

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang serba digital saat ini semakin pesat. Pada era digital ini mengubah gaya hidup baru yang tidak bisa dilepaskan dari perangkat yang serba elektronik praktis. Era digital bisa juga disebut dengan globalisasi. Globalisasi adalah proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya yang banyak disebabkan oleh kemajuan infrastruktur telekomunikasi, transportasi dan internet. Digitalisasi juga telah merubah sistem di banyak industri manufaktur menjadi sistem robotik atau otomasi yang juga menimbulkan dampak pengurangan tenaga kerja manusia. Meskipun saat ini masih terdapat eksistensi pelaku usaha yang menggunakan cara konvensional, tapi dapat diproyeksikan bahwa industri konvensional akan bergeser dalam penggunaan teknologi modern di masa depan. Hal ini juga akan dibarengi dengan banyak pelaku usaha yang memilih untuk mengurangi tenaga kerja manusia dan digantikan dengan teknologi. Era transformasi digital mengubah kondisi bisnis dan mengharuskan perusahaan/organisasi untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi agar tetap relevan.

Dalam menghadapi era transformasi digital, SDM (Sumber Daya Manusia) yang melek teknologi merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan untuk menghadapi era tersebut. Seiring dengan revolusi industri 4.0 dan teknologi

digital, persaingan bisnis dan pembangunan yang semula bertumpu pada pemanfaatan sumber daya alam akan bergeser pada penguasaan teknologi informasi dan kompetensi angkatan kerja. Pada era digital ini, para karyawan perlu diberi peluang untuk beralih dari replikasi ke kreasi. Merangsang frekuensi kerja otak karyawan dapat menciptakan kompetensi, keseimbangan, dan kesejahteraan yang lebih baik bagi karyawan dengan meningkatkan kreativitas, inovasi, dan menjadi bagian kreator dalam dunia teknologi. Proses komersialisasi dan massifikasi kapitalisme modern tidak bisa dipisahkan dari industri yang berbasis digital ini.

Pelaku usaha serta industri dipaksa bertransformasi menjadi industri yang mengedepankan teknologi digital. Pelaku usaha yang mampu mengelola transformasi tersebut dengan baik maka akan relatif bisa bertahan menghadapi perkembangan era digital tersebut. Sebaliknya jika tidak mampu dilakukan, maka perusahaan akan gulung tikar. Dampaknya, industri tetap mampu bertahan namun akan berpeluang melakukan efisiensi atau pengurangan karyawan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Inilah yang menjadikan resiko tenaga kerja di Indonesia khususnya Kota Surabaya dimana sebelumnya banyak yang bekerja pada sektor formal namun setelah peralihan teknolohi, mereka yang kurang mampu menyeimbangkan diri daam akses teknologi tergeser dari sektor formal tersebut. Fenomena ini menunjukkan bahwa perkembangan ekonomi digital juga telah melahirkan informalisasi pekerjaan. Informalisasi ini mengacu kepada tumbuhnya penciptaan pendapatan di luar dimensi kelembagaan formal. Sementara itu perkembangan industri informal, seperti usaha kecil menengah

menjadi cara agar terus terjadi serapan tenaga kerja. Informalisasi dipandang sebagai penyelamat guna mengatasi kegagalan sektor formal penyerapan tenaga kerja dan melonjaknya pengangguran.

Jumlah pengangguran yang terus meningkat merupakan masalah pembangunan yang serius. Meningkatnya pengangguran ini secara umum disebabkan oleh adanya pertumbuhan jumlah kesempatan kerja yang tersedia tidak bisa mengimbangi pertumbuhan jumlah angkatan kerja yang terus semakin meningkat. Ketidakseimbangan antara aspek penawaran dan permintaan baik dari segi jumlah dan kualitas dapat menimbulkan akibat pengangguran yang serius. Pengangguran yang sudah sangat kronis dan bersifat struktural pada umumnya akan membawa dampak negatif terhadap pembangunan lingkungan, sosial, ekonomi dan politik pada suatu negara. Pengangguran yang sudah bersifat struktural ini sangat berpengaruh terhadap pencapaian kesejahteraan masyarakat dan prospek pembangunan di negara yang bersangkutan.

Kondisi ketenagakerjaan di Kota Surabaya menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja atau penduduk usia kerja pada tahun 2013 berjumlah 2.185.742 orang, menjadi 2.254.188 orang pada tahun 2017. Dari jumlah tersebut angkatan kerja berjumlah 1.483.343 orang pada 2013 naik menjadi 1.495.837 orang pada tahun 2017. Sedangkan jumlah penduduk yang bekerja adalah 1.404.445 orang pada tahun 2013, meningkat menjadi 1.406.358 orang pada 2017, dan jumlah penganggur terbuka pada tahun 2013 adalah 78.898 orang menjadi 89.479 orang pada tahun 2017, dengan tingkat penganggur terbuka 5,32 persen pada 2013, meningkat menjadi 5,98 persen pada 2017. Angka ini menunjukkan bahwa jumlah

penduduk Kota Surabaya yang bekerja mengalami penurunan, dan angka pengangguran terbuka juga mengalami peningkatan¹.

Masalah ketenagakerjaan di Kota Surabaya Tahun 2017-2021 diperkirakan masih akan diwarnai oleh berbagai isu ketenagakerjaan yang menyangkut penganggur terbuka, setengah penganggur, pekerja tidak dibayar, kualitas keterampilan angkatan kerja, perluasan kesempatan kerja, penegakan hukum ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial, produktivitas tenaga kerja, serta kesejahteraan pekerja. Kondisi lingkungan strategis, baik dari dalam maupun luar wilayah, diperkirakan akan ikut mempengaruhi secara signifikan berbagai isu ketenagakerjaan tersebut di atas.

Agar isu dan tantangan ketenagakerjaan tersebut di atas tidak berkembang menjadi permasalahan ketenagakerjaan yang kompleks, maka diperlukan konsep pembangunan ketenagakerjaan yang holistik dan komprehensif. Adapun pedoman yang dibutuhkan adalah Rencana Tenaga Kerja Kota (RTKK) Tahun 2017-2021. Hal ini telah diamanatkan Pasal 7 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jo Peraturan Pemerintah No 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja, Jo Peraturan Menteri Tenaga Kerjadan Transmigrasi RI Nomor PER.16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro.

Keberhasilan untuk mengatasi pengangguran terbuka perlu dipertahankan, dengan berbagai kebijakan dan program baik di bidang perekonomian maupun

¹Data Laporan Tahunan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Tahun 2019

ketenagakerjaan perlu dilaksanakan secara konsisten. Oleh sebab itu, penyusunan Rencana tenaga Kerja Kota Surabaya akan menggerakkan keterkaitan antara pembangunan perekonomian dengan pembangunan ketenagakerjaan. Dari hasil penyusunan Rencana Tenaga Kerja Kota Surabaya menunjukkan bahwa perekonomian Kota Surabaya pada tahun 2017-2021 diperkirakan mampu tumbuh sebesar 6,34 persen pada tahun 2019 menjadi sebesar 6,57 persen pada tahun 2021. Pertumbuhan ekonomi yang positif tersebut juga diperkirakan akan mendorong penciptaan kesempatan kerja, sehingga jumlah kesempatan kerja pada tahun 2019 diperkirakan sebanyak 1.435.578 orang menjadi sebanyak 1.465.989 orang pada tahun 2021, sehingga pada tahun 2017-2021 akan ada penambahan kesempatan kerja sebanyak 30.411 orang. Peningkatan penciptaan kesempatan kerja ini akan berdampak positif terhadap tingkat pengangguran terbuka yang diperkirakan pada tahun 2021 menurun menjadi sebesar 5,52 persen.

Untuk mencapai usaha tersebut, kebijakan dan program pembangunan ketenagakerjaan akan dilaksanakan secara konsisten menyangkut pendayagunaan tenaga kerja, pemerataan kesempatan kerja, perlindungan tenaga kerja dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Kebijakan dan program pembangunan ketenagakerjaan tersebut akan mengarah pada Kebijakan dan Program Umum, Daerah dan Sektoral. Selain itu, dilaksanakan pula kebijakan dan program Pelatihan Kerja, Penempatan Tenaga Kerja, Hubungan Industrial yang harmonis dan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Dalam konteks kekinian, kehadiran era “revolusi industri Industri 4.0” saat ini juga sudah tidak dapat dielakkan lagi. Revolusi industri 4.0 merupakan fase

keempat dari perjalanan sejarah revolusi industri yang dimulai sejak abad ke -18. Berbeda dengan revolusi industri sebelumnya, revolusi industri 4.0 telah mengubah hidup dan kerja manusia secara fundamental karena memiliki skala, ruang lingkup dan kompleksitas yang lebih luas. Revolusi industri ditandai dengan lahirnya “teknologi digital” yang berdampak masif terhadap hidup manusia di seluruh dunia dan mendorong sistem otomatisasi di dalam semua proses aktivitas (Rosyadi, 2018).

Indonesia sudah mempersiapkan langkah-langkah strategis dalam menghadapi era industri digital ini dengan meluncurkan Making Indonesia 4.0 sebagai sebuah roadmap dan strategi Indonesia memasuki era digital. Hal ini karena Industri 4.0 memberikan dampak yang sangat besar dan luas, terutama pada sektor lapangan kerja di mana robot dan mesin akan menghilangkan banyak lapangan kerja. Dengan kondisi angkatan kerja dan pengangguran yang masih tinggi tentu akan menjadi ancaman bagi Indonesia. Namun demikian, era industri ini juga dapat memberikan manfaat melalui konektivitas dan digitalisasinya yang mampu meningkatkan efisiensi rantai manufaktur dan kualitas produk.

Oleh karenanya pemahaman tentang karakteristik dan problema ketenagakerjaan di Kota Surabaya cukup penting untuk diketahui. Beberapa problema ketenagakerjaan tersebut, diantaranya adalah jumlah penganggur terbuka, pengangguran usia muda, pengangguran terdidik, pekerja anak, pekerja tidak dibayar, masih besarnya jumlah angkatan kerja yang berpendidikan Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP), besarnya angkatan kerja yang bekerja pada saktor informal, rendahnya keterampilan, produktivitas kerja,

jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan tenaga kerja, masih banyaknya angkatan kerja yang bekerja dibawah jam kerja normal.

Oleh karenanya, baik pemerintah pusat maupun daerah wajib menyusun Perencanaan Tenaga Kerja. Berdasarkan Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 15 tahun 2007 tentang tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja, penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) Makro di tingkat nasional, PTKD di Tingkat Provinsi, dan Kabupaten/Kota dilakukan oleh instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 7 ayat (3) mengamanatkan bahwa dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja. Dengan demikian, baik pemerintah pusat maupun daerah wajib menyusun Perencanaan Tenaga Kerja. Kemudian, sesuai dengan Pasal 12 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 15 tahun 2007 tentang tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja, penyusunan PTK Makro di tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten/kota dilakukan oleh instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan UU dan PP di atas, maka pemerintah daerah wajib menyusun Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) di wilayahnya masing-masing. Penyusunan RTKD dimaksud ditempuh melalui berbagai tahapan yang terstruktur dan sistematis, diantaranya melalui penyusunan Tim Perencanaan Tenaga Kerja

yang Surat Keputusannya ditandatangani oleh Gubernur. Pengumpulan data, proyeksi persediaan dan kebutuhan tenaga kerja, serta penyusunan kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan.

Memasuki era transformasi industri 4.0 atau era digital banyak paradigma baru bermunculan dan memerlukan perhatian serta pertimbangan yang seksama. Lingkungan bisnis global akan menjadi semakin dinamis, kompleks dan banyak bermunculan berbagai macam konflik kepentingan. Persaingan dunia kerja yang begitu ketat saat ini telah membawa banyak konsekuensi yang harus diterima oleh pencari kerja diantaranya adalah pentingnya kompetensi yang harus dimiliki oleh mereka. Sementara pimpinan perusahaan selalu mencari kandidat calon karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan / jabatan.

Pemahaman tentang bidang pekerjaan fungsional tidak lagi cukup bagi seorang tenaga kerja. Pada saat ini diperlukan tenaga kerja yang memiliki komunikasi yang handal, cerdas, pemikiran yang terintegrasi, mampu bekerja dalam tim dan personal yang semua itu bersifat soft competence. Namun pada kenyataannya masih sedikit pandangan bahwa karyawan harus memiliki soft competence, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang berhasil adalah karyawan yang secara konsisten menunjukkan sejumlah kompetensi yang spesifik. Kompetensi tersebut berhasil membedakan dirinya dengan karyawan yang lain.

Surabaya sebagai kota metropolitan yang memiliki jumlah penduduk sekitar 3 juta jiwa akan selalu menghadapi berbagai permasalahan yang terkait dengan penduduk. Permasalahan ketenagakerjaan, pengangguran dan kemiskinan akan selalu melingkupi mengingat kota Surabaya juga merupakan rujukan dan kota

tujuan dari para pencari kerja di daerah sekitar Surabaya. Struktur ekonomi Kota Surabaya masih memiliki pola yang sama seperti tahun sebelum-sebelumnya, dimana kategori yang mendominasi dalam berkontribusi terhadap perekonomian Kota Surabaya yaitu kategori perdagangan dan industri pengolahan. Tingginya kontribusi kedua kategori tersebut selaras dengan maraknya aktivitas ekonomi mulai dari bisnis ritel hingga perdagangan besar (grosir) yang terus tumbuh pesat di Kota Surabaya. Jumlah penduduk Kota Surabaya yang mencapai sekitar 3 juta jiwa menjadikan nilai tambah bagi pelaku pasar. Disamping itu, kondisi ekonomi ekonomi Kota Surabaya yang masih baik serta daya beli masyarakat yang tinggi memberikan peluang bagi para pelaku bisnis untuk memperluas pasarnya di Kota Surabaya.

Persaingan dunia kerja yang begitu ketat saat ini membawa banyak konsekuensi bagi pencari kerja. Diantaranya semakin pentingnya kompetensi yang harus dimiliki mereka. Perusahaan akan mencari kandidat calon karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan / jabatan. Model kompetensi digunakan untuk menentukan / memperdiksi keberhasilan individu maupun kelompok yang menjalankan suatu tugas. Model kompetensi juga digunakan sebagai penilaian kualifikasi calon karyawan, pengembangan program pelatihan dan rekrutmen.

Model kompetensi merupakan fondasi fungsi human resource seperti rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penempatan serta manajemen kinerja. Oleh karena itu model kompetensi dapat dikembangkan untuk jabatan tertentu, kelompok jabatan dan kedudukan atau industri Model kompetensi digunakan

sebagai sumber untuk memilih bahan ajar serta kurikulum, mengidentifikasi lisensi (hak untuk melakukan sesuatu) dan persyaratan sertifikasi, merekrut serta menempatkan karyawan dan menilai kinerja karyawan. Model kompetensi juga dapat mengorganisir kompetensi yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas dalam konteks tertentu seperti tugas dalam industri, tugas pekerjaan dan tugas jabatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, rumusan masalah di dalam penelitian ini yakni:

1. Bagaimanakah model kompetensi pencari kerja di PT Citra Indojoya Perkasa?
2. Bagaimanakah model kompetensi pencari kerja untuk memenuhi era digitalisasi?
3. Bagaimanakah kesenjangan antara model kompetensi pencari kerja dengan model kompetensi di era digital?

1.3 Tujuan Penelitian

Di dalam penelitian yang berjudul “Model Kompetensi Pencari Kerja di Kota Surabaya Dalam Menghadapi Era Digital (Studi Pada : PT Citra Indojoya Perkasa)” tujuan yang ingin di capai yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan model kompetensi pencari kerja di PT Citra Indojoya Perkasa.
2. Untuk mendeskripsikan model kompetensi pencari kerja dalam memenuhi era digitalisasi.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kesenjangan antara model kompetensi pencari kerja dengan model kompetensi di era digital.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian “Model Kompetensi Pencari Kerja di Kota Surabaya Dalam Menghadapi Era Digital (Studi Pada : PT Citra Indojoya Perkasa)”, bermanfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis

Bagi penelitian lain yang berhubungan dengan studi kinerja karyawan dan hubungan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan masyarakat gambaran mengenai model kompetensi yang di miliki pencari kerja dalam menghadapi era digital.