



# PENGARUH PEMBATAAN USIA TENAGA KERJA TERHADAP PERKEMBANGAN DAN PROSPEK PERBANKAN SYARIAH SAAT INI

Nikmah Dalimunthe<sup>1</sup>, Upik Nurhasanah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

[nikmahdalimunthe5@gmail.com](mailto:nikmahdalimunthe5@gmail.com), [upiknurhasanah656@gmail.com](mailto:upiknurhasanah656@gmail.com)

## Abstrak

Permasalahan pengangguran tenaga kerja terpelajar muncul akibat adanya ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dengan jumlah kesempatan kerja yang tersedia. Tingkat yang diperlukan merupakan salah satu prasyarat untuk memasuki dunia kerja. pendidikan yang sesuai untuk pekerjaan tertentu. Pendidikan formal dipandang sebagai investasi bermanfaat yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas seorang pekerja meningkat seiring dengan tingkat pendidikannya. Akan semakin banyak dampak yang mempengaruhi perkembangan perekonomian masyarakat. Permasalahan ketenagakerjaan, khususnya berlarut-larutnya pencarian kerja bagi tenaga kerja terdidik, merupakan fenomena yang akan dikaji dalam penelitian ini, khususnya aspek-aspek yang berkaitan dengan meningkatnya tingkat pendidikan dan lamanya mencari kerja. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, pendapatan, dan pendidikan terhadap kemampuan seseorang dalam mencari pekerjaan padat karya dalam jangka waktu tertentu. Dari segi ekonomi, hal ini memang benar adanya. Kebangkitan bank syariah, yang juga dikenal sebagai perbankan syariah, telah menarik perhatian dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini dikarenakan umat Islam di Indonesia selama ini merasa was-was dan tertekan dengan lalu lintas perekonomian yang hanya terfokus pada dunia materiil dan tidak berpegang pada syariat agama Islam. Kemunculan bank syariah diharapkan dapat mengatasi dan merespons kemacetan perekonomian Indonesia (yang memang benar adanya mengingat keberagaman umat Islam di kalangan masyarakat Indonesia), serta berjalan dalam ritme yang dianggap memberikan manfaat bagi masyarakat negara dan memperbaiki kondisi perekonomian mereka.

**Kata kunci:** Pembatasan Usia, Tenaga Kerja, Perbankan Syariah

## 1. Pendahuluan

Untuk mampu bertahan dan sejahtera dalam lingkungan yang lebih kompetitif perusahaan saat ini perlu memiliki keunggulan kompetitif. Keunggulan salah satu komponen yang dapat dijadikan pedoman bagi dunia usaha sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai keunggulan (SDM) yang unggul, sehingga dapat bermanfaat bagi dunia usaha di era globalisasi kompetitif. Manajemen

SDM terhubung dengan manajemen manusia melalui fungsi operasional dan organisasi, klaim Bangun (2012). Manajemen SDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penyiapan pegawai, pengerahan dan manajemen perekrutan, pelatihan, remunerasi, dan integrasi, pemeliharaan, dan pembagian tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada dasarnya, segala sesuatu mengenai pembuatan dan pertukaran produk dan jasa berwujud antar individu berada di bawah payung ilmu ekonomi. Jaih Mubarak menggunakan M. Dawam sebagai sumber. Rahardjo menawarkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai ilmu ekonomi. Bagian ini diambil kata demi kata dari *The Penguin Dictionary of Economics*, yang mendefinisikan ekonomi sebagai studi tentang penciptaan kekayaan, distribusi dan konsumsi sosial. karena sifat orang Indonesia yang beragama Islam maka perlu diperhatikan bahwa segala tindakannya diatur oleh hukum Islam atau syariah. Begitu pula dalam ranah ekonomi. Perbankan syariah merupakan suatu perkembangan yang menggembirakan, karena merupakan bank syariah yang menganut hukum syariah. Seperti disebutkan sebelumnya, baru-baru ini mereka telah menciptakan model perbankan syariah. Kemajuan ini adalah bukti nyata dari realitas konflik yang terjadi komunitas muslim Indonesia menyatakan keprihatinannya atas adanya konsep yang dilarang oleh Islam, dan bank syariah pun menyikapi kekhawatiran tersebut.

Puspitasari (2015) menegaskan bahwa peningkatan produktivitas dan kualitas sumber daya manusia sangat penting tidak hanya mampu bersaing tetapi juga mengenai pembuatan dan pertukaran produk dan jasa dalam skala regional, nasional, dan internasional. Produktivitas adalah metrik kinerja yang memperhitungkan seberapa baik suatu bisnis mengubah input menjadi output untuk mencapai tujuannya. Dalam pengelolaan SDM, menarik, menyeleksi, dan menempatkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi mendapatkan sumber daya manusia yang unggul sangatlah penting dengan produktivitas kerja yang tinggi. Proses mencari dan memikat calon pekerja yang memiliki dorongan, bakat, pengetahuan, dan motivasi yang diperlukan untuk mengisi kesenjangan dalam perencanaan karyawan dikenal sebagai rekrutmen. Setelah proses rekrutmen, tahap selanjutnya adalah seleksi pegawai, yaitu memilih anggota staf. pekerjaan yang memenuhi spesifikasi kuantitas dan kualitas. Demikian pula penempatan karyawan harus mempertimbangkan kualifikasi, pengalaman, dan keterampilan setiap orang. Sedangkan orang-orang yang mampu mendistribusikan kepada unsur-unsur usaha yang ditentukan oleh pendidikan dan pengalaman merupakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sulitnya mencari dan menempatkan pekerja di sektor keuangan syariah yang sesuai dengan pekerjaan tersebut. Permasalahan yang sering muncul untuk menemukan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan tantangan bagi bank syariah yang ingin merekrut tenaga profesional dengan latar belakang syariah. Sebab, secara keseluruhan, 90% pekerja sumber daya manusia masih 10% berlatar belakang syariah, dan mayoritas berlatar belakang konvensional. Pekerja yang berlatar belakang tradisional diberikan pengarah singkat mengenai perbankan syariah (Amalia, 2012).

Hal seperti ini secara tidak sengaja menghambat pertumbuhan sektor perbankan dan keuangan syariah Indonesia. Sesuatu yang sebanding juga terjadi pada bank syariah. Berdasarkan keterangan dalam laporan tahunan bank syariah tahun 2022, bank syariah merupakan salah satu faktor penentu utama pembangunan ekonomi masyarakat yang berkelanjutan. Bank syariah memahami bahwa tujuan sebenarnya dari pemerataan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi adalah untuk menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat.

Bank syariah berpotensi mengembangkan usahanya di masa depan dengan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Penguatan roda perekonomian yang turut berperan penting adalah mendorong bank syariah untuk mengadopsi “Semangat Perubahan” agar dapat segera memperbaiki keadaan dan menumbuhkan kinerja serta kontribusi bank terhadap pembangunan berkelanjutan. Menurut bank syariah, sumber daya manusia yang dapat diandalkan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap efektivitas dan kelangsungan kinerja suatu organisasi dalam jangka panjang. Bank syariah akan mampu melaksanakan rencana kerja berkelanjutan yang telah ditetapkan dan memenuhi misi dan visi dengan dukungan sumber daya manusia yang kuat.

## 2. Kajian Pustaka

Penelitian Sari (2018) sebelumnya yang mengamati karyawan PT Sindang Bersaudara Kota Lubuklinggau dengan populasi menjadi pedoman dalam penelitian ini. Hasil sampel sebanyak 47 responden menunjukkan bahwa perekrutan dan penempatan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara bersamaan maupun parsial.

Selain itu, penelitian Sunarsi (2018) yang melibatkan 100 pekerja PT Mercolade sebagai responden menemukan bahwa proses perekrutan dan seleksi berdampak sebagian dan secara bersamaan pada produktivitas di tempat kerja. Atmajati dan Mansur (2017) melakukan penelitian ketiga yang melibatkan 91 karyawan PT Bank Papua Jayapura. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun perekrutan dan penempatan kerja mempengaruhi produktivitas, seleksi tidak berpengaruh pada efisiensi kerja.

Hasil penelitian keempat yang melibatkan tiga puluh karyawan UD Berkah Berikut ini yang terjadi di Mulia Kediri: proses rekrutmen yang melibatkan rekomendasi dari karyawan berpengalaman berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, sedangkan proses rekrutmen yang melibatkan informasi lowongan kerja hanya mempunyai sedikit pengaruh. mempengaruhi output tenaga kerja. produktivitas kerja karyawan.

Lahirnya Dua undang-undang selanjutnya yang berkaitan Undang-undang Nomor 19 Tahun 2008 tentang Surat Nilai-Nilai Syariah Nasional dan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah muncul seiring dengan berkembangnya ekonomi syariah di Indonesia. Edy Suandi Hamid (2010) mendefinisikan Undang-Undang Nomor 19 dalam upaya meningkatkan proporsi dana yang dialokasikan untuk pembangunan nasional melalui skema pembiayaan syariah

yang bersumber dari obligasi negara dan surat berharga lainnya. Hal ini mungkin memberi Indonesia peluang besar untuk mendapatkan dukungan finansial dari investor di Asia Timur, Asia Tengah, dan bahkan dari sesama Muslim di Indonesia. Merujuk pada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 yang khusus mengatur tentang perbankan syariah, hal ini merupakan upaya pemerintah untuk menonjolkan fungsi lembaga keuangan syariah dalam mendorong pembangunan negara. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat merupakan salah satu kontribusi ekonomi syariah yang paling penting bagi Indonesia. Namun kebijakan pemerintah Jadi topik kesejahteraan masyarakat belum diangkat. Menurut Edy Suandi Hamid, ekonomi syariah belum berkembang menjadi agenda pembangunan yang integratif, padahal berpotensi meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Hamdi (2014) ditandai dengan fokusnya pada fenomena obyektif dan analisis kuantitatif. Desain penelitian ini terstruktur, berdasarkan eksperimen terkontrol, pengolahan statistik, dan angka untuk memaksimalkan objektivitas. Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dinyatakan dalam bentuk numerik. Jika jumlah populasi kurang dari 100, maka setiap responden dianggap sebagai sampel. Tergantung pada kebutuhan penelitian dan keterampilan peneliti, populasi dengan lebih dari 100 responden dapat dimasukkan dengan persentase 10-15%. Jenis penelitian ini dikenal dengan penelitian sensus atau penelitian populasi (Arikunto, 2010).

### **4. Hasil dan Pembahasan**

#### **4.1 Uji Validitas & Reliabilitas**

Untuk meningkatkan kualitas penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada tiga puluh responden yang bekerja di perusahaan perbankan syariah. Ini berfungsi sebagai instrumen berharga untuk mengukur validitas dan reliabilitas penelitian. Setelah pengolahan data dengan SPSS versi 23.0 diperoleh hasil uji reliabilitas dan validitas sebagai berikut:

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
Rekrutmen (X1)	1	0,768	0,3494	Valid
	2	0,414	0,3494	Valid
	3	0,725	0,3494	Valid
	4	0,684	0,3494	Valid
	5	0,57	0,3494	Valid
	6	0,62	0,3494	Valid
Seleksi (X2)	1	0,626	0,3494	Valid
	2	0,46	0,3494	Valid
	3	0,682	0,3494	Valid
	4	0,684	0,3494	Valid
	5	0,663	0,3494	Valid
	6	0,465	0,3494	Valid
	7	0,517	0,3494	Valid
Penempatan Kerja (X3)	1	0,692	0,3494	Valid
	2	0,631	0,3494	Valid
	3	0,715	0,3494	Valid
	4	0,809	0,3494	Valid
Kualitas SDM (X3)	1	0,723	0,3494	Valid
	2	0,778	0,3494	Valid
	3	0,764	0,3494	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	1	0,7	0,3494	Valid
	2	0,48	0,3494	Valid
	3	0,722	0,3494	Valid
	4	0,669	0,3494	Valid
	5	0,485	0,3494	Valid
	6	0,616	0,3494	Valid

Sumber: SPSS 23.0 dan Data Primer Diolah

Secara keseluruhan, temuan penelitian menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi 5% (0,05), nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel. Pernyataan variabel rekrutmen dianggap "valid" berdasarkan perbandingan tersebut, dengan  $df = 30$  menampilkan angka 0,3494.

**Tabel 2**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keputusan
Rekrutmen (X1)	6	0,702	0,6	Reliabel
Seleksi (X2)	7	0,676	0,6	Reliabel
Penempatan Kerja (X3)	4	0,675	0,6	Reliabel
Kualitas SDM (X4)	3	0,621	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	6	0,669	0,6	Reliabel

*Sumber: SPSS 23.0 dan data primer diolah*

Terlihat dari tabel di atas bahwa setiap instrumen didasarkan pada analisis. Berdasarkan analisis reliabilitas, seluruh variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 yang menunjukkan tingkat reliabilitasnya.

**Tabel 3****Karakteristik Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	29	36%
Perempuan	51	64%
<b>Usia</b>		
<20 tahun	7	9%
20-30 tahun	20	25%
31-40 tahun	22	27%
41-50 tahun	16	20%
> 50 tahun	15	19%
<b>Lama Bekerja</b>		
< 1 tahun	31	39%
1-3 tahun	25	31%
> 3 tahun	24	30%

*Sumber: Data primer (diolah)*

Jika dilihat berdasarkan gender, Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat 29 laki-laki (36% dari total) dan 51 perempuan (64% dari total). Pada kelompok penduduk yang bekerja kurang dari setahun terdapat 31 orang dengan persentase 39%, 25 orang dengan persentase 31%, dan 24 orang dengan persentase 30% yang telah bekerja lebih dari satu tahun. tiga tahun. Terbukti, dari 31 orang yang merupakan 39% tenaga kerja di BSM KC Padang, mayoritas sudah bekerja kurang dari setahun.

**Tabel 4**  
**Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.450	1.204		2.034	.045
Rekrutmen	.239	.076	.284	3.159	.002
Seleksi	.210	.071	.260	2.954	.004
Penempatan Kerja	.533	.121	.386	4.396	.000
Kualitas SDM	.085	.120	.057	.707	.482

Sumber: SPSS 23.0 dan data primer diolah

Interpretasi persamaan ini dapat dipahami dengan cara berikut:

- 1) Apabila produktivitas kerja (Y) tetap pada angka 2,450 berarti tidak ada kualitas sumber daya manusia (X4), penempatan kerja (X3), rekrutmen (X1), seleksi (X2), maupun penempatan kerja (X3).
- 2) Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,239 yang berarti jika kualitas SDM (X4), penempatan kerja (X3), dan seleksi (X2) diabaikan, maka rekrutmen (X1) akan bertambah satu satuan.
- 3) Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,210 menunjukkan bahwa peningkatan sebesar 0,210 terjadi dari peningkatan seleksi (X2) sebesar satu satuan, dengan asumsi perekrutan (X1), penempatan kerja (X3), dan kualitas SDM (X4) diabaikan.
- 4) Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,533. menunjukkan bahwa peningkatan sebesar 0,533 akan terjadi jika penempatan kerja (X3) meningkat satu satuan, dengan asumsi rekrutmen (X1), seleksi (X2), dan kualitas SDM (X4) diabaikan.
- 5) Kualitas sumber daya manusia (X4) meningkat satu satuan jika rekrutmen (X1), seleksi (X2), dan penempatan kerja (X3) diabaikan, sesuai dengan koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,085.

Yang dimaksud dengan “sumber daya manusia yang berkualitas” adalah orang-orang yang pernah bekerja pada perusahaan dan mempunyai keahlian yang diperlukan di bidangnya, serta mereka yang dapat memajukan karirnya melalui pendidikan dan pelatihan. Informasi mengenai pendapat responden mengenai kualitas

sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja melalui pegawai Bank Syariah diperoleh dari hasil penelitian terhadap 80 pegawai bank tersebut. berdasarkan temuan analisis regresi linier. Produktivitas kerja Bank Syariah diketahui dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,085 pada tingkat probabilitas yang jauh lebih tinggi ( $0,428 > 0,05$ ). Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia tidak terlalu berpengaruh terhadap produktivitas kerja Bank Syariah. Temuan penelitian ini berbeda dengan penelitian Nurdin (2012) sebelumnya yang menemukan bahwa produktivitas pekerja dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Minimnya pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada pegawai bank membuat banyak pegawai bank yang belum merasakan dampak kualitas SDM terhadap produktivitas kerjanya. Tabel 4 yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan hal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa dari 56 karyawan, mayoritas berusia di bawah tiga tahun, dan terdapat 24 karyawan yang berusia di atas tiga tahun pada tahun tersebut. Mengingat usia perusahaan yang masih muda dan sudah lama beroperasi, wajar jika perusahaan masih belum memberikan pendidikan dan pelatihan. Hal ini semakin didukung oleh wawancara karyawan yang menyatakan bahwa pelatihan tersebut hanya diperuntukkan bagi satu atau dua perwakilan cabang.

#### 4. Kesimpulan

Temuan studi ini menunjukkan bahwa: 1) Di Bank Syariah, rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas pekerja. 2) Produktivitas kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh seleksi di Bank Syariah. 3) Penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pada Bank Syariah. 4) Di Bank Syariah, kualitas sumber daya manusia tidak terlalu berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dalam bekerja. 5) Efek gabungan dari kualitas SDM, rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja menguntungkan dan penting dalam penempatan kerja Bank Syariah. Implikasi temuan penelitian terhadap bank syariah diharapkan dengan mencari orang-orang yang memenuhi syarat untuk memenuhi tujuan bisnis, rekrutmen akan meningkat. Bank Syariah diharapkan dapat memperlancar proses seleksi dengan memilih kandidat-kandidat yang mempunyai kualifikasi tinggi dan sangat penting bagi keberhasilan bank Syariah diharapkan dapat meningkatkan penempatan tenaga kerja melalui pemberian fasilitas. terbaik yang akan menarik minat karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya akan meningkatkan output.

#### 5. Daftar Pustaka (bold 12 pt)

Amalia, E. (2012). *Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia*. Tersedia pada: <http://jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomi-islam-di.html>.

Atmajati, A. R. dan Mansur. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Papua Jayapura. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), hal. 1–7.



- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hamdi, A. S. E. B. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublisher.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. Bandung: Alfabeta
- Mulyadi, S. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurdin (2012). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Besarnya Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan PT Hanagraha Abadi*. Hal. 103–112.
- Puspitasari, R. (2015). *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kualitas SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT BNI Syariah Cabang Kediri*. Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri, 01(11), hal. 1–16. doi: 10.1.03.03.0022.
- Sunarsi, D. (2018) “Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan,” *Jurnal KREATIF*, 6(1), hal. 18–29.
- Sari, W. M. (2018) “pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Sindang Brothers Kota Lubuklinggau,” *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 1(2), hal. 300.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.