

PELATIHAN MANAJEMEN LEMBAGA KEUANGAN MIKRO DI KABUPATEN LOMBOK TIMUR

AM. Maturidi¹, Murah²

abumansyurmaturidi@gmail.com

¹Fakultas Ekonomi – UGR

²FKIP Prodi Pendidikan Akauntansi

yusufmurah@gmail.com

Ringkasan

Tujuan dari pengabdian masyarakat adalah bagaimana para akademisi mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya untuk kepentingan masyarakat, dalam hal ini Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gunung Rinjani telah melakukan pengabdian pada masyarakat yaitu pendidikan dan pelatihan untuk pengelola lembaga keuangan mikro (LKM) khusus Koperasi dan Bumdes yang bergerak dibidang jasa keuangan. Pengabdian ini berangkat dari permasalahan LKM di Kabupaten Lombok Timur yaitu rendahnya kualitas sumberdaya manusia yang mengelola LKM tersebut.

Tempat dan waktu pelatihan dilaksanakan di Villa Kembang Kuning Desa Kembang Kuning Kecamatan Sikur, pada tanggal 22 Agustus 2020 dengan jumlah peserta 14 orang peserta yang berasal dari empat LKM dan dua Mart, yaitu 1 orang dari KSU At-Tijaroh, 4 orang dari KSU Mandiri Syariah, 4 orang dari Mart MS, 3 orang dari KSU Tunas Harapan dan 2 orang dari Bumdes Kembang kuning. Materi pelatihan diberikan sesuai dengan kebutuhan yaitu manajemen administrasi, manajemen sumberdaya manusia dan penyelamatan pembiayaan bermasalah.

Tindak lanjut dari pendidikan dan pelatihan ini diharapkan kepada para peserta langsung menerapkannya di masing-masing LKM dan akan terus di pantau perkembangannya, secara langsung maupun tidak langsung oleh dosen pembina.

Kata Kunci : Diklat, LKM, Sumberdaya Manusia

Summary

The purpose of community service is how academics apply their knowledge for the benefit of the community, in this case the Faculty of Economics and Business, Gunung Rinjani University has carried out community service, namely education and training for managers of microfinance institutions (LKM) specifically for Cooperatives and Bumdes engaged in the field of community service. financial services. This service departs from the problem of the MFI in East Lombok Regency, namely the low quality of the human resources that manage the MFI.

The place and time of the training was held at Villa Kembang Kuning, Kembang Kuning Village, Sikur District, on August 22, 2020 with a total of 14 participants from four MFIs and two marts, namely 1 person from KSU At-Tijaroh, 4 people from KSU Mandiri Syariah, 4 people from Mart MS, 3 people from KSU Tunas Harapan and 2 people from Bumdes Kembang kuning. The training materials are provided according to the needs, namely administrative management, human resource management and rescue of problematic financing.

The follow-up of this education and training is expected to direct the participants to apply it in their respective MFIs and their progress will continue to be monitored, directly or indirectly by the supervisory lecturers.

Keywords: Training, MFI, Human Resources

PENDAHULUAN**A. Analisis Situasi**

Sebagai wujud dari pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gunung Rinjani telah melakukan pengabdian kepada masyarakat, pengabdian ini berupa pendidikan dan pelatihan bagi Lembaga Keuangan Mikro (LKM) di Kabupaten Lombok Timur, yang dilaksanakan di Desa Wisata Kembang Kuning Kecamatan Sikur pada tanggal, 22 Agustus 2020.

Lembaga Keuangan Mikro (LKM) berdasarkan Undang-undang No.1 Tahun 2013 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 menyatakan Lembaga Keuangan Mikro yang selanjutnya disingkat LKM adalah lembaga keuangan yang khusus didirikan untuk memberikan jasa pengembangan usaha dan pemberdayaan masyarakat, baik melalui pinjaman atau pembiayaan dalam usaha skala mikro kepada anggota dan masyarakat, pengelolaan simpanan, maupun pemberian jasa konsultasi pengembangan usaha yang tidak semata-mata mencari keuntungan.

Asian Development Bank mendefinisikan LKM sebagai lembaga penyedia layanan keuangan yang seluas-luasnya seperti deposito, pinjaman, jasa transfer bagi orang miskin dan bagi pedagang kecil. Sedangkan menurut Bank Dunia Lembaga Keuangan Mikro adalah lembaga penyedia jasa keuangan untuk masyarakat berpenghasilan rendah, yang biasanya berupa pelayanan simpanan dan pinjaman. Ridwan Saefudin (2008)

Soetanto Hadinoto, (2005: 72) mengatkan LKM sebagai penyedia jasa keuangan bagi pengusaha kecil dan mikro serta berfungsi sebagai alat pembangunan bagi masyarakat pedesaan. Menurut Direktorat Pembiayaan (Deptan), (2004) dalam Ashari (2006: 148) bahwa LKM dikembangkan berdasarkan semangat untuk membantu dan memfasilitasi masyarakat miskin baik untuk kegiatan

konsumtif maupun produktif keluarga miskin tersebut.

Berdasarkan definisi tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa LKM diperuntukkan bagi masyarakat yang berpenghasilan rendah untuk mengakses modal atau untuk menyimpan uangnya, karena masyarakat dengan penghasilan rendah atau orang miskin tidak mungkin akan menabung atau meminjam modal dari bank yang menerapkan aturan yang ketat khususnya dalam pemberian pinjaman, oleh sebab itu peran LKM bagi masyarakat kecil sangatlah vital membantu dan membina masyarakat untuk menabung uangnya atau membantu modal usaha untuk mengembang usahanya dan lain sebagainya.

Mitra dari pengabdian masyarakat ini terdiri dari 4 (empat) Lembaga Keuangan Mikro yaitu 1). KSU Mandiri Syariah Desa Lendang Nangka Kecamatan Masbagik, 2). KSU At-Tijarah Desa Sungalung Kecamatan Sueal, 3). KSU Tunas Harapan Desa Montong Gading Kecamatan Montong gading dan 4). Bumdes Desa kembang Kuning Kecamatan Sikur, dan dua unit Mart yaitu 1). Mart Mandiri Syariah Desa Lendang Nangka dan 2). Mart Mandiri Syariah Pringgasela, dengan jumlah peserta semuanya adalah 14 orang.

KSU Mandiri Syariah Lendang Nangka berdiri tahun 2006 dan memiliki satu cabang di Pringgaseladengan dua Mart yang baru berdiri pertengahan tahun 2020 dengan jumlah anggota kurang lebih 60 orang, dan jumlah karyawan dan pengurus 17 orang. Kemudian KSU AT.Tijarah berdiri tahun 2015 dengan jumlah anggota kurang lebih 40 orang, jumlah karyawan dan pengurus 7 orang. Selanjutnya KSU Tunas Harapan berdiri tahun 2014 dengan jumlah anggota kurang lebih 50 orang, dengan jumlah karyawan dan pengurus 15 orang. Selanjutnya Bumdes Kembang Kuning dengan unit usaha simpan pinjam berdiri tahun 2016 dengan jumlah karyawan 6 orang, dimana

Bumdes Kembang Kuning adalah Bumdes terbaik NTB tahun 2019. Terakhir Mart Mandiri Syariah Lendang Nangka dan Pringgasela merupakan unit usaha dari KSU Mandiri Syariah, berdiri pada bulan Juli 2020 dengan focus usaha jual beli sembako yang melayani retail dan grosir.

Lembaga Keuangan Mikro khususnya yang berbadan hukum koperasi berdasarkan informasi dari Deputi Bidang Pengawasan Kementerian Koperasi dan UKM (2019) jumlah koperasi di Indonesia, saat ini mencapai 138.140 unit, dengan jumlah koperasi non KSP sebanyak 117.288 unit (84,91%) dan jumlah KSP 20.852 unit (15.09%), dimana di dalam Koperasi Non KSP itu sendiri terdapat unit-unit simpan pinjam sekitar 51.081 unit (36,98%),

sehingga jumlah total usaha simpan pinjam koperasi sebesar 71.933 unit (52,07%).

Sedangkan di Kabupaten Lombok Timur berdasarkan informasi dari Muhammad Irwan (2020) Kabid Pembinaan dan Pengawasan Koperasi dan UMKM Mengatakan bahwa 508 unit koperasi, yang aktif hanya 262 unit, dan 32 unit diantaranya sudah dibubarkan, artinya banyak koperasi yang tidak aktif hanya nama saja, hal ini disebabkan oleh berbagai factor seperti mudahnya pendirian koperasi, pengurus dan pengelola yang kurang memahami manajemen, lemahnya pengawasan, lemah dalam penegakan aturan, masyarakat kurang percaya, terbatasnya dana yang dimiliki, lemahnya administrasi, kesadaran anggota terhadap koperasi yang lemah, persaingan yang ketat dan lain-lain.



Gambar 1. Tim Fasilitator Memberikan Materi pelatihan

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian diatas dapat dirumuskan identifikasi masalah LKM khususnya Koperasi sebagai berikut :

1. Pendirian koperasi yang sangat mudah
2. Kualitas sumberdaya manusia yang rendah
3. Kepercayaan masyarakat rendah
4. Modal kecil
5. System administrasi yang belum memenuhi standard
6. Banyaknya pembiayaan yang bermasalah
7. Lemahnya pengawasan dari pihak yang berwenang
8. Penegakan aturan yang masih lemah.

C. Permasalahan Mitra

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas setelah dilakukan investigasi lapangan dan diskusi dengan pengurus dan pengelola dari LKM yang menjadi mitra pengabdian diperoleh informasi bahwa masalah yang paling mendesak untuk diatasi adalah sebagai berikut :

1. Masalah kualitas sumberdaya manusia yang rendah
2. Manajemen adminitrasi LKM belum memenuhi standard
3. Banyaknya pembiayaan bermasalah

D. Solusi Atas Permasalahan Mitra

Permasalahan yang dihadapi oleh mitra yang tersebut diatas sangat penting untuk segera diatasi yaitu dengan melakukan pendidikan dan

pelatihan dengan materi pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

1. Manajemen sumberdaya manusia
2. Manajemen administrasi
3. Mengatasi pembiayaan bermasalah
4. Focus group discussion (FGD)

TARGET DAN LUARAN

Target luaran yang ingin dicapai pada beberapa pelatihan diatas adalah:

1. Meningkatkan kemampuan pengelolaan usaha terutama dalam bidang-bidang tersebut di atas.
2. Memunculkan ide bisnis baru
3. Menghasilkan modul pelatihan yang nantinya dapat digunakan untuk kegiatan serupa.

Harapannya adalah target luaran yang tercantum di atas dapat dicapai. Yang sulit untuk mengukurnya adalah munculnya ide bisnis baru karena selain membutuhkan waktu yang panjang untuk membuka bisnis juga perlu pendampingan yang lebih intensif. Dampak yang dapat terlihat saat ini adalah pada peningkatan minat dari mitra untuk mengikuti pelatihan yang diadakan, peningkatan atensi akademik terhadap usaha mikro dan kecil serta diharapkan dapat meningkatkan keilmuan dari dosen-dosen yang terlibat dalam kegiatan pengabdian ini.

METODE PELAKSANAAN KEGIATAN

A. Pendidikan Dan Pelatihan



Gambar 2. Peserta Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan di Desa wisata Kembang Kuning Kecamatan Sikur Kabupaten Lombok Timur pada tanggal, 22 Agustus 2020, dengan metode *off-the-job training*. Sebelum dimulai pendidikan dan pelatihan panitia melakukan absensi terhadap peserta

Pendidikan dan pelatihan sumberdaya manusia sebagai pengelola pada suatu perusahaan sangat penting, sebab perusahaan yang didukung oleh SDM yang berkualitas dapat meningkatkan produktifitas dan daya saing dari perusahaan. Jadi pendidikan dan pelatihan tujuannya adalah untuk menciptakan kemampuan intelektual dari sumberdaya manusia yang meliputi keterampilan dasar, keahlian dan kemampuan mengembangkan diri.

Bangun (2012:210-211) mengatakan bahwa tujuan pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerja karyawan. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja, antara lain metode on the job training dan off the job training. Metode on-the-job training merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung. Sedangkan metode off-the-job training, dimana pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar fokus dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Pelatih berasal dari luar organisasi atau peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi.

dan sekaligus memberikan materi pelatihan. Berikut materi pendidikan dan pelatihan serta jadwal pelaksanaannya.

B. Materi Pendidikan Dan Pelatihan

Metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan adalah kombinasi dari metode konvensional atau metode ceramah dan diskusi. Proses pelaksanaan pendidikan dan latihan menggunakan pendekatan pembelajaran andragogi, yaitu menggunakan pendekatan pembelajaran orang dewasa dengan prinsip pembelajaran orang dewasa. Pembelajaran orang dewasa pada umumnya berorientasi pada pokok permasalahan dan yang mempunyai makna dalam hidupnya, serta yang hasilnya segera dapat diaplikasikan. Oleh karena itu, diperlukan keaktifan dari peserta selama proses diklat. Metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan ini adalah:

- a. Aplikatif : sesuai dengan kondisi yang dialami peserta, menggunakan kasus-kasus yang dekat dengan keseharian mereka.
- b. Interaktif : memberikan ruang diskusi, pertukaran pengetahuan dan pengalaman antar peserta.
- c. Partisipatif : mengedepankan keterlibatan peserta dan menghargai pendapat mereka.

Proses pembelajaran akan lebih mudah jika memanfaatkan media pembelajaran. Media pembelajaran berfungsi untuk memperjelas materi dan dapat mengatasi keterbatasan ruang seperti objek yang terlalu besar dapat digantikan dengan gambar atau film, kejadian di masalah dapat ditampilkan kembali melalui rekaman video, dan juga dapat mengatasi sikap pasif peserta, seperti dapat menimbulkan kegairahan peserta dan memungkinkan peserta untuk belajar mandiri. Penyelenggaraan diklat selain didukung oleh media diklat yang digunakan oleh fasilitator, juga sarana-prasarana penyelenggaraan menjadi salah satu faktor pendukung. Seperti yang dikemukakan oleh Amirin (2013:77) bahwa sarana prasarana, dalam hal ini adalah sarana prasarana pendidikan dan latihan merupakan segala fasilitas dan perangkat berupa peralatan, bahan dan perabot guna menunjang keberlangsungan proses pendidikan dan latihan agar tujuan diklat tercapai.

C. Materi Diklat

Ada tiga materi yang disampaikan pada kegiatan diklat ini yaitu; 1)Manajemen administrasi (lihat lampiran), 2)Sebab-Sebab Pembiayaan Bermasalah (lihat lampiran), 3)Standar Kinerja Sumberdaya manusia (SDM) (lihat lampiran)

1. Standar Kinerja(Karyawan/SDM)

Standar Kinerja Menurut Beberapa ahli;

Menurut Wirawan (2009: 67)

“Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”

Menurut Randall S. Schular & Susan E. Jackson (1999: 11)“Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja”, yaitu:

1. Kriteria berdasarkan **sifat** (karakteristik pribadi seorang karyawan).
2. Kriteria berdasarkan **perilaku** (hubungan antar personal).
3. Kriteria berdasarkan **hasil** (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

Menurut Soekidjo

Notoatmodjo (2003: 143) “Untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi:

1. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan,
2. Adanya standar pelaksanaan kerja,
3. Praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai)”.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. **Efektifitas** adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas,kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektifitasnya”..
2. **Tanggung jawab:** adalah kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak di sengaja..
3. **Disiplin:** Yaitu taat pada hukum dan aturan yang belaku. Disiplin

karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4. **Inisiatif;** Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan.

Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah alat yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Penilaian kinerja dibutuhkan untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja setiap karyawan. Penilaian kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau kebijaksanaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi perusahaan. Masih menurut Prawirosentono, ada beberapa hal yang dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja (*performance appraisal*), antara lain: 1. Pengetahuan yang Dimiliki, 2. Ketepatan Waktu, 3. Kualitas Pekerjaan, 4. Kecepatan dalam Menyelesaikan Pekerjaan, 5. Pengetahuan Teknis Seputar Pekerjaan, 6. Self Confidence, 7. Kemampuan Menyesuaikan Diri, 8. Komunikasi Antar Karyawan, 9. Kerjasama Tim, 10. Kemampuan Menyampaikan Ide, 11. Kemampuan Mengatur Pekerjaan, 12. Kepemimpinan, 13. Kemampuan Mengembangkan Diri, 14. Disiplin Ilmu

3. Rekrutmen Karyawan

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses Rekrutmen, Seleksi, Training and Development calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut.

HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh LKM pertama administrasi yang belum memenuhi standar, seperti berkas-berkas administrasi pembiayaan yang tidak lengkap, misalnya surat permohonan pembiayaan, hasil study kelayakan, KTP, jaminan, bukti transaksi keuangan yang kuran valid, pengarsipan yang tidak baik dan lain-lain. Oleh sebab itu dalam pelatihan ini disamping diskusi, peserta juga langsung diberikan pelatihan atau praktik bagaimana administrasi yang baik, dengan memberikan contoh berkas-berkas administrasi yang harus dibuat, misalnya berkas pembiayaan dimulai dari surat permohonan, foto copy KTP suami isteri, berkas jaminan, bukti pembayaran pembiayaan, bukti setoran dan pengambilan tabungan dan lain sebagainya, sehingga peserta benar-benar memahami jenis berkas yang harus dibuat dan cara pengarsipan yang benar.

Selanjutnya permasalahan yang dihadapi adalah masalah kualitas SDM yang masih rendah, hal ini disebabkan karena proses merekrut karyawan yang kurang selektif, dampaknya dapat dirasakan oleh lembaga dimana produktifitas karyawan tidak sesuai dengan harapan. Untuk mengatasi masalah ini manajemen LKM ketika akan merekrut karyawan baru

harus sesuai dengan kualifikasinya, kemudian pelatihan sesuai dengan pekerjaan, dan sekaligus langsung praktik ditempat kerja, dan penempatan karyawan harus sesuai dengan kompetensinya.

Kemudian permasalahan berikutnya adalah pembiayaan bermasalah, banyak factor penyebab pembiayaan bermasalah seperti kelengkapan administrasi debitur, tanpa study kelayakan, akibatnya ketika pembiayaan diputuskan tanpa dasar yang dapat dipertanggungjawabkan misalnya karena teman, perintah atasan, flapon yang terlalu besar dibandingkan dengan omset usaha, lemahnya pengawasan dan lain-lain. Dengan pelatihan ini diharapkan pembiayaan bermasalah dapat di minimalisir, dimana ketika pendidikan dan pelatihan peserta focus pada latihan study kelayakan dengan tetap memperhatikan kelengkapan administrasi calon debitur, karena banyak pengalaman yang terjadi orang minjam menggunakan nama orang lain, ada isteri yang minjam tanpa sepengetahuan suaminya, ketika terjadi masalah sulit menyelesaikannya.

RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA

Melihat hasil dan respon dari peserta yang mengikuti pendidikan dan latihan yang begitu antusias, perlu dilakukan perluasan jangkauan diklat dengan melibatkan lebih banyak lagi peserta dari lembaga keuangan tidak terbatas pada LKM yang menjadi binaan saja tetapi bias melibatkan LKM-LKM dan atau BUMDes yang ada di Kabupaten Lombok Timur. Dengan suatu harapan penyebaran informasi dan pengetahuan tentang manajemen pengelolaan keuangan mikro bias didapatkan oleh banyak orang yang pada akhirnya dapat meningkatkan kemampuan dan skill individu maupun lembaga dalam mengelola keuangan lembaga.

Pada tahun selanjutnya kembali akan mengajukan PKM dengan materi yang sama dengan melibatkan lebih banyak lagi LKM-LKM serda BUMDes yang ada di Kabupaten Lombok timur agar pemerataan kemampuan dan pengetahuan tentang manajemen pengelolaan lembaga keuangan mikro dapat terwujud.

KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan dan hasil Focus Group Discussion dengan peserta, penyebab permasalahan yang dihadapi oleh LKM, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kualitas SDM yang masih rendah
2. Standar operasional tidak jalan
3. Pembinaan dan Pengawasan internal maupun eksternal yang lemah
4. Motivasi kerja karyawan yang lemah

Penyebab permasalahan sebagaimana tersebut diatas, dan untuk mengatasinya maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Tingkatkan kualitas SDM dengan pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan
2. Tegakkan aturan
3. Tingkatkan pembinaan dan pengawasan
4. Tingkatkan kesejahteraan karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Undang-undang No.1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro
- Soetanto Hadinoto. 2005. *"Kiat Memimpin Bank Ritel, Mikro Dan Konsumer"*. Jakarta, Gramedia
- Muhammad Iriawan.2020. Lombok To day.