk memperhatikan kualifikasi sumber daya manusia di LKMS di era ini. Pada dasarnya sumber daya manusia di LKMS harus ditingkatkan dalam hal pengembangan bisnis maupun pengetahuan dan penerapan syariahnya (Fauziyah:2019).

Dalam Masterplan Ekonomi Syariah Indonesia tahun 2019-2024 disebutkan beberapa prasyarat terwujudnya perkembangan ekonomi syariah, salah satu komponen tersebut adalah peningkatan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia ekonomi syariah. Pelaksanaannya di lembaga pendidikan, lembaga sosial keagamaan maupun lembaga ekonomi dan keuangan syariah (BI:2018).

Bank Indonesia sebagai lembaga keuangan tertinggi di Indonesia juga telah mengambil kebijakan terkait hal tersebut, melalui Lima Langkah Strategis Adaptasi Bank Sentral di Era Digital. Kebijakan ini disampaikan dalam kegiatan *Konferensi Internasional Bulletin of Monetary Economics and Banking* (BMEB) ke-14 dan *Call for Papers* pada tanggal 27-28 Agustus tahun 2020 secara virtual. Mengusung tema konferensi "*Maintaining Stability, Promoting Sustainable Growth Amidst Global Challenges*", ini relevan dengan kondisi di mana para pengambil kebijakan menghadapi berbagai tantangan perekonomian global khususnya kebutuhan di masa pandemi Covid-19. Salah satu langkah strategis ini

adalah perubahan Bank Sentral tidak hanya terkait kebijakan, namun juga perubahan di bidang organisasi dan sumber daya manusia.

LKMS sebagai lembaga keuangan yang lebih banyak bersentuhan dengan sektor informal, mikro, kecil dan menengah bukan berarti tidak memperhatikan kualitas sumber daya manusianya. Karena sumber daya manusia adalah pelaku utama penggerak sumber daya lainnya untuk bersama-sama mencapai tujuan yang ingin dicapai. Kualitasnya justru harus lebih ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan di era digital 4.0 sehingga para pelaku UMKM juga terdorong semakin lebih baik.

Menurut Agustianto (2011), kualifikasi dan standar sumber daya manusia ekonomi syariah mencakup: (1) Memahami *moral values* dalam pelaksanaan fikih muamalah ekonomi syariah; (2) Memahami konsep dan tujuan ekonomi syariah; (3) Memahami konsep dan pelaksanaan transaksi serta akadnya dalam muamalah ekonomi syariah; (4) Mengetahui dan memahami prosedur kerja lembaga ekonomi, keuangan dan bisnis syariah. (5) Mengetahui dan memahami prosedur kerja dan interaksi lembaga terkait; (6) Mengetahui dan memahami hukum dasar dari: fiqh muamalah (hukum syariah) dan hukum positif yang berlaku; (7) Menguasai bahasanya sumber ilmu yakni Bahasa Arab dan Bahasa Inggris.

Bertolak dari penelitian Sari (2014), sumber daya manusia ekonomi syariah yang dibutuhkan adalah yang tidak hanya paham ekonomi syariah secara filosofis-normatif saja tapi juga positif-empiris. Dua penguasaan ini tetap harus didukung oleh pembangunan karakter yang baik. Menurut Nurdin (2014) pada penelitian Sari tersebut, sumber daya manusia yang dibutuhkan perbankan syariah yaitu yang memiliki keselarasan antara *knowled*, *skill*, dan *ability* (KSA) dengan komitmen moral serta integritas pribadi. Faktor moralitas tersebut sangatlah penting, karena faktor ini diyakini sebagai salah satu penentu dalam keberhasilan industri perbankan syariah.

Bertolak pula dari artikel pidato pengukuhan penerimaan jabatan professor tetap dalam Bidang Ilmu Pendidikan Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar mengenai tantangan ekonomi pada digital 4.0 (Heckeu et al:2016) yang meliputi: (1) Terus berlanjut globalisasi; (2) Meningkatnya kebutuhan inovasi; (3) Permintaan terhadap layanan lebih tinggi; dan (4) Tumbuhnya kebutuhan terhadap kerjasama dan kolaboratif (Yahya:2018). Maka kualifikasi sumber daya manusia ekonomi syariah juga meliputi berikut ini: (1) Terus berlanjutnya globalisasi, sumber daya manusia mampu perihail: keterampilan budaya-budaya, berbahasa, mengatur waktu, pemahaman proses, dan keterampilan tentang jaringan. (2) Meningkatnya kebutuhan inovasi, sumber daya manusia mampu tentang: pandangan wirausaha, pengetahuan terkini, kreativitas, mengatasi masalah, bekerja dengan tekanan, keterampilan teknis dan penelitian, serta pemahaman proses. (3) Permintaan terhadap layanan lebih tinggi, mencakup kemampuan dalam hal: berkomunikasi, menangani konflik, kompromi, dan keterampilan jejaring. (4) Tumbuhnya kebutuhan terhadap kerjasama dan kolaboratif, meliputi kemampuan dalam hal: kooperatif dan kompromi, bekerja dalam tim, komunikasi, dan jejaring.

LKMS adalah bagian dari ekonomi dan keuangan syariah, maka hal-hal di atas tentunya dapat dijadikan acuan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Selain itu sesuai kebutuhan LKMS sebagaimana fungsi dan perannya, maka ada hal berikut ini perlu diperhatikan pula dalam meningkatkan kualitas sumber daya

manusia di era digital 4.0 yakni kompetensi dan ketrampilan (Adiawaty:2019). Merujuk dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kompetensi dalam kerja adalah kemampuan kerja pada individu meliputi aspek pengetahuan, aspek keterampilan dan aspek sikap kerja sesuai dengan standard.

Aspek pengetahuan terdiri dari: kompetensi berpikir analitis (*analytical thinking*); berpikir konseptual (*conceptual thinking*); dan berpikir sesuai pekerjaannya (*expertise*). Aspek keterampilan mencakup: kemampuan menelaah informasi; proaktif dalam bekerja; dan ketelitian kerja yang berkualitas. Aspek sikap kerja/tugas (konsep diri) mencakup: kemampuan dalam memberikan ide-ide kreatif serta didukung sikap dalam menyelesaikan permasalahan; semangat kerja yang tinggi dengan sungguh-sungguh untuk bekerja secara kooperatif, bekerja secara tim sehingga menjadi lebih kompetitif; dan kemampuan perencanaan dalam menyusun program kerja demi tercapainya tujuan perusahaan baik oleh individu atau organisasi (Nawawi:2013).

Kompetensi tersebut diwujudkan dengan selalu dikerangkai oleh budaya kerja seperti yang telah dicontohkan Rasulullah Muhammad SAW yakni: shiddiq, tabligh, amanah, dan fathonah (Tricahyani:2018). Shiddiq: yaitu jujur dalam ucapan, keyakinan, serta perbuatan sesuai ajaran Islam (QS 9:119). Tabligh: mengajak dan mensyiarkan kepada pihak lain untuk melaksanakan ajaran-ajaran Islam dalam semua aspek kehidupan (QS 9:119). Amanah: bertanggungjawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban secara konsisten (QS 4:58). Fathonah: yakni mengerti, memahami, dan menghayati segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban (QS 2:269). Budaya kerja ini adalah perwujudan dari dasar visi dan misi pengembangan ekonomi dan keuangan syariah di Indonesia yang dicanangkan tahun 2018 yakni akidah, akhlak dan syariah.

Dari pemaparan di atas bisa dikatakan bahwa kualifikasi sumber daya manusia tersebut meliputi aspek sikap, pengetahuan, dan ketrampilan. Aspek pengetahuan dan ketrampilan (teori dan praktik) artinya memiliki pengetahuan dan ketrampilan ilmu terkait dan syariahnya sesuai kualifikasi dari Agustianto (2011) dan Sari (2014), serta memiliki pengetahuan dan ketrampilan terkait digital 4.0 (Yahya:2018). Sedangkan aspek sikap adalah memiliki sikap yang dikemukakan Nawawi (2013) diatas, dimana sikap ini melandasi dalam aspek pengetahuan dan ketrampilan. Ketiga aspek ini dilakukan dengan selalu dilandasi oleh akidah, akhlak dan syariah sehingga akan selalu terwujud budaya shiddiq, tabligh, amanah, dan fathonah. Semua aspek tersebut akan dijalankan secara komprehensif dan selaras.

Cara Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia LKMS Berbasis Digital 4.0 di Era Pandemi Covid 19.

Di tengah pandemi ini penggunaan dan pemanfaatan layanan digital mengalami kenaikan yang signifikan. LKMS berpeluang untuk mengembangkan produk atau layanan tersebut karena hampir sebesar 60% masyarakat belum digarap oleh perbankan, dan tentunya sekaligus juga untuk mendorong UMKM semakin baik.

Sedangkan produk atau layanan pada era digital 4.0 di LKMS pada umumnya masih berkisar pada layanan berbasis digital atau *digital branch*. Layanan tersebut antara lain berupa cek saldo, pembayaran, transfer antar rekening, melihat riwayat mutasi atau layanan rekening koran, *dropping* pembiayaan, layanan pembiayaan berbasis *fintech* (*in progress*), layanan produk (simpanan, pengajuan pembiayaan, zakat, wakaf dan jasa lainnya). (Darmawan:2020).

Terkait pengembangan layanan berbasis digital tersebut, maka penting bagi LKMS untuk mempersiapkannya salah satunya adalah sumber daya manusia seperti yang telah dipaparkan di atas. Terlebih pada saat pandemi Covid-19 ini adalah saat yang tepat bagi LKMS untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dalam hal pengetahuan dan pelayanan (ketrampilan) berbasis digital terkini. Ini sangat diperlukan karena beberapa hal. Antara lain untuk memberikan pelayanan prima yang tentunya berubah karena adanya kebiasaan-kebiasaan baru, dan memberikan pendampingan atau jasa konsultasi kepada pelaku UMKM yang mana juga harus memahami dan menjalankan usahanya dengan berbasis digital.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia berbasis digital 4.0 di era pandemi Covid 19 selain memperhatikan kualifikasi-kualifikasi yang telah dipaparkan di atas, juga memperhatikan hal-hal berikut. Pertama, bertolak dari tulisan Yahya (2018), bahwa terdapat penguatan empat elemen yang ada dalam sistem pendidikan atau jalur akademik yang membutuhkan gerakan kebaruan untuk menanggapi digital 4.0. Salah satu gerakan tersebut yang digalakkan oleh pemerintah adalah berupa gerakan literasi baru. Gerakan literasi baru terdiri dari tiga literasi utama dimana akan menjadi keterampilan yang sangat dibutuhkan di masa ini. (1) Literasi digital bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam membaca, menganalisis, dan menggunakan informasi di dunia digital (big data). (2) Literasi teknologi adalah memberikan pemahaman tentang cara kerja mesin dan penerapan teknologi. (3) Literasi manusia untuk meningkatkan dalam kemampuan berkomunikasi dan penguasaan ilmu desain (Aoun:2017). Literasi baru ini diharapkan menciptakan lulusan atau sumber daya manusia yang bersaing. Dengan demikian peningkatan kualitas sumber daya manusia di LKMS mengacu pada hal-hal tersebut agar tidak tertinggal di era digital ini.

Kedua, mengacu yang disampaikan Tirta Rukmana (Direktur Utama PT USSI Maman) (Andika:2020). Bahwa dalam pengamatan dan analisa lingkungan memperhatikan empat pilar proses perubahan digital di BMT, meliputi aspek: (1) Operasional (digitalisasi operasional), yaitu aplikasi teknologi informasi agar dapat mengelola proses operasional lebih efisien. (2) Pengawasan dan kepatuhan (digitalisasi pengawasan dan kepatuhan), merupakan aplikasi teknologi informasi agar pengelolaannya sesuai dengan prinsip syariah dan ketentuan lembaga keuangan yang berlaku. (3) Pelayanan (digitalisasi pelayanan), yakni aplikasi teknologi informasi agar dapat memenuhi dan bahkan memberikan *service excellent* terhadap kebutuhan layanan keuangan. (4) Usaha (digitalisasi usaha) adalah penerapan aplikasi teknologi informasi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas usaha dengan aplikasi teknologi informasi sebagai *profit center*.

Ketiga, memperhatikan hasil penelitian beberapa penulis berikut untuk dijadikan acuan dalam meningkatkan sikap, pengetahuan, dan ketrampilan yang relevan di masa sekarang. (1) menurut Suriadi dkk (2021), bahwa prioritas utama LKMS adalah pendampingan kepada masyarakat. Nasabah LKMS sebagian besar sektor UMKM, pelakunya cenderung masih rendah dalam ilmu dan praktik bisnis dan keuangan syariah, *syariah marketing*, serta teknologi *on line*. Dengan pendampingan (Iskandar,2020), pelaku UMKM dapat menjalankan usaha serta mengelola keuangannya dengan baik sesuai tuntunan Islam seperti yang dicontohkan Rasulullah Muhammad (Umam:2013). *Syariah marketing* yakni supaya kegiatan usahanya berkembang dan memiliki *spiritual brand* yang

berkharisma dan keunikan yang unggul sebagaimana tertera di QS Al Baqarah ayat 265, dan menjadikan Allah sebagai *the ultimate stakeholder* (Umam:2013). Menguasai hal-hal yang terkait dengan teknologi digital seperti layanan berbasis digital, *digital marketing* dan lain sebagainya. (2) LKMS sebaiknya memberikan pelayanan prima (*service excellent*). Di era serba cepat, praktis dan murah ini, pelayanan prima bukan hanya langsung dari petugas/manusia (*on the counter*) namun juga kesiapan pelayanan prima berbasis digital. Terlebih mengingat di masa pandemi Covid-19 ini, kebutuhan masyarakat meningkat terhadap pelayanan berbasis digital. Diperlukan *support system* yang menyeluruh dan bersinergi untuk pelayanan prima berbasis digital, termasuk dari sisi sumber daya manusia dan teknologinya dimana masih sangat perlu untuk ditingkatkan. (3) Meningkatkan intensitas akses dan komunikasi. Menciptakan komunikasi secara mendalam dengan masyarakat melalui inklusi dan literasi, sehingga diharapkan akan lebih mengenalkan keberadaan LKMS kepada masyarakat dan meningkatkan penggunaan produk /layanan LKMS. (4) Kerjasama dengan lembaga keuangan syariah (LKS) lainnya (Trimulato:2021). Dengan bekerjasama dalam menggarap sektor UMKM akan mengoptimalkan dalam mencapai program dan target usaha. Pada era digital dan di masa pandemi ini pelayanan berbasis digital sangat dibutuhkan bahkan meningkat, melalui kerjasama maka akan lebih efisien. (5) Inovasi produk dan layanan. Keberagaman produk dan layanan LKMS terutama yang dibutuhkan oleh masyarakat kecil dan mikro. Keberagaman tersebut tentunya mengedepankan berbasis teknologi agar tidak kalah bersaing, karena masyarakat di era digitalisasi ini sebagian besar sudah menggunakan teknologi digital (BI,2020).

Mengacu dari pemaparan Arif (2007), Widhiastuti (2012) dan Fauziah (2019), maka pengembangan sumber daya manusia di LKMS di atas dapat dilakukan dengan cara-cara berikut: (1) Pendidikan formal; (2) Dilakukan di lingkungan kerja seperti pelatihan sistematik, latihan formal atau *training*, pelatihan kompetensi dan mental, *workshop*, serta pengembangan karir; (3). Pengembangan diri atas inisiatif internal, yakni kemauan untuk mendapatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kapasitas yang lebih baik melalui kursus-kursus, membaca atau belajar dari orang lain.

KESIMPULAN

Kualifikasi sumber daya manusia LKMS berbasis digital 4.0 yakni meliputi aspek sikap, pengetahuan, dan ketrampilan. Aspek pengetahuan dan ketrampilan (teori dan praktik) artinya memiliki pengetahuan dan ketrampilan ilmu terkait dan syariahnya yang sesuai kualifikasi, antara lain: menguasai ilmu dan praktik ekonomi, keuangan, bisnis dan hukum bisnis, pengetahuan dan penerapan syariahnya termasuk *moral values*nya, serta memiliki pengetahuan dan ketrampilan terkait digital 4.0. Sedangkan aspek sikap adalah memiliki sikap kerja, dimana sikap ini melandasi dalam aspek pengetahuan dan ketrampilan. Ketiga aspek ini dilakukan dengan selalu dilandasi oleh akidah, akhlak dan syariah sehingga akan selalu terwujud budaya shiddiq, tabligh, amanah, dan fathonah. Semua aspek tersebut akan dijalankan secara komprehensif dan selaras.

Cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia LKMS berbasis digital 4.0 di era pandemi Covid 19 adalah meningkatkan sikap, pengetahuan, dan ketrampilan yang relevan di masa sekarang dalam beberapa hal berikut. Pertama, mengacu dari penguatan gerakan literasi baru dalam sistem pendidikan yakni: literasi digital, literasi teknologi dan literasi manusia. Kedua, literasi digital tersebut, yakni: digitalisasi operasional, digitalisasi

pengawasan dan kepatuhan, digitalisasi pelayanan, serta digitalisasi usaha. Ketiga, meningkatkan ilmu dan praktik bisnis dan keuangan syariah, *syariah marketing* termasuk *digital marketing*, serta teknologi *on line* untuk meningkatkan kualitas pendampingan. Keempat, pelayanan prima baik *on the counter* maupun pelayanan prima berbasis digital. Kelima, meningkatkan intensitas akses dan komunikasi melalui inklusi dan literasi. Keenam, kerjasama dengan lembaga lainnya terutama lembaga keuangan syariah. Ketujuh, inovasi produk dan layanan dengan mengedepankan berbasis teknologi. Pengembangan sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan dengan cara-cara pendidikan formal, pelatihan sistematik, latihan formal atau *training*, pelatihan kompetensi dan mental, *workshop*, pengembangan karir, dan pengembangan diri.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adha L. Hadi, dkk. 2020. Industrial Digitalization and Its Impact on Labor and Employment Relationships in Indonesia . Jurnal Kompilasi Hukum Volume Volume 5 No. 2, Desember 2020 E-ISSN 2598-6414, P-ISSN 2502-5333.
- [2] Adiauwaty, Susi. 2019. Kompetensi Praktisi Sdm Menghadapi Era Indusri 4.0. ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 22 No. 2 / 2019.
- [3] Al-Mahrouq. 2010. Success Factors Of Smalland Medium-Sized Enterprises (SMEs): The Case Of Jordan. Anadolu University Journal Of Social Sciences Cilt/Vol.: 10- Sayı/No: 1 : 1–16 (2010). Diakses dari <http://www.anadolu.edu.tr/> pada tanggal 10 Mei 2020.
- [4] Anggraeni, Lukytawati, dkk. 2013. *The Access of MSME towards Islamic Microfinancing and Its Impact on Business Development: A Case of BMT Tadbiiurul Ummah, Bogor*. Jurnal al-Muzara'ah, Vol. I, No. 1, 2013.
- [5] Haryanto, Sugeng. 2011. *Potensi dan Peran Lembaga Keuangan Mikro (LKM) dalam Upaya Pengembangan Usaha Kecil dan Mikro*. Article in Jurnal Ekonomi Modernisasi, Volume 7, Nomor 3, Oktober 2011.
- [6] Hidayat, Agus. 2021. *Model Praktik Lembaga Keuangan Mikro Syariah dalam Pemberdayaan UMKM di Masa Pandemi Covid-19*. Al-Tasyree: Jurnal Bisnis, Keuangan dan Ekonomi Syariah Volume 01 No 01 Tahun 2021 Hlm. 21-32.
- [7] Iskandar, Azwar , Dkk. 2020. *Peran Ekonomi dan Keuangan Sosial Islam Saat Pandemic Covid-19*. Jurnal Sosial Dan Budaya Syar'I Volume 7 Nomer 7 Juli 2020.
- [8] Rusydiana, Aam S, dan Devi, Abrista. 2013. Mengurai Masalah dan Solusi Pengembangan Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Indonesia: Pendekatan Metode BOCR ANP. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islami. Volume III Nomor 1, Juni 2013, hal 115.
- [9] Sari, Nilam. 2014. Re-Design Kurikulum Ekonomi Syariah Perguruan Tinggi Agama Islam: (Sebuah Upaya Melahirkan Sumber Daya Manusia Profesional). Jurnal Ilmiah Peuradeun International Multidisciplinary Journal Artc. OAJI ID: 745-1412778859.
- [10] Suriadi, dkk. 2021. Model Pengembangan Lembaga Keuangan Mikro Syariah dalam Mengurai Kemiskinan di Kota Mataram. Ekonobis ISSN (Print) : 1412-7601, ISSN (Online) : 2654-8712, Volume 7, No. 1 Maret 2021.
- [11] Syafrudin Arif. 2007. Need Assesment SDM Ekonomi Islam. Jurnal La_Riba Vol. 01, No. 01 (2007):11.
- [12] Tricahyani, Yutisa. 2018. Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Institusi Perbankan Syariah. Muslim Heritage, Vol. 3, No.1, Mei 2018.
- [13] Trimulato, dkk. 2021. *Service Excellent for Islamic Micro Financial Institutions during*

- Covid-19 Pandemic*. Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita Juni 2021, Vol.10, No.1: 48-61.
- [14] Bank Indonesia (BI). 2018. Kebijakan Pengembangan Ekonomi dan Keuangan Syariah.
- [15] Bank Indonesia (BI). 2020. Lima Langkah Strategis Adaptasi Bank Sentral di Era Digital. Tersedia: <http://www.bi.go.id>.
- [16] BPPN. 2018. Masterplan Ekonomi Syariah Indonesia 2019-2024, Hasil Kajian Analisis Ekonomi Syariah di Indonesia. Cetakan Pertama.
- [17] Nawawi, Ismail. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia:Kompilasi Teori Karir, Kompetensi dan Kinerja Organisasimenuju pada Aplikasi Bisnis Global. Jakarta : Dwiputra Pustaka Jaya.
- [18] Otoritas Jasa Keuangan (OJK). 2021. Tersedia di <https://www.ojk.go.id/>.
- [19] Perpustakaan Nasional. 2016. Seri Ekonomi dan Keuangan Syariah: Usaha Mikro Islami. Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah - Bank Indonesia & Prodi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Padjadjaran.
- [20] Umam, Khaerul. 2013. *Manajemen Perbankan Syariah*. Bandung: Pustaka Setia.
- [21] Yahya, Muhammad. 2018. Era Industri 4.0: Tantangan dan Peluang perkembangan Pendidikan Kejuruan Indonesia. Universitas Negeri Makassar.
- [22] Yakob. 2019. The Effect of Enterprise Risk Management Practice on SME Performance. The South East Asian Journal Manajemen Vol. 13 No. 2, 2019. Diakses dari <http://journal.ui.ac.id> pada tanggal 27 April 2020.
- [23] Agustianto. 2011. Meningkatkan Kompetensi SDM Ekonomi Syariah. Tersedia: <http://artikelekonomiislam.blogspot.com>.
- [24] Andika, dkk. 2020. Digitalisasi Kunci Penguatan BMT". Tersedia di <https://knks.go.id/>.
- [25] Darmawan, B. Aditya. 2020. *Tantangan Perbankan dan Keuangan Mikro Syariah di Masa Pandemi*. Tersedia di <https://fecon.uir.ac.id/>.
- [26] Fauziah, Rahmatika Ilham. 2019. SDM pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah, Permasalahan dan Solusi. Tersedia di <https://www.kompasiana.com/>.
- [27] Kementerian PPN/Bappenas. 2019. Arah Kebijakan dan Strategi Pengembangan Ekonomi Digital tahun 2020-2024. Tersedia di <https://www.kemenkopmk.go.id/>.
- [28] Muhammad Irham. (2020). Virus Corona: UMKM Diterjang Pandemi Covid-19 Sampai 'Kembang Kempis'. Tersedia di <https://www.bbc.com>.
- [29] Ratih Waseso. 2020. Bisnis UMKM Olahan Makanan Paling Terdampak Corona. Tersedia di <https://nasional.kontan.co.id/>.
- [30] Widhiastuti, Hardani. 2012. Penguatan Sumber Daya Manusia, Penguatan Organisasi dan Skill. Fakultas Psikologi Universitas Semarang. Tersedia: <https://fpsi.mercubuanayogya.ac.id>.
- [31] Yulistyne Kasumaningrum. 2020. Terdampak Covid-19, 75 Persen UMKM di Jabar Merumahkan Karyawannya Tersedia di <https://www.pikiran-rakyat.com/>.

[HALAMAN INI SENGAJA DI KOSONGKAN]