

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang serupa tentang pengembangan *soft skill* mahasiswa perbankan syariah dalam komunitas Generasi Baru Indonesia, untuk menunjukkan adanya penelitian terdahulu berikut ini adalah penelitian-penelitian terdahulu.

Adapun referensi yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.1.1. Penelitian yang dilakukan oleh (Ismail Marjuki, 2017), dengan judul Pengembangan Soft Skill Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Antasari Banjarmasin 2013).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui beragam tantangan yang dihadapi dan bagaimana strategi mahasiswa perbankan syariah untuk mengembangkan *soft skill* nya. Jenis penelitian ini adalah Kualitatif, teknik pengumpulan data menggunakan metode Wawancara. Adapun hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat dua kemampuan *soft skill* yang harus mahasiswa miliki dan tingkatkan yaitu *intrapersonal skill* dan *interpersonal skill*. Dari jenis *soft skill* tersebut terdapat tantangan yang dihadapi oleh mahasiswa yaitu kurangnya partisipasi, kesadaran, kedisiplinan, sifat buruk, dan kebiasaan buruk yang menghambat mahasiswa meningkatkan *soft skillnya*. Sedangkan strategi yang dilakukan mahasiswa untuk

meningkatkan *soft skillnya* yaitu bergabung dengan organisasi, meminta penilaian orang terdekat, berlatih menerima atau memberikan kritikan positif, menghargai dan mendengarkan orang lain, serta berkomunikasi secara bijak, jelas dan benar (Marjuki, 2017).

Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ini membahas tentang Pengembangan *Soft Skill* Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Antasari Banjarmasin 2013), sedangkan penelitian yang akan dilakukan membahas Pengembangan *Soft Skill* Mahasiswa Perbankan Syariah dalam Komunitas Generasi Baru Indonesia. Perbedaan lain terletak pada subjek penelitian dimana subjek penelitian ini adalah Mahasiswa Perbankan syariah UIN Antasari angkatan tahun 2013, sedangkan penelitian yang akan dilakukan subjeknya adalah Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Kendari yang tergabung dalam komunitas GenBI. Waktu dan tempat penelitian juga berbeda, tempat penelitian ini adalah kampus UIN Antasari Banjarmasin Jurusan Perbankan Syariah yang berada di KM. 4 Banjarmasin Timur Kalimantan Selatan.

Persamaan pada penelitian terletak pada objek penelitian yaitu sama sama membahas tentang Pengembangan *Soft skill* mahasiswa. Teknik pengumpulan data juga sama-sama menggunakan teknik wawancara.

2.1.2. Penelitian yang dilakukan oleh (Pramita Desi Rahmawati, 2012), dengan judul Pembelajaran Interpersonal untuk Pengembangan *Soft Skill* Mahasiswa (Studi kasus pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan bukti empiris bahwa pembelajaran interpersonal berpengaruh positif terhadap pengembangan soft skill mahasiswa. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan Kuisioner. Adapun hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, Terdapat pengaruh positif signifikan pembelajaran interpersonal terhadap pengembangan soft skill pada Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, hal ini berarti bahwa semakin baik pembelajaran interpersonal maka pemahaman diri mahasiswa semakin baik. (Rahmawati, 2012).

Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ini membahas tentang Pembelajaran Interpersonal untuk Pengembangan *Soft Skill* Mahasiswa (Studi kasus pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia), sedangkan penelitian yang akan dilakukan membahas Pengembangan Soft Skill Mahasiswa Perbankan Syariah Dalam Komunitas Generasi Baru Indonesia. Perbedaan lain terletak pada subjek penelitian dimana subjek penelitian ini adalah 250 Mahasiswa acak yang telah menempuh semester pertama dan mengikuti proses pembelajaran

interpersonal melalui program OCB dalam mata kuliah Komunikasi Bisnis, Bahasa Inggris I dan Bahasa Inggris II, sedangkan penelitian yang akan dilakukan subjeknya adalah Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Kendari yang tergabung dalam komunitas GenBI. Teknik pengumpulan data juga berbeda dimana penelitian ini menggunakan Kuisisioner sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi, serta waktu dan tempat penelitian juga berbeda. Persamaan pada penelitian terletak pada objek penelitian yaitu sama sama membahas tentang Pengembangan *Soft skill* Mahasiswa.

2.1.3. Penelitian yang dilakukan oleh (Budiamin Ramadhan, Faridah, & Muhammad Ardiansyah, 2020), dengan judul Peranan Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pengembangan Soft Skills Mahasiswa Di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran organisasi kemahasiswaan dalam mengembangkan *soft skills* mahasiswa FIP UNM. Jenis penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, dokumentasi, dan survey. Adapun hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peranan organisasi kemahasiswaan di tingkat Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar yaitu sebagai wadah pengembangan minat dan bakat mahasiswa seperti berkomunikasi, manajemen waktu, kepemimpinan serta menampung dan menyalurkan aspirasi

mahasiswa. BEM FIP UNM mengembangkan *soft skills* mahasiswa dalam manajemen pribadi seperti belajar disiplin, kemampuan interaksi seperti melatih mereka dalam berkomunikasi dan menjaga etika di lingkungan masyarakat (Ramadhan, 2020).

Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ini membahas tentang Peranan Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pengembangan Soft Skills Mahasiswa Di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar, sedangkan penelitian yang akan dilakukan membahas Pengembangan Soft Skill Mahasiswa Perbankan Syariah Dalam Komunitas Generasi Baru Indonesia. Perbedaan lain terletak pada subjek penelitian dimana subjek penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar yang tergabung dalam organisasi kemahasiswaan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan subjeknya adalah Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Kendari yang tergabung dalam komunitas GenBI. Waktu dan tempat penelitian juga berbeda, tempat penelitian ini berlokasi di Fakultas Ilmu Pendidikan tepatnya di jalan Tamalate I Kampus Tidung yang merupakan salah satu Fakultas dalam lingkup Universitas Negeri Makassar pada tanggal 07 Oktober s.d. 07 Desember 2020.

Persamaan pada penelitian terletak pada objek penelitian yaitu sama sama membahas tentang Pengembangan *Soft skill*

Mahasiswa, teknik pengumpulan data juga sama-sama menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi .

2.1.4. Penelitian yang dilakukan oleh (Elsa Ardiana & Eka Vidya Putra, 2019), dengan judul Organisasi Eksternal Kampus Sebagai Wadah Pengembangan *Soft Skill* Mahasiswa (Studi Kasus: Mahasiswa Universitas Negeri Padang Yang Mengikuti Organisasi Eksternal Kampus).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan *soft skill* seperti apa yang didapatkan mahasiswa setelah bergabung pada organisasi eksternal kampus. Jenis penelitian ini adalah kualitatif, teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara. Adapun hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, Organisasi kemahasiswaan secara kolektif memiliki sumber daya untuk mengembangkan *soft skill* anggotanya, sumber daya yang ada di organisasi eksternal kampus akan mengembangkan *soft skill* mahasiswa seperti kepemimpinan, kemampuan berkomunikasi, dan berfikir kritis (Ardiana, 2019).

Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ini membahas tentang Organisasi Eksternal Kampus Sebagai Wadah Pengembangan *Soft Skill* Mahasiswa (Studi Kasus: Mahasiswa Universitas Negeri Padang yang Mengikuti Organisasi Eksternal Kampus), sedangkan penelitian yang akan dilakukan membahas Pengembangan *Soft Skill* Mahasiswa Perbankan Syariah Dalam Komunitas Generasi

Baru Indonesia. Perbedaan lain terletak pada subjek penelitian dimana subjek penelitian ini adalah Mahasiswa Universitas Negeri Padang yang mengikuti organisasi eksternal kampus (HMI, KAMMI, PMII, IMM, GMNI), sedangkan penelitian yang akan dilakukan subjeknya adalah Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN Kendari yang tergabung dalam komunitas GenBI, serta waktu dan tempat penelitian juga berbeda.

Persamaan pada penelitian terletak pada objek penelitian yaitu sama sama membahas tentang Pengembangan *Soft skill*, teknik pengumpulan data yang dilakukan juga menggunakan metode wawancara.

2.1.5. Penelitian yang dilakukan oleh (Suranto, Famila Rusdianti, 2018), dengan judul Pengalaman Berorganisasi Dalam membentuk *Soft Skill* Mahasiswa.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengalaman berorganisasi dapat membentuk *soft skill* mahasiswa. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, pengalaman berorganisasi dapat membentuk *soft skill* mahasiswa, manfaat yang didapatkan diorganisasi yaitu diantaranya membantu dan meningkatkan *leadership, communication skill, teamwork*, memperluas jaringan atau *networking, problem solving* dan manajemen konflik. (Suranto, 2018).

Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ini membahas tentang Pengalaman Berorganisasi dalam membentuk *soft skill* mahasiswa, sedangkan penelitian yang akan dilakukan membahas Pengembangan Soft Skill Mahasiswa Perbankan Syariah Dalam Komunitas Generasi Baru Indonesia. Perbedaan lain terletak pada subjek penelitian dimana subjek penelitian ini adalah Sembilan mahasiswa pendidikan akuntansi yang aktif dalam berorganisasi dari unit organisasi yang berbeda, sedangkan penelitian yang akan dilakukan subjeknya adalah Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah IAIN kendari yang tergabung dalam komunitas GenBI. Waktu dan tempat penelitian juga berbeda, tempat penelitian ini berlokasi di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Persamaan pada penelitian terletak pada objek penelitian yaitu sama sama membahas tentang Pengembangan *Soft skill* Mahasiswa, teknik pengumpulan data juga sama-sama menggunakan teknik wawancara.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. *Soft Skill*

1. Pengertian *Soft Skill*

Menurut padanan kata bahasa Indonesia *soft skill* dapat diartikan sebagai keterampilan lunak atau keterampilan non teknis. Keterampilan adalah kecakapan seorang individu dalam

melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang untuk berkolaborasi, memecahkan masalah, dan bahkan menginspirasi atau menawarkan solusi dengan orang lain dalam suatu bidang pekerjaan dapat ditentukan oleh *soft talent* mereka, yang merupakan kesimpulan sosiologis untuk kecerdasan emosional (EQ) mereka (Pasla, 2009)

Dalam mengelola perilaku sendiri, *soft skill* adalah masalah kepribadian, keterampilan sosial, dan komunikasi. *Soft skill* juga mencakup kesadaran diri, berpikir kritis, pemecahan masalah, mengambil resiko yang diperhitungkan, manajemen waktu, pengendalian diri, integritas, kepercayaan diri, empati, inisiatif, dan sikap. Mereka juga termasuk kepercayaan, kehati-hatian, dan kapasitas untuk beradaptasi dalam keadaan apapun.

Menurut (Elfindri,2010:67), *soft skill* meliputi kecakapan hidup dan pengetahuan praktis bagi individu, kelompok, dan masyarakat secara keseluruhan. Selain itu, memiliki *soft skill* akan meningkatkan visibilitas seseorang di masyarakat. bakat dalam komunikasi, emosi, bahasa, dan dinamika kelompok serta bakat dalam etika, moral, sopan santun, dan agama semuanya penting. Namun, *hard skill* tidak ada hubungannya dengan hubungan interpersonal (Arlina, 2018).

Soft skill yang paling penting adalah kecerdasan emosional, yaitu kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi sendiri, serta memahami dan mempengaruhi emosi orang lain (Bradberry, 2009). Menurut Susanto (2012), 80% pencapaian manusia

didasarkan pada bagaimana berperilaku atau mengendalikan emosi ditempat kerja. Tujuan dari pelatihan *soft skill* adalah untuk memberikan orang kesempatan untuk mengambil kebiasaan baru dan meningkatkan hubungan mereka dengan orang lain.

Soft skill tidak hanya penting, tetapi sangat penting untuk sukses dalam profesi apapun (Mackay, 1988). *Soft skill* adalah kemampuan bekerja yang dapat digunakan untuk individu, dalam tim atau masyarakat, serta dengan kreatif. *Soft skill* berkaitan dengan komunikasi, emosi, bahasa, dan dinamika sosial, serta etika dan moralitas, kesopanan, dan spiritualitas, membantu individu berguna di masyarakat (Elfindri,2010).

Menurut Agus Wibowo dan Hamrin (2012) bahwa di luar kemampuan teknis dan akademik, *soft skill* menempatkan prioritas yang lebih tinggi pada keterampilan intrapersonal dan interpersonal. Ketika berbicara tentang ciri-ciri kepribadian, sosial, komunikasi, bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme yang menentukan hubungan dengan orang lain, konsep *soft skill* pada dasarnya merupakan pertumbuhan dari gagasan kecerdasan emosional. *Soft skill* yang berhubungan dengan social skill merupakan penumbuhan EQ (Pasla, 2009).

Soft skills berkaitan dengan hal-hal diluar kemampuan akademis dan kemampuan non teknis. Syamsu, Bachri Thalib (2010: 199) mengemukakan bahwa, “*Soft skills* merupakan keunggulan personal seseorang yang terkait dengan hal-hal non-

teknis, termasuk diantaranya kemampuan berkomunikasi, bersosialisasi, dan kemampuan mengendalikan diri sendiri”.

Soft skill dapat di artikan sebagai suatu kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan atau keahlian untuk mengelola proses pekerjaan dan hubungan antar sesama. Misalnya integritas (*integrity*), kepemimpinan (*leadership*), komunikasi (*communication*). *Soft skill* adalah sebuah istilah kemasyarakatan atau sosiologi untuk menunjukkan tingkat EQ seseorang, yang terdiri dari kelompok sifat kepribadian, di terima oleh masyarakat, komunikasi, bahasa, kebiasaan seseorang, keramahan, dan optimisme yang mencirikan hubungan dengan orang lain.

Menurut Widarto (2011: 27) *soft skill* akan dicerminkan melalui perilaku seseorang yang memiliki kepribadian. Perilaku tersebut akan muncul bila dibina dan diasah melalui pendidikan. Kelemahan pada aspek *soft skill* yang sudah melekat pada diri seseorang, untuk mengubahnya memerlukan usaha keras. Namun demikian *soft skill* bukan sesuatu yang stagnan. Kemampuan ini bisa diasah dan ditingkatkan seiring dengan pengalaman kerja.

Soft skill adalah dasar untuk sukses di bidang apa pun (Goleman, 1995). *Soft skill* merupakan kemampuan yang diperlukan seseorang untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan pekerjaan dikarenakan akibat yang bisa dirasakan adalah perilaku sopan santun, disiplin, keteguhan hati, kemampuan kerjasama, membantu orang lain dan lain

sebagainya. Keabstrakan kondisi tersebut mengakibatkan *soft skill* tidak mampu dievaluasi secara tekstual karena indikator-indikator *soft skill* lebih mengarah pada proses eksistensi seseorang dalam kehidupannya. (Widarto, 2011: 20).

Dari berbagai definisi tersebut dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya *soft skill* merupakan kemampuan yang diperlukan seseorang untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan pekerjaan dikarenakan akibat yang bisa dirasakan adalah perilaku sopan, disiplin, keteguhan hati, kemampuan kerjasama, membantu orang lain dan lainnya. Keabstrakan kondisi tersebut mengakibatkan *soft skill* tidak mampu dievaluasi secara tekstual karena indikator-indikator *soft skill* lebih mengarah pada proses eksistensi seseorang dalam kehidupannya.

2. Perbedaan *soft skill* dan *hard skill*

Menurut Bancino and Zevalkink, *soft skill* adalah suatu istilah sosiologis yang menunjuk pada sekelompok sifat kepribadian, keselarasan sosial, kemampuan berbahasa, kebiasaan personal, keramah-tamahan, dan optimisme seseorang yang menempatkan orang pada berbagai tingkatan. *Soft skill* melengkapi *hard skill*, yang diperlukan secara teknis dalam kehidupan. *Soft skill* adalah sifat personal yang penting untuk meningkatkan interaksi individual, prestasi kerja, dan prospek karir. (Burden & Dyrd, 1998: 129).

Berbeda dengan *hard skill* yang menunjukkan kecenderungan orang melakukan tugas atau aktivitas tertentu, *soft*

skill dapat digunakan secara luas tidak terbatas pada tugas atau aktivitas tertentu saja. Terdapat beragam definisi yang digunakan untuk menjelaskan maksud yang berkaitan dengan “*soft skill*”. Kebanyakan definisi tersebut berkaitan erat dengan gambaran personal, sikap, tabiat, dan juga tingkah laku; cara berkomunikasi, penyelesaian masalah dan kemahiran membuat keputusan serta proses mendesain organisasi.

Soft skill sangatlah berbeda dengan *hard skill* yang biasa disebut sebagai keterampilan keras atau keterampilan teknis, *hard skill* berkaitan dengan tugas atau situasi tertentu melibatkan pemahaman dan kemahiran, dalam aktivitas tertentu yang melibatkan metode, proses, prosedur, atau teknik. Keterampilan ini mudah diukur tidak seperti *soft skill* yang terkait dengan kepribadian seseorang. Oleh karena itu bagi tim penerimaan karyawan baru di suatu perusahaan, kompetensi teknis dan academia (*hard skill*) lebih mudah diseleksi, kompetensi ini dapat langsung dilihat pada daftar riwayat hidup, pengalaman kerja, indeks prestasi dan keterampilan yang dikuasai. Namun untuk aspek *soft skill* biasanya dievaluasi oleh psikolog melalui psikotes dan wawancara mendalam. (Widarto, 2011: 21)

Pengembangan *soft skill* jauh lebih sulit daripada pengembangan *hard skill* karena membutuhkan interaksi aktif dengan orang lain secara berkelanjutan dan kesediaan untuk menerima umpan balik perilaku, sementara *hard skill* dapat dipelajari dari buku atau pelatihan individu, *soft skill*

mebutuhkan kombinasi lingkungan dan orang lain untuk dikuasai.

Menurut Elfindri, dkk (2011: 175) *Soft skill* dapat menentukan arah pemanfaatan *hard skill*. Jika seseorang memilikinya dengan baik, maka ilmu dan keterampilan yang dikuasainya dapat mendatangkan kesejahteraan dan kenyamanan bagi pemilik dan lingkungannya. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki *soft skill* yang baik, maka *hard skill* dapat membahayakan diri sendiri dan orang lain.

Cara mengembangkan *soft skill* berbeda dengan cara mengembangkan *hard skill* karena *soft skill* juga berkaitan dengan bakat, hobi, atau karakter seseorang. *Soft talent* adalah jenis kemampuan yang lebih erat kaitannya dengan penerimaan emosional seseorang terhadap lingkungannya. Akibatnya, dampaknya lebih halus tetapi tetap terasa, seperti terhadap lingkungan baru, disiplin diri, ketekunan, kapasitas kerja tim, dan membantu orang lain. Banyak definisi *soft skill* dan *hard skill* dalam literatur membahas prinsip yang sama, meskipun menggunakan terminologi yang berbeda. *Soft skill*, misalnya, "perpaduan kemampuan interpersonal dan sosial" (Dixon et al. 2010:35). Di sisi lain, *hard talent* terdiri dari "kompetensi" teknis atau manajerial (Newell, 2002). *Hard skill*, seperti logika, pemikiran analitis, ketelitian, dan visi jangka panjang yang strategis adalah tanda-tanda kecerdasan kognitif. *Soft skill*, seperti kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan

keterampilan sosial, adalah ekspresi kecerdasan emosional. Sejalan dengan penelitian Muzio dan Fisher (2009) mengintegrasikan kecerdasan yang melekat dengan *soft skill* untuk motivasi, perilaku, dan aspek lain dari interaksi manusia.

3. Aspek soft skill

Berbagai pendapat dan kajian merumuskan bermacam-macam aspek *soft skill* yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Sebagian diantaranya, Klaus (2007) mendefinisikan:

“Keterampilan lunak mencakup perilaku manajemen pribadi, sosial, dan diri sendiri, yang meliputi berbagai jenis kemampuan dan sifat: memiliki keadaran diri, kepercayaan, kesungguhan, beradaptasi, berpikir kritis, sikap, inisiatif, empati, kepercayaan diri, integritas, pengendalian diri, kesadaran organisasi, kepopuleran, pengaruh, pengambilan resiko, pemecahan masalah, kepemimpinan, manajemen waktu, dan masih banyak lagi”.

Hasil survey yang dilakukan oleh National of Association of *Colleges an Employers* (2002) terhadap 457 pimpinan perusahaan di Amerika Serikat menyimpulkan bahwa kemampuan interaksi sosial (*soft skills*) dibutuhkan oleh seseorang untuk memperoleh kesuksesan di masyarakat. Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan data *kualitas-kualitas penting seorang juara* (Skala 1-5).

Tabel 2.1

**HASIL SURVEI NACE USA MENGENAI KUALITAS
LULUSAN PERGURUAN TINGGI YANG DIHARAPKAN
DUNIA KERJA**

No.	Kemampuan	Skor
1.	Kemampuan Komunikasi	(4,69)
2.	Kejujuran/ integritas	(4,59)
3.	Kemampuan Bekerjasama	(4,54)
4.	Kemampuan Interpersonal	(4,50)
5.	Beretika	(4,46)
6.	Motivasi/ inisiatif	(4,42)
7.	Kemampuan Beradaptasi	(4,41)
8.	Daya Analitikal	(4,36)
9.	Kemampuan Komputer	(4,21)
10.	Kemampuan Berorganisasi	(4,05)
11.	Berorientasi Pada Detail	(4,00)
12.	Kepemimpinan	(3,97)
13.	Kepercayaan Diri	(3,95)
14.	Ramah	(3,85)
15.	Sopan	(3,82)
16.	Bijaksana	(3,75)
17.	Indeks prestasi (> 3,00)	(3,68)
18.	Kreatif	(3,59)
19.	Humoris	(3,25)
20.	Kemampuan Berwirausaha	(3,23)

**Sumber: (Survey National Association of college and Employee, NACE 2002, dalam Elfindri, dkk. 2010)*

Berdasarkan table di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 20 kemampuan yang diperlukan di pasar kerja. Terlihat jelas bahwa kemampuan yang paling dibutuhkan oleh pasar kerja yaitu pada aspek *soft skill*.

Aspek *soft skill* dibandingkan dengan aspek *hard skill* lebih dibutuhkan dalam dunia kerja. Pada saat proses rekrutmen, kompetensi teknis dan akademis (*hard skill*) lebih mudah diseleksi berdasarkan dengan daftar riwayat hidup, pengalaman kerja, nilai, dan keterampilan yang dikuasai. Sedangkan untuk *soft skill* biasanya dievaluasi melalui psikotes dan wawancara yang lebih mendalam.

4. Pengembangan soft skill melalui organisasi

Pengembangan potensi mahasiswa merupakan proses yang disengaja dan sistematis dalam membiasakan/ mengkondisikan mahasiswa agar memiliki kecakapan dan keterampilan. Kecakapan dan keterampilan yang dimaksud bisa berarti sangat luas, yakni kecakapan personal (*personal skill*) yang mencakup kecakapan mengenali diri sendiri (*self awareness*) dan kecakapan berpikir rasional (*thinking skill*), kecakapan sosial (*social skill*), kecakapan akademik (*academic skill*), maupun kecakapan vokasional (*vocational skill*). (Widarto, 2011: 52).

Soft skill akan dicerminkan melalui perilaku seseorang yang memiliki kepribadian. Perilaku tersebut akan muncul bila dibina dan diasah melalui pendidikan. Organisasi sebagai salah satu kegiatan yang mampu dijadikan sebagai tempat untuk

mengembangkan *soft skill* yang dimiliki mempunyai arti sebagai suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama.

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisir, terpimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Kurnia, 2014). Sehingga, organisasi kemahasiswaan merupakan suatu persatuan dari berbagai pribadi dalam ruang lingkup sivitas akademika (dunia perkuliahan) dengan tujuan dan saling bekerja sama juga terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki dimana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut pemimpin dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Sebagaimana yang disebutkan dalam jurnal *Academy of Education Journal* tegasnya dalam artikel (Kurnia, 2014) dengan berorganisasi seorang mahasiswa selain mendapatkan pengalaman sosialisasi tambahan juga mendapatkan ilmu mengenai tanggung jawab yang sepatutnya dimiliki oleh seorang mahasiswa. Dengan berorganisasi inilah menjadi salah satu cara dalam mengembangkan *soft skill* pada diri mahasiswa.

Ada banyak cara untuk mengembangkan *soft skill* salah satunya melalui *learning by doing*. Selain itu *soft skill* juga bisa diasah dan ditingkatkan dengan cara mengikuti pelatihan-

pelatihan maupun seminar-seminar, atau dengan membiasakan diri berinteraksi dan melakukan aktivitas dengan orang lain.

Pengembangan *soft skill* memerlukan 3 hal penting sebagai berikut:

- a. *Hard work* (kerja keras), melalui pendidikan yang terencana, terarah dan didukung pengalaman belajar seseorang akan memiliki daya tahan dan semangat hidup bekerja keras. Etos kerja keras perlu dikenalkan sejak dini di kampus melalui berbagai kegiatan intra ataupun ekstrakurikuler. Mahasiswa di suatu kampus dengan tantangan ke depan yang lebih berat tentu harus mempersiapkan diri sedini mungkin melalui pelatihan yang menekan pada aspek *soft skill* baik secara sendiri ataupun kelompok.
- b. Kemandirian, ciri seorang yang mandiri adalah responsive, percaya diri dan berinisiatif, responsif berarti seseorang tanggap terhadap persoalan diri dan lingkungan. Menjaga kepercayaan diri seorang mahasiswa untuk memaksimalkan potensi mahasiswa harus sinergis dengan kerja kerasnya, ini menunjukkan bahwa kerja keras yang dilakukan akan memupuk rasa percaya diri mahasiswa. Kemandirian ditunjukkan juga dari inisiatif mahasiswa, inisiatif kerja sendiri *menampilkan usaha yang lebih maksimal dibanding dengan kerja karena dorongan orang lain, apalagi dibarengi ide kreatif serta inovatif.*

c. *Kerjasama tim, keberhasilan adalah buah kebersamaan, keberhasilan* menyelesaikan tugas kelompok adalah pola klasik yang masih relevan untuk menampilkan karakter ini. Pola pelatihan *outbond* yang sekarang sering diselenggarakan merupakan pola peniruan karakter ini.

Hasil dari ketiga hal tersebut adalah keteguhan, disiplin, percaya diri, perilaku sopan, kemampuan kerjasama, membantu orang lain pada setiap diri mahasiswa. Semua hasil tersebut merupakan kondisi abstrak. Keabstrakan kondisi tersebut mengakibatkan *soft skill* tidak mampu dievaluasi secara tekstual karena indikator-indikator *soft skill* lebih mengarah pada proses eksistensi seseorang dalam kehidupannya.

Menurut Idauli, dkk. (2021: 318) bahwa alasan utama mengapa berorganisasi dirasakan sangat menunjang terhadap perkembangan *soft skill* yang dimiliki mahasiswa karena organisasi menjadi wadah untuk belajar, mengembangkan, dan mempraktikkan berbagai kemampuan juga mengembangkan kapasitas diri mahasiswa berupa aspirasi, inisiasi, atau gagasan-gagasan positif dan kreatif yang dapat dituangkan dalam kegiatan organisasi. Selain itu, dengan berorganisasi kita dituntut untuk mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diamanahi dan diberikan, serta dengan berorganisasi kita dituntut untuk terus berkembang dan mampu mengikuti segala tuntutan dan situasi yang harus dihadapi dimana dalam proses tersebut membutuhkan berbagai macam *soft skill*. Sehingga dengan sendirinya organisasi

kemahasiswaan sangat berperan dan menunjang terhadap perkembangan *soft skill* diri mahasiswa.

Salah satu ajang yang cukup baik untuk mengembangkan *soft skill* adalah *melalui* pembelajaran dengan segala aktivitasnya dalam lembaga kemahasiswaan. (Widarto, 2011: 27-29).

Tabel 2.2
Jenis-jenis Soft Skill yang Mengalami Perkembangan

Jenis Soft Skill	Presentase
<i>Public speaking</i>	58%
kemampuan mengambil keputusan	82,4%
<i>Problem solving</i>	76,5%
Berpikir kritis	52,9%
Kepemimpinan	41,2%
Manajemen waktu	76,5%
Kerja sama dan kolaborasi	88,2%
Kemampuan beradaptasi	76,5%
Kreatif dan Inovatif	64,7%
Tanggung jawab	58,8%
Manajemen diri	5,9%

*Sumber: (Survey AoEJ: *Academy of Education Journal*, dalam Idauli, dkk. 2021)

2.2.2. Generasi Baru Indonesia (GenBI)

1. Pengertian GenBI

Generasi baru Indonesia atau yang biasa dikenal dengan sebutan GenBI komunitas mahasiswa penerima beasiswa Bank Indonesia (BI), yang didalamnya terdiri dari beberapa mahasiswa dari berbagai Perguruan Tinggi Negeri pada wilayah terpilih. Melalui GenBI para penerima beasiswa Bank Indonesia tidak hanya menerima bantuan berupa materi saja, melainkan dipilih dan direkrut oleh Bank Indonesia untuk diarahkan menjadi agen perubahan dan role model di kalangan pelajar, mahasiswa, dan masyarakat (*agent of change*), garda terdepan Bank Indonesia yang membantu menyampaikan informasi kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia (*front liners*) serta disiapkan untuk menjadi pemimpin Indonesia dimasa mendatang (*future leaders*).

Beasiswa Bank Indonesia diberikan memiliki beberapa tujuan yaitu, untuk meningkatkan angka partisipasi pendidikan tinggi, memotifasi generasi muda kalangan tidak mampu dan berpartisipasi untuk menyelesaikan pendidikan tinggi, serta untuk meningkatkan prestasi untuk menghasilkan SDM yang mandiri dan produktif. GenBI sendiri salah satu bentuk nyata dari program Sosial Bank Indonesia (PSBI) dalam meningkatkan kualitas mahasiswa sebagai generasi penerus

bangsa, yang dibimbing untuk berbagi energi untuk negeri melalui berbagai kegiatan yang melibatkan masyarakat umum secara langsung. Agar mereka menjadi komunitas yang kreatif, berwawasan luas, dan peduli terhadap kondisi masyarakat. Terbukti dengan adanya program beasiswa dari Bank Indonesia, potensi mahasiswa yang tergabung dalam komunitas GenBI mampu dimaksimalkan dengan baik oleh mereka, sehingga mereka bisa berkontribusi lebih untuk negeri melalui berbagai bidang program kerja yang mereka jalankan.

Bidang tersebut meliputi, bidang pendidikan, ekonomi, lingkungan hidup, sosial dan kesehatan masyarakat, dari berbagai bidang tersebut GenBI mewujudkannya kedalam berbagai bentuk kegiatan, diantaranya, dalam bidang pendidikan melakukan kegiatan mengajar di desa dan sekolah dengan mengenalkan materi Cinta Bangsa dan Pahami Rupiah, serta manfaat menabung, kemudian dalam bidang sosial dan kesehatan masyarakat mereka melakukan penggalangan dana untuk korban bencana alam dan juga kepada orang-orang yang membutuhkan, dan mengadakan kegiatan pemeriksaan kesehatan gratis untuk masyarakat yang kurang mampu (GenBI Bersinergi, 2018).

2. Sejarah GenBI

Bermula dari obrolan santai saat berbuka puasa bersama usai acara penandatanganan perjanjian kerjasama, pemberian Beasiswa antara Bank Indonesia dengan Universitas Indonesia, Universitas Islam negeri syarif Hidayatullah, Institut Pertanian Bogor dan Universitas Negeri Jakarta pada 03 Agustus 2011, muncul wacana untuk membentuk wadah berhimpun (komunitas) untuk menjalin komunitas dan interaksi, saling menginspirasi, memotivasi serta menjalin sinergi antara sesama mahasiswa penerima beasiswa Bank Indonesia.

Pada saat itu muncul beberapa kesepakatan, diantaranya adalah nama dan lambang untuk komunitas penerima beasiswa Bank Indonesia adalah Generasi Baru Indonesia (GenBI), membentuk tim perumus dan kelompok kerja yang bertugas untuk merencanakan pertemuan umum dan deklarasi yang dilaksanakan pada tanggal 11 November 2011 (11-11-11) serta menyusun rancangan Konstitusi Organisasi (Statuta, AD dan ART).

Generasi Baru Indonesia atau biasa dikenal dengan sebutan GenBI merupakan komunitas mahasiswa penerima beasiswa Bank Indonesia (BI), yang didalamnya terdiri dari beberapa mahasiswa dari berbagai perguruan Tinggi Negeri pada wilayah terpilih. Melalui GenBI para penerima Beasiswa Bank Indonesia tidak hanya menerima bantuan

berupa materi saja, melainkan dipilih dan direkrut oleh Bank Indonesia untuk diarahkan menjadi agen of change bagi masyarakat dan dirinya sendiri, garda terdepan Bank Indonesia yang membantu menyampaikan informasi kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia serta disiapkan untuk menjadi pemimpin Indonesia dimasa mendatang serta menjadi seorang wirausaha. Beasiswa Bank Indonesia memiliki beberapa tujuan yaitu:

1. Untuk meningkatkan angka partisipasi pendidikan tinggi
2. Memotivasi generasi muda kalangan tidak mampu
3. Berpartisipasi untuk menyelesaikan pendidikan tinggi
4. Serta untuk meningkatkan prestasi untuk menghasilkan SDM yang mandiri dan produktif.

GenBI sendiri salah satu bentuk nyata dari Program Sosial Bank Indonesia (PSBI) dalam meningkatkan kualitas mahasiswa sebagai generasi penerus bangsa, yang dibimbing untuk berbagi energi untuk negeri melalui berbagai kegiatan yang melibatkan masyarakat umum secara langsung. Agar menjadi komunitas yang kreatif, berwawasan luas, dan peduli terhadap kondisi masyarakat.

Semangat membentuk komunitas mahasiswa Penerima Beasiswa Bank Indonesia bergulir berbagai daerah melalui kegiatan pertemuan umum yang juga diisi dengan *learning forum* dalam bentuk dialog dan diskusi

terbuka yang membahas kondisi terkini dibidang makro dan mikro ekonomi serta social politik dengan narasumber yang kompeten dibidangnya.

3. Visi, Misi, dan Tujuan GenBI

Generasi baru Indonesia memiliki visi yaitu untuk menjadikan kaum muda Indonesia sebagai generasi yang kompeten dalam berbagai bidang keilmuan serta dapat membawa perubahan positif dan menjadi inspirasi bagi bangsa dan Negara.

Misi Generasi baru Indonesia adalah:

- a. Menggagas berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat untuk Indonesia yang lebih baik (INITIATE)
- b. Menjadi garda terdepan dalam melakukan aksi nyata untuk pembangunan bangsa (ACT) peduli dan berkontribusi untuk pemberdayaan masyarakat (SHARE)
- c. Berbagi inspirasi dan motivasi untuk menjadi energi bagi negeri (INSPIRE)

Tujuan Generasi baru Indonesia adalah:

- a. Frontliners Bank Indonesia, yaitu mengkomunikasikan kelembagaan dan berbagai kebijakan Bank Indonesia kepada sesama mahasiswa dan masyarakat umum

- b. Agents of change, yaitu menjadi agen perubahan dan role model di kalangan pelajar, mahasiswa, dan masyarakat
- c. Future leaders, yaitu menjadi pemimpin masa depan di berbagai bidang dan tingkatan. (GenBI, 2022)

2.2.3. Profesi Perbankan (Bankir)

1. Pengertian

Menurut undang-undang Nomor 10 tahun 1998 tentang perubahan dari UU No 7 tahun 1992 tentang perbankan, pengertian bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Bankir, seperti yang dikemukakan oleh Institut Bankir Indonesia, adalah seseorang yang bekerja di bank dan sedang atau pernah berkecimpung dalam bidang teknis operasional perbankan. Bankir yang professional adalah bankir yang memiliki integritas pribadi, keahlian dan tanggung jawab sosial yang tinggi serta wawasan yang luas agar mampu melaksanakan pola manajemen bank yang professional pula (Fahmi, 2020: 49).

Allah SWT berfirman dalam Al-Quran Surah An- Nisa ayat 29:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

/Terjemahnya:

“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”

Sebagai lulusan perbankan syariah nantinya yang kemudian ingin bekerja di bank syariah pula maka ia akan menjalankan tugasnya sesuai syariah yang mana selalu mengedepankan tujuan akhirnya, maka ia akan menjadi bankir yang beriman. Bankir yang beriman adalah tuntutan bukan pilihan, dan adauntutannya. Allah SWT. Berfirman dalam QS. Al-Baqarah 282 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya....”

Profesi bankir sangat erat kaitannya dengan dunia ekonomi dan bisnis. profesi bankir mau tidak mau ikut dalam gelombang perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis.

Bankir secara tradisional dipersepsikan sebagai tamu “juru hitung dan juru catat”. Pada waktu ini persepsi tersebut telah mengalami perubahan sejalan dengan kemajuan dan perkemabangan lingkungan dan limu. Dalam perkembangannya profesi bankir merupakan salah satu profesi yang sangat cepat terpengaruh oleh perubahan lingkungan, hukum, serta hubungan emosional (Suharto: 2011, 165).

Ikatan Bankir Indonesia (IBI) adalah satu- satunya organisasi profesi di Indonesia dan telah disahkan oleh menteri Kehakiman dan HAM dengan SK nomor C.35.HT.01.06.TH.2006 dan disaksikan oleh Gubernur Bank Indonesia dan Menteri Keuangan RI. IBI merupakan lembaga profesi bankir tunggal yang sesuai dengan kebutuhan dan memiliki kedudukan yang memadai baik dari kompetensi, legalitas, financial dan kelembagaan (Fahmi, 2020: 49).

Bankir adalah profesi yang paham cara menangani aliran keuangan, mengelola pinjaman, dan kredit dengan benar. Bahkan mereka adalah perwakilan dari profesi ini yang merupakan perantara dan operator dari sistem kredit seluruh negara. Lingkup aktivitas setiap bankir tidak hanya mencakup penyediaan jasa keuangan untuk perorangan dan badan hukum, tetapi juga pembelian / penjualan dana negara dan sekuritas, transaksi tunai dan tagihan.

2. Etika dan Profesionalitas seorang bankir

Etika kerja yang dibudayakan dengan baik akan memberikan keuntungan positif bagi perusahaan terutama dalam mendukung pencapaian tujuan. Munculnya sikap-sikap yang tidak beretika dalam bekerja seperti pemalas, tidak berdisiplin, tidak menghargai orang lain, mengabaikan tanggung jawab bekerja dapat bersumber dari berbagai faktor dari dalam dan luar diri karyawan (Fahmi, 2020: 52). Pendapat ahli ada yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja yaitu: keperluan kehidupan, nilai hidup, undang-undang, pendidikan, agama, dan budaya kerja (Yuosoff, 2003).

Profesionalisme menurut Khikmah (2005, 140-160) mempunyai beberapa makna yaitu pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, professional berarti moral. Lima konsep profesionalisme menurut Khikmah yaitu:

1. Hubungan dengan sesama profesi (*community affiliation*). Elemen ini berkaitan dengan pentingnya menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan.

2. Kebutuhan untuk mandiri (autonomy demand) yaitu suatu pandangan menyatakan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien atau yang bukan anggota profesi).
3. Keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi (belief self regulation) maksudnya bahwa yang paling berwenang dalam penilaian pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
4. Dedikasi pada profesi (dedication). Elemen ini merupakan pencerminan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki untuk tetap teguh dalam melaksanakan pekerjaannya meskipun imbalan ekstrinsik yang diterima dikurangi.
5. Kewajiban sosial (social obligation). Elemen ini menunjukkan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang didapatkan baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

Menurut Mulyani (2021: 22) untuk menjadi seorang bankir yang profesional, selain dibutuhkan kerja keras juga di butuhkan attitude yang baik meliputi:

- a. Taat kepada peraturan.
- b. Kejujuran dalam melaksanakan tugas.
- c. Menjaga kerahasiaan nasabah dan bank.
- d. Mempunyai sikap sopan santun.
- e. Loyal terhadap profesi dan bank tempat dia bekerja
- f. Mengindari conflict of interest.
- g. Lebih mementingkan atau mendahulukan tugas daripada kepentingan pribadi.
- h. Bertindak secara profesional dalam melakukan pencatatan atas suatu pelaporan.
- i. Mempunyai rasa ingin maju dan mau mengembangkan diri.

Etika yang baik akan menjadikan perilaku manusia menjadi terpuji dan mendapat penilaian yang positif dari orang sekitar serta tidak merugikan orang lain, nilai-nilai etika harus selalu menjadi landasan ataupun dasar pertimbangan untuk setiap tindakan manusia. Profesi banker pun dalam menjalankan profesinya juga harus menerapkan etika untuk melayani nasabah dengan baik agar nasabah selalu merasa dilayani dengan baik dan sepenuh hati.

Etika dapat dijadikan padoman dalam menjalankan kegiatan perbankan selain peraturan hukum yang menyertai kegiatan perbankan. Pelanggaran etika dalam kejahatan perbankan merupakan salah satu bentuk dari white collar crime, karena ciri-ciri yang dikemukakan telah terpenuhi oleh para pelakunya. Pertama, pelaku merasa tidak bersalah, karena

pekerjaan seperti itu telah lama dan berulang kali dilakukan. Kedua, mereka merasa tidak merugikan nasabah/masyarakat, tetap berhubungan baik dengan korbannya, dalam hal ini nasabahnya.

Etika dijadikan sebuah padoman dalam menjalankan profesi bankir karena lemahnya:

- a. Lemahnya pengawasan internal
- b. Pengawasan sebaiknya terintegritas dengan faktor-faktor non formal misalnya faktor gaya hidup, pergaulan, dan budaya masyarakat
- c. Belum ditaati secara ketat dengan penuh kesadaran prinsip-prinsip kode etik profesinya, karena hanya bersifat prinsip kode etik bankir.

Dalam perbankan, etika bankir wajib dipatuhi oleh semua bankir, jadi tidak hanya oleh karyawannya namun manajer cabang dan bagian atas lainnya juga harus memperhatikan etika tersebut. Beberapa etika yang harus diterapkan dalam bank adalah bank wajib memberi laporan kepada Bank Indonesia (BI) untuk mengetahui posisi kegiatan ekonomi yang dijalankannya.

Dalam hal keuangan, bank memiliki kewajiban untuk memberikan informasi laporan keuangannya setiap tahun yang diterbitkan pada media cetak untuk di konsumsi masyarakat. Sedangkan beberapa etika pelayanan bankir yang juga wajib dijalankan adalah sikap serta perilakunya, penampilannya, cara

bankir mengenakan pakaian, bagaimana seorang bankir berbicara kepada nasabah dan bagaimana bankir mempertahankan nasabahnya.

Etika bankir memang sangat besar manfaatnya bagi seorang bankir, mengingat profesi bankir bukanlah hal yang mudah, hal ini menjadikan seorang yang ingin bekerja menjadi bankir harus bisa menjalankan etika dengan baik. Etika bankir bagi seorang bankir memberikan rasa percaya diri, disegani dan juga dihormati oleh rekannya dan juga oleh nasabahnya.

Menjadi bankir pun juga harus bisa menarik calon nasabahnya agar bisa menjadi nasabah tetapnya. Hampir semua bank yang ada di Indonesia memiliki bankir yang professional, bahkan bank selalu mengupayakan untuk memberikan pelatihan dan training kepada semua bankirnya agar lebih professional dan siap bersaing. Dengan menerapkan etika bankir dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, profesi seorang bankir bisa menjadi profesi yang luar biasa.

Bankir harus bisa bekerja secara professional, untuk menjadi seorang professional menjalankan pekerjaan di dunia perbankan, bankir harus memiliki integritas yang tinggi. Seorang bankir professional harus memiliki pengetahuan, keahlian dan juga wawasan yang luas untuk menjalankan manajemen yang baik dan menyelesaikan pekerjaannya secara professional.

Menurut Mulyani (2021: 47-49) dalam menjalankan profesinya seorang bankir harus mengedepankan beberapa asas yang berkaitan erat dengan prinsip dan peranannya yaitu:

a. Prinsip kepercayaan (fiduciary principle)

Prinsip kepercayaan merupakan upaya menjaga kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat dikarenakan hubungan antara nasabah dengan pengusaha harus bersifat kontraktual.

b. Prinsip Kehati-hatian (prudential principle)

Mengupayakan agar penyelenggaraan kegiatan perbankan dilakukan dengan hati-hati, cermat, teliti dan bijaksana serta berupaya untuk menimalisirkan risiko yang akan terjadi sebagai akibat dari kegiatan usaha.

c. Prinsip Kerahasiaan (confidential principle)

Berkaitan dengan rahasia bank serta rahasia jabatan dari setiap pegawai bank serta pihak yang memiliki relasi dengan bank. Prinsip ini juga berbicara bahwa ada informasi tertentu yang harus dijaga dan tidak boleh diberitahukan kepada masyarakat luas secara terbuka dan wajib dirahasiakan.

d. Prinsip mengenal nasabah (know your customer principle)

Prinsip ini merupakan sebuah kewajiban dari penyelenggara perbankan untuk mengetahui nasabah. Dalam hal ini juga berbicara mengenai kewajiban untuk melaporkan transaksi atau nasabah yang mencurigakan.

e. Prinsip kepatuhan atas peraturan

Dalam prinsip ini mengatur mengenai kewajiban dari pihak penyelenggara layanan perbankan untuk tunduk kepada peraturan yang berlaku baik yang dikeluarkan oleh pemerintah maupun instansi yang terkait dalam sektor perbankan.

f. Prinsip kebenaran pencatatan

Merupakan inti dari pelaksanaan operasional perbankan dimana prinsip ini berbicara mengenai pedoman prosedur dalam hal pencatatan keuangan perbankan.

g. Prinsip kejujuran wewenang

Prinsip ini memiliki pengertian pemangku jabatan dalam perbankan wajib menggunakan wewenang dan jabatan serta haknya sesuai ketentuan yang berlaku.

h. Prinsip kehormatan profesi

Prinsip ini berbicara mengenai gambaran ideal mengenai profesionalisme individu. Professionalisme adalah “ideal moral yang merupakan dedikasi suatu profesi dan karakter moral pada para pelakunya. Karakter moral menurut definisi keutamaan dan kejahatan, banyak berkaitan dengan motif, sikap, aspirasi, dan cita-cita ataupun perilaku yang benar atau salah.” (Mike:1994, 59).

i. Prinsip kebersihan pribadi

Pengertian dari prinsip ini berbicara agar para bankir dalam melaksanakan tugasnya menjaga kehormatan diri dari dan tidak melakukan perbuatan tercela dan melanggar hukum.

j. Prinsip kesehatan persaingan

Dalam prinsip ini menekankan kepada para bankir dan pegawai bank untuk bersaing secara sehat dalam mengembangkan usahanya.

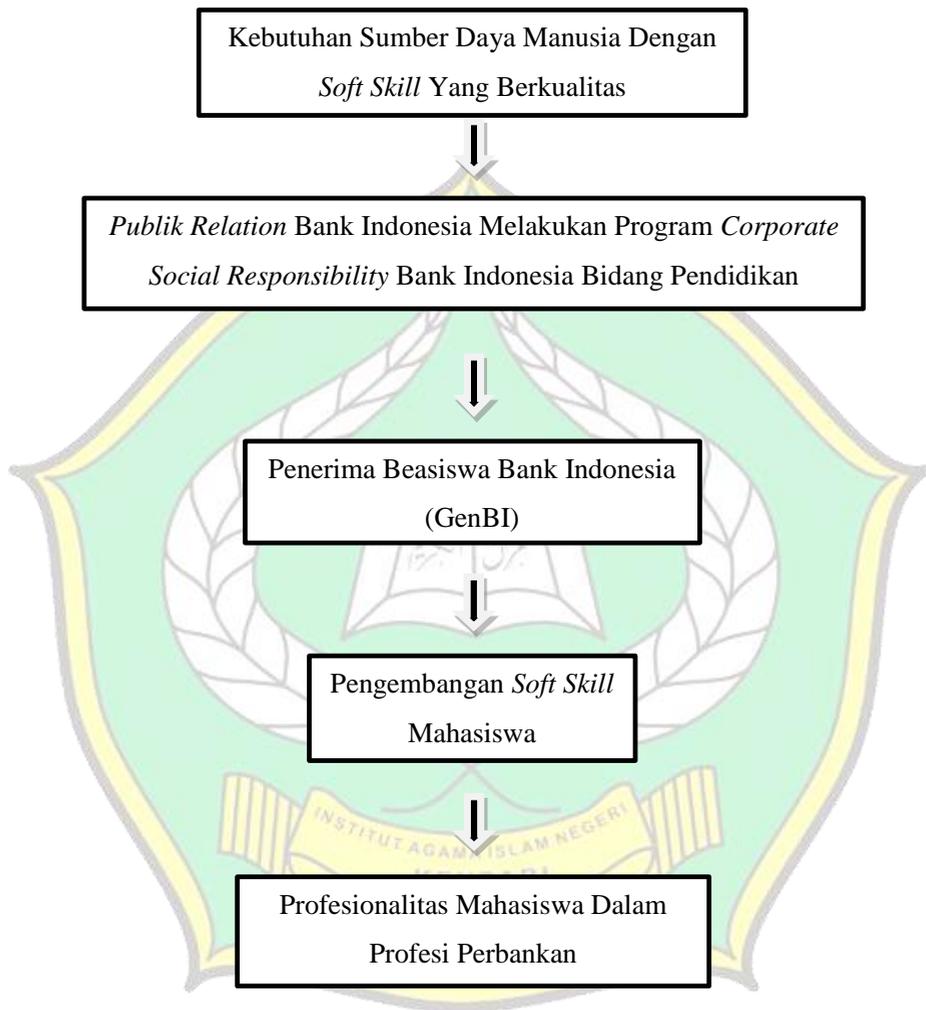
k. Prinsip keterbatasan keterangan

Prinsip keterbatasan keterangan memiliki tujuan agar para bankir tidak melakukan manipulasi data atau menutupi informasi untuk memperdaya pihak lain tetapi disisi lain bankir dituntut untuk menutupi informasi agar tidak terbuka secara luas apabila rahasia tersebut dirahasiakan.



2.3. Kerangka Pikir

Gambar 2.1.



Era globalisasi menuntut manusia memiliki keterampilan atau *soft skill* dalam setiap individu, Bank Indonesia menilai masih banyak generasi muda yang tidak dapat mengembangkan keterampilan dirinya

dengan baik. *Publik Relation* Bank Indonesia melakukan program *Corporate Social Responsibility* dalam bidang pendidikan dengan membentuk komunitas Generasi Baru Indonesia sebagai wadah pengembangan *skill* mahasiswa. Melalui komunitas Generasi Baru Indonesia *soft skill* dan profesionalitas mahasiswa dibentuk yang selanjutnya dapat diterapkan dalam berbagai profesi seperti perbankan.

