

**PROSPEK KARIER LULUSAN PERBANKAN SYARIAH DI SEKTOR NON-BANK:
ANALISIS LOWONGAN KERJA DI FINTECH, ASURANSI SYARIAH, DAN
LEMBAGA KEUANGAN MIKRO SYARIAH**

Roni Hidayat

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

ronihidayat.ma@gmail.com

Pelangi Nabila

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

nabilapelangi81@gmail.com

Zahroh Fitri Mumtazah

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

fmzahroh1@gmail.com

Rafly Aditya Ramadhan

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

raflyaditya95@gmail.com

Abstract

Perkembangan sistem keuangan syariah di Indonesia saat ini tidak hanya berfokus pada perbankan syariah saja, tetapi telah merambah ke sektor non-bank (Konvensional) seperti fintech syariah, asuransi syariah dan Lembaga keuangan mikro syariah. Jurnal ini bertujuan untuk menganalisis peluang karier khususnya bagi lulusan perbankan syariah pada sektor non-bank tersebut melalui kajian terhadap profil lowongan pekerjaan, meliputi jenis posisi pekerjaan, kompetensi yang dibutuhkan, serta kualifikasi Pendidikan yang dipersyaratkan dalam periode tertentu. Jurnal menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode analisis dokumen terhadap berbagai lowongan kerja yang dari segala platform rekrutmen, situs resmi perusahaan dan media informasi lowongan lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lulusan perbankan syariah memiliki peluang kerja yang cukup luas di sektor keuangan syariah non-bank. Di bidang teknologi keuangan syariah, lulusan dapat bekerja sebagai analis pembiayaan digital dan staf kepatuhan syariah. Pada asuransi syariah, peluang kerja tersedia sebagai tenaga pemasaran, penilai risiko, dan petugas layanan nasabah. Sementara itu, di lembaga keuangan mikro syariah, lulusan dapat menjadi analis pembiayaan, pengelola pembiayaan usaha kecil, serta staf kepatuhan syariah. Namun, masih terdapat kesenjangan antara kemampuan yang dibutuhkan dunia kerja dengan keterampilan yang diperoleh selama perkuliahan, terutama dalam bidang teknologi digital, manajemen risiko, dan pemahaman produk syariah yang lebih spesifik. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan kurikulum dan pelatihan agar lulusan perbankan syariah lebih siap menghadapi persaingan kerja di sektor non-bank syariah.

Kata Kunci : prospek karier, lulusan perbankan syariah, keuangan syariah non-bank, teknologi keuangan syariah, asuransi syariah, lembaga keuangan mikro syariah, kompetensi kerja, lowongan pekerjaan.

PENDAHULUAN

Perkembangan industri keuangan syariah di Indonesia menunjukkan tren yang semakin pesat, tidak hanya pada sektor perbankan tetapi juga pada sektor non-bank seperti asuransi syariah, fintech syariah, dan lembaga keuangan mikro syariah. Pertumbuhan ini ditandai dengan peningkatan signifikan pada total aset keuangan syariah nasional yang terus mengalami kenaikan dalam beberapa tahun terakhir. Data menunjukkan bahwa total aset keuangan syariah meningkat secara konsisten hingga mencapai sekitar Rp2.972,94 triliun pada pertengahan tahun 2025 (Katadata, 2025).

Kenaikan tersebut tidak hanya didorong oleh perbankan syariah, tetapi juga oleh kontribusi industri keuangan non-bank syariah (IKNB) yang meliputi asuransi, pembiayaan, dana pensiun, dan lembaga keuangan mikro. Hal ini menunjukkan bahwa sektor non-bank syariah memiliki peran strategis dalam memperkuat ekosistem keuangan syariah di Indonesia.

Lebih lanjut, pertumbuhan sektor non-bank syariah juga didukung oleh meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap layanan keuangan berbasis syariah serta perkembangan teknologi digital yang mendorong inovasi di bidang fintech. Otoritas Jasa Keuangan mencatat bahwa kinerja industri keuangan syariah, termasuk sektor non-bank, terus menunjukkan pertumbuhan positif dari sisi aset, pembiayaan, dan jumlah institusi (OJK, 2025). Kehadiran fintech syariah turut memperluas inklusi keuangan dengan menjangkau masyarakat yang sebelumnya belum terlayani oleh sistem keuangan formal. Dengan demikian, perkembangan pesat industri keuangan syariah non-bank tidak hanya mencerminkan potensi ekonomi yang besar, tetapi juga membuka peluang karier yang semakin luas bagi lulusan perbankan syariah di berbagai sektor di luar perbankan.

Perkembangan pada teknologi digital kini telah mendorong perubahan besar dalam sektor keuangan di Indonesia, salah satunya melalui pertumbuhan financial technology (fintech) berbasis syariah. Fintech syariah hadir sebagai alternatif layanan keuangan modern yang berlandaskan prinsip-prinsip syariah Islam, seperti larangan riba, gharar, dan maysir, sehingga menjadi pilihan masyarakat muslim dalam memenuhi kebutuhan transaksi keuangan yang halal dan transparan.

Perkembangan teknologi digital pada era modern telah memberikan dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk dalam sistem ekonomi dan keuangan global. Transformasi digital ini mendorong munculnya berbagai inovasi di sektor keuangan yang dikenal dengan istilah financial technology (fintech). Fintech berperan sebagai instrumen penting dalam mewujudkan sistem keuangan yang efisien, cepat, dan inklusif, khususnya dalam memperluas akses layanan keuangan bagi masyarakat yang sebelumnya belum terjangkau oleh sistem keuangan konvensional. Kehadiran fintech syariah merupakan manifestasi dari inovasi keuangan yang mengintegrasikan kemajuan teknologi dengan prinsip-prinsip syariah Islam (Handayani et al., 2024).

Analisis pekerjaan sangat diperlukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar qualified sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi (Hersona, 12) dan Pada saat rekrutmen, sebuah lembaga pendidikan perlu memahami dengan jelas Kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk setiap posisi agar dapat merekrut calon pekerja yang sesuai. Berikut Ada 6 langkah dalam analisis pekerjaan (Sinambela, 2016):

- a. Perlu disediakan suatu pandangan mengenai suatu pekerjaan, berkaitan dengan organisasi secara keseluruhan
- b. Menentukan bagaimana analisis pekerjaan dan informasi rancangan pekerjaan akan digunakan
- c. Memilih pekerjaan yang akan dianalisis
- d. Mengumpulkan informasi yang digunakan
- e. Mengembangkan deskripsi tugas dari masing-masing pekerjaan
- f. Mempersiapkan spesifikasi jabatan

Di zaman dengan tuntutan globalisasi dan teknologi seperti sekarang ini, Lembaga pendidikan baik sekolah atau perguruan tinggi dituntut untuk mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi tinggi sehingga bisa mengembangkan diri dan berkontribusi di masyarakat. Analisis pekerjaan sangat diperlukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar qualified sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi (Hersona, 2012).

Analisis pekerjaan ini bertujuan untuk memahami tanggung jawab, keterampilan serta kualifikasi yang dibutuhkan oleh setiap posisi jabatan dalam suatu organisasi menegaskan bahwa setiap posisi punya kualifikasi spesifik jika lembaga pendidikan tidak mengacu pada kualifikasi ini saat mendidik, akan terjadi kesenjangan (mismatch) dengan kebutuhan riil di lapangan kerja. Pada bagian ini kualifikasi pendidikan, keahlian teknis, dan kompetensi

interpersonal yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan diidentifikasi. Spesifikasi pekerjaan adalah komponen lain yang seringkali dianggap penting dalam analisis pekerjaan.

Dalam dokumen ini, kualifikasi, keahlian, dan atribut lain yang diperlukan untuk sukses dalam suatu pekerjaan dijelaskan, Job specification inilah yang seharusnya menjadi acuan kurikulum pendidikan/pelatihan agar lulusan memenuhi standar industri bila tidak diacu, timbul mismatch. Proses identifikasi tentang spesifikasi pekerjaan ini penting dilakukan pada para guru dan semua tenaga kependidikan khususnya pada perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan yang baru. Mereka harus diseleksi dan direkrut sesuai dengan hasil analisis pekerjaan agar didapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensinya sehingga ini akan berdampak nanti pada peserta didik dengan meningkatnya mutu lulusan.

Analisis pekerjaan sangat diperlukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar qualified sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi" (Hersona, 2012) Ini adalah dasar konsep bahwa analisis terhadap kebutuhan pekerjaan/jabatan (termasuk lowongan kerja) menjadi acuan agar SDM yang dihasilkan pendidikan benar-benar sesuai kebutuhan — relevan sebagai landasan evaluasi pendidikan berbasis kebutuhan kerja riil. belakangan ini kurikulum seringkali berganti begitu juga dengan kebijakan lain yang terkait dengan pendidikan, sangat mudah berubah sehingga menuntut setiap tenaga pendidik dan staf untuk terus meningkatkan kompetensinya, agar bisa menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Pada saat rekrutmen, sebuah lembaga pendidikan perlu memahami dengan jelas kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk setiap posisi agar dapat merekrut calon pekerja yang sesuai.

Dalam hal evaluasi analisis pekerjaan dapat menjadi dasar dalam menentukan standar kinerja pegawai, sehingga evaluasi dapat dilakukan dengan objektif dan adil serta bisa juga membantu dalam menentukan program pelatihan dan pengembangan pegawai selanjutnya. Jika analisis pekerjaan ini tidak dilakukan dengan baik, terutama karena terbatasnya sumber daya manusia, atau pemahaman yang kurang tentang analisis pekerjaan, maka hal ini akan menyebabkan adanya ketidaksesuaian antara tanggung jawab pekerjaan dengan kompetensi yang dimiliki individu yang menempati posisi tersebut.

Proses analisis jabatan ini akan menghasilkan keluaran berupa deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan, dan ini akan dijadikan sebagai dasar untuk mengambil berbagai Keputusan misalnya rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja dan perencanaan untuk pengembangan karir serta Informasi analisis kualifikasi dan keahlian dikumpulkan dengan metode yang sama seperti identifikasi tugas namun fokusnya pada atribut

individu yang diperlukan untuk sukses dalam pekerjaan tersebut. Hasil analisis akan digunakan untuk proses rekrutmen dan seleksi.

Mereka harus diseleksi dan direkrut sesuai dengan hasil analisis pekerjaan agar didapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensinya sehingga ini akan berdampak nanti pada peserta didik dengan meningkatnya mutu lulusan

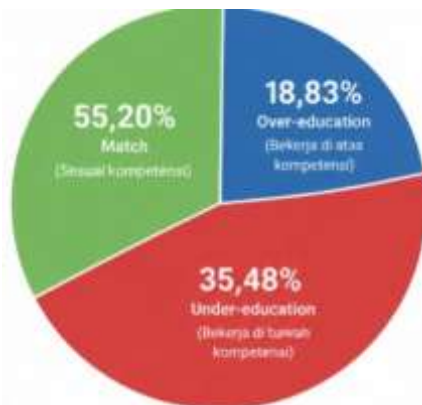
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-eksplanatif yang bertujuan untuk menganalisis kesesuaian antara pendidikan berbasis kompetensi dengan kebutuhan dunia kerja di Indonesia, khususnya dalam mengidentifikasi fenomena *education-job mismatch*. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur dan menjelaskan hubungan antara variabel pendidikan dan penyerapan tenaga kerja secara objektif melalui data numerik. Sementara itu, desain deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi aktual ketenagakerjaan, dan pendekatan eksplanatif digunakan untuk menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya ketidaksesuaian kompetensi.

Penelitian ini memanfaatkan data sekunder yang bersumber dari publikasi resmi, seperti Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) oleh Badan Pusat Statistik (BPS), laporan Kementerian Ketenagakerjaan, serta artikel ilmiah dari jurnal nasional dan internasional yang relevan. Data Sakernas dipilih karena memiliki cakupan nasional yang luas dan representatif, dengan jumlah sampel yang besar (sekitar 300.000 rumah tangga pada periode Agustus), sehingga mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai kondisi pasar kerja di Indonesia (Khoiruddin et al., 2024). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel utama, yaitu tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, dan kesesuaian kompetensi (*match/mismatch*), serta variabel kontrol seperti usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan wilayah tempat tinggal. Kesesuaian kompetensi diukur dengan membandingkan tingkat pendidikan individu dengan kualifikasi yang dipersyaratkan oleh pekerjaan yang dijalani. Kategori *mismatch* dibedakan menjadi tiga, yaitu *over-education* (tingkat pendidikan lebih tinggi dari kebutuhan pekerjaan), *under-education* (lebih rendah dari kebutuhan), dan *match* (sesuai).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dan studi literatur, yaitu dengan mengumpulkan data statistik dan hasil penelitian terdahulu yang relevan untuk memperkuat kerangka analisis. Berdasarkan data empiris, tingkat ketidaksesuaian tenaga kerja di Indonesia masih tergolong tinggi, yaitu mencapai sekitar 55,20%, yang terdiri dari 18,83%

over-education dan 35,48% under-education (Prayudhani, 2020). Data ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari tenaga kerja belum bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.



Gambar 1 : Diagram MisMatch Tenaga Kerja di Indonesia

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif statistik dan analisis inferensial. Analisis deskriptif dilakukan melalui distribusi frekuensi, persentase, serta tabulasi silang (*cross tabulation*) antara tingkat pendidikan dan jenis pekerjaan untuk mengidentifikasi pola kesesuaian kompetensi. Selanjutnya, untuk memperdalam analisis, digunakan pendekatan regresi logistik multinomial guna mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi probabilitas terjadinya mismatch. Model ini dipilih karena variabel dependen bersifat kategorikal (match, over, under). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan lokasi geografis memiliki pengaruh signifikan terhadap kemungkinan terjadinya mismatch (Khoiruddin et al., 2024). Selain itu, mismatch juga berdampak pada aspek ekonomi, seperti produktivitas dan tingkat upah. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami ketidaksesuaian kompetensi dapat mengalami penurunan upah hingga 16,2% dibandingkan pekerja yang sesuai dengan kualifikasinya (Kaban & Rialdy, 2026).

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas penelitian, dilakukan triangulasi sumber data, yaitu dengan membandingkan data dari berbagai sumber seperti BPS, jurnal ilmiah, dan laporan pemerintah. Selain itu, penggunaan data sekunder dari lembaga resmi menjamin tingkat kepercayaan data yang tinggi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan data sekunder yang tidak secara langsung menggambarkan kompetensi individu secara spesifik, melainkan berdasarkan pendekatan proksi melalui tingkat pendidikan dan jenis pekerjaan. Meskipun demikian, metode ini tetap relevan dan banyak digunakan dalam penelitian ketenagakerjaan. Dengan pendekatan

metodologis ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pentingnya pendidikan berbasis kompetensi dalam menjawab kebutuhan dunia kerja serta mengurangi kesenjangan keterampilan di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Pendidikan Berbasis Kompetensi

Pendidikan berbasis kompetensi (PBK) merupakan pendekatan pendidikan yang menitikberatkan pada pencapaian kemampuan nyata yang harus dimiliki peserta didik, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap yang terintegrasi dalam suatu performa kerja. Dalam konsep ini, keberhasilan pembelajaran tidak hanya diukur dari penguasaan teori, tetapi dari kemampuan individu dalam menerapkan pengetahuan tersebut secara praktis sesuai standar tertentu. Oleh karena itu, PBK bersifat *outcome-based*, yaitu berorientasi pada hasil belajar yang terukur dan relevan dengan kebutuhan nyata. Prinsip utama PBK meliputi orientasi pada capaian kompetensi, relevansi dengan kebutuhan industri, pembelajaran yang fleksibel dan kontekstual, serta sistem penilaian berbasis kinerja (*performance assessment*) yang menilai kemampuan riil peserta didik dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Kesesuaian PBK dengan kebutuhan dunia kerja menjadi sangat penting karena masih tingginya fenomena *skill mismatch* di Indonesia. Data menunjukkan bahwa sekitar 44,8% tenaga kerja mengalami ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan, dengan sebagian bekerja di atas atau di bawah kompetensinya. Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa lulusan sering belum memiliki keterampilan praktis seperti komunikasi, kerja tim, berpikir kritis, dan penguasaan teknologi yang justru sangat dibutuhkan di dunia kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem pendidikan yang terlalu berorientasi pada teori belum mampu sepenuhnya menjawab kebutuhan industri. Oleh karena itu, penerapan pendidikan berbasis kompetensi menjadi solusi strategis untuk menciptakan keterkaitan (*link and match*) antara pendidikan dan dunia kerja, sehingga lulusan memiliki kesiapan kerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat daya saing tenaga kerja di era global.

2. Link and Match Pendidikan dan Industri

Di zaman dengan tuntutan globalisasi dan teknologi seperti sekarang ini, lembaga pendidikan baik sekolah atau perguruan tinggi dituntut untuk mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi tinggi sehingga bisa mengembangkan diri dan berkontribusi di masyarakat (Syafriani & Jamilus, 2025: 268).

Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah lembaga pendidikan harus dikelola oleh orang-orang yang profesional, terutama dalam hal manajemen sumber daya manusia atau SDM. Kedua, belakangan ini kurikulum seringkali berganti begitu juga dengan kebijakan lain yang terkait dengan pendidikan, sangat mudah berubah sehingga menuntut setiap tenaga pendidik dan staf untuk terus meningkatkan kompetensinya, agar bisa menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut dengan alasan yaitu, pertama karena kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ini akan langsung mempengaruhi kualitas pembelajaran dan tentunya ini ada kaitannya dengan mutu lulusan yang dihasilkan.

Jika analisis pekerjaan ini tidak dilakukan dengan baik, terutama karena terbatasnya sumber daya manusia, atau pemahaman yang kurang tentang analisis pekerjaan, maka hal ini akan menyebabkan adanya ketidaksesuaian antara tanggung jawab pekerjaan dengan kompetensi yang dimiliki individu yang menempati posisi tersebut. Hal ini akan langsung berdampak pada efektivitas dan produktivitas kinerja Lembaga tersebut. Pembahasan dalam artikel ini terkait dengan bagaimana cara analisis pekerjaan, apa tantangan dan solusinya. Maka dengan adanya pemahaman mengenai analisis pekerjaan ini secara menyeluruh maka diharapkan nanti dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bekerja di lembaga pendidikan yang secara langsung memberikan dampak terhadap peningkatan mutu atau kualitas Pendidikan.

Dari hasil analisis literatur yang penulis lakukan maka didapat kesimpulan bahwa analisis pekerjaan sangat penting dan mendesak diterapkan di lembaga Pendidikan. Mereka harus diseleksi dan direkrut sesuai dengan hasil analisis pekerjaan agar didapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensinya sehingga ini akan berdampak nanti pada peserta didik dengan meningkatnya mutu lulusan.

3. Profil Lulusan Perbankan Syariah

Perubahan dunia kerja yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, digitalisasi, dan globalisasi menuntut perguruan tinggi untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi yang komprehensif. Kompetensi tersebut tidak lagi hanya berfokus pada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan teknis (hard skills), tetapi juga mencakup kemampuan interpersonal dan karakter (soft skills) yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja yang dinamis. Oleh karena itu, pengembangan hard skills dan soft skills harus dilakukan secara seimbang. Kompetensi Inti Lulusan: Hard Skills dan Soft Skills sebagai Indikator Kesiapan Kerja

Perubahan dunia kerja yang didorong oleh perkembangan teknologi, digitalisasi, dan globalisasi menuntut perguruan tinggi untuk menghasilkan lulusan dengan kompetensi yang komprehensif. Kompetensi tersebut tidak lagi cukup hanya berfokus pada penguasaan ilmu pengetahuan dan kemampuan teknis (hard skills), melainkan juga harus mencakup kemampuan interpersonal dan karakter (soft skills) yang dibutuhkan untuk beradaptasi dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Karena itu, pengembangan kedua aspek ini perlu dilakukan secara seimbang agar lulusan mampu bersaing dan memberikan kontribusi optimal di dunia kerja.

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012, merumuskan kompetensi lulusan melalui empat unsur utama, yaitu sikap, pengetahuan, keterampilan umum, dan keterampilan khusus. Keempat unsur ini menjadi acuan dalam penyusunan capaian pembelajaran lulusan, sehingga proses pendidikan tinggi diarahkan tidak hanya untuk menghasilkan penguasaan teori, tetapi juga kesiapan profesional yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Hard skills merupakan kemampuan teknis yang diperoleh melalui pembelajaran formal dan pelatihan sesuai bidang keilmuan. Kompetensi ini mencakup penguasaan konsep dan teori, kemampuan analisis, pemanfaatan teknologi informasi, pengolahan data, kemampuan mengoperasikan perangkat lunak yang relevan, penguasaan bahasa asing, serta kepemilikan sertifikasi profesi sesuai bidang keahlian. Dalam konteks dunia kerja saat ini, penguasaan teknologi digital, literasi data, dan kemampuan analisis menjadi kompetensi teknis yang semakin dibutuhkan di berbagai sektor industri.

Di sisi lain, soft skills merupakan kemampuan nonteknis yang berkaitan dengan sikap, karakter, dan kemampuan berinteraksi dengan orang lain. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan seseorang di dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, berpikir kritis, kreativitas, adaptabilitas, pemecahan masalah, etika profesional, dan manajemen waktu. Soft skills memungkinkan lulusan bekerja secara kolaboratif, menghadapi perubahan lingkungan kerja, serta mengambil keputusan secara efektif dalam berbagai situasi.

KKNI mengintegrasikan hard skills dan soft skills ke dalam capaian pembelajaran lulusan melalui empat komponen. Pertama, aspek sikap yang menekankan integritas, etika, tanggung jawab, serta penghargaan terhadap keberagaman. Kedua, aspek pengetahuan yang mencakup penguasaan konsep, teori, dan perkembangan ilmu pengetahuan sesuai bidang keahlian. Ketiga, keterampilan umum yang meliputi kemampuan berpikir logis, kritis,

sistematis, komunikatif, serta kemampuan bekerja sama dan memanfaatkan teknologi informasi. Keempat, keterampilan khusus yang berkaitan dengan kemampuan menerapkan keilmuan, menyelesaikan permasalahan secara profesional, dan menghasilkan solusi sesuai kebutuhan industri maupun masyarakat.

Keseimbangan antara hard skills dan soft skills menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan. Dunia industri saat ini tidak hanya mencari tenaga kerja dengan kompetensi teknis tinggi, tetapi juga individu yang mampu berkomunikasi secara efektif, bekerja dalam tim, memiliki kemampuan kepemimpinan, serta mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan organisasi. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu mengembangkan kurikulum berbasis capaian pembelajaran yang mengintegrasikan pembelajaran teori dengan pengalaman praktik, melalui program magang, proyek kolaboratif, penelitian terapan, sertifikasi kompetensi, serta kerja sama berkelanjutan dengan dunia usaha dan dunia industri.

Dengan demikian, penguatan kompetensi hard skills dan soft skills yang selaras dengan standar KKNI merupakan langkah strategis untuk meningkatkan relevansi pendidikan tinggi terhadap kebutuhan dunia kerja. Lulusan yang memiliki keseimbangan antara kompetensi teknis dan nonteknis akan memiliki daya saing lebih tinggi, lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, serta mampu memberikan kontribusi nyata bagi perkembangan organisasi, industri, dan pembangunan nasional

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sektor non-bank memiliki potensi yang sangat besar dalam mendorong pertumbuhan ekonomi serta membuka peluang kerja yang luas di Indonesia. Perkembangan industri keuangan non-bank yang semakin dinamis, terutama didorong oleh inovasi teknologi, menunjukkan bahwa sektor ini menjadi salah satu alternatif utama dalam penyerapan tenaga kerja di luar sektor perbankan konvensional. Hal ini menandakan pentingnya kesiapan sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut.

Selain itu, keterampilan digital (*digital skills*) menjadi kebutuhan utama yang tidak dapat diabaikan dalam menghadapi tuntutan dunia kerja modern. Transformasi digital yang terjadi di berbagai sektor industri menuntut tenaga kerja untuk memiliki kemampuan dalam penggunaan teknologi, analisis data, serta pemahaman terhadap sistem digital. Dengan

demikian, penguasaan keterampilan digital tidak hanya menjadi nilai tambah, tetapi telah menjadi kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh lulusan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2023). *Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)*. Jakarta: BPS.
- Kaban, M. B., & Rialdy, N. (2026). *The Gap Between Educational Output and Industrial Competency Needs*. International Journal of Global Accounting Management (IJGAM).
- Khoiruddin, M. A., et al. (2024). *Exploring Determinants of Education-Job Mismatch*. Jurnal Ekonomi Pembangunan.
- Kontan. (2026). *Aset industri keuangan syariah mencapai Rp3.131 triliun pada 2025*.
- Prayudhani, O. (2020). *Peta Ketidaksesuaian Kualifikasi Sektoral di Indonesia*. Jurnal Ketenagakerjaan.
- Syafriani, V. (2025). URGENSI ANALISIS PEKERJAAN PADA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN. *Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 6(1), 267–274.
- Ikmal, M. F., Sakinah, N., Nuril Jannah, F., Nury Mawaddah, N., & Hidayati, A. N. (2026). Fintech Syariah Dalam Ekonomi Islam : Inovasi, Regulasi dan Impelementasi. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(3), 182–196.
- Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, “soft skills” versus “hard” business knowledge: A european study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411–422.