

PENGELOLAAN LEMBAGA KEUANGAN MIKRO, TINJAUAN PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Wa Ode Zusnita Muizu

Ernie Tisnawati Sule

Umi Kaltum

Pendahuluan

Keberadaan Lembaga Keuangan Mikro (LKM) tidak terlepas dari perkembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM), yang peranannya sangat besar dalam proses pemulihan ekonomi nasional, baik dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi maupun penyerapan tenaga kerja. Banyak pihak meyakini, LKM sebagai alat pembangunan yang efektif untuk mengentaskan kemiskinan karena layanan keuangan ini memungkinkan orang kecil dan rumah tangga berpenghasilan rendah untuk memanfaatkan peluang ekonomi, membangun aset dan mengurangi kerentanan terhadap turbulensi kekuatan eksternal. LKM menjadi alat yang cukup penting untuk mewujudkan pembangunan dalam tiga hal sekaligus, yaitu: (i) menciptakan lapangan kerja, (ii) meningkatkan pendapatan masyarakat, dan (iii) mengentaskan kemiskinan (Anonim, 2007). Untuk itu, kebutuhan akan Sumber daya manusia (SDM) yang handal dalam pengelolaan lembaga keuangan mikro (LKM) untuk memaksimalkan peran LKM, menjadi sesuatu hal yang tidak dapat ditawar lagi, mengingat hambatan terbesar dari pengelolaan lembaga keuangan mikro (LKM) adalah terkait dengan aspek sustainabilitas, yang sangat dipengaruhi oleh kapabilitas sumberdaya manusia (SDM) pengelola LKM.

Lembaga Keuangan Mikro dan Kebutuhan SDM

Kegiatan perekonomian di Indonesia tidak lepas dari peranan para pelaku usaha kecil mikro. Pemberdayaan usaha kecil dipandang mampu menggerakkan perekonomian pedesaan dan pada akhirnya juga dapat menggerakkan perekonomian nasional. Hal ini tidak terlepas dari peran usaha kecil yang strategis baik dilihat dari segi kualitasnya maupun kemampuannya dalam meningkatkan pendapatan dan penyerapan tenaga kerja.

Disamping berbagai peran strategisnya, Ashari (2006) juga menjelaskan bahwa UKM juga diperhadapkan pada berbagai persoalan seperti kurangnya permodalan, sumber daya manusia yang terbatas dan lemahnya jaringan. Keterbatasan akses sumber-sumber pembiayaan yang dihadapi oleh para pelaku UKM merupakan masalah yang paling banyak ditemui karena pada umumnya usaha kecil mikro merupakan usaha yang bersifat tertutup yang mengandalakan modal dari pemilik yang tentunya jumlahnya sangat terbatas, sedangkan pinjaman modal dari lembaga keuangan konvensional atau perbankan sangat sulit untuk diperoleh. Munculnya LKM selanjutnya memberi angin segar bagi para pelaku usaha kecil dalam melakukan kegiatan perekonomian. Hal ini ditandai

dengan keberhasilan mereka dalam memperoleh kredit dari LKM walaupun jumlahnya tidak terlalu besar tetapi cukup bermanfaat bagi mereka.

Sebagai lembaga keuangan, Lembaga Keuangan Mikro juga menjalankan perannya sebagai lembaga perantara keuangan. Untuk dapat menjalankan perannya dengan baik, semuanya akan sangat tergantung pada kredibilitas dan profesionalitas pengelolaan LKM. Kredibilitas suatu lembaga keuangan dapat dilihat dari tingkat kepercayaan nasabah terhadap lembaga tersebut, berkenaan dengan dana titipan yang mereka amanatkan dan dana pinjaman yang mereka manfaatkan. Kendati merupakan suatu nilai yang ideal, kredibilitas bukanlah sesuatu hal yang sekedar bersifat fenomenal dan konseptual, tetapi lebih pada bukti nyata perjalanan dan perkembangan LKM.

Adapun unsur-unsur kredibilitas LKM adalah sebagai berikut (Muhammad : 2002) :

- Kejujuran dalam bertransaksi dengan nasabah
- Kesediaan untuk berposisi 'sama menang' dengan nasabah
- Taat dalam memenuhi aspek-aspek legal yang berlaku
- Terbuka dalam menginformasikan perkembangan lembaga
- Arif dalam menangani dan menyelesaikan masalah
- Kesehatan struktur permodalan LKM
- Perkembangan kinerja bisnis

Selain harus kredibel, LKM juga harus dikelola dengan profesional. Profesionalitas pengelolaan LKM menggambarkan bahwa organisasinya terkelola dengan baik, Unsur-

unsur profesionalitas LKM meliputi (Muhammad : 2002) :

- Keteraturan dalam mengelola organisasi
- Ketersediaan sistem dalam mekanisme kerja lembaga
- Struktur organisasi yang jelas
- Sigap dalam merespon kebutuhan nasabah
- Tersedia sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya
- Dukungan sarana dan prasarana yang memadai

Kredibilitas dan profesionalitas LKM sangat ditentukan oleh kesiapan sumberdaya manusianya (SDM).

Manajemen Sumber Daya Manusia Pengelola LKM

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, karyawan atau orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi/organisasi, merupakan salah satu sumber keunggulan bersaing dan elemen kunci yang penting untuk meraih kesuksesan dalam organisasi. Berbagai organisasi terkemuka dunia juga telah membuktikan bahwa *Human Resources* adalah kunci keberhasilan mereka dalam memenangkan pasar global. Hal itu dapat dipahami karena sistem manajemen dan strategi bisnis apapun yang diterapkan tanpa dukungan SDM yang memadai akan sulit diharapkan efektifitasnya.

Demikian pula dengan Lembaga Keuangan Mikro. Seperti halnya organisasi-organisasi lainnya, dalam rangka menjamin kelancaran operasionalisasi kegiatan usahanya, LKM hendaknya didukung oleh SDM-SDM yang berkualitas, karena disadari bahwa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu

berkontribusi sesuai dengan sasaran strategis yang hendak dicapai organisasi, merupakan harapan bagi semua organisasi. SDM pengelola LKM harus mampu merespon dengan cepat apa yang menjadi tuntutan lingkungan, baik dalam bentuk inovasi produk baru, inovasi proses, dan peningkatan kualitas pelayanan, yang tentunya berkorelasi sangat erat dengan tujuan organisasi dan kepentingan nasabah. Tidak jarang kita menemukan suatu organisasi dengan sasaran strategis yang dirancang dengan matang, namun tidak didukung dengan kemampuan anggota organisasinya, sehingga mempengaruhi produktivitas organisasinya, bahkan dikondisi yang paling ekstrim, organisasi akan mengalami kemunduran.

Sumber Daya Manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada di dalam organisasi organisasi, yaitu mereka yang secara keseluruhan terlibat dalam operasionalisasi bisnis organisasi, dari level yang paling bawah sampai pada level teratas dalam bisnis organisasi. Sekalipun berbeda level, akan tetapi kesemua sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama dan signifikan bagi tercapainya tujuan dari organisasi. Pengabaian terhadap salah satu bagian dari sumber daya manusia tersebut akan berimplikasi serius terhadap terhambatnya pencapaian tujuan organisasi.

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi serta pantas untuk menempati posisi dalam organisasi (*the man on the right place*) seperti yang disyaratkan

organisasi hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

Secara garis besar proses manajemen SDM dibagi ke dalam lima fungsi utama yang terdiri dari :

1. **Human Resource Planning.** Merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan SDM bagi organisasi.
2. **Personnel Procurement:** Mencari dan Mendapatkan Sumber Daya Manusia, termasuk didalamnya rekrutmen, seleksi dan penempatan serta kontrak tenaga kerja.
3. **Personnel Development:** Mengembangkan Sumber Daya Manusia, termasuk didalamnya program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan.
4. **Personnel Maintenance:** Memelihara Sumber Daya Manusia, termasuk di dalamnya pemberian insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, pemberian penghargaan dan lain sebagainya.
5. **Personnel Utilization:** Memanfaatkan dan mengoptimalkan Sumber Daya Manusia, termasuk didalamnya promosi, demosi, transfer dan juga separasi.

Perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Resource Planning)

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah perencanaan strategis untuk mendapatkan dan memelihara kualifikasi sumber daya manusia yang diperlukan bagi organisasi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. SDM dalam Lembaga Keuangan Mikro juga perlu direncanakan dengan baik dalam rangka menjamin kontinuitas ketersediaan tenaga kerja LKM

yang terampil, berkemampuan dan berpengalaman. Terkait dengan hal tersebut, maka perencanaan SDM LKM hendaknya mempertimbangkan arah Lembaga Keuangan Mikro ke depan, yaitu :

1. Mengatasi legal status agar jelas, diarahkan menjadi Bank, Koperasi atau LKM yang saat ini sedang disiapkan RUU LKM;
2. Pengawasan lebih intensif untuk melindungi pihak ketiga (penabung);
3. Pengembangan jaringan melalui penumbuhan lembaga keuangan sekunder, jaringan on line untuk peningkatan mutu pelayanan kepada masyarakat lokal.

Terdapat beberapa langkah strategis sehubungan dengan perencanaan sumber daya manusia pengelola LKM :

Langkah pertama: *Representasi dan Refleksi dari Rencana Strategis LKM*

Perencanaan SDM merupakan representasi dan refleksi dari keseluruhan rencana strategis organisasi. Artinya kualifikasi sumber daya manusia yang nantinya dirumuskan sudah semestinya memenuhi kriteria sebagaimana yang disyaratkan dalam perencanaan strategis organisasi secara keseluruhan, serta terintegrasi dengan bagian-bagian organisasi lainnya. Oleh karena itu departemen SDM LKM harus memastikan bahwa sumber daya manusia yang direkrut dan dikembangkan mampu menunjang rencana LKM ke depan.

Langkah Kedua: *Analisa dari Kualifikasi Tugas yang akan diemban oleh Tenaga Kerja.*

Langkah ini merupakan upaya pemahaman atas kualifikasi kerja yang diperlukan untuk pencapaian rencana strategis organisasi. Pada tahap ini, ada tiga

hal yang biasanya dilakukan, yaitu Analisa Kerja atau lebih dikenal dengan Analisis Jabatan (*Job Analysis*), Deskripsi Kerja (*Job Description*) dan Spesifikasi Kerja atau lebih dikenal dengan Spesifikasi Jabatan (*Job Specification*). **Analisa Jabatan** merupakan adalah persyaratan detail mengenai jenis pekerjaan yang diperlukan serta kualifikasi tenaga kerja yang diperlukan untuk mampu menjalankannya.

Deskripsi Jabatan meliputi rincian pekerjaan yang akan menjadi tugas tenaga kerja tersebut. Misalnya tugas pokok ketua LKM adalah :

1. Merumuskan dan Menetapkan kebijakan serta aturan main (termasuk sanksi) secara demokratis dan partisipatif mengenai hal-hal yang bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan nasabah.
2. Merumuskan visi, misi, rencana strategis dan rencana program penanggulangan kemiskinan (Pronangkis)
3. Memonitor, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan keputusan-keputusan yang telah diambil LKM
4. Membangun akuntabilitas kepada masyarakat dengan mengauditkan diri melalui auditor eksternal / independen serta menyebarkan hasil auditnya kepada seluruh lapisan masyarakat

Spesifikasi Jabatan merupakan rincian karakteristik atau kualifikasi yang diperlukan bagi tenaga kerja yang dipersyaratkan. Untuk kualifikasi seorang manajer, secara umum, selain kemampuan akademik dan keahlian konseptual, juga dibutuhkan orang yang berdedikasi tinggi, memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat,

kemampuan berkomunikasi dan memiliki jiwa wirausaha. Sedangkan untuk staf pendukung lainnya, termasuk petugas *marketing*, petugas kredit, dan staf administratif, diperlukan orang yang jujur dan ulet, dan melalui pelatihan secara rutin diharapkan dapat menggandakan kemampuan teknis mereka.

Langkah Ketiga: *Analisa Ketersediaan Tenaga Kerja*

Langkah ini merupakan sebuah perkiraan tentang jumlah tenaga kerja beserta kualifikasinya yang ada dan diperlukan bagi perencanaan organisasi di masa yang akan datang. Termasuk di dalam langkah ini adalah berapa jumlah tenaga kerja yang perlu dipromosikan, ditransfer, dan lain sebagainya.

Perkiraan tentang jumlah tenaga kerja dapat dilakukan antara lain melalui :

1. Analisis Beban Kerja
 - a. Pengalaman di masa lalu
 - b. Perhitungan kuantitatif
2. Analisis Tenaga Kerja
 - a. Absenteeism Rate
 - b. Turnover Rate

Mengingat model pengelolaan organisasi LKM masih sangat sederhana, maka penentuan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan termasuk kualifikasinya, dapat dilakukan dengan metode peramalan, sekalipun disadari bahwa hal tersebut bukanlah sesuatu yang mudah karena relatif bersifat subjektif, mengingat banyak faktor yang mempengaruhinya.

Untuk menjaga agar peramalan dapat dilakukan secara akurat oleh perencana SDM LKM, maka metode *expert estimate* bisa menjadi pilihan diantara beberapa metode peramalan SDM.

Expert estimate adalah model peramalan yang dilakukan dengan melibatkan para pakar yang memiliki kemampuan keilmuan untuk meramal kebutuhan SDM masa depan, yang dalam organisasi, umumnya mereka termasuk dalam level manajer lini, sebab mereka adalah orang-orang yang mengetahui kegiatan operasional perusahaan sehari-hari, termasuk beban kerja, tanggung jawab, dan kemampuan yang diperlukan untuk satu bidang penugasan.

Penyediaan Sumber Daya Manusia *(Personnel Procurement)*

Ada beberapa aktifitas yang masuk dalam kategori penyediaan tenaga kerja ini, diantaranya adalah proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja.

Merekrut kandidat terbaik adalah impian seluruh organisasi. Kompetisi semakin ketat untuk memperoleh kandidat terbaik. Untuk dapat menemukan dan memiliki sumber daya terbaik, maka organisasi harus membangun sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif dan terintegrasi dalam rangka memperoleh orang-orang potensial dan memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk menduduki posisi tertentu. Tahapan yang digunakan dalam proses inipun berbeda-beda tergantung pada kebutuhan organisasi yang bersangkutan dan bersifat sistematis, sehingga harus dipersiapkan dengan baik.

Beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan organisasi dalam memilih dan menentukan strategi pelaksanaan rekrutmen adalah :

- Kebijakan organisasi di bidang SDM, seperti kebijakan promosi, pengembangan, kompensasi, status karyawan, dsb
- Rencana kebutuhan karyawan (*Man power planning*), meliputi

kuantitas, kualitas, dan waktu pemenuhan kebutuhan

- Ketersediaan sumber daya (anggaran biaya, waktu) dan sumber daya manusia organisasi yang akan melaksanakan proses rekrutmen.

Menurut Cascio (2003) dan Munandar (2001), rekrutmen adalah suatu proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja (lowongan pekerjaan) pada suatu unit kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan; sedangkan proses seleksi adalah proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan. Rekrutmen dapat dilakukan melalui pemasangan iklan dalam media massa, pengajuan permohonan pada institusi-institusi pendidikan, dan lain sebagainya.

Setelah calon kandidat yang kompeten ditemukan, maka dimulailah serangkaian tahapan kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah kandidat diterima atau tidak. Beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam menjalankan proses seleksi :

- Transparan
- Dapat diperhitungkan
- Adil

Seleksi adalah upaya untuk memperoleh tenaga kerja yang memenuhi syarat kualifikasi dari sekian banyak pendaftar atau calon tenaga kerja yang dimiliki oleh organisasi dari proses rekrutmen tadi. Selanjutnya, setelah calon karyawan yang diputuskan diterima melalui proses seleksi karena dinilai tepat dan sesuai dengan ekspektasi organisasi, untuk selanjutnya berada pada tahap penerimaan dan penempatan pegawai, termasuk

didalamnya program orientasi pegawai baru.

Sehubungan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap pengelola LKM, maka penilaian terhadap kompetensi SDM perlu dilakukan dengan menggunakan metode yang tepat agar hasil yang diperoleh lebih objektif, akurat, dan dapat dipercaya. Metode *organizational assessment* diasumsikan sebagai metode yang cukup tepat dalam menentukan kompetensi karyawan dalam organisasi, umumnya disinkronkan dengan uraian tugas dan jabatan masing-masing pengelola LKM, tentunya dengan mempertimbangkan 4 (empat) hal, yaitu : *Experience, Knowledge, Motivation* dan *Behavior*.

1. *Experience* – pengalaman serta kesempatan pengembangan yang pernah dilakukan dalam kaitannya dengan tugas dan pekerjaan yang pernah dilakukannya
2. *Knowledge* – kemampuan dan keterampilan teknis yang dimiliki dalam kaitannya dengan pekerjaan yang dilakukan pada posisi yang diduduki
3. *Motivation* – menggambarkan keinginan untuk menampilkan perilaku-perilaku
4. *Behavior* – sikap dan perilaku yang mendasari adanya kepemilikan atas kemampuan dan keterampilan saat ini, yang memunculkan kemampuan teknis yang ditampilkan

Penempatan, adalah proses pemilihan tenaga kerja yang disesuaikan dengan kualifikasi yang dipersyaratkan serta menempatkannya pada tugas yang telah ditetapkan.

Perlu digarisbawahi bahwa adaptasi merupakan hal yang alamiah untuk

dilakukan oleh tenaga kerja manapun di perusahaan manapun, oleh karena itu, perusahaan perlu benar-benar memastikan bahwa tenaga kerja yang baru direkrutnya tersebut benar-benar siap untuk bergabung dengan perusahaan, tidak saja dilihat dari sisi kualifikasinya, akan tetapi juga dari kesiapannya untuk bekerja secara tim. Oleh karena itu biasanya perusahaan melakukan semacam program pelatihan orientasi (*orientation training*) yang bertujuan untuk mengadaptasikan tenaga kerja dengan lingkungan perusahaan. Beberapa perusahaan besar mencoba mengantisipasi proses adaptasi ini dengan membuat departemen atau posisi khusus yang dinamakan sebagai *management trainee*.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Personnel Development*)

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan langkah kelanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja yang pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara tenaga kerja yang tersedia tetap memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga selaras dengan perencanaan strategis organisasi serta tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan.

Pendidikan dan pelatihan memegang peranan yang sangat penting sebagai landasan utama kualitas sumber daya manusia guna mendukung perkembangan LKM di masa mendatang. Untuk itu, diperlukan juga upaya penguatan kapasitas SDM pengelola LKM melalui program pendidikan manajemen dan pelatihan teknis yang sesuai. Program-program pembinaan bagi tenaga kerja yang lama juga perlu dilakukan. Diantara program-program tersebut adalah program pelatihan motivasi, program pelatihan seven habits (Steven Covey), dan lain sebagainya. Untuk organisasi-organisasi tertentu, melanjutkan studi ke dalam

maupun luar negeri merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam pengembangan sumber daya manusia organisasi.

Pemeliharaan Tenaga Kerja (*Personnel Maintenance*)

Jika tenaga kerja telah dipilih dari sumber yang terbaik, kemudian diberikan program yang terbaik, maka organisasi dapat berharap bahwa tenaga kerja yang telah dipilihnya akan memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

Lembaga Keuangan Mikro perlu mengagendakan program pemeliharaan tenaga kerja melalui konsep pemeliharaan yang selain memberikan penghargaan yang sesuai dengan apa yang telah ditunjukkan oleh tenaga kerjanya, juga mampu untuk tetap memelihara tenaga kerja yang terbaik bagi LKM untuk jangka panjang. Secara garis besar, bentuk pemeliharaan tenaga kerja yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah berupa program pemberian kompensasi dan benefit.

Pemanfaatan Sumber Daya Manusia (*Personnel Utilization*)

Langkah terakhir dari proses manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan tenaga kerja. Langkah ini pada dasarnya upaya untuk memelihara tenaga kerja agar senantiasa sejalan dengan perencanaan strategis organisasi. Diantara program tersebut adalah promosi, demosi, transfer ataupun separasi.

Promosi adalah proses pemindahan tenaga kerja ke posisi yang lebih tinggi secara structural dalam organisasi perusahaan. Dalam bahasa populernya biasa dikenal dengan istilah “naik pangkat”, “naik jabatan”, dan lain sebagainya. Selain promosi ada pula yang dinamakan dengan **Demosi**, atau penurunan tenaga kerja kepada bagian kerja yang lebih rendah yang biasanya disebabkan karena adanya

penurunan kualitas tenaga kerja dalam pekerjaannya. **Transfer** merupakan upaya untuk memindahkan tenaga kerja ke bagian yang lain, yang diharapkan tenaga kerja tersebut dapat lebih produktif setelah mengalami proses transfer. Terakhir, **Separasi** merupakan upaya perusahaan untuk melakukan pemindahan lingkungan kerja tertentu dari tenaga kerja ke lingkungan yang lain. Separasi biasanya dilakukan sekiranya terdapat konflik atau masalah yang timbul dari tenaga kerja.

Keseluruhan Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah dijelaskan di atas pada dasarnya tetap memerlukan proses evaluasi yang terus menerus. Hal ini dilakukan agar pencapaian tujuan organisasi LKM secara jangka panjang melalui penyediaan dan pemeliharaan tenaga kerjanya senantiasa terjamin. Dan sebagai pengelola lembaga keuangan, juga harus taat regulasi. Tidak boleh asal menyalurkan kredit mikro. Mereka juga harus lihat apakah dia punya usaha yang produktif dan layak dibiayai atau tidak.

Daftar Pustaka

- Anonimous. 2007. Kebijakan dan Strategi Nasional untuk Pengembangan Keuangan Mikro. <http://www.profi.or.id/ind/>.
- Ashari, "Potensi Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Dalam Pembangunan Ekonomi Pedesaan dan Kebijakan Pengembangan", <http://pse.litbang.deptan.go.id/ind/pdf/files/ART4-2c.pdf>
<http://gustimirah.blogspot.com/2009/12/potensi-lkm-dalam-pembangunan-ekonomi.html>
- Rachmat Hendayana dan Sjahrul Bustaman. Fenomena Lembaga Keuangan Mikro Dalam Perspektif Pembangunan Ekonomi Pedesaan melalui

http://pse.litbang.deptan.go.id/ind/pdf/files/Semnas4Des07_MP_A_Rachmat.pdf

Sumodiningrat, G. 2003. Peranan Lembaga Keuangan Mikro Dalam Menanggulangi Kemiskinan Terkait Dengan Kebijakan otonomi Daerah. Artikel Th II No 1. Jurnal Ekonomi Pertanian. www.ekonomirakyat.go.id.

Wiloejo Wirjo Wijono. 2005. *Pemberdayaan Lembaga Keuangan Mikro Sebagai Salah Satu Pilar Sistem Keuangan Nasional: Upaya Konkrit Memutus Mata Rantai Kemiskinan. Kajian Ekonomi dan Keuangan, Edisis Khusus* melalui <http://www.fiskal.depkeu.go.id/webbkf/kajian%5Cwiloejo-1.pdf>
<http://client.webpacific.com/ybul/images/stories/Paper/asiainvest-proc3.pdf>