

Perbezaan keperluan pengambilan tenaga kerja baru antara perbankan syariah dengan perbankan konvensional di Medan, Indonesia

**Hasnah Ali
Walad Altsani
Sanep Ahmad**

Fakulti Ekonomi dan Perniagaan
Universiti Kebangsaan Malaysia

Abstrak

Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti perbezaan antara keperluan pengambilan tenaga kerja baru oleh bank syariah dan bank konvensional di Indonesia dengan kajian kes di Medan. Data diperolehi daripada soal selidik yang diedarkan kepada pengurus sumber manusia dan pegawai kanan bank. Kajian ini dibuat dengan menggunakan analisis butir. Hasil kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan signifikan daripada keperluan dalam pengambilan tenaga kerja baru oleh bank syariah dan bank konvensional, berdasarkan empat faktor iaitu pencapaian pendidikan, kemampuan dan kemahiran teknik, pengalaman bekerja dan karakteristik personal calon tenaga kerja. Ketidakwujudan perbezaan disebabkan oleh latar belakang proses pengembangan bank syariah di Indonesia. Sebahagian besar bank syariah adalah UUS yang dibuka oleh bank konvensional dengan memindahkan tenaga kerja lama ke bank syariah yang baru dan BPRS yang keperluan tenaga kerjanya sangat kecil. Berdepan dengan keperluan tenaga kerja bank syariah yang semakin ramai pada masa hadapan, maka lebih banyak institusi baru untuk mendidik dan melatih calon tenaga kerja bank syariah diperlukan.

Kata Kunci: Bank Islam, Bank Syariah, Bank Konvensional, keperluan tenaga kerja

Abstract

This paper attempts to identify the difference of requirement in recruitment process between sharia banks and conventional banks in Indonesia taking Medan as a case study. Data was collected from the questionnaire given to the banks' key informants. This paper is analyzed using Item Analysis. The results show that there was no significant requirement difference between sharia and conventional banks in recruitment process, based on the 4 factors namely education attainment, competence and technical skills, job experience and personal characteristics of employees candidate. This is probably due to the background of sharia banks' growth process. Considering that sharia banks will need many new employees in the future, Indonesia therefore requires more new institutions of education and training especially in sharia banking.

Key words: Islamic Bank, Shariah Bank, Conventional Bank, manpower needs

Pengenalan

Bank Muamalat merupakan bank pertama yang bergerak berdasarkan prinsip syariah di Indonesia. Sebelum krisis ekonomi yang melanda Indonesia pada tahun 1997, hanya Bank Muamalat sahaja yang bergerak dengan berasaskan prinsip syariah. Setelah krisis terjadi, bilangan bank yang

menjalankan aktiviti usaha sesuai dengan prinsip-prinsip syariah berkembang semakin besar. Menurut statistik perbankan syariah yang diterbitkan Bank Indonesia, jumlah perbankan syariah di Indonesia hingga Februari tahun 2008 adalah sebanyak 148 buah. Masing-masing terdiri daripada tiga buah bank umum syariah iaitu Bank Muamalat Indonesia, Bank Syariah Mandiri dan Bank Syariah Mega Indonesia, 28 unit usaha bank syariah dan Bank Perkreditan Rakyat Syariah sebanyak 117 buah.

Salah satu persoalan yang kini dihadapi industri kewangan syariah di Indonesia adalah ketersediaan sumber manusia berkualiti. Perkembang pesat industri kewangan dan perbankan syariah mendorong peningkatan keperluan sumber manusia berkualiti. Kajian daripada kumpulan penyelidikan dan pengembangan bank syariah di Indonesia menyatakan bahawa sumber manusia merupakan masalah yang paling rumit bukan sahaja dalam pengembangan produk tetapi dalam bank syariah secara menyeluruh. Bahkan ianya bukan menjadi masalah bank syariah tempatan sahaja tetapi juga bank syariah antarabangsa. Pendidikan yang dikelola pemerintah di negara Islam secara umum mengikut pola penjajah iaitu memisahkan kehidupan ilmu dan keduniaan daripada agama. Oleh itu, hanya sedikit sahaja para graduan sekolah yang memahami masalah agama. Di sisi lain, sekolah agama tidak mengembangkan ilmu '*aqli* (nisbah) sehingga para graduan mahir dalam fiqh, usul fiqh, hadith dan sebagainya, tetapi lemah dalam ilmu kealaman seperti fisik, biologi, matematika dan lain-lain (Cecep, 2008).

Abdullah (2004) menyatakan bahawa cabaran ketiga paling kritikal dalam usaha pengembangan bank syariah adalah sumber manusia. Pemimpin institusi perbankan mestilah secara langsung ikut serta dalam proses pengembangan sumber manusia. Ini kerana dalam persekitaran global yang cepat berubah dan sentiasa diwarnai kebebasan kewangan menyebabkan lingkungan operasional akan semakin bersaing dengan kerumitan yang semakin meningkat sehingga menimbulkan risiko dan peluang yang baru. Pengelolaan risiko dan peluang untuk dapat memberi perkhidmatan kepada masyarakat, maka diperlukan peningkatan sumber manusia berkualiti.

Esther (2004) menyatakan pentingnya pengembangan sumber manusia dalam perbankan syariah. Pembangunan sumber manusia dalam perbankan syariah sangat diperlukan kerana keberhasilan pengembangan perbankan syariah dalam peringkat mikro ditentukan oleh kualiti pengurusan dan pengetahuan serta kemahiran para pengelola bank. Tenaga kerja dalam perbankan syariah mestilah mempunyai pengetahuan yang luas dalam bidang perbankan, memahami pelaksanaan prinsip-prinsip syariah dalam praktik perbankan, serta mempunyai penglibatan (*commitment*) yang kuat untuk menerapkan prinsip-prinsip syariah secara konsisten (*consistent*).

Berpandukan kepada persoalan di atas tadi maka kajian ini cuba mengenal pasti perbezaan faktor-faktor yang biasanya menjadi pertimbangan dan persyaratan sesebuah bank dalam mengambil tenaga kerja. Kajian ini dijalankan di Medan, Sumatera Utara, Indonesia.

Kajian lepas

Perancangan sumber manusia sebagai satu proses untuk menetapkan strategi memperoleh, memanfaatkan, mengembang dan mempertahankan tenaga kerja sesuai dengan keperluan syarikat sekarang dan pengembangannya pada masa hadapan. Secara singkat, perancangan sumber

manusia merupakan proses analisis dan pengenalan keperluan dan ketersediaan sumber manusia dalam organisasi.

Pembolehubah individu yang penting diamati selain latar belakang keluarga, pendidikan, pengalaman adalah potensi yang dimiliki perseorangan (*talented individual*). Kapasiti kemampuan dan kapasiti pembelajaran yang ada pada diri calon tenaga kerja secara perseorangan dan seberapa jauh kemungkinan potensi yang ada dapat dikembangkan. Dalam praktiknya, faktor ini sering terabai terutama dalam proses pengambilan dan pemilihan tenaga kerja yang mengakibatkan tenaga kerja baru yang menjalani latihan, ternyata kemampuan yang dimiliki tidak berkembang (Alwi, 2001).

Pengambilan tenaga kerja (*recruitment*) merupakan aktiviti yang masih berkaitan dengan perancangan sumber manusia. Setelah organisasi/syarikat menetapkan karakteristik atau ciri-ciri tenaga kerja yang diperlukan serta jumlahnya masing-masing, maka aktiviti selanjutnya adalah upaya mendapatkan tenaga kerja yang diperlukan tersebut. Idealnya supaya pengambilan tenaga kerja ini untuk memastikan bahawa tenaga kerja yang diambil bekerja dan ditempatkan nantinya adalah *the right people in the right position* (Hastho, 2004).

Pengambilan tenaga kerja itu sendiri adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualiti dan memberikan harapan yang baik kepada calon tersebut untuk membuat lamaran kerja kepada institusi/syarikat tersebut. Khusus bagi organisasi/syarikat yang besar, pengambilan tenaga kerja merupakan proses yang terus berlangsung dan rumit (*complex*) dan menuntut perancangan dan usaha yang luas. Proses pengambilan bermula daripada mencari dan menarik pelamar yang mampu melakukan suatu pekerjaan sehingga adanya lamaran masuk (Hastho, 2004).

Veithzal (2004) mendefinisikan pengambilan tenaga kerja sebagai satu proses menentu dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam sesebuah syarikat. Proses ini bermula ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon tenaga kerja baru untuk dipilih. Selain daripada itu pengambilan tenaga kerja juga boleh dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah sumber manusia yang berkualiti untuk menduduki satu jawatan atau pekerjaan dalam sesebuah syarikat. Menurut Hastho (2004) tujuan pengambilan tenaga kerja adalah menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja yang memenuhi syarat, agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai syarikat. Ini untuk membantu mengurangkan kemungkinan pemberhentian tenaga kerja yang belum lama bekerja, untuk menyelaraskan supaya pengambilan dengan program pemilihan dan latihan, untuk memenuhi tanggungjawab syarikat dalam menciptakan kesempatan kerja yang adil.

Seringkali syarikat memerlukan tenaga kerja dengan syarat-syarat tertentu yang tidak dimiliki oleh sumber manusia yang ada. Untuk itu pengambilan calon tenaga kerja akan diambil dari luar organisasi. Kaedah pengambilan tenaga kerja dengan sumber dari luar syarikat, dapat dilakukan melalui iklan dalam media seperti radio, televisyen, akhbar, internet; selain akuisisi dan *merger*, *open house* dan menyewa pakar runding pengambilan tenaga kerja (*recruitment*).

Pengambilan tenaga kerja dalaman biasanya dilakukan oleh syarikat yang telah lama berjalan dan memiliki sistem kerjaya yang baik. Pengambilan tenaga kerja dari dalam memiliki keuntungan, di antaranya adalah tidak mahal, promosi dari dalam dapat memelihara kesetiaan dan dedikasi tenaga kerja dan tidak diperlukan masa adaptasi yang terlalu lama kerana sudah terbiasa dengan suasana

yang ada. Namun begitu, pengambilan tenaga kerja dalaman juga bererti berlaku pembatasan terhadap bakat yang sebenarnya tersedia bagi organisasi dan mengurangkan peluang wujudnya pemikiran baru.

Terdapat beberapa alternatif pengambilan tenaga kerja dalaman syarikat seperti pertama promosi. Pengambilan tenaga kerja dalaman yang paling banyak dilakukan adalah promosi untuk mengisi kekosongan daripada jawatan yang lebih tinggi yang diambil daripada tenaga kerja yang jawatannya lebih rendah. Kedua pemindahan (*transfer/rotation*) di mana berlaku pemindahan tenaga kerja daripada satu jawatan ke jawatan lain yang sama jenjangnya. Dengan kata lain promosi bersifat *vertical*, sedangkan pemindahan bersifat *horizontal*. Ketiga pengkaryaan kembali yang mana berlaku untuk tenaga kerja yang diberhentikan sementara dan dipanggil kembali ketika ada jawatan yang kosong. Keempat kumpulan tenaga kerja sementara atau kontrak kerja. Kumpulan tenaga kerja sementara adalah sejumlah tenaga kerja yang diupah mengikut keperluan, dengan memperhitungkan jumlah jam atau hari bekerja. Namun mereka boleh menjadi tenaga kerja tetap jika sesuai dengan syarat yang ditetapkan.

Terdapat kajian yang dijalankan oleh para pengkaji barat yang menyentuh keperluan majikan industri terhadap calon pekerja (Beamish dan Calof (1989), Ducoffe dan Ducoffe (1990), Hafer dan Hoth (1981), Kim, Ghosh dan Meng (1993), Scott dan Frontczak (1996)). Pengkaji tersebut mendapati kebanyakan majikan industri mahukan para pekerja yang bermotivasi tinggi, dapat membuat penyesuaian dan juga fleksibel. Kajian mereka juga mendapati bahawa ciri-ciri tersebut tidak mudah dapat diintegrasikan oleh pendidik institusi kemahiran serta mendapati kemahiran komunikasi adalah kemahiran yang penting.

Kajian oleh Dean (1981) dan Henry & Raymond (1982) mendapati bahawa secara umumnya, para majikan industri mahukan para pekerja yang memiliki kemahiran asas pekerjaan. Kemahiran tersebut meliputi kemahiran matematik yang baik, kebolehan berkomunikasi dan juga menterjemahkan data kepada pengguna, mempunyai nilai kerja yang produktif, berupaya bekerja secara berkesan dengan orang lain, dan juga berpengetahuan asas dalam bidang industri dan perdagangan.

Cappelli dan Singh (1992) membuktikan bahawa pegawai yang memiliki kemampuan (*competence*) adalah yang berpotensi menciptakan kelebihan bersaing di mana kemampuan adalah khusus dan sukar ditiru. Buck dan Barrick (1987: ms.29) menyatakan bahawa selain daripada kebolehan teknik, kemahiran *employability* adalah suatu kriteria pekerja yang menjadikan mereka aset kepada majikan. Kemahiran *employability* ini termasuk kemahiran membaca, asas matematik, kemahiran menyelesaikan masalah, membuat keputusan, kemahiran berfikir peringkat tinggi, keboleh harapan, tingkah laku positif, semangat bekerjasama, serta ciri efektif.

Manakala Saterfiel & McLarty (1995) memberikan pernyataan bahawa kemahiran-kemahiran yang diperlukan untuk memenuhi dan juga memperlengkapkan keperluan pekerjaan selain kemampuan teknik dinamakan kemahiran *employability*. Lankard (1990) menyatakan bahawa kemahiran yang meliputi ciri personal (*personality*), kemahiran *interpersonal* dan juga sikap dan tingkah laku yang baik merupakan kemahiran *employability*. Ia menyatakan bahawa kebanyakan para majikan industri percaya bahawa kemahiran *employability* adalah kemahiran yang penting, dan dalam keadaan dunia pekerjaan yang sentiasa berubah, para majikan industri memerlukan para pekerja yang kreatif, fleksibel, dan berkemahiran *interpersonal* yang tinggi.

Salah satu persoalan kajian Yahya (2004) ialah untuk mengenal pasti perbezaan persepsi majikan industri pemprosesan hasil pertanian dengan majikan industri di Malaysia kepada elemen kemahiran *employability*. Hasil kajian tersebut mendapati tidak terdapat perbezaan bererti (singnifikan) dari segi elemen kemahiran *employability* antara persepsi majikan industri pemprosesan hasil pertanian dengan majikan industri pengeluaran hasil pertanian. Kajian ini juga mendapati lima elemen kemahiran *employability* yang dianggap penting oleh majikan industri pertanian komersial di Malaysia iaitu: a) berpelakuan secara jujur, ikhlas dan beretika, b) kebolehan berkerjasama, c) menggunakan teknologi, peralatan dan sistem maklumat secara berkesan, d) membuat keputusan, dan e) mengurus masa. Lima ciri kualiti terbaik yang sangat dikehendaki majikan industri terhadap para pekerjanya ialah; a) menepati masa, b) cekap dalam tugas, c) menghasilkan mutu kerja yang tinggi, d) menunjukkan minat dalam kerja, dan e) bersungguh-sungguh.

Tullao *at al.* (2001) dalam kajiannya tentang keperluan sumber manusia dalam sektor kewangan di bawah pemerintahan liberal, menyatakan bahawa dalam pasaran kewangan global yang sekarang ini sangat berkembang dan bersaing, maka keahlian (*expertise*) dalam setiap produk sangat penting. Pertimbangan terhadap sesebuah persekitaran pasaran global mesti berupaya memahami keadaan pasaran secara umum, praktik dan kebiasaan kerana mereka berbeza antara satu negara dengan negara lain. Oleh itu, sangat penting mentafsirkan kesediaan modal manusia dalam sesebuah negara. Tullao juga mengatakan keperluan tenaga kerja bank boleh dibahagikan kepada pencapaian pendidikan, kemampuan dan kemahiran teknik, pengalaman bekerja, dan karakteristik personal.

Pencapaian pendidikan yang diperlukan dalam industri perbankan adalah persekolahan lanjutan secara khususnya kesarjanaan ilmu sains dalam kursus yang berhubungan dengan peniagaan dan perdagangan, perakaunan, komputer sains, perbankan, kewangan dan ekonomi. Memiliki ijazah dengan cemerlang dan mendapat anugerah khusus akan diberi keutamaan, sementara umur calon tenaga kerja tidak terlalu menjadi perkara penting. Syarat kemahiran dan kemampuan dalam industri perbankan termasuklah memiliki keistimewaan kemahiran dalam lisan, tulisan, kemahiran angka dan meramal, kemahiran menganalisis yang baik, penuh waspada secara terperinci dan keteraturan. Pengetahuan dalam aplikasi komputer seperti *MS DOS*, *Microsoft Office* dan aplikasi komputer lain juga diperlukan. Selain daripada itu individu juga mesti mempunyai latar belakang dalam perakaunan dan kewangan.

Bagi kedudukan peringkat awal kemasukan di bank, pengalaman bekerja tidak terlalu diperlukan sebagai syarat, tetapi jika individu mempunyai pengalaman dalam perbankan selama 2 hingga 3 tahun adalah menjadi keutamaan. Sementara bagi kedudukan yang berkaitan dengan pengurusan, pengalaman bekerja yang luas sangat diperlukan. Profesional dalam pentadbiran dan perniagaan atau *Masters in Business and Administration* (MBA) seperti halnya dalam aktiviti perbankan antarabangsa, pembayaran, perdagangan (*export import*), aktiviti jabatan kewangan negara (*treasury operations*), dan juga *branch banking operations* akan dilayan oleh bank dengan sangat baik sekali (Tullao *at al.*, 2001).

Tullao juga menyatakan bahawa *ethical integrity* dan kejujuran berada dalam puncak senarai syarat pengambilan (*recruitment*) tenaga kerja dalam perbankan. Ini diikuti dengan sikap bekerja keras, disiplin, tegas dan mempunyai keyakinan diri. Sebagai tambahan adalah sikap suka

menolong, agresif, kukuh dan mempunyai inisiatif, bersikap hormat kepada orang lain, terbuka terhadap cabaran dan pendapat/gagasan baru, gigih, memiliki sifat mencipta, bersemangat, berfikiran cepat, bernafsu untuk belajar, dan kemampuan mudah untuk mengadaptasi dalam pelbagai keadaan.

Metodologi kajian

Data primer didapati hasil daripada kajian lapangan. Keperluan tenaga kerja bank syariah dan bank konvensional dibahagikan kepada empat faktor yang akan menjadi ukuran, iaitu pencapaian pendidikan, kemampuan dan kemahiran teknik, pengalaman bekerja, dan karakteristik personal yang dimiliki oleh calon tenaga kerja. Soalan-soalan yang dibentuk adalah dalam bentuk skala likert 5 point daripada sangat tidak setuju hingga kepada sangat setuju. Borang soal selidik diedarkan kepada 56 responden yang menjadi *key informants* bank syariah dan bank konvensional di Medan. Data dianalisis dengan menggunakan *Microsoft Excel* dan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*.

Secara umumnya hipotesis nul kajian yang dibuat adalah tidak terdapat perbezaan keperluan dalam pengambilan tenaga kerja baru antara bank syariah dan bank konvensional berdasarkan 4 faktor iaitu pencapaian pendidikan, kemampuan teknik, pengalaman bekerja dan ciri peribadi individu yang dimiliki calon tenaga kerja.

Hasil kajian

Jadual 1 menunjukkan senarai Bank yang terlibat dalam kajian ini.

Jadual 1: Senarai bank

No.	Bank Syariah	No.	Bank Konvensional
1.	BPD Aceh cabang Medan	1.	BNI Syariah
2.	Bank Argoniaga Tbk.	2.	Permata Bank Syariah
3.	Bank Bumiputera Indonesia	3.	Bank Sumut Syariah
4.	Bank Dipo Internasional	4.	BRI Cabang Syariah
5.	Bank Eksekutif Internasional Tbk.	5.	Bank Muamalat Indonesia
6.	Bank Ekspor Indonesia	6.	BTN Syariah
7.	Bank Kesawan	7.	Bank Bukopin Syariah
8.	Bank Niaga	8.	BPRS Al Washliyah
9.	Bank Panin	9.	BPRS Puduarta Insani Tembung
10.	BRI Cabang Putri Hijau		
11.	Bank Sumut		
12.	Bank Tabungan Negara		
13.	BTPN Cabang Medan		
14.	Bank Yudha Bhakti		

Hasil kajian mendapati daripada aspek pendidikan responden, majoriti berpendidikan sarjana muda iaitu sebanyak 51.7%. Peratusan kedua tertinggi pencapaian pendidikan sarjana sebanyak 24.1%. Seterusnya responden yang memiliki pendidikan sekolah menengah sebanyak 20.7% diikuti 3.4% responden yang berpendidikan diploma.

Jadual 2-Jadual 13 yang dipaparkan seterusnya beserta keterangan masing-masing menunjukkan hasil yang diperoleh daripada soalselidik. Secara keseluruhan purata min tertinggi jawapan responden ialah karakteristik personal (min 4.069), dan diikuti oleh elemen-elemen utama kemampuan dan kemahiran teknik (min 3.855), pengalaman bekerja (min 3.639) dan pencapaian pendidikan (min 3.389). Ini menunjukkan bahawa dengan mengambil kira bank sebagai perniagaan berasaskan kepercayaan maka keperluan utama yang harus dimiliki oleh pegawai bank adalah karakteristik personal.

Jadual 2: Pendapat bank terhadap elemen pencapaian pendidikan calon

No.	Keterangan	Min	SP	Rank
5.	Pendidikan sarjana muda dengan bidang selain perbankan, kewangan dan perakaunan.	4.043	.206	1
4.	Pendidikan sarjana muda dengan latar belakang perbankan, kewangan dan perakaunan	4.000	.789	2
3.	Pendidikan peringkat diploma dengan latar belakang Perbankan, Kewangan, atau Perakaunan	3.783	.664	3
9.	Pendidikan sarjana muda dengan bidang ekonomi Islam	3.696	.662	4.5
10.	Pendidikan sarjana dengan bidang ekonomi Islam	3.696	.785	4.5
8.	Pendidikan diploma dengan bidang ekonomi Islam	3.630	.741	6
6.	Pendidikan sarjana dengan latar belakang perbankan, perniagaan dan perakaunan	3.304	1.152	7
7.	Pendidikan sarjana dengan bidang selain perbankan, perniagaan dan perakaunan	3.022	1.021	8
2.	Pendidikan peringkat diploma tanpa mengira bidang pengajian	2.804	.934	9
1.	Pendidikan peringkat sekolah menengah	1.913	.784	10
	Purata min	3.3891		

Jadual 3: Pendapat bank terhadap elemen kemampuan / kemahiran teknik calon

No.	Keterangan	Min	SP	Rank
3.	Menggunakan teknologi, peralatan dan juga sistem maklumat secara berkesan	4.283	.544	1
4.	Memilih dan menggunakan alat dan teknologi yang sesuai dengan keperluan	4.261	.444	2

No.	Keterangan	Min	SP	Rank
7.	Mengkaji dan menilai dan menyelesaikan suatu masalah	4.152	.631	3
13.	Kemahiran dalam aplikasi komputer <i>Windows, Microsoft Office</i>	4.130	.619	4
12.	Kemampuan dalam berkomunikasi dengan orang lain	4.065	.854	5.5
14.	Kemampuan berunding dengan orang lain diperlukan dalam pengambilan tenaga kerja.	4.065	.742	5.5
6.	Kemahiran dalam merancang kewangan dan juga sumber lain	3.934	.742	7
8.	Kemahiran dalam berbahasa Inggris	3.935	.854	8
2.	Kemahiran calon membuat anggaran modeling	3.870	.542	9
11.	Mempunyai kemampuan dalam melakukan <i>presentation</i>	3.826	.486	10
5.	Merancang, mereka bentuk projek dengan objektif yang jelas	3.804	.619	11
1.	Menterjemah tulisan/ Pernyataan sebutan ke dalam ungkapan matematik	3.391	.829	12
10.	Kemahiran dalam berbahasa Arab	3.217	.892	13
9.	Kemahiran dalam berbahasa Mandarin	3.044	.842	14
Purata min		3.8555		

Jadual 4: Pendapat bank terhadap elemen pengalaman bekerja calon

No.	Keterangan	Min	SP	Rank
3.	Mempunyai pengalaman kerja di institusi kewangan / perbankan	4.109	.640	1
4.	Mempunyai pengalaman bekerja di institusi kewangan / perbankan selama 1 hingga 2 tahun	3.913	.661	2
2.	Mempunyai pengalaman kerja di mana-mana institusi	3.740	.713	3
1.	Tidak mempunyai pengalaman kerja	3.261	.855	4
5.	Mempunyai pengalaman bekerja di mana-mana institusi selama 1 hingga 2 tahun	3.174	.797	5
Purata min		3.6394		

Jadual 5: Pendapat bank terhadap elemen karakteristik personal calon

No.	Keterangan	Min	SP	Rank
1.	Mempunyai perwatakan baik seperti jujur, warak, mesra dan ikhlas.	4.740	.444	1
2.	Mempunyai perwatakan yang rendah hati dan mudah bergaul dengan orang lain	4.565	.501	2
11.	Menghormati pendapat orang lain dan bekerja sama dalam suatu kumpulan	4.478	.505	3
9.	Bertanggung jawab ke atas tindakan yang telah diambil	4.435	.501	4
10.	Mempunyai sikap daya saing yang tinggi dan kreatif	4.391	.493	5
12.	Penuh waspada secara terperinci dan disiplin	4.326	.634	6
8.	Mempunyai keyakinan diri dan boleh beradaptasi dengan perubahan	4.304	.465	7.5

Perbezaan keperluan pengambilan tenaga kerja baru antara perbankan syariah dengan perbankan konvensional di Medan, Indonesia

No.	Keterangan	Min	SP	Rank
13.	Berfikir secara kritikal dan bertindak secara munasabah	4.304	.511	7.5
7.	Menerima dan belajar daripada kesilapan yang telah dibuat	4.261	.681	9
6.	Mengikuti arahan yang diberikan	4.196	.542	10
3.	Menunjukkan perwatakan sebagai seorang yang Islamik seperti berjilbab dan bersongkok	3.174	.950	11
5.	Boleh membaca al-Qur'an dan hafal ayat-ayat al-Quran	2.935	.929	12
4.	Tidak boleh bersifat terlalu Islamik seperti berjilbab, bersongkok atau memelihara janggut	2.783	.841	13
Purata Min		4.069		

Jadual 6 menunjukkan perbezaan pencapaian pendidikan antara kedua-dua bank. Dari segi purata min bagi bank syariah adalah 3.511, manakala purata min bank konvensional adalah 3.311. Secara keseluruhannya, kajian ini mendapati tidak terdapat perbezaan keperluan terhadap elemen pencapaian pendidikan calon tenaga kerja antara kedua-dua jenis bank dalam proses pengambilan tenaga kerja baru. Walau bagaimanapun terdapat perbezaan signifikan bagi beberapa elemen pencapaian pendidikan antara kedua-dua bank dengan nilai 'p' yang diperolehi iaitu 0.002 dan 0.052 di bawah aras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05 (5%). Elemen pencapaian pendidikan tersebut adalah a) diploma dengan bidang ekonomi Islam dan b) sarjana dengan bidang ekonomi Islam.

Jadual 6: Perbezaan pencapaian pendidikan calon antara bank syariah dan bank konvensional

No.	Keterangan	Bank	Bank	Ujian-t	P
		Syariah	Konvensional		
		Min	Min		
1.	Peringkat sekolah menengah	2	1.857	0.627	0.534
2.	Diploma tanpa mengira bidang pengajian	2.833	2.786	0.177	0.860
3.	Diploma dengan latar belakang Perbankan, Kewangan, atau Perakaunan	3.833	3.75	0.473	0.638
4.	Sarjana muda dengan latar belakang perbankan, kewangan dan perakaunan	4.167	3.893	1.295	0.202
5.	Sarjana muda dengan bidang selain perbankan, kewangan dan perakaunan	4	4.071	-1.441	0.161

No.	Keterangan	Bank	Bank	Ujian-t	P
		Syariah	Konvensional		
		Min	Min		
6.	Sarjana dengan latar belakang perbankan, perniagaan dan perakaunan	3.611	3.107	1.439	0.159
7.	Sarjana dengan bidang selain perbankan, perniagaan dan perakaunan	2.833	3.143	-0.957	0.346
8.	Diploma dengan bidang ekonomi Islam	3.888	3.464	1.997	0.052*
9.	Sarjana muda dengan bidang ekonomi Islam	3.833	3.607	1.160	0.253
10.	Sarjana dengan bidang ekonomi Islam	4.111	3.428	3.363	0.002*
	Purata min	3.511	3.311		

Signifikan pada aras $p \leq 0.05$

Jadual 7: Perbezaan kemampuan dan kemahiran teknik calon antara bank syariah dan bank konvensional

No.	Keterangan	Bank	Bank	Ujian-t	P
		Syariah	Konvensional		
		Min	Min		
1.	Kemampuan menterjemah tulisan sebutan ke dalam ungkapan matematik	3.611	3.25	1.486	0.145
2.	Kemahiran membuat anggaran modeling	3.833	3.893	-0.368	0.715
3.	Kemahiran menggunakan teknologi, peralatan dan juga sistem maklumat secara berkesan	4.333	4.25	0.458	0.651
4.	Kemampuan dalam memilih dan menggunakan alat dan teknologi yang sesuai dengan keperluan	4.333	4.214	0.857	0.398
5.	Kemampuan dalam merancang, mereka bentuk projek dengan objektif yang jelas	3.888	3.75	0.681	0.501

Perbezaan keperluan pengambilan tenaga kerja baru antara perbankan syariah dengan perbankan konvensional di Medan, Indonesia

No.	Keterangan	Bank	Bank	Ujian-t	P
		Syariah	Konvensional		
		Min	Min		
6.	Kemahiran dalam merancang kewangan dan juga sumber lain	4.166	3.786	1.830	0.074*
7.	Kemampuan mengkaji dan menilai dan menyelesaikan suatu masalah	4.389	4	2.005	0.054
8.	Kemahiran dalam berbahasa Inggris	4.055	3.857	0.721	0.477
9.	Kemahiran dalam berbahasa Mandarin	3.333	2.857	1.908	0.064
10.	Kemahiran dalam berbahasa Arab	3.833	2.821	4.567	4.85E-05*
11.	Kemampuan melakukan <i>presentation</i>	3.778	3.857	-0.513	0.611
12.	Kemampuan dalam berkomunikasi dengan orang lain	4.222	3.964	1.127	0.266
13.	Kemahiran dalam aplikasi komputer <i>Windows, Microsoft Office</i>	4.278	4.036	1.263	0.216
14.	Kemampuan berunding dengan orang lain	4.222	3.964	1.262	0.214
	Purata min	4.020	3.750		

Signifikan pada aras $p \leq 0.05$

Jadual 8: Perbezaan pengalaman bekerja calon antara bank syariah dan bank konvensional

No.	Keterangan	Bank	Bank	Ujian-t	P
		Syariah	Konvensional		
		Min	Min		
1.	Tidak mempunyai pengalaman bekerja	2.666	3.642	-4.239	0.001*
2.	Pengalaman kerja di mana-mana institusi	3.722	3.75	-0.136	0.891
3.	Pengalaman kerja di institusi kewangan / perbankan	4.222	4.035	0.914	0.367
4.	Pengalaman bekerja di institusi kewangan / perbankan selama 1 hingga 2 tahun	3.888	3.928	-0.187	0.852
5.	Pengalaman bekerja di mana-mana institusi selama 1 hingga 2 tahun	3.277	3.107	0.696	0.490
	Purata min	3.555	3.692		

Signifikan pada aras $p \leq 0.05$

Jadual 9: Perbezaan karakteristik personal calon antara bank syariah dan bank konvensional

No.	Keterangan	Bank	Bank	Ujian-t	P
		Syariah	Konvensional		
		Min	Min		
1.	Mempunyai perwatakan baik seperti jujur, warak, mesra dan ikhlas.	4.777	4.714	0.476	0.636
2.	Mempunyai perwatakan yang rendah	4.611	4.535	0.495	0.623

No.	Keterangan	Bank Syariah Min	Bank Konvensional Min	Ujian-t	P
	hati dan mudah bergaul dengan orang lain.				
3.	Mempunyai perwatakan sebagai seorang yang Islamik seperti berjilbab dan bersongkok.	4.055	2.607	7.981	5.93E-10
4.	Tidak bersifat terlalu Islamik seperti berjilbab, bersongkok atau memelihara jenggut	2.611	2.892	-1.074	0.290
5.	Boleh membaca al-Qur'an dan hafal ayat-ayat al-Quran diberi keutamaan.	3.722	2.428	7.005	1.12E-08
6.	Mengikuti arahan yang diberikan.	4.333	4.107	1.341	0.189
7.	Menerima dan belajar daripada kesilapan yang telah dibuat	4.5	4.107	2.126	0.039*
8.	Mempunyai keyakinan diri dan boleh beradaptasi dengan perubahan.	4.444	4.214	1.597	0.120
9.	Bertanggung jawab ke atas tindakan yang telah diambil.	4.611	4.321	1.950	0.059
10.	Mempunyai sikap daya saing yang tinggi dan kreatif.	4.444	4.357	0.575	0.568
11.	Menghormati pendapat orang lain dan bekerja sama dalam suatu kumpulan.	4.666	4.357	2.107	0.041*
12.	Penuh waspada secara terperinci dan disiplin.	4.555	4.178	2.157	0.036*
13.	Berfikir secara kritikal dan bertindak secara munasabah.	4.555	4.142	2.801	0.008*
	Purata min	4.299	3.920		

Signifikan pada aras $p \leq 0.05$

Jadual 10: Perbezaan keseluruhan elemen karakteristik calon bank syariah dan bank konvensional

Jenis Bank	Min	SP	Ujian-t	P
Syariah	4.299	0.578	1.437	0.164
Konvensional	3.920	0.754		

Jadual 11: Perbezaan elemen untuk calon bagi bank syariah dan konvensional

Elemen	Jenis bank	Min	SP	Ujian-T	P
Pencapaian Pendidikan Calon Tenaga Kerj	Syariah	3.511	0.714	0.661	0.517
	Konvensional	3.310	0.640		
Kemampuan / Kemahiran Teknik Calon	Syariah	4.020	0.315	1.832	0.078

Perbezaan keperluan pengambilan tenaga kerja baru antara perbankan syariah dengan perbankan konvensional di Medan, Indonesia

Elemen	Jenis bank	Min	SP	Ujian-T	P
tenaga Kerja	Konvensional	3.750	0.452		
Pengalaman Bekerja Calon Tenaga Kerja	Syariah	3.555	0.602	-0.437	0.673
	Konvensional	3.692	0.361		
Karakteristik Calon Tenaga Kerja	Syariah	4.299	0.578	1.437	0.164
	Konvensional	3.920	0.754		

Jadual 12: Perbezaan keseluruhan empat faktor yang diperlukan dalam pengambilan antara bank syariah dan bank konvensional

Jenis Bank	Min	SP	Ujian-t	P
Syariah	3.930	0.618		
Konvensional	3.691	0.622	1.762	0.082

Jadual 13: Perbezaan keseluruhan empat faktor yang diperlukan dalam pengambilan antara bank syariah dan bank konvensional

Jenis Bank	Min	SP	Ujian-t	P
Syariah	3.930	0.618		
Konvensional	3.691	0.622	1.762	0.082

Implikasi dasar dan kesimpulan

Kajian mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan signifikan keperluan dalam pengambilan tenaga kerja baru antara bank syariah dan bank konvensional berdasarkan pencapaian pendidikan, kemampuan dan kemahiran teknik, pengalaman bekerja dan karakteristik personal. Statistik ujian-t yang menunjukkan bahawa ketidakwujudan perbezaan bermaksud bahawa bank syariah dan bank konvensional sama-sama memerlukan keempat faktor yang dikaji.

Daripada empat faktor atau elemen utama yang menjadi ukuran dalam kajian ini didapati bahawa tiga faktor mempunyai purata min yang lebih besar bagi bank syariah, iaitu karakteristik personal (min 4.299), kemampuan dan kemahiran teknik (min 4.020), dan pencapaian pendidikan (min 3.511). Bagi bank konvensional terdapat satu purata min yang lebih besar iaitu pengalaman bekerja (min 3.692).

Secara umum, perbankan syariah di Indonesia merupakan sektor yang memerlukan tenaga kerja yang ramai memandangkan perkembangannya yang amat pesat. Namun hingga tahun 2008 hanya mencapai *market share* perbankan sebanyak 1.98%. Bank Pusat menetapkan target *market share* 5% dalam masa dua tahun ke hadapan.

Perkembangan bank syariah di Indonesia lebih dipengaruhi oleh pengembangan bank konvensional yang membuka UUS. Oleh itu setiap pembukaan UUS selalunya menggunakan pegawai lama bank konvensional yang telah mendapatkan latihan untuk menjadi pegawai bank syariah. Selain pertumbuhan UUS yang juga banyak berkembang adalah *Micro Banking* iaitu BPRS yang memerlukan pengurus berpengalaman daripada bank konvensional yang kemudian diberi latihan khusus mengenai bank syariah. Walau bagaimanapun perbankan syariah masih memerlukan sumber manusia yang ramai iaitu sebanyak 30,000 tenaga kerja untuk mencapai 5% *market share* perbankan. Hingga tahun 2008 dengan hanya mencapai 1.98% *market share* bank syariah telah mewujudkan 8,000 orang tenaga kerja.

Bank syariah di Indonesia merupakan sektor industri kewangan yang mengalami peningkatan yang cukup pesat sejak penubuhan bank syariah pertama pada tahun 1992. Oleh kerana peningkatan itu membuatkan perbankan syariah memerlukan tenaga kerja yang ramai pula. Oleh itu aktiviti perancangan dan pembangunan sumber manusia harus dilaksanakan dengan baik sebagai asas kepada pencapaian matlamat tersebut. Perancangan tenaga manusia cuba mengenal pasti keperluan tenaga kerja pada masa hadapan manakala pembangunan sumber manusia pula merupakan satu aktiviti pelaburan modal manusia jangka panjang melalui pendidikan dan latihan untuk mencapai matlamat perancangan.

Dalam hal ini, kerajaan dan pihak swasta harus berganding bahu dalam menjalani aktiviti pembangunan sumber manusia perbankan syariah seperti menubuhkan lebih banyak institusi pendidikan dan latihan berkaitan dengan bank syariah, menambah lagi kursus-kursus yang bersesuaian dengan keperluan perbankan syariah serta meningkatkan bilangan dan tingkat kemahiran tenaga pengajar ekonomi syariah. Kesemua langkah tersebut dilakukan supaya dapat menampung keperluan tenaga kerja dalam bank syariah yang semakin ramai. Ini seterusnya dapat merealisasikan matlamat Indonesia sebagai negara berpenduduk Islam terbesar yang menginginkan sebuah negara maju dan mendapat keredhoan Tuhan.

Ekoran daripada krisis ekonomi global kini perbankan syariah mempunyai masa depan yang cerah bukan sahaja di Indonesia tetapi juga diperingkat global. Negeri maju seperti Amerika Syarikat, United Kingdom dan lain-lain telah pun mula menaruh kepercayaan terhadap perbankan Islam.

Rujukan

- Antonio, Muhammad Syafii. (2001). *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta Gema Insani Prss
- Agustianto. 2008. *Islam dan Perbankan*. Percikan Pemikiran Ekonomi Islam. <http://agustianto.niriah.com/>.
- Beamish, P. W., and Calof, J.L. (1989). *International business education: A corporate view*. *Journal of International Business Studies* 20 (3): 553-64.
- Burhanuddin Abdullah. (2004). *Tantangan yang Dihadapi Industri Jasa Keuangan Syariah*. Seminar Internasional. Denpasar. Bali. Indonesia.

- Buck, L. L., and Barrick, R. K. (1987). *They're trained, but are they employable?* Vocational Education Journal, 62(5): 29-31. (ERIC no. EJ 355 193).
- Cecep Maskanul Hakim. (2008). *Problem Pengembangan Produk dalam Bank Syariah*. Kumpulan Penyelidikan dan Pengembangan Bank Syariah-DPNP. Vibiznews.com.
- Chua Tik Chuan. (2007). *Analisis Keperluan Tenaga Manusia dalam Sektor Perkhidmatan Terpilih di Malaysia*. Kertas Ilmiah. Fakulti Ekonomi dan Perniagaan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Dean, K.J. (1981). *Microelectronics in F.E.: Some personal perceptions*. An occasional paper. London, England: Further Education Curriculum Review and Development Unit (ERIC Document Reproduction Service No. ED 219 535).
- Donna, Duddy Roesmara. (2007). *Laboratorium Ekonomika dan Bisnis Islam (LEBI) FEB UGM*. Buletin Ekonomika dan Bisnis Islam.
- Donald R. Cooper and William Emory. (1996). Alih Bahasa: Ellen Gunawan, Imam Nurmawan. *Metode Penelitian Bisnis*. Erlangga. Jakarta.
- Ducoffe, R.H., and Ducoffe, S.J. (1990). *Tips from top advertising executives: Implications for advertising education*. Journal of Marketing Education 12 (spring): 52-8.
- Hafer, J.C, and Hoth, C.C. (1981). *Job selection attributes: Employer preferences vs. student perceptions*. Journal of College Placement, winter, 54-7.
- Hafidhuddin, Didin, K.H., M.Sc, DR. dan Hendri Tanjung, S.Si., M.M. *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta Gema Insani Press
- Harbinson, F. H. and C. A. Myers. (1964). *Strategies of Human Resource Development*. Dlm. *Economic of Education: Selected Reading*. Disunting oleh Blaug, M. London : Penguin Book.
- Hastho Joko Nur Utomo, Meilan Sugiarto. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Buku Ajar Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis. Fakulti Ilmu Sosial dan Ilmu Politik .UPN "VETERAN ".
- Henry, J.F., and Raymond, S. (1982). *Basic skills in the U.S. work force New York: Center for Public Resources*.
- Irawan, P. dkk, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi STIA-LAN Press.
- Keeves, J.P. (1988). *Educational research, methodology and measurement: An international handbook*. USA: Pergamon Press.

- Kim, T. S., Ghosh, B.C., and Meng, L.A. (1993). *Selection criteria: Perception gap between employers and accounting graduates*. Singapore Accountant, August/September, 32-3.
- Lankard, B.A. (1994). *Employers' expectations of vocational education*. Columbus, OH: The National Center for Research in Vocational Education, The Ohio State University. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 376 273).
- Louis, M.R. (1990). *The gap in management education selections*. The magazine of the graduate management admissions council, Winter, 112.
- Mabid Ali Al-Jarhi dan Munawar Iqbal. (2001). *Islamic Banking: Answers to Some Frequently Asked Questions*. Occasional Paper No.4.Islamic Development Bank. Islamic Research and Training Institute.
- Mohd. Allack. (1987). *Manpower Planning and Other Component of Human Resources*. Kertas Seminar Bureau of Labour Statistics. Washington D.C.
- Muhamad, Drs, M.Ag. (2004). *Bank Syariah: Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman*. Penerbit Ekonisisa, Yogyakarta.
- O'Reily, B. (1994). Re-engineering the MBA. *Fortune*, (24), 38-47.
- Porter, L. W., and McKibbin, L.E. (1988). *Management education and development: Drift or thrust into the 21st century?* New York: McGraw-Hill.
- Saeed, Abdullah. (1996). *Islamic Banking and Interest: A Study of the Prohibition of Riba and its Contemporary Interpretation*. Leide: E.J. Brill
- Saterfiel, T.H. and McLarty, J.R. (1995). *Assessing employability skills*.(Eric Document Reproduction Service No:ED 391109).
- Schaik, D., (2001). "Islamic Banking", *The Arab Bank Review*, 3 (1): hal. 45-52.
- Scott, J.D, and Frontczak, N.T. (1996). *Ad executives grade new grads: The final exam that counts*. *Journal of Advertising Research*, 36 (2): 40-7.
- Sudarsono, H., (2004). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi*, Penerbit Ekonisia: Yogyakarta.
- Syafaruddin Alwi. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi Pertama. BPF. Yogyakarta.
- The Jakarta Post. 26 Jun 2008. *LPPI establishes Center to standardize Islamic Finance*. Jakarta.
- Veithzal Rivai, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Perbedaan keperluan pengambilan tenaga kerja baru antara perbankan syariah dengan perbankan konvensional di Medan, Indonesia

Yahya Bin Buntat, (2004), *Integrasi Kemahiran “Employability” dalam Program Pendidikan Vokasional Pertanian dan Industri di Malaysia*, Fakultas Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.

Zulkifli, Sunarto. (2003). *Panduan Praktis Transaksi Perbankan Syariah*. Zikrul Hakim. Jakarta.