

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di masa ini, permasalahan kesiapan kerja menjadi isu yang semakin mendalam dan kompleks. Banyak lulusan perguruan tinggi menghadapi tantangan yang berat ketika memasuki dunia kerja. Permasalahan kesiapan kerja menjadi fokus perbincangan karena dampaknya yang signifikan terhadap individu, perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan. *Pew Research Center* (PRC) (2017), menyoroti bahwa kurangnya kesiapan kerja dapat menyebabkan tingkat pengangguran dan *underemployment* yang tinggi pada generasi muda, yang dapat berdampak pada pertumbuhan ekonomi jangka panjang suatu negara. Tingkat pengangguran di Indonesia tercermin melalui data Badan Pusat Statistik (BPS) yang menyebutkan bahwa, jumlah pengangguran di Indonesia pada tahun 2022 mencapai 8.402.153 jiwa. Dari data dengan sumber yang sama, disebutkan bahwa pengangguran dengan tingkat pendidikan di universitas mencapai 884.769 jiwa, meningkat dari data periode sebelumnya yaitu 848.557 jiwa. Peningkatan pengangguran pada lulusan universitas banyak disebabkan karena kurangnya pemahaman mengenai kesiapan kerja.

Burke (2018) pada penelitiannya menyatakan bahwa banyak mahasiswa belum memiliki pemahaman tentang apa itu kesiapan kerja, keterampilan apa yang dibutuhkan oleh pemberi kerja untuk posisi *entry-level*, dan bagaimana

meningkatkan prospek karier mereka selama studinya di universitas. Mahasiswa sering gagal untuk menghubungkan pengalaman belajar di universitas terhadap karier mereka di masa depan (Lock, 2020). Konsekuensinya, mahasiswa mungkin tidak selalu memanfaatkan peluang saat belajar di universitas untuk meningkatkan nilai diri yang berhubungan dengan kesiapan kerja. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Menteri Tenaga Kerja (Menaker) RI, Ida Fauziyah dalam wawancaranya bersama *Republika News* pada Februari 2022, bahwa besarnya jumlah pengangguran dari lulusan perguruan tinggi disebabkan karena tidak adanya *link and match* antara perguruan tinggi dengan pasar kerja.

Rendahnya kesiapan kerja untuk memasuki pasar kerja saat ini juga tercermin melalui tingginya tingkat ketidaksesuaian antara bidang ilmu dengan pekerjaan yang dijalani. Menurut Digdowiseiso (2020), “saat ini hanya 25% lulusan perguruan tinggi yang bekerja sesuai dengan keahliannya”, atau sebanyak 75% lulusan perguruan tinggi tidak memiliki pekerjaan yang sesuai dengan bidang ilmunya. Keadaan ini semakin diperkuat melalui hasil analisis penelitian oleh Prayudhani (2020), yang menunjukkan bahwa tingkat Ketidaksesuaian Kualifikasi (KK) di Indonesia mencapai 44,8%, dengan 18,83% masyarakat bekerja di atas kompetensi yang dimiliki dan sisanya sebesar 35,48% bekerja di bawah kompetensi yang dimiliki.

*International Labour Organization* (ILO) (2018), juga menyoroti bahwa kurangnya kesiapan kerja dapat ditunjukkan dengan adanya ketidakcocokan antara penawaran tenaga kerja dan permintaan pasar kerja, yang dapat berdampak negatif pada pasar tenaga kerja secara keseluruhan. Permintaan pasar kerja memiliki pergerakan yang dinamis, berubah-ubah menyesuaikan dengan kebutuhan.

Perubahan ini disampaikan salah satunya oleh Griffin (2014), bahwa sebelum abad dua puluh satu, keterampilan khusus karyawan dan kualifikasi akademik yang tinggi sudah cukup untuk lulusan masuk ke dalam angkatan kerja. Namun, dengan pesatnya kemajuan teknologi yang dimulai pada abad kedua puluh, kriteria seleksi untuk sebagian besar karyawan dalam angkatan kerja mulai berubah.

Brynjolfsson (2014), berpandangan bahwa industri saat ini cenderung menghilangkan pekerjaan rutin dan lebih fokus pada pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi. Selain itu, adanya teknologi baru dalam proses bisnis juga telah mengubah komposisi *skill* yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan, sehingga seringkali menggerakkan mereka ke arah intensitas keterampilan yang lebih tinggi (Campbell, 2018). Perubahan ini mengindikasikan permintaan pasar tenaga kerja yang menginginkan adanya keahlian khusus dari lulusan perguruan tinggi. Namun nyatanya, lulusan yang ditawarkan ke pasar kerja dipenuhi oleh individu dengan kualifikasi serupa yang bersaing di pasar kerja yang sama. Pendapat ini didukung oleh Clarke (2017), yang menyatakan bahwa kurangnya keterampilan esensial lulusan merupakan salah satu masalah paling umum dalam dunia kerja.

Perubahan permintaan pasar kerja terhadap kesiapan kerja banyak dipengaruhi oleh revolusi industri keempat. Pernyataan ini didukung dengan laporan ekonomi dari *World Economic Forum* (WEF), bahwa digitalisasi lanjutan dan otomatisasi pekerjaan yang dikenal sebagai “revolusi industri keempat”, diperkirakan akan berdampak besar pada pengalaman karier di masa depan dengan mengubah dasar kerja, pekerjaan, dan proses bisnis. Profil penempatan kerja lulusan juga akan terus berubah karena persyaratan tempat kerja yang berkembang dan demografi industri yang muncul dari teknologi baru (Frey, 2013).

Perubahan ini juga diperkirakan akan menghilangkan ribuan pekerjaan (Hirschi, 2018). Pada saat yang sama, *Cognizant Center for The Future of Work* (CFoW) memperkirakan bahwa sekitar 21 juta pekerjaan baru akan tercipta di tahun-tahun mendatang, dan meningkatkan permintaan akan keterampilan baru di masa depan. Melalui pernyataan ini dapat diketahui bahwa perubahan dapat memberikan ancaman serta peluang bagi pasar tenaga kerja. Dikatakan memberikan ancaman karena dapat menghilangkan ribuan pekerjaan konvensional, dan memberikan peluang karena akan tercipta lebih banyak lagi bidang kerja baru. Sehingga diperlukan kontribusi dari setiap pihak terkait, untuk secara bersama-sama menciptakan kesiapan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar.

Selain adanya indikasi terkait efek dari kurangnya kesiapan kerja yang telah disebutkan, kurangnya kesiapan kerja juga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada sektor tertentu. Menurut *World Economic Forum* (WEF) (2020), kurangnya kesiapan kerja dapat menyebabkan kesenjangan keterampilan, seperti banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diisi karena tidak ada kandidat yang memiliki keterampilan yang sesuai. Pendapat ini diperkuat melalui hasil penelitian oleh Serrano (2019) yang menyatakan bahwa pada kenyataannya, terdapat kesenjangan antara persyaratan keterampilan tingkat pemula dari pemberi kerja yang dianggap ideal dengan keterampilan yang dimiliki oleh pelamar kerja lulusan baru pada saat melamar pekerjaan pertama (*entry-level*). Penelitian oleh Adriyanto (2020), juga menyatakan hal yang serupa bahwa, “penawaran tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan atau kualifikasi tertentu yang dituntut oleh pasar tenaga kerja menimbulkan tingginya angka pengangguran meskipun permintaan akan tenaga kerja juga sangat tinggi”.

Salah satu sektor yang merasakan permasalahan ini adalah sektor perbankan di Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022, lebih dari 1,5 juta penduduk di Indonesia bekerja pada sektor perbankan. Sektor perbankan memiliki peran yang sangat penting dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia melalui penyaluran kredit dan produk-produk keuangan lainnya. Sayangnya, tingginya tingkat kebutuhan perbankan Indonesia akan tenaga ahli perbankan tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja yang memenuhi kualifikasi.

Sektor perbankan telah banyak mengalami perubahan dari waktu ke waktu akibat digitalisasi. Transaksi digital menjadi tren di kalangan masyarakat dan mengubah kebutuhan atas kompetensi pegawai perbankan. Pada tahun 2021, *Consumer News and Business Channel* (CNBC) Indonesia memperkirakan transaksi keuangan *e-commerce* mencapai Rp 337 triliun, penggunaan uang elektronik mencapai Rp 226 triliun, serta transaksi dari digital banking mencapai Rp 32.206 triliun. Tingginya transaksi secara digital secara langsung mengurangi interaksi tatap muka antara pegawai dengan nasabah. Perubahan signifikan ini menjadi sebuah tantangan untuk mendorong pemenuhan kebutuhan banker profesional yang masih kurang di Indonesia. Sutyoko selaku *Head of Corporate Sustainability Bank* (HSBC) Indonesia pada 2017 menuturkan bahwa, “kami memahami bahwa tantangan perkembangan industri keuangan dan perbankan Indonesia memunculkan kebutuhan profesional perbankan yang berkualifikasi lengkap,”. Sektor perbankan Indonesia membutuhkan lulusan dengan kesiapan kerja sesuai keadaan yang relevan saat ini.

Salah satu perbankan dengan transformasi dan digitalisasi yang pesat adalah Bank Pembangunan Daerah Bali (BPD Bali). BPD Bali merupakan salah satu bank

di Bali yang berhasil meraih Top BUMD 2023 dari Majalah Infobank karena kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi lokal dan inklusi keuangan. BPD Bali juga berhasil meraih *Digital Technology & Innovation Awards 2023* kategori *The Best IT Governance & The Best Digital Workplace*, dengan 4 (empat) sasaran utama digitalisasi, yaitu: digitalisasi jaringan, penguatan ekosistem digital, sinergitas bisnis, dan budaya digital. Bambang Widjanarko selaku Deputy Komisioner Pengawas Bank Pemerintah dan Syariah OJK, dalam wawancaranya bersama CNBC Indonesia (2021), mengharapkan adanya peningkatan efisiensi dan kinerja bank dengan adanya digitalisasi serta transformasi SDM pada BPD Bali. Transformasi ini secara langsung mendorong kebutuhan akan karyawan dengan kemampuan tinggi di bidang IT, yang sebelumnya tidak terlalu populer di kalangan perbankan.

Telah terdapat beberapa penelitian mengenai kesiapan kerja dalam perspektif pemberi kerja atau apa yang diharapkan pemberi kerja dari para pencari kerja. Sebagian besar studi berfokus pada keterampilan generik yang dapat diterapkan di hampir semua industri, hanya sedikit yang spesifik untuk pekerjaan seperti akuntansi dan keterampilan dalam manajemen operasi, pemodelan, statistik, dan pemrograman (Sodhi, 2008). Beberapa penelitian berkonsentrasi pada sektor perbankan atau bahkan memasukkan perbankan di antara beberapa industri. Di Indonesia sendiri, masih sedikit penelitian yang mengangkat tentang isu kesiapan kerja yang terfokus pada perspektif sektor perbankan, meskipun sektor ini menyerap banyak tenaga kerja dan berpengaruh besar pada perekonomian Indonesia.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kesiapan kerja dari perspektif perbankan, dengan BPD Bali di Kabupaten Buleleng sebagai wilayah penelitian. Pemilihan wilayah penelitian ini didasarkan pada besarnya pengaruh BPD Bali serta kerja operasional BPD Bali Kabupaten Buleleng yang telah bereformasi secara signifikan sehingga menimbulkan kebutuhan SDM yang berubah pula. Perubahan inilah yang menarik minat penulis untuk mengetahui perspektif terbaru dari BPD Bali mengenai kesiapan kerja yang relevan dengan kebutuhan perbankan saat ini. Oleh karena itu, penelitian akan dilaksanakan dengan judul, “Faktor-Faktor Penentu Kesiapan Kerja Individu Dari Perspektif Pemberi Kerja Pada Bank Pembangunan Daerah Bali (BPD-Bali) Kabupaten Buleleng”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian sebagai berikut.

1. Angka pengangguran yang tinggi.
2. Terdapat kesenjangan antara kualifikasi lulusan perguruan tinggi dengan permintaan pasar tenaga kerja.
3. Sebanyak 75% lulusan bekerja pada bidang yang tidak relevan.
4. Indonesia kekurangan pekerja yang profesional di bidang perbankan.
5. Tidak sedikit mahasiswa yang belum memiliki pemahaman mengenai kesiapan kerja.
6. Kurangnya penelitian mengenai kesiapan kerja dari perspektif perbankan di Indonesia.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah serta identifikasi masalah yang telah diuraikan secara lengkap sebelumnya, agar penelitian menjadi lebih terpusat, terfokus, dan tidak terlalu luas, maka peneliti membatasi masalah pada analisis faktor-faktor penentu kesiapan kerja individu dari perspektif pemberi kerja pada BPD Bali Kabupaten Buleleng.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apa saja faktor-faktor penentu kesiapan kerja individu dari perspektif pemberi kerja pada BPD Bali Kabupaten Buleleng?
2. Apa faktor terbesar yang mempengaruhi kesiapan kerja dari perspektif pemberi kerja pada BPD Bali Kabupaten Buleleng?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui faktor-faktor penentu kesiapan kerja individu dari perspektif pemberi kerja pada BPD Bali Kabupaten Buleleng.
2. Untuk mengetahui faktor terbesar yang mempengaruhi kesiapan kerja dari perspektif pemberi kerja pada BPD Bali Kabupaten Buleleng.



## 1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah.

### 1. Bagi Mahasiswa Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada mahasiswa perguruan tinggi mengenai kesiapan kerja dari perspektif sektor perbankan di Indonesia. Dengan mengetahui perspektif ini diharapkan mahasiswa akan dapat menyiapkan dirinya agar dapat bersaing saat memasuki pasar kerja yang sangat kompetitif.

### 2. Bagi Peneliti

Menjadi pembelajaran untuk melakukan penelitian terhadap suatu permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terkait dengan dunia kerja, selain itu penulis juga dapat memperdalam lagi pengetahuan mengenai kesiapan kerja dari perspektif pemberi kerja pada BPD Bali Kabupaten Buleleng. Penelitian ini juga sekaligus menjadi pembelajaran serta persiapan bagi penulis dalam menghadapi dunia kerja nantinya.

### 3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi untuk penelitian mengenai sumber daya manusia atau penelitian lain, dengan variabel kesiapan kerja dari perspektif pemberi kerja, dengan pemfokusan pada penelitian ini adalah sektor perbankan.