

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dari keseluruhan sistem perusahaan, maka kelangsungan hidup perusahaan sangat tergantung pada kualitas karyawannya. Kualitas karyawan tersebut dapat dimiliki dan terjaga jika perusahaan memilih orang yang sesuai dengan kualifikasi. Proses pemilihan calon-calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan adalah ketika perusahaan melakukan seleksi.

Keunggulan komparatif yang dimiliki Indonesia saat ini adalah dalam hal penyediaan tenaga kerja. Akan tetapi, keunggulan tersebut belum didukung oleh kemampuan pemerintah dalam menyediakan lapangan pekerjaan yang memadai serta besarnya arus urbanisasi. Hal ini melahirkan tingkat pengangguran yang tinggi dan menjadi semakin tinggi dengan adanya krisis moneter yang melanda negara-negara di Asia.

Jumlah pengangguran yang tinggi ternyata tidak memudahkan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi. Bahkan, banyak perusahaan yang menilai bahwa angkatan kerja yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan setingkat universitas pun belum siap kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya memperhatikan latar belakang pendidikan. Kenyataan ini mengakibatkan masyarakat pencari kerja mengeluhkan sulitnya mendapatkan pekerjaan.

Kemunduran ekonomi umat Islam sebenarnya berlangsung beriringan dengan lahirnya mazhab ekonomi kapitalis yang menawarkan konsep pemujaan terhadap materialisme dengan longgarnya kendali moralitas agama. Perkembangan ekonomi Islam yang pernah berjaya dan diyakini umat Islam sebagai jalan keselamatan di dunia dan akhirat itu mulai ditinggalkan dan berubah menjadi 'stigma' keterbelakangan. Hal tersebut bahkan dituding sebagai tembok atau belenggu yang menghalangi umat manusia untuk meraih dan mengeksplorasi segala kenikmatan materialisme sepuas-puasnya di atas muka bumi dengan segala cara (Baihaqi A.M., 2004).

Di Indonesia, negara yang dihuni mayoritas umat Islam, justru rakyatnya tidak cukup mendapat kesempatan untuk menikmati fasilitas bantuan dan partisipasi, baik dalam bentuk investasi maupun lainnya dari dunia Islam maupun lembaga-lembaga Islam. Hal tersebut jika dibandingkan dengan partisipasi yang diperoleh dari dunia luar dan lembaga-lembaga donor lainnya.

Pada tahun 1974, mulai muncul pemikiran tentang perlunya penerapan prinsip Islam dalam perekonomian di Indonesia. Pemikiran tersebut terus mengalir dan sampai pada sebuah 'tonggak sejarah emas' kebangkitan ekonomi Islam di Indonesia. Tepatnya pada hari Ahad, 3 November 1991, untuk pertama kalinya sebuah Bank Islam di-*launching* pendiriannya secara besar-besaran di Istana Bogor yang selanjutnya diberi nama Bank Muamalat Indonesia (BMI).

Tetapi, keberadaan dan kekuatan bank-bank konvensional membuat BMI tidak bisa mengelak untuk tidak menggarap kalangan menengah keatas sebagai nasabah dan debitur yang paling potensial. Karena sesungguhnya, selama ini,

kalangan inilah yang 'memegang' dan memiliki uang. Pilihan tersebut melahirkan konsekuensi logis bahwa umat Islam yang mayoritas berada di level *grass root* (akar rumput) tidak mendapatkan tempat yang menjadi faktor 'pertimbangan' bisnis karena dianggap tidak memiliki nilai *bargaining* apapun dalam transaksi bisnis perbankan.

Oleh karena itu, kehadiran BMI sebagai lembaga keuangan syariah belum dapat memenuhi keinginan ekonomi masyarakat dalam mengembangkan usaha-usaha mikro yang *notabene* milik mayoritas umat Islam. Hal ini mengakibatkan sementara masyarakat yang ingin mengembangkan usahanya, masuk perangkap rentenir dengan bunga yang mencekik leher.

Dalam rangka melindungi masyarakat dan mengantisipasi berkembangnya rentenir atau lintah darat, perlu adanya suatu lembaga yang dapat memberikan pinjaman dengan prosedur yang mudah dan sederhana, dapat menjangkau lapisan menengah kebawah serta melakukan pengelolaan dana sesuai syariah Islam. Lembaga tersebut adalah BMT (*Baitul Maal wat Tamwil*).

BMT di Indonesia mulai muncul dan berkembang beberapa tahun sebelum adanya krisis moneter tahun 1997. BMT tidak terlalu terpengaruh oleh gelombang krisis, sebab sistem manajemen yang dipakai BMT berbeda dengan sistem yang dipakai oleh lembaga keuangan konvensional (Alfiah A.S., 2004).

Dengan jumlah pengurus dan pengelola yang ramping, sementara BMT berorientasi pada bisnis dan laba serta pengelolaan aset yang tidak sedikit maka seorang pengelola atau karyawan BMT harus dapat mengerjakan beberapa jenis pekerjaan sekaligus. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk melakukan

penelitian mengenai karakteristik sumber daya manusia yang dibutuhkan lembaga keuangan mikro, dalam hal ini BMT.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya oleh Dorian Kartikawangi (2002) dengan menempatkan perusahaan-perusahaan yang bekerja sama dengan Biro Kemahasiswaan Alumni dan Pembimbingan Karier Mahasiswa (BKAK) Unika Atma Jaya Jakarta sebagai obyek penelitian. Dalam penelitian tersebut dapat diketahui bahwa dalam proses seleksi, karakteristik umum (demografi) yang akan dilihat pertama kali. Bila memenuhi persyaratan awal tersebut, maka calon karyawan selanjutnya akan mengikuti seleksi KSAOs (*Knowledge, Skill, Ability, Others*). Penelitian serupa juga telah dilakukan oleh Peppas, *et al* (2001) dengan mengambil sampel manajer Cina dan AS yang tinggal di AS serta memiliki kewenangan dalam memutuskan standar penerimaan karyawan.

Dari uraian tersebut diatas, maka peneliti memilih judul penelitian “ANALISA KARAKTERISTIK SUMBER DAYA MANUSIA YANG DIBUTUHKAN LEMBAGA KEUANGAN MIKRO BMT”.

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa batasan agar tidak terjadi bias, lebih fokus dan terarah. Batasan tersebut antara lain :

1. Karakteristik sumber daya manusia yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah mencakup *knowledge, skill, ability, dan others*. Batasan ini ditetapkan karena karakteristik-karakteristik sumber daya manusia sangat beragam.

2. Responden yang dipilih adalah karyawan BMT yang memiliki akses atau kewenangan terhadap penentuan keputusan yang menyangkut penerimaan sumber daya manusia di perusahaan. Sebuah BMT memiliki beberapa karyawan, tetapi tidak semuanya memiliki akses terhadap penentuan syarat penerimaan karyawan baru.
3. Topik penelitian adalah karakteristik sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh BMT-BMT yang berada di DIY untuk melakukan seleksi karyawan.

C. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini diberikan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kebutuhan karakteristik *knowledge, skill, ability* dan *others* dalam proses seleksi pada BMT-BMT di DIY?.
2. Bagaimana kebutuhan karakteristik *knowledge, skill, ability*, dan *others* dalam proses seleksi pada BMT-BMT di DIY, bersifat homogen atau heterogen?.
3. Apakah terdapat hubungan antara karakteristik *knowledge, skill, ability* dan *others* dalam proses seleksi pada BMT-BMT di DIY?.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada uraian fakta dan logika pemikiran atas pentingnya seleksi bagi perusahaan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengidentifikasi tingkat kebutuhan karakteristik *knowledge, skill, ability* dan *others* dalam proses seleksi pada BMT-BMT di DIY.

2. Menganalisa homogenitas atau heterogenitas kebutuhan karakteristik *knowledge, skill, ability*, dan *others* pada BMT-BMT di DIY.
3. Menganalisa hubungan antara berbagai karakteristik sumber daya manusia (*knowledge, skill, ability* dan *others*) pada BMT-BMT di DIY.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat ilmiah dan manfaat praktis. Manfaat tersebut antara lain :

1. Memperkaya khasanah penelitian atas BMT sehingga dapat dijelaskan relevansi antara teori dan prakteknya.
2. Dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi perusahaan guna mengidentifikasi karakteristik sumber daya manusia yang paling dominan dan perlu ditindaklanjuti dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.
3. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai salah satu referensi bagi manajemen universitas atau lembaga pendidikan lain dalam mengelola sistem pendidikan.
4. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian mendatang yang terkait dengan karakteristik sumber daya manusia, mengingat peran sumber daya manusia akan terus berkembang sehingga kualifikasi karakteristik sumber daya manusia yang diperlukan organisasi akan berubah searah perubahan organisasi.