

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Deskripsi Umum Masalah**

Indonesia merupakan negara yang sangat luas dan memiliki banyak sekali potensi yang dapat dimaksimalkan dan dimanfaatkan oleh penduduknya. Pemanfaatan sumber daya yang ada di Indonesia memiliki potensi besar untuk menciptakan lapangan pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Indonesia, dengan kekayaan sumber daya alam yang melimpah, seperti pertanian, perikanan, kehutanan, dan energi, memiliki peluang untuk mengolah sumber daya tersebut menjadi produk bernilai tambah tinggi.

Pengelolaan yang efisien dan berkelanjutan dapat membuka lapangan pekerjaan, terutama di daerah-daerah yang bergantung pada sektor-sektor tersebut. Selain itu, sumber daya manusia di Indonesia juga dapat dimaksimalkan dengan peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan.

Dengan memberikan akses pendidikan yang lebih baik, masyarakat dapat memiliki keterampilan yang lebih tinggi, yang pada gilirannya membuka peluang kerja baru di sektor industri dan teknologi. Pemanfaatan teknologi informasi dan digital juga memiliki peran penting dalam menciptakan lapangan pekerjaan baru. Dengan berkembangnya sektor digital di Indonesia, peluang kerja dalam bidang e-commerce, startup, dan teknologi informasi semakin terbuka lebar.

Oleh karena itu, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada, Indonesia tidak hanya dapat menciptakan lapangan pekerjaan yang lebih banyak, tetapi juga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Tetapi tidak jarang permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia masih menjadi tantangan yang rumit dan membutuhkan perhatian yang mendalam. Beberapa masalah tersebut antara lain sebagai berikut:

- Permasalahan upah, senantiasa menjadi persoalan utama, terlebih Indonesia masih merupakan sebuah negara berkembang. Hal ini kian diperparah oleh keadaan angkatan kerja dan pengangguran Indonesia yang di satu sisi jumlahnya sangat banyak, sementara di sisi lain mutu dan keterampilan mereka tergolong rendah bahkan hanya sekedar mengandalkan tenaga. Keadaan ini pada gilirannya akan menjadikan isu pengupahan menjadi isu utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia [1].
- Terjadi kesenjangan antara jumlah lulusan dengan jumlah lowongan kerja. Kesenjangan ini terjadi ketika jumlah lulusan institusi pendidikan lebih banyak dibandingkan dengan jumlah lowongan kerja yang tersedia. Masalah pengangguran dan ketenagakerjaan sampai saat ini masih menjadi perhatian utama di setiap negara di dunia khususnya di negara yang sedang berkembang [2]. Akibatnya, banyak lulusan yang menganggur atau bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka.
- Banyak lulusan yang memiliki skill yang kurang relevan dengan industri. Lulusan kesulitan mendapatkan pekerjaan karena skill yang dimiliki tidak sesuai dengan kebutuhan industri. Situasi ini bisa disebabkan oleh kurikulum pendidikan yang jarang diperbarui atau kurangnya program magang yang dapat memberikan pengalaman praktis di dunia industri kepada mahasiswa. Tanpa pengalaman langsung dalam industri, mahasiswa kesulitan memahami bagaimana menerapkan teori yang mereka pelajari ke dalam praktik, yang mengakibatkan ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki lulusan dengan kebutuhan industri .
- Masuknya tenaga asing ke dalam negeri. Globalisasi dan kolaborasi internasional telah mempermudah masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia. Ini kerap terjadi di sektor-sektor tertentu yang memerlukan keterampilan tinggi, namun juga dapat berdampak pada sektor lainnya. Kehadiran tenaga kerja asing dapat memperketat persaingan di pasar kerja lokal dan mendorong peningkatan kualitas tenaga kerja dalam negeri.

Hal ini dapat menyebabkan lulusan kesulitan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya [3]. Masalah-masalah tersebut tidak lepas dari faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja di Indonesia dapat dilihat dari beberapa aspek penting. Pertama, kurikulum pendidikan yang kurang relevan dengan kebutuhan industri menjadi salah satu faktor utama. Kurikulum pendidikan yang tidak berkembang sesuai dengan perubahan teknologi dan tuntutan pasar kerja menyebabkan lulusan tidak memiliki keterampilan yang diperlukan di dunia kerja. Hal ini menjadi hambatan bagi lulusan untuk segera beradaptasi dengan dunia industri yang terus berubah.

Kedua, kualitas lulusan yang masih rendah juga menjadi tantangan besar. Banyak lulusan perguruan tinggi yang belum siap menghadapi tantangan dunia kerja karena keterampilan teknis dan soft skills yang kurang memadai. Penelitian oleh Suhandi (2016) menunjukkan bahwa ada gap yang signifikan antara kualitas lulusan dengan kebutuhan industri, yang menyebabkan kesulitan dalam penyerapan tenaga kerja [4].

Terakhir, kurangnya pelatihan tenaga kerja juga merupakan faktor yang memperburuk kualitas tenaga kerja lokal. Program pelatihan yang terbatas menghalangi pengembangan keterampilan tenaga kerja yang ada, padahal di era globalisasi, keterampilan yang relevan dan terus diperbarui sangat penting untuk dapat bersaing di pasar global. Hal ini ditegaskan oleh penelitian oleh Hanifah (2021), yang menyoroti pentingnya peningkatan program pelatihan yang lebih intensif untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal di Indonesia [5].

Faktor eksternal yang berkontribusi terhadap masalah ketenagakerjaan di Indonesia mencakup perkembangan teknologi, perubahan struktur ekonomi, dan globalisasi. Pertama, teknologi yang berkembang pesat menciptakan permintaan untuk keterampilan baru yang seringkali tidak dimiliki oleh tenaga kerja lokal, sehingga mengarah pada ketergantungan pada tenaga kerja asing. Kedua, perubahan struktur ekonomi yang mengarah pada sektor-sektor berbasis

pengetahuan dan teknologi, mengurangi kesempatan bagi tenaga kerja yang terampil di bidang tradisional. Terakhir, globalisasi memperburuk persaingan di pasar tenaga kerja lokal, di mana tenaga kerja asing sering mengisi posisi yang memerlukan keahlian khusus, menambah tantangan bagi tenaga kerja Indonesia untuk tetap bersaing [6].

Dengan berbagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi sektor ketenagakerjaan di Indonesia, tingkat pengangguran yang masih mencapai 7,99% pada 2023 menjadi masalah yang perlu diselesaikan. Untuk mengatasi hal ini, dibutuhkan kebijakan yang mampu memperbaiki kesenjangan keterampilan antara tenaga kerja lokal dan kebutuhan industri, serta program pelatihan yang lebih responsif terhadap perubahan ekonomi dan teknologi. [7]

## **1.2. Analisa Masalah**

Manusia menjadi salah satu makhluk hidup yang membutuhkan asupan energi berupa makanan dan minuman, serta menjadi makhluk konsumtif untuk membeli perlengkapan primer. Untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut manusia memerlukan penghasilan yang didapat dari bekerja. Namun saat ini lapangan pekerjaan di Indonesia sangatlah sedikit, serta jumlah tenaga siap kerja sangatlah banyak.

Bertambahnya jumlah pengangguran disebabkan oleh berkurangnya tingkat pembangunan ekonomi. Penurunan pada pembangunan ekonomi menyebabkan penurunan lapangan kerja. Jika tenaga kerja tidak terserap secara optimal, maka akan menimbulkan pengangguran. [8].

Ketidakseimbangan distribusi tenaga kerja antar sektor ekonomi di Indonesia berkontribusi signifikan terhadap tingginya angka pengangguran. Fenomena ini terjadi ketika penawaran tenaga kerja tidak sejalan dengan permintaan di berbagai sektor, mengakibatkan surplus tenaga kerja di sektor tertentu dan kekurangan di sektor lainnya. Menurut penelitian oleh Wardiansyah, Yulmardi, dan Bahri (2016), ketidakseimbangan di pasar tenaga kerja menunjukkan

bahwa jumlah tenaga kerja yang ditawarkan melebihi permintaan, terutama di sektor-sektor dengan pertumbuhan ekonomi rendah [9].

Selain itu, studi oleh Diniyah dan Fisabilillah (2023) menyoroti bahwa ketidakseimbangan kuota tenaga kerja antar sektor dapat menyebabkan pengangguran, terutama ketika sektor-sektor tertentu tidak mampu menyerap tenaga kerja yang tersedia. Mereka menekankan pentingnya penyesuaian antara pertumbuhan ekonomi sektoral dan penyerapan tenaga kerja untuk mengurangi tingkat pengangguran [10].

Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang mendorong diversifikasi ekonomi dan peningkatan keterampilan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga ketidakseimbangan kuota antar sektor dapat diminimalkan dan angka pengangguran dapat ditekan. Adapun berbagai aspek yang dapat disorot seperti berikut:

### **1.2.1. Aspek Ekonomi**

Aplikasi sosial media karir dan profesi dapat membantu para tenaga kerja untuk menemukan pekerjaannya yang sesuai dengan keahlian. Platform yang ada seperti LinkedIn hanya membantu secara pasif dengan memperluas relasi, kekurangannya tidak aktif membantu pencari tenaga kerja dengan penyedia lapangan pekerjaan. Hal ini menyebabkan sulitnya menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian. Semakin banyak pengangguran Semakin kecil juga daya beli masyarakat yang mempengaruhi ekonomi baik secara individu maupun skala negara.

### **1.2.2. Aspek Pendidikan**

Perubahan kurikulum pendidikan yang tidak selalu selaras dengan kebutuhan industri menjadi salah satu faktor penyebab tingginya angka pengangguran di Indonesia. Ketidaksesuaian antara kurikulum pendidikan tinggi dan kebutuhan industri menyebabkan lulusan kurang siap menghadapi dunia kerja

[11]. Selain itu, akses terhadap pendidikan berkualitas yang terbatas, terutama di daerah terpencil, mengakibatkan kesenjangan kompetensi di pasar kerja [12].

Keterbatasan ketersediaan dan keterjangkauan pendidikan juga mempengaruhi kemampuan individu untuk memperoleh keterampilan yang relevan dengan pasar kerja [13]. Perkembangan teknologi dan dinamika pasar kerja yang cepat menuntut penyesuaian kurikulum agar lulusan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri [14]. Oleh karena itu, kolaborasi antara institusi pendidikan dan industri sangat penting untuk memastikan kurikulum yang adaptif dan relevan dengan tuntutan pasar kerja.

### **1.2.3. Aspek Sosial**

Tingginya angka pengangguran di Indonesia berkontribusi pada meningkatnya tingkat kriminalitas. Hal ini terjadi karena banyaknya diskriminasi yang disebabkan oleh ketidaksetaraan sosial, yang mengakibatkan sebagian masyarakat memiliki akses terbatas terhadap pekerjaan yang layak. Ketidakmampuan untuk mendapatkan pekerjaan yang memadai sering kali mendorong individu untuk melakukan tindakan kriminal sebagai cara bertahan hidup.

Penelitian menunjukkan bahwa pengangguran, ketimpangan ekonomi, dan rendahnya tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kriminalitas di negara ini. Dengan demikian, upaya untuk mengatasi pengangguran dan meningkatkan akses pendidikan serta kesempatan kerja sangat penting untuk menurunkan angka kriminalitas dan menciptakan masyarakat yang lebih sejahtera. [15]

### **1.2.4. Aspek Kesehatan**

Aspek kesehatan merupakan bagian penting dari keberlanjutan ketenagakerjaan, terutama dalam kaitannya dengan usia, kecakapan bekerja, dan kesejahteraan secara menyeluruh, baik fisik maupun mental. Salah satu tantangan

yang sering muncul adalah diskriminasi usia dan kecakapan, yang dapat berdampak pada peluang kerja serta mobilitas karir. Diskriminasi ini sering kali menyebabkan pekerja senior atau mereka yang dianggap kurang cakap kesulitan mendapatkan kesempatan yang sama, sehingga berdampak pada kemampuan mereka untuk menjalankan tugas secara optimal [16]. Akibatnya, banyak pekerja mengalami kesulitan dalam mempertahankan pekerjaan atau mencari peluang baru, meskipun mereka memiliki pengalaman dan keterampilan yang memadai.

### **1.2.5. Aspek Lingkungan**

Aspek lingkungan merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan, terutama terkait dengan perubahan iklim yang berdampak pada sektor-sektor seperti pertanian, perikanan, dan pariwisata. Perubahan iklim dapat mengganggu produktivitas di sektor-sektor tersebut, yang pada gilirannya mempengaruhi ketersediaan pekerjaan. Selain itu, keterbatasan sumber daya alam juga berperan penting dalam keberlanjutan pekerjaan, karena sumber daya yang menipis dapat mengurangi peluang kerja yang tersedia [17].

### **1.3. Analisa Solusi yang Ada**

Hingga saat ini, analisis terhadap solusi yang ada telah dilakukan dan menghasilkan beberapa temuan yang signifikan. Adapun beberapa solusinya adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan media pembelajaran : Guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembelajaran, perlu dikembangkan berbagai model pembelajaran yang kreatif dan inovatif [18]. Pemacu kepada ketidaksepadanan adalah karena ketidakstabilan jumlah permintaan dan penawaran kemahiran di dalam pasaran buruh [19], maka pengembangan media pembelajaran ini dapat membantu tenaga kerja memahami kontrak kerja dan wawasan sebelum masuk ke dalam dunia kerja.

2. Pengembangan jaringan sumber daya manusia : Masalah ketenagakerjaan asing memberikan dampak bagi tenaga kerja Indonesia meskipun telah diberi izin oleh negara menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, tentang penggunaan tenaga kerja asing. Hal ini disebabkan oleh jaringan sosial yang kurang dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, sehingga diperlukan media untuk meningkatkan kapasitas jaringan sosial. Meskipun banyak tenaga asing yang bekerja di Indonesia, tenaga kerja lokal juga memiliki peluang yang baik untuk bekerja di luar negeri. Namun, mereka harus memenuhi beberapa persyaratan, seperti pelatihan, kelengkapan dokumen, dan tidak melakukan tindakan ilegal di negara asing tempat mereka bekerja.

Selain beberapa solusi yang telah disebutkan, terdapat juga fungsi referensi yang penting. Misalnya, ketika seseorang bekerja di suatu daerah, mereka akan memiliki pengetahuan tentang rata-rata gaji di wilayah tersebut, termasuk biaya makan, sewa tempat tinggal, dan pengeluaran lainnya. Sistem forum untuk berdiskusi mengenai informasi ini sangat bermanfaat dan tidak tersedia di platform lain. Fasilitas ini dapat membantu para pekerja yang ingin mencari pekerjaan jauh dari rumah, baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

Meskipun pemerintah telah membuat Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian, masih banyak perusahaan yang curang dan manipulasi kontrak yang telah dibuat demi keuntungan perusahaan dan merugikan pekerja. Oleh karena itu, perlu adanya forum yang membahas peraturan tentang kontrak dan dapat diterbitkan secara umum jika memiliki masalah baik pihak pekerja maupun pihak perusahaan.

Dengan demikian, berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi, dalam Capstone ini akan dikembangkan sebuah aplikasi media sosial yang bertemakan Karir dan Profesi. Aplikasi ini bertujuan untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada dalam ketenagakerjaan di Indonesia, yang mencakup dua isu utama: (1) ketidakcocokan antara kontrak kerja dan kesesuaian perusahaan dengan tenaga kerja, serta (2) tantangan yang dihadapi terkait dengan keberadaan

tenaga kerja asing. Melalui pengembangan aplikasi ini, diharapkan dapat meningkatkan transparansi, akses informasi, dan konektivitas antara pencari kerja dan perusahaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan berkelanjutan

#### **1.4. Kesimpulan CD-1**

Pentingnya media sosial tentang karir dan profesi di era digital sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Dengan adanya *platform* sosial media yang berfokus pada pekerjaan, para tenaga kerja yang siap untuk bekerja dapat dengan mudah menemukan peluang kerja, memperluas jaringan relasi, serta meningkatkan kemampuan dan talenta mereka melalui pelatihan. *Platform* ini juga berfungsi untuk mengatasi berbagai masalah yang belum terselesaikan oleh media sosial lainnya, seperti memberikan referensi mengenai tempat tinggal dan kehidupan di daerah yang belum pernah dikunjungi, informasi mengenai rata-rata gaji di wilayah tersebut, serta kalkulasi biaya hidup di lokasi tujuan kerja.

Selain itu, aplikasi ini diharapkan dapat menyediakan berita terkini dan tren industri terkait karir. Dengan memanfaatkan media sosial ini, individu dapat memaksimalkan potensi karir mereka, menjembatani kesenjangan antara keahlian yang dimiliki dan permintaan pasar, serta berkolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan dalam perjalanan menuju kesuksesan profesional.