

PERBANKAN SYARIAH DAN PENGANGGURAN: SUATU APLIKASI EMPIRIS TEORI *SEARCH* *AND MATCHING MODEL*

Sari Lestari Zainal Ridho

Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya
Jl. Srijaya Negara, Bukit Besar, Palembang, 30139.

Abstract

The development of shariah banking gave some positive impacts in many fields, including in reducing unemployment, since the growing number of Islamic banks could raise the number of labor employ. Unfortunately the equilibrium condition of labor demand and supply was not only necessary through market mechanism, but also through the job search process, and compatibility with the existing work. Therefore, by using applied research method, this study aimed to describe the opportunities and challenges of shariah banking in reducing the unemployment rate as empirical application from one of theory unemployment, namely the Search and Matching Model theory.

Key words: *search and matching model, shariah banking, unemployment*

Perbankan syariah mengalami ekspansi semenjak disahkannya Undang-undang No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Sebagai pengaruh dari ekspansi tersebut aset, dana pihak ketiga, penyaluran dana Bank Umum Syariah dan Penyaluran Dana Unit Usaha Syariah mengalami kenaikan. Berdasarkan data dari Bank Indonesia, kenaikan tersebut yaitu sebesar 48,10% untuk aset, 52,79% untuk dana pihak ketiga dan 46,43% untuk penyaluran dana, dalam jangka waktu Oktober 2010 sampai Oktober 2011. Jumlah Jaringan Kantor Perbankan Syariah juga mengalami peningkatan dengan jumlah total 1.686 kantor Bank Umum Syariah (BUS) dari 11 bank, 502 kantor Unit Usaha Syariah (UUS) dari 24 bank, dan 386 kantor Bank Pembiayaan

Rakyat (BPR) Syariah dari sejumlah 156 bank pada Oktober 2012.

Ekspansi dan peningkatan ini dipengaruhi oleh meningkatnya pengguna/permintaan akan industri perbankan syariah. Permintaan akan perbankan syariah yang meningkat, tentunya akan menciptakan permintaan akan tenaga kerja yang meningkat pula. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah permintaan tenaga kerja yang dipengaruhi oleh pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang atau jasa yang diproduksi. Permintaan tenaga kerja yang seperti tersebut sebagaimana yang terjadi dalam industri jasa perbankan syariah, disebut dengan *derive demand* (Sumarsono, 2003)

Korespondensi dengan Penulis:

Sari Lestari Zainal Ridho: Telp. +62 711 353 414; Fax. +62 711 355 918

E-mail: arie_zr@yahoo.com

Perbankan Syariah dan Pengangguran: Suatu Aplikasi Empiris Teori *Search And Matching Model*

Sari Lestari Zainal Ridho

Meningkatnya jumlah permintaan akan tenaga kerja, akan meningkatkan lowongan pekerjaan dan selanjutnya mengurangi jumlah pengangguran, dengan demikian berkembangnya perbankan syariah, berdampak positif dalam berbagai bidang, termasuk dalam mengurangi angka pengangguran. Peluang ini dibarengi oleh hambatan yang harus dieliminasi agar peluang pengurangan pengangguran dapat dioptimalisasi. Bank Syariah berpeluang dalam mengurangi pengangguran, karena bertambahnya jumlah bank syariah dapat meningkatkan daya serap terhadap tenaga kerja, dengan kata lain mengurangi tingkat pengangguran. Pengangguran dan partisipasi tenaga kerja merupakan dua hal yang paling sering digunakan dan paling mendekati dalam rangka memonitor statistik perekonomian. Pengangguran dapat dianggap sebagai representasi dari kegagalan dari pasar atau hanya bersifat sementara yang disebabkan oleh adanya perbedaan dalam proses penyesuaian antara pencari kerja dengan pekerjaannya.

Dengan demikian keseimbangan penawaran dan permintaan tenaga kerja ini tidak serta merta melalui mekanisme pasar, namun juga melalui proses pencarian pekerjaan dan kesesuaian dengan pekerjaan yang ada sebagaimana diasumsikan oleh salah satu teori *unemployment, search and matching model*. Ketidaksesuaian antara pencari kerja dan pekerjaan disebabkan oleh banyak hal, dalam konteks perbankan syariah ketidaksesuaian ini disebabkan oleh tingkat pendidikan dan keterampilan para pencari kerja, dan ketidaksesuaian ini menyebabkan pengangguran tetap ada. Berdasarkan pemikiran tersebut penelitian ini, dengan menggunakan metode penelitian terapan, bertujuan memaparkan peluang dan hambatan yang dihadapi oleh perbankan syariah dalam mengurangi tingkat pengangguran sebagai aplikasi empiris dari teori *Search and Matching Model*.

Beragam penelitian terdahulu dilakukan berkaitan dengan tantangan dan peluang yang diha-

dapi oleh perbankan syariah dalam berbagai perspektif. Beberapa diantaranya yang telah dilakukan oleh Wilson (2000) dengan kajiannya yang berjudul: "Challenges and Oppotunities for Islamic Banking and Finance in The West: The United Kingdom Experience", Wilson mengkaji perkembangan keuangan dan perbankan Islam yang tengah berkembang di kota London, sebagai akibat permintaan masyarakat Muslim yang ada di kota tersebut. Perkembangan tersebut menghadapi hambatan regulasi dan pada saat yang sama pembiayaan syariah dipandang sebagai tantangan dan kesempatan oleh para bankir Barat, dengan cara berusaha untuk terlibat dalam perkembangan industri keuangan dan perbankan Islam/syariah.

Kajian lainnya dilakukan oleh Setiawan (2006) yang berjudul: "Perbankan Syariah; *Challenges and Opportunity* untuk Pengembangan di Indonesia", Setiawan melakukan analisis lingkungan usaha dan industrial perbankan syariah dan menemukan adanya tantangan dan peluang dalam pengembangan perbankan syariah di Indonesia. Pada penelitian ini, yang membedakan dengan penelitian sebelumnya adalah, fokus kajian ini hanya pada menganalisis peluang dan hambatan yang dihadapi perbankan syariah dalam mengurangi tingkat pengangguran dengan menggunakan pendekatan teori *Search and Matching Model*, di mana studi dengan pendekatan ini belum dilakukan khususnya dengan menggunakan data terkini yang tersedia dan pada negara Indonesia.

Pengangguran

Ketidakseimbangan penawaran-permintaan tenaga kerja merupakan salah satu sebab timbulnya pengangguran. Setiap negara memiliki tingkat pengangguran yang beragam, meskipun beragam, secara empiris tidak ada negara yang mengalami *full employment* dalam arti tidak terdapat pengangguran sama sekali. Sebagaimana Keynes mendefinisikan *full employment* sebagai suatu kondisi yang

terjadi dalam pasar tenaga kerja di mana hanya terdapat pengangguran friksional dan sukarela (dikutip dari Ahiakpor, 1997)

Ada beragam faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran, sebab-sebab inilah yang menimbulkan beragam klasifikasi pengangguran. Sebagian orang menjadi pengangguran hanya dalam jangka pendek yang disebabkan oleh faktor perubahan akibat pergantian pekerjaan atau akibat pergantian status dari sekolah menjadi bekerja. Sebagian lainnya menjadi pengangguran untuk jangka waktu yang lebih lama, sebagai akibat faktor ketidakmampuan untuk menemukan pekerjaan (Kaufman & Hotchkiss, 2005)

Pengangguran memiliki berbagai dampak negatif yang ingin dihindari oleh setiap negara, salah satunya di bidang kesehatan, seperti kurangnya akses dalam perawatan kesehatan, terjadi penundaan dalam pengobatan, dan masalah gangguan kesehatan mental. (Pharr *et al.*, 2012) Selain kesehatan mental, dalam beberapa kasus terdapat hubungan positif antara meningkatnya pengangguran dan peningkatan jumlah orang yang melakukan bunuh diri, dan perceraian (Kaufman & Hotchkiss, 2005) Tidak hanya berdampak pada kesehatan, namun juga berdampak pada permasalahan sosial, seperti meningkatnya jumlah pengemis, anak jalanan, dan kejahatan yang selanjutnya semua ini akan menjadi beban/permasalahan bagi negara dan masyarakat disekitarnya.

Selanjutnya pengangguran akan memengaruhi perekonomian negara dalam jangka panjang, yaitu meningkatnya jumlah pengangguran akan menyebabkan turunnya tingkat pertumbuhan ekonomi. Menurut Zagler (2007) penurunan tingkat pertumbuhan ekonomi akan menyebabkan penurunan dalam berbagai bidang lainnya salah satunya yang penting adalah penurunan dalam kualitas modal manusia (Zulfiqar *et al.*, 2012), dan rendahnya kualitas sumber daya manusia akan memengaruhi kondisi pembangunan yang berkelanjutan. Karena itu pengurangan tingkat pengangguran meru-

upakan upaya yang niscaya dilakukan, sehingga ketika peluang untuk upaya tersebut ada, perlu dioptimalisasi.

Teori *Search and Matching Model*

Menurut Romer (2006), ada beberapa teori berkaitan dengan bagaimana pengangguran dapat terjadi, yaitu: teori *effective wage*, *contracting model*, *walrasian model*, dan *search and matching model*. Berdasarkan penjelasan ringkas pada bagian latar belakang penelitian ini, penulis memfokuskan pada teori *search and matching model*, karena itu penulis akan membahas teori tersebut lebih mendalam. Teori *search and matching model* memberikan alasan bagi keberadaan kondisi keseimbangan pengangguran, di mana para pekerja yang bersedia bekerja dengan tingkat upah yang berlaku, tidak memperoleh pekerjaan (Lubik, 2009).

Menurut Romer (2006), teori *search and matching model* menyatakan bahwa meningkatnya jumlah output, sebagai akibat meningkatnya permintaan akan produk atau jasa perusahaan, akan meningkatkan jumlah perusahaan selanjutnya akan meningkatkan jumlah permintaan akan tenaga kerja atau meningkatkan jumlah lowongan pekerjaan. Karena itu, *search and matching model* mengimplikasikan suatu hubungan negatif antara pengangguran dan lowongan pekerjaan, yang digambarkan dengan suatu kurva *beveridge*.

Kurva *beveridge* menggambarkan hubungan negatif antara pengangguran/ *unemployment (u)* dan lowongan pekerjaan/kesempatan kerja/ *vacancies (v)* (Richiardi, 2006), yang menyatakan apabila jumlah lowongan pekerjaan meningkat maka jumlah pengangguran akan menurun. Pentingnya kurva ini terkait dengan perannya dalam model agregat, yang mempelajari hasil pasar tenaga kerja dan dinamikanya. Posisi ekonomi pada kurva memberikan informasi mengenai keadaan pasar tenaga kerja, misalnya, tingginya tingkat lowongan pekerjaan dan rendahnya tingkat pengangguran akan

menunjukkan kondisi pasar tenaga kerja yang kompetitif.

Dengan meningkatnya lowongan pekerjaan diharapkan lebih banyak orang yang dapat berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja sehingga dapat mengurangi pengangguran. Berbagai penelitian empiris dan kausalitas telah menguji kebenaran adanya pengaruh dari peningkatan partisipasi angkatan kerja terhadap pengangguran, salah satunya sebagaimana yang telah dilakukan oleh Wasmer (2009), yang menemukan indikasi adanya dampak positif yang signifikan dari total partisipasi angkatan kerja dan partisipasi angkatan kerja perempuan terhadap pengangguran baik dalam jangka pendek maupun menengah di berbagai negara.

Namun permintaan akan tenaga kerja akan dipenuhi jika terjadi kesesuaian antara pencari kerja dengan pekerjaan yang ada. Ketika pencari kerja dan suatu perusahaan yang memiliki lowongan perusahaan telah sesuai, mereka harus menyepakati besarnya upah bagi pekerjaan tersebut. Tingkat upah ini harus cukup tinggi agar pencari kerja bersedia bekerja pada pekerjaan tersebut, dan juga cukup rendah sehingga pemberi kerja bersedia membayar pekerja tersebut.

Sebagai akibat sulitnya untuk menemukan kesesuaian antara pencari kerja dengan pekerjaan yang ada, kondisi tersebut tidak menjadi penentu dalam penetapan tingkat upah, melainkan terdapat batasan (interval) upah tertentu yang disepakati kedua pihak (pencari kerja dan pemberi kerja) dan dianggap lebih baik daripada keduanya tidak menemukan kesesuaian (perusahaan/pemberi kerja tidak mendapatkan pekerja dan pencari kerja tidak memperoleh pekerjaan) (Romer, 2006). Dengan kata lain, pada umumnya, dalam teori *search and matching model*, upah biasanya ditetapkan berdasarkan negosiasi yang dipengaruhi oleh posisi tawar dari kedua pihak, pemberi kerja dan pencari kerja. Hal ini berbeda dengan penetapan upah dari model upah efisiensi, dimana perusahaan yang me-

entukan tingkat upah (Gravel, 2001).

Jika hambatan penyesuaian antara pencari kerja dan pekerjaan tetap terjadi, maka terjadilah pengangguran. Ada beberapa alasan mengapa terjadi hambatan dalam penyesuaian antara pencari kerja dan pekerjaan, yaitu: kurangnya informasi, ketidakseimbangan struktural yang disebabkan jarak geografis antara pencari kerja dan pekerjaan serta perbedaan keterampilan yang dibutuhkan pekerjaan dengan yang dimiliki oleh pekerja (Kaufman & Hotchkiss, 2005).

Tantangan Baru bagi Kebijakan Pasar Tenaga Kerja

Sebagai akibat adanya potensi untuk terciptanya pengangguran akibat ketidaksesuaian antara keahlian pekerja dengan pekerjaan yang ada, karena itu menjadi tantangan bagi pasar tenaga kerja untuk dapat menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh industri, melalui proses pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Pendidikan dan pelatihan memiliki peran dalam efisiensi produktivitas perusahaan karena adanya peningkatan penggunaan pengetahuan dalam kegiatan perekonomian. Pendidikan dan pelatihan seharusnya merespon kebutuhan baru dari perekonomian di mana hubungan antara produsen dan konsumen dihubungkan oleh pengetahuan, dengan konsumen yang 'cerdas' sebagai 'the final link' dari rantai hubungan ini. (Soete, 2001)

Berdasarkan teori pembangunan sumber daya manusia, pelatihan yang meminimalkan perbedaan antar sumber daya, pendidikan memperbesar perbedaan antar sumber daya sedangkan pengembangan merupakan proses yang melibatkan keduanya, pelatihan dan pendidikan dan merupakan sarana dalam mengimprovisasi pengetahuan (Siddiqui, 1987). Dengan demikian pasar tenaga kerja dapat menawarkan sumber daya manusia yang efektif, karena sebagaimana pemikiran teori klasik Adam Smith(1729-1790), alokasi

sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi (dikutip dari Subri, 2012)

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian terapan, yang merupakan penelitian guna memecahkan permasalahan tertentu dengan mengaplikasikan suatu teori. (Kuncoro, 2009) Adapun data yang digunakan adalah data sekunder yaitu data yang telah dipublikasikan, menggunakan literatur-literatur yang relevan dan menggunakan media sebagai salah satu sumber informasi atau 'laboratorium' penelitian karena media memiliki peran diskursif, yaitu peran sebagai wahana dalam penciptaan pengetahuan (Foucault, 2002 dikutip dari Nurhadi, 2006).

Data merupakan kumpulan informasi (Kuncoro, 2009), yang dapat diperoleh dari fakta dan angka (McLeod & Schell, 2008).

Beberapa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data pengangguran berdasarkan usia dan gender tahun 2008-2009, yang bersumber dari Biro Pusat Statistik Indonesia, yang diperoleh dari *International Institute for Labour Studies* 2011. Data angkatan kerja dan pengangguran tahun 2009, 2010, dan 2011 yang bersumber dari Biro Pusat Statistik, yang diperoleh dari Laporan Perekonomian Indonesia 2011, Bank Indonesia, dan data perkembangan perbankan syariah termasuk jumlah pekerja yang bekerja di perbankan syariah selama periode 2006-2011, serta data kebutuhan tenaga kerja perbankan syariah termasuk prediksi kebutuhan di masa yang akan datang.

Tabel 1. Pengangguran Berdasarkan Usia dan Gender Tahun 2008-2009 (Dalam Presentase)

	Februari 2008	Agustus 2008	Februari 2009	Agustus 2009	Februari 2010
Total (15+)	8,5	8,4	8,1	7,9	7,4
Laki-laki	7,8	7,6	7,7	7,5	6,9
Perempuan	9,3	9,7	8,8	8,5	8,2
Pemuda (15-24)	21,1	23,3	22,4	22,2	19,9
Laki-laki	20,2	21,8	21,2	21,6	19,1
Perempuan	22,6	25,5	24,3	23,0	21,3
Dewasa (25+)	5,3	4,8	4,9	4,5	4,6
Laki-laki	4,8	4,3	4,6	4,3	4,1
Perempuan	6,1	5,6	5,3	4,9	5,3

Sumber: Biro Pusat Statistik Indonesia, dikutip dari *International Institute for Labour Studies*, 2011

Tabel 2. Angkatan Kerja dan Pengangguran (Juta orang kecuali dinyatakan lain)

Kegiatan Utama	2009	2010	2011
Penduduk Usia Produktif(15+)	169,3	172,1	171,7
-Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (Persen)	67,2	67,7	68,3
Angkatan Kerja	113,8	116,5	117,4
-Pekerja Penuh (persen)	64,4	64,3	64,0
-Pekerja Paruh Waktu (persen)	14,2	15,5	17,9
-Setengah Penganggur (persen)	13,5	13,1	11,5
-Penganggur Terbuka (persen)	7,9	7,1	6,6

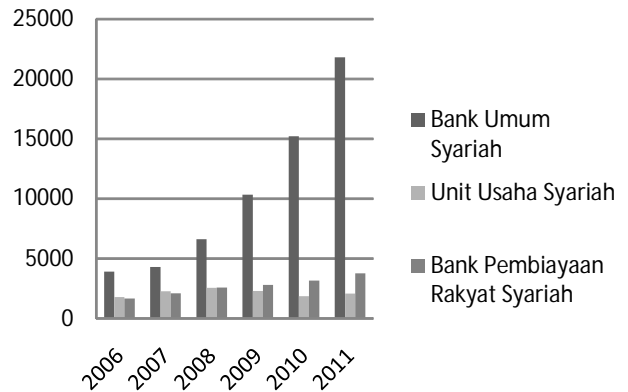
Sumber: BPS, dikutip dari Laporan Perekonomian Indonesia 2011, Bank Indonesia.

HASIL

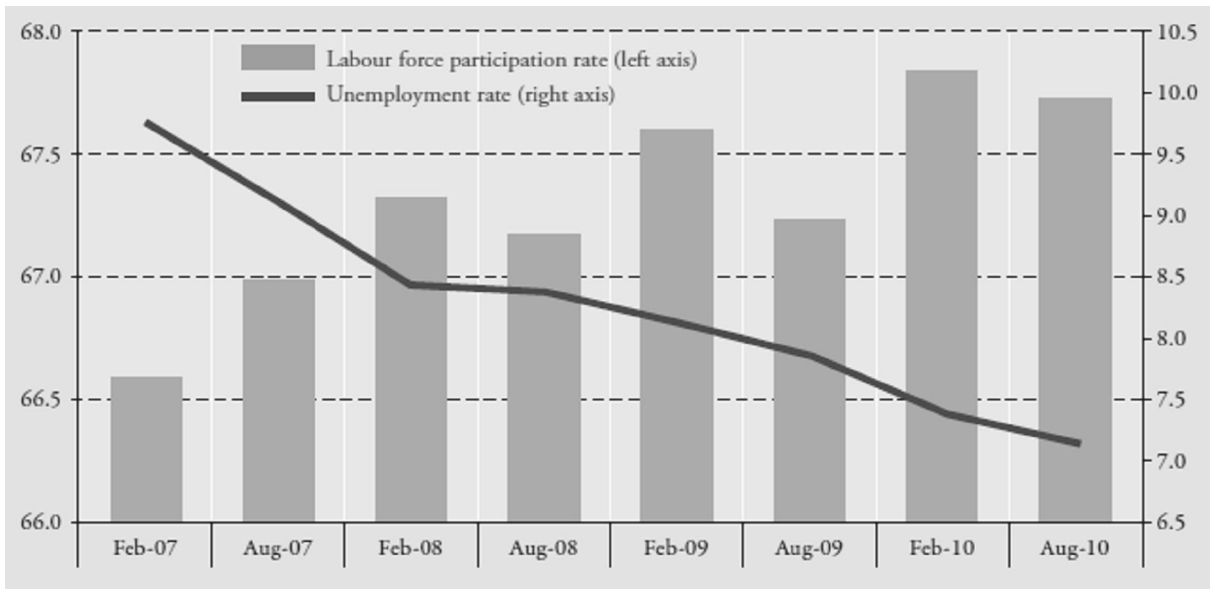
Pada bagian ini akan dipaparkan hasil pengumpulan data, angka dan informasi, yang mendukung analisis dalam penelitian ini. Tabel 1 berikut ini merupakan data pengangguran berdasarkan usia dan gender, tabel tersebut menunjukkan jumlah pengangguran total, berdasarkan jenis kelamin; laki-laki dan perempuan, serta berdasarkan usia; pemuda dan dewasa, dari tahun 2008-2009. Secara total jumlah pengangguran total pada Februari 2008 adalah 8,5%, Agustus 2008 adalah 8,4 %, Februari 2009 adalah 8,1%, Agustus 2009 adalah 7,9% dan Februari 2010 adalah 7,4%. Adapun data angkatan kerja dan pengangguran dalam tiga tahun terakhir adalah sebagaimana tertera pada tabel 2.

Adapun Gambar 1 merupakan gambar yang menunjukkan bagaimana tingkat pengangguran dan tingkat partisipasi angkatan kerja selama 2008-2010. Data diperoleh, diolah oleh *International Institute for Labour Studies*, di tahun 2011 yang bersumber dari data Biro Pusat Statistik Indonesia.

Berikut ini, pada Tabel 3 akan dipaparkan fakta, data, dan informasi yang menunjukkan adanya perkembangan perbankan syariah di Indonesia selama periode 2006-2011, didasarkan pada jumlah bank dan berdasarkan jumlah jaringan kantor.



Gambar 2. Jumlah Tenaga Kerja di Perbankan Syariah
 Sumber: Statistik Perbankan Syariah, Oktober 2012, Bank Indonesia.



Gambar 1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Tingkat Pengangguran Tahun 2008-2010 (Perubahan dari Tahun Sebelumnya, dalam Presentase)

Sumber: Biro Pusat Statistik, dikutip dari International Institute for Labour Studies, 2011

Pada tahun 2006, tenaga kerja di Bank Umum Syariah sejumlah 3.913, di Unit Usaha Syariah 1.797, di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah 1.666. Seterusnya, sampai dengan pada tahun 2011 jumlah tersebut menjadi 21. 820 di Bank Umum syariah, 2.076 di Unit Usaha Syariah dan 3.773 di Bank

Pembiayaan Syariah. Data jumlah tenaga kerja di perbankan syariah tersebut digambarkan dalam bentuk grafik pada Gambar 2.

Berikut dipaparkan data yang diperoleh dari berbagai media berkaitan dengan kebutuhan tenaga kerja di industri perbankan syariah (Tabel 4.)

Tabel 3. Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia

	Tahun					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Jumlah bank (Total)	23	143	163	170	184	190
Bank Umum Syariah	3	3	5	6	11	11
Unit Usaha Syariah	20	26	27	25	23	24
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	-	114	131	139	150	155
Jumlah Jaringan Kantor (Total)	509	753	992	1221	1763	2059
Bank Umum Syariah	346	398	576	711	1215	1390
Unit Usaha Syariah	163	170	214	287	262	305
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	-	185	202	223	286	364

Sumber: Statistik Perbankan Syariah, Oktober 2012, Bank Indonesia.

Tabel 4. Data Kebutuhan Tenaga Kerja

Nara Sumber	Informasi	Media Sumber
Muliaman D Hadad, Ketua Umum Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), Harjum Muharam, Ketua Laboratorium Manajemen FEB UNDIP	"Kalau industri tumbuh cepat daya serap tenaga kerja juga cepat. Berdasar perhitungan dalam 5 tahun ke depan ada kebutuhan 40 ribu karena pertumbuhan SDM per tahunnya 23 persen"	Republika, Kamis, 21 Januari 2010, 03:27 WIB (Respati, 2010)
Zulkifli Zaini, Direktur Utama Bank Mandiri	"Saat ini ada kesenjangan antara SDM perbankan konvensional dengan perbankan syariah. Hingga 2015 mendatang kebutuhan tenaga kerja perbankan syariah mencapai 46.000 orang, saat ini hanya ada 25.000 saja." Zulkifli menegaskan pihaknya memperkirakan perbankan syariah akan membutuhkan 40 hingga 50 ribu tenaga kerja dalam kurun waktu 4 hingga 5 tahun kedepan.	Suaramerdeka.com, 26 Juni 2012 11:35 WIB (Satriawan, 2012) Merdeka.com, Sabtu, 4 Agustus 2012 20:06:00 (Pratomo, 2012)
Yuslam Fauzi, Direktur Utama Bank Syariah Mandiri	"...kebutuhan SDM yang mencapai 11.600 tiap tahunnya. "11.600 kebutuhan pegawai bank syariah tiap tahunnya hingga 2016, baru 4.000 sampai 5.000 yang sanggup disupply perguruan tinggi di Indonesia	Merdeka.com Kamis, 22 November 2012 16:55:20 (Wiyanti, 2012)
Drs Muhammad Firda M.Si, Kepala Biro Bina Perekonomian Provinsi SulSel	"Dengan mengacu pada perkembangan bank syariah selama ini, maka berimbas pada peningkatan tenaga kerja yang dibutuhkan. Dari pencapaian-pencapaian tersebut, maka Sulsel masih kekurangan 20 ribu tenaga kerja di bidang perbankan syariah,"	Koran Sindo, Rabu, 19 Desember 2012 – 15:30 WIB (Amir, 2012)

Perbankan Syariah dan Pengangguran: Suatu Aplikasi Empiris Teori *Search And Matching Model*

Sari Lestari Zainal Ridho

Tabel 4 tersebut, memaparkan data kebutuhan perbankan syariah, yang disampaikan oleh berbagai praktisi perbankan syariah; Ketua Umum Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), Ketua Laboratorium Manajemen FEB UNDIP, Direktur utama Bank Mandiri, Direktur Utama Bank Syariah Mandiri, dan Kepala Biro Bina Perekonomian Provinsi SulSel.

Tabel 5 selanjutnya menunjukkan kondisi yang dihadapi industri perbankan syariah di Indonesia berkaitan dengan sumber daya manusia menurut pendapat para praktisi perbankan syariah; Direktur Bisnis BNI Syariah, Direktur Utama PT Bank Syariah Bukopin, Deputi Kepala Kantor Bank Indonesia Wilayah 5, Direktur Utama Bank Mandiri, Sekretaris Jenderal Asosiasi Bank-bank

Tabel 5. Hambatan dari Segi Sumber Daya Manusia yang Dihadapi oleh Perbankan Syariah di Indonesia

Nara Sumber	Informasi	Media Sumber
Bambang Widjanarko, Direktur Bisnis BNI Syariah.	"Pertumbuhan bank syariah menemui kendala khusus dalam Sumber Daya Manusia (SDM). Bagian personalia dan pimpinan menjadi posisi yang jarang mendapat calon SDM profesional".	Republika Online, Jumat, 16 Maret 2012, 14:03 WIB (Muftisany, Hafidz & Nuraini, 2012)
Riyanto, Direktur Utama PT Bank Syariah Bukopin	"Suplai sumber daya manusia (SDM) yang kompeten di bidang perbankan syariah masih minim. Perguruan tinggi yang diharapkan mencetak tenaga-tenaga andal itu belum memainkan peran secara maksimal".	Media Indonesia.COM. Jumat, 22 Juni 2012 20:21 WIB (Ferdinand, 2012)
Dewi Setyawati, Deputi Kepala Kantor Bank Indonesia Wilayah 5	"Pertumbuhan bank Syariah di Indonesia saat ini lima persen dari bank konvensional. Sayangnya tidak diikuti dengan jumlah SDM yang memenuhi standar yaitu menguasai tentang ekonomi syariah dan perbankan syariah itu sendiri"	Suaramerdeka.com 26 Juni 2012 11:35 WIB (Satriawan, 2012)
Zulkifli Zaini, Direktur Utama Bank Mandiri	"Syariah sulit mendapatkan orang terbaik karena sistem insentif dan penggajian kurang menarik dari bank konvensional"	Merdeka.com, Sabtu, 4 Agustus 2012 20:06:00 (Pratomo, 2012)
Achmad K Permana, Sekretaris Jenderal Asosiasi Bank-bank Syariah Indonesia (Asbisindo)	"Masalah yang terjadi adalah pihak perbankan kesulitan untuk mencari SDM perbankan syariah yang berkompeten dan mumpuni. "Kami justru banyak mengambil SDM untuk perbankan syariah dari perbankan konvensional dan SDM-SDM yang potensial. Sangat sedikit SDM yang diambil atau lulusan perguruan tinggi syariah"	KOMPAS.com. Senin, 13 Agustus 2012 15:28 WIB (Purwanto, 2012)
Yuslam Fauzi, Direktur Utama Bank Syariah Mandiri	"Ketersediaan sumber daya manusia (SDM) saat ini menjadi persoalan bagi industri perbankan syariah untuk mencapai target usaha. "SDM sebagai lokomotif keuangan dan keilmuan bank syariah di Indonesia,"...Saat ini, Perguruan Tinggi di Indonesia belum mampu memenuhi kebutuhan SDM yang mencapai 11.600 tiap tahunnya. "11.600 kebutuhan pegawai bank syariah tiap tahunnya hingga 2016, baru 4.000 sampai 5.000 yang sanggup disupply perguruan tinggi di Indonesia".	Merdeka.com Kamis, 22 November 2012 16:55:20 (Wiyanti, 2012)
Achmad K Permana, Sekjen Asosiasi Perbankan Syariah Indonesia (Asbisindo)	Mengungkapkan terdapat 3 permasalahan utama industri perbankan syariah. Selain krisis SDM, ternyata remunerasi maupun sistem penggajian bank syariah kurang menarik dibandingkan bank konvensional.	detikfinance Senin, 13/08/2012 17:34 WIB Nesya, 2012

Syariah Indonesia, Direktur Utama Bank Syariah Mandiri, dan Sekjen Asosiasi Perbankan Syariah Indonesia.

PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan, diperoleh berbagai angka dan informasi sebagai dasar analisa dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 1 mengenai persentase pengangguran di Indonesia pada tahun 2008-2009 berdasarkan usia dan gender. Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah tingkat pengangguran yang termasuk dalam golongan pemuda pada Februari 2008 sebesar 21,1 % tingkat pengangguran yang jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan tingkat pengangguran golongan usia dewasa, yaitu hampir 4 kali lipat lebih tinggi. Bahkan angka ini juga jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan rata-rata di Asia Tenggara, yaitu tingkat pengangguran golongan pemuda pada tahun 2008 sekitar 15%. Angka ini juga terus menunjukkan penurunan sampai dengan 19,9% di Februari 2010. Kondisi kurangnya penyerapan tenaga kerja usia pemuda (15-24) dibandingkan kelompok usia lainnya ini terjadi sebagai akibat adanya ketidaksesuaian keterampilan yang dimiliki dengan lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh industri (IILS, 2011).

Berdasarkan data pada Tabel 2, yang menunjukkan jumlah angkatan kerja dan pengangguran, dengan memperhitungkan setengah pengangguran dan pengangguran terbuka sebagai jumlah pengangguran di Indonesia, maka masih terdapat 21,4% angkatan kerja atau sekitar 24,35 juta penduduk yang termasuk pengangguran di tahun 2009, 20,2% atau sekitar 25,86 juta di tahun 2010 dan 18,1% atau sekitar 21,24 juta di tahun 2011. Jumlah yang tidak sedikit yang berpotensi menimbulkan berbagai dampak yang merugikan; dalam bidang kesehatan: baik mental maupun fisik, seperti kondisi kesehatan yang rendah; dalam bidang sosial kemiskinan, kesenjangan sosial, premanisme,

perampokan, dan lain sebagainya, sebagaimana dipaparkan sebelumnya betapa berbahayanya eksternalitas dari pengangguran, sehingga upaya pengurangan angka pengangguran mutlak dilakukan.

Selanjutnya berdasarkan Gambar 1, bahwa antara bulan Februari 2008 dan Februari 2010 (sebagai catatan, survei mengenai angkatan kerja Indonesia dilakukan setiap bulan Februari dan Agustus), terjadi penurunan angka pengangguran di Indonesia sampai dengan di bawah 7,5%. Gambar 1 menunjukkan adanya penurunan secara terus-menerus pada tingkat pengangguran, yang merupakan dampak dari keberhasilan dalam penciptaan lapangan kerja di negara-negara Asia Tenggara, termasuk Indonesia, bahkan Indonesia menempati posisi kedua setelah Filipina dalam hal *job growth* (IILS, 2011). Dengan demikian penciptaan lapangan kerja menjadi penting dalam mengurangi pengangguran, sehingga menjadi peluang tersendiri apabila lapangan pekerjaan tersebut telah tercipta melalui peningkatan kebutuhan tenaga kerja.

Perkembangan perbankan syariah sebagai dampak meningkatnya permintaan atas produk industri tersebut memberikan peluang-peluang dalam upaya mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Berdasarkan Tabel 3, perkembangan perbankan syariah di Indonesia menunjukkan adanya peningkatan yang terus menerus sepanjang periode 2006-2011, dalam hal jumlah bank dan jumlah jaringan kantor hal senada berlaku pada jumlah pekerja yang bekerja dalam industri perbankan syariah, tentunya potensi ini harus digunakan.

Berdasarkan data pada Gambar 2, tampak adanya peningkatan jumlah pekerja secara terus menerus selama periode 2006-2011 dalam industri perbankan syariah. Pada kurun waktu 2006-2007 terjadi peningkatan jumlah pekerja sebanyak 17,94%, 2007-2008 sebesar 34,56%, 2008-2009 sebesar 31,15%, 2009-2010 sebesar 31,33% dan 2010-2011 sebesar 36,39%, hal ini sesuai dengan kondisi dalam teori *Search and Matching Model*. Sebagaimana

Perbankan Syariah dan Pengangguran: Suatu Aplikasi Empiris Teori *Search And Matching Model*

Sari Lestari Zainal Ridho

disebutkan dalam teori *Search and Matching Model* bahwa meningkatnya jumlah output, sebagai akibat meningkatnya permintaan akan produk/jasa, akan meningkatkan permintaan tenaga kerja. (Romer, 2006)

Dari Tabel 4, data kebutuhan tenaga kerja, yang merupakan informasi bersumber dari berbagai praktisi perbankan syariah, dapat kita ketahui bahwa untuk jangka waktu 4 sampai lima tahun lagi masih dibutuhkan 40.000 hingga 50.000 tenaga kerja dalam industri perbankan syariah di seluruh Indonesia atau dalam jangka pendek dibutuhkan sekitar 11.600 tenaga kerja setiap tahunnya dan secara spesifik dibutuhkan sekitar 20.000 tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Selatan. Masih adanya kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan, jika dapat dipenuhi dengan meningkatkan partisipasi angkatan kerja dalam industri perbankan syariah, merupakan peluang bagi industri perbankan syariah di Indonesia dalam mengurangi pengangguran.

Data-data berkenaan dengan perkembangan perbankan syariah, jumlah pekerja, kebutuhan sdm perbankan syariah di masa yang akan datang, menunjukkan bahwa perbankan syariah berkontribusi dalam penciptaan *job growth* di Indonesia. Selanjutnya, berbasis pada dalil dari kurva *beveridge (beveridge curve)* adanya pertumbuhan pada lapangan pekerjaan akan berdampak pada pengurangan pengangguran, sehingga meningkatnya lowongan pekerjaan pada perbankan syariah berpotensi menjadi pengurang dalam tingkat pengangguran di Indonesia. Namun potensi tersebut disertai dengan hambatan-hambatan sebagaimana tertera pada Tabel 4.

Tabel 5 memaparkan informasi dari berbagai praktisi perbankan syariah mengenai tantangan yang dihadapi perbankan syariah. Berdasarkan informasi tersebut, dapat diketahui tantangan yang dihadapi oleh perbankan syariah dalam upaya pengembangannya di Indonesia dari segi sumber daya manusia adalah ketersediaan tingginya per-

mintaan akan sumber daya manusia, tidak diiringi oleh *supply* tenaga kerja dari pasar tenaga kerja baik dari segi kuantitas dan kualitas. Dari segi kualitas, yang memenuhi kriteria memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan industri perbankan syariah, khususnya bagi bagian personalia dan para pemimpin, masih sulit untuk diperoleh.

Pengaruhi tingkat kompensasi finansial yang dianggap kurang kompetitif jika dibandingkan sistem kompensasi finansial pada perbankan konvensional, mengurangi ketertarikan bagi sumber daya manusia yang potensial untuk bekerja di perbankan syariah. Sebagaimana teori *search and matching model* menyatakan bahwa dalam penetapan tingkat upah, terdapat batasan (interval) upah tertentu yang disepakati kedua pihak (pencari kerja dan pemberi kerja) dan dianggap lebih baik daripada keduanya tidak menemukan kesesuaian (perusahaan/pemberi kerja tidak mendapatkan pekerja dan pencari kerja tidak memperoleh pekerjaan). Sehingga, dalam teori *Search and Matching Model*, upah biasanya ditetapkan berdasarkan negosiasi yang dipengaruhi oleh posisi tawar dari kedua pihak, pemberi kerja dan pencari kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peluang dan hambatan yang dihadapi perbankan syariah dalam mengurangi tingkat pengangguran dengan menggunakan pendekatan teori *Search and Matching Model*. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat peluang dan hambatan yang dihadapi oleh perbankan syariah dalam mengurangi tingkat pengangguran. Peluang tersebut diakibatkan peningkatan kebutuhan tenaga kerja sebagai bagian dari proses ekspansi industri perbankan syariah, namun hal ini diiringi dengan hambatan atau permasalahan, berupa: (1) terjadinya ketidaksesuaian antara para pencari kerja dan tenaga kerja yang

diinginkan oleh perbankan syariah, sebagai akibat dari kurangnya ketersediaan sumber daya manusia yang berkompeten, berpengetahuan, berkeahlian, dan profesional dalam bidang perbankan syariah, (2) pasar tenaga kerja, terutama perguruan tinggi belum mampu menyediakan jumlah lulusan yang memiliki pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan, (3) tingkat kompensasi yang ditawarkan tidak menarik bagi beberapa tenaga kerja yang memiliki keahlian yang dibutuhkan, hambatan-hambatan inilah yang menyebabkan pengangguran tetap terjadi.

Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa kondisi permintaan-penawaran tenaga kerja pada industri perbankan syariah merupakan suatu aplikasi empiris dari salah satu teori *unemployment*, yaitu *Search and Matching Models*, yang mana proses pengangguran tetap terjadi sebagai akibat tidak adanya kesesuaian antara pencari kerja dengan pekerjaan yang tersedia, bukan akibat ketidaktersediaannya pekerjaan. Karena berdasarkan *Search and Matching Models* perusahaan akan memperkerjakan tenaga kerja melalui proses pencarian pekerjaan dan kesesuaian dengan pekerjaan yang ada. Hal ini merupakan temuan penting dari penelitian, yang membedakan dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Saran

Guna mengoptimalkan peluang perbankan syariah dalam mengurangi tingkat pengangguran dan mengeliminasi hambatan yang memungkinkan hal itu terjadi, Penulis merekomendasikan agar pelaksanaan pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang diperlukan oleh perbankan syariah merupakan sesuatu yang nisya untuk dilakukan. Peran penyediaan tenaga kerja yang kompeten dan profesional ini dapat dilakukan oleh pasar tenaga kerja, yang salah satunya adalah perguruan tinggi, karena bagi para *stakeholder* merekrut tenaga kerja yang merupakan

lulusan dari perguruan tinggi dengan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan lebih efisien dibandingkan dengan keharusan mengeluarkan biaya pelatihan dan pendidikan bagi tenaga kerja yang telah direkrut.

Selanjutnya, penulis juga menyarankan untuk dilakukannya penelitian lanjutan dengan menggunakan jenis penelitian, landasan teori, variabel dan metode yang berbeda, agar dapat ditemukan sejumlah hasil penelitian baru yang berguna dalam memperluas wawasan dan mengembangkan teori serta ilmu pengetahuan yang dapat digunakan sebagai alat dalam pemecahan permasalahan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiakpor, J.C.W. 1997. Full Employment: A Classical Assumption or Keynes's Rhetorical Device?. *Southern Economic Journal*, 64(1): 56-74.
- Amir, H. 2012. *Perbankan Syariah Sulsel kekurangan 20 ribu SDM*. Koran Sindo. <http://ekbis.sindonews.com/read/2012/12/19/34/698984/perbankan-syariah-sulsel-kekurangan-20-ribu-sdm>. (Diakses tanggal 3 Januari 2013)
- Ferdinand. 2012. *SDM Perbankan Syariah yang Dihasilkan Perguruan Tinggi Sedikit*. Media Indonesia.com. http://m.mediaindonesia.com/index.php/read/2012/06/22/328126/20/2/SDM_Perbankan_Syariah_yang_Dihasilkan_Perguruan_Tinggi_sedikit. (Diakses tanggal 1 Januari 2013).
- Gravel, F. 2001. Differentiation of Skills, Firms' Recruitment Strategy and Unemployment Benefits in An Efficiency Wage Model. *De Economist*, 149(3): 347-364.
- International Institute for Labour Studies (IILS). 2011. *Indonesia: Reinforcing Domestic Demand in Times of Crisis*. International Labour Organization. Geneva, Switzerland.
- Kaufman, B.E. & Hotchkiss, J.L. 2005. *The Economics of Labor Markets*. Thomson. Georgia.
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Perbankan Syariah dan Pengangguran: Suatu Aplikasi Empiris Teori *Search And Matching Model*

Sari Lestari Zainal Ridho

- Lubik, T.A. 2009. Estimating A Search and Matching Models of the Aggregate Labor Market. *Economic Quarterly*, 95(2): 101-120.
- McLeod, Jr. R. & Schell, G.P. 2008. *Sistem Informasi Manajemen*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Muftisany, H. & Nuraini. 2012. *Dicari, Analisis Pembiayaan Syariah!* Republika Online. <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/12/03/22/m0yu9a-dicari-analisis-pembiayaan-syariah>. (Diakses tanggal 3 Januari 2013).
- Nesya, I. 2012. *Perbankan Syariah Sepi Pekerja Karena Gaji Kurang Menarik*. Detikfinance. <http://finance.detik.com/read/2012/08/13/173433/1990204/5/perbankan-syariah-sepi-pekerja-karena-gaji-kurang-menarik?f991104topnews>. (Diakses tanggal 3 Januari 2013).
- Nurhadi. 2006. Peran Diskursif Karya Sastra dan Media. *Jurnal Diksi FBS UNY*, (Januari). Yogyakarta.
- Pharr, J.R., Moonie, S., & Bungum, T.J. 2012. The Impact of Unemployment on Mental dan Physical Health, Access to Health Care and Health Risk Behaviors. *International Scholarly Research Network, ISRN Public Health*, 12.
- Pratomo, H.B. (Repoter). 2012. *Bank Syariah Masih Kesulitan SDM Mumpuni*. <http://www.merdeka.com/uang/bank-syariah-masih-kesulitan-sdm-mumpuni.html>. (Diakses tanggal 1 Januari 2013).
- Purwanto, D. 2012. *Tiga Masalah Terbesar di Bank Syariah*. Kompas.com. <http://nasional.kompas.com/read/2012/08/13/15282835/Tiga.Masalah.Terbesar.di.Bank.Syariah>. (Diakses tanggal 1 Januari 2013).
- Respati, Y. 2010. *Kebutuhan SDM Perbankan Syariah 40 Ribu Orang*. Republika. <http://www.republika.co.id/berita/bisnis-syariah/berita/10/01/21/101696-kebutuhan-sdm-perbankan-syariah-40-ribu-orang>. (Diakses tanggal 1 Januari 2013).
- Reza M. 2009. *Bank Syariah Butuh 14 Ribu Tenaga Kerja Baru*. Tempo Interaktif. Senin, 9 November 2009 15:47 WIB. Tempo Interaktif. <http://www.tempo.co/read/news/2009/11/09/087207257/Bank-Syariah-Butuh-14-Ribu-Tenaga-Kerja-Baru>. (Di akses tanggal 1 Januari 2013).
- Richiardi, M. 2006. Toward a Non-Equilibrium Unemployment Theory. *Computational Economics*; 27: 135-160.
- Romer, D. 2006. *Advanced Macroeconomics*. 3rd Edition. McGraw-Hill Irwin. New York.
- Setiawan, A.B. 2006. Perbankan Syariah; Challenges and Opportunity Untuk Pengembangan di Indonesia. *Jurnal Kordinat*, VIII(1): April.
- Satriawan, K. 2012. *Perguruan Tinggi di Tuntut Cetak SDM Syariah*. Suaramerdeka.com <http://www.suaramerdeka.com/v1/index.php/read/news/2012/06/26/122386/Perguruan-Tinggi-Dituntut-Cetak-SDM-Syariah>- (Diakses tanggal 1 Januari 2013).
- Siddiqui, D.A. 1987. Human Resources Development: A Muslim World Perspective. *The American Journal of Islamic Social Sciences*, Vol. 4, No. 2.
- Soete, L. 2001. ICTs, Knowledge Work and Employment: The Challenges to Europe. *International Labour Review*, 140(2): 143-163.
- Subri, M. 2012. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Rajawali Press. Jakarta.
- Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Warmer, E. 2009. Links Between Labor Supply and Unemployment: Theory and Empirics. *Journal Population Economic*, 22: 773-802.
- Wilson, R. 2000. Challenges and Opportunities for Islamic Banking and Finance in the West: The United Kingdom Experience. *Islamic Economic Studies*, 7(2): April.
- Wiyanti, S. 2012. *Kinerja Bank Syariah Terkendala SDM*. Merdeka.com. <http://m.merdeka.com/uang/kinerja-bank-syariah-terkendala-sdm.html>. (Diakses tanggal 1 Januari 2013).
- Zulfiqar, M., Shakeel, S. & Azim, P. 2012. Economic Governance and Human Development. *Journal of Development Studies*, 1(1).

