

# EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA



**TRANSFORMASI  
EKONOMI SUMBER DAYA  
MANUSIA  
DARI TRADISIONAL KE ERA DIGITAL**



Sanksi Pelanggaran Pasal 113  
Undang-undang Republik Indonesia No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak  
Cipta:

1. Setiap orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf I untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan atau pidana denda paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan atau huruf h, dan atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) dan 4 (Empat) tahun dan atau pidana denda paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
3. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan atau pidana denda paling banyak Rp. 4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

Bahrul Ulum, M.Pd., M. Wawan Gunawan, SE., ME.,  
Riskiyah Amiliyah, Nurhayati, Nabila Aulia, Disi,  
Cantika Taurina Putri, Yennyta Affadza, Nabila.

**EKONOMI SUMBER  
DAYA MANUSIA**

# **TRANSFORMASI EKONOMI**

**SUMBER DAYA MANUSIA  
DARI TRADISIONAL KE ERA DIGITAL**



# **EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA**

## **Transformasi Ekonomi Sumber Daya Manusia dari Tradisional ke Era Digital**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

*All Rights Reserved*

### **Penulis:**

Bahrul Ulum, M.Pd., M. Wawan Gunawan, SE., ME.,  
Riskiyah Amiliyah, Nurhayati, Nabila Aulia, Disi,  
Cantika Taurina Putri, Yennyta Affadza, Nabila.

### **Editor:**

M. Agus Muhtadi Bilhaq, M.Ag.

### **Layouter:**

Hahn Cheva

### **Desain Cover:**

Hahn Cheva

### **Diterbitkan Oleh:**

CV. Alfabeta Indonesia

Alfabeta Indonesia

Jl. Urip Sumoharjo No 007 Blok Dukumire

Desa Galagamba Kec. Ciwaringin

Kab. Cirebon – Jawa Barat 45167

[www.alfabetaindonesia.com](http://www.alfabetaindonesia.com)

Cetakan pertama, Oktober 2025

**ISBN 978-634-7129-85-7**

Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini. Tanpa izin tertulis dari penerbit.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga buku ini yang berjudul "*Transformasi Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dari Tradisional ke Era Digital*" dapat tersusun dan diselesaikan dengan baik. Buku ini hadir sebagai respons terhadap dinamika perubahan zaman yang menuntut kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menghadapi tantangan era digital dan globalisasi.

Transformasi peran dan pengelolaan SDM dari masa ke masa telah menjadi isu penting dalam berbagai sektor, baik pemerintahan, industri, maupun pendidikan. Melalui buku ini, penulis berupaya menghadirkan analisis komprehensif mengenai perjalanan evolusi SDM, peran negara dalam pengembangannya, tantangan yang dihadapi di era disrupsi, serta kebutuhan mendesak untuk membangun SDM yang tangguh, adaptif, dan berdaya saing global.

Isi buku ini mencakup kajian teoritis dan empiris, mulai dari sistem ketenagakerjaan tradisional, peran pendidikan dalam meningkatkan kualitas SDM, hingga model-model strategis pengembangan SDM masa kini. Harapannya, buku ini dapat menjadi rujukan bagi akademisi, praktisi, pembuat kebijakan, dan siapa pun yang peduli pada pembangunan manusia sebagai fondasi utama kemajuan bangsa. Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk penyempurnaan karya-karya berikutnya. Akhir kata, semoga buku ini dapat memberikan manfaat yang luas dan menjadi bagian dari kontribusi kecil dalam upaya besar memajukan kualitas SDM Indonesia menuju masa depan yang lebih baik.

Pontianak 13 Juni 2025

**Penulis**

# DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ii
<b>BAB 1</b>	
<b>PENDAHULUAN: MENGAPA SDM HARUS BERTRANSFORMASI?</b> .....	
1	
A. Pengantar Evaluasi Ekonomi dan SDM .....	2
B. Urgensi Adatasi SDM terhadap Perubahan Zaman.....	4
C. SDM dalam Pembangunan: Dulu VS Sekarang.....	6
D. Tetidaksiapan SDM Menghadapi Perubahan Teknologi.....	7
E. SDM sebagai Modal Pembangunan Nasional .....	10
F. Studi Kasus: Negara Berkembang yang Gagal Adaptasi SDM.....	12
<b>BAB 2</b>	
<b>SDM DI ERA TRADISIONAL: CIRI-CIRI DAN TANTANGANNYA</b> .....	
16	
A. Sistem Ketenagakerjaan Agraris dan Industri Awal .....	16
B. Rendahnya Produktivitas dan Tingkat Pendidikan.....	17
C. Peran Litbang dan Inovasi Teknologi SDA.....	18
D. Sistem Upah dan Perlindungan Tenaga Kerja Dulu.....	22
E. Peran Negara dalam Pembinaan SDM Tradisional .....	26
F. Studi Kasus: Pola Tenaga Kerja Indonesia Tahun 1970-an .....	28
<b>BAB 3</b>	
<b>PERUBAHAN PARADIGMA PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN</b> .....	
30	
A. Sistem Pendidikan Zaman Dahulu .....	30
B. Kurikulum dan Relevansi terhadap Dunia Kerja.....	37
C. Pergeseran dari Skill Manual ke Skill Digital .....	43
D. Pentingnya Soft Skills dan Adaptability di Era Modern .....	49
E. Model Pendidikan Berbasis Kebutuhan Industri .....	51
F. Studi Kasus: Pendidikan Vokasi Dulu VS Sekarang .....	57

## **BAB 4**

### **KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF HISTORIS**

<b>DAN MODERN.....</b>	<b>60</b>
A. Evolusi Jenis Pekerjaan: Dari Manual ke Otomatis .....	60
B. Ketimpangan Ketenagakerjaan dan Tantangannya .....	63
C. Migrasi Pekerja: Dulu dan Kini.....	65
D. Fleksibilitas Kerja dan <i>Gig Economy</i> .....	66
E. Peran Teknologi dalam Mengubah Struktur Kerja.....	69
F. Studi Kasus: Perbandingan Profesi Masa Lalu dan Profesi Masa Kini .....	70

## **BAB 5**

<b>DIGITALISASI DAN DISRUPSI SDM .....</b>	<b>73</b>
A. Industri 4.0 dan Kebutuhan Keterampilan Baru.....	73
B. Teknologi AI, Big Data, dan Robotik dalam Dunia Kerja .....	75
C. Resiko Ketertinggalan SDM Tradisional .....	80
D. Upskilling dan Reskilling di Era Digital .....	85
E. Membangun SDM yang Adaptif dan Fleksibel di Era Modern .....	87
F. Studi Kasus: Transformasi SDM di Industri Keuangan di Era Digital.....	89

## **BAB 6**

<b>KEWIRAUSAHAAN DULU DAN SEKARANG.....</b>	<b>92</b>
A. Pola Usaha Tradisional dan Kearifan Lokal.....	92
B. Teknologi sebagai Pendobrak Model Bisnis Lama .....	99
C. Starup dan Ekonomi Kreatif.....	104
D. Digitalisasi Entrepreneur dan E-Commerce.....	111
E. Peran Pendidikan Kewirausahaan .....	115
F. Studi Kasus: UMKM Tradisional VS UMKM Digital.....	118

## **BAB 7**

<b>KEBIJAKAN DAN REGULASI SDM DARI MASA KE MASA.....</b>	<b>122</b>
A. Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Zaman Lama .....	122
B. Perubahan Kebijakan Pendidikan dan Ketenagakerjaan .....	126
C. Desentralisasi dan Peran Pemerintah Daerah .....	130
D. Perlindungan Sosial dan Asuransi Pekerja Modern .....	133
E. Reformasi Regulasi untuk Era Digital.....	136
F. Studi Kasus: Evaluasi UU Ketenagakerjaan dalam Dua Dekade....	140

**BAB 8**

**INKLUSIVITAS SDM DI ERA KONTEMPORER** .....146

- A. Akses Pendidikan dan Pekerjaan Dulu dan Kini .....146
- B. SDM Perempuan dan Kesetaraan Gender .....151
- C. Penyandang Disabilitas dan Akses terhadap Dunia Kerja .....156
- D. SDM di Daerah 3T (Tertinggi, Terdepan, dan Terluar) .....161
- E. SDM dan Mobilitas Sosial.....166
- F. Studi Kasus: Dampak Digitalisasi pada Inklusivitas Pekerjaan .....168

**DAFTAR PUSTAKA**.....174

**PROFIL PENULIS** .....180

# BAB 1

## PENDAHULUAN: MENGAPA SDM HARUS BERTRANSFORMASI?

Gelombang perubahan di dunia kerja nggak cuma datang tapi *menerjang*. Era dirupsi ini bergerak makin cepat, ngubah segalanya secara eksponensial, bukan linear kayak dulu. Digitalisasi, robotik, AI, plus pola kerja hybrid atau remote, udah *ngehancurkan* fondasi organisasi konvensional. Ini bukan sekadar tren sementara; ini reset total.

Nah, di tengah badai perubahan ini, posisi Sumber Daya Manusia (SDM) seringkali *kepleset*. Dulu, fungsi HR kebanyakan muter di urusan administratif: ngitung gaji, ngurus cuti, ngisi formulir kerjaan yang gampang banget *digaplok* otomatisasi. Tapi sekarang? **Tuntutannya beda 180 derajat**. SDM ditagih jadi *mitra strategis*, bukan sekadar pendukung. Mereka harus bisa bantu pemimpin organisasi navigasi di tengah ketidakpastian, tentuin arah, bahkan jadi garda depan ngadepin krisis talenta.

Jujur, kalau kita tilik kebanyakan jawabannya serem. Banyak departemen SDM masih *jeblok* di zona nyaman sistem lama. Padahal, kebutuhan transformasi udah nggak bisa ditunda. Ini bukan cuma masalah ganti software HR atau bikin aplikasi absen digital. **Yang diperlukan itu perubahan total**: mulai dari *mindset*, budaya kerja, struktur peran, sampe kompetensi individu orang HR-nya sendiri.

Di era dirupsi yang kian cepat ini, dunia kerja menghadapi perubahan mendasar yang tidak lagi bersifat linear, melainkan eksponensial. Transformasi digital, otomatisasi, kecerdasan buatan, dan pola kerja fleksibel hanyalah sebagian dari arus besar yang menggeser fondasi organisasi modern. Dalam konteks ini, peran Sumber Daya Manusia (SDM) tidak lagi sekadar administratif atau pendukung, tetapi menjadi mitra strategis yang menentukan arah dan keberhasilan organisasi. Pertanyaannya: Apakah fungsi SDM saat ini sudah cukup adaptif? Sudahkah SDM siap menghadapi masa depan yang terus bergerak dinamis? Jawaban jujur dari pertanyaan ini sering kali menuntut adanya

transformasi baik secara sistem, budaya kerja, peran, hingga kompetensi personal SDM itu sendiri.

Buku ini hadir untuk menjawab kebutuhan mendesak tersebut. Melalui pembahasan yang lugas dan berbasis pada perkembangan terkini, kita akan menelusuri mengapa transformasi SDM bukan lagi sebuah pilihan, melainkan sebuah keharusan. Kita akan mengkaji berbagai alasan mendasar, mulai dari tuntutan eksternal seperti perubahan teknologi dan pasar tenaga kerja, hingga faktor internal seperti budaya organisasi dan ekspektasi karyawan generasi baru. Lebih dari sekadar menjelaskan "mengapa", buku ini juga akan memberi gambaran awal tentang "bagaimana" transformasi SDM bisa dijalankan secara efektif—dengan pendekatan humancentric, berbasis data, dan selaras dengan tujuan strategis organisasi. Transformasi SDM adalah perjalanan panjang yang penuh tantangan, tetapi juga menjanjikan peluang besar. Mari kita mulai perjalanan ini dengan pemahaman yang kuat tentang urgensinya.

Transformasi SDM bukan hanya soal mengadopsi teknologi baru atau mengganti sistem kerja lama dengan sistem digital. Inti dari transformasi ini adalah *pergeseran paradigma*—dari SDM yang bersifat administratif menjadi SDM yang strategis, dari pengelolaan birokratis menjadi pengembangan potensi manusia yang adaptif, kreatif, dan berkelanjutan.

Dengan pendekatan praktis dan inspiratif, buku ini ditujukan tidak hanya untuk para praktisi HR, tetapi juga untuk pimpinan organisasi, akademisi, dan siapa pun yang peduli pada masa depan dunia kerja. Karena masa depan bukan menunggu SDM berubah—masa depan membutuhkan SDM yang mampu membentuknya.

## **A. PENGANTAR EVOLUSI EKONOMI DAN SDM**

Perjalanan ekonomi dunia telah mengalami berbagai fase perubahan yang berdampak langsung pada peran dan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Mulai dari era agraris, revolusi industri, hingga kini memasuki era digital dan ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge economy*), manusia selalu menjadi aktor utama di balik kemajuan ekonomi. Namun, peran manusia—dan cara mengelolanya—tidak pernah statis. Ia selalu bertransformasi mengikuti tuntutan zaman.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seluruh individu yang bekerja atau dapat bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi atau perusahaan dalam bentuk tenaga, pikiran, kemampuan, dan kreativitas untuk mencapai tujuan tertentu.

Pada era agraris, tenaga manusia berperan dalam aktivitas fisik berbasis lahan dan hasil bumi. SDM pada masa ini dikelola secara tradisional dan tidak terlalu kompleks, karena sistem ekonomi dan sosial masih sederhana.

Kemudian datang Revolusi Industri pada abad ke-18 dan 19, yang memperkenalkan mesin, pabrik, dan sistem produksi massal. Di sinilah muncul kebutuhan terhadap manajemen tenaga kerja, jam kerja, keselamatan kerja, dan pembagian tugas. Konsep-konsep awal manajemen SDM mulai terbentuk.

Memasuki abad ke-20, dunia memasuki fase ekonomi industri-modern, di mana efisiensi, produktivitas, dan struktur organisasi menjadi pusat perhatian. SDM dilihat sebagai aset produktif yang perlu dikembangkan melalui pelatihan, manajemen kinerja, dan kebijakan ketenagakerjaan yang terstruktur.

Kini kita berada dalam era digitalisasi dan ekonomi berbasis inovasi, di mana teknologi berkembang lebih cepat dari kemampuan banyak organisasi untuk beradaptasi. Dunia kerja menjadi lebih fleksibel, kompetitif, dan tidak lagi dibatasi oleh lokasi geografis. Perusahaan harus bersaing dalam hal kecepatan inovasi, bukan hanya produksi. Dalam konteks ini, SDM bukan sekadar pelaksana, tetapi menjadi katalis perubahan dan pencipta nilai tambah.

Transformasi ekonomi ini menuntut paradigma baru dalam pengelolaan SDM:

- a. Dari *command and control* menjadi *collaboration and empowerment*
- b. Dari sekadar mengatur pekerjaan menjadi menciptakan pengalaman kerja
- c. Dari fokus pada kepatuhan menjadi fokus pada pengembangan potensi

Maka, memahami evolusi ekonomi adalah langkah awal untuk menyadari bahwa transformasi SDM bukan pilihan, tetapi kebutuhan. SDM harus mampu menjawab tantangan zaman, mengantisipasi masa depan, dan menjadi mitra strategis dalam mencapai keunggulan kompetitif organisasi.

Transformasi yang terjadi tidak hanya bersifat eksternal, tetapi juga menyentuh struktur internal organisasi. Kebutuhan akan SDM yang tidak hanya *mampu bekerja*, tetapi juga *mampu belajar dan berinovasi secara berkelanjutan*, menjadi sangat krusial. Di tengah gelombang

otomatisasi dan kecerdasan buatan, nilai tambah manusia justru terletak pada hal-hal yang tidak dapat digantikan oleh mesin: empati, kreativitas, pemikiran kritis, dan kemampuan membangun hubungan.

Oleh karena itu, organisasi tidak lagi bisa mengelola SDM dengan cara lama. Pendekatan transaksional harus bergeser menjadi transformasional. Sistem rekrutmen, pengembangan, hingga retensi karyawan harus didesain ulang agar mampu menyesuaikan dengan ekosistem ekonomi baru yang serba cepat dan kompleks.

Dalam konteks ini, evolusi ekonomi dan SDM adalah dua sisi mata uang yang saling mempengaruhi. Ketika ekonomi berubah, cara organisasi memandang dan mengelola manusia pun harus ikut berubah. Sebab pada akhirnya, keberhasilan organisasi di masa depan sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam mengelola SDM yang adaptif, relevan, dan siap menghadapi tantangan global yang terus berkembang.

#### Evolusi SDM: Dari Administratif ke Transformasional

Sejalan dengan perubahan lanskap ekonomi, SDM juga mengalami evolusi peran yang signifikan:

Transformasi ini menunjukkan bahwa SDM tidak bisa dikelola dengan pendekatan lama. Perubahan ekonomi global, teknologi, dan ekspektasi tenaga kerja menuntut SDM untuk terus berkembang—bukan hanya mengikuti perubahan, tetapi menjadi penggerak perubahan itu sendiri.

Maka, memahami evolusi ekonomi dan SDM bukan hanya soal sejarah, tetapi juga menjadi dasar penting untuk menjawab tantangan masa depan: bagaimana membentuk

SDM yang relevan, tangguh, dan berdampak di tengah dunia yang terus berubah.

## **B. URGENSI ADAPTASI SDM TERHADAP PERUBAHAN ZAMAN**

Perubahan zaman tidak bisa dihindari, dan dampaknya terasa nyata di berbagai aspek kehidupan—termasuk dalam dunia kerja. Inovasi teknologi, globalisasi, perubahan demografi, dan pergeseran nilai-nilai generasi baru menjadi faktor-faktor utama yang membentuk wajah organisasi modern. Di tengah perubahan tersebut, SDM dituntut untuk tidak hanya mampu mengikuti perkembangan, tetapi juga cepat beradaptasi dan bahkan menjadi pelopor transformasi.

## 1. Disrupsi Teknologi dan Digitalisasi

Organisasi. Tanpa SDM yang mampu beradaptasi, strategi bisnis, teknologi canggih, dan modal besar Kemunculan teknologi baru seperti artificial intelligence (AI), big data, internet of things (IoT), dan otomatisasi telah mengubah cara kerja secara mendasar. Proses kerja yang sebelumnya memakan waktu kini dapat dilakukan secara otomatis dan efisien. Hal ini menggeser kebutuhan keterampilan: pekerjaan rutin dan administratif makin berkurang, sementara peran-peran yang membutuhkan kreativitas, kolaborasi, dan pemikiran strategis semakin dicari.

Jika SDM tidak mampu mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi baru yang dibutuhkan organisasi, maka perusahaan akan tertinggal dalam kompetisi. Adaptasi di sini bukan hanya soal teknologi, tetapi juga soal mentalitas terbuka terhadap perubahan (growth mindset).

## 2. Perubahan Demografi dan Ekspektasi Generasi Baru

Generasi milenial dan Gen Z kini mendominasi angkatan kerja. Mereka membawa nilai-nilai baru: kebutuhan akan makna dalam pekerjaan, fleksibilitas waktu dan tempat kerja, kesempatan berkembang, dan kepedulian terhadap keberlanjutan (sustainability). Ini memaksa organisasi untuk menyesuaikan pendekatan manajemen SDM agar tetap relevan dan mampu menarik serta mempertahankan talenta terbaik.

Tanpa adaptasi, perusahaan bisa kehilangan daya tariknya di mata generasi muda yang kritis dan selektif dalam memilih tempat kerja.

## 3. Persaingan Global dan Dinamika Bisnis

Pasar bisnis kini tidak lagi dibatasi oleh batas geografis. Perusahaan bersaing tidak hanya secara lokal, tetapi juga global. Ini menuntut kecepatan pengambilan keputusan, ketangkasan organisasi, serta kemampuan membangun tim lintas budaya dan waktu.

Peran SDM menjadi sangat strategis untuk menciptakan budaya organisasi yang adaptif, mendukung kolaborasi lintas fungsi dan negara, serta membangun kompetensi global. SDM harus mampu berpikir secara makro, sekaligus memahami dinamika mikro di dalam organisasi.

## 4. Ketidakpastian sebagai Kenormalan Baru

Peristiwa seperti pandemi, krisis ekonomi, dan konflik geopolitik telah menunjukkan bahwa dunia bisnis sangat rentan terhadap ketidakpastian. Dalam kondisi ini, organisasi yang memiliki SDM yang

tangguh (resilient), fleksibel, dan mampu mengambil keputusan dalam situasi ambigu akan lebih mampu bertahan dan bahkan tumbuh.

Mengapa Adaptasi SDM Menjadi Krusial? Karena manusia adalah inti dari setiap sekalipun tidak akan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Adaptasi bukan sekadar reaksi terhadap perubahan. Adaptasi adalah strategi untuk bertahan dan berkembang.

Organisasi yang berhasil bukanlah organisasi terbesar, tetapi yang paling cepat beradaptasi terhadap perubahan. Begitu pula dalam konteks SDM: mereka yang fleksibel, haus belajar, dan berani keluar dari zona nyaman akan menjadi penggerak utama keberhasilan organisasi di masa depan.

### **C. SDM DALAM PEMBANGUNAN: DULU VS SEKARANG**

Dalam setiap fase pembangunan, manusia selalu menjadi faktor penentu. Namun, cara pandang terhadap peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pembangunan mengalami perubahan signifikan seiring dengan berkembangnya ilmu, teknologi, serta kebutuhan zaman. Jika dahulu SDM diposisikan lebih sebagai “alat produksi”, kini SDM dianggap sebagai motor utama pembangunan yang mampu menciptakan nilai tambah, inovasi, dan keunggulan kompetitif.

#### **1. Peran SDM dalam Pembangunan di Masa Lalu**

Pada masa awal pembangunan—khususnya di negara berkembang setelah kemerdekaan—fokus utama adalah membangun infrastruktur fisik, stabilitas ekonomi, dan institusi pemerintahan. Dalam konteks ini, SDM diposisikan sebagai pelaksana program, bukan perancang masa depan.

Ciri-ciri peran SDM di masa lalu antara lain:

- a. Ditekankan pada kuantitas, bukan kualitas (misalnya: memperbanyak tenaga kerja, bukan meningkatkan kompetensinya).
- b. Peran SDM sering kali bersifat pasif dan administratif, mengikuti arahan tanpa ruang untuk berinovasi.
- c. Pendidikan dan pelatihan belum diarahkan untuk menghadapi kompleksitas perubahan global, tetapi lebih kepada pemenuhan kebutuhan dasar kerja.
- d. SDM belum sepenuhnya dianggap sebagai investasi jangka panjang, melainkan biaya operasional.

## 2. Peran SDM dalam Pembangunan Saat Ini

Pembangunan di era sekarang tidak lagi cukup hanya mengandalkan sumber daya alam atau infrastruktur fisik. Di era digital dan berbasis pengetahuan, keunggulan sebuah negara atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas manusianya—baik dari sisi kecerdasan, karakter, keterampilan, maupun daya inovasinya.

Ciri-ciri peran SDM masa kini:

- a. Ditekankan pada kualitas dan daya saing global.
- b. SDM diposisikan sebagai mitra strategis dalam merancang dan menggerakkan pembangunan.
- c. Pendidikan dan pelatihan lebih diarahkan pada soft skills, digital literacy, critical thinking, dan adaptability.
- d. SDM menjadi penggerak inovasi, bukan sekadar pelaksana tugas.

Kebijakan pembangunan modern kini berorientasi pada pengembangan human capital. Negara-negara yang berhasil seperti Singapura, Finlandia, atau Korea Selatan, menunjukkan bahwa keberhasilan ekonomi mereka tidak lepas dari investasi besar-besaran pada sektor pendidikan, pelatihan, dan sistem manajemen SDM yang adaptif.

Perubahan paradigma ini menuntut organisasi dan pemerintah untuk tidak lagi memandang pengembangan SDM sebagai pelengkap, melainkan sebagai fokus utama pembangunan. Negara atau perusahaan yang berhasil adalah mereka yang mampu menempatkan manusia sebagai pusat strategi pembangunan bukan hanya objek pembangunan, tetapi sebagai subjek utama yang membentuk arah dan hasil dari pembangunan itu sendiri.

### **D. KETIDAKSIAPAN SDM MENGHADAPI PERUBAHAN TEKNOLOGI**

Transformasi teknologi dalam dua dekade terakhir telah memicu perubahan mendasar dalam dunia kerja. Proses yang dulu dilakukan secara manual kini digantikan oleh sistem otomatis. Peran-peran kerja bergeser dari yang bersifat fisik dan administratif menjadi yang bersifat strategis dan berbasis data. Namun sayangnya, perubahan ini tidak selalu diiringi dengan kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM).

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa banyak tenaga kerja yang masih tertinggal dalam hal kompetensi digital, keterampilan berpikir

kritis, maupun kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja yang dinamis. Ketidaksiapan ini bukan hanya memperlambat transformasi organisasi, tetapi juga menciptakan kesenjangan kompetensi (skill gap) yang berpotensi menghambat pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

## 1. Realitas Ketertinggalan Kompetensi SDM

Laporan World Economic Forum (WEF) menunjukkan bahwa lebih dari 50% tenaga kerja global membutuhkan reskilling dalam lima tahun ke depan akibat perubahan teknologi. Di banyak negara berkembang, termasuk Indonesia, ketidaksesuaian antara kebutuhan industri dan kompetensi SDM menjadi hambatan besar dalam transformasi ekonomi digital.

Contoh nyata dapat dilihat di sektor manufaktur dan jasa:

- Otomatisasi dan penggunaan perangkat lunak ERP (Enterprise Resource Planning) mulai menggantikan tugas-tugas rutin.
- Namun banyak pekerja masih belum familiar dengan aplikasi dasar digital seperti spreadsheet, sistem kolaborasi daring, dan pemrosesan data sederhana.

## 2. Penyebab Ketidaksiapan SDM

### a. Kurikulum Pendidikan yang Tidak Relevan

Banyak institusi pendidikan masih menekankan hafalan dan teori, tanpa memberi ruang yang cukup untuk keterampilan digital praktis dan pemecahan masalah kompleks. Akibatnya, lulusan baru sering kali tidak siap menghadapi tantangan dunia kerja modern yang menuntut kecakapan teknologi.

### b. Minimnya Pembelajaran Sepanjang Hayat (Lifelong Learning)

Kebiasaan belajar berhenti setelah masuk dunia kerja. Banyak organisasi belum membudayakan upskilling dan reskilling secara berkelanjutan, sehingga karyawan terjebak dalam kompetensi lama yang tidak lagi relevan.

### c. Mindset Statis (Fixed Mindset)

Sebagian pekerja merasa nyaman dengan rutinitas lama dan menganggap teknologi sebagai ancaman, bukan peluang. Hal ini menimbulkan resistensi terhadap digitalisasi dan memperlambat proses adopsi teknologi di tempat kerja.

d. Kesenjangan Infrastruktur dan Akses

Di wilayah tertentu, akses terhadap teknologi, pelatihan daring, dan sumber belajar masih terbatas. Hal ini menciptakan kesenjangan digital yang memperburuk ketidaksiapan SDM, terutama di sektor UMKM dan daerah non-perkotaan.

3. Dampak Ketidaksiapan SDM

a. Kehilangan Peluang Inovasi dan Pertumbuhan

SDM yang tidak melek teknologi akan kesulitan menciptakan solusi baru. Akibatnya, perusahaan gagal berinovasi dan stagnan dalam kompetisi.

b. Pengangguran Struktural

Bukan hanya soal ketiadaan lapangan kerja, tetapi ketidakmampuan tenaga kerja mengisi posisi yang tersedia karena tidak memiliki keterampilan yang sesuai.

c. Kesenjangan Produktivitas

Produktivitas kerja tidak optimal jika teknologi tidak digunakan secara efisien. SDM yang tidak mampu mengoperasikan alat kerja modern berkontribusi pada inefisiensi operasional.

d. Disengagement Karyawan

Tekanan karena ketidakmampuan mengikuti sistem kerja baru dapat memicu stres, kehilangan motivasi, hingga burnout.

4. Urgensi Strategi Transformasi SDM

Menghadapi tantangan ini, organisasi dan pemerintah perlu menempatkan pengembangan SDM sebagai strategi utama dalam agenda transformasi digital.

Beberapa langkah penting yang dapat dilakukan antara lain:

a. Audit kompetensi digital SDM secara menyeluruh.

b. Integrasi pelatihan berbasis teknologi dalam kegiatan operasional harian.

c. Mendorong budaya belajar adaptif, dengan memberi insentif untuk pelatihan dan sertifikasi.

d. Memperkuat kolaborasi dengan institusi pendidikan agar lulusan lebih siap kerja.

- e. Menciptakan ekosistem teknologi yang inklusif, agar semua level karyawan dapat mengakses pembelajaran yang relevan.

Teknologi Bukan Masalah—SDM yang Tidak Siaplah Masalahnya, Teknologi tidak akan menggantikan manusia. Tapi manusia yang tidak mampu beradaptasi dengan teknologi akan tergantikan.

Ketidaksiapan SDM menghadapi perubahan teknologi bukan hanya isu teknis, tetapi menyangkut visi dan keberanian untuk berubah. Jika ingin bertahan dan tumbuh di era disrupsi, organisasi harus tidak hanya mengadopsi teknologi, tapi juga membangun SDM yang mampu mengelola, memimpin, dan berinovasi dengan teknologi tersebut.

## **E. SDM SEBAGAI MODAL PEMBANGUNAN NASIONAL**

Selama bertahun-tahun, pembangunan nasional sering diidentikkan dengan pertumbuhan ekonomi, infrastruktur fisik, atau sumber daya alam. Namun, dalam dinamika global saat ini, semakin disadari bahwa pembangunan sejati hanya akan berhasil jika ditopang oleh kualitas manusia yang unggul. Dengan kata lain, Sumber Daya Manusia (SDM) bukan sekadar pelaksana pembangunan, melainkan modal utama dan penggerak utamanya.

### **1. SDM: Dari Faktor Produksi Menjadi Aset Strategis**

Dalam teori ekonomi klasik, SDM dianggap sebagai salah satu faktor produksi, sejajar dengan tanah dan modal. Namun, paradigma ini mulai bergeser. Kini, di era ekonomi berbasis pengetahuan (knowledge-based economy), SDM dilihat sebagai modal intelektual dan aset strategis yang memiliki daya cipta, inovasi, dan kemampuan mengelola perubahan.

Negara-negara yang berhasil keluar dari jebakan negara berkembang seperti Korea Selatan, Irlandia, dan Singapura bukanlah negara dengan kekayaan alam melimpah. Keberhasilan mereka justru bertumpu pada investasi jangka panjang dalam pendidikan, riset, pelatihan, dan sistem manajemen SDM nasional yang modern.

### **2. Dimensi SDM sebagai Modal Pembangunan**

Peran SDM dalam pembangunan nasional mencakup berbagai dimensi, antara lain:

#### **a. Ekonomi**

SDM yang produktif akan meningkatkan efisiensi dan inovasi sektor industri, jasa, dan teknologi. Pekerja dengan keterampilan

tinggi menciptakan nilai tambah lebih besar, mendorong daya saing ekspor, serta menarik investasi asing.

## 2. Sosial

SDM yang berkualitas berkontribusi terhadap stabilitas sosial dan pengurangan kesenjangan. Pendidikan yang baik memperkuat mobilitas sosial, dan keterampilan yang relevan mencegah pengangguran struktural.

## 3. Kultural

SDM yang cerdas budaya dan adaptif teknologi dapat melestarikan identitas nasional di tengah globalisasi. Nilai-nilai integritas, gotong royong, dan kemandirian perlu dibawa ke dalam budaya kerja modern.

## 4. Politik

Warga negara yang berpendidikan tinggi, berpikir kritis, dan berdaya saing akan menciptakan masyarakat sipil yang kuat dan partisipatif, memperkuat demokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik.

## 3. Tantangan dalam Menjadikan SDM sebagai Aset Utama

Meskipun secara konsep banyak pihak telah menyetujui pentingnya SDM, implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan:

- Rendahnya kualitas pendidikan dasar hingga tinggi, terutama di daerah terpencil.
- Kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia industri (link and match).
- Kurangnya akses terhadap pelatihan dan pembelajaran sepanjang hayat.
- Kebijakan SDM yang belum konsisten dan berkelanjutan di tingkat nasional maupun daerah.

Jika tidak segera ditangani, tantangan ini akan menciptakan bonus demografi yang gagal dimanfaatkan. Indonesia, misalnya, tengah berada dalam masa bonus demografi hingga 2045—di mana proporsi penduduk usia produktif sangat besar. Tapi jika SDM-nya tidak kompeten, bonus ini justru bisa menjadi beban pembangunan.

#### 4. SDM Unggul sebagai Pilar Indonesia Emas 2045

Indonesia telah menetapkan visi jangka panjang: Indonesia Emas 2045, di mana negara ini diharapkan menjadi salah satu kekuatan ekonomi terbesar dunia. Untuk mewujudkannya, pembangunan SDM harus menjadi prioritas nasional yang konkret dan berkelanjutan. Ini mencakup:

- a. Reformasi sistem pendidikan nasional yang adaptif dan responsif terhadap perubahan teknologi.
- b. Penguatan pelatihan vokasi dan pendidikan karakter.
- c. Peningkatan kompetensi ASN, pemimpin daerah, dan pelaku industri.
- d. Penerapan sistem meritokrasi dan insentif berbasis kinerja di sektor publik dan swasta.

"Negara tidak dibangun oleh gedung dan jalan, tetapi oleh manusia-manusia yang berpikir, bermoral, dan bertindak untuk kemajuan bersama."

Menjadikan SDM sebagai modal utama pembangunan bukanlah pilihan, melainkan keniscayaan. Tanpa SDM yang unggul, transformasi teknologi, pertumbuhan ekonomi, dan reformasi birokrasi tidak akan bermakna. SDM bukan sekadar objek pembangunan—mereka adalah subjek utama yang menentukan arah, kecepatan, dan keberhasilan pembangunan bangsa.

#### F. STUDI KASUS: NEGARA BERKEMBANG YANG GAGAL ADAPTASI SDM

Kemajuan suatu bangsa tidak hanya ditentukan oleh kekayaan alam atau pertumbuhan ekonomi sesaat. Tanpa SDM yang siap, terampil, dan adaptif, sebuah negara rentan mengalami stagnasi bahkan kemunduran, terutama di era disrupsi teknologi dan globalisasi. Untuk menggambarkan hal ini, kita akan membahas **kasus Venezuela**, sebagai contoh nyata negara yang gagal mengelola transformasi SDM di tengah perubahan dunia.

##### 1. Latar Belakang Venezuela: Kaya Sumber Daya, Rawan Krisis

Venezuela adalah salah satu negara dengan cadangan minyak bumi terbesar di dunia, menjadikannya "negara kaya" secara sumber daya alam. Pada tahun 1970–1980an, Venezuela memiliki standar hidup tertinggi di Amerika Latin. Namun, sejak awal 2000-an, negara ini

menghadapi krisis multidimensi: ekonomi runtuh, angka kemiskinan melonjak, sistem layanan publik hancur, dan SDM tercerai-berai.

## 2. Ketergantungan Ekonomi dan Gagalnya Diversifikasi SDM

Selama masa kejayaannya, Venezuela terlalu mengandalkan sektor minyak sebagai mesin utama pembangunan. Saat harga minyak tinggi, negara ini mendapatkan devisa besar, namun dana tersebut tidak digunakan untuk penguatan sektor pendidikan, pelatihan kerja, atau inovasi SDM.

Ketika harga minyak anjlok pada 2014:

- a. Pendapatan nasional merosot drastis.
- b. Perekonomian lumpuh karena tidak ada sektor alternatif yang cukup kuat.
- c. Ketiadaan tenaga kerja yang adaptif menghambat reformasi ekonomi.

SDM diabaikan. Sistem pendidikan stagnan. Pekerja tidak disiapkan untuk dunia kerja yang berubah.

## 3. Tiga Pilar Ketidaksiapan SDM Venezuela

### Pendidikan Tidak Relevan dan Terfragmentasi

- a. Kurikulum tidak disesuaikan dengan kebutuhan pasar global atau keterampilan teknologi.
- b. Banyak sekolah kekurangan guru, fasilitas, dan anggaran.
- c. Generasi muda kehilangan akses terhadap pendidikan tinggi yang bermutu dan vokasional.

Ketiadaan Ekosistem Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi. Tidak ada sistem nasional untuk upskilling atau reskilling tenaga kerja.

- a. Sektor swasta tidak didorong berkontribusi pada pengembangan SDM.
- b. Ketika perusahaan mulai digitalisasi, tidak ada tenaga kerja lokal yang kompeten untuk mengisi kebutuhan tersebut.
  - Brain Drain (Eksodus Tenaga Profesional)
    - Akibat krisis, lebih dari 7 juta warga Venezuela bermigrasi (2023), sebagian besar adalah tenaga profesional seperti dokter, insinyur, dan akademisi.

- Negara kehilangan sumber daya manusia strategis, menyebabkan kekosongan kompetensi kritis di sektor kesehatan, energi, pendidikan, dan teknologi.

#### 4. Dampak Langsung terhadap Pembangunan Nasional

- Produktivitas nasional anjlok. Tidak ada SDM kompeten untuk menopang sektor ekonomi baru.
- Rendahnya daya saing global. Venezuela tertinggal jauh dalam indeks inovasi, indeks kualitas pendidikan, dan indeks kesiapan digital.
- Kemandekan reformasi kebijakan. Birokrasi tidak kompeten dalam merumuskan dan mengeksekusi kebijakan pembangunan.
- Keruntuhan layanan publik. Karena tidak ada tenaga profesional yang mampu mengelola sektor kesehatan, pendidikan, dan energi secara modern.

#### 5. Pembelajaran Strategis bagi Negara Berkembang

Venezuela memberi peringatan penting:

Sumber daya alam tidak akan bertahan jika manusia yang mengelolanya tidak dibangun.

Beberapa pelajaran penting:

- SDM harus ditempatkan sebagai fondasi pembangunan jangka panjang.  
Pembangunan fisik tanpa penguatan manusia hanya menciptakan kemajuan semu.
- Diversifikasi ekonomi harus ditopang oleh diversifikasi kompetensi SDM.  
Tanpa keterampilan digital, kewirausahaan, dan inovasi, perekonomian akan rapuh.
- Pendidikan harus dinamis dan terhubung dengan industri.  
Negara perlu membangun kurikulum fleksibel, pelatihan vokasi, dan program magang yang sesuai kebutuhan zaman.
- Investasi SDM bukan sekadar anggaran, tapi agenda strategis nasional.  
Negara harus punya visi jangka panjang, bukan respons sesaat terhadap krisis.

## 6. Bandingkan: Negara Maju Tanpa SDA, Tapi Berbasis SDM

Sebagai kontras, Singapura dan Korea Selatan adalah dua negara tanpa sumber daya alam yang melimpah, tapi sukses karena fokus membangun SDM sejak dini:

- Pendidikan bertaraf global.
- Fokus pada STEM, teknologi, dan kewirausahaan.
- Kebijakan reskilling nasional yang agresif dan terukur.
- SDM dianggap sebagai *aset negara*, bukan sekadar pekerja.

“Pembangunan tanpa SDM adalah bangunan tanpa fondasi.” Venezuela menjadi contoh nyata bahwa ketidaksiapan manusia dalam menghadapi perubahan lebih berbahaya daripada kekurangan sumber daya alam.

Studi ini menjadi alarm keras bagi banyak negara berkembang:

Tanpa strategi nasional penguatan SDM yang adaptif, negara bisa kaya hari ini—namun miskin dan tertinggal besok.

## **BAB 2**

# **SMD DI ERA TRADISIONAL: CIRI-CIRI DAN TANTANGANNYA**

### **A. SISTEM KETENAGAKERJAAN AGRARIS DAN INDUSTRI AWAL**

Masyarakat hukum adat (MHA) secara historis hidup dalam sistem ketenagakerjaan agraris yang berbasis pada hak ulayat atas tanah, hutan, air, dan sumber daya alam lainnya. Kehidupan kerja mereka terikat pada aktivitas tradisional seperti berladang, menggembala, berburu, memungut hasil hutan, dan memancing. Sistem kerja ini bersifat komunal, berlandaskan hukum adat (*living law*), dan menyatu dengan nilai-nilai budaya serta spiritualitas lokal. Kerja bukan semata-mata aktivitas ekonomi, tetapi juga bagian dari pengabdian terhadap komunitas dan lingkungan.

Transformasi mulai terjadi ketika wilayah-wilayah adat menjadi sasaran ekspansi industri melalui sektor kehutanan, pertambangan, dan perkebunan besar. Proses ini memicu perubahan struktural dalam sistem kerja masyarakat adat. Mereka mulai kehilangan akses terhadap lahan dan sumber daya tradisional, sekaligus dipaksa untuk berpindah menjadi buruh industri yang tidak memiliki keterampilan teknis memadai. Sistem kerja agraris yang telah lama menjadi basis penghidupan mereka tergerus oleh masuknya model industri kapitalistik.

Peralihan ini tidak diiringi dengan pengakuan hukum dan perlindungan terhadap hak-hak kerja tradisional masyarakat adat. Akibatnya, terjadi marginalisasi sumber daya manusia (SDM) masyarakat hukum adat dalam sistem industri. Mereka menghadapi keterbatasan akses terhadap pendidikan, kesehatan, pelatihan keterampilan, serta tidak memiliki posisi tawar dalam dunia kerja industri yang modern. Kondisi ini diperburuk oleh lemahnya peran pemerintah daerah dalam menetapkan pengakuan hukum terhadap keberadaan MHA sebagai subjek hukum yang sah. Ketimpangan semakin tajam karena kerangka hukum nasional cenderung mendukung kepentingan modal dan investor, sementara masyarakat adat justru mengalami pemiskinan struktural dan

terpinggirkan dari proses pembangunan. Meskipun ada pengakuan secara yuridis dalam UUD 1945 dan sejumlah undang-undang sektoral, implementasinya masih lemah dan tidak menyentuh persoalan mendasar dalam hal ketenagakerjaan dan pengembangan SDM.

Maka pencarian bahan lebih ditekankan pada bahan-bahan primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang relevan digunakan untuk melihat dan menentukan seberapa jauh MHA memiliki peluang dan harapan sebagai legal standing atau badan hukum yang fungsional.

## **B. RENDAHNYA PRODUKTIFITAS DAN TINGKAT PENDIDIKAN**

Sebagian besar hidup dalam sistem ketenagakerjaan agraris tradisional, menghadapi berbagai kendala dalam peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Salah satu persoalan utama adalah rendahnya tingkat pendidikan di kalangan MHA. Akses pendidikan yang terbatas menyebabkan masyarakat adat sulit bersaing dalam dunia kerja modern dan tidak mampu memenuhi kualifikasi kerja di sektor industri atau pemerintahan. Hal ini juga menghambat mereka untuk memahami dan memperjuangkan hak-hak konstitusional serta hukum atas tanah dan sumber daya mereka. Keterbatasan pendidikan ini berdampak langsung pada rendahnya produktivitas kerja masyarakat adat. Mereka tidak memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk menyesuaikan diri dengan sistem produksi industri yang modern. Dalam banyak kasus, alih-alih diberdayakan, MHA justru dimarginalkan dan hanya diposisikan sebagai tenaga kerja kasar atau tidak produktif secara ekonomi dalam struktur industri yang sedang berkembang.

Lebih lanjut, produktivitas yang rendah juga dipengaruhi oleh tidak adanya pengakuan hukum yang jelas terhadap status tanah adat dan hak-hak tradisional. Ketika lahan ulayat mereka diambil alih untuk kepentingan perusahaan atau pemerintah tanpa ganti rugi atau pengakuan yang layak, maka MHA kehilangan sumber produktivitas utamanya. Akibatnya, mereka menjadi kelompok yang tersingkir dari sistem ekonomi nasional dan tidak mendapat peluang pengembangan diri.

Dengan kata lain, rendahnya produktivitas dan tingkat pendidikan di kalangan MHA merupakan akibat dari keterbatasan akses terhadap layanan publik, lemahnya perlindungan hukum, dan minimnya intervensi negara untuk mendorong pemberdayaan SDM masyarakat adat. Tanpa perubahan kebijakan yang berpihak, MHA akan terus berada dalam lingkaran ketertinggalan dan ketidakberdayaan di tengah arus pembangunan nasional.

Keadaan tenaga kerja yang mempunyai aneka macam latar belakang budaya, nilai, usia, tingkat pendidikan, yang dibawa pegawai atau karyawan kedalam organisasi mempunyai dampak terhadap MSDM dalam upaya mengembangkan praktek-praktek dan kebijaksanaan SDM yang tepat. Hal ini dapat dipahami sebab perbedaan-perbedaan di atas mempunyai dampak terhadap motif-motif para pekerja dan faktor-faktor motifasi kerja yang berbeda. Karena secara otomatis bahwa ketika pendidikan tersebut semakin tinggi, maka akan mengakibatkan pula keinginan ekonomi yang lebih besar terhadap pekerjaan.

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa teknologi akan terus berubah, sesuai dengan perubahan zaman. Apalagi saat ini yang banyak kita kenal adanya zaman serba modern dengan adanya arus globalisasi yang semakin maju. Perubahan ini dalam arti akan ditemukan berbagai alat yang menggantikan tenaga kerja manusia yang lebih baik, efektif dan efisien. Hal ini dapat kita lihat dari sejarah peradaban manusia pada saat ditemukan mesin uap dan komputer dan masih banyak lagi temuan-temuan yang lain. Pada masa yang akan datang, tentu pula akan ditemukannya teknologi baru.

### **C. PERAN LITBANG DAN INOVASI TEKNOLOGI SDA**

#### **1. Posisi Strategis Litbang dalam Pembangunan Industri Berbasis SDA**

Sumber daya alam (SDA) merupakan kekuatan utama ekonomi Indonesia, namun selama bertahun-tahun, pemanfaatannya cenderung berbasis pada eksploitasi primer (ekstraksi dan ekspor mentah), bukan pada pengolahan lanjutan atau penciptaan nilai tambah. Hal ini menyebabkan Indonesia rentan terhadap fluktuasi harga global dan gagal membangun industri yang berkelanjutan serta kompetitif.

Untuk itu, keberadaan lembaga penelitian dan pengembangan (litbang) menjadi sangat penting. Litbang berfungsi sebagai motor penggerak inovasi teknologi, khususnya dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan keberlanjutan pemanfaatan SDA. Dengan mengintegrasikan riset ke dalam proses produksi dan eksplorasi sumber daya, Indonesia memiliki peluang untuk bertransformasi dari negara pengekspor bahan mentah menjadi produsen barang industri bernilai tinggi.

Contoh konkret peran litbang bisa ditemukan pada sektor energi terbarukan (bioenergi, tenaga surya, panas bumi), sektor pertambangan (ekstraksi logam tanah jarang dengan teknologi ramah lingkungan), dan sektor pertanian (pengembangan varietas unggul tahan iklim ekstrem). Tanpa litbang yang kuat, sektor-sektor ini hanya akan berjalan stagnan

dan terjebak dalam pola lama berbasis kuantitas, bukan kualitas dan inovasi.

## 2. Pemerintah sebagai Enabler Inovasi dan Daya Saing

Pemerintah memiliki peran kunci sebagai enabler atau penggerak lingkungan inovatif. Ini dilakukan melalui berbagai mekanisme kebijakan dan dukungan struktural, seperti:

- a. **Regulasi Progresif:** Pemerintah dapat mengeluarkan kebijakan yang mendukung investasi di bidang riset dan inovasi, seperti insentif pajak untuk perusahaan yang melakukan R&D, serta penyederhanaan birokrasi perizinan teknologi baru.
- b. **Pendanaan Litbang:** Salah satu bentuk nyata dukungan pemerintah adalah alokasi anggaran negara untuk pembiayaan lembaga-lembaga litbang, baik yang berada di bawah kementerian maupun yang independen. Di negara-negara maju, belanja litbang mencapai 2–4% dari PDB, sementara di Indonesia angkanya masih di bawah 1%, yang berarti masih sangat perlu ditingkatkan.
- c. **Konektivitas Triple Helix:** Model kerja sama antara pemerintah, industri, dan akademisi (triple helix) harus diperkuat untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat dimanfaatkan secara langsung oleh sektor industri. Pemerintah harus menjadi jembatan antara lembaga riset dan dunia usaha.
- d. **Pengembangan Ekosistem Inovasi:** Pemerintah juga berperan dalam membentuk kawasan-kawasan ekonomi berbasis riset seperti technopark, science park, atau pusat inovasi berbasis komoditas (misalnya pusat riset kelapa sawit, nikel, atau rumput laut). Ekosistem ini memungkinkan kolaborasi lintas sektor secara konkret dan terfokus.

## 3. Penguatan Industri Melalui Inovasi Teknologi SDA

Inovasi teknologi adalah tulang punggung daya saing industri masa depan. Dalam konteks sumber daya alam, ada beberapa aspek utama yang perlu didorong melalui litbang dan teknologi:

- a. **Teknologi Eksplorasi dan Ekstraksi Ramah Lingkungan**

Dengan inovasi yang tepat, eksplorasi sumber daya seperti tambang, minyak, dan gas bumi dapat dilakukan tanpa merusak lingkungan secara permanen. Teknologi seperti geo-sensing, remote monitoring, dan penggunaan robotika dalam tambang

dalam bisa mengurangi risiko kecelakaan kerja serta meningkatkan efisiensi.

b. Hilirisasi dan Diversifikasi Produk

Litbang harus diarahkan pada penciptaan produk turunan dari bahan mentah SDA. Contohnya, dari kelapa sawit bukan hanya minyak goreng, tapi juga biodiesel, kosmetik, dan bahan farmasi. Dari nikel bukan hanya untuk ekspor mentah, tapi juga untuk baterai kendaraan listrik.

c. Efisiensi Energi dan Proses Produksi

Teknologi harus difokuskan pada pengurangan energi, air, dan limbah dalam proses industri. Penggunaan teknologi hemat energi tidak hanya mendukung daya saing dari sisi biaya, tapi juga memenuhi tuntutan standar lingkungan internasional.

d. Circular Economy dan Daur Ulang SDA

Konsep circular economy memungkinkan sumber daya tidak hanya dipakai sekali lalu dibuang. Teknologi daur ulang logam, limbah plastik, dan residu pertanian menjadi pupuk organik atau energi adalah wujud dari inovasi berbasis keberlanjutan.

4. Tantangan dan Kesenjangan dalam Sistem Inovasi Nasional

Meski peran litbang dan teknologi sangat vital, ada sejumlah tantangan besar yang dihadapi di Indonesia:

a. Fragmentasi Lembaga Litbang: Banyak lembaga riset bekerja sendiri-sendiri, tidak terkoordinasi dengan baik, dan hasil penelitiannya tidak berorientasi pada kebutuhan pasar. Integrasi kelembagaan menjadi kunci penting.

b. Kurangnya Link and Match dengan Industri: Penelitian yang dilakukan di perguruan tinggi dan lembaga riset sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan nyata industri. Sebaliknya, industri cenderung enggan melakukan investasi litbang karena minim insentif dan belum percaya terhadap hasil riset lokal.

c. Keterbatasan SDM Peneliti dan Infrastruktur Riset: Indonesia masih kekurangan jumlah peneliti dan teknolog per satu juta penduduk dibandingkan negara tetangga seperti Malaysia, Thailand, dan Vietnam. Selain itu, laboratorium dan fasilitas uji teknologi masih minim dan tidak merata.

d. Rendahnya Kepercayaan terhadap Teknologi Lokal: Banyak pelaku industri lebih memilih teknologi asing karena dianggap lebih unggul, padahal tidak semua sesuai dengan kondisi geografis dan sosial Indonesia. Hal ini menunjukkan perlunya kebijakan protektif sekaligus promosi terhadap hasil litbang dalam negeri.

## 5. Kebijakan Inovasi sebagai Bagian dari Strategi Ketahanan Ekonomi Nasional

Ketergantungan terhadap ekspor bahan mentah menjadikan ekonomi Indonesia rapuh terhadap dinamika pasar global. Oleh karena itu, kebijakan inovasi dalam SDA harus menjadi bagian dari strategi ketahanan ekonomi nasional. Kebijakan ini tidak hanya memperkuat sektor industri tetapi juga membuka peluang kerja, mengurangi ketimpangan wilayah, serta mendorong kemandirian teknologi..

Pemerintah sebagai fasilitator harus berani merumuskan kebijakan yang progresif, menciptakan iklim riset yang kondusif, dan menjembatani hubungan antara peneliti dan industri. Tanpa itu, Indonesia akan terus tertinggal dalam rantai nilai global dan hanya menjadi konsumen teknologi, bukan pencipta.

Ke depan, visi pembangunan nasional harus bergeser dari ketergantungan pada volume ekspor bahan mentah ke arah ekonomi berbasis pengetahuan dan inovasi. Inilah kunci untuk mewujudkan kedaulatan SDA dan kesejahteraan rakyat secara berkelanjutan.

Peran pemerintah tidak secara langsung menciptakan daya saing global, tetapi sangat berpengaruh terhadap faktor-faktor penentunya. Pemerintah berperan sebagai fasilitator dalam menciptakan iklim industri yang mendorong perusahaan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan daya saing. Ini dilakukan melalui kebijakan yang mengatur akses terhadap sumber daya seperti tenaga kerja, teknologi, pembiayaan, serta infrastruktur. Selain itu, kesempatan eksternal yang di luar kendali pemerintah atau industri seperti penemuan baru, fluktuasi harga, perubahan politik global, dan tren pasar juga dapat memberikan dampak besar terhadap peningkatan daya saing industri nasional.berpengaruh terhadap faktor-faktor penentu daya saing global.

Perusahaan-perusahaan yang berada dalam industri yang mampu menciptakan daya saing global secara langsung. Peran pemerintah merupakan fasilitator bagi upaya untuk mendorong perusahaan-perusahaan dalam industri agar senantiasa melakukan perbaikan dan meningkatkan dayasaingnya. Pemerintah dapat mempengaruhi aksesibilitas pelaku-pelaku industri terhadap berbagai sumberdaya

melalui kebijakan-kebijakannya, seperti sumberdaya alam, tenaga kerja, pembentukan modal, sumberdaya ilmu pengetahuan, dan teknologi serta informasi.

Pemerintah juga dapat mendorong peningkatan daya saing melalui penetapan standar produk nasional, standar upah tenaga kerja minimum, dan berbagai kebijakan terkait lainnya. Pemerintah dapat mempengaruhi kondisi permintaan domestik, baik secara langsung melalui kebijakan moneter dan fiskal yang dikeluarkannya maupun secara langsung melalui perannya sebagai pembeli produk dan jasa. Kebijakan penerapan bea keluar dan bea masuk, tarif pajak, dan lain-lainnya yang juga menunjukkan terdapat peran tidak langsung dari pemerintah dalam meningkatkan daya saing global.

#### **D. SISTEM UPAH DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DULU**

##### **1. Latar Historis Sistem Ketenagakerjaan Tradisional dan Kolonial**

Sebelum kemerdekaan dan hingga beberapa dekade awal pascakemerdekaan, sistem ketenagakerjaan di Indonesia sangat dipengaruhi oleh warisan kolonial Belanda dan model feodal agraris. Dalam sistem ini, hubungan kerja tidak didasarkan pada prinsip kesetaraan antara pekerja dan pemberi kerja, melainkan pada struktur hirarkis yang menempatkan buruh sebagai alat produksi semata.

Dalam sektor perkebunan dan pertambangan kolonial, misalnya, upah buruh ditetapkan sangat rendah. Buruh hanya dibayar berdasarkan jumlah hasil kerja tanpa memperhatikan kondisi kerja, beban fisik, atau keselamatan. Bahkan, banyak pekerja yang bekerja secara paksa, seperti dalam sistem kerja rodi dan tanam paksa. Hak-hak dasar buruh seperti jam kerja, keselamatan kerja, dan jaminan kesejahteraan sama sekali tidak menjadi perhatian.

Setelah kemerdekaan, perubahan memang mulai terjadi, namun sangat lambat. Hingga era 1970-an dan 1980-an, sistem pengupahan dan perlindungan tenaga kerja masih sangat lemah. Negara lebih fokus pada pertumbuhan ekonomi melalui industrialisasi ketimbang memperjuangkan hak pekerja. Seringkali, buruh menjadi korban dari kebijakan pro-modal yang menekan biaya produksi, termasuk melalui pembatasan hak buruh atas upah layak dan jaminan kerja.

## 2. Sistem Pengupahan Dulu: Tidak Transparan dan Eksploitatif

Pada masa lalu, sistem pengupahan sangat tidak adil dan tidak akuntabel. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor utama:

### a. Penetapan Upah Sepihak

Mayoritas pengusaha menetapkan upah secara sepihak tanpa konsultasi dengan pekerja atau serikat buruh. Tidak ada mekanisme tripartit seperti sekarang (yang melibatkan pemerintah, pengusaha, dan pekerja) untuk menentukan upah minimum.

### b. Tidak Ada Standar Hidup Layak

Upah buruh tidak mencerminkan kebutuhan riil hidup minimum seorang pekerja dan keluarganya. Bahkan dalam beberapa kasus, buruh harus bekerja lebih dari 12 jam sehari untuk mencukupi kebutuhan dasarnya, belum termasuk biaya pendidikan dan kesehatan.

### c. Pembayaran Upah Non-Tunai atau Harian

Buruh tani atau pekerja harian lepas seringkali dibayar secara harian atau bahkan dengan barang kebutuhan pokok (natura), bukan dengan uang. Ini memperparah ketergantungan dan membuat pekerja tidak punya kendali terhadap masa depan ekonominya.

### d. Diskriminasi Gender dan Usia

Buruh perempuan dibayar lebih rendah dibandingkan laki-laki meskipun memiliki beban kerja yang sama. Selain itu, buruh anak-anak banyak dipekerjakan di sektor informal tanpa perlindungan hukum atau upah yang layak.

### e. Tidak Ada Kenaikan Upah Berkala

Dalam sistem pengupahan masa lalu, tidak ada ketentuan mengenai penyesuaian upah berdasarkan inflasi atau kenaikan harga kebutuhan pokok. Sehingga, daya beli pekerja terus merosot seiring waktu.

## 3. Perlindungan Tenaga Kerja: Minim dan Simbolik

Jika kita menilik sistem perlindungan ketenagakerjaan masa lalu, gambaran yang muncul adalah lemahnya peran negara dalam menjamin keadilan bagi pekerja. Meskipun sudah ada beberapa regulasi dasar seperti Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969,

implementasinya sangat terbatas. Beberapa ciri utama sistem perlindungan tenaga kerja saat itu adalah:

a. Ketiadaan Jaminan Sosial Formal

Sebelum lahirnya program seperti Jamsostek (1992), pekerja sektor swasta tidak mendapatkan jaminan sosial berupa perlindungan terhadap kecelakaan kerja, kematian, jaminan hari tua, atau pensiun. Perlindungan seperti ini hanya dinikmati oleh aparatur sipil negara atau pegawai BUMN.

b. Lemahnya Penegakan Hukum Ketenagakerjaan

Meski terdapat undang-undang, penegakan hukumnya sangat lemah. Pengusaha yang melanggar ketentuan ketenagakerjaan nyaris tidak pernah ditindak. Dalam banyak kasus, laporan pelanggaran oleh buruh justru berujung pada pemutusan hubungan kerja sepihak.

c. Tidak Ada Hak Cuti atau Fasilitas Kesehatan

Buruh tidak memiliki hak atas cuti tahunan, cuti melahirkan, apalagi cuti sakit. Tidak ada fasilitas kesehatan dari perusahaan, dan buruh yang sakit dianggap tidak produktif dan sering dipecat begitu saja.

d. PHK Sepihak dan Tanpa Kompensasi

Pemutusan hubungan kerja (PHK) bisa dilakukan kapan saja oleh pengusaha tanpa mekanisme mediasi atau kompensasi yang layak. Pekerja dianggap sebagai aset yang bisa diganti kapan saja sesuai kebutuhan produksi.

e. Pembatasan Organisasi Pekerja

Pada masa Orde Baru, hanya ada satu serikat buruh yang diakui negara, yaitu SPSI. Organisasi buruh independen dilarang dan dianggap sebagai ancaman politik. Ini membuat perjuangan buruh untuk memperbaiki nasibnya menjadi sangat terbatas.

#### 4. Konsekuensi Sosial-Ekonomi dari Sistem yang Tidak Adil

Ketiadaan sistem upah yang layak dan perlindungan yang kuat memiliki dampak sosial ekonomi yang besar terhadap masyarakat pekerja:

a. Kemiskinan Struktural: Upah rendah menyebabkan banyak keluarga pekerja hidup dalam kemiskinan jangka panjang, tanpa

tabungan, tanpa akses pendidikan yang layak, dan terjebak dalam lingkaran ketertinggalan.

- b. Tingginya Angka Pekerja Informal: Karena tidak ada insentif dan perlindungan, banyak pekerja memilih bekerja secara mandiri atau dalam sektor informal, meskipun tidak stabil dan rentan.
- c. Protes dan Gerakan Sosial: Ketimpangan dalam sistem ketenagakerjaan ini juga memicu gelombang protes buruh yang meluas, terutama pada akhir 1990-an menjelang Reformasi 1998. Tuntutan utama adalah upah layak, kebebasan berserikat, dan jaminan sosial.

## 5. Refleksi dan Perbandingan dengan Sistem Sekarang

Meski Indonesia telah banyak mengalami kemajuan dalam sistem ketenagakerjaan, jejak ketimpangan masa lalu masih membekas. Kini, dengan keberadaan UMR, BPJS Ketenagakerjaan, dan kebebasan berserikat, posisi tawar pekerja memang meningkat

Melihat kembali sistem upah dan perlindungan tenaga kerja masa lalu adalah pelajaran penting untuk memahami bahwa keadilan dalam dunia kerja bukan datang secara otomatis, melainkan melalui perjuangan dan reformasi struktural. Penting bagi negara untuk terus memperkuat regulasi, penegakan hukum, dan kesadaran kolektif agar sistem ketenagakerjaan tidak kembali terjebak dalam pola eksploitatif.

Pekerja bukan sekadar alat produksi, melainkan manusia yang memiliki hak atas kehidupan layak dan masa depan yang lebih baik. Karena itu, sistem upah dan perlindungan tenaga kerja harus menjadi prioritas dalam pembangunan ekonomi yang berkeadilan dan berkelanjutan.

## 6. Sistem Upah Dulu

Pada masa lalu, khususnya sebelum reformasi dan penataan sistem ketenagakerjaan modern:

- a. Penetapan upah tidak adil dan tidak transparan. Upah ditentukan sepihak oleh pengusaha tanpa standar kehidupan layak.
- b. Tidak ada standar pengupahan nasional yang mengatur upah minimum seperti sekarang (UMR/UMP).
- c. Upah seringkali tidak mencukupi kebutuhan dasar hidup pekerja dan keluarganya.

- d. Pekerja informal dan buruh tani atau harian lepas tidak mendapat perlakuan yang setara, bahkan sering dibayar hanya secara harian atau dengan barang.
- e. Eksploitasi buruh lazim terjadi, terutama pada buruh perempuan dan anak-anak.

## 7. Perlindungan Tenaga Kerja Dulu

Sebelum era jaminan sosial dan peraturan ketenagakerjaan yang kuat:

- a. Belum ada jaminan sosial formal seperti Jamsostek atau BPJS Ketenagakerjaan.
- b. Perlindungan hukum minim, meskipun sudah ada UU Tenaga Kerja, penegakannya lemah.
- c. Kecelakaan kerja sering tidak mendapat kompensasi. Pengusaha tidak wajib menanggung biaya pengobatan atau santunan kecelakaan.
- d. Tidak ada hak cuti, jaminan hari tua, atau pensiun kecuali di beberapa sektor pemerintahan atau BUMN.
- e. Serikat buruh dibatasi perannya, terutama pada masa Orde Baru, di mana hanya serikat tunggal yang diakui (misalnya SPSI).
- f. PHK bisa dilakukan sepihak tanpa proses hukum yang adil atau kompensasi memadai.

## E. PERAN NEGARA DALAM PEMBINAAN SDM TRADISIONAL

Peran negara dalam pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) tradisional, khususnya melalui kelompok tani, Negara memainkan peran strategis dalam membentuk, membina, dan mengarahkan kelompok tani sebagai wahana pengembangan SDM petani. Pada awalnya, kelompok tani di Indonesia dibentuk atas inisiatif petani sendiri untuk memperkuat posisi tawar mereka dalam pengadaan sarana produksi dan pemasaran hasil secara kolektif. Namun, dalam perkembangannya, pembentukan kelompok tani lebih banyak didorong oleh program pemerintah, bukan murni dari kebutuhan atau inisiatif petani.

Pemerintah menggunakan kelompok tani sebagai alat untuk mendistribusikan berbagai bantuan dan program, seperti pupuk subsidi, penyuluhan teknologi pertanian, kredit usahatani bersubsidi, dan diseminasi teknologi pertanian. Dalam hal ini, kelompok tani menjadi

perpanjangan tangan negara untuk menyampaikan kebijakan dan inovasi kepada petani secara lebih terstruktur dan terkoordinasi.

Negara juga memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bagi anggota kelompok tani untuk meningkatkan kemampuan teknis dan manajerial mereka dalam berusahatani. Dalam konteks ini, negara berperan sebagai agen perubahan sosial dan ekonomi di pedesaan, dengan tujuan mendorong transformasi petani tradisional menjadi lebih modern, mandiri, dan sejahtera.

Melalui Pembentukan dan Penguatan Kelompok Tani Negara melalui program BIMAS (Bimbingan Massal) dan INSUS (Intensifikasi Khusus) menggalakkan pembentukan kelompok tani sebagai sarana konsolidasi petani tradisional.

Tujuan awalnya adalah:

- a. Memperkuat posisi tawar petani.
- b. Menyederhanakan distribusi sarana produksi dan subsidi.
- c. Menjadi agen penyuluhan dan adopsi teknologi pertanian.

Transformasi Kelembagaan Sosial Petani Pemerintah menggiring petani masuk ke dalam struktur organisasi pertanian melalui Gapoktan (Gabungan Kelompok Tani). Kelompok tani diarahkan menjadi alat pelaksana kebijakan negara, bukan murni lahir dari inisiatif petani. Meskipun bersifat top-down, langkah ini dianggap mempercepat modernisasi SDM pertanian yang masih sangat tradisional.

Melalui kebijakan pembangunan pertanian, negara mendorong adopsi teknologi oleh kelompok tani untuk meningkatkan produktivitas, pendapatan, dan efisiensi usaha pertanian. Ini dilakukan dengan penyediaan sarana produksi, pendampingan penyuluh, serta integrasi hasil penelitian ke dalam praktik pertanian melalui kelompok tani.

Namun demikian, intervensi negara ini juga menimbulkan tantangan, seperti ketergantungan kelompok tani pada bantuan, lemahnya kemandirian kelompok, serta kurangnya partisipasi aktif anggota. Oleh karena itu, peran negara tidak hanya terbatas pada pemberian bantuan, tetapi juga harus mencakup penguatan kelembagaan, peningkatan kapasitas SDM petani, dan mendorong kemandirian serta keberlanjutan kelompok tani sebagai basis pengembangan SDM tradisional di sektor pertanian.

## **F. STUDI KASUS: POLA TENAGA KERJA INDONESIA TAHUN 1970-AN**

Pada dekade 1970-an, Indonesia mengalami perubahan signifikan dalam struktur tenaga kerja seiring dengan pelaksanaan program pembangunan nasional, terutama di sektor pertanian. Masa ini ditandai dengan penguatan sektor primer, khususnya pertanian, sebagai tulang punggung perekonomian, serta peran negara yang sangat kuat dalam mengarahkan dinamika ketenagakerjaan.

Pola tenaga kerja Indonesia pada masa ini masih didominasi oleh sektor pertanian dengan karakteristik tradisional. Mayoritas penduduk bekerja sebagai petani kecil dengan tingkat pendidikan rendah dan keterampilan yang terbatas. Namun, melalui program-program pemerintah seperti Bimbingan Massal (BIMAS) dan Intensifikasi Khusus (INSUS) yang diluncurkan pada akhir 1970-an, terjadi transformasi struktural dalam tenaga kerja pertanian.

Negara memainkan peran dominan dalam mengorganisasi tenaga kerja pertanian ke dalam kelompok tani. Pendekatan ini menjadi alat efektif untuk:

- a. Modernisasi pertanian melalui adopsi teknologi pertanian baru seperti benih unggul, pupuk, dan traktor.
- b. Peningkatan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja petani mulai diarahkan untuk tidak hanya menjadi buruh tani tradisional, tetapi juga pengelola lahan yang menggunakan pendekatan ilmiah dan teknologi.
- c. Penciptaan kelembagaan baru kelompok tani dijadikan sebagai sarana konsolidasi tenaga kerja tani dalam bentuk yang lebih modern dan terorganisir.

Program intensifikasi juga mengubah hubungan kerja tradisional di pedesaan. Jika sebelumnya tenaga kerja di sektor ini bersifat subsisten dan berbasis kekeluargaan, maka pada masa ini mulai muncul sistem kerja berdasarkan upah, kontrak, serta sewa alat dan jasa. Hal ini menjadi cikal bakal munculnya pasar tenaga kerja pedesaan yang lebih fleksibel dan dinamis.

Secara sosial, perubahan ini menandai awal dari diferensiasi sosial-ekonomi di pedesaan. Petani yang cepat mengadopsi teknologi dan bergabung dalam kelompok tani cenderung lebih maju secara ekonomi, sementara yang tertinggal mengalami marginalisasi. Hal ini menciptakan

struktur sosial baru dalam masyarakat pedesaan berdasarkan akses terhadap sumber daya dan teknologi.

Jadi pola tenaga kerja Indonesia tahun 1970-an mencerminkan masa transisi dari sistem pertanian tradisional menuju sistem pertanian modern yang lebih berbasis kelembagaan dan teknologi. Negara berperan sebagai agen utama perubahan ini, dengan menjadikan kelompok tani sebagai instrumen untuk merestrukturisasi tenaga kerja pedesaan agar lebih produktif, efisien, dan responsif terhadap program pembangunan nasional.

# **BAB 3**

## **PERUBAHAN PARADIGMA PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN**

### **A. SISTEM PENDIDIKAN ZAMAN DAHULU**

Pendidikan pada masa lalu cenderung lebih terstruktur dan statis. Pada abad ke-19 hingga awal abad ke-20, pendidikan lebih berfokus pada pengajaran dasar seperti membaca, menulis, dan berhitung, yang disesuaikan dengan kebutuhan ekonomi dan sosial pada waktu itu. Banyak sistem pendidikan masih berbasis pada kurikulum yang kaku dan tidak fleksibel terhadap perubahan zaman. Di banyak negara, pendidikan lebih didorong oleh sistem yang didominasi oleh otoritas guru, yang memiliki kendali penuh atas proses belajar-mengajar.

Pendidikan pada masa tersebut sangat bergantung pada metode ceramah dan pengajaran satu arah, di mana siswa diharapkan untuk mendengarkan dan mencatat informasi yang disampaikan oleh guru. Tujuan utama dari pendidikan pada masa itu adalah untuk mencetak individu yang siap bekerja di sektor-sektor tertentu, seperti industri atau pertanian. Dengan kata lain, pendidikan pada masa lalu lebih difokuskan pada pembekalan keterampilan manual dan penguasaan dasar-dasar teknis.

Namun, seiring berjalannya waktu, kebutuhan dunia kerja mulai berubah, menuntut adanya peningkatan kualitas pendidikan yang lebih relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar. Banyak sistem pendidikan yang akhirnya menyadari perlunya perubahan dalam pendekatan dan kurikulum yang dihadirkan untuk generasi masa depan. Dalam konteks ini, pentingnya pendidikan yang adaptif dan relevan semakin diperhatikan, yang akan dibahas lebih lanjut dalam bagian berikutnya.

Pendidikan pada zaman dahulu berkembang dalam konteks sosial, politik, dan ekonomi yang berbeda dari saat ini. Di banyak negara, terutama yang mengalami masa kolonialisme, sistem pendidikan dirancang bukan untuk membebaskan pikiran atau mendorong

keaktivitas, melainkan untuk mencetak tenaga kerja terampil dengan pengetahuan terbatas yang dapat digunakan untuk kepentingan ekonomi penjajah. Di Hindia Belanda (kini Indonesia), misalnya, sistem pendidikan yang diterapkan oleh pemerintah kolonial Belanda sangat terbatas dan diskriminatif, hanya diperuntukkan bagi kalangan tertentu. Sekolah seperti *ELS* (*Europeesche Lagere School*), *HIS* (*Hollandsch-Indische School*), dan *MULO* (*Meer Uitgebreid Lager Onderwijs*) hanya tersedia bagi anak-anak dari kalangan elite pribumi atau bangsa Eropa.

Pada tahap ini, orientasi pendidikan sangat pragmatis—tujuannya bukan untuk menciptakan individu yang merdeka secara intelektual, melainkan yang patuh dan produktif. Guru dianggap sebagai satu-satunya sumber ilmu, dan siswa diwajibkan untuk menghafal, mengikuti perintah, dan menerima ilmu apa adanya. Sistem seperti ini menghasilkan lulusan yang seragam, tetapi sering kali tidak mampu berpikir kritis atau memecahkan masalah kompleks secara mandiri. Inilah yang disebut dengan pendekatan pedagogi tradisional, yang kini dinilai kurang efektif untuk menjawab tantangan global saat ini.

#### 1. Metode pengajaran tradisional: satu arah dan berbasis hafalan

Metode pengajaran yang mendominasi pada masa itu adalah ceramah atau ekspositori, di mana guru menyampaikan informasi secara verbal, sementara siswa duduk diam, mencatat, dan menghafal. Proses pembelajaran tidak mendorong interaksi dua arah, diskusi terbuka, apalagi pertanyaan kritis dari peserta didik. Dalam banyak kasus, siswa bahkan tidak diberi ruang untuk menyampaikan pendapat, karena guru dianggap sebagai otoritas tertinggi di kelas. Penilaian juga sangat bergantung pada hasil ujian tertulis dan hafalan, bukan pada pemahaman konseptual atau kemampuan menerapkan pengetahuan dalam kehidupan nyata.

Hal ini secara tidak langsung menanamkan pola pikir pasif dalam diri siswa. Mereka lebih terbiasa untuk “mengikuti” daripada “memimpin,” serta cenderung menerima informasi tanpa mempertanyakannya. Dalam jangka panjang, metode ini menciptakan ketergantungan pada otoritas, dan membatasi kreativitas serta kemampuan berpikir kritis. Sementara pada masanya pendekatan ini mungkin efektif untuk memenuhi kebutuhan dunia kerja yang masih berbasis pada struktur dan tugas manual yang berulang, namun jelas pendekatan ini sudah tidak memadai dalam menghadapi era teknologi dan inovasi seperti sekarang.

## 2. Ketimpangan akses dan kesenjangan sosial dalam pendidikan lama

Satu aspek penting yang juga mencolok dari sistem pendidikan zaman dahulu adalah ketimpangan akses. Pendidikan lebih banyak dinikmati oleh kaum pria, terutama dari kalangan bangsawan atau kelas menengah ke atas. Perempuan, masyarakat adat, atau kelompok marjinal lainnya jarang mendapatkan kesempatan untuk belajar. Hal ini menciptakan kesenjangan yang dalam antara kelompok sosial dalam masyarakat, baik dari segi ekonomi, politik, maupun intelektual.

Sebagai contoh, dalam sejarah pendidikan Indonesia sebelum kemerdekaan, jumlah sekolah yang tersedia sangat sedikit dibandingkan dengan jumlah penduduk. Banyak wilayah terpencil bahkan tidak memiliki fasilitas pendidikan sama sekali. Perbedaan akses ini diperburuk oleh kualitas guru dan sarana pendidikan yang sangat rendah di luar kota-kota besar. Dalam hal ini, pendidikan menjadi alat pelanggeng status quo, bukan sebagai sarana mobilitas sosial seperti yang diharapkan saat ini.

## 3. Pendidikan sebagai alat ideologis dan politis

Pendidikan pada masa lalu juga sering dijadikan alat ideologis oleh kekuasaan untuk membentuk cara berpikir masyarakat. Di bawah rezim tertentu, kurikulum pendidikan diatur untuk membentuk pandangan tertentu terhadap negara, pemerintahan, atau bahkan sejarah bangsa. Kurikulum tidak dirancang untuk menyajikan kebenaran yang objektif atau untuk membangun daya kritis siswa, melainkan untuk mendukung narasi tertentu yang diinginkan oleh penguasa.

Contohnya, dalam banyak negara dengan pemerintahan otoriter di abad ke-20, pendidikan digunakan sebagai media untuk menanamkan ideologi negara. Buku sejarah disusun ulang, tokoh-tokoh tertentu ditonjolkan atau dihilangkan, dan siswa diajarkan untuk setia kepada negara dengan cara yang tidak selalu kritis. Ini adalah bentuk lain dari “pendidikan satu arah” yang menekankan kepatuhan ketimbang pembebasan intelektual.

## 4. Peran guru sebagai sumber ilmu dan figur sentral

Pada masa itu, guru merupakan figur sentral dan mutlak dalam proses belajar. Sebutan “pahlawan tanpa tanda jasa” mencerminkan betapa pentingnya posisi guru, namun di sisi lain, beban yang dipikul pun sangat berat. Karena akses terhadap informasi sangat terbatas, guru menjadi satu-satunya sumber pengetahuan di kelas. Hal ini berbeda jauh

dengan kondisi saat ini, di mana teknologi dan internet memberikan akses tak terbatas terhadap sumber informasi.

Namun, sistem ini juga menyebabkan terjadinya “cult of personality,” yaitu penghormatan berlebihan terhadap guru, yang pada akhirnya menciptakan relasi yang kaku antara guru dan siswa. Siswa menjadi sungkan, bahkan takut untuk bertanya atau mengoreksi kesalahan guru, yang berujung pada minimnya dialog dan dinamika dalam proses belajar.

## 5. Perkembangan menuju pendidikan modern

Memasuki pertengahan abad ke-20, perlahan muncul gerakan-gerakan reformasi pendidikan yang menantang pendekatan lama. Tokoh seperti John Dewey di Amerika Serikat memperkenalkan konsep *progressive education* yang menekankan pentingnya pengalaman langsung, partisipasi aktif siswa, dan pendidikan yang berpusat pada kebutuhan anak. Di Indonesia, tokoh seperti Ki Hajar Dewantara memperjuangkan pendidikan yang membebaskan dan memanusiakan manusia, dengan filosofi *tut wuri handayani* yang masih relevan hingga hari ini.

Namun demikian, perubahan paradigma ini tidak terjadi secara instan. Banyak negara berkembang yang masih berkebutuhan dengan persoalan infrastruktur, kurikulum yang usang, dan kurangnya pelatihan guru. Akibatnya, sebagian besar sistem pendidikan masih membawa warisan lama yang belum sepenuhnya tergantikan oleh pendekatan baru yang lebih progresif dan humanistik.

## 6. Relevansi studi sejarah pendidikan

Mempelajari sistem pendidikan masa lalu bukan semata untuk menilai kekurangannya, tetapi untuk memahami konteks dan proses evolusi pendidikan menuju sistem yang lebih baik. Dengan mempelajari sejarah pendidikan, kita dapat mengambil pelajaran penting tentang apa yang berhasil dan apa yang tidak, serta menghindari pengulangan kesalahan di masa depan. Hal ini juga penting untuk menyadari bahwa sistem pendidikan yang ada saat ini adalah hasil dari proses panjang dan kompleks, bukan sesuatu yang berdiri sendiri.

Pendidikan adalah proses sosial yang terus berubah sesuai dengan tantangan zaman. Oleh karena itu, refleksi terhadap pendidikan zaman dahulu menjadi penting sebagai dasar untuk membangun sistem pendidikan yang lebih adil, inklusif, dan relevan dengan kebutuhan masa kini dan masa depan.

## 7. Latar Sosial Sejarah Sistem Pendidikan Lama

Sistem pendidikan pada zaman dahulu tidak bisa dilepaskan dari konteks sosial, politik, dan budaya yang membentuknya. Sejak awal, pendidikan lebih dipandang sebagai alat negara atau kekuasaan untuk membentuk generasi yang sesuai dengan kepentingan zaman. Di berbagai negara, termasuk Indonesia, pendidikan masa lalu bersifat elitis, terbatas, dan sering kali diskriminatif terhadap golongan tertentu. Akses terhadap sekolah sangat terbatas, hanya dimiliki oleh kalangan atas, dan bahkan tidak jarang dipakai sebagai alat untuk mempertahankan status quo sosial.

Di Indonesia masa kolonial, sistem pendidikan dibuat untuk memenuhi kepentingan penjajah. Pemerintah kolonial Belanda menetapkan struktur pendidikan yang sangat berjenjang dan tidak merata. Sekolah-sekolah seperti ELS, HIS, dan MULO adalah contoh bagaimana sistem pendidikan hanya dirancang untuk anak-anak Eropa atau kalangan priyayi pribumi. Sementara mayoritas rakyat terutama petani, buruh, dan masyarakat adat tidak mendapat akses pendidikan yang layak. Ini menunjukkan bahwa pendidikan bukan alat pembebasan, melainkan alat kontrol sosial.

Pendidikan juga sangat bersifat normatif dan tidak memperhatikan keragaman konteks budaya lokal. Hal ini menyebabkan ketidaksesuaian antara materi yang diajarkan dengan kehidupan nyata siswa. Siswa dipaksa untuk mempelajari bahasa dan budaya Belanda, tanpa mengenal atau menghargai bahasa dan budaya mereka sendiri. Ini menandakan bahwa pendidikan digunakan juga sebagai sarana dekolonisasi budaya dan pemaksaan identitas baru.

## 8. Pendidikan Berbasis Otoritas: Guru sebagai Sentral Segalanya

Peran guru dalam sistem pendidikan lama sangat dominan. Guru tidak hanya menjadi satu-satunya sumber informasi, tapi juga berfungsi sebagai figur otoritatif yang tidak boleh dibantah. Model ini menciptakan suasana kelas yang kaku dan penuh hierarki. Murid diharuskan duduk diam, mendengarkan, dan mencatat—tanpa ruang untuk bertanya atau mengekspresikan pendapat pribadi.

Sikap kritis dianggap sebagai bentuk pembangkangan. Akibatnya, sistem ini membentuk manusia-manusia yang seragam: patuh, terlatih, dan tidak banyak bertanya. Kecakapan berpikir kreatif, kemampuan kolaboratif, maupun pengembangan logika kritis menjadi aspek yang diabaikan. Pendidikan semacam ini hanya mempersiapkan

tenaga kerja untuk struktur sosial yang sudah ada, bukan untuk menciptakan perubahan sosial.

Model pedagogi tradisional ini juga memperkuat ketimpangan gender dan kelas sosial. Guru pria lebih dihargai daripada guru perempuan, dan hanya sekolah-sekolah tertentu saja yang menerima murid perempuan. Di desa-desa, anak perempuan lebih banyak diarahkan untuk bekerja di rumah daripada sekolah, sehingga pendidikan tidak berjalan merata secara gender.

## 9. Metodologi Pembelajaran: Hafalan dan Ketundukan

Metode pengajaran utama yang digunakan adalah ekspositori guru berbicara, siswa mencatat. Model ini menekankan pengulangan, hafalan, dan ketepatan mengingat. Penilaian keberhasilan siswa pun didasarkan pada kemampuan mereka mengulang kembali informasi yang diberikan, bukan pada bagaimana mereka memahami dan menerapkan ilmu tersebut.

Selain itu, tidak adanya kebebasan bertanya atau berdiskusi membuat siswa tidak terbiasa dengan pemecahan masalah atau kerja tim. Dalam jangka panjang, ini melemahkan kapabilitas inovatif dan membuat siswa lebih seperti mesin pencatat, bukan pemikir kritis. Hal ini menyebabkan keterbatasan dalam menghadapi perubahan cepat di dunia kerja dan kehidupan sosial yang dinamis.

Model seperti ini memang relevan pada masa ekonomi agraris dan industri awal, di mana tenaga kerja hanya dituntut untuk mengikuti instruksi dan menyelesaikan tugas-tugas mekanis. Namun seiring kemajuan zaman, pendekatan ini mulai kehilangan relevansinya, terutama dalam era digital yang mengandalkan kreativitas, fleksibilitas, dan kemampuan adaptif.

## 10. Pendidikan sebagai Alat Ideologi dan Kekuasaan

Salah satu ciri utama pendidikan zaman dahulu adalah fungsinya sebagai alat ideologi penguasa. Pendidikan tidak diarahkan untuk membebaskan manusia, tetapi untuk membentuknya sesuai dengan kehendak rezim. Kurikulum diatur dengan cermat untuk menyampaikan narasi sejarah tunggal, menjadikan siswa sebagai warga negara yang patuh tanpa mempertanyakan legitimasi kekuasaan.

Di Indonesia era Orde Baru, misalnya, buku sejarah dan pelajaran kewarganegaraan disusun untuk menekankan peran negara, menghapus konflik sejarah, dan mengangkat tokoh-tokoh tertentu sambil menghilangkan yang lain. Pendidikan diarahkan untuk membentuk

“manusia pembangunan” yang loyal terhadap program negara, bukan individu yang kritis dan independen secara intelektual.

Ini memperlihatkan bahwa pendidikan bukan ruang netral. Ia dapat dipakai untuk mempertahankan atau melawan kekuasaan, tergantung bagaimana dan oleh siapa ia dikendalikan. Oleh karena itu, memahami sejarah pendidikan sangat penting agar masyarakat bisa lebih waspada terhadap potensi manipulasi informasi dalam sistem pendidikan.

#### 11. Ketimpangan Akses: Pendidikan yang Tidak Merata

Ketimpangan akses pendidikan pada masa lalu bukan hanya soal siapa yang bisa bersekolah, tetapi juga kualitas dari pendidikan itu sendiri. Di perkotaan, sekolah lebih lengkap dan guru lebih berkualitas. Sementara di pedesaan dan wilayah terluar, fasilitas minim dan tenaga pengajar sering kali tidak terlatih. Selain itu, ketimpangan gender dan diskriminasi terhadap kelompok adat dan minoritas juga menghambat kesetaraan dalam dunia pendidikan.

Perempuan sering kali dianggap tidak perlu sekolah tinggi, apalagi sampai perguruan tinggi. Di masyarakat adat, nilai-nilai lokal yang sebenarnya kaya tidak masuk ke dalam kurikulum, menjadikan pendidikan formal terasa asing dan tidak relevan bagi anak-anak dari komunitas tersebut. Ketimpangan ini kemudian diwariskan dari generasi ke generasi, memperkuat siklus kemiskinan dan marginalisasi.

#### 12. Transisi Menuju Sistem Pendidikan Modern

Memasuki pertengahan abad ke-20, mulai terjadi pergeseran besar dalam filosofi dan pendekatan pendidikan. Tokoh-tokoh seperti John Dewey mengkritik sistem lama dan mendorong pendekatan pembelajaran yang lebih aktif dan demokratis. Ia memperkenalkan gagasan “learning by doing” di mana anak-anak belajar melalui pengalaman langsung dan kegiatan yang relevan dengan kehidupan mereka.

Di Indonesia, Ki Hadjar Dewantara menjadi pionir pendidikan yang membebaskan. Dengan semangat “Tut Wuri Handayani,” ia menekankan pentingnya pendidikan yang menuntun anak sesuai kodratnya dan menjadikan murid sebagai subjek aktif dalam pembelajaran. Ini merupakan titik balik dalam pendidikan nasional yang menolak kolonialisasi mental dan struktur otoriter.

Namun, transformasi ini tidak serta-merta menghapus warisan pendidikan lama. Banyak sekolah di berbagai wilayah Indonesia masih

menggunakan sistem pembelajaran satu arah, minim diskusi, dan sangat berorientasi pada nilai ujian. Kurikulum yang padat, beban administratif pada guru, dan minimnya pelatihan pedagogi modern menjadi penghambat perubahan.

### 13. Refleksi: Mengapa Sejarah Pendidikan Penting?

Mempelajari sistem pendidikan masa lalu bukan sekadar mengungkap kelemahannya, tapi juga untuk memahami akar dari persoalan-persoalan pendidikan saat ini. Mengapa kita masih melihat siswa pasif? Mengapa guru masih dominan dalam kelas? Mengapa kurikulum terasa tidak relevan dengan dunia kerja? Jawabannya sering kali terletak pada warisan sistem pendidikan yang masih kita pakai tanpa evaluasi kritis.

Selain itu, dengan memahami sejarah pendidikan, kita juga belajar untuk tidak mengulang kesalahan yang sama. Pendidikan bukan sekadar soal transfer ilmu, melainkan proses pembentukan manusia seutuhnya yang merdeka, kritis, dan memiliki empati sosial. Untuk itu, kita perlu terus mendorong sistem pendidikan yang tidak hanya mengajarkan “apa yang harus dipelajari,” tetapi juga “bagaimana cara berpikir” dan “mengapa itu penting bagi kehidupan bersama.”

## **B. KURIKULUM DAN RELEVANSI TERHADAP DUNIA KERJA**

Relevansi kurikulum pendidikan terhadap dunia kerja adalah isu yang tidak bisa diabaikan. Seiring berkembangnya zaman, dunia kerja semakin membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki pengetahuan dasar, tetapi juga keterampilan yang lebih spesifik dan aplikatif. Kurikulum pendidikan tradisional yang cenderung statis dan tidak berorientasi pada kebutuhan industri harus bertransformasi agar dapat mencetak lulusan yang siap menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks.

Salah satu tantangan besar adalah ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki oleh lulusan pendidikan dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Di banyak negara, termasuk Indonesia, pendidikan sering kali terjebak dalam kurikulum yang tidak selalu selaras dengan perkembangan teknologi dan permintaan pasar. Oleh karena itu, penting untuk melakukan perubahan pada kurikulum dengan memasukkan elemen-elemen yang lebih relevan dengan industri, seperti keterampilan teknis, soft skills, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi baru.

Reformasi kurikulum yang berfokus pada keterampilan praktis sangat diperlukan, terutama dalam menghadapi kemajuan teknologi yang pesat. Pendidikan yang berbasis pada proyek dan studi kasus, serta kolaborasi dengan perusahaan atau industri, dapat membantu siswa untuk mengembangkan keterampilan yang lebih aplikatif dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Untuk menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja, pendekatan kolaboratif antara lembaga pendidikan dan industri menjadi hal yang sangat penting. Kerja sama ini dapat diwujudkan melalui berbagai bentuk, seperti program magang, praktik kerja lapangan (PKL), pembelajaran berbasis proyek (project-based learning), hingga pengembangan kurikulum bersama yang melibatkan para pelaku industri. Dengan cara ini, lembaga pendidikan dapat lebih memahami keterampilan dan kompetensi apa yang dibutuhkan oleh pasar kerja, serta mampu menyesuaikan kurikulumnya secara dinamis.

Di era Revolusi Industri 4.0, dunia kerja tidak lagi hanya mengandalkan hard skills seperti kemampuan teknis dan teoritis, tetapi juga sangat menuntut soft skills seperti kemampuan komunikasi, kerja tim, pemecahan masalah, dan kepemimpinan. Bahkan, World Economic Forum (2020) menekankan bahwa keterampilan seperti berpikir kritis, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi menjadi aset penting yang harus dimiliki oleh pekerja masa depan. Oleh karena itu, kurikulum pendidikan harus mampu menanamkan keterampilan-keterampilan tersebut secara sistematis dan berkesinambungan.

Kurikulum yang relevan dengan dunia kerja juga perlu memperhatikan dinamika perkembangan teknologi. Saat ini, banyak pekerjaan yang dahulu dilakukan secara manual telah digantikan oleh mesin dan kecerdasan buatan. Hal ini menciptakan tantangan baru, namun juga membuka peluang besar bagi dunia pendidikan untuk mengembangkan program-program studi baru yang berorientasi pada teknologi digital, seperti data science, artificial intelligence, Internet of Things (IoT), dan cybersecurity. Bahkan untuk program studi yang tidak secara langsung terkait dengan teknologi, kemampuan digital tetap harus menjadi bagian dari kompetensi dasar yang diajarkan.

Selain itu, pendidikan vokasi atau kejuruan juga memegang peranan penting dalam menjawab kebutuhan dunia kerja. Di banyak negara maju, pendidikan vokasi ditempatkan sejajar dengan pendidikan akademik karena dianggap lebih mampu menghasilkan lulusan yang langsung siap bekerja. Di Indonesia, transformasi pendidikan vokasi terus didorong oleh pemerintah melalui berbagai program seperti

Revitalisasi SMK dan penguatan pendidikan vokasi berbasis link and match dengan industri. Langkah ini menjadi strategi penting dalam mengurangi angka pengangguran terdidik yang masih cukup tinggi.

Namun, reformasi kurikulum bukan tanpa tantangan. Salah satu hambatan utama adalah resistensi dari institusi pendidikan sendiri, terutama dalam hal perubahan struktur pembelajaran, pelatihan guru, dan penyediaan sarana prasarana yang mendukung pembelajaran berbasis industri. Belum lagi birokrasi dalam dunia pendidikan yang sering kali memperlambat proses adopsi kurikulum baru. Untuk itu, diperlukan komitmen yang kuat dari semua pemangku kepentingan pemerintah, lembaga pendidikan, industri, dan masyarakat agar reformasi kurikulum ini dapat berjalan dengan efektif.

Langkah konkret lainnya yang dapat dilakukan adalah memperluas akses terhadap platform pembelajaran digital dan microcredential. Model pembelajaran ini memungkinkan siswa untuk memperoleh sertifikat keterampilan tertentu yang diakui oleh industri, tanpa harus melalui jalur pendidikan formal yang panjang. Sebagai contoh, banyak perusahaan teknologi kini mengakui sertifikasi dari platform seperti Coursera, edX, atau Dicoding sebagai bukti kompetensi teknis tertentu. Inovasi ini memberikan fleksibilitas dan kecepatan dalam penguasaan keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia kerja.

Pendidikan tinggi juga dituntut untuk lebih adaptif terhadap perubahan. Banyak universitas kini mulai mengadopsi pendekatan pembelajaran yang lebih fleksibel dan interdisipliner. Kurikulum tidak lagi hanya fokus pada penguasaan ilmu di satu bidang, tetapi juga memberikan ruang bagi mahasiswa untuk mengeksplorasi berbagai keterampilan lintas bidang, seperti kewirausahaan, pemrograman, komunikasi digital, dan lain-lain. Ini adalah refleksi dari kenyataan bahwa dunia kerja modern tidak lagi bersifat linier, tetapi menuntut pekerja yang memiliki kemampuan berpikir luas dan multidimensional.

Akhirnya, evaluasi kurikulum harus menjadi proses yang berkelanjutan. Dunia kerja berubah dengan cepat, dan pendidikan harus mampu merespons dengan kecepatan yang sama. Evaluasi rutin, baik melalui tracer study lulusan maupun survei kepada industri, menjadi cara efektif untuk mengukur sejauh mana kurikulum mampu memenuhi kebutuhan pasar kerja. Informasi ini harus dijadikan dasar dalam merancang kurikulum yang lebih adaptif, kontekstual, dan responsif terhadap masa depan.

Dengan demikian, relevansi kurikulum terhadap dunia kerja bukan sekadar wacana, tetapi harus menjadi komitmen nyata dari semua

pihak. Dunia pendidikan tidak bisa lagi berjalan sendiri-sendiri tanpa melibatkan dunia industri. Kolaborasi, inovasi, dan keberanian untuk berubah adalah kunci agar pendidikan benar-benar bisa mencetak generasi yang siap bersaing di era global yang penuh tantangan ini.

## 1. Perubahan Paradigma Pendidikan

Dari Teoritis ke Praktis-Adaptif Selama beberapa dekade, pendidikan tinggi dan menengah di banyak negara lebih menekankan penguasaan teori dibandingkan keterampilan praktis. Akibatnya, banyak lulusan yang memiliki ijazah tetapi kesulitan untuk langsung bekerja karena minimnya pengalaman praktis dan penguasaan keterampilan aplikatif.

Perubahan paradigma dari pendekatan yang “intelektualistik” menuju pendekatan “praktis-adaptif” merupakan langkah penting dalam menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Ini berarti bahwa kurikulum tidak hanya mengajarkan *what to think*, tetapi juga *how to do* dan *how to learn continuously*. Dalam konteks ini, penting untuk menanamkan budaya belajar sepanjang hayat (*lifelong learning*) dan kesiapan untuk terus beradaptasi terhadap perubahan yang cepat di pasar kerja global.

## 2. Studi Kasus

Negara dengan Kurikulum Responsif terhadap Dunia Kerja Beberapa negara maju telah menunjukkan bagaimana kurikulum yang dinamis dapat mendukung kesiapan kerja lulusan:

- a. Jerman: Mengembangkan sistem *dual system* yang menggabungkan pendidikan vokasi di sekolah dan pelatihan kerja langsung di perusahaan. Siswa tidak hanya mendapatkan pengetahuan teoritis, tetapi juga pengalaman kerja nyata di lapangan, sehingga lulusan lebih siap bekerja.
- b. Finlandia: Fokus pada pengembangan keterampilan abad ke-21 seperti berpikir kritis, kolaborasi, dan pemecahan masalah. Kurikulum bersifat fleksibel dan memungkinkan sekolah untuk menyesuaikan materi dengan konteks lokal dan kebutuhan siswa.
- c. Singapura: Menerapkan strategi *SkillsFuture*, yaitu sistem pembelajaran berkelanjutan di mana individu diberikan kredit untuk belajar keterampilan baru kapan pun dalam hidupnya, dengan dukungan industri dan negara.

Ketiga negara ini menunjukkan bahwa kurikulum yang responsif terhadap dunia kerja bukan sekadar mengajarkan keterampilan teknis, tetapi juga mendidik karakter, kreativitas, dan kecakapan hidup.

### 3. Tantangan Implementasi di Indonesia

Meskipun Indonesia telah melakukan berbagai upaya reformasi, seperti penguatan link and match dan revitalisasi SMK, masih banyak tantangan yang harus dihadapi: Kesenjangan antara pusat dan daerah: Banyak sekolah di daerah tertinggal belum memiliki akses terhadap sumber daya pembelajaran yang memadai, termasuk laboratorium, guru terlatih, dan teknologi digital. Hal ini membuat kurikulum berbasis keterampilan sulit diterapkan secara merata.

- a. Keterbatasan pelatihan guru: Guru adalah aktor kunci dalam implementasi kurikulum, tetapi banyak guru belum mendapat pelatihan yang memadai dalam metode pembelajaran berbasis proyek, teknologi, atau integrasi soft skills ke dalam kelas.
  - b. Evaluasi yang masih konvensional: Sistem penilaian masih berfokus pada ujian tertulis dan hafalan. Padahal, dunia kerja menilai kinerja berdasarkan hasil nyata, kemampuan komunikasi, dan solusi terhadap masalah.
  - c. Keterbatasan kolaborasi dengan industri: Banyak institusi pendidikan masih berjalan sendiri tanpa keterlibatan aktif dari dunia industri. Hal ini menyebabkan kurikulum sering kali tidak sesuai dengan perkembangan kebutuhan pasar.
4. Perluasan Arah Kurikulum: Menuju Pendidikan yang Multidimensional Untuk menciptakan lulusan yang relevan dan kompetitif, kurikulum masa depan perlu didesain secara multidimensional, yang mencakup:
- a. Kompetensi teknis: Sesuai bidang studi masing-masing.
  - b. Kompetensi digital: Terutama literasi digital, coding, dan analisis data.
  - c. Soft skills: Komunikasi efektif, kemampuan kerja sama, dan kepemimpinan.
  - d. Etika dan wawasan global: Agar lulusan memiliki perspektif yang luas dan tanggung jawab sosial.

Lebih jauh, pendekatan lintas-disiplin (interdisciplinary approach) juga harus diterapkan. Misalnya, mahasiswa jurusan pertanian harus memahami juga prinsip ekonomi dan teknologi digital dalam

pertanian modern. Pendekatan ini mencerminkan dunia kerja saat ini yang bersifat kolaboratif dan menuntut integrasi keilmuan.

## 5. Kolaborasi Kurikulum Industri dan Pendidikan

Studi Kasus Indonesia, Beberapa kerja sama antara dunia pendidikan dan industri di Indonesia sudah mulai menunjukkan hasil positif, antara lain:

- a. Program SMK PK (Pusat Keunggulan): Sekolah diberi kesempatan untuk bermitra langsung dengan industri, dengan pengembangan kurikulum bersama dan pelatihan guru.
- b. Kampus Merdeka: Di perguruan tinggi, mahasiswa diberikan kebebasan untuk belajar di luar program studi selama satu semester, termasuk magang di perusahaan, proyek riset, dan pengabdian masyarakat.
- c. Kolaborasi dengan platform digital: Banyak universitas kini mulai bekerja sama dengan platform pembelajaran daring untuk memberikan pelatihan tambahan kepada mahasiswa sesuai dengan kebutuhan industri.

Namun, model-model tersebut masih dalam tahap awal dan memerlukan perluasan serta peningkatan kualitas agar tidak hanya menjadi formalitas, tetapi benar-benar menjawab tantangan nyata di dunia kerja.

## 6. Peran Teknologi dalam Merancang Kurikulum Masa Depan

- a. Analisis kebutuhan pasar kerja secara real time: Menggunakan big data dan AI untuk mengetahui tren keterampilan yang sedang dan akan dibutuhkan.
- b. Pengembangan kurikulum adaptif: Kurikulum yang dapat disesuaikan berdasarkan data dan profil peserta didik.
- c. Platform microlearning: Modul pendek yang fokus pada keterampilan spesifik, fleksibel, dan sesuai kebutuhan individu.
- d. Simulasi dunia kerja: Pembelajaran berbasis simulasi atau game untuk melatih siswa dalam menghadapi tantangan nyata di dunia profesional.

Dengan integrasi teknologi, proses desain kurikulum bisa lebih responsif, berbasis data, dan personal.

## 7. Evaluasi Kurikulum

Mekanisme yang Berkelanjutan, Evaluasi kurikulum tidak bisa dilakukan secara sporadis. Perlu ada mekanisme terstruktur seperti:

- a. Tracer study alumni: Untuk mengetahui relevansi materi yang diajarkan dengan dunia kerja nyata.
- b. Forum komunikasi dengan industri: Agar pendidikan selalu update terhadap kebutuhan lapangan.
- c. Review kurikulum setiap 2-3 tahun: Disesuaikan dengan hasil evaluasi dan tren global.

Kurikulum bukan dokumen mati, tetapi harus terus-menerus direfleksikan dan diperbarui sesuai perkembangan zaman.

Relevansi kurikulum terhadap dunia kerja bukan hanya soal materi pelajaran yang diajarkan, tetapi juga bagaimana pendidikan mampu menyiapkan generasi yang adaptif, kreatif, dan solutif. Dunia kerja masa depan sangat dinamis, dan hanya pendidikan yang dinamis pula yang dapat menjawabnya. Kolaborasi erat antara pemerintah, sekolah, industri, dan masyarakat menjadi syarat mutlak dalam proses ini.

Kurikulum yang baik adalah kurikulum yang tidak hanya memberi pengetahuan, tetapi juga mengajarkan bagaimana cara belajar, bekerja sama, dan berkembang secara berkelanjutan di tengah perubahan. Maka dari itu, reformasi kurikulum harus menjadi prioritas nasional jika ingin mewujudkan SDM unggul dan berdaya saing global.

### **C. PERGESERAN DARI SKILL MANUAL KE SKILL DIGITAL**

Pada era industri 4.0, terdapat pergeseran besar dalam jenis keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. Dulu, banyak pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan manual, yang mengutamakan kekuatan fisik dan keterampilan tangan. Namun, dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (tik), dunia kerja kini lebih membutuhkan keterampilan digital, seperti pemrograman komputer, analisis data, dan desain grafis. Pergeseran ini menuntut individu untuk menguasai teknologi baru dan beradaptasi dengan alat-alat digital yang terus berkembang.

Seiring dengan otomatisasi yang semakin marak, banyak pekerjaan manual yang digantikan oleh mesin atau perangkat lunak canggih. Oleh karena itu, keterampilan digital menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa individu tetap relevan dan kompetitif di pasar tenaga kerja. Pendidikan kini dihadapkan pada tantangan untuk

mengintegrasikan keterampilan digital dalam setiap level pendidikan, baik di tingkat dasar, menengah, maupun tinggi.

Beberapa keterampilan digital yang kini dianggap penting antara lain adalah penguasaan perangkat lunak komputer, kemampuan coding, analisis data, serta penggunaan media sosial untuk tujuan profesional. Dengan demikian, tidak hanya keterampilan teknis yang harus diajarkan, tetapi juga pemahaman tentang bagaimana teknologi dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Transformasi digital yang terjadi secara masif tidak hanya mengubah proses kerja, tetapi juga mendefinisikan ulang kompetensi yang harus dimiliki oleh angkatan kerja. Digitalisasi telah menggeser titik berat keterampilan dari pekerjaan yang bersifat rutin dan repetitif ke arah keterampilan yang lebih analitis, kreatif, dan berbasis teknologi. Hal ini menandai era baru di mana literasi digital menjadi bagian dari literasi dasar yang harus dimiliki oleh setiap individu, sama pentingnya dengan membaca, menulis, dan berhitung.

Dalam konteks ini, lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam membekali peserta didik dengan keterampilan digital yang relevan. Sayangnya, banyak sekolah dan perguruan tinggi di Indonesia yang masih belum sepenuhnya mampu mengintegrasikan pendidikan berbasis teknologi secara maksimal, baik karena keterbatasan infrastruktur, sumber daya manusia, maupun kurikulum yang belum sepenuhnya adaptif terhadap perubahan zaman. Padahal, penguasaan keterampilan digital tidak hanya penting bagi siswa yang ingin bekerja di sektor teknologi, tetapi juga untuk semua sektor industri yang kini semakin terdigitalisasi.

Sebagai contoh, sektor pertanian kini mulai memanfaatkan Internet of Things (IoT) dan analitik data untuk meningkatkan hasil panen dan efisiensi produksi. Sektor jasa menggunakan teknologi digital untuk pelayanan pelanggan, manajemen logistik, hingga pemasaran digital. Bahkan, profesi seperti guru dan tenaga kesehatan pun dituntut untuk memahami dan menggunakan teknologi dalam mendukung tugas mereka sehari-hari. Oleh karena itu, transformasi keterampilan tidak boleh lagi dilihat secara sempit sebagai kebutuhan sektor teknologi semata, tetapi sebagai kebutuhan lintas sektor.

Salah satu pendekatan yang saat ini mulai banyak diterapkan di berbagai negara adalah konsep digital upskilling dan reskilling, yaitu pelatihan ulang keterampilan digital bagi tenaga kerja yang sebelumnya bekerja di sektor non-digital. Organisasi seperti OECD (2021) menekankan bahwa pelatihan berkelanjutan merupakan kunci agar

tenaga kerja tetap relevan dalam menghadapi disrupsi digital. Indonesia sendiri telah memulai beberapa inisiatif seperti program “*Digital Talent Scholarship*” dari Kementerian Kominfo, yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas digital masyarakat luas.

Di sisi lain, tantangan lain yang tidak kalah penting adalah kesenjangan digital (*digital divide*), yaitu ketimpangan akses terhadap teknologi dan internet, khususnya antara daerah perkotaan dan pedesaan. Ketimpangan ini bisa berdampak serius terhadap kesetaraan dalam memperoleh pendidikan dan peluang kerja yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perlu dilakukan tidak hanya dalam aspek pengajaran keterampilan digital, tetapi juga dalam memperluas infrastruktur dan akses teknologi ke seluruh pelosok negeri.

Integrasi keterampilan digital dalam kurikulum pendidikan juga tidak boleh bersifat parsial atau hanya berbasis pelatihan teknis semata. Pendidikan harus mengarah pada digital mindset atau pola pikir digital, yaitu kesiapan mental untuk terus belajar, beradaptasi, dan memanfaatkan teknologi sebagai alat produktivitas dan inovasi. Pendekatan ini akan lebih efektif jika dilakukan sejak dini, dengan metode pembelajaran yang menekankan pada eksplorasi teknologi secara aktif dan kolaboratif.

Selanjutnya, kolaborasi antara institusi pendidikan dan dunia industri juga menjadi komponen penting dalam membentuk ekosistem pembelajaran digital yang relevan dan berkelanjutan. Industri dapat memberikan masukan terkait kompetensi digital yang dibutuhkan secara nyata, sementara institusi pendidikan dapat menyiapkan kurikulum yang sesuai dengan perkembangan tersebut. Model kemitraan ini memungkinkan siswa untuk belajar melalui kasus nyata, proyek industri, dan bahkan pelatihan langsung yang menggabungkan teori dan praktik.

Pergeseran ke keterampilan digital bukan hanya tentang mengganti keterampilan lama dengan yang baru, tetapi juga tentang menciptakan kultur belajar yang terus berkembang. Dunia kerja saat ini bergerak sangat cepat, dan kemampuan untuk terus belajar menjadi salah satu keterampilan terpenting. Dalam konteks ini, keterampilan seperti berpikir kritis, kolaborasi virtual, literasi informasi, serta keamanan siber juga menjadi bagian tak terpisahkan dari profil pekerja masa depan.

Dengan demikian, pendidikan tidak lagi hanya bertugas untuk mencetak lulusan yang bisa bekerja, tetapi juga individu yang mampu bertransformasi dan menjadi penggerak perubahan dalam masyarakat digital. Keterampilan manual mungkin belum sepenuhnya hilang, namun keterampilan digital kini telah menjadi mata uang baru dalam dunia

kerja. Menyongsong masa depan, hanya mereka yang mampu menguasai dan memanfaatkan teknologi secara bijak yang akan tetap relevan dan memiliki daya saing tinggi.

## 1. Evolusi Dunia Kerja dan Kompetensi Baru

Dunia kerja mengalami evolusi yang pesat dalam dua dekade terakhir. Otomatisasi dan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) telah mengambil alih berbagai pekerjaan rutin, mulai dari kasir di supermarket hingga operator mesin di pabrik. McKinsey Global Institute melaporkan bahwa sekitar 800 juta pekerjaan bisa tergantikan oleh otomatisasi pada tahun 2030 jika tidak ada adaptasi keterampilan baru.

Dalam konteks ini, keterampilan digital menjadi bukan hanya pelengkap, tetapi kebutuhan utama. Dunia kerja kini mengutamakan pekerja yang mampu:

- a. Mengolah dan menganalisis data menggunakan perangkat digital.
- b. Mengelola konten dan komunikasi digital.
- c. Menggunakan sistem enterprise (ERP, CRM, dll).
- d. Berkolaborasi secara virtual dengan tim lintas negara dan zona waktu.

Profesi baru pun bermunculan sebagai akibat dari digitalisasi, seperti data analyst, social media strategist, UX designer, cloud engineer, dan cybersecurity specialist. Ini menunjukkan bahwa keterampilan digital bukan sekadar tren, melainkan bagian dari ekosistem kerja modern.

## 2. Dampak Digitalisasi terhadap Sektor Tradisional

Tidak hanya sektor teknologi, sektor-sektor tradisional seperti pertanian, perikanan, perbankan, hingga perdagangan pun mulai mengadopsi teknologi digital. Petani kini menggunakan sensor IoT untuk memantau kelembapan tanah atau menggunakan drone untuk memantau tanaman. Nelayan bisa memanfaatkan GPS dan aplikasi prediksi cuaca. Industri perbankan telah beralih dari sistem teller manual ke layanan digital banking yang terotomatisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa pekerja di semua lini dituntut memiliki minimal keterampilan digital dasar. Bahkan profesi seperti guru, dokter, dan arsitek, yang sebelumnya sangat bergantung pada keterampilan manual dan pengetahuan tradisional, kini harus menyesuaikan diri dengan berbagai aplikasi dan teknologi digital.

### 3. Tantangan Transformasi: Pendidikan dan Infrastruktur

Salah satu tantangan utama dalam transformasi skill ini adalah kesiapan lembaga pendidikan. Tidak semua sekolah dan perguruan tinggi memiliki infrastruktur yang memadai untuk mengajarkan keterampilan digital. Banyak sekolah di daerah tertinggal bahkan belum memiliki komputer atau koneksi internet yang stabil.

Selain itu, banyak guru dan dosen belum terlatih dalam metode pembelajaran berbasis teknologi. Mereka yang sudah mengajar selama puluhan tahun dengan metode konvensional sering kali mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan model digital learning. Pelatihan berkelanjutan dan transformasi mindset menjadi kunci utama keberhasilan digitalisasi pendidikan.

Masalah lainnya adalah kurikulum yang cenderung lambat berubah. Banyak kurikulum masih mengedepankan hafalan dan teori, belum mengintegrasikan penguasaan teknologi secara praktis. Padahal, pasar kerja menuntut kompetensi aplikatif seperti penguasaan spreadsheet, desain presentasi interaktif, pemrograman dasar, serta kemampuan bekerja dengan tools digital seperti Canva, Trello, Figma, atau Python.

### 4. Kebutuhan Skill Digital pada Berbagai Jenjang

Transformasi keterampilan digital perlu menyentuh semua level pendidikan:

- a. Pendidikan Dasar dan Menengah: Fokus pada literasi digital, keamanan siber dasar, coding pemula, dan penggunaan perangkat lunak produktivitas seperti Microsoft Office atau Google Workspace. Pendekatan berbasis permainan (game-based learning) dapat digunakan untuk memperkenalkan teknologi secara menyenangkan.
- b. Pendidikan Vokasi dan Kejuruan: Harus diarahkan pada penguasaan perangkat lunak spesifik industri, simulasi kerja berbasis digital, serta pelatihan teknis seperti desain CAD, pemrograman mesin otomatis, hingga pemeliharaan sistem IoT.
- c. Pendidikan Tinggi: Perlu menawarkan program studi yang dinamis dan interdisipliner, seperti data science, AI, blockchain, cloud computing, serta riset berbasis digital. Selain itu, sistem pembelajaran fleksibel berbasis Learning Management System (LMS) juga harus diterapkan untuk membentuk kemandirian belajar mahasiswa.

## 5. Kebijakan Pemerintah dan Dukungan Swasta

Pemerintah memiliki tanggung jawab besar dalam membangun ekosistem keterampilan digital. Program seperti Digital Talent Scholarship dari Kominfo merupakan langkah awal yang bagus. Namun, diperlukan sinergi lintas kementerian untuk mempercepat transformasi, termasuk dalam menyediakan:

- a. Infrastruktur teknologi ke daerah 3T (tertinggal, terdepan, terluar).
- b. Pelatihan guru/dosen digital.
- c. Sertifikasi keterampilan digital nasional yang diakui dunia industri.
- d. Insentif bagi perusahaan yang melatih dan menyerap tenaga kerja digital.

Sektor swasta juga dapat berperan melalui program CSR (Corporate Social Responsibility), penyediaan pelatihan online gratis, serta kemitraan dengan lembaga pendidikan untuk pelatihan dan magang digital.

## 6. Budaya Belajar Baru

Lifelong Learning, Era digital menciptakan budaya baru: belajar sepanjang hayat (lifelong learning). Tidak ada lagi konsep keterampilan yang statis dan berlaku seumur hidup. Karyawan kini harus terus meng-upgrade dirinya agar tidak tergilas teknologi. Platform seperti Coursera, Udemy, edX, dan Dicoding membuka peluang belajar yang sangat fleksibel, bahkan untuk pekerja di daerah.

Kemampuan untuk belajar mandiri, mengambil kursus mikro (microcredentials), serta membangun portofolio digital menjadi kunci kesuksesan. Hal ini mendorong perubahan paradigma pendidikan: dari sistem yang mengandalkan ijazah, menjadi sistem berbasis keterampilan nyata yang bisa dibuktikan secara digital.

## 7. Masa Depan Skill dan Etika Digital

Selain keterampilan teknis, masa depan digital juga membutuhkan etika digital. Tantangan seperti privasi data, hoaks, perundungan digital, dan penyalahgunaan teknologi perlu dijawab dengan pendidikan karakter berbasis digital. Literasi media, kesadaran hukum digital, dan tanggung jawab sosial menjadi bagian penting dari skill masa depan.

Keterampilan digital juga harus mencerminkan nilai-nilai humanis. Sebanyak apa pun teknologi berkembang, nilai empati, kolaborasi, dan etika kerja tetap menjadi pembeda antara manusia dan mesin.

Pergeseran dari keterampilan manual ke keterampilan digital bukan hanya realitas teknologi, tapi juga panggilan untuk merevolusi sistem pendidikan, pelatihan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh. Generasi muda harus dibekali bukan hanya dengan gadget, tapi dengan kemampuan berpikir digital, beretika dalam teknologi, dan mampu menciptakan solusi berbasis inovasi.

Untuk itu, semua pihak—pendidikan, industri, pemerintah, hingga masyarakat—harus saling bahu-membahu menciptakan ekosistem yang mendukung digitalisasi keterampilan. Hanya dengan kolaborasi, adaptasi, dan keberanian untuk berubah, bangsa ini bisa menyiapkan generasi yang tangguh menghadapi era disrupsi teknologi.

#### **D. PENTINGNYA SOFT SKILLS DAN ADAPTABILITY DI ERA MODERN**

Di dunia kerja yang semakin dinamis, kemampuan teknis saja tidak cukup. Soft skills, atau keterampilan non-teknis, menjadi sangat penting untuk mendukung kesuksesan individu di tempat kerja. Soft skills mencakup keterampilan komunikasi, kerjasama tim, kreativitas, kecerdasan emosional, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Di era modern yang penuh dengan ketidakpastian dan perubahan yang cepat, kemampuan beradaptasi atau adaptability menjadi keterampilan yang sangat dicari oleh perusahaan.

Soft skills sangat berperan dalam meningkatkan kualitas kerja dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Misalnya, keterampilan komunikasi yang baik memungkinkan individu untuk menjelaskan ide-ide mereka dengan jelas dan efektif, sedangkan kemampuan untuk bekerja dalam tim sangat penting dalam konteks proyek kolaboratif. Selain itu, kecerdasan emosional yang tinggi juga penting untuk memahami dan mengelola perasaan serta berinteraksi dengan orang lain secara lebih efektif.

Selain soft skills, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan adalah hal yang krusial di dunia kerja yang berubah cepat. Perubahan teknologi yang pesat, perubahan dalam model bisnis, dan pergeseran dalam pasar kerja menuntut individu untuk memiliki keterampilan yang fleksibel dan siap untuk belajar hal baru. Oleh karena

itu, pendidikan yang dapat mengembangkan soft skills dan kemampuan beradaptasi harus menjadi prioritas dalam kurikulum pendidikan saat ini.

Di tengah perkembangan dunia yang semakin tidak pasti dan kompleks, soft skills dan kemampuan beradaptasi tidak lagi menjadi pelengkap, melainkan komponen utama dalam kesuksesan karier seseorang. Banyak penelitian menunjukkan bahwa perusahaan cenderung memilih kandidat yang memiliki kombinasi antara keterampilan teknis (hard skills) dan non-teknis (soft skills), karena keduanya saling melengkapi dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Hal ini mencerminkan paradigma baru dalam dunia kerja, di mana kemampuan untuk bekerja sama, memimpin, dan berpikir secara kritis sering kali lebih menentukan daripada sekadar kemampuan teknis yang bersifat mekanis.

Dalam lingkungan kerja yang semakin mengedepankan kolaborasi lintas tim dan lintas disiplin, soft skills seperti komunikasi interpersonal, empati, dan kemampuan memecahkan masalah menjadi sangat berharga. Sebuah studi oleh LinkedIn (2020) menyebutkan bahwa keterampilan seperti komunikasi, manajemen waktu, dan kerja tim berada di urutan teratas dalam daftar keterampilan yang paling dicari oleh perekrut. Ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk membangun relasi, menyampaikan ide, dan mendengarkan secara aktif kini menjadi syarat mutlak untuk kesuksesan profesional.

Lebih jauh, kemampuan beradaptasi atau adaptability menjadi hal yang sangat penting dalam menghadapi era disrupsi teknologi dan krisis global yang tak terduga, seperti pandemi COVID-19. Adaptability merujuk pada kemampuan untuk menerima perubahan, belajar dari pengalaman baru, serta fleksibel dalam menyikapi tantangan. Di lingkungan kerja yang terus berubah, karyawan yang adaptif akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan sistem kerja baru, penggunaan teknologi yang berbeda, atau bahkan rotasi peran yang cepat. Ini membuat mereka lebih berharga bagi organisasi dibandingkan dengan individu yang hanya unggul secara teknis tetapi tidak mampu mengikuti perubahan.

Kurikulum pendidikan saat ini harus mulai berfokus tidak hanya pada penguasaan konten akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter dan kepribadian yang menunjang keterampilan abad ke-21. Proses pembelajaran harus mendorong siswa untuk aktif berpikir kritis, mengungkapkan pendapat, menyelesaikan konflik, serta bekerja dalam tim. Pembelajaran berbasis proyek, simulasi kehidupan nyata, dan

penguatan kegiatan ekstrakurikuler adalah beberapa pendekatan yang dapat digunakan untuk mengembangkan soft skills secara efektif.

Selain itu, peran guru dan dosen juga sangat krusial dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendorong pengembangan soft skills. Guru tidak lagi hanya berfungsi sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai fasilitator, mentor, dan role model bagi siswa dalam mengasah kemampuan sosial dan emosional. Pendidikan karakter yang integratif yang mengajarkan nilai-nilai seperti kejujuran, empati, dan tanggung jawab dapat menjadi fondasi untuk mengembangkan individu yang tidak hanya pintar, tetapi juga bijaksana dan siap menghadapi dunia kerja yang kompleks.

Perusahaan-perusahaan besar juga mulai menyesuaikan proses rekrutmen dan pelatihan mereka dengan fokus pada soft skills dan adaptability. Beberapa perusahaan kini menyelenggarakan behavioral interview, group discussion, hingga situational judgment test untuk mengukur kemampuan interpersonal dan fleksibilitas kandidat dalam menghadapi situasi kerja yang menantang. Ini menandakan bahwa penguasaan keterampilan lunak menjadi investasi penting untuk keberhasilan jangka panjang.

Tidak kalah pentingnya, keterampilan belajar sepanjang hayat (lifelong learning) kini menjadi bagian dari soft skills yang sangat dibutuhkan. Di era digital, informasi berubah sangat cepat, sehingga kemampuan untuk terus belajar dan menyesuaikan diri dengan pengetahuan baru menjadi penentu daya saing seseorang. Individu yang memiliki motivasi internal untuk terus berkembang akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan pekerjaan baru, tantangan global, dan perubahan karier.

Dengan demikian, pengembangan soft skills dan adaptability harus menjadi bagian integral dari strategi pendidikan nasional. Pendidikan bukan lagi semata soal nilai akademis atau prestasi kognitif, tetapi tentang membentuk manusia yang utuh: mampu berpikir, merasa, dan bertindak secara bertanggung jawab dalam kehidupan sosial dan profesional. Dunia kerja masa kini dan masa depan akan lebih menghargai mereka yang tidak hanya pintar secara akademik, tetapi juga bijak secara emosional dan fleksibel secara mental.

## **E. MODEL PENDIDIKAN BERBASIS KEBUTUHAN INDUSTRI**

Model pendidikan berbasis kebutuhan industri adalah pendekatan pendidikan yang lebih mengedepankan keterampilan yang langsung dapat diterapkan di dunia kerja. Dalam model ini, pendidikan bekerja

sama dengan industri untuk memastikan bahwa kurikulum yang diajarkan selaras dengan kebutuhan pasar. Selain itu, pendekatan ini memungkinkan siswa untuk lebih cepat beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja setelah lulus.

Model ini berfokus pada penyusunan kurikulum yang berbasis pada analisis kebutuhan industri yang akurat dan up-to-date. Program pendidikan yang berbasis industri biasanya melibatkan magang atau kerja lapangan, yang memberikan pengalaman langsung kepada siswa tentang bagaimana dunia kerja beroperasi. Dengan demikian, siswa tidak hanya mendapatkan teori, tetapi juga keterampilan praktis yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

Model pendidikan berbasis kebutuhan industri juga memungkinkan adanya penyesuaian kurikulum secara lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan kebutuhan pasar. Dalam banyak kasus, sektor industri yang berkembang pesat seperti teknologi informasi dan energi terbarukan menjadi sektor yang sangat memerlukan keterampilan khusus yang harus diajarkan melalui model pendidikan semacam ini.

Model pendidikan berbasis kebutuhan industri merupakan respons konkret terhadap tantangan kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja (link and match). Model ini menekankan pentingnya keterlibatan langsung dunia usaha dan dunia industri (DUDI) dalam proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program pendidikan. Tujuannya adalah menciptakan lulusan yang tidak hanya memahami teori, tetapi juga memiliki kompetensi teknis dan non-teknis yang sesuai dengan kebutuhan aktual industri.

Dalam implementasinya, model ini seringkali mengadopsi pendekatan dual system, yaitu sistem pendidikan yang menggabungkan pembelajaran di lembaga pendidikan dengan pengalaman kerja langsung di perusahaan mitra. Sistem ini telah lama diterapkan di negara-negara seperti Jerman dan Swiss melalui konsep vocational education and training (VET), dan terbukti mampu mengurangi tingkat pengangguran lulusan muda secara signifikan. Di Indonesia, model serupa mulai diadopsi oleh sejumlah SMK, politeknik, dan perguruan tinggi vokasi melalui program magang industri, praktik kerja lapangan (PKL), dan proyek kolaboratif dengan mitra industri.

Keunggulan utama dari model ini adalah kemampuannya untuk terus menyesuaikan kurikulum dengan perkembangan teknologi dan dinamika industri. Melalui mekanisme evaluasi berkala yang melibatkan perwakilan industri, lembaga pendidikan dapat memperbarui silabus, metode pengajaran, dan perangkat pembelajaran agar tetap relevan.

Misalnya, dalam sektor teknologi informasi yang berubah sangat cepat, pembelajaran tentang bahasa pemrograman, keamanan siber, atau kecerdasan buatan harus terus diperbarui mengikuti kebutuhan pasar kerja yang dinamis.

Lebih lanjut, kolaborasi dengan industri memungkinkan lembaga pendidikan mendapatkan dukungan sumber daya yang tidak sedikit. Perusahaan mitra dapat menyumbangkan perangkat teknologi, mendatangkan praktisi sebagai dosen tamu, atau bahkan menyediakan fasilitas pelatihan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran, tetapi juga memperluas jaringan profesional siswa sejak dini. Di banyak kasus, magang yang efektif bahkan berujung pada penawaran kerja langsung setelah lulus.

Model pendidikan berbasis kebutuhan industri juga mendorong pola pikir kewirausahaan dan inovasi di kalangan siswa. Dengan terlibat langsung dalam proyek-proyek nyata dan menyelesaikan masalah industri yang sesungguhnya, siswa terdorong untuk berpikir kreatif, bekerja dalam tim, dan menghadapi tekanan dunia kerja dengan lebih siap. Pendekatan ini secara tidak langsung juga membantu menanamkan soft skills dan kemampuan beradaptasi, yang sangat dibutuhkan di era kerja modern.

Namun demikian, penerapan model ini juga menghadapi tantangan yang tidak kecil. Pertama, tidak semua institusi pendidikan memiliki akses atau kemitraan dengan industri yang kuat. Terutama di daerah terpencil, banyak sekolah dan perguruan tinggi masih berjuang dengan keterbatasan infrastruktur dan konektivitas industri. Kedua, diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni, baik dari sisi pengajar maupun mentor industri, agar program pembelajaran benar-benar efektif dan tidak hanya bersifat formalitas. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas guru dan pelatihan bagi instruktur industri juga menjadi kunci keberhasilan model ini.

Pemerintah memiliki peran sentral dalam mendukung penguatan model pendidikan berbasis industri. Dukungan tersebut dapat berupa regulasi yang mendorong kerja sama antara lembaga pendidikan dan industri, insentif bagi perusahaan yang bersedia menjadi mitra pendidikan, serta penyediaan dana dan program pembinaan bagi sekolah-sekolah vokasi. Program seperti Kampus Merdeka, SMK Pusat Keunggulan, dan Teaching Factory adalah langkah nyata menuju pendidikan yang lebih kontekstual dan relevan.

Selain itu, penting juga untuk melibatkan asosiasi industri dan lembaga sertifikasi profesional dalam penyusunan standar kompetensi

lulusan. Hal ini akan memastikan bahwa sertifikat yang diberikan tidak hanya diakui oleh lembaga pendidikan, tetapi juga oleh pasar tenaga kerja. Standar kompetensi nasional dan internasional dapat menjadi referensi dalam merancang program pendidikan yang lebih akuntabel dan kompetitif secara global.

Dengan demikian, model pendidikan berbasis kebutuhan industri tidak hanya menjawab tantangan pengangguran lulusan, tetapi juga menciptakan ekosistem pembelajaran yang dinamis, kolaboratif, dan berbasis pada realitas dunia kerja. Jika diterapkan secara konsisten dan merata, model ini memiliki potensi besar untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia di kancah nasional maupun internasional.

### 1. Peran Strategis Dunia Industri dalam Pendidikan

Dunia industri memiliki peran strategis dalam keberhasilan model pendidikan berbasis kebutuhan industri. Bukan hanya sebagai penyedia lapangan kerja, industri juga harus aktif menjadi mitra dalam proses pengembangan kurikulum, penyediaan fasilitas belajar, hingga evaluasi kompetensi lulusan. Dalam banyak praktik di negara maju, industri bahkan menjadi pemilik sebagian dari program pelatihan vokasi, baik dalam bentuk sponsorship, penyediaan beasiswa, atau pengelolaan pusat pelatihan bersama (co-managed training centers).

Partisipasi aktif industri ini menjembatani kesenjangan antara kompetensi lulusan dan kualifikasi yang dibutuhkan di lapangan. Sebagai contoh, industri otomotif di Jepang dan Jerman secara rutin melakukan pemetaan kebutuhan tenaga kerja dan memfasilitasi pelatihan vokasi berbasis kebutuhan aktual. Di Indonesia, kerja sama antara perusahaan manufaktur dan SMK yang tergabung dalam program Teaching Factory telah menghasilkan lulusan yang lebih siap kerja dan minim pelatihan ulang.

### 2. Peran Lembaga Pendidikan dalam Menyesuaikan Diri

Di sisi lain, lembaga pendidikan harus siap untuk menyesuaikan peran tradisionalnya. Jika sebelumnya berfokus pada aspek akademik dan teori, maka kini dituntut untuk menjadi pusat pengembangan keterampilan terapan dan karakter kerja. Transformasi ini menuntut adanya budaya pembelajaran baru, di mana guru atau dosen tidak hanya menjadi penyampai materi, tetapi juga fasilitator pembelajaran kontekstual dan mentor praktik.

Reformasi pada lembaga pendidikan meliputi:

- a. Reorientasi kurikulum: Kurikulum harus disusun berbasis kompetensi (competency-based curriculum), yang menekankan hasil belajar konkret (learning outcomes), bukan sekadar pemahaman konsep.
- b. Peningkatan kapasitas tenaga pengajar: Guru dan dosen perlu mendapatkan pelatihan industri secara rutin agar tetap relevan dengan perkembangan teknologi.
- c. Penerapan metode pembelajaran aktif: Seperti problem-based learning (PBL), project-based learning (PJBL), dan blended learning yang mengintegrasikan teknologi digital.

Contoh nyata di Indonesia adalah SMK Rujukan atau SMK Pusat Keunggulan yang didorong untuk mengembangkan kurikulum adaptif dan mengintegrasikan pelajaran kewirausahaan serta teknologi digital dalam kurikulum reguler.

### 3. Integrasi Teknologi Digital dalam Model Pendidikan Industri

Seiring dengan perkembangan teknologi industri 4.0 dan 5.0, model pendidikan berbasis kebutuhan industri juga harus bertransformasi digital. Penggunaan teknologi seperti Internet of Things (IoT), kecerdasan buatan (AI), big data, hingga augmented reality (AR) dalam pembelajaran menjadi keniscayaan. Tidak hanya sebagai konten pembelajaran, tetapi juga sebagai alat bantu dalam proses belajar mengajar.

Platform daring seperti Learning Management System (LMS), simulasi kerja virtual, hingga pelatihan berbasis AR/VR membantu siswa mendapatkan pengalaman kerja realistis tanpa harus berada di lokasi industri yang sebenarnya. Hal ini sangat berguna terutama bagi sekolah atau kampus yang belum memiliki akses kemitraan langsung dengan industri.

Selain itu, sertifikasi berbasis digital melalui platform seperti digital badge dan microcredential juga mulai diterapkan untuk melengkapi ijazah formal. Sertifikasi ini dapat memberikan gambaran spesifik tentang keterampilan praktis siswa dan lebih mudah diakses oleh dunia kerja.

### 4. Kolaborasi Multistakeholder: Pemerintah, Swasta, dan Lembaga Pendidikan

Model ini tidak bisa berjalan sendiri. Diperlukan sinergi antara tiga elemen utama: pemerintah, dunia usaha/industri, dan lembaga pendidikan. Pemerintah bertindak sebagai fasilitator dan pembuat

kebijakan, industri sebagai pengguna akhir lulusan, dan lembaga pendidikan sebagai produsen tenaga kerja. Sinergi ini harus berjalan dalam satu visi: menghasilkan SDM yang kompeten, adaptif, dan inovatif.

Contoh model kolaboratif yang sukses adalah triple helix di mana pemerintah, industri, dan akademisi bekerja sama dalam proyek riset, pelatihan, dan inovasi. Di Indonesia, penerapan triple helix bisa diperkuat melalui skema insentif pajak untuk perusahaan yang mendukung pelatihan siswa, pembentukan forum komunikasi antara SMK dan dunia industri, serta penyederhanaan regulasi untuk kemitraan industri-kampus.

Walaupun potensinya besar, penerapan model pendidikan berbasis kebutuhan industri juga menghadapi berbagai tantangan serius, antara lain:

- a. Ketimpangan Akses dan Kualitas Pendidikan: Banyak lembaga pendidikan di daerah masih menghadapi keterbatasan infrastruktur dan sumber daya manusia. Solusi: Pemerintah perlu memperluas dukungan melalui program afirmasi, distribusi bantuan peralatan praktik, dan pelatihan guru secara daring.
- b. Kurangnya Komitmen Dunia Industri: Tidak semua pelaku industri mau berinvestasi dalam pendidikan karena dianggap tidak memberikan manfaat langsung. Solusi: Perlu insentif seperti tax deduction, sertifikasi mitra pendidikan, atau penghargaan bagi industri yang berperan aktif.
- c. Ketidaksiapan Kurikulum: Banyak lembaga pendidikan masih menggunakan kurikulum yang stagnan dan tidak relevan dengan perkembangan industri. Solusi: Perlu pembentukan forum kurikulum bersama antara industri dan lembaga pendidikan, serta evaluasi rutin terhadap isi dan pendekatan pembelajaran.
- d. Kurangnya Monitoring dan Evaluasi: Tidak semua program kolaboratif diukur dampaknya secara konkret. Solusi: Dibutuhkan sistem monitoring berbasis data, seperti tracer study lulusan, serta audit ketercapaian kompetensi siswa.

## 5. Dampak Jangka Panjang terhadap Ekonomi Nasional

Jika dijalankan secara menyeluruh dan berkelanjutan, model pendidikan berbasis kebutuhan industri dapat menjadi pendorong utama bagi pertumbuhan ekonomi nasional. SDM yang terampil dan siap kerja akan mengurangi angka pengangguran terdidik, meningkatkan

produktivitas nasional, dan mendorong transformasi struktural dari ekonomi berbasis konsumsi ke ekonomi berbasis inovasi.

Lulusan dari sistem ini juga cenderung lebih siap menjadi wirausaha atau pelopor inovasi lokal, yang pada gilirannya menciptakan lapangan kerja baru dan mengurangi ketergantungan terhadap sektor informal. Negara-negara seperti Korea Selatan dan Singapura menunjukkan bahwa penguatan vokasi dan kemitraan industri adalah jalan tercepat menuju modernisasi ekonomi.

## **F. STUDI KASUS: PENDIDIKAN VOKASI DULU VS SEKARANG**

Pendidikan vokasi, yang lebih berfokus pada pengembangan keterampilan praktis untuk bekerja di bidang tertentu, mengalami transformasi yang signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Pada masa lalu, pendidikan vokasi lebih terbatas pada pelatihan keterampilan manual dan sering kali dianggap sebagai pilihan kedua bagi siswa yang tidak melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Namun, seiring dengan kemajuan teknologi dan globalisasi, pendidikan vokasi kini semakin dihargai dan menjadi salah satu jalur pendidikan yang penting. Di banyak negara, pendidikan vokasi kini menyoar sektor-sektor yang lebih berkembang, seperti teknologi, energi terbarukan, dan kesehatan. Perubahan ini disertai dengan peningkatan kualitas kurikulum dan fasilitas yang lebih memadai untuk memastikan bahwa siswa memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri.

Di Indonesia, pendidikan vokasi telah mengalami transformasi besar dalam dua dekade terakhir. Pada masa lalu, sekolah menengah kejuruan (SMK) dan institusi vokasi kerap dipandang sebelah mata, hanya sebagai alternatif bagi siswa yang dianggap tidak mampu bersaing di jalur akademik. Kurikulum yang diajarkan pun cenderung kaku, berorientasi pada teori usang, dan minim interaksi dengan dunia industri. Banyak lulusan vokasi yang kesulitan mendapatkan pekerjaan karena keterampilan yang mereka miliki tidak sesuai dengan kebutuhan pasar.

Salah satu tantangan besar pendidikan vokasi di masa lalu adalah minimnya kerja sama dengan industri. Kegiatan praktik kerja lapangan (PKL) hanya dijalankan sebagai formalitas, dan banyak siswa yang akhirnya magang di tempat yang tidak relevan dengan kompetensi yang mereka pelajari. Selain itu, tenaga pengajar sering kali tidak memiliki pengalaman industri terkini, dan fasilitas praktik masih jauh dari standar

dunia kerja. Alhasil, lulusan vokasi tidak siap menghadapi tantangan industri yang terus berubah.

Namun, dalam beberapa tahun terakhir, terutama sejak diluncurkannya berbagai program revitalisasi oleh pemerintah seperti SMK Pusat Keunggulan, Teaching Factory (TeFa), dan Program D2 Fast Track, wajah pendidikan vokasi di Indonesia mulai berubah. Pendidikan vokasi kini diarahkan untuk menjadi lebih dinamis, fleksibel, dan berbasis kebutuhan industri. Fokus tidak lagi hanya pada keterampilan manual, tetapi juga pada kemampuan digital, komunikasi, kepemimpinan, dan problem solving.

Studi Kasus: SMK Pusat Keunggulan. Salah satu contoh konkret transformasi ini dapat dilihat melalui program SMK Pusat Keunggulan yang diluncurkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) pada tahun 2021. Program ini mendorong SMK untuk bermitra langsung dengan industri, menyusun kurikulum berbasis job demand, serta meningkatkan kapasitas guru dengan pelatihan berbasis industri. SMK yang tergabung dalam program ini juga mendapatkan dukungan peralatan praktik terbaru dan didorong untuk mengembangkan Teaching Factory, yaitu unit produksi nyata yang dijalankan oleh siswa dan guru dalam lingkungan sekolah.

Contoh implementasi sukses dapat ditemukan di SMK Negeri 1 Cimahi, yang bekerja sama dengan industri otomotif untuk menyelenggarakan pelatihan berbasis electric vehicle technology. Siswa tidak hanya mempelajari teori kendaraan listrik, tetapi juga terlibat langsung dalam perakitan dan perawatan kendaraan tersebut. Kolaborasi ini menghasilkan lulusan yang lebih siap kerja dan bahkan mampu menciptakan produk inovatif sendiri.

Di tingkat pendidikan tinggi, transformasi juga sangat terasa. Politeknik dan akademi komunitas kini didorong untuk lebih adaptif terhadap perkembangan industri.

Program Kampus Merdeka Vokasi memungkinkan mahasiswa vokasi untuk belajar di luar kampus selama satu atau dua semester, seperti magang industri, proyek desa, atau studi independen berbasis teknologi. Politeknik Manufaktur Negeri Bandung (Polman Bandung), misalnya, bekerja sama dengan perusahaan multinasional dalam bidang rekayasa mesin dan otomasi untuk memberikan pengalaman kerja nyata kepada mahasiswanya.

Lebih jauh lagi, sistem link and match kini diperkuat dengan adanya keterlibatan industri dalam sertifikasi lulusan. Beberapa program

studi bahkan memiliki mitra industri sebagai bagian dari tim penilai akhir, sehingga validasi kompetensi lulusan benar-benar mencerminkan kebutuhan riil di lapangan. Tidak sedikit lulusan vokasi yang langsung direkrut oleh perusahaan mitra tanpa perlu melalui seleksi panjang.

Meski transformasi pendidikan vokasi berjalan ke arah yang positif, tantangan masih tetap ada. Pemerataan kualitas antar wilayah menjadi salah satu pekerjaan rumah terbesar. Banyak SMK dan politeknik di daerah tertinggal masih belum memiliki fasilitas atau akses terhadap industri yang memadai. Untuk itu, sinergi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, sektor swasta, dan komunitas pendidikan perlu terus diperkuat.

Peluang ke depan juga terbuka lebar, terutama dengan semakin meningkatnya kebutuhan tenaga kerja di bidang teknologi digital, manufaktur canggih (*advanced manufacturing*), energi baru dan terbarukan, serta sektor jasa berbasis keterampilan tinggi. Jika pendidikan vokasi mampu terus menyesuaikan diri dan menjaga kualitasnya, maka lulusan-lulusan ini dapat menjadi ujung tombak kemajuan ekonomi nasional.

Dengan demikian, perubahan paradigma dari pendidikan vokasi sebagai “pilihan kedua” menjadi “jalur unggulan” telah mulai terlihat nyata. Hal ini bukan hanya soal memperbaiki citra, tetapi tentang membuktikan bahwa jalur vokasi mampu menghasilkan lulusan yang relevan, kompeten, dan siap menghadapi tantangan global.

## BAB 4

# KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF HISTORIS DAN MODERN

### A. EVOLUSI JENIS PEKERJAAN: DARI MANUAL KE OTOMATIS

Ketenagakerjaan telah mengalami transformasi yang sangat signifikan sepanjang sejarah manusia, seiring dengan perkembangan teknologi, budaya, dan struktur sosialekonomi masyarakat. Pada masa pra-industri, pekerjaan sebagian besar bersifat manual dan bergantung pada tenaga fisik manusia serta hewan. Petani, pengrajin, dan pedagang mendominasi lanskap ketenagakerjaan, di mana keterampilan diturunkan secara turunturun dan pekerjaan dilakukan dalam lingkup lokal dengan alat-alat sederhana. Menurut Selviani (2023), pandangan ekonomi klasik, seperti yang dikemukakan oleh Adam Smith, menekankan pentingnya pembagian kerja untuk meningkatkan efisiensi produksi, yang menjadi cikal bakal evolusi pekerjaan dari manual ke sistem yang lebih terorganisir. Dalam konteks ini, Smith memperkenalkan konsep bahwa pembagian kerja dapat meningkatkan produktivitas melalui spesialisasi, meskipun pada masa itu pekerjaan masih sangat bergantung pada tenaga manusia (Selviani, 2023).

#### 1. Revolusi Industri Pertama

Pada abad ke-18 dan ke-19, Revolusi Industri Pertama menjadi titik balik penting dalam evolusi ketenagakerjaan. Pengenalan mesin uap dan mekanisasi produksi menggeser pekerjaan dari tenaga kerja manual ke operasi mesin di pabrik-pabrik. Pekerjaan yang sebelumnya dilakukan secara individual oleh pengrajin mulai digantikan oleh sistem produksi massal. Menurut Andiansyah (2021), konsep pembagian kerja yang dikembangkan oleh Ibnu Khaldun dalam *Muqaddimah* juga relevan dalam memahami bagaimana spesialisasi pekerjaan pada masa ini mulai membentuk struktur ekonomi modern. Khaldun menyoroti bahwa pembagian kerja tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga memperkuat ikatan sosial melalui ketergantungan antarindividu dalam

masyarakat (Andiansyah, 2021). Namun, mekanisasi ini juga membawa tantangan baru, seperti kondisi kerja yang buruk dan eksploitasi tenaga kerja, terutama di kalangan pekerja pabrik.

## 2. Revolusi Industri Kedua

Pada akhir abad ke-19 memperkenalkan listrik dan lini produksi, yang semakin mempercepat otomatisasi. Pekerjaan yang dulunya membutuhkan keterampilan tinggi, seperti pembuatan tekstil atau perkakas, mulai diambil alih oleh mesin yang dioperasikan oleh pekerja dengan keterampilan minimal. Hal ini menciptakan pergeseran besar dalam jenis pekerjaan, di mana pekerjaan manual tradisional mulai tergeser oleh pekerjaan semi-terampil di sektor industri. Mauliza et al. (2023) mencatat bahwa pendekatan historis terhadap perkembangan industri, seperti yang terjadi di Kota Gresik, menunjukkan bagaimana industrialisasi mengubah struktur tenaga kerja lokal dari agraris menjadi berbasis industri, dengan dampak signifikan pada dinamika sosial dan ekonomi masyarakat (Mauliza et al., 2023).

## 3. Revolusi Industri Ketiga

Memasuki abad ke-20, perkembangan teknologi informasi dan komputerisasi membawa dunia ke era Revolusi Industri Ketiga. Pekerjaan mulai beralih dari manufaktur ke sektor jasa dan informasi. Otomatisasi tidak lagi hanya terbatas pada mesin fisik, tetapi juga mencakup perangkat lunak dan sistem komputer yang mampu menangani tugas-tugas administratif dan analitis. Zaenudin & Riyan (2024) menjelaskan bahwa perkembangan kecerdasan buatan (AI) pada abad ke-21 telah mempercepat otomatisasi, menggantikan pekerjaan rutin seperti pekerjaan clerical dan bahkan beberapa pekerjaan profesional seperti akuntansi dan analisis data (Zaenudin & Riyan, 2024). AI dan robotika telah menciptakan jenis pekerjaan baru, seperti pengembang perangkat lunak AI, spesialis data, dan teknisi robot, sementara pekerjaan manual tradisional terus menyusut.

## 4. Revolusi Industri Keempat

Yang ditandai dengan integrasi teknologi digital, Internet of Things (IoT), dan AI, telah mengubah lanskap ketenagakerjaan secara drastis. Pekerjaan tidak lagi terikat pada lokasi fisik tertentu, dan munculnya platform digital telah memungkinkan pekerjaan jarak jauh dan kolaborasi global. Hartoyo et al. (2023) menyoroti bahwa era Revolusi 4.0 telah menciptakan tantangan dan peluang baru dalam ketenagakerjaan, di mana keterampilan digital menjadi prasyarat utama untuk tetap relevan di pasar kerja (Hartoyo et al., 2023). Selain itu,

otomatisasi telah meningkatkan produktivitas tetapi juga memunculkan kekhawatiran tentang hilangnya lapangan kerja, terutama di sektor-sektor yang bergantung pada pekerjaan rutin.

Evolusi jenis pekerjaan dari manual ke otomatis tidak hanya mencerminkan kemajuan teknologi tetapi juga perubahan dalam nilai-nilai sosial dan ekonomi. Pekerjaan yang dulunya dianggap bergengsi, seperti pengrajin terampil, kini digantikan oleh profesi yang membutuhkan literasi teknologi tinggi. Namun, seperti yang ditekankan oleh Selviani (2023), pendidikan memainkan peran kunci dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk menghadapi perubahan ini, dengan memastikan bahwa individu memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja modern (Selviani, 2023). Dengan demikian, evolusi ketenagakerjaan terus berlangsung, didorong oleh inovasi teknologi dan kebutuhan untuk beradaptasi dengan perubahan zaman.

### 1. Pekerjaan dan Perubahan Sosial

Transformasi pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh teknologi, tetapi juga oleh perubahan sosial yang mendalam. Misalnya, pergeseran dari masyarakat agraris ke industri menciptakan kelas pekerja baru dengan identitas dan hak-hak sosial yang berbeda. Menurut Piketty (2014), pergeseran ini menciptakan ketimpangan yang lebih besar dalam distribusi kekayaan, di mana kekayaan terakumulasi di tangan segelintir elit, mempengaruhi struktur sosial secara keseluruhan.

### 2. Implikasi Psikologis terhadap Pekerja

Perubahan dari pekerjaan manual ke berbasis mesin sering menimbulkan stres dan ketidakpastian. Riset oleh Kahn et al. (2017) menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami transisi ke lingkungan kerja yang lebih otomatis cenderung mengalami peningkatan kecemasan dan tekanan mental. Adaptasi terhadap tuntutan keterampilan baru memerlukan dukungan psikologis yang memadai

### 3. Peran Budaya dalam Evolusi Pekerjaan

Budaya kerja juga berperan penting dalam evolusi pekerjaan. Menurut Hofstede (2011), nilai-nilai budaya yang berbeda dapat mempengaruhi cara kerja dan interaksi di tempat kerja. Di negara-negara dengan nilai kolektivistis, misalnya, kerja sama tim sering kali lebih dihargai dibandingkan dengan individualisme.

### 4. Keterampilan yang Dibutuhkan di Era Modern

Era digital membutuhkan keterampilan yang berbeda dibandingkan dengan era sebelumnya. Menurut World Economic Forum (2020),

keterampilan seperti pemrograman, analisis data, dan literasi digital kini menjadi prasyarat utama untuk mendapatkan pekerjaan di banyak sektor.

## **B. KETIMPANGAN KETENAGAKERJAAN DAN TANTANGANNYA**

Ketimpangan ketenagakerjaan merupakan salah satu isu sentral dalam studi ekonomi dan sosial, baik dalam konteks historis maupun modern. Ketimpangan ini merujuk pada distribusi peluang kerja, pendapatan, dan akses terhadap sumber daya yang tidak merata di antara berbagai kelompok dalam masyarakat, seperti berdasarkan gender, pendidikan, wilayah geografis, atau status sosial-ekonomi. Taufiq et al. (2025) menjelaskan bahwa ketimpangan distribusi pendapatan, yang sering kali terkait erat dengan ketimpangan ketenagakerjaan, telah menjadi perhatian utama dalam perspektif ekonomi klasik dan Islam. Dalam ekonomi klasik, ketimpangan sering dilihat sebagai akibat dari dinamika pasar, sementara dalam perspektif Islam, distribusi yang adil dianggap sebagai bagian dari prinsip maqasid syariah (Taufiq et al., 2025).

Secara historis, ketimpangan ketenagakerjaan telah ada sejak zaman feodal, di mana kelas pekerja seperti petani dan buruh memiliki akses terbatas terhadap sumber daya dibandingkan dengan bangsawan atau pemilik tanah. Menurut Setiawan (2024), pandangan David Ricardo tentang ekonomi menyoroti bahwa distribusi pendapatan yang tidak merata sering kali dipengaruhi oleh kepemilikan faktor produksi, seperti tanah dan modal, yang pada masa itu terkonsentrasi di tangan segelintir elit (Setiawan, 2024). Revolusi Industri memperburuk ketimpangan ini, karena pekerja pabrik sering kali bekerja dalam kondisi yang buruk dengan upah rendah, sementara pemilik modal meraup keuntungan besar.

Di era modern, ketimpangan ketenagakerjaan terus berlanjut, meskipun dalam bentuk yang berbeda. Globalisasi dan otomatisasi telah menciptakan kesenjangan antara pekerja terampil dan tidak terampil. Pekerja dengan keterampilan teknologi tinggi memiliki peluang untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji tinggi, sementara pekerja dengan keterampilan rendah sering kali terjebak dalam pekerjaan bergaji rendah atau bahkan kehilangan pekerjaan karena otomatisasi. Zaenudin & Riyan (2024) mencatat bahwa perkembangan AI telah mempercepat ketimpangan ini, karena pekerjaan yang membutuhkan keterampilan rendah semakin digantikan oleh mesin, sementara pekerjaan yang membutuhkan kreativitas dan analisis data terus berkembang (Zaenudin & Riyan, 2024).

Ketimpangan ketenagakerjaan juga terlihat dalam konteks gender dan wilayah geografis. Wanita sering kali menghadapi diskriminasi di pasar kerja, baik dalam hal upah maupun peluang promosi. Selain itu, pekerja di daerah pedesaan atau terpencil sering kali memiliki akses yang lebih terbatas terhadap pelatihan dan peluang kerja dibandingkan dengan pekerja di perkotaan. Mauliza et al. (2023) menyoroti bahwa di wilayah seperti Gresik, industrialisasi telah menciptakan peluang kerja baru, tetapi tidak semua lapisan masyarakat dapat mengaksesnya karena kurangnya pendidikan dan infrastruktur (Mauliza et al., 2023).

Tantangan utama dalam mengatasi ketimpangan ketenagakerjaan adalah bagaimana memastikan bahwa manfaat dari kemajuan teknologi dan globalisasi dapat dinikmati secara merata oleh semua lapisan masyarakat. Pendidikan dan pelatihan ulang (reskilling) menjadi solusi yang sering diusulkan untuk mengatasi kesenjangan keterampilan. Namun, seperti yang diungkapkan oleh Hartoyo et al. (2023), pendekatan ini membutuhkan kerjasama antara pemerintah, sektor swasta, dan institusi pendidikan untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat beradaptasi dengan perubahan cepat di pasar kerja (Hartoyo et al., 2023). Selain itu, kebijakan redistribusi, seperti pajak progresif dan program jaminan sosial, juga dapat membantu mengurangi ketimpangan pendapatan.

Dalam perspektif Islam, seperti yang dikemukakan oleh Desriandy (2021), ketimpangan dapat diatasi melalui pendekatan yang berfokus pada kesejahteraan masyarakat, seperti melalui unit usaha yang berbasis pada prinsip maqasid syariah. Contohnya adalah usaha dayah di Banda Aceh, yang tidak hanya memberikan peluang kerja tetapi juga mendistribusikan keuntungan secara adil untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Desriandy, 2021). Dengan demikian, mengatasi ketimpangan ketenagakerjaan memerlukan pendekatan yang holistik, yang menggabungkan kebijakan ekonomi, pendidikan, dan nilai-nilai sosial yang inklusif.

### 1. Akses Terhadap Pendidikan

Akses yang tidak merata terhadap pendidikan merupakan penyebab utama ketimpangan ketenagakerjaan. Menurut UNESCO (2021), di banyak daerah terpencil, fasilitas pendidikan dan pelatihan keterampilan sangat terbatas. Hal ini menghambat kemampuan individu untuk bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif.

## 2. Kesejahteraan Pekerja

Ketimpangan tidak hanya terkait dengan gaji, tetapi juga dengan kesejahteraan secara keseluruhan. Pekerja di sektor informal sering kali tidak memiliki akses ke tunjangan kesehatan dan jaminan sosial. Riset oleh ILO (2022) menunjukkan bahwa pekerja di sektor ini cenderung lebih rentan terhadap risiko kesehatan dan ekonomi.

## 3. Diskriminasi Gender dalam Ketenagakerjaan

Diskriminasi gender masih menjadi isu besar dalam ketenagakerjaan. Menurut McKinsey (2021), wanita sering kali menghadapi kesulitan dalam mendapatkan promosi dan gaji yang setara dengan rekan pria mereka, yang memperparah ketimpangan.

## 4. Globalisasi dan Ketimpangan Ketenagakerjaan

Globalisasi dapat memperburuk ketimpangan ketenagakerjaan, terutama antara pekerja terampil dan tidak terampil. Riset oleh Autor et al. (2016) menunjukkan bahwa pekerja dengan keterampilan tinggi memiliki peluang yang lebih baik, sementara pekerja dengan keterampilan rendah sering kali terjebak dalam pekerjaan bergaji rendah.

## C. MIGRASI PEKERJA: DULU DAN KINI

Migrasi pekerja telah menjadi fenomena yang signifikan sepanjang sejarah, didorong oleh faktor ekonomi, sosial, dan politik. Pada masa lalu, migrasi pekerja sering kali terjadi dalam skala lokal atau regional, seperti perpindahan petani ke kota-kota untuk mencari pekerjaan musiman atau peluang di sektor perdagangan. Kamajaya & Edgar (2024) menjelaskan bahwa di Indonesia, migrasi pekerja pada masa kolonial didorong oleh kebutuhan tenaga kerja di perkebunan dan pelabuhan, yang sering kali melibatkan sistem kerja paksa (Kamajaya & Edgar, 2024). Migrasi ini tidak hanya mengubah komposisi demografis tetapi juga membentuk struktur sosial dan ekonomi di wilayah tertentu.

Pada abad ke-20, migrasi pekerja mulai bersifat internasional, terutama dengan munculnya globalisasi. Pekerja dari negara-negara berkembang, termasuk Indonesia, mulai bermigrasi ke negara-negara maju untuk mencari peluang kerja yang lebih baik, terutama di sektor konstruksi, perawatan kesehatan, dan pekerjaan domestik. Menurut Muhtadi et al. (2023), migrasi pekerja pada masa ini juga dipengaruhi oleh pemikiran ekonomi Islam, yang menekankan pentingnya mencari rezeki secara halal melalui kerja keras, termasuk melalui migrasi ke tempat yang menawarkan peluang lebih baik (Muhtadi et al., 2023).

Di era modern, migrasi pekerja telah menjadi semakin kompleks dengan adanya teknologi dan konektivitas global. Pekerja tidak hanya bermigrasi secara fisik tetapi juga melalui platform digital, seperti pekerja lepas (freelancer) yang bekerja untuk klien di seluruh dunia tanpa harus meninggalkan negara asal mereka. Zaenudin & Riyan (2024) mencatat bahwa kemajuan teknologi, seperti platform kerja online, telah memungkinkan pekerja untuk mengakses pasar kerja global, tetapi juga menciptakan tantangan baru, seperti persaingan ketat dan kebutuhan akan keterampilan digital yang tinggi (Zaenudin & Riyan, 2024).

Namun, migrasi pekerja juga membawa tantangan, seperti eksploitasi tenaga kerja migran, diskriminasi, dan kesulitan dalam beradaptasi dengan budaya baru. Kamajaya & Edgar (2024) menyoroti bahwa di Indonesia, pekerja migran sering kali menghadapi masalah seperti perlindungan hukum yang lemah dan kondisi kerja yang tidak manusiawi di negara tujuan (Kamajaya & Edgar, 2024). Selain itu, migrasi juga dapat menyebabkan brain drain, di mana pekerja terampil meninggalkan negara asal mereka, sehingga menghambat pembangunan lokal.

Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan kebijakan yang mendukung perlindungan pekerja migran, seperti perjanjian bilateral antara negara asal dan tujuan, serta program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pekerja sebelum mereka bermigrasi. Hartoyo et al. (2023) menekankan bahwa pendidikan dan bimbingan yang berbasis pada perspektif global dan postmodern dapat membantu pekerja migran untuk lebih siap menghadapi tantangan di pasar kerja internasional (Hartoyo et al., 2023). Dengan demikian, migrasi pekerja, baik dulu maupun kini, mencerminkan dinamika ekonomi dan sosial yang terus berkembang, dengan peluang dan tantangan yang saling terkait.

### 1. Dampak Sosial Migrasi

Migrasi pekerja membawa dampak sosial signifikan. Menurut Castles et al. (2014), sementara migrasi meningkatkan pendapatan individu, ia juga dapat menyebabkan disintegrasi sosial di daerah asal, di mana keluarga terpisah dan struktur komunitas terganggu.

### 2. Kebijakan Imigrasi

Kebijakan imigrasi yang ketat sering menambah tantangan bagi pekerja migran. Menurut Martin (2020), pekerja migran seringkali menghadapi kesulitan dalam mendapatkan izin kerja dan perlindungan hukum, yang mengekspos mereka pada eksploitasi.

### 3. Teknologi dalam Migrasi

Kemajuan teknologi telah mengubah cara migrasi terjadi. Pekerja kini bisa menggunakan platform digital untuk mencari pekerjaan di luar negeri. Menurut DeSena (2022), ini menciptakan peluang baru tetapi juga meningkatkan persaingan di pasar global.

### 4. Perlindungan Hukum bagi Pekerja Migran

Perlindungan hukum yang lemah sering kali membuat pekerja migran rentan terhadap eksploitasi. Riset oleh ILO (2021) menunjukkan bahwa banyak pekerja migran tidak mendapatkan perlindungan yang memadai di negara tujuan, yang berpotensi menimbulkan.

## D. FLEKSIBILITAS KERJA DAN GIG ECONOMY

Fleksibilitas kerja telah menjadi salah satu ciri utama pasar kerja modern, terutama dengan munculnya *gig economy*. *Gig economy* merujuk pada model ketenagakerjaan di mana pekerja melakukan pekerjaan jangka pendek atau proyek berbasis kontrak, sering kali melalui platform digital seperti Gojek, Grab, atau Upwork. Hartoyo et al. (2023) menjelaskan bahwa Revolusi 4.0 telah mendorong fleksibilitas kerja dengan memungkinkan individu untuk bekerja secara independen tanpa terikat pada jam kerja tradisional atau lokasi kantor (Hartoyo et al., 2023).

Secara historis, konsep fleksibilitas kerja dapat ditelusuri kembali ke sistem kerja musiman atau kontrak pada masa pra-industri, di mana pekerja seperti petani atau pedagang sering kali bekerja sesuai dengan kebutuhan musiman. Namun, seperti yang dicatat oleh Mauliza et al. (2023), industrialisasi mengubah paradigma ini dengan memperkenalkan pekerjaan tetap di pabrik-pabrik, yang mengharuskan pekerja untuk mengikuti jadwal yang ketat (Mauliza et al., 2023). Kini, dengan kemajuan teknologi, fleksibilitas kerja telah kembali menjadi tren, tetapi dalam bentuk yang jauh lebih canggih dan didukung oleh platform digital.

*Gig economy* menawarkan keuntungan signifikan, seperti fleksibilitas waktu dan lokasi, serta peluang bagi individu untuk menghasilkan pendapatan tambahan. Namun, model ini juga memiliki kelemahan, seperti kurangnya jaminan sosial, ketidakpastian pendapatan, dan persaingan yang ketat. Zaenudin & Riyan (2024) menyoroti bahwa pekerja di *gig economy* sering kali tidak memiliki akses ke tunjangan seperti asuransi kesehatan atau dana pensiun, yang menjadi tantangan

utama dalam memastikan kesejahteraan pekerja (Zaenudin & Riyan, 2024).

Dalam perspektif Islam, seperti yang diungkapkan oleh Desriandy (2021), fleksibilitas kerja dapat selaras dengan prinsip maqasid syariah jika pekerjaan tersebut memberikan manfaat bagi masyarakat dan tidak melanggar nilai-nilai etis. Contohnya, unit usaha dayah di Banda Aceh menunjukkan bagaimana pekerjaan berbasis komunitas dapat memberikan fleksibilitas sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Desriandy, 2021). Namun, penting untuk memastikan bahwa pekerja di *gig economy* mendapatkan perlindungan yang memadai, seperti melalui regulasi yang mengatur hubungan antara platform digital dan pekerja.

Untuk mendukung fleksibilitas kerja, pemerintah dan sektor swasta perlu bekerja sama untuk menciptakan ekosistem yang mendukung pekerja *gig*. Ini termasuk menyediakan pelatihan keterampilan digital, memperkuat regulasi untuk melindungi pekerja, dan mempromosikan inklusi keuangan. Selviani (2023) menekankan bahwa literasi ekonomi, sebagaimana diadvokasi oleh Adam Smith, dapat membantu pekerja memahami dinamika pasar kerja modern dan membuat keputusan yang lebih baik dalam memanfaatkan peluang di *gig economy* (Selviani, 2023).

### 1. Keuntungan dan Kerugian Gig Economy

*Gig economy* menawarkan fleksibilitas, tetapi banyak pekerja menghadapi ketidakpastian pendapatan. Menurut Kalleberg (2018), pekerja di *gig economy* sering kali tidak memiliki akses ke tunjangan seperti asuransi kesehatan, yang menjadi tantangan utama dalam memastikan kesejahteraan.

### 2. Inovasi dalam Model Kerja

*Gig economy* mendorong inovasi dalam model kerja. Menurut Sundararajan (2016), banyak perusahaan kini beradaptasi dengan model kerja fleksibel, menggunakan teknologi untuk mengelola tenaga kerja sesuai kebutuhan, yang menciptakan peluang baru bagi pekerja.

### 3. Kebijakan untuk Mendukung Pekerja Gig

Untuk mendukung pekerja *gig*, perlu ada kebijakan yang melindungi hak-hak mereka. Riset oleh De Stefano (2016) menunjukkan bahwa regulasi yang jelas dapat membantu memastikan kesejahteraan dan perlindungan pekerja di *gig economy*.

#### 4. Perspektif Etis dalam Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja harus diimbangi dengan perlindungan hak-hak pekerja. Menurut Muntaner et al. (2019), penting untuk memastikan bahwa pekerja tidak dieksploitasi dalam sistem yang mengedepankan fleksibilitas.

### **E. PERAN TEKNOLOGI DALAM MENGUBAH STRUKTUR KERJA**

Teknologi telah menjadi kekuatan pendorong utama dalam mengubah struktur kerja selama beberapa abad terakhir. Sejak Revolusi Industri Pertama, pengenalan mesin telah mengubah cara kerja manusia, dari pekerjaan manual ke pekerjaan yang didukung oleh mesin. Zaenudin & Riyan (2024) menjelaskan bahwa perkembangan kecerdasan buatan (AI) dan teknologi digital telah membawa perubahan yang lebih radikal, dengan menciptakan pekerjaan baru sekaligus menghilangkan pekerjaan tradisional (Zaenudin & Riyan, 2024).

Pada awalnya, teknologi seperti mesin uap dan listrik memungkinkan produksi massal, yang mengubah struktur kerja dari berbasis keterampilan individu ke berbasis efisiensi sistem. Menurut Andiansyah (2021), konsep pembagian kerja Ibnu Khaldun relevan dalam memahami bagaimana teknologi memungkinkan spesialisasi yang lebih besar, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas (Andiansyah, 2021). Namun, teknologi juga membawa tantangan, seperti pengangguran teknologi, di mana pekerjaan rutin digantikan oleh mesin.

Di era modern, teknologi digital seperti internet, cloud computing, dan AI telah mengubah struktur kerja secara fundamental. Pekerjaan jarak jauh (remote work) menjadi mungkin berkat platform komunikasi seperti Zoom dan Slack, sementara otomatisasi berbasis AI telah menggantikan pekerjaan seperti entri data dan layanan pelanggan. Hartoyo et al. (2023) mencatat bahwa Revolusi 4.0 telah menciptakan kebutuhan akan keterampilan baru, seperti literasi digital dan kemampuan analisis data, yang menjadi prasyarat untuk tetap kompetitif di pasar kerja (Hartoyo et al., 2023).

Namun, teknologi juga menciptakan peluang baru. Platform digital seperti Upwork dan Fiverr telah memungkinkan pekerja untuk menawarkan jasa mereka secara global, sementara teknologi blockchain dan cryptocurrency membuka peluang untuk model kerja baru seperti decentralized autonomous organizations (DAOs). Selviani (2023) menyoroti bahwa literasi ekonomi sangat penting untuk memahami

bagaimana memanfaatkan teknologi ini untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan (Selviani, 2023).

Meski demikian, perubahan struktur kerja akibat teknologi juga memunculkan tantangan etis dan sosial. Misalnya, penggunaan AI dalam pengambilan keputusan ketenagakerjaan, seperti rekrutmen, dapat menciptakan bias jika tidak dikelola dengan baik. Zaenudin & Riyan (2024) menekankan perlunya regulasi untuk memastikan bahwa teknologi digunakan secara adil dan tidak memperburuk ketimpangan (Zaenudin & Riyan, 2024). Dengan demikian, peran teknologi dalam mengubah struktur kerja harus dikelola dengan hati-hati untuk memaksimalkan manfaat dan meminimalkan dampak negatifnya.

#### 1. Teknologi dan Keterampilan Baru

Perubahan teknologi menciptakan kebutuhan akan keterampilan baru. Menurut Bessen (2019), pekerja harus terus belajar dan beradaptasi dengan teknologi baru untuk tetap kompetitif di pasar kerja.

#### 2. Etika dalam Penggunaan Teknologi

Penggunaan teknologi dalam pekerjaan menimbulkan pertanyaan etis. Menurut O'Neil (2016), algoritma dalam rekrutmen dapat menciptakan bias jika tidak dikelola dengan baik, sehingga perlu ada regulasi untuk memastikan keadilan.

#### 3. Dampak Otomatisasi terhadap Ketenagakerjaan

Otomatisasi dapat menghilangkan pekerjaan tradisional. Menurut Brynjolfsson dan McAfee (2014), pekerjaan yang berulang dan rutin paling rentan terhadap otomatisasi, yang menimbulkan tantangan baru bagi pekerja.

#### 4. Peluang Baru dari Teknologi

Teknologi juga menciptakan peluang baru. Menurut Chui et al. (2016), platform digital memungkinkan pekerja untuk menawarkan jasa secara global, menciptakan model kerja baru yang lebih fleksibel.

### **F. STUDI KASUS: PERBANDINGAN PROFESI MASA LALU DAN PROFESI MASA KINI**

Untuk memahami evolusi ketenagakerjaan secara konkret, penting untuk membandingkan profesi masa lalu dengan profesi masa kini. Salah satu contoh yang menarik adalah perbandingan antara pengrajin tradisional dan pengembang perangkat lunak. Pada masa lalu, pengrajin seperti pandai besi atau penenun memainkan peran penting

dalam ekonomi lokal. Menurut Mauliza et al. (2023), di wilayah seperti Gresik, pengrajin tradisional mendukung industri kecil dan menengah (IKM) dengan menghasilkan barang-barang yang memenuhi kebutuhan lokal (Mauliza et al., 2023). Pekerjaan ini membutuhkan keterampilan tinggi yang diperoleh melalui pelatihan turun-temurun dan sering kali dihargai dalam komunitas.

Sebaliknya, pengembang perangkat lunak adalah profesi yang muncul di era digital. Pekerjaan ini membutuhkan keterampilan teknis yang tinggi, seperti pemrograman dan analisis data, serta kemampuan untuk terus belajar mengikuti perkembangan teknologi. Zaenudin & Riyan (2024) menjelaskan bahwa pengembang perangkat lunak tidak hanya mendukung industri teknologi tetapi juga berbagai sektor lain, seperti kesehatan, pendidikan, dan keuangan, melalui pengembangan aplikasi dan sistem berbasis AI (Zaenudin & Riyan, 2024). Berbeda dengan pengrajin, pengembang perangkat lunak sering kali bekerja secara global melalui platform digital, yang memungkinkan kolaborasi lintas negara.

Perbandingan lain dapat dilihat antara buruh tani dan pekerja *gig* di sektor transportasi online. Buruh tani pada masa lalu bekerja dalam sistem agraris yang bergantung pada musim dan cuaca. Menurut Kamajaya & Edgar (2024), banyak buruh tani di Indonesia bermigrasi ke kota untuk mencari pekerjaan yang lebih stabil, seperti di sektor perkebunan atau konstruksi (Kamajaya & Edgar, 2024). Sementara itu, pekerja *gig* seperti pengemudi ojek online menikmati fleksibilitas waktu dan lokasi, tetapi menghadapi tantangan seperti ketidakpastian pendapatan dan kurangnya jaminan sosial (Hartoyo et al., 2023).

Perbandingan ini menunjukkan bahwa meskipun jenis pekerjaan telah berubah, tantangan seperti ketimpangan dan kebutuhan akan keterampilan tetap relevan. Selviani (2023) menekankan bahwa pendidikan adalah kunci untuk menjembatani kesenjangan antara profesi masa lalu dan masa kini, dengan memastikan bahwa tenaga kerja memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar (Selviani, 2023). Dengan demikian, studi kasus ini menggambarkan bagaimana ketenagakerjaan terus berkembang seiring dengan perubahan teknologi dan dinamika sosial.

## 1. Teknologi dan Keterampilan Baru

Perubahan teknologi menciptakan kebutuhan akan keterampilan baru. Menurut Bessen (2019), pekerja harus terus belajar dan beradaptasi dengan teknologi baru untuk tetap kompetitif di pasar kerja.

## 2. Etika dalam Penggunaan Teknologi

Penggunaan teknologi dalam pekerjaan menimbulkan pertanyaan etis. Menurut O'Neil (2016), algoritma dalam rekrutmen dapat menciptakan bias jika tidak dikelola dengan baik, sehingga perlu ada regulasi untuk memastikan keadilan.

## 3. Dampak Otomatisasi terhadap Ketenagakerjaan

Otomatisasi dapat menghilangkan pekerjaan tradisional. Menurut Brynjolfsson dan McAfee (2014), pekerjaan yang berulang dan rutin paling rentan terhadap otomatisasi, yang menimbulkan tantangan baru bagi pekerja.

## 4. Peluang Baru dari Teknologi

Teknologi juga menciptakan peluang baru. Menurut Chui et al. (2016), platform digital memungkinkan pekerja untuk menawarkan jasa secara global, menciptakan model kerja baru yang lebih fleksibel.

## **BAB 5**

# **DIGITALISASI DAN DISRUPSI SDM**

### **A. INDUSTRI 4.0 DAN KEBUTUHAN KETERAMPILAN BARU**

Industri 4.0 merujuk pada revolusi industri keempat yang ditandai dengan integrasi teknologi digital ke dalam proses manufaktur dan industri secara keseluruhan. Istilah ini pertama kali diperkenalkan di Jerman pada tahun 2011 dan sejak itu menjadi konsep global yang mendorong transformasi di berbagai sektor ekonomi. Industri 4.0 ditopang oleh sejumlah teknologi utama seperti *Internet of Things (IoT)*, kecerdasan buatan (AI), big data, robotika cerdas, cloud computing, dan augmented reality. Revolusi ini memungkinkan terciptanya sistem produksi yang lebih efisien, otomatis, dan fleksibel. Mesin-mesin dapat saling berkomunikasi, menganalisis data secara real-time, dan membuat keputusan secara mandiri dengan sedikit atau tanpa campur tangan manusia. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memungkinkan personalisasi produk secara massal (mass customization). Namun, perubahan besar ini juga menimbulkan tantangan besar, terutama dalam hal kebutuhan tenaga kerja dan keterampilan. Banyak pekerjaan tradisional yang tergantikan oleh otomatisasi, sementara di sisi lain, muncul kebutuhan terhadap keterampilan baru yang menuntut tingkat keahlian digital dan analitis yang tinggi.

#### **1. Transformasi Kebutuhan Keterampilan di Era Industri 4.0.**

Dengan berkembangnya Industri 4.0, dunia kerja mengalami perubahan yang signifikan. Keterampilan teknis yang sebelumnya cukup menjadi syarat utama kini tidak lagi memadai. Perusahaan mulai mencari individu yang memiliki keterampilan multidisipliner, termasuk penguasaan teknologi digital dan kemampuan berpikir kritis.

Berikut ini adalah beberapa keterampilan utama yang dibutuhkan dalam era Industri 4.0:

a. Literasi Digital dan Teknologi Informasi

Karyawan di semua sektor diharapkan memiliki kemampuan dasar dalam menggunakan perangkat digital dan memahami sistem informasi. Penguasaan perangkat lunak, aplikasi industri, dan pemahaman tentang keamanan siber menjadi penting.

b. Keterampilan Analisis Data dan Big Data

Data menjadi aset utama dalam Industri 4.0. Kemampuan mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data menjadi salah satu keterampilan paling dicari, terutama untuk pengambilan keputusan strategis berbasis data.

c. Kreativitas dan Inovasi

d. Dalam lingkungan yang cepat berubah, individu dituntut untuk berpikir kreatif dalam menciptakan solusi baru dan inovatif. Hal ini sangat penting untuk pengembangan produk dan layanan yang kompetitif.

e. Pemecahan Masalah Kompleks

Karyawan perlu mampu mengidentifikasi masalah, menganalisis faktor penyebab, dan merancang solusi secara sistematis, terutama dalam sistem yang saling terhubung dan kompleks.

f. Kecerdasan Emosional dan Kolaborasi

Meskipun teknologi mengambil alih banyak proses kerja, keterampilan sosial tetap penting. Kemampuan bekerja dalam tim multidisipliner dan mengelola hubungan antarindividu menjadi kunci dalam lingkungan kerja yang kolaboratif.

g. Adaptabilitas dan Pembelajaran Berkelanjutan

Teknologi terus berkembang, sehingga pekerja harus siap untuk belajar terusmenerus. Fleksibilitas dalam beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan proses bisnis sangat diperlukan.

h. Etika dan Kesadaran Sosial

Dalam penggunaan teknologi, termasuk AI dan data pribadi, penting bagi pekerja untuk memahami aspek etika dan tanggung jawab sosial guna mencegah penyalahgunaan.

## 2. Implikasi bagi Dunia Pendidikan dan Pelatihan

Untuk menjawab tantangan keterampilan baru ini, lembaga pendidikan dan pelatihan perlu menyesuaikan kurikulum dan metode

pembelajarannya. Pendekatan pembelajaran harus lebih interaktif, berbasis proyek, dan fokus pada pengembangan soft skills serta keterampilan praktis. Selain itu, konsep pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning) menjadi sangat relevan. Pekerja tidak cukup hanya mengandalkan pendidikan formal awal, tetapi juga harus terus mengembangkan diri melalui pelatihan, kursus daring, dan pengalaman kerja.

Industri 4.0 membawa perubahan fundamental dalam dunia kerja dan industri. Transformasi digital ini menciptakan peluang baru namun juga menuntut keterampilan yang sangat berbeda dari era sebelumnya. Adaptasi terhadap teknologi, kemampuan berpikir kritis, kolaborasi, serta pembelajaran berkelanjutan adalah kunci untuk tetap relevan di era ini. Semua pihak, termasuk pemerintah, dunia pendidikan, dan pelaku industri, perlu bekerja sama untuk menciptakan ekosistem yang mendukung pengembangan keterampilan masa depan.

## **B. TEKNOLOGI AI, BIG DATA, DAN ROBOTIK DALAM DUNIA KERJA**

Perkembangan teknologi di era digital telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, terutama dalam dunia kerja. Tiga di antara teknologi paling berpengaruh saat ini adalah kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*), big data, dan robotik. Ketiganya tidak hanya mengubah cara perusahaan beroperasi, tetapi juga membentuk ulang keterampilan yang dibutuhkan dan menciptakan berbagai jenis pekerjaan baru. Teknologi-teknologi ini merupakan pilar penting dalam revolusi industri 4.0, yang ditandai dengan otomatisasi tinggi dan konektivitas digital yang canggih.

Kecerdasan buatan (AI) mengacu pada sistem komputer atau mesin yang mampu melakukan tugas-tugas yang sebelumnya hanya bisa dilakukan oleh manusia, seperti mengenali suara dan wajah, memahami bahasa, membuat keputusan, dan belajar dari pengalaman. Dalam dunia kerja, AI telah digunakan dalam berbagai aplikasi, mulai dari chatbot layanan pelanggan, sistem rekomendasi produk, hingga algoritma seleksi kandidat dalam proses rekrutmen. Di sektor manufaktur, AI membantu mengontrol kualitas produk melalui sistem pengenalan citra, sementara di sektor keuangan, AI digunakan untuk mendeteksi potensi penipuan dan menganalisis tren pasar secara real-time. Meskipun AI membawa efisiensi dan kecepatan, penggunaannya juga menuntut pekerja memiliki pemahaman dasar tentang teknologi ini agar dapat beradaptasi dengan baik.

Big data, di sisi lain, merujuk pada kumpulan data yang sangat besar dan kompleks, yang tidak dapat dikelola menggunakan alat tradisional. Data ini dapat berasal dari berbagai sumber, seperti media sosial, transaksi online, sensor industri, dan perangkat IoT (*Internet of Things*). Dalam konteks dunia kerja, big data menjadi sumber informasi yang sangat berharga untuk pengambilan keputusan strategis. Dengan menganalisis data dalam jumlah besar, perusahaan dapat memahami perilaku konsumen, mengidentifikasi tren pasar, serta meningkatkan efisiensi operasional. Di sektor kesehatan, misalnya, big data digunakan untuk menganalisis riwayat pasien dan memprediksi penyakit. Di bidang pemasaran, analisis data pelanggan memungkinkan personalisasi iklan dan kampanye yang lebih efektif. Oleh karena itu, kemampuan untuk mengelola dan menganalisis data menjadi salah satu keterampilan kunci yang sangat dibutuhkan saat ini.

Teknologi robotik juga memainkan peran sentral dalam transformasi dunia kerja. Robot tidak lagi hanya digunakan di industri berat seperti otomotif, tetapi kini telah merambah berbagai sektor lain seperti pertanian, logistik, dan bahkan layanan kesehatan. Di sektor manufaktur, robot dapat melakukan pekerjaan berulang dengan presisi tinggi, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas. Di gudang penyimpanan dan distribusi, robot digunakan untuk mengangkut barang, mengatur inventaris, dan mempercepat pengiriman. Bahkan, dalam dunia medis, robot bedah membantu dokter melakukan operasi dengan tingkat akurasi yang sangat tinggi. Keberadaan robot di tempat kerja membuat pekerjaan fisik yang berisiko tinggi menjadi lebih aman, namun juga memunculkan kekhawatiran akan hilangnya sejumlah pekerjaan manual. Meskipun teknologi AI, big data, dan robotik memberikan berbagai keuntungan dari segi efisiensi dan produktivitas, kehadirannya juga menimbulkan tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kebutuhan akan keterampilan baru. Pekerja dituntut untuk memiliki literasi digital, mampu bekerja dengan data, dan memahami cara kerja sistem otomatisasi. Pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin dan dapat diprediksi semakin berisiko tergantikan oleh mesin, sementara pekerjaan yang memerlukan kreativitas, empati, dan pengambilan keputusan kompleks masih sangat bergantung pada manusia. Hal ini mengubah paradigma pendidikan dan pelatihan kerja, di mana pengembangan soft skills dan kemampuan berpikir kritis menjadi semakin penting.

Dalam menghadapi era ini, penting bagi dunia industri, pendidikan, dan pemerintah untuk berkolaborasi dalam membangun ekosistem kerja yang adaptif dan inklusif. Pendidikan dan pelatihan

vokasional perlu diperkuat dengan muatan teknologi terbaru, sementara perusahaan juga harus berperan aktif dalam memberikan pelatihan ulang (reskilling) kepada pekerjanya. Selain itu, regulasi yang mendukung adopsi teknologi secara etis dan bertanggung jawab perlu dikembangkan agar transformasi digital dapat membawa manfaat yang merata.

Secara keseluruhan, AI, big data, dan robotik merupakan kekuatan penggerak utama di dunia kerja modern. Ketiganya membuka peluang besar untuk efisiensi, inovasi, dan pertumbuhan ekonomi. Namun, untuk benar-benar memetik manfaat dari teknologi ini, dibutuhkan kesiapan sumber daya manusia yang tidak hanya menguasai teknologi, tetapi juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi, berkolaborasi, dan terus belajar sepanjang hayat. Masa depan dunia kerja bukan hanya soal mesin yang bekerja lebih cerdas, tetapi juga tentang manusia yang bekerja lebih bijak.

## 1. Dampak Teknologi Terhadap Struktur Pekerjaan

Perkembangan teknologi tidak hanya mengubah cara kerja, tetapi juga secara mendasar mengubah struktur pekerjaan di berbagai sektor. Pekerjaan-pekerjaan dengan tingkat repetisi tinggi dan mudah untuk diprediksi telah mengalami otomatisasi dalam skala besar. Misalnya, pekerjaan operator mesin, petugas kasir, atau penginput data kini banyak digantikan oleh mesin otomatis, aplikasi, dan kecerdasan buatan.

Namun, muncul pula pekerjaan-pekerjaan baru yang sebelumnya tidak ada, seperti data scientist, AI ethicist, analis machine learning, spesialis automasi industri, serta teknisi pemeliharaan robot. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan teknologi tidak serta-merta menghilangkan pekerjaan, tetapi menggeser jenis dan bentuknya. Oleh karena itu, orientasi terhadap pengembangan keterampilan harus diarahkan pada pemenuhan kebutuhan pekerjaan masa depan yang lebih bersifat digital, analitis, dan kolaboratif.

Organisasi yang mampu melakukan transformasi digital dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap tenaga kerja akan berada dalam posisi yang lebih kuat secara kompetitif. Mereka yang tidak mampu beradaptasi berisiko tertinggal atau bahkan mengalami keruntuhan operasional karena inefisiensi.

## 2. Kesenjangan Digital dan Tantangan Keadilan Akses

Salah satu tantangan besar dari adopsi teknologi canggih dalam dunia kerja adalah munculnya kesenjangan digital. Tidak semua individu atau kelompok masyarakat memiliki akses yang sama terhadap pelatihan

teknologi, konektivitas digital, atau perangkat pendukung lainnya. Hal ini memperlebar jurang antara tenaga kerja terampil dan tidak terampil.

Kesenjangan ini tidak hanya terjadi antar individu, tetapi juga antar wilayah dan negara. Negara-negara maju dengan infrastruktur digital yang kuat lebih siap memanfaatkan teknologi ini dibandingkan negara berkembang yang masih berjuang dalam membangun infrastruktur dasar. Untuk mengatasi hal ini, perlu adanya kebijakan inklusif dari pemerintah dan lembaga pendidikan untuk menjamin bahwa semua lapisan masyarakat memiliki kesempatan yang sama dalam mengakses pelatihan keterampilan digital.

Selain itu, sektor swasta juga didorong untuk berinvestasi dalam corporate social responsibility (CSR) yang berbasis teknologi, seperti penyediaan pelatihan teknologi gratis atau program magang berbasis digital bagi kaum muda dan masyarakat marginal.

### 3. Etika dan Privasi dalam Era AI dan Big Data

Dengan berkembangnya penggunaan AI dan big data, muncul pula isu-isu etika yang perlu diperhatikan. Sistem AI yang digunakan dalam proses seleksi tenaga kerja, misalnya, dapat menciptakan bias jika tidak dirancang secara adil. Demikian pula, penggunaan data pelanggan dalam skala besar untuk analisis pasar harus memperhatikan aspek privasi dan perlindungan data pribadi.

Keamanan data menjadi sangat penting di era big data karena kebocoran atau penyalahgunaan informasi dapat berdampak besar bagi individu maupun perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan kebijakan perlindungan data yang kuat dan pemantauan yang ketat terhadap implementasi teknologi ini.

Selain itu, perusahaan harus membentuk komite etika teknologi, terutama bagi organisasi yang secara aktif menggunakan AI dalam pengambilan keputusan penting. Prinsip-prinsip seperti transparansi algoritma, akuntabilitas, dan keadilan harus diterapkan agar kepercayaan publik terhadap teknologi tetap terjaga.

### 4. Peran Pendidikan dalam Menyiapkan Tenaga Kerja Masa Depan

Pendidikan menjadi kunci utama dalam membekali generasi muda untuk menghadapi perubahan dunia kerja akibat teknologi. Kurikulum pendidikan, baik di tingkat dasar hingga tinggi, harus dirombak agar sesuai dengan kebutuhan era digital. Tidak hanya pengetahuan teknis seperti pemrograman dan analisis data, tetapi juga

kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, dan kerja sama tim harus menjadi bagian integral dari pembelajaran.

Lebih jauh, pendidikan vokasi dan pelatihan profesional harus difokuskan pada keterampilan yang benar-benar dibutuhkan industri, termasuk penggunaan software industri, pemahaman dasar tentang sistem robotik, serta pengelolaan data skala besar.

Program kemitraan antara institusi pendidikan dan dunia industri juga perlu diperluas. Misalnya, perusahaan dapat menjadi mentor bagi pelajar dalam bentuk kerja praktik, bootcamp, dan proyek berbasis teknologi yang nyata. Ini akan membantu menciptakan lulusan yang tidak hanya siap pakai, tetapi juga adaptif terhadap perubahan.

#### 5. Transformasi Organisasi dan Kepemimpinan di Era Digital

Transformasi teknologi memerlukan transformasi organisasi secara keseluruhan, termasuk gaya kepemimpinan. Pemimpin di era digital tidak cukup hanya memahami manajemen tradisional, tetapi juga harus mampu membaca arah perubahan teknologi dan mengintegrasikannya dalam visi perusahaan.

Kepemimpinan yang tanggap terhadap teknologi akan mendorong budaya inovasi di tempat kerja. Misalnya, dengan menerapkan sistem kerja hybrid berbasis teknologi digital, atau mendorong kolaborasi lintas divisi melalui platform digital. Transformasi ini juga menuntut pemimpin untuk menjadi agen perubahan yang mendorong pembelajaran berkelanjutan (lifelong learning) bagi semua lapisan karyawan.

Lebih jauh lagi, organisasi perlu membentuk unit khusus seperti divisi transformasi digital yang bertugas mengelola adopsi teknologi baru, melakukan pelatihan internal, dan menjamin agar setiap perubahan yang dilakukan tidak mengabaikan aspek kemanusiaan dan keadilan sosial.

#### 6. Kesimpulan: Menyongsong Dunia Kerja yang Cerdas dan Manusiawi

Teknologi AI, big data, dan robotik telah dan akan terus membentuk dunia kerja secara signifikan. Ketiganya menawarkan potensi luar biasa dalam meningkatkan efisiensi, mendorong inovasi, dan membuka peluang ekonomi baru. Namun, manfaat teknologi ini tidak datang tanpa tantangan, baik dari sisi keterampilan tenaga kerja, etika, privasi, maupun kesenjangan akses.

Kunci sukses dalam menghadapi transformasi ini terletak pada kesiapan sumber daya manusia yang tidak hanya menguasai aspek

teknis, tetapi juga memiliki ketangguhan mental dan sosial untuk terus belajar dan beradaptasi. Kolaborasi erat antara sektor pendidikan, pemerintah, dan dunia usaha sangat dibutuhkan untuk menciptakan ekosistem kerja yang tidak hanya canggih secara teknologi, tetapi juga adil dan manusiawi.

Ke depan, masa depan dunia kerja tidak lagi hanya berbicara tentang siapa yang tercepat atau terunggul dalam teknologi, tetapi siapa yang paling bijak dan inklusif dalam mengelolanya. Dengan pendekatan yang tepat, teknologi dapat menjadi alat pemberdaya manusia, bukan pengganti manusia.

### **C. RESIKO KETERTINGGALAN SDM TRADISIONAL**

Perkembangan teknologi digital yang pesat dalam dua dekade terakhir telah mendorong transformasi besar di berbagai sektor industri. Perubahan ini memunculkan tantangan baru bagi sumber daya manusia (SDM), terutama bagi SDM tradisional yang belum beradaptasi dengan tuntutan zaman. SDM tradisional umumnya merujuk pada tenaga kerja yang terbiasa dengan metode kerja konvensional, minim pemanfaatan teknologi, dan belum memiliki keterampilan digital yang memadai. Ketika dunia bergerak menuju otomatisasi, kecerdasan buatan, big data, dan sistem kerja berbasis teknologi, SDM tradisional menghadapi risiko besar untuk tertinggal, baik dari segi produktivitas, daya saing, maupun kelangsungan pekerjaan mereka.

Salah satu risiko utama yang dihadapi oleh SDM tradisional adalah hilangnya relevansi keterampilan. Pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin, manual, dan mudah diprediksi kini mulai tergantikan oleh mesin dan sistem otomatisasi. Misalnya, tugas administrasi sederhana, entri data, atau pekerjaan produksi di pabrik yang sebelumnya dilakukan manusia kini dapat dikerjakan oleh robot dengan kecepatan dan presisi yang lebih tinggi. Jika SDM tidak mampu mengembangkan keterampilan baru, seperti pengoperasian mesin otomatis, analisis data, atau manajemen sistem digital, maka mereka akan kehilangan daya saing di pasar tenaga kerja.

Selain itu, produktivitas SDM tradisional cenderung menurun dibandingkan dengan pekerja yang telah mengadopsi teknologi dalam rutinitas mereka. Di tengah meningkatnya tuntutan efisiensi dan kecepatan kerja, penggunaan teknologi digital telah menjadi standar baru. Pekerja yang tidak menguasai perangkat lunak dasar, sistem manajemen digital, atau komunikasi berbasis internet akan kesulitan mengikuti arus kerja modern. Hal ini tidak hanya memengaruhi kinerja

individu, tetapi juga berdampak pada efektivitas tim dan organisasi secara keseluruhan.

Risiko lain yang mengancam adalah kesulitan dalam beradaptasi dengan sistem kerja fleksibel dan digitalisasi. Banyak perusahaan kini menerapkan sistem kerja jarak jauh, penggunaan aplikasi kolaborasi daring, serta otomatisasi dalam proses bisnis. SDM yang terbiasa bekerja secara manual atau fisik tanpa pemahaman teknologi akan kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang serba digital. Hal ini juga menciptakan kesenjangan komunikasi dan kolaborasi antar generasi di tempat kerja, di mana generasi yang lebih muda cenderung lebih luwes dalam mengakses dan memanfaatkan teknologi.

Ketertinggalan SDM tradisional juga berdampak pada peluang karier dan mobilitas ekonomi. Dalam dunia kerja yang kompetitif, karyawan dituntut untuk menunjukkan nilai tambah melalui inovasi, efisiensi, dan penguasaan teknologi. Tanpa peningkatan keterampilan, peluang promosi atau bahkan mempertahankan pekerjaan menjadi semakin sempit. Lebih buruk lagi, sebagian SDM mungkin akan tergeser sepenuhnya dari pasar tenaga kerja dan mengalami stagnasi ekonomi karena tidak mampu beradaptasi dengan tren industri.

Dari sisi organisasi, ketergantungan pada SDM yang belum terlatih dalam teknologi modern dapat menghambat transformasi digital yang sedang dijalankan perusahaan. Ini menimbulkan dilema: perusahaan perlu melakukan transformasi untuk bersaing, namun pada saat yang sama menghadapi resistensi atau keterbatasan dari tenaga kerja yang belum siap. Jika tidak ditangani secara strategis, hal ini dapat menciptakan konflik internal, memperlambat kemajuan, dan mengurangi daya saing bisnis di tengah persaingan global yang ketat. Penting pula disadari bahwa ketertinggalan SDM tradisional bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga mencerminkan tantangan sistemik dalam pendidikan dan pelatihan kerja. Kurikulum pendidikan yang belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan industri, minimnya akses pelatihan teknologi di kalangan pekerja usia lanjut, dan terbatasnya program reskilling (pelatihan ulang) menjadi faktor yang memperbesar risiko ini. Oleh karena itu, diperlukan peran aktif dari pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan untuk menciptakan ekosistem pengembangan SDM yang inklusif dan berkelanjutan.

Sebagai solusi, reskilling dan upskilling menjadi langkah penting dalam menghadapi risiko ketertinggalan. Program pelatihan berbasis teknologi, kursus daring, serta pelatihan di tempat kerja (on-the-job training) perlu diperluas dan difasilitasi agar SDM tradisional memiliki

kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya. Selain itu, perubahan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran seumur hidup dan kolaborasi lintas generasi juga penting agar transisi ke era digital dapat berjalan lebih mulus dan inklusif.

Resiko ketertinggalan SDM tradisional di era digital adalah nyata dan tidak dapat diabaikan. Tanpa upaya serius untuk beradaptasi dan meningkatkan keterampilan, banyak tenaga kerja akan kehilangan daya saing dan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan peran mereka di dunia kerja. Oleh karena itu, investasi pada pengembangan SDM menjadi keharusan strategis, bukan hanya demi kelangsungan pekerjaan individu, tetapi juga demi keberhasilan transformasi ekonomi nasional secara keseluruhan.

### 1. Dampak Ketertinggalan SDM Tradisional terhadap Perekonomian Makro.

Ketertinggalan SDM tradisional bukan hanya persoalan individu atau perusahaan, tetapi juga dapat memberikan dampak sistemik terhadap perekonomian nasional. Di era persaingan global yang semakin kompetitif, kekuatan utama suatu negara tidak lagi hanya ditentukan oleh sumber daya alam, tetapi oleh kualitas dan kesiapan SDM-nya dalam menghadapi tantangan teknologi.

Negara yang gagal mempersiapkan SDM-nya untuk menghadapi era digital akan mengalami stagnasi pertumbuhan ekonomi. Sektor-sektor yang lamban dalam mengadopsi teknologi akan tertinggal dari negara lain yang lebih adaptif, sehingga daya saing global menurun. Hal ini pada akhirnya dapat berdampak pada menurunnya produktivitas nasional, berkurangnya investasi asing, serta melemahnya inovasi industri dalam negeri.

Sebaliknya, negara-negara yang berhasil mempersiapkan SDM-nya dengan baik; mampu menciptakan pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, isu pengembangan SDM tidak hanya berkaitan dengan ketenagakerjaan, tetapi juga merupakan bagian penting dari strategi pembangunan nasional.

### 2. Hambatan Psikologis dan Budaya dalam Adaptasi Teknologi

Selain keterbatasan teknis, salah satu tantangan besar yang dihadapi SDM tradisional dalam era digital adalah hambatan psikologis dan budaya kerja yang sudah mengakar kuat. Banyak tenaga kerja konvensional yang merasa takut terhadap teknologi, merasa tidak mampu belajar hal baru, atau menganggap bahwa digitalisasi adalah ancaman bagi keberlangsungan pekerjaan mereka.

Ketakutan ini sering kali muncul dari pengalaman negatif sebelumnya atau minimnya kepercayaan diri terhadap kemampuan pribadi. Di sisi lain, budaya kerja yang terlalu kaku, birokratis, dan tidak terbuka terhadap perubahan juga memperparah resistensi terhadap teknologi.

Oleh karena itu, strategi pelatihan tidak cukup hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga perlu membangun kesadaran, motivasi, dan kepercayaan diri. Pelatihan perlu dikemas dengan pendekatan yang membumi, inklusif, dan memberdayakan. SDM tradisional perlu diyakinkan bahwa mereka mampu dan bahwa teknologi bukanlah musuh, melainkan alat bantu untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan.

### 3. Kesenjangan Generasi di Tempat Kerja

Transformasi digital juga memperbesar kesenjangan antara generasi tua dan muda dalam dunia kerja. Generasi muda yang lahir di era digital (digital native) cenderung lebih cepat dan fleksibel dalam mempelajari teknologi baru, sementara generasi yang lebih tua (digital immigrant) sering mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri. Kesenjangan ini bisa menimbulkan konflik dalam tim kerja, terutama ketika kolaborasi antargenerasi dibutuhkan untuk menyelesaikan proyek yang kompleks. SDM tradisional bisa merasa tersisih, sementara generasi muda merasa frustrasi karena harus mengimbangi rekan kerja yang lebih lambat beradaptasi.

Untuk menjembatani kesenjangan ini, diperlukan strategi manajemen lintas generasi yang efektif. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah mentoring dua arah (reverse mentoring), di mana karyawan muda dapat membimbing karyawan senior dalam aspek teknologi, sementara karyawan senior berbagi pengalaman dan wawasan strategis. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga memperkuat solidaritas dan komunikasi antaranggota tim.

### 4. Pengangguran struktural terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar kerja.

Ini adalah risiko nyata yang dihadapi oleh SDM tradisional yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi.

Misalnya, ketika industri manufaktur beralih ke sistem otomatisasi dan robotika, kebutuhan akan operator mesin konvensional berkurang drastis. Jika tenaga kerja yang terdampak tidak memiliki keterampilan alternatif, mereka akan kesulitan mencari pekerjaan baru

yang sesuai. Dalam skala besar, hal ini dapat menyebabkan lonjakan angka pengangguran, penurunan daya beli masyarakat, dan meningkatkan beban sosial negara.

Solusinya tidak hanya terletak pada pelatihan ulang (reskilling), tetapi juga pada reorientasi sistem pendidikan dan pelatihan kerja nasional, agar lebih responsif terhadap perubahan kebutuhan industri. Pemerintah perlu menggandeng dunia usaha dalam merancang program pelatihan yang berbasis permintaan pasar, dan memperluas akses bagi seluruh kelompok masyarakat, terutama yang rentan tertinggal.

#### 5. Peran Strategis Pemerintah dan Kebijakan Publik

Menghadapi risiko ketertinggalan SDM tradisional, pemerintah memegang peran strategis dalam menyusun kebijakan publik yang berpihak pada pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, regulasi ketenagakerjaan juga harus disesuaikan dengan dinamika teknologi. Perlindungan bagi pekerja yang terdampak oleh otomatisasi, pengaturan kerja fleksibel, serta jaminan sosial bagi pekerja informal yang mulai masuk ke ekosistem digital menjadi agenda penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

#### 6. Transformasi Budaya Organisasi: Kunci Adaptasi SDM

Organisasi atau perusahaan tidak bisa hanya mengandalkan perubahan sistem teknologi, tanpa melakukan transformasi budaya internal. Dalam banyak kasus, teknologi canggih gagal memberi dampak optimal karena SDM-nya belum siap secara mental dan budaya kerja belum terbuka terhadap inovasi. Organisasi yang berhasil menanamkan budaya pembelajaran seumur hidup (lifelong learning) akan memiliki tenaga kerja yang lebih adaptif dan tahan banting dalam menghadapi perubahan zaman.

#### 7. Membangun Masa Depan SDM yang Adaptif

Risiko ketertinggalan SDM tradisional adalah isu nyata yang berdampak luas, baik bagi individu, perusahaan, maupun perekonomian nasional. Namun, risiko ini bukan akhir dari segalanya. Dengan komitmen bersama dari berbagai pihak – individu, institusi pendidikan, pemerintah, dan dunia usaha – ketertinggalan ini dapat diatasi melalui strategi yang terarah dan inklusif.

Reskilling dan upskilling bukan lagi pilihan, tetapi keharusan. SDM harus didorong untuk tidak hanya bekerja lebih keras, tetapi juga lebih cerdas, memanfaatkan teknologi sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas dan memperluas peluang karier.

Masa depan dunia kerja adalah kolaborasi antara teknologi dan manusia. Maka dari itu, investasi pada pengembangan manusia harus dilakukan secara berkelanjutan agar transformasi digital tidak hanya menciptakan mesin yang pintar, tetapi juga manusia yang bijaksana, tangguh, dan relevan sepanjang zaman.

#### **D. UPSKILLING DAN RESKILLING DI ERA DIGITAL**

Di tengah gelombang revolusi industri 4.0 dan percepatan transformasi digital, dunia kerja mengalami perubahan yang sangat cepat dan mendalam. Teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), big data, *Internet of Things* (IoT), dan robotik telah mengubah struktur pekerjaan, cara kerja, serta keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia industri. Dalam konteks ini, muncul kebutuhan yang mendesak bagi tenaga kerja untuk meningkatkan kapasitas dan relevansi kompetensinya melalui dua pendekatan penting: upskilling dan reskilling. Kedua konsep ini menjadi kunci utama dalam menghadapi tantangan dan peluang di era digital, baik untuk individu, perusahaan, maupun pemerintah.

*Upskilling* adalah proses peningkatan keterampilan seseorang dalam bidang yang sudah mereka tekuni. Tujuannya adalah untuk memperkuat kemampuan dan produktivitas agar lebih sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar yang terus berubah. Misalnya, seorang analis data yang sebelumnya hanya menguasai perangkat lunak statistik konvensional, perlu melakukan upskilling dengan belajar menggunakan alat analisis data modern seperti Python, R, atau platform machine learning. Dalam dunia kerja saat ini, upskilling tidak hanya meningkatkan efisiensi individu, tetapi juga menjadi strategi perusahaan untuk mempertahankan daya saing dan inovasi tanpa harus merekrut tenaga kerja baru yang lebih mahal.

*Reskilling* adalah proses pembelajaran ulang untuk mempelajari keterampilan baru yang berbeda dari keterampilan awal, dengan tujuan berpindah ke bidang pekerjaan yang berbeda. Reskilling menjadi sangat penting ketika suatu pekerjaan sudah tidak lagi relevan akibat otomatisasi atau perubahan struktur ekonomi. Contohnya, seorang pekerja produksi yang kehilangan pekerjaan karena otomatisasi mesin dapat mengikuti program reskilling untuk menjadi teknisi pemeliharaan robot industri atau analis sistem logistik. Dalam situasi ini, reskilling memberikan peluang kedua bagi tenaga kerja untuk tetap berkontribusi di dunia kerja dengan profesi yang baru dan relevan.

Kebutuhan akan upskilling dan reskilling menjadi semakin mendesak karena perubahan di dunia kerja terjadi sangat cepat.

Berdasarkan laporan dari World Economic Forum, diperkirakan bahwa dalam waktu beberapa tahun ke depan, lebih dari 40% keterampilan inti yang dibutuhkan di berbagai pekerjaan akan berubah. Tanpa intervensi pembelajaran yang tepat, jutaan pekerja berisiko kehilangan relevansi dan peluang kerja mereka. Di sisi lain, transformasi digital juga menciptakan banyak jenis pekerjaan baru yang belum pernah ada sebelumnya, seperti spesialis keamanan siber, arsitek cloud, dan analis big data. Namun, peran-peran baru ini membutuhkan keterampilan teknis dan analitis yang tidak dimiliki oleh sebagian besar tenaga kerja tradisional, sehingga upaya reskilling menjadi solusi strategis.

Dari perspektif organisasi, upskilling dan reskilling adalah investasi jangka panjang yang memberikan manfaat besar. Perusahaan yang aktif mendorong pelatihan internal mampu membangun budaya kerja yang adaptif dan inovatif. Selain itu, mengembangkan tenaga kerja internal jauh lebih efisien daripada harus terus-menerus merekrut dan melatih tenaga kerja baru. Dalam banyak kasus, pekerja yang sudah mengenal budaya organisasi lebih mudah dikembangkan untuk memenuhi peran baru dibandingkan dengan kandidat eksternal. Perusahaan teknologi besar seperti Amazon dan IBM telah menginvestasikan miliaran dolar dalam program pelatihan bagi karyawan mereka agar tetap relevan di tengah perubahan teknologi yang masif.

Namun, keberhasilan upskilling dan reskilling tidak bisa hanya bergantung pada inisiatif individu atau perusahaan semata. Diperlukan dukungan kuat dari pemerintah dan lembaga pendidikan. Pemerintah dapat mengambil peran dalam menyediakan infrastruktur pelatihan, program sertifikasi, serta insentif bagi industri yang aktif dalam pengembangan SDM. Lembaga pendidikan juga perlu merancang ulang kurikulum agar lebih fleksibel dan sesuai dengan kebutuhan industri digital. Pembelajaran berbasis proyek, penggunaan teknologi pembelajaran daring, dan keterlibatan industri dalam proses pendidikan menjadi langkah penting untuk menjembatani kesenjangan keterampilan.

Selain itu, penting untuk membangun kesadaran bahwa pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*) adalah kebutuhan, bukan lagi pilihan. Di era digital, keterampilan teknis dapat menjadi usang dalam hitungan tahun. Oleh karena itu, pekerja dari semua tingkat usia dan latar belakang perlu memiliki motivasi untuk terus belajar dan berkembang. Adaptabilitas, rasa ingin tahu, dan semangat untuk terus memperbarui diri adalah kualitas yang sangat berharga di pasar tenaga kerja modern. Teknologi yang sama yang menyebabkan disrupsi, seperti kursus daring, platform microlearning, dan aplikasi edukasi berbasis AI,

justru bisa dimanfaatkan untuk mempercepat proses upskilling dan reskilling.

Secara keseluruhan, upskilling dan reskilling merupakan strategi esensial dalam menghadapi disrupsi digital yang semakin cepat. Keduanya bukan hanya solusi terhadap tantangan kehilangan pekerjaan akibat otomatisasi, tetapi juga pintu masuk untuk memanfaatkan peluang ekonomi baru yang muncul. Dengan kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, lembaga pendidikan, dan pekerja itu sendiri, transformasi tenaga kerja yang tangguh, adaptif, dan kompeten di era digital bukan hanya mungkin, tapi bisa menjadi fondasi utama bagi kemajuan bangsa.

## **E. MEMBANGUN SDM YANG ADAPTIF DAN FLEKSIBEL DI ERA MODERN**

Di tengah derasnya arus perubahan teknologi, sosial, dan ekonomi global, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau negara dalam menghadapi tantangan zaman. Tidak lagi cukup hanya memiliki SDM yang kompeten dalam keterampilan teknis, kini dibutuhkan SDM yang adaptif dan fleksibel, yaitu mereka yang mampu merespons perubahan dengan cepat, belajar hal baru secara berkelanjutan, serta menyesuaikan diri dengan berbagai situasi kerja yang dinamis. Kemampuan ini semakin krusial di era disrupsi digital, di mana teknologi, pasar, dan kebutuhan industri terus berubah dalam waktu yang sangat singkat.

Adaptif berarti memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap kondisi, teknologi, atau lingkungan kerja yang baru. SDM yang adaptif tidak hanya mampu mengikuti perubahan, tetapi juga bisa mengantisipasi dan mengelola perubahan tersebut secara proaktif. Misalnya, dalam situasi pandemi global yang melanda dunia, banyak organisasi terpaksa beralih ke sistem kerja jarak jauh. SDM yang adaptif dengan cepat belajar menggunakan platform komunikasi digital, mengatur waktu secara mandiri, serta tetap produktif tanpa pengawasan langsung. Sementara itu, SDM yang tidak adaptif cenderung kesulitan bertransisi dan mengalami penurunan kinerja.

Fleksibilitas, di sisi lain, merujuk pada kesiapan dan keterbukaan untuk menjalankan peran yang beragam, beralih ke tugas baru, atau bekerja dalam struktur organisasi yang tidak kaku. SDM yang fleksibel memiliki mentalitas “growth mindset”, yaitu keyakinan bahwa kemampuan dapat terus dikembangkan melalui usaha dan pembelajaran. Mereka juga cenderung memiliki keterampilan lintas fungsi dan mampu bekerja secara kolaboratif dalam tim yang multidisipliner. Dalam dunia

kerja saat ini, di mana batas antara fungsi pekerjaan semakin kabur, fleksibilitas menjadi aset penting yang memudahkan organisasi dalam mengalokasikan sumber daya secara lebih efektif dan responsif.

Membangun SDM yang adaptif dan fleksibel bukanlah proses instan. Dibutuhkan pendekatan terintegrasi mulai dari pendidikan, pelatihan, hingga budaya kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Di dunia pendidikan, kurikulum perlu dirancang tidak hanya untuk mencetak lulusan dengan keterampilan akademik, tetapi juga dengan kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, dan kerja tim. Sementara itu, perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung eksperimen, memberikan ruang bagi karyawan untuk belajar dari kesalahan, serta membuka kesempatan rotasi kerja agar karyawan terbiasa menghadapi tantangan yang beragam.

Salah satu cara efektif untuk mendorong adaptabilitas adalah melalui program pelatihan berbasis kebutuhan masa depan (*future-ready training*), di mana karyawan dibekali dengan keterampilan digital, kemampuan analitik, serta wawasan tentang tren industri. Program ini dapat dikombinasikan dengan mentoring, coaching, dan pembelajaran berbasis proyek agar lebih aplikatif. Selain itu, penguatan *soft skills* seperti komunikasi, empati, manajemen emosi, dan kepemimpinan juga penting untuk membentuk SDM yang tidak hanya cakap secara teknis tetapi juga matang secara sosial dan emosional.

Penerapan teknologi dalam pengembangan SDM juga memberikan peluang besar untuk meningkatkan adaptabilitas dan fleksibilitas. Melalui platform pembelajaran daring (*online learning*), karyawan dapat belajar secara mandiri dan menyesuaikan waktu belajarnya dengan kebutuhan pribadi. Penggunaan sistem kecerdasan buatan (AI) dalam personalisasi pelatihan juga membantu mengarahkan individu untuk fokus pada keterampilan yang paling relevan bagi masa depan mereka. Dengan demikian, teknologi bukan hanya tantangan bagi SDM, tetapi juga alat yang mempercepat transformasi dan peningkatan kapabilitas.

Membangun SDM adaptif dan fleksibel juga memerlukan perubahan budaya organisasi. Budaya kerja yang menghargai inovasi, keterbukaan terhadap perubahan, serta penghargaan atas kontribusi dan pembelajaran akan memperkuat motivasi individu untuk terus berkembang. Pemimpin organisasi memiliki peran sentral dalam menumbuhkan budaya ini melalui keteladanan, komunikasi yang jelas, serta sistem evaluasi kinerja yang menghargai proses belajar, bukan hanya hasil akhir. Tanpa dukungan budaya organisasi, upaya

peningkatan fleksibilitas SDM sering kali berhenti di tingkat formalitas tanpa perubahan nyata di lapangan.

Dalam skala nasional, pemerintah juga berperan penting dalam menciptakan ekosistem pengembangan SDM yang adaptif. Hal ini bisa dilakukan melalui penyediaan akses pelatihan teknologi bagi semua kalangan, insentif bagi perusahaan yang berinvestasi pada pelatihan, serta penguatan kolaborasi antara sektor pendidikan dan industri. Di tengah tantangan globalisasi dan kompetisi antarnegara dalam memperebutkan talenta unggul, negara yang mampu membangun SDM yang adaptif dan fleksibel akan lebih siap menghadapi ketidakpastian dan lebih cepat pulih dari krisis.

Membangun SDM yang adaptif dan fleksibel adalah strategi penting dalam menghadapi era perubahan yang serba cepat dan tak terduga. SDM seperti ini menjadi fondasi utama bagi transformasi digital yang berkelanjutan, inovasi bisnis, dan daya saing nasional. Melalui investasi berkelanjutan dalam pendidikan, pelatihan, serta penciptaan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan, kita dapat menciptakan generasi tenaga kerja yang tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga unggul di tengah perubahan zaman.

## **F. STUDI KASUS: TRANSFORMASI SDM DI INDUSTRI KEUANGAN DI ERA DIGITAL**

Industri keuangan, termasuk perbankan, asuransi, dan pasar modal, merupakan salah satu sektor yang paling terdampak oleh digitalisasi dan kemajuan teknologi informasi. Transformasi digital di sektor ini tidak hanya mengubah cara layanan keuangan diberikan kepada nasabah, tetapi juga memengaruhi struktur organisasi, model bisnis, dan tentu saja kebutuhan terhadap sumber daya manusia (SDM). Seiring berkembangnya teknologi seperti financial technology (fintech), blockchain, AI (artificial intelligence), dan big data analytics, peran dan keterampilan yang dibutuhkan oleh SDM di industri keuangan mengalami pergeseran besar.

### **1. Latar Belakang Transformasi**

Sebelumnya, SDM di industri keuangan sangat bergantung pada keterampilan konvensional seperti pencatatan manual, proses administrasi, dan layanan langsung kepada nasabah. Namun, seiring adopsi teknologi seperti internet banking, mobile banking, dan aplikasi digital, banyak proses manual mulai diotomatisasi. Transaksi keuangan kini dapat dilakukan secara instan tanpa harus mengunjungi kantor

cabang. Hal ini menimbulkan tekanan besar pada SDM konvensional untuk segera beradaptasi atau berisiko tergantikan oleh sistem digital.

## 2. Tantangan SDM Tradisional

Banyak karyawan lama di industri keuangan menghadapi kesulitan dalam memahami dan mengoperasikan sistem digital yang baru. Misalnya, teller bank yang sebelumnya melayani transaksi tunai harus belajar menggunakan sistem digital front-end dan beralih ke peran yang lebih bernilai tambah, seperti konsultan keuangan. Di sisi lain, tenaga kerja dengan latar belakang teknologi seperti data scientist, programmer, dan analis siber menjadi sangat dibutuhkan. Ketimpangan antara SDM tradisional dan kebutuhan baru menciptakan gap kompetensi yang signifikan.

## 3. Strategi Transformasi SDM

Sebagai respon terhadap tantangan tersebut, banyak lembaga keuangan besar melakukan program transformasi SDM secara bertahap. Contohnya adalah Bank BCA dan Bank Mandiri di Indonesia, serta lembaga global seperti HSBC dan JPMorgan Chase, yang telah meluncurkan inisiatif pelatihan ulang (reskilling) dan peningkatan keterampilan (upskilling) bagi karyawan mereka.

Pelatihan yang diberikan mencakup keterampilan digital seperti:

- a. Penggunaan sistem CRM (Customer Relationship Management)
- b. Pengenalan big data dan analitik
- c. Pengenalan keamanan siber dan penanganan risiko digital
- d. Pengembangan soft skills seperti komunikasi digital dan pelayanan berbasis teknologi

Selain itu, banyak perusahaan keuangan juga membentuk Digital Academy atau bekerja sama dengan platform pelatihan online untuk menyediakan pembelajaran mandiri bagi karyawan. Mereka juga merevisi jalur karier karyawan untuk membuka ruang pengembangan lintas fungsi, seperti dari front-office menjadi analis digital atau dari back-office menjadi pengelola proyek teknologi.

## 4. Dampak Positif Transformasi

Hasil dari transformasi ini menunjukkan dampak positif. Karyawan yang sebelumnya terancam kehilangan pekerjaan kini memperoleh peran baru yang lebih strategis. Misalnya, petugas administrasi yang telah dilatih analitik kini mampu berkontribusi dalam

pengambilan keputusan berbasis data. Selain itu, tingkat efisiensi dan kepuasan pelanggan meningkat seiring meningkatnya kecepatan dan ketepatan layanan digital.

Perusahaan keuangan juga merasakan manfaat dari transformasi ini, berupa:

- a. Peningkatan efisiensi operasional
- b. Pengurangan biaya manual dan kesalahan administratif
- c. Peningkatan daya saing terhadap fintech
- d. Meningkatnya budaya inovasi di internal organisasi

Studi kasus transformasi SDM di industri keuangan menunjukkan bahwa perubahan teknologi tidak dapat dihindari, namun dapat dikelola dengan baik jika organisasi mampu merancang strategi pengembangan SDM yang tepat. Kolaborasi antara manajemen, divisi HR, dan karyawan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, responsif, dan siap bersaing di era digital. Transformasi SDM bukan sekadar pelatihan teknis, melainkan pembentukan mindset baru: bahwa pembelajaran harus menjadi bagian dari budaya kerja yang berkelanjutan.

# BAB 6

## KEWIRAUSAHAAN DULU DAN SEKARANG

### A. POLA USAHA TRADISIONAL DAN KEARIFAN LOKAL

Pola usaha tradisional di Indonesia mencerminkan kekayaan budaya dan kearifan lokal yang telah terpelihara selama berabad-abad. Dalam konteks globalisasi yang semakin mengancam nilai-nilai lokal, pola usaha ini berfungsi sebagai penyangga identitas masyarakat sekaligus sebagai lumbung kehidupan bagi banyak komunitas. Usaha tradisional sering kali berakar pada praktik-praktik yang diwariskan secara turun-temurun, mencakup berbagai sektor seperti kerajinan tangan, pertanian, dan industri kuliner. Misalnya, masyarakat Bali dikenal dengan tradisi pembuatan kerajinan seni dan pertanian yang berkelanjutan, sementara masyarakat Minang memiliki etos kewirausahaan yang kuat, yang terlihat dalam banyak individu yang merantau dan membuka usaha di berbagai daerah.

Nilai-nilai seperti gotong royong, kejujuran, dan kerja keras menjadi inti dari setiap praktik bisnis dalam pola usaha tradisional ini. Banyak usaha tradisional tidak hanya berfokus pada keuntungan ekonomi, tetapi juga terintegrasi dengan kegiatan sosial dan budaya, seperti upacara adat, yang memberikan makna lebih pada produk yang dihasilkan. Dalam hal ini, kearifan lokal berfungsi sebagai panduan dalam menjalankan usaha dan berinteraksi dengan konsumen, serta memberikan kontribusi terhadap pelestarian lingkungan dan sumber daya alam. Misalnya, tradisi konservasi yang dilakukan oleh masyarakat Dayak menunjukkan bagaimana kearifan lokal dapat menjaga keseimbangan ekosistem sambil mendukung aktivitas ekonomi.

Kearifan lokal itu sendiri merupakan kumpulan nilai, norma, dan praktik yang dihasilkan dari interaksi antara masyarakat dan lingkungan mereka, baik sosial maupun fisik. Kearifan lokal tidak hanya terlihat dalam bentuk tradisi dan adat istiadat, tetapi juga dalam cara masyarakat mengelola sumber daya alam dan berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Dalam konteks ini, kearifan lokal mencakup berbagai aspek, mulai dari etika dalam berbisnis hingga cara-cara beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Misalnya, nilai-nilai yang diajarkan melalui

permainan tradisional di kalangan anak-anak menekankan pentingnya kejujuran, kerjasama, dan tanggung jawab, yang menjadi fondasi dalam membangun karakter generasi muda.

Pola usaha tradisional di pasar-pasar Indonesia menunjukkan integrasi yang kuat antara praktik ekonomi dan kearifan lokal. Pasar tradisional berfungsi sebagai titik pertemuan antara penjual dan pembeli, di mana interaksi sosial membentuk komunitas-komunitas lokal. Pola usaha tradisional sering kali berakar pada nilai-nilai budaya dan norma yang berlaku di masyarakat, di mana kepercayaan dan hubungan antar pedagang serta pelanggan menjadi kunci dalam menjaga kelangsungan usaha. Penggunaan harga yang bervariasi untuk konsumen rumah tangga dibandingkan dengan pedagang lain menunjukkan adanya strategi pemasaran yang mempertimbangkan hubungan sosial yang telah terjalin.

Distribusi barang di pasar tradisional melibatkan berbagai tahap, mulai dari petani hingga pengecer, mencerminkan pengelolaan sumber daya yang tidak hanya berfokus pada keuntungan ekonomi, tetapi juga pada keberlanjutan sosial dan lingkungan. Kearifan lokal berperan penting dalam menjaga keseimbangan ekosistem, mempromosikan praktik pertanian yang berkelanjutan, serta mengedepankan nilai-nilai saling menghormati di antara anggota komunitas. Hal ini menunjukkan bahwa pola usaha tradisional yang dipadukan dengan kearifan lokal tidak hanya memperkuat ekonomi lokal tetapi juga memperkaya kehidupan sosial dan budaya masyarakat.

Penting untuk mensosialisasikan nilai-nilai kearifan lokal kepada generasi muda agar tidak hilang tergantikan oleh nilai-nilai global yang sering kali tidak sesuai dengan konteks lokal. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, pemahaman terhadap kearifan lokal menjadi kunci untuk menciptakan usaha yang tidak hanya menguntungkan secara ekonomi, tetapi juga berkelanjutan dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, pola usaha tradisional yang terintegrasi dengan kearifan lokal ini menjadi landasan yang kokoh untuk menghadapi tantangan modernisasi dan globalisasi yang semakin mendesak, sekaligus menjaga eksistensi dan identitas budaya yang telah dibangun selama ini. Pola usaha tradisional dan kearifan lokal saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain, menciptakan ekosistem ekonomi yang tidak hanya berfokus pada keuntungan finansial tetapi juga pada keberlanjutan sosial dan budaya.

Kearifan lokal merupakan salah satu aset yang berharga dalam masyarakat. Ia mencerminkan pengetahuan, nilai-nilai, dan praktik yang telah diakumulasi oleh komunitas selama bertahun-tahun. Pemahaman

yang mendalam tentang kearifan lokal penting dalam menjaga keberlanjutan budaya, lingkungan, dan sosial di suatu daerah. Dalam bab ini, kita akan menjelajahi konsep kearifan lokal secara mendalam, meliputi definisi, karakteristik, dan peranannya dalam kehidupan masyarakat.

## 1. Definisi Kearifan Lokal

Kearifan lokal adalah pengetahuan, nilai-nilai, dan praktik yang diwariskan secara turun-temurun dalam suatu masyarakat. Ia mencakup beragam aspek kehidupan, seperti pengetahuan tentang lingkungan, sistem pertanian, pengobatan tradisional, seni dan budaya, serta norma dan nilai-nilai sosial. Kearifan lokal muncul dari pengalaman dan adaptasi komunitas terhadap lingkungan dan konteks sosialnya. Definisi kearifan lokal juga seringkali terkait dengan nilai-nilai kearifan, kearifan budaya, dan kearifan tradisional.

## 2. Karakteristik Kearifan Lokal

Kearifan lokal memiliki beberapa karakteristik yang membedakannya dari pengetahuan umum atau ilmu pengetahuan modern. Beberapa karakteristik tersebut antara lain:

### a. Dipraktikkan secara berkelanjutan:

Kearifan lokal diterapkan dan dipraktikkan secara berkesinambungan oleh masyarakat setempat. Ia merupakan hasil dari pembelajaran berkelanjutan dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan dan sosial.

### b. Terkait dengan lingkungan lokal:

Kearifan lokal didasarkan pada pengetahuan dan pengalaman tentang lingkungan lokal, seperti tanaman, hewan, iklim, dan ekosistem. Ia mengintegrasikan pengetahuan lokal dengan keberlanjutan ekologis.

### c. Mempertahankan identitas budaya:

Kearifan lokal adalah salah satu aspek yang mempertahankan identitas budaya suatu masyarakat. Ia mencerminkan nilai-nilai, norma, bahasa, dan praktik budaya yang unik bagi komunitas tersebut.

### d. Berfokus pada keterkaitan sosial:

Kearifan lokal seringkali mendorong keterkaitan dan kerja sama sosial dalam masyarakat. Ia mempromosikan nilai-nilai seperti

gotong royong, saling menghormati, dan saling peduli antaranggota masyarakat

### 3. Peran Kearifan Lokal dalam Kehidupan Masyarakat

Kearifan lokal memainkan peran penting dalam kehidupan masyarakat. Beberapa peran tersebut meliputi:

#### a. Keberlanjutan lingkungan:

Kearifan lokal seringkali melibatkan pengetahuan tentang cara berinteraksi dengan alam secara berkelanjutan. Ia dapat membantu menjaga keseimbangan ekosistem, melestarikan keanekaragaman hayati, dan mempromosikan praktik ramah lingkungan.

#### b. Keberlanjutan budaya:

Kearifan lokal memainkan peran kunci dalam mempertahankan identitas budaya suatu masyarakat. Ia melibatkan praktik budaya seperti seni, musik, tarian, bahasa, dan ritual tradisional yang merupakan bagian integral dari kehidupan sehari-hari masyarakat.

#### c. Pembangunan sosial:

Kearifan lokal seringkali mempromosikan nilai-nilai sosial yang penting dalam membangun komunitas yang inklusif, adil, dan harmonis. Ia mendorong kerjasama, saling menghormati, dan kepedulian antar anggota masyarakat.

#### d. Pengetahuan tradisional:

Kearifan lokal menyimpan pengetahuan tradisional yang berharga tentang pengobatan, pertanian, kerajinan, dan praktik lainnya. Pengetahuan ini dapat menjadi sumber inspirasi bagi inovasi dan pengembangan lokal.

#### e. Pendidikan dan pembelajaran:

Lokal dapat menjadi sumber pembelajaran yang penting bagi generasi muda. Ia mengajarkan nilai-nilai, keterampilan, dan pengetahuan yang dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari.

Pemahaman yang mendalam tentang kearifan lokal merupakan landasan yang penting dalam menjaga keberlanjutan budaya, lingkungan, dan sosial di suatu daerah. Kearifan lokal mencerminkan pengetahuan, nilai-nilai, dan praktik yang diwariskan secara turun-temurun dalam suatu masyarakat. Ia memiliki karakteristik yang membedakannya dari pengetahuan umum atau ilmu pengetahuan modern. Peran kearifan lokal meliputi keberlanjutan lingkungan, keberlanjutan budaya, pembangunan

sosial, pengetahuan tradisional, dan pendidikan. Dalam bab-bab selanjutnya, kita akan melihat lebih dalam tentang bagaimana kearifan lokal dapat diintegrasikan dalam desain dan implementasi sistem informasi untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan.

#### 4. Definisi dan karakteristik kearifan lokal

Kearifan lokal adalah konsep yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat, yang mencakup:

- a. Pengetahuan Turun Temurun Kearifan lokal adalah pengetahuan yang diperoleh dari generasi ke generasi melalui pengalaman dan praktik sehari-hari. Pengetahuan ini mencakup berbagai aspek kehidupan, seperti kebudayaan, agama, lingkungan, pertanian, dan sebagainya. Kearifan lokal melibatkan pemahaman mendalam tentang hubungan antara manusia, alam, dan sesama manusia.
- b. Identitas Budaya Kearifan lokal merupakan inti dari identitas budaya suatu daerah. Ia mencerminkan nilai-nilai, norma, bahasa, adat istiadat, seni, dan segala hal yang menjadi ciri khas suatu masyarakat. Melalui kearifan lokal, masyarakat mengakui dan mempertahankan jati diri mereka sebagai bagian dari kelompok budaya tertentu.
- c. Konteks Lokal Kearifan lokal berkembang dalam konteks geografis, historis, dan sosial tertentu. Setiap daerah memiliki keunikan dan kekhasan yang tercermin dalam kearifan lokalnya. Pengetahuan dan praktik yang dikembangkan dalam konteks lokal ini membantu masyarakat dalam menghadapi tantangan dan memenuhi kebutuhan yang spesifik.

#### 5. Karakteristik Kearifan Lokal

- a. Keberagaman Kearifan lokal mencerminkan keberagaman budaya, suku, dan bahasa dalam suatu daerah. Setiap kelompok budaya memiliki kontribusi uniknya dalam membentuk kearifan lokal. Keberagaman ini menjadi sumber kekayaan intelektual dan kreativitas dalam masyarakat.
- b. Keterhubungan dengan Alam Kearifan lokal diakui memiliki keterhubungan yang erat dengan alam. Masyarakat yang hidup secara tradisional sering memiliki pengetahuan mendalam tentang lingkungan dan ekologi. Mereka mengembangkan praktik praktik yang membantu menjaga keseimbangan ekosistem dan pemanfaatan sumber daya alam secara berkelanjutan.

- c. Keterkaitan Sosial Kearifan lokal juga melibatkan keterkaitan dan ketergantungan antara anggota masyarakat. Praktik-praktik kearifan lokal sering melibatkan kolaborasi, gotong royong, dan solidaritas dalam menghadapi tantangan dan memenuhi kebutuhan bersama. Ini membantu membangun komunitas yang kuat dan saling mendukung.
- d. Pertimbangan Jangka Panjang Kearifan lokal seringkali memiliki perspektif jangka panjang dalam pengambilan keputusan. Praktik-praktik kearifan lokal didasarkan pada pemahaman bahwa keberlanjutan dan keseimbangan adalah kunci untuk kelangsungan hidup masyarakat. Ini melibatkan pengambilan keputusan yang mempertimbangkan dampak jangka panjang, bukan hanya keuntungan segera.
- e. Adaptabilitas dan Inovasi Meskipun kearifan lokal terkait dengan tradisi dan praktik yang sudah ada, ia juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan zaman. Masyarakat yang hidup dalam kearifan lokal tidak terjebak dalam stagnasi, tetapi mampu berinovasi dan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan kondisi sosial yang baru.

Kearifan lokal adalah harta intelektual dan budaya yang tak ternilai harganya. Ia mencerminkan pengetahuan, nilai-nilai, dan praktik yang telah diwariskan dari generasi ke generasi. Kearifan lokal memberikan identitas budaya yang kuat bagi suatu daerah dan membantu masyarakat dalam menghadapi tantangan dan memenuhi kebutuhan yang spesifik. Penting bagi kita untuk menghargai dan melestarikan kearifan lokal, serta mengakui nilai-nilai dan kontribusi yang dihasilkan melalui integrasi ke dalam pembangunan dan kebijakan publik.

- 6. Signifikansi dan peran kearifan lokal dalam masyarakat Kearifan lokal memiliki signifikansi dan peran kearifan lokal dalam membentuk masyarakat yang berkelanjutan, inklusif, dan kuat, yakni sebagai berikut:
  - a. Penjagaan Jati Diri Kearifan lokal memainkan peran penting dalam menjaga jati diri budaya suatu masyarakat. Ia menjadi cerminan dari nilai-nilai, adat istiadat, bahasa, seni, dan praktik yang menjadi ciri khas kelompok budaya tersebut. Melalui pemertahanan kearifan lokal, masyarakat dapat membangun rasa kebanggaan terhadap identitas mereka dan memperkuat hubungan sosial dalam komunitas.

- b. Pelestarian Warisan Budaya Kearifan lokal memiliki peran krusial dalam pelestarian warisan budaya. Melalui pengetahuan dan praktik yang diwariskan, masyarakat dapat menjaga dan melestarikan tradisi, cerita rakyat, tarian, musik, dan seni lainnya. Ini membantu menjaga kekayaan budaya suatu daerah dan mencegah hilangnya identitas budaya yang unik.
- c. Keseimbangan dengan Alam Kearifan lokal seringkali memiliki keterkaitan yang erat dengan alam. Masyarakat yang hidup dalam kearifan lokal memiliki pemahaman mendalam tentang ekosistem, sumber daya alam, dan keanekaragaman hayati. Praktik-praktik kearifan lokal membantu menjaga keseimbangan ekologi dan menjaga sumber daya alam agar tetap berkelanjutan.
- d. Penggunaan Sumber Daya yang Bijaksana Kearifan lokal mendorong penggunaan sumber daya secara bijaksana dan bertanggung jawab. Masyarakat yang hidup dalam kearifan lokal memiliki pengetahuan tentang cara mengelola tanah, air, hutan, dan sumber daya lainnya dengan mempertimbangkan kebutuhan jangka panjang. Hal ini membantu menjaga keberlanjutan lingkungan dan menyediakan kebutuhan generasi mendatang.
- e. Kolaborasi dan Solidaritas Kearifan lokal seringkali mendorong kolaborasi dan solidaritas dalam masyarakat. Praktik-praktik kearifan lokal memperkuat hubungan sosial, membangun kebersamaan, dan membantu masyarakat dalam menghadapi tantangan bersama. Kolaborasi ini melibatkan partisipasi aktif dari berbagai anggota masyarakat dan memperkuat keberdayaan lokal.
- f. Pendekatan Kontekstual Kearifan lokal menghargai konteks lokal dalam pengambilan keputusan dan pembangunan. Ia mengakui keberagaman budaya, kondisi geografis, dan kebutuhan spesifik dalam suatu daerah. Dengan mengadopsi pendekatan kontekstual, pembangunan dapat lebih responsif dan relevan terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- g. Pembangunan Berkelanjutan Kearifan lokal memainkan peran penting dalam pembangunan yang berkelanjutan. Ia memberikan landasan untuk pengembangan ekonomi, sosial, dan lingkungan yang seimbang. Praktik-praktik kearifan lokal yang berfokus pada pemanfaatan sumber daya yang bijaksana, kolaborasi, dan keadilan sosial membantu menciptakan masyarakat yang berkelanjutan dan inklusif.

- h. Pendidikan Kontekstual Kearifan lokal dapat diintegrasikan ke dalam pendidikan untuk memperkaya kurikulum dan pengalaman belajar siswa. Pendidikan kontekstual membantu siswa memahami dan menghargai warisan budaya, lingkungan alam, dan praktik-praktik lokal. Hal ini membantu memperkuat identitas budaya, rasa kebanggaan, dan pemahaman tentang keberagaman.
- i. Pengetahuan Tradisional Kearifan lokal merupakan sumber pengetahuan tradisional yang berharga. Pengetahuan ini meliputi cara-cara tradisional dalam berkebun, mengobati penyakit, menjaga kebersihan lingkungan, dan sebagainya. Pengetahuan tradisional ini dapat digunakan sebagai basis untuk inovasi dan penelitian dalam bidang-bidang tertentu.

Kearifan lokal memiliki signifikansi yang besar dalam membentuk masyarakat yang berkelanjutan, inklusif, dan kuat. Ia melibatkan pemertahanan identitas budaya, pengembangan masyarakat berkelanjutan, penyeimbangan dalam pembangunan, serta pendidikan dan pengetahuan. Penting bagi kita untuk mengakui peran penting kearifan lokal dalam kehidupan masyarakat, serta melestarikannya sebagai warisan budaya yang tak ternilai harganya.

## **B. TEKNOLOGI SEBAGAI PENDOBRAK MODEL BISNIS LAMA**

Teknologi telah berfungsi sebagai pendobrak model bisnis lama dalam industri media, mengubah hampir setiap aspek operasional dan strategi yang diterapkan oleh perusahaan-perusahaan media tradisional. Sejak kemunculan internet, media konvensional yang sebelumnya bergantung pada distribusi cetak dan siaran terbatas kini terpaksa beradaptasi dengan perubahan cepat dalam perilaku konsumsi informasi dan perkembangan teknologi yang terus berlangsung. Kehadiran teknologi digital memaksa perusahaan media untuk meninggalkan zona nyaman mereka, karena konsumen kini memiliki akses yang tak terbatas terhadap informasi melalui berbagai saluran digital. Hal ini menciptakan lingkungan yang sangat kompetitif, di mana media tradisional tidak hanya bersaing dengan sesama outlet berita, tetapi juga dengan platform teknologi dan media sosial yang menawarkan konten yang lebih cepat dan sering kali lebih menarik.

Perusahaan media harus mengembangkan model bisnis baru yang tidak hanya berfokus pada penerbitan berita, tetapi juga pada interaksi dengan pembaca, meningkatkan loyalitas, dan menciptakan pengalaman yang lebih personal bagi audiens. Model bisnis berbasis

iklan pun harus beradaptasi, karena banyak pendapatan iklan kini dialihkan ke platform digital seperti Google dan Facebook, yang telah menguasai pasar iklan secara signifikan. Oleh karena itu, perusahaan media perlu menerapkan strategi yang lebih inovatif, seperti model berlangganan dan konten bersponsor, untuk memastikan kelangsungan finansial mereka.

Model-model baru ini memungkinkan perusahaan untuk tetap relevan di pasar, sambil memberikan peluang untuk menjangkau audiens yang lebih luas dengan pendekatan yang lebih interaktif dan terpersonalisasi. Disruptive innovation theory yang dikemukakan oleh Clayton Christensen menjelaskan bagaimana teknologi dapat menciptakan produk dan layanan baru yang tidak hanya memenuhi kebutuhan pasar yang ada tetapi juga menjangkau segmen-segmen pembaca yang sebelumnya terabaikan. Misalnya, media digital seperti BuzzFeed dan The Huffington Post mengadopsi model bisnis yang lebih berani dengan fokus pada konten yang lebih ringan dan menarik untuk audiens yang lebih muda, yang sering kali tidak diperhatikan oleh media tradisional.

Penggunaan platform media sosial dan algoritma untuk distribusi berita memungkinkan media untuk menjangkau pembaca dengan lebih efektif dan efisien, menciptakan interaksi yang lebih langsung dan personal. Ini mengubah cara media menjalin hubungan dengan pembaca, memindahkan fokus dari sekadar penyampaian berita menjadi pengembangan komunitas pembaca yang loyal. Keterlibatan audiens dalam proses produksi konten juga semakin meningkat, di mana banyak media mulai mengadopsi konsep partisipatoris yang memungkinkan pembaca untuk berkontribusi dalam bentuk konten dan umpan balik, sehingga menciptakan hubungan yang lebih mendalam dan saling menguntungkan.

Dengan demikian, teknologi tidak hanya mendisrupsi model bisnis lama, tetapi juga membuka peluang baru bagi media untuk berinovasi dan memenuhi tuntutan audiens yang semakin dinamis. Penting bagi perusahaan media untuk terus beradaptasi dan mencari model bisnis yang sesuai dengan era digital saat ini, sehingga mereka dapat bertahan dan bersaing di tengah perubahan yang cepat dan kompleks dalam industri media. Transformasi ini mencakup pengembangan produk baru, pemanfaatan data analitik untuk memahami perilaku audiens, serta penerapan strategi pemasaran yang lebih efektif.

Sebagai contoh, banyak media kini menggunakan data besar untuk menganalisis preferensi pembaca dan mengoptimalkan konten

yang mereka sajikan. Ini tidak hanya meningkatkan kepuasan pembaca tetapi juga berkontribusi pada peningkatan pendapatan melalui model berlangganan yang lebih sukses. Dengan memanfaatkan teknologi, perusahaan media dapat menciptakan pengalaman yang lebih holistik bagi pengguna, yang pada gilirannya memperkuat posisi mereka di pasar yang kompetitif. Oleh karena itu, teknologi menjadi komponen kunci dalam transformasi model bisnis media, dan perusahaan yang mampu memanfaatkan teknologi dengan bijak akan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di masa depan.

Di era digital saat ini, teknologi telah berperan sebagai pendobrak utama model bisnis tradisional yang telah ada selama bertahun-tahun. Transformasi ini tidak hanya melibatkan adopsi perangkat keras dan perangkat lunak baru, tetapi juga mencakup perubahan mendasar dalam cara perusahaan beroperasi dan berinteraksi dengan pelanggan, pemasok, serta mitra bisnis. Model bisnis lama, yang sering kali berfokus pada transaksi fisik dan interaksi langsung, kini mengalami pergeseran ke arah model yang lebih berbasis teknologi, yang memungkinkan perusahaan untuk beroperasi dengan efisiensi yang lebih tinggi dan menjangkau pasar yang lebih luas.

Salah satu contoh signifikan dari perubahan ini adalah munculnya e-commerce. Platform digital memungkinkan perusahaan, baik besar maupun kecil, untuk menjual produk mereka secara online, tanpa batasan geografis. Ini memberikan kesempatan bagi usaha kecil untuk bersaing dengan perusahaan besar dengan biaya operasional yang lebih rendah. Selain itu, teknologi informasi dan komunikasi (TIK) memungkinkan perusahaan untuk mengumpulkan dan menganalisis data pelanggan dengan lebih efektif, memberikan wawasan tentang perilaku konsumen yang sebelumnya sulit diakses. Data ini dapat digunakan untuk mengembangkan strategi pemasaran yang lebih tepat sasaran, meningkatkan pengalaman pelanggan, dan akhirnya, meningkatkan penjualan.

Selain itu, teknologi juga mendukung inovasi dalam produk dan layanan. Dengan memanfaatkan teknologi seperti Internet of Things (IoT), perusahaan dapat menciptakan produk yang lebih cerdas dan terhubung, memberikan nilai tambah yang signifikan bagi konsumen. Misalnya, perangkat rumah pintar yang dapat dikendalikan melalui aplikasi mobile tidak hanya meningkatkan kenyamanan pengguna, tetapi juga membuka peluang untuk model bisnis baru, seperti layanan berbasis langganan untuk pemeliharaan atau pembaruan perangkat.

Namun, meskipun teknologi menawarkan banyak peluang, peralihan dari model bisnis lama ke model bisnis baru juga menghadapi berbagai tantangan. Banyak perusahaan, terutama Usaha Kecil Menengah (UKM), sering kali terhambat oleh keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial maupun keahlian. Mereka mungkin kurang memiliki akses ke teknologi terbaru atau pelatihan yang diperlukan untuk memanfaatkan teknologi tersebut secara maksimal. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan institusi terkait untuk memberikan dukungan, baik melalui pelatihan maupun insentif finansial, agar UKM dapat beradaptasi dengan perubahan ini.

Budaya organisasi juga perlu bertransformasi agar dapat memanfaatkan teknologi secara efektif. Perusahaan harus mendorong inovasi, fleksibilitas, dan pembelajaran berkelanjutan dalam lingkungan kerja mereka. Kepemimpinan yang visioner sangat penting dalam menciptakan budaya ini, di mana karyawan merasa didorong untuk mencoba hal-hal baru dan berinovasi. Ketika perusahaan dapat mengintegrasikan teknologi dengan baik dan mengubah budaya organisasi mereka, mereka tidak hanya akan mampu bertahan di pasar yang semakin kompetitif, tetapi juga berkembang dan menciptakan nilai baru bagi pelanggan.

Secara keseluruhan, teknologi berfungsi sebagai pendobrak model bisnis lama dengan membuka peluang baru, meningkatkan efisiensi, dan memungkinkan inovasi yang lebih besar. Dengan memahami dan mengadopsi teknologi secara strategis, perusahaan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan memenuhi kebutuhan pelanggan yang terus berkembang. Dalam dunia yang semakin terhubung dan digital, perusahaan yang mampu memanfaatkan teknologi dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan, sementara yang tidak beradaptasi berisiko tertinggal.

Dalam konteks bisnis modern, teknologi telah berfungsi sebagai faktor pendorong yang mengubah fundamental cara perusahaan beroperasi. Di era digital ini, banyak model bisnis lama yang tidak lagi relevan karena munculnya teknologi baru yang menawarkan efisiensi, aksesibilitas, dan inovasi yang lebih besar. Transformasi ini tidak hanya berdampak pada perusahaan besar, tetapi juga pada Usaha Kecil Menengah (UKM) yang kini dapat bersaing di pasar global berkat digitalisasi.

1. Secara keseluruhan, teknologi telah berfungsi sebagai pendobrak model bisnis lama, memberikan peluang dan tantangan baru dalam dunia bisnis.

Perusahaan yang berhasil beradaptasi dengan perubahan ini tidak hanya akan mampu bertahan, tetapi juga bisa berkembang dalam lingkungan yang Perubahan Paradigma Bisnis

Sebelum adanya teknologi digital, model bisnis tradisional cenderung berfokus pada interaksi fisik antara perusahaan dan pelanggan. Proses bisnis yang berlangsung sering kali lambat dan melibatkan banyak langkah manual, yang berujung pada ketidak efisienan. Namun, dengan hadirnya teknologi seperti e-commerce, perusahaan kini dapat menjual produk dan layanan mereka secara online, mengurangi kebutuhan untuk lokasi fisik dan memungkinkan akses ke pasar yang lebih luas. Transformasi ini memaksa perusahaan untuk memikirkan kembali cara mereka beroperasi, mengadopsi pendekatan yang lebih berbasis teknologi dan data-driven.

## 2. Inovasi Melalui Teknologi

Teknologi juga mendorong inovasi dalam pengembangan produk dan layanan. Misalnya, penggunaan kecerdasan buatan (AI) dan analisis data memungkinkan perusahaan untuk memahami perilaku konsumen dengan lebih baik, yang pada gilirannya membantu mereka untuk mengembangkan produk yang lebih sesuai dengan kebutuhan pasar. Inovasi tidak hanya terbatas pada produk baru, tetapi juga mencakup cara perusahaan melakukan bisnis. Contohnya, model bisnis berbasis langganan yang kini banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan, memanfaatkan teknologi digital untuk menawarkan layanan yang berkelanjutan dan dapat disesuaikan.

## 3. Efisiensi Operasional

Salah satu manfaat terbesar dari teknologi adalah peningkatan efisiensi operasional. Dengan otomatisasi proses bisnis, perusahaan dapat mengurangi biaya tenaga kerja dan meningkatkan akurasi. Sistem manajemen inventaris yang terintegrasi, perangkat lunak untuk pengolahan data, dan alat komunikasi digital memungkinkan kolaborasi yang lebih baik antar tim. Akibatnya, perusahaan dapat merespons perubahan pasar dengan lebih cepat dan mengurangi risiko kesalahan manusia.

## 4. Koneksi Global dan Akses Pasar

Dengan teknologi digital, batasan geografis menjadi semakin kabur. Perusahaan kini dapat menjangkau pelanggan di seluruh dunia tanpa harus memiliki kehadiran fisik di setiap lokasi. E-commerce dan platform sosial memungkinkan perusahaan untuk memasarkan produk mereka secara internasional, yang menawarkan peluang baru bagi

pertumbuhan. Ini juga memberikan kesempatan bagi UKM untuk bersaing dengan perusahaan besar, yang sebelumnya sulit dilakukan dalam model bisnis tradisional.

## 5. Tantangan dalam Adopsi Teknologi

Meskipun teknologi menawarkan banyak keuntungan, peralihan dari model bisnis lama ke model baru tidaklah tanpa tantangan. Banyak perusahaan, terutama UKM, menghadapi kesulitan dalam mengadopsi teknologi baru karena keterbatasan sumber daya, baik finansial maupun dalam hal keterampilan. Ada juga risiko terkait keamanan data dan privasi yang harus dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki strategi yang jelas dalam menerapkan teknologi, termasuk pelatihan untuk karyawan dan investasi dalam infrastruktur yang diperlukan.

semakin kompetitif. Untuk memanfaatkan potensi teknologi secara maksimal, perusahaan harus berkomitmen terhadap inovasi, pelatihan, dan pengelolaan risiko yang baik. Dengan demikian, teknologi bukan hanya sebuah alat, tetapi juga menjadi kunci untuk menciptakan nilai baru dan keberlanjutan dalam bisnis di era digital ini.

## C. STARTUP DAN EKONOMI KREATIF

Startup didefinisikan sebagai perusahaan baru yang sedang dalam fase pengembangan, memanfaatkan teknologi digital untuk menciptakan solusi bagi berbagai permasalahan dalam masyarakat. Di Indonesia, fenomena startup telah berkembang pesat seiring dengan kemajuan teknologi dan digitalisasi yang secara signifikan mengubah cara orang berbisnis. Startup bukan hanya berfungsi sebagai pelopor inovasi, tetapi juga sebagai penggerak utama yang mendorong pertumbuhan ekonomi kreatif. Ekonomi kreatif itu sendiri mengacu pada aktivitas ekonomi yang berfokus pada penciptaan nilai tambah melalui ide-ide dan inovasi, di mana modal utama adalah kreativitas dan kemampuan berinovasi dari individu maupun kelompok.

Perkembangan startup di Indonesia telah menciptakan banyak peluang bagi para pengusaha muda dan pelaku ekonomi kreatif, yang sebelumnya mungkin terhambat oleh keterbatasan akses pasar dan teknologi. Dengan adanya platform digital yang disediakan oleh startup, pelaku ekonomi kreatif dapat lebih mudah memasarkan produk dan layanan mereka kepada konsumen yang lebih luas, tanpa batasan waktu dan tempat. Misalnya, banyak pelaku seni dan kerajinan yang kini dapat menjual karya mereka melalui e-commerce, yang sebelumnya sulit dijangkau. Hal ini tidak hanya memperluas jangkauan pasar, tetapi juga

berkontribusi pada peningkatan pendapatan dan penciptaan lapangan kerja baru, sehingga memperkuat perekonomian lokal.

Startup juga berfungsi sebagai agregator yang menghubungkan berbagai sektor industri kreatif, menciptakan ekosistem yang saling mendukung. Dengan memanfaatkan teknologi, startup dapat memberikan solusi yang inovatif untuk masalah yang ada dalam masyarakat, seperti akses ke pendidikan, kesehatan, dan layanan keuangan. Dalam konteks ini, startup menjadi jembatan antara ide kreatif dan praktik bisnis yang nyata, serta mendorong masyarakat untuk beradaptasi dengan perkembangan digital yang terus berubah. Keberadaan startup sangat penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi kreatif di Indonesia, karena mereka tidak hanya menciptakan produk dan layanan baru, tetapi juga memfasilitasi kolaborasi serta inovasi di antara berbagai pelaku industri.

Secara keseluruhan, hubungan antara startup dan ekonomi kreatif sangat erat, di mana startup menjadi motor penggerak yang mempercepat pertumbuhan dan perkembangan sektor ekonomi kreatif. Dalam era digitalisasi ini, startup tidak hanya sekadar bisnis, tetapi juga agen perubahan yang berkontribusi pada kemajuan sosial dan ekonomi masyarakat Indonesia. Dalam makalah ini, ekonomi kreatif diidentifikasi sebagai sektor strategis yang memiliki peran penting dalam pemberdayaan komunitas lokal, terutama di era digital. Ekonomi kreatif menggabungkan budaya, kreativitas, dan teknologi untuk mendorong inovasi dan pertumbuhan. Sektor ini mencakup berbagai subsektor, seperti seni, desain, musik, film, dan konten digital, yang semuanya berkontribusi signifikan terhadap produk domestik bruto (PDB) negara. Pertumbuhan ekonomi kreatif terlihat jelas dari peningkatan kontribusinya terhadap PDB, yang menunjukkan bahwa sektor ini tidak hanya menciptakan lapangan kerja, tetapi juga memperkuat pelestarian budaya.

Startup, sebagai bagian dari ekonomi kreatif, berfungsi sebagai motor penggerak yang mempercepat inovasi dan menciptakan peluang baru. Dalam konteks ini, startup tidak hanya berfokus pada keuntungan finansial, tetapi juga pada pemberdayaan masyarakat melalui penyediaan platform digital yang memungkinkan pelaku usaha lokal untuk memasarkan produk dan layanan mereka secara lebih luas. Dengan adanya teknologi digital, komunitas lokal dapat mengakses pasar yang lebih besar, meningkatkan keterampilan, dan menciptakan lapangan kerja baru. Literasi digital menjadi elemen kunci dalam proses ini, karena memungkinkan individu dan komunitas untuk memanfaatkan alat digital dalam aktivitas ekonomi mereka.

Orientasi kewirausahaan di kalangan pelaku ekonomi kreatif menjadi faktor penting dalam mendorong inovasi dan keberlanjutan usaha. Wirausahawan yang adaptif dan inovatif dapat memanfaatkan peluang yang ada di pasar, sehingga berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi lokal. Keterlibatan sosial-budaya juga berperan dalam memastikan bahwa inisiatif ekonomi kreatif tetap berakar pada tradisi lokal, yang penting untuk menjaga identitas budaya dan meningkatkan kohesi sosial di dalam komunitas. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai lokal ke dalam praktik bisnis, para pelaku usaha dapat menciptakan produk yang tidak hanya memenuhi kebutuhan pasar tetapi juga menghormati dan melestarikan warisan budaya.

Secara keseluruhan, integrasi antara startup dan ekonomi kreatif menciptakan sinergi yang kuat untuk pemberdayaan masyarakat di Indonesia. Melalui dukungan kebijakan yang tepat dan kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan komunitas lokal, potensi ekonomi kreatif dapat dimaksimalkan untuk mencapai pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan. Transformasi digital yang didorong oleh startup tidak hanya mengubah cara orang berbisnis, tetapi juga memberikan peluang bagi komunitas lokal untuk berkembang dan bersaing di tingkat global. Startup dan ekonomi kreatif, dengan segala tantangan dan peluangnya, akan terus menjadi bagian integral dari narasi pembangunan ekonomi Indonesia di masa depan.

Startup dan ekonomi kreatif memiliki hubungan yang semakin erat dalam memicu pertumbuhan ekonomi global yang dinamis. Startup, sebagai entitas bisnis yang baru dan sering kali berbasis teknologi, berfungsi sebagai inovator yang berani mengambil risiko dalam menciptakan produk dan layanan baru. Mereka biasanya muncul dari ide-ide segar yang berupaya memenuhi kebutuhan pasar yang belum terpenuhi, sehingga berfungsi sebagai motor penggerak bagi inovasi. Dalam banyak kasus, startup tidak hanya berfokus pada keuntungan finansial, tetapi juga berusaha untuk memberikan dampak sosial yang positif, menjadikannya lebih dari sekadar perusahaan biasa.

Di Indonesia, keberadaan startup telah menjadi fenomena yang signifikan, terutama dalam beberapa tahun terakhir. Dengan populasi yang besar dan semakin meningkatnya penetrasi internet, Indonesia menawarkan pasar yang sangat potensial bagi startup untuk berkembang. Banyak startup lokal yang telah berhasil menarik perhatian investor dan menciptakan lapangan kerja baru, berkontribusi langsung terhadap pengurangan angka pengangguran dan peningkatan kualitas hidup masyarakat. Lebih dari itu, startup sering kali berperan dalam

mendedukasi masyarakat tentang teknologi dan kewirausahaan, menciptakan ekosistem yang lebih inklusif dan berdaya saing.

Sementara itu, ekonomi kreatif mencakup berbagai sektor yang memanfaatkan kreativitas, keterampilan, dan bakat individu dalam menghasilkan produk dan layanan. Sektor ini tidak hanya mencakup seni dan hiburan, tetapi juga desain, fashion, kuliner, dan teknologi informasi. Dalam konteks ini, startup memainkan peran yang sangat penting dengan membawa inovasi ke dalam ekonomi kreatif. Misalnya, startup yang mengembangkan platform streaming musik atau film telah mengubah cara konsumen mengakses dan menikmati konten kreatif. Mereka memungkinkan artis dan kreator untuk menjangkau audiens global tanpa batasan geografis, sekaligus menciptakan model bisnis baru yang lebih berkelanjutan.

Keterkaitan antara startup dan ekonomi kreatif juga terlihat dalam kolaborasi yang terjadi antara berbagai pemangku kepentingan. Pemerintah, lembaga pendidikan, dan industri swasta memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan startup dan inovasi di sektor ekonomi kreatif. Program-program pelatihan kewirausahaan, inkubator bisnis, dan akses ke sumber pendanaan merupakan faktor-faktor penting yang dapat membantu startup untuk berkembang. Di samping itu, dukungan dari pemerintah dalam bentuk kebijakan yang ramah bagi inovasi dan kewirausahaan juga sangat diperlukan untuk menciptakan iklim bisnis yang kondusif.

Namun, meskipun potensi yang besar, tantangan juga tidak bisa diabaikan. Banyak startup yang menghadapi kesulitan dalam hal pendanaan, akses ke pasar, dan bersaing dengan perusahaan yang lebih besar. Selain itu, perubahan cepat dalam teknologi dan preferensi konsumen memerlukan kemampuan adaptasi yang tinggi. Oleh karena itu, penting bagi para pelaku startup untuk terus berinovasi dan berkolaborasi dengan sektor-sektor lain, sehingga mereka dapat tetap relevan dan berdaya saing di pasar yang semakin kompetitif.

Dalam jangka panjang, sinergi antara startup dan ekonomi kreatif dapat menciptakan ekosistem yang berkelanjutan dan inovatif. Dengan memanfaatkan teknologi dan kreativitas, kedua sektor ini dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif dan berkelanjutan, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Keberhasilan ini tidak hanya bergantung pada individu atau perusahaan tertentu, tetapi juga pada kolaborasi antara berbagai pemangku kepentingan yang berkomitmen untuk menciptakan masa depan yang lebih baik melalui inovasi dan kewirausahaan. Dengan

demikian, startup dan ekonomi kreatif akan terus menjadi pilar penting dalam pembangunan ekonomi yang berfokus pada keberlanjutan dan kesejahteraan sosial.

Startup dan ekonomi kreatif adalah dua konsep yang saling terkait dan sangat penting dalam perkembangan ekonomi modern, terutama di Indonesia. Startup merupakan perusahaan baru yang biasanya berfokus pada inovasi dan teknologi. Mereka sering kali memiliki tujuan untuk menciptakan produk atau layanan yang dapat memenuhi kebutuhan pasar dengan cara yang unik dan efisien. Dalam konteks ini, startup tidak hanya berfungsi sebagai pembawa solusi baru, tetapi juga sebagai pendorong utama pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja, dan mendorong inovasi di berbagai sektor.

Di Indonesia, banyak startup yang telah berhasil menarik perhatian baik dari investor lokal maupun internasional. Contohnya, perusahaan seperti Gojek dan Bukalapak telah menjadi simbol keberhasilan startup Indonesia dengan model bisnis yang menggabungkan teknologi dan layanan. Mereka menunjukkan bahwa bisnis di era digital tidak selalu harus memiliki produk fisik, tetapi dapat beroperasi dengan platform yang menghubungkan pengguna dengan layanan. Dalam proses ini, startup juga sering kali memanfaatkan potensi ekonomi kreatif, yang mencakup berbagai sektor seperti seni, desain, hiburan, dan teknologi informasi.

Ekonomi kreatif sendiri adalah sektor ekonomi yang mengandalkan kreativitas, pengetahuan, dan keterampilan individu untuk menghasilkan produk dan layanan yang bernilai tambah. Sektor ini mencakup berbagai industri, termasuk musik, film, fashion, kuliner, dan aplikasi digital. Keterkaitan antara startup dan ekonomi kreatif sangat terlihat, di mana banyak startup berfungsi sebagai jembatan antara inovasi teknologi dan produk kreatif. Misalnya, banyak aplikasi mobile yang diciptakan oleh startup berfokus pada penyajian konten kreatif, seperti platform streaming musik atau video, yang memungkinkan kreator untuk menjangkau audiens yang lebih luas.

Dalam era industri 4.0 dan masyarakat 5.0, keduanya menghadapi tantangan dan peluang baru. Teknologi seperti Internet of Things (IoT), kecerdasan buatan, dan big data menjadi bagian integral dalam pengembangan produk dan layanan. Startup yang mampu memanfaatkan teknologi ini dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif di pasar. Selain itu, dukungan dari pemerintah dan lembaga pendidikan juga sangat penting untuk menciptakan ekosistem yang mendukung pertumbuhan keduanya. Kebijakan yang mendorong inovasi,

akses ke pendanaan, dan pendidikan kewirausahaan akan membantu startup dan pelaku ekonomi kreatif untuk berkembang.

Namun, tantangan tetap ada, termasuk persaingan yang ketat dan kebutuhan untuk terus berinovasi. Banyak startup yang harus menghadapi risiko kegagalan, terutama dalam tahap awal. Oleh karena itu, penting bagi pelaku startup untuk memiliki strategi yang jelas dan adaptif terhadap perubahan pasar. Dukungan dari komunitas dan kolaborasi antar startup juga dapat memperkuat posisi mereka di pasar.

Dengan demikian, sinergi antara startup dan ekonomi kreatif dapat menciptakan ekosistem yang inovatif dan berkelanjutan. Keduanya memiliki potensi untuk tidak hanya mendorong pertumbuhan ekonomi tetapi juga meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Melalui inovasi dan kreativitas, startup dapat menjadi agen perubahan yang membawa dampak positif bagi perekonomian dan budaya di Indonesia.

### 1. Karakteristik Startup

- a. Inovasi: Startup fokus pada pengembangan solusi yang unik dan kreatif. Contohnya, aplikasi layanan transportasi yang memudahkan pengguna untuk memesan kendaraan.
- b. Model Bisnis yang Fleksibel: Mereka seringkali menggunakan model bisnis yang bisa disesuaikan dengan cepat berdasarkan umpan balik pasar.
- c. Risiko Tinggi dan Potensi Tinggi: Startup memiliki risiko kegagalan yang tinggi, tetapi jika berhasil, mereka bisa tumbuh dengan sangat cepat.

### 2. Tujuan Utama Startup

- a. Memberikan Solusi: Menciptakan produk yang memecahkan masalah nyata di masyarakat.
- b. Mendapatkan Keuntungan: Fokus pada pencapaian profitabilitas agar bisnis dapat bertahan dan berkembang.
- c. Membangun Hubungan Pelanggan: Mengedepankan pengalaman pelanggan untuk membangun loyalitas.
- d. Inovasi Berkelanjutan: Berusaha untuk terus berinovasi agar tetap relevan di pasar.

### 3. Karakteristik Ekonomi Kreatif

- a. Beragam Sektor: Mencakup seni, desain, film, musik, fashion, kuliner, dan teknologi informasi.

- b. Inovasi Berbasis Kreativitas: Produk dan layanan di sektor ini sering kali unik dan berbeda dari yang lain.
  - c. Partisipasi Aktif: Mengajak masyarakat untuk terlibat dalam proses kreatif, baik sebagai pencipta maupun konsumen.
  - d. Keberlanjutan dan Dampak Sosial: Banyak produk dalam ekonomi kreatif dirancang untuk memberikan manfaat bagi masyarakat dan lingkungan.
4. Dampak Ekonomi Kreatif
- a. Penciptaan Lapangan Kerja: Mendorong pertumbuhan lapangan kerja di berbagai sektor.
  - b. Peningkatan Kualitas Hidup: Menyediakan produk dan layanan yang meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
  - c. Pengembangan Budaya Lokal: Memperkuat identitas budaya dan tradisi melalui karya-karya kreatif.
  - d. Inovasi Sosial: Menciptakan solusi untuk masalah sosial dan lingkungan.
5. Sinergi Antara Startup dan Ekonomi Kreatif
- a. Inovasi Bersama: Banyak startup yang beroperasi dalam ekonomi kreatif, menciptakan produk yang memadukan teknologi dengan seni.
  - b. Edukasi dan Kesadaran: Startup membantu masyarakat memahami potensi ekonomi kreatif melalui produk yang mereka tawarkan.
  - c. Kolaborasi: Keterlibatan pemerintah, lembaga pendidikan, dan sektor swasta sangat penting untuk mendukung pertumbuhan ekonomi kreatif dan startup.
6. Tantangan yang Dihadapi
- a. Pendanaan: Startup sering kali kesulitan mendapatkan modal yang cukup untuk memulai dan mengembangkan usaha.
  - b. Persaingan Pasar: Harus bersaing dengan perusahaan yang lebih besar dan mapan.
  - c. Kebutuhan untuk Beradaptasi: Perubahan cepat dalam teknologi dan preferensi konsumen memerlukan kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat.

## D. DIGITAL ENTREPRENEUR DAN E-COMMERCE

Digital entrepreneur adalah individu atau kelompok yang memanfaatkan teknologi digital untuk memulai, mengelola, dan mengembangkan usaha. Dalam konteks yang semakin terhubung oleh internet, digital entrepreneur tidak hanya berfokus pada bisnis tradisional, tetapi juga mengeksplorasi berbagai platform digital untuk mencapai target pasar yang lebih luas. Mereka memanfaatkan media sosial, situs web, aplikasi, dan alat digital lainnya untuk mempromosikan produk atau layanan, membangun merek, serta berinteraksi dengan pelanggan secara langsung. Keberadaan digital entrepreneur menjadi sangat penting dalam era revolusi digital, di mana inovasi dan kreativitas menjadi faktor kunci untuk bertahan dan bersaing di pasar yang semakin kompetitif.

Salah satu karakteristik utama dari digital entrepreneur adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan tren pasar. Mereka sering kali menggunakan data dan analitik untuk memahami perilaku konsumen dan mengidentifikasi peluang baru. Misalnya, banyak digital entrepreneur yang menggunakan teknik SEO (Search Engine Optimization) untuk meningkatkan visibilitas bisnis mereka di mesin pencari, serta menganalisis data pengguna untuk membuat keputusan yang lebih baik dalam strategi pemasaran. Selain itu, mereka juga memanfaatkan media sosial untuk membangun komunitas dan hubungan yang lebih dekat dengan pelanggan, sehingga menciptakan loyalitas merek yang lebih kuat.

Di sisi lain, e-commerce, atau perdagangan elektronik, merupakan salah satu aspek krusial dari digital entrepreneurship yang melibatkan transaksi jual beli produk atau layanan melalui internet. E-commerce memungkinkan pelaku usaha untuk menjual barang dan jasa secara online, menjangkau pelanggan di seluruh dunia tanpa batasan geografis. Dengan model bisnis yang bervariasi, seperti B2C (*Business to Consumer*), B2B (*Business to Business*), dan C2C (*Consumer to Consumer*), e-commerce telah merevolusi cara konsumen melakukan pembelian. Pelanggan kini dapat memilih dari berbagai produk dan layanan hanya dengan beberapa klik, meningkatkan kenyamanan dan efisiensi dalam proses belanja.

Pertumbuhan e-commerce juga didorong oleh tren digitalisasi yang semakin meluas, termasuk meningkatnya penggunaan smartphone dan aplikasi mobile. Banyak konsumen kini lebih suka berbelanja menggunakan ponsel mereka, sehingga pelaku e-commerce perlu memastikan bahwa platform mereka responsif dan user-friendly. Selain

itu, kemajuan dalam teknologi pembayaran digital—seperti dompet elektronik dan sistem pembayaran online telah memberikan kemudahan dan keamanan dalam bertransaksi, yang semakin mendorong pertumbuhan e-commerce. Dengan cara ini, digital entrepreneur yang berfokus pada ecommerce harus memahami dinamika pasar online serta menerapkan strategi pemasaran digital yang efektif untuk menarik dan mempertahankan pelanggan.

Digital entrepreneur juga perlu mengembangkan pengalaman pengguna yang baik di situs atau aplikasi mereka. Pengalaman pengguna yang positif dapat mendorong konsumen untuk kembali dan melakukan pembelian ulang, serta merekomendasikan produk kepada orang lain. Hal ini mencakup desain antarmuka yang menarik, proses checkout yang mudah, dan dukungan pelanggan yang responsif. Dengan memprioritaskan pengalaman pengguna, digital entrepreneur dapat menciptakan nilai tambah bagi pelanggan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas dan reputasi merek.

Dalam konteks lebih luas, digital entrepreneur dan e-commerce saling terkait erat. Keberhasilan digital entrepreneur dalam mengelola e-commerce mereka sangat bergantung pada kemampuan untuk beradaptasi dan mengoptimalkan berbagai aspek dalam ekosistem bisnis digital. Mereka harus terus menerus belajar dan berinovasi, baik dalam hal produk yang ditawarkan maupun dalam strategi pemasaran yang digunakan. Dengan demikian, digital entrepreneur tidak hanya berfungsi sebagai pelaku bisnis, tetapi juga sebagai agen perubahan yang dapat membawa ide-ide baru ke pasar dan memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi di era digital.

Secara keseluruhan, digital entrepreneurship dan e-commerce bukan hanya tentang menjual produk secara online, tetapi juga tentang menciptakan hubungan yang berkelanjutan dengan pelanggan, memahami kebutuhan mereka, dan menyesuaikan penawaran untuk memenuhi harapan tersebut. Dengan pendekatan yang tepat, digital entrepreneur memiliki potensi untuk mengubah cara orang berbelanja dan berinteraksi dengan bisnis, menjadikan mereka bagian integral dari landscape ekonomi modern.

## 1. Perkembangan Digital Entrepreneur

Seiring perkembangan internet dan teknologi, digital entrepreneur telah berkembang pesat dalam beberapa dekade terakhir. Berikut adalah beberapa tahap penting dalam perkembangannya:

a. Era Internet Awal (1990-an hingga awal 2000-an):

Internet mulai populer dan bisnis e-commerce pertama bermunculan. Amazon dan eBay adalah contoh sukses awal, memanfaatkan internet untuk menjual produk secara daring dan mengubah cara konsumen berbelanja.

b. Munculnya Media Sosial (2000-an hingga awal 2010-an):

Platform seperti Facebook, Twitter, dan Instagram mengubah cara bisnis berinteraksi dengan pelanggan. Media sosial memungkinkan pengusaha membangun merek, berinteraksi langsung dengan konsumen, dan melakukan pemasaran yang lebih personal serta efektif.

c. Revolusi Aplikasi Mobile (2010-an hingga sekarang):

Perkembangan smartphone dan aplikasi mobile membuka peluang baru. Aplikasi seperti Uber, Airbnb, dan TikTok menciptakan model bisnis baru berbasis teknologi mobile dan mengubah industri masing-masing, menunjukkan bagaimana inovasi digital dapat bersifat disruptif.

d. Big Data dan AI (2020-an dan seterusnya):

Kemajuan dalam big data dan kecerdasan buatan (AI) memberikan alat canggih untuk menganalisis data, memahami tren pasar, dan membuat keputusan bisnis yang lebih baik. Teknologi ini memungkinkan personalisasi pemasaran, prediksi permintaan yang akurat, serta efisiensi operasional yang lebih tinggi.

## 2. Ciri-ciri Digital Entrepreneur

Digital Entrepreneur memiliki beberapa ciri khas, antara lain:

a. Pemanfaatan Teknologi Digital:

Pengusaha digital memanfaatkan internet, media sosial, aplikasi mobile, dan teknologi lain untuk menjalankan operasional bisnis, termasuk e-commerce, pemasaran digital, analisis data, dan manajemen pelanggan.

b. Fleksibilitas dan Mobilitas:

Bisnis digital tidak terbatas lokasi fisik. Pengusaha dapat menjalankan bisnis dari mana saja selama ada akses internet, memberikan fleksibilitas waktu dan tempat kerja.

c. Skalabilitas Tinggi:

Bisnis digital memiliki potensi skalabilitas tinggi. Dengan model bisnis yang tepat, pasar dapat diperluas dengan cepat tanpa investasi besar dalam infrastruktur fisik.

d. Inovasi Berkelanjutan:

Kewirausahaan digital ditandai oleh inovasi terus-menerus. Pengusaha harus mengikuti tren teknologi terbaru dan beradaptasi dengan perubahan pasar agar tetap kompetitif.

e. Keterlibatan Pelanggan Tinggi:

Melalui media sosial dan platform digital, pengusaha dapat berinteraksi langsung dengan pelanggan, mendapatkan umpan balik, membangun komunitas, dan menciptakan loyalitas pelanggan.

### 3. Peluang dalam Digital Entrepreneur

Peluang yang dapat dimanfaatkan:

a. Pasar Global:

Internet memudahkan pengusaha menjangkau pasar internasional dan memperluas bisnis.

b. Personal Branding:

Media sosial dan platform digital membantu membangun personal branding yang kuat untuk menarik pelanggan dan mitra bisnis.

c. Inovasi Produk dan Layanan:

Teknologi digital memungkinkan pengembangan solusi inovatif berbasis big data, AI, dan teknologi terkini.

d. Pemasaran Digital:

Pengusaha dapat memanfaatkan SEO, iklan online, email marketing, dan media sosial untuk promosi yang efektif.

### 4. Jenis- Jenis E Commerce

Grameds mungkin berpikir bahwa transaksi online hanya antara penjual dan pembeli. Namun, e-commerce dapat dibagi menjadi enam kelompok seperti berikut ini:

a. Business-to-business (B2B) adalah Jenis e-commerce di mana satu perusahaan menjual produk atau layanan ke perusahaan lain.

Dalam model e-commerce ini, pembeli biasanya memesan barang dalam jumlah banyak. Contohnya adalah perusahaan yang membeli perlengkapan kantor dari produsen.

- b. Business-to-Consumer (B2C) Dalam jenis e-commerce ini, perusahaan menjual produk atau layanan kepada konsumen. Secara umum, pelanggan e-commerce B2C hanya terlibat dalam industri ritel. Aktivitas ini termasuk dalam kategori ini jika Grameds sebelumnya telah membeli sesuatu dari toko online.
- c. Antar Konsumen (C2C) Apakah Grameds pernah menjual barang bekas kepada orang lain yang membutuhkan melalui Internet? Kegiatan tersebut termasuk dalam jenis e-commerce ini. Dengan kata lain, C2C adalah transaksi online antara dua orang.
- d. Consumer to Business (C2B) adalah tidak seperti B2C. E-commerce C2B adalah sistem di mana seseorang menjual produk atau layanan ke perusahaan. Misalnya, desainer grafis menawarkan dan menjual logo ke perusahaan makanan.
- e. Business-to-Government (B2A) adalah model e-commerce ini mirip dengan B2B, tetapi pelakunya adalah perusahaan dan instansi pemerintah. Contoh B2A adalah layanan pembuatan website untuk sistem manajemen online.
- f. Consumer to Government (C2A) adalah jenis e-commerce yang bekerja seperti C2B. Namun, transaksi dilakukan oleh individu dan lembaga pemerintah. E-commerce dengan model C2A jarang ditemukan di Indonesia. Jenis transaksi yang terjadi biasanya berupa jasa.

## **E. PERAN PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN**

Pendidikan kewirausahaan memiliki peran yang sangat vital dalam membentuk karakter dan kompetensi generasi muda, khususnya di kalangan Generasi Z, yang merupakan bagian besar dari populasi saat ini. Di tengah semakin kompleksnya tantangan ekonomi global dan perkembangan teknologi yang pesat, pendidikan kewirausahaan menjadi salah satu solusi strategis untuk mengatasi permasalahan pengangguran dan meningkatkan daya saing individu. Melalui pendidikan ini, siswa dan mahasiswa tidak hanya diajarkan teori-teori bisnis, tetapi juga keterampilan praktis yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja dan kewirausahaan.

Salah satu aspek penting dari pendidikan kewirausahaan adalah kemampuannya untuk meningkatkan efikasi diri peserta didik. Efikasi

diri, yang merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan tertentu, sangat berpengaruh terhadap niat dan keberanian untuk memulai usaha. Ketika peserta didik terlibat dalam kegiatan kewirausahaan, seperti merancang rencana bisnis, melakukan presentasi, atau bahkan menjalankan usaha kecil, mereka akan mengalami peningkatan kepercayaan diri. Kegiatan ini tidak hanya memberikan mereka pengetahuan tentang bagaimana menjalankan bisnis, tetapi juga mengajarkan mereka bagaimana menghadapi risiko dan ketidakpastian, yang merupakan bagian tak terpisahkan dari dunia kewirausahaan.

Selain itu, pendidikan kewirausahaan berfungsi untuk membentuk pola pikir entrepreneurial. Pola pikir ini mencakup kemampuan untuk berpikir kreatif, analitis, dan inovatif dalam mengidentifikasi serta memanfaatkan peluang. Dalam proses pembelajaran, siswa diajarkan untuk tidak hanya melihat masalah, tetapi juga mencari solusi yang dapat mengubah tantangan menjadi peluang. Mereka dilatih untuk menjadi adaptif dan fleksibel dalam menghadapi perubahan, yang merupakan keterampilan penting dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Pola pikir ini juga membantu mereka untuk mengembangkan sikap positif dan optimis, sehingga lebih siap untuk menghadapi berbagai tantangan yang mungkin muncul saat menjalankan usaha.

Pendidikan kewirausahaan juga berperan sebagai jembatan antara teori dan praktik. Dengan melibatkan siswa dalam proyek nyata, kompetisi bisnis, dan program magang, mereka mendapatkan pengalaman langsung yang sangat berharga. Pengalaman ini memungkinkan mereka untuk menerapkan teori yang dipelajari di kelas ke dalam situasi nyata, sehingga meningkatkan pemahaman dan keterampilan mereka. Misalnya, saat siswa terlibat dalam kompetisi kewirausahaan, mereka belajar untuk bekerja dalam tim, mengatasi konflik, dan berkomunikasi secara efektif—keterampilan yang sangat dibutuhkan di dunia kerja.

Lebih jauh lagi, pendidikan kewirausahaan dapat mendorong kolaborasi antara institusi pendidikan dan dunia industri. Kerja sama ini dapat menciptakan program-program yang relevan dan aplikatif, yang tidak hanya menguntungkan siswa, tetapi juga membantu perusahaan dalam menemukan talenta baru yang siap pakai. Dengan demikian, pendidikan kewirausahaan tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang lebih luas. Dengan meningkatkan jumlah wirausaha yang sukses, pendidikan

ini dapat membantu menciptakan lapangan kerja baru dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Selain itu, pendidikan kewirausahaan dapat mengajarkan nilai-nilai penting seperti etika bisnis, tanggung jawab sosial, dan keberlanjutan. Dalam era globalisasi saat ini, penting bagi generasi muda untuk memahami dampak dari keputusan bisnis mereka terhadap masyarakat dan lingkungan. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai ini ke dalam kurikulum, pendidikan kewirausahaan dapat membentuk wirausahawan yang tidak hanya fokus pada keuntungan, tetapi juga pada dampak sosial dan lingkungan dari usaha mereka.

Secara keseluruhan, peran pendidikan kewirausahaan sangatlah krusial dalam membekali generasi muda dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk menjadi wirausahawan yang sukses. Dengan pendekatan yang tepat, pendidikan ini dapat mengubah cara pandang mereka terhadap kewirausahaan, mendorong mereka untuk berani mengambil langkah, dan menjadi agen perubahan di masyarakat. Dengan demikian, investasi dalam pendidikan kewirausahaan bukan hanya investasi untuk individu, tetapi juga untuk masa depan ekonomi dan sosial yang lebih baik.

Pendidikan kewirausahaan memiliki peran penting dalam membentuk individu yang siap untuk memasuki dunia bisnis. Berikut adalah beberapa peran utama pendidikan kewirausahaan:

1. Membekali Keterampilan Praktis:

Mengajarkan keterampilan yang diperlukan untuk memulai dan mengelola bisnis, seperti manajemen, pemasaran, dan keuangan.

2. Mendorong Kreativitas dan Inovasi

Mendorong siswa untuk berpikir kreatif dan menemukan solusi baru untuk masalah yang ada. Ini membantu mereka mengembangkan produk dan layanan yang inovatif.

3. Menumbuhkan Sikap Kewirausahaan

Mengajarkan sikap positif seperti keberanian, disiplin, dan ketekunan, yang penting untuk menghadapi tantangan dalam bisnis.

4. Pengenalan terhadap Risiko

Mengajarkan siswa tentang pentingnya risiko dalam bisnis dan bagaimana mengelolanya dengan bijak. Ini membantu mereka membuat keputusan yang lebih baik.

## 5. Pengembangan Jaringan

Membantu siswa membangun jaringan dengan profesional dan pengusaha lain, yang dapat berguna untuk kolaborasi dan dukungan di masa depan.

## 6. Pemahaman tentang Pasar

Memberikan wawasan tentang cara pasar berfungsi, termasuk analisis pasar dan perilaku konsumen, yang penting untuk sukses dalam bisnis.

## 7. Mendorong Tanggung Jawab Sosial

Mengajarkan pentingnya etika dan tanggung jawab sosial dalam berbisnis, sehingga para wirausaha dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat.

## 8. Persiapan Karir

Menyediakan dasar yang kuat untuk mereka yang ingin menjadi wirausaha atau bekerja di bidang terkait, membantu mereka lebih siap menghadapi dunia kerja.

Dengan pendidikan kewirausahaan, individu dapat mengembangkan kemampuan yang diperlukan untuk sukses dalam bisnis dan berkontribusi positif terhadap ekonomi dan masyarakat.

## **F. STUDI KASUS: UMKM TRADISIONAL VS UMKM DIGITAL**

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) telah menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia, memberikan kontribusi signifikan terhadap produk domestik bruto (PDB) dan penyerapan tenaga kerja. Dalam era digital yang semakin berkembang, terjadi pergeseran yang menarik antara UMKM tradisional dan UMKM digital..

### **UMKM Tradisional**

UMKM tradisional merupakan usaha yang umumnya beroperasi dengan metode konvensional, seringkali berpusat pada produk lokal yang mencerminkan budaya dan tradisi setempat. Contohnya termasuk pedagang kaki lima, pengrajin, dan usaha makanan rumahan yang sering ditemukan di pasar-pasar lokal. Salah satu ciri khas dari UMKM tradisional adalah ketergantungan mereka pada hubungan personal dengan pelanggan. Dalam banyak kasus, pelanggan lebih memilih untuk berbelanja di tempat yang mereka kenal, di mana mereka dapat berinteraksi langsung dengan penjual.

Namun, selain kelebihan tersebut, UMKM tradisional menghadapi berbagai tantangan. Akses pasar yang terbatas menjadi salah satu hambatan utama. Banyak pelaku UMKM tradisional hanya mampu menjangkau pelanggan di sekitar lokasi usaha mereka, yang mengakibatkan keterbatasan dalam volume penjualan. Selain itu, kurangnya pengetahuan mengenai pemasaran modern dan teknologi digital membuat mereka sulit untuk bersaing dengan usaha yang lebih besar yang memiliki akses ke sumber daya yang lebih luas.

Dalam kondisi seperti ini, pelaku UMKM tradisional sering kali terjebak dalam siklus usaha yang stagnan. Mereka memiliki produk berkualitas, tetapi tanpa strategi pemasaran yang efektif, produk tersebut tidak dapat dikenal secara luas. Selain itu, fluktuasi harga bahan baku dan persaingan dari produk impor yang lebih murah juga memberikan tekanan tambahan bagi UMKM tradisional.

### **UMKM Digital**

Di sisi lain, UMKM digital muncul sebagai solusi inovatif untuk menjawab tantangan yang dihadapi oleh UMKM tradisional. Dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, pelaku UMKM digital dapat menjangkau pelanggan yang lebih luas melalui platform e-commerce, media sosial, dan aplikasi mobile. Mereka mampu memasarkan produk mereka secara online, yang memungkinkan aksesibilitas yang lebih baik dan peluang untuk menjangkau pasar internasional.

Keunggulan UMKM digital terletak pada fleksibilitas dan efisiensi dalam operasional. Dengan memanfaatkan data analitik, pelaku UMKM digital dapat memahami perilaku konsumen dan menyesuaikan strategi pemasaran mereka. Selain itu, biaya pemasaran yang lebih rendah dibandingkan dengan metode konvensional memungkinkan mereka untuk bersaing secara lebih efektif. Banyak UMKM digital yang berhasil membangun brand awareness yang kuat melalui kampanye digital, meskipun mereka mungkin belum memiliki modal besar di awal usaha.

Namun, tantangan yang dihadapi oleh UMKM digital juga tidak kalah signifikan. Persaingan di dunia maya sangat ketat, dengan banyaknya pemain baru yang masuk ke dalam pasar. Selain itu, ketergantungan pada teknologi dan infrastruktur internet yang baik menjadi kendala, terutama di daerah-daerah yang masih minim akses internet. Banyak pelaku UMKM digital yang juga menghadapi kesulitan dalam membangun kepercayaan konsumen, mengingat mereka tidak

memiliki interaksi tatap muka yang sama seperti UMKM tradisional. Perbandingan Akses Pasar dan Pemasaran

Salah satu aspek paling mencolok dalam perbandingan antara UMKM tradisional dan digital adalah akses pasar dan strategi pemasaran. UMKM tradisional sering kali terbatas pada jaringan lokal, memanfaatkan teknik pemasaran dari mulut ke mulut dan iklan lokal. Di sisi lain, UMKM digital memanfaatkan kekuatan media sosial dan platform e-commerce untuk menjangkau audiens yang lebih besar. Mereka dapat menggunakan iklan berbayar yang ditargetkan, memanfaatkan SEO (Search Engine Optimization), dan berinteraksi dengan pelanggan melalui konten yang menarik.

Contohnya, sebuah usaha kerajinan tangan yang beroperasi secara tradisional mungkin hanya menjual produk di pasar lokal. Namun, dengan beralih ke platform digital, mereka dapat menjangkau konsumen di seluruh Indonesia, bahkan ke pasar internasional. Mereka dapat memanfaatkan Instagram untuk memamerkan produk mereka, sementara platform seperti Shopee atau Tokopedia memungkinkan mereka untuk menjual produk secara langsung kepada konsumen.

### **Sinergi antara UMKM Tradisional dan Digital**

Meskipun ada perbedaan yang jelas antara UMKM tradisional dan digital, keduanya memiliki potensi untuk saling melengkapi. UMKM tradisional dapat memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan memperluas jangkauan pasar. Melalui pelatihan dan workshop, pelaku UMKM tradisional dapat belajar cara menggunakan media sosial dan platform online untuk memasarkan produk mereka. Di sisi lain, UMKM digital dapat mengambil inspirasi dari nilai-nilai budaya dan keaslian produk yang ditawarkan oleh UMKM tradisional, yang dapat meningkatkan daya tarik produk mereka di pasar.

Misalnya, sebuah usaha makanan tradisional yang telah beroperasi selama bertahun-tahun dapat memanfaatkan platform digital untuk menjangkau pelanggan baru. Dengan membagikan cerita dan proses pembuatan makanan mereka secara online, mereka tidak hanya menjual produk tetapi juga membangun hubungan emosional dengan pelanggan. Pendekatan ini dapat memperkuat *brand loyalty* dan menciptakan komunitas di sekitar produk mereka.

Dalam era digital yang terus berkembang, perbandingan antara UMKM tradisional dan UMKM digital menunjukkan bahwa masing-masing memiliki kekuatan dan tantangan yang unik. UMKM tradisional menawarkan keaslian dan keterhubungan dengan komunitas lokal,

sementara UMKM digital memberikan akses pasar yang luas dan efisiensi dalam pemasaran. Untuk mencapai keberhasilan yang berkelanjutan, pelaku UMKM perlu mempertimbangkan strategi yang menggabungkan kekuatan kedua model ini. Dengan demikian, mereka dapat menciptakan ekosistem yang lebih inklusif dan berdaya saing tinggi dalam perekonomian global yang terus berubah.

# BAB 7

## KEBIJAKAN DAN REGULASI SDM DARI MASA KE MASA

### A. PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN ZAMAN LAMA

#### 1. Era Kolonial Belanda (1602-1942)

Sistem ketenagakerjaan pada masa kolonial Belanda didominasi oleh eksploitasi tenaga kerja pribumi untuk kepentingan ekonomi kolonial. Kebijakan ketenagakerjaan pada periode ini lebih bersifat represif dan eksploitatif daripada protektif. Sistem Kerja Paksa (Rodi dan Romusha) Pemerintah kolonial Belanda menerapkan sistem kerja paksa yang dikenal dengan istilah "rodi" untuk berbagai proyek infrastruktur. Sistem ini kemudian dilanjutkan dan diintensifkan oleh pemerintah pendudukan Jepang dengan sebutan "romusha". Tidak ada perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja dalam sistem ini, dan kondisi kerja sangat tidak manusiawi.

Sistem kerja paksa dan regulasi pada masa kolonial Belanda menciptakan kondisi yang sangat merugikan bagi pekerja. Meskipun ada undang-undang yang dimaksudkan untuk melindungi pekerja, implementasinya sering kali tidak efektif. Pekerja tidak memiliki hak untuk menuntut keadilan atau memperbaiki kondisi kerja mereka.

Kondisi ini menyebabkan banyak pekerja mengalami kesakitan fisik dan mental, serta mengakibatkan kemiskinan yang mendalam. Masyarakat yang terpaksa bekerja di bawah sistem ini sering kali kehilangan hak-hak dasar mereka sebagai manusia dan berjuang untuk bertahan hidup dalam kondisi yang sangat sulit.

Kritik terhadap sistem ini mulai muncul seiring berkembangnya kesadaran akan hak-hak pekerja, meskipun pergerakan ini seringkali terhambat oleh kekuatan kolonial yang dominan.

Regulasi Awal Ketenagakerjaan Beberapa regulasi awal yang mengatur ketenagakerjaan antara lain:

- a. Burgerlijk Wetboek (BW) yang mengatur hubungan kerja dalam konteks hukum perdata
  - b. Wetboek van Strafrecht yang mengatur sanksi pidana terkait pelanggaran hubungan kerja
  - c. Ordonansi tentang pengaturan waktu kerja dan kondisi kerja di Perkebunan
2. Era Pendudukan Jepang (1942-1945)

Masa pendudukan Jepang di Indonesia selama Perang Dunia II merupakan periode yang sangat kelam dalam sejarah ketenagakerjaan. Kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah Jepang menandai puncak eksploitasi terhadap tenaga kerja lokal, terutama melalui sistem romusha. Praktik ini tidak hanya merugikan pekerja secara fisik, tetapi juga berdampak psikologis dan sosial yang mendalam.

Karakteristik Kebijakan Ketenagakerjaan Era Jepang:

- a. Mobilisasi tenaga kerja secara paksa untuk mendukung perang  
Pemerintah Jepang melakukan mobilisasi tenaga kerja secara besar-besaran untuk mendukung upaya perang mereka. Jutaan pekerja Indonesia dipaksa untuk terlibat dalam proyek-proyek militer, seperti pembangunan infrastruktur, jalan raya, dan jalur kereta api yang digunakan untuk kepentingan militer. Mobilisasi ini sering kali dilakukan tanpa peringatan dan tanpa kompensasi yang layak. Banyak pekerja yang diambil dari desa-desa, seringkali dengan metode intimidasi dan kekerasan.
- b. Tidak ada perlindungan hukum bagi pekerja  
Selama pendudukan Jepang, tidak ada sistem hukum yang melindungi hak-hak pekerja. Kebijakan ketenagakerjaan yang ada sepenuhnya didasarkan pada kebutuhan militer, dan pekerja tidak memiliki saluran untuk mengajukan keluhan atau menuntut keadilan. Dengan tidak adanya perlindungan hukum, pekerja menjadi sangat rentan terhadap perlakuan semena-mena dari atasan mereka, yang sering kali menggunakan kekerasan fisik untuk menjaga disiplin.
- c. Kondisi kerja yang tidak manusiawi dengan tingkat mortalitas tinggi  
Kondisi kerja selama era ini sangat tidak manusiawi. Pekerja sering kali dipaksa bekerja dalam situasi yang berbahaya, dengan jam kerja yang sangat panjang dan tanpa akses yang memadai

terhadap makanan, air bersih, atau perawatan medis. Tingkat mortalitas di kalangan pekerja sangat tinggi karena kondisi kerja yang buruk, penyakit, dan kurangnya perhatian medis. Banyak pekerja yang meninggal akibat kelelahan, kelaparan, dan penyakit yang tidak ditangani.

#### d. Peniadaan hak-hak dasar pekerja

Selama pendudukan Jepang, hak-hak dasar pekerja diabaikan sepenuhnya. Pekerja tidak memiliki kebebasan untuk berserikat, tidak ada upah yang adil, dan tidak ada hak untuk beristirahat. Kebebasan individu hilang, dan pekerja dipaksa untuk tunduk pada perintah tanpa pertanyaan. Praktik ini menciptakan suasana ketakutan dan ketidakpastian yang mendalam di kalangan tenaga kerja.

Dampak dari kebijakan ketenagakerjaan selama era pendudukan Jepang sangat mendalam dan berjangka panjang. Trauma yang dialami oleh banyak pekerja dan keluarga mereka meninggalkan bekas yang sulit dihapus. Selain itu, sistem romusha menciptakan kesadaran akan pentingnya hak-hak pekerja, yang kemudian berkontribusi pada gerakan buruh pasca-kemerdekaan.

### 3. Dampak dan Warisan Sistem Lama

Sistem ketenagakerjaan yang diterapkan selama masa kolonial Belanda dan pendudukan Jepang meninggalkan dampak yang mendalam bagi perkembangan kebijakan sumber daya manusia (SDM) di Indonesia setelah kemerdekaan. Pengalaman traumatis yang dialami oleh pekerja selama periode tersebut menjadi salah satu fondasi bagi para founding fathers dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan pekerja yang tercermin dalam konstitusi dan perundang-undangan Indonesia merdeka.

#### a. Dampak Sistem Lama

##### 1) Trauma Sosial dan Psikologis

Pengalaman kerja paksa dan eksploitasi yang dialami banyak pekerja selama masa kolonial dan pendudukan Jepang menciptakan trauma yang mendalam. Banyak individu yang selamat dari sistem romusha dan kerja paksa harus menghadapi kesulitan dalam beradaptasi kembali ke kehidupan normal setelah perang. Trauma ini tidak hanya memengaruhi individu, tetapi juga berdampak pada komunitas dan keluarga mereka, menyebabkan disintegrasi sosial dan ketidakpercayaan terhadap institusi.

## 2) Kesadaran akan Hak-Hak Pekerja

Dampak dari kondisi kerja yang tidak manusiawi dan peniadaan hak-hak dasar pekerja menumbuhkan kesadaran akan pentingnya perlindungan hak-hak pekerja. Pengalaman ini mendorong munculnya gerakan buruh yang memperjuangkan keadilan sosial dan hak-hak pekerja. Kesadaran ini menjadi landasan bagi berbagai organisasi buruh yang muncul pasca-kemerdekaan, yang menuntut perbaikan kondisi kerja dan perlindungan hak-hak pekerja.

## 3) Perubahan Paradigma Kebijakan Ketenagakerjaan

Pengalaman pahit dari sistem ketenagakerjaan yang menindas menjadi pendorong untuk merumuskan kebijakan yang lebih adil dan berorientasi pada perlindungan pekerja. Para founding fathers menyadari pentingnya menciptakan sistem ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, memastikan bahwa hak-hak mereka diakui dan dihormati dalam kerangka negara yang baru.

### b. Warisan Sistem Lama

#### 1) Prinsip Perlindungan Pekerja dalam Konstitusi

Konstitusi Republik Indonesia yang disahkan pada tahun 1945 mencantumkan prinsip-prinsip dasar perlindungan pekerja. Pasal-pasal dalam konstitusi menekankan pentingnya keadilan sosial dan kesejahteraan bagi seluruh rakyat, termasuk pekerja. Ini mencerminkan komitmen untuk tidak mengulangi kesalahan masa lalu dan menyediakan jaminan hak-hak dasar bagi pekerja.

#### 2) Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Warisan dari sistem lama juga terlihat dalam berbagai perundang-undangan ketenagakerjaan yang dibentuk setelah kemerdekaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya menetapkan standar untuk perlindungan hak-hak pekerja, termasuk upah yang adil, jam kerja yang layak, dan kondisi kerja yang aman. Kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan berkeadilan.

### 3) Pengembangan Organisasi Buruh

Pengalaman masa lalu juga mendorong pengembangan organisasi buruh yang lebih kuat dan terorganisir. Organisasi-organisasi ini berfungsi sebagai wadah bagi pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka, melakukan negosiasi dengan pengusaha, dan berpartisipasi dalam proses pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Dampak dari sistem ketenagakerjaan masa kolonial dan pendudukan Jepang sangat mendalam dan berjangka panjang. Pengalaman traumatis ini menjadi dasar bagi pembentukan prinsip-prinsip perlindungan pekerja yang tercermin dalam konstitusi dan perundang-undangan di Indonesia merdeka. Dengan demikian, warisan dari masa lalu tidak hanya menjadi pelajaran, tetapi juga fondasi bagi pembangunan sistem ketenagakerjaan yang lebih adil dan berkelanjutan di masa depan.

## **B. PERUBAHAN KEBIJAKAN PENDIDIKAN DAN KETENAGAKERJAAN**

### 1. Era Kemerdekaan Awal (1945-1965)

Setelah proklamasi kemerdekaan pada tahun 1945, Indonesia memulai perjalanan untuk membangun sistem ketenagakerjaan yang berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945). Periode ini ditandai dengan upaya untuk menciptakan landasan hukum yang kuat guna melindungi hak-hak pekerja dan mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Berbagai regulasi penting diperkenalkan sebagai tonggak awal dalam pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia. Tonggak Penting Regulasi Ketenagakerjaan:

#### a. UUD 1945 Pasal 27 ayat (2)

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menjadi salah satu fondasi hukum bagi sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Pasal tersebut menjamin hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hal ini mencerminkan komitmen negara untuk menciptakan kesejahteraan bagi seluruh rakyat. Dengan adanya jaminan ini, pemerintah diharapkan dapat menciptakan kebijakan yang mendukung penciptaan lapangan kerja, meningkatkan kualitas hidup pekerja, dan mengurangi angka pengangguran.

b. UU No. 12 Tahun 1948

UU No. 12 Tahun 1948 merupakan undang-undang ketenagakerjaan pertama di Indonesia setelah kemerdekaan. Undang-undang ini bertujuan untuk mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, serta menetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. UU ini mencakup berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk jam kerja, upah, dan persyaratan kerja. Dengan adanya undang-undang ini, diharapkan dapat tercipta hubungan kerja yang adil dan berimbang.

c. UU No. 21 Tahun 1954

UU No. 21 Tahun 1954 mengatur tentang perjanjian perburuhan antara pekerja dan pengusaha. Undang-undang ini memberikan kerangka hukum bagi negosiasi dan pembuatan perjanjian kerja yang saling menguntungkan. Dengan adanya perjanjian ini, pekerja memiliki kesempatan untuk memperjuangkan hak-hak mereka melalui kesepakatan yang formal dengan pengusaha. Hal ini juga mendorong terciptanya dialog sosial yang konstruktif antara kedua belah pihak.

d. UU No. 3 Tahun 1951

UU No. 3 Tahun 1951 berfokus pada perlindungan pekerja dari risiko kecelakaan kerja. Undang-undang ini mengatur tentang kewajiban pengusaha untuk menyediakan perlindungan bagi pekerja, termasuk asuransi kecelakaan dan pemenuhan standar keselamatan kerja. Dengan adanya undang-undang ini, diharapkan pekerja dapat bekerja dalam kondisi yang lebih aman dan terjamin, serta mengurangi risiko cedera atau kematian akibat kecelakaan di tempat kerja.

2. Era Orde Baru (1966-1998)

Masa Orde Baru di Indonesia ditandai oleh perubahan signifikan dalam kebijakan ketenagakerjaan, dengan fokus utama pada stabilitas dan pembangunan ekonomi. Pendekatan yang diterapkan selama periode ini bersifat top-down, di mana pemerintah memiliki kontrol yang kuat atas berbagai aspek kehidupan, termasuk ketenagakerjaan. Kebijakan-kebijakan yang diambil selama era ini berupaya untuk menciptakan tenaga kerja yang terampil dan siap pakai, sekaligus mendukung pertumbuhan ekonomi nasional.

## a. Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Kerja

### 1) Pengembangan sistem pendidikan teknik dan kejuruan

Pemerintah Orde Baru melakukan investasi besar-besaran dalam pendidikan teknik dan kejuruan. Sekolah-sekolah kejuruan (SMK) didirikan di berbagai daerah untuk menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan siap kerja. Kurikulum yang diterapkan dirancang untuk memenuhi kebutuhan industri, sehingga lulusan dapat langsung berkontribusi di dunia kerja.

### 2) Pembentukan Balai Latihan Kerja (BLK) di berbagai daerah

Balai Latihan Kerja (BLK) didirikan sebagai pusat pelatihan keterampilan di berbagai daerah. BLK menawarkan program pelatihan yang beragam, mulai dari keterampilan teknis hingga manajerial. Dengan adanya BLK, pemerintah berharap dapat mengurangi pengangguran dan meningkatkan keterampilan angkatan kerja.

### 3) Program link and match antara dunia pendidikan dan industry

Program link and match diperkenalkan untuk menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dan industri. Melalui program ini, lembaga pendidikan diajak untuk bekerja sama dengan perusahaan dalam merancang kurikulum yang relevan, serta menyediakan kesempatan magang bagi siswa. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa lulusan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar.

### 4) Pengembangan sistem magang dan praktek kerja industry

Sistem magang dan praktek kerja industri juga diperkuat selama era ini. Siswa SMK dan mahasiswa politeknik didorong untuk mengikuti program magang di perusahaan-perusahaan, sehingga mereka dapat memperoleh pengalaman langsung dan memahami tuntutan dunia kerja. Ini membantu mereka untuk lebih siap saat memasuki pasar kerja.

## b. Regulasi Ketenagakerjaan Era Orde Baru

### 1) UU No. 14 Tahun 1969

UU No. 14 Tahun 1969 menjadi dasar hukum bagi pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-undang ini mengatur berbagai aspek hubungan kerja, termasuk hak dan kewajiban

pekerja dan pengusaha, serta mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

## 2) UU No. 25 Tahun 1997

UU No. 25 Tahun 1997 memperkuat kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-undang ini mencakup perlindungan hak-hak pekerja, pengaturan upah, jam kerja, dan kondisi kerja. Dengan adanya UU ini, diharapkan dapat tercipta hubungan industrial yang harmonis.

## 3) Berbagai Peraturan Pemerintah dan Keputusan Menteri

Pemerintah juga mengeluarkan berbagai peraturan dan keputusan menteri yang mengatur aspek-aspek ketenagakerjaan, seperti upah minimum, jam kerja, dan kondisi kerja. Regulasi ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan meningkatkan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

## 3. Era Reformasi (1998-sekarang)

Era reformasi membawa angin segar dalam kebijakan ketenagakerjaan dengan pendekatan yang lebih demokratis dan partisipatif. Penguatan peran serikat pekerja dan dialog sosial menjadi karakteristik utama periode ini. Transformasi Kebijakan Pendidikan Vokasi:

### a. UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

UU No. 20 Tahun 2003 memberikan landasan yang kuat bagi pengembangan pendidikan vokasi di Indonesia. Undang-undang ini menekankan pentingnya pendidikan vokasi dalam menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan siap pakai, serta mendorong sinergi antara pendidikan dan industri.

### b. Pengembangan sistem sertifikasi kompetensi kerja nasional

Sistem sertifikasi kompetensi kerja nasional diperkenalkan untuk memastikan bahwa tenaga kerja memiliki keterampilan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sertifikasi ini membantu pekerja untuk meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja dan memberikan jaminan kualitas kepada pengusaha.

### c. Revitalisasi SMK dan politeknik

Revitalisasi sekolah menengah kejuruan (SMK) dan politeknik dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan vokasi. Program-program ini bertujuan untuk memperbarui kurikulum,

meningkatkan fasilitas, dan melatih tenaga pengajar agar lebih relevan dengan perkembangan industri.

d. Program beasiswa dan bantuan pendidikan untuk pekerja

Program beasiswa dan bantuan pendidikan juga diperkenalkan untuk membantu pekerja meningkatkan keterampilan mereka. Ini mencakup program pelatihan lanjutan dan pendidikan formal bagi pekerja yang ingin meningkatkan kualifikasi mereka.

## C. DESENTRALISASI DAN PERAN PEMERINTAH DAERAH

### 1. Paradigma Desentralisasi dalam Pengelolaan SDM

Reformasi politik dan administrative pasca 1998 membawa perubahan fundamental dalam pengelolaan SDM melalui implementasi desentralisasi. UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (kemudian direvisi menjadi UU No. 32 Tahun 2004 dan UU No. 9 Tahun 2015) memberikan kewenangan yang lebih besar kepada pemerintah daerah dalam mengelola SDM.

a. Kewenangan Pemerintah Daerah dalam Bidang Ketenagakerjaan:

1) Perencanaan tenaga kerja daerah

Pemerintah daerah diberi kewenangan untuk merencanakan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan karakteristik dan potensi daerah. Ini mencakup analisis pasar kerja, identifikasi kebutuhan industri, dan pengembangan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

2) Penyelenggaraan pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi

Pemerintah daerah bertanggung jawab untuk menyelenggarakan program pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi. Dengan demikian, mereka dapat memastikan bahwa tenaga kerja memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri lokal.

3) Penempatan tenaga kerja dalam daerah

Kewenangan dalam penempatan tenaga kerja memungkinkan pemerintah daerah untuk mengelola distribusi tenaga kerja secara lebih efektif. Hal ini bertujuan untuk mengurangi pengangguran dan memaksimalkan potensi angkatan kerja di daerah.

#### 4) Pembinaan hubungan industrial

Pemerintah daerah memiliki tanggung jawab untuk membina hubungan industrial antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Ini mencakup fasilitasi dialog sosial dan penyelesaian konflik yang mungkin muncul di tempat kerja.

#### 5) Pengawasan ketenagakerjaan

Kewenangan dalam pengawasan ketenagakerjaan memungkinkan pemerintah daerah untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi regulasi ketenagakerjaan, termasuk upah, jam kerja, dan kondisi kerja yang layak.

#### 6) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial tingkat daerah

Pemerintah daerah berperan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di tingkat lokal. Dengan demikian, proses penyelesaian menjadi lebih cepat dan sesuai dengan konteks lokal.

## 2. Implementasi dan Tantangan Desentralisasi

Desentralisasi kewenangan ketenagakerjaan memberikan peluang bagi pemerintah daerah untuk mengembangkan kebijakan yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan lokal. Namun, implementasinya juga menghadapi berbagai tantangan.

### a. Peluang Desentralisasi:

#### 1) Kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan lokal

Dengan kewenangan yang lebih besar, pemerintah daerah dapat merumuskan kebijakan yang lebih sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan kondisi lokal. Hal ini mendorong penciptaan program-program yang lebih efektif dalam meningkatkan lapangan kerja.

#### 2) Pengembangan sektor unggulan daerah

Desentralisasi memungkinkan pemerintah daerah untuk fokus pada pengembangan sektor-sektor unggulan yang memiliki potensi ekonomi tinggi. Ini dapat meningkatkan daya saing daerah dan menciptakan lebih banyak lapangan kerja.

#### 3) Partisipasi masyarakat yang lebih besar dalam perumusan kebijakan

Pemerintah daerah dapat lebih melibatkan masyarakat dalam proses perumusan kebijakan ketenagakerjaan. Partisipasi ini penting untuk memastikan bahwa kebijakan yang diambil benar-benar mencerminkan kebutuhan dan harapan masyarakat.

4) Inovasi dalam penyelenggaraan program ketenagakerjaan

Desentralisasi memberikan ruang bagi inovasi dalam penyelenggaraan program ketenagakerjaan. Pemerintah daerah dapat mengembangkan pendekatan baru dan kreatif untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja dan menciptakan lapangan kerja.

b. Tantangan Desentralisasi

1) Keterbatasan kapasitas SDM aparatur daerah

Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan kapasitas sumber daya manusia (SDM) di aparatur daerah. Banyak daerah masih kekurangan tenaga yang terampil dan berpengalaman dalam pengelolaan ketenagakerjaan.

2) Disparitas kemampuan fiskal antar daerah

Perbedaan dalam kemampuan fiskal antar daerah dapat mengakibatkan ketidakmerataan dalam pengembangan program ketenagakerjaan. Daerah dengan sumber daya keuangan yang terbatas sulit untuk melakukan investasi yang diperlukan dalam pengelolaan SDM.

3) Koordinasi antar tingkat pemerintahan

Koordinasi yang baik antara pemerintah pusat dan daerah sangat penting untuk kesuksesan desentralisasi. Namun, sering terjadi ketidaksesuaian antara kebijakan pusat dan implementasi di daerah, yang dapat menghambat efektivitas program ketenagakerjaan.

4) Standardisasi kualitas pelayanan ketenagakerjaan

Tantangan lainnya adalah menjaga standardisasi kualitas pelayanan ketenagakerjaan di berbagai daerah. Tanpa adanya standar yang jelas, pelayanan yang diberikan mungkin bervariasi, mempengaruhi efektivitas program.

3. Evaluasi Kinerja Desentralisasi Ketenagakerjaan

Evaluasi terhadap implementasi desentralisasi ketenagakerjaan menunjukkan hasil yang beragam antar daerah. Daerah dengan kapasitas

yang baik mampu mengembangkan inovasi dan meningkatkan kualitas pelayanan, sementara daerah dengan kapasitas terbatas mengalami stagnasi atau bahkan penurunan kualitas pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan desentralisasi tidak hanya bergantung pada kebijakan yang ada, tetapi juga pada kapasitas dan komitmen pemerintah daerah dalam melaksanakan tugasnya.

## **D. PERLINDUNGAN SOSIAL DAN ASURANSI PEKERJA MODERN**

### **1. Evolusi Sistem Perlindungan Sosial Pekerja**

Sistem perlindungan sosial pekerja di Indonesia telah mengalami evolusi yang signifikan dari sistem yang terfragmentasi menuju sistem yang lebih terintegrasi dan universal. Perkembangan ini mencerminkan upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan yang lebih komprehensif kepada tenaga kerja di seluruh sektor. Tahap Awal Perlindungan Sosial :

#### **a. Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja)**

Jamsostek dibentuk berdasarkan UU No. 3 Tahun 1992 sebagai langkah awal dalam memberikan perlindungan sosial bagi pekerja. Jamsostek berfokus pada penyediaan jaminan sosial bagi tenaga kerja di sektor formal, dengan tujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja dari risiko yang mungkin mereka hadapi selama bekerja.

#### **b. Cakupan Terbatas pada Sektor Formal**

Salah satu kelemahan utama dari Jamsostek adalah cakupannya yang terbatas hanya pada sektor formal. Banyak pekerja di sektor informal yang tidak mendapatkan perlindungan sosial, sehingga menciptakan kesenjangan dalam sistem perlindungan sosial.

#### **c. Program Meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan**

Program-program yang ditawarkan oleh Jamsostek mencakup jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Meskipun program ini memberikan perlindungan bagi pekerja, masih banyak yang perlu ditingkatkan dalam hal cakupan dan efektivitas.

## 2. Transformasi Menuju Sistem Jaminan Sosial Nasional

UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) menandai babak baru dalam perlindungan sosial pekerja di Indonesia. Undang-undang ini mengamanatkan pembentukan sistem jaminan sosial yang universal dan komprehensif, serta menciptakan kerangka hukum yang lebih kuat untuk perlindungan sosial.

### Prinsip-Prinsip SJSN

#### a. Kegotongroyongan dan Keadilan Sosial

SJSN menekankan pentingnya prinsip kegotongroyongan dan keadilan sosial, di mana setiap peserta berkontribusi untuk saling melindungi satu sama lain.

#### b. Kepesertaan yang Bersifat Wajib

Sistem ini mewajibkan setiap warga negara untuk menjadi peserta jaminan sosial, memastikan bahwa tidak ada yang terlewat dari perlindungan sosial.

#### c. Amanat Konstitusi dan Hak Asasi Manusia

SJSN didasarkan pada amanat konstitusi dan pengakuan akan hak asasi manusia, yang menegaskan bahwa perlindungan sosial adalah hak setiap warga negara.

#### d. Portabilitas dan Transparansi

Sistem ini menjamin portabilitas dan transparansi, sehingga peserta dapat dengan mudah mengakses layanan dan informasi tentang hak-hak mereka.

#### e. Nirlaba dan Hasil Pengelolaan untuk Kepentingan Peserta

SJSN dirancang untuk beroperasi secara nirlaba, dengan hasil pengelolaannya digunakan untuk kepentingan peserta, bukan untuk keuntungan individu atau kelompok tertentu.

## 3. Implementasi BPJS dan Tantangannya

Pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) melalui UU No. 24 Tahun 2011 merupakan implementasi konkret dari amanat SJSN. BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan mulai beroperasi sejak 2014, memberikan perlindungan sosial yang lebih terintegrasi.

a. Program BPJS Ketenagakerjaan

1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Program ini memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan saat bekerja, mencakup biaya pengobatan dan santunan.

2) Jaminan Kematian (JKM)

Program ini memberikan santunan kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia.

3) Jaminan Hari Tua (JHT)

JHT memberikan perlindungan kepada pekerja setelah pensiun, dengan memberikan manfaat finansial.

4) Jaminan Pensiun (JP)

Program ini menyediakan manfaat pensiun bagi pekerja yang telah mencapai usia pensiun.

b. Tantangan Implementasi

1) Perluasan Cakupan Kepesertaan, Terutama Sektor Informal

Salah satu tantangan terbesar adalah memperluas cakupan kepesertaan, terutama bagi pekerja di sektor informal yang belum terdaftar.

2) Keberlanjutan Finansial Program

Menjaga keberlanjutan finansial program jaminan sosial menjadi tantangan, terutama dalam menghadapi fluktuasi ekonomi.

3) Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Peserta

Meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan peserta adalah hal yang krusial untuk memastikan bahwa program-program yang ada benar-benar bermanfaat.

4) Koordinasi Antar Lembaga dan Tingkat Pemerintahan

Koordinasi yang baik antara BPJS dan lembaga pemerintah lainnya diperlukan untuk memastikan implementasi yang efektif dan efisien.

#### 4. Inovasi dalam Perlindungan Sosial Era Digital

Era digital membawa peluang untuk inovasi dalam penyelenggaraan perlindungan sosial pekerja. Teknologi informasi dan komunikasi dimanfaatkan untuk meningkatkan aksesibilitas, efisiensi, dan transparansi dalam program perlindungan sosial.

##### Inovasi Digital dalam Perlindungan Sosial

###### a. Aplikasi Mobile untuk Kemudahan Akses Layanan

Penggunaan aplikasi mobile memberikan kemudahan akses bagi peserta untuk mendapatkan informasi dan layanan terkait jaminan sosial.

###### b. Sistem Pembayaran Digital untuk Iuran dan Klaim

Implementasi sistem pembayaran digital mempermudah peserta dalam melakukan pembayaran iuran dan mengajukan klaim.

###### c. Big Data Analytics untuk Deteksi Fraud dan Risk Management

Penggunaan big data analytics membantu dalam mendeteksi potensi penipuan dan mengelola risiko dalam program perlindungan sosial.

###### d. Integrasi Sistem Informasi Antar Lembaga

Integrasi sistem informasi antar lembaga membantu dalam menciptakan basis data yang komprehensif dan memfasilitasi koordinasi yang lebih baik dalam pengelolaan jaminan sosial.

#### E. REFORMASI REGULASI UNTUK ERA DIGITAL

##### 1. Tantangan Digitalisasi terhadap Regulasi Ketenagakerjaan

Revolusi industri 4.0 dan digitalisasi ekonomi membawa perubahan fundamental dalam dunia kerja. Munculnya gig economy, platform digital, artificial intelligence, dan automation menuntut adaptasi regulasi ketenagakerjaan yang ada. Fenomena Baru dalam Dunia Kerja Digital yaitu

###### a. Pekerja platform digital (driver online, freelancer digital)

Munculnya platform digital seperti aplikasi ride-sharing dan freelancing telah menciptakan kategori baru pekerja, yang sering kali tidak terikat pada kontrak kerja formal. Pekerja platform digital ini menghadapi tantangan dalam hal perlindungan hukum,

termasuk hak atas upah yang adil, jaminan sosial, dan perlindungan kerja.

b. Remote work dan flexible working arrangements

Perubahan menuju kerja jarak jauh dan pengaturan kerja yang fleksibel telah menjadi umum, terutama pasca-pandemi. Meskipun memberikan keuntungan bagi pekerja, seperti keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik, tantangan muncul dalam pengaturan jam kerja, pemantauan kinerja, dan jaminan perlindungan hak-hak pekerja.

c. Automation dan displacement tenaga kerja

Otomatisasi dan penggunaan kecerdasan buatan (AI) telah mengubah cara kerja di banyak sektor. Meskipun meningkatkan efisiensi, otomatisasi dapat menyebabkan penggantian tenaga kerja yang signifikan, menciptakan tantangan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan dan membutuhkan keterampilan baru.

d. Skill gap dan kebutuhan reskilling/upskilling

Perubahan teknologi mendorong munculnya kesenjangan keterampilan (skill gap) di pasar kerja. Banyak pekerja yang perlu melakukan reskilling (pelatihan ulang) atau upskilling (peningkatan keterampilan) untuk tetap relevan dalam dunia kerja yang terus berubah. Regulasi harus mendukung inisiatif pelatihan dan pengembangan keterampilan.

e. Perlindungan data pribadi pekerja

Dalam era digital, pengelolaan data pribadi pekerja menjadi perhatian penting. Pekerja harus dilindungi dari penyalahgunaan data pribadi dan harus mendapatkan informasi yang jelas tentang bagaimana data mereka digunakan oleh platform digital dan perusahaan.

## 2. Respons Regulasi terhadap Ekonomi Digital

Pemerintah Indonesia telah mulai merespons tantangan ekonomi digital melalui berbagai inisiatif regulasi, meskipun masih dalam tahap pengembangan dan penyempurnaan. Inisiatif Regulasi Era Digital:

a. UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

UU Cipta Kerja mengakomodasi fleksibilitas dalam hubungan kerja, termasuk pengaturan kerja jarak jauh dan pekerja platform. Regulasi ini bertujuan untuk menarik investasi dan menciptakan

lapangan kerja, tetapi juga menuai kritik terkait perlindungan hak-hak pekerja.

b. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan

Peraturan ini dirancang untuk mengatur hubungan kerja yang muncul melalui aplikasi digital, termasuk hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Regulasi ini berusaha memberikan kepastian hukum bagi pekerja platform.

c. Pengembangan sistem sertifikasi kompetensi digital

Pemerintah juga berupaya mengembangkan sistem sertifikasi kompetensi digital untuk memastikan bahwa pekerja memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri digital. Ini penting untuk mengurangi kesenjangan keterampilan dan memastikan daya saing tenaga kerja.

d. Program kartu prakerja untuk reskilling dan upskilling

Program Kartu Prakerja diluncurkan untuk membantu pekerja melakukan reskilling dan upskilling. Program ini memberikan akses kepada peserta untuk mengikuti pelatihan yang relevan, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan perubahan di pasar kerja.

### 3. Kebijakan Pengembangan SDM Digital

Transformasi digital menuntut pengembangan kompetensi SDM yang sesuai dengan kebutuhan era digital. Pemerintah mengembangkan berbagai program untuk meningkatkan literasi digital dan kompetensi teknologi informasi. Program Pengembangan SDM Digital:

a. Digital Talent Scholarship Program

Program ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan digital bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pelatihan yang intensif, peserta diberikan akses untuk mempelajari berbagai teknologi informasi dan komunikasi yang relevan, seperti pemrograman, analisis data, dan kecerdasan buatan.

b. Gerakan Nasional 1000 Startup Digital

Inisiatif ini bertujuan untuk menciptakan seribu startup digital di Indonesia. Melalui program ini, pemerintah memberikan dukungan kepada wirausaha muda dalam bentuk pelatihan, pendanaan, dan akses ke jaringan mentor. Gerakan ini diharapkan dapat mendorong inovasi dan menciptakan lapangan kerja baru.

c. Program sertifikasi kompetensi digital

Pemerintah juga meluncurkan program sertifikasi kompetensi digital untuk memastikan bahwa tenaga kerja memiliki keterampilan yang diakui secara nasional dan internasional. Sertifikasi ini membantu pekerja untuk meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja.

d. Kerjasama dengan platform edukasi online

Kerjasama dengan berbagai platform edukasi online memungkinkan pemerintah untuk menyediakan akses pendidikan yang lebih luas dan fleksibel bagi masyarakat. Melalui platform ini, peserta dapat mengikuti kursus dan pelatihan sesuai kebutuhan mereka, dari mana saja dan kapan saja.

#### 4. Tantangan dan Peluang ke Depan

Adaptasi regulasi ketenagakerjaan terhadap era digital masih menghadapi berbagai tantangan, namun juga membuka peluang untuk menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan produktif.

a. Tantangan Utama:

1) Kecepatan perubahan teknologi vs kecepatan adaptasi regulasi

Perubahan teknologi yang cepat sering kali lebih cepat daripada kemampuan regulasi untuk beradaptasi. Hal ini menciptakan risiko dalam perlindungan hak-hak pekerja dan pengaturan hubungan kerja yang adil.

2) Perlindungan pekerja platform vs fleksibilitas bisnis

Menjaga keseimbangan antara perlindungan pekerja di sektor platform dan fleksibilitas bisnis menjadi tantangan. Di satu sisi, perlindungan hak pekerja penting, tetapi di sisi lain, terlalu banyak regulasi dapat menghambat inovasi dan pertumbuhan bisnis.

3) Digital divide antar wilayah dan kelompok Masyarakat

Kesenjangan digital antara daerah perkotaan dan pedesaan, serta antara kelompok masyarakat yang berbeda, dapat memperburuk ketidakesetaraan dalam akses terhadap peluang kerja di era digital. Upaya untuk mengatasi kesenjangan ini harus menjadi prioritas.

#### 4) Keamanan siber dan perlindungan data

Dengan meningkatnya penggunaan teknologi digital, masalah keamanan siber dan perlindungan data pribadi menjadi semakin penting. Regulasi harus menjamin bahwa data pekerja dilindungi dari penyalahgunaan dan kebocoran.

#### b. Peluang ke Depan:

##### 1) Penciptaan lapangan kerja baru berbasis teknologi

Transformasi digital menciptakan peluang untuk menciptakan lapangan kerja baru, terutama di sektor teknologi dan digital. Ini memberikan kesempatan bagi pekerja untuk terlibat dalam berbagai bidang yang sedang berkembang.

##### 2) Peningkatan produktivitas melalui automation

Otomatisasi dapat meningkatkan produktivitas di berbagai sektor. Dengan memanfaatkan teknologi, perusahaan dapat mengurangi biaya operasional dan meningkatkan efisiensi kerja.

##### 3) Akses yang lebih luas terhadap peluang kerja

Era digital memungkinkan pekerja untuk mengakses peluang kerja lebih luas, termasuk pekerjaan jarak jauh. Ini memberikan kesempatan bagi individu di berbagai lokasi untuk berpartisipasi dalam ekonomi global.

##### 4) Inovasi dalam delivery pelayanan ketenagakerjaan

Kemajuan teknologi memungkinkan inovasi dalam penyampaian layanan ketenagakerjaan, termasuk penggunaan aplikasi dan platform digital untuk memudahkan pencarian pekerjaan dan pengelolaan data ketenagakerjaan.

## **F. STUDI KASUS: EVALUASI UU KETENAGAKERJAAN DALAM DUA DEKADE**

### 1. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU No. 13 Tahun 2003 merupakan produk hukum komprehensif yang menggantikan UU No. 25 Tahun 1997. Undang-undang ini dirancang untuk memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja sambil tetap memberikan fleksibilitas bagi pengusaha. Substansi Utama UU No. 13 Tahun 2003:

a. Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan

UU ini mengatur tentang perencanaan tenaga kerja yang mencakup pengumpulan dan penyebaran informasi ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan untuk membantu pemerintah dan masyarakat dalam memahami dinamika pasar kerja dan kebutuhan tenaga kerja di berbagai sektor.

b. Pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja

Undang-undang ini menekankan pentingnya pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja. Selain itu, pengaturan penempatan tenaga kerja juga diatur untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan kesempatan yang adil untuk memperoleh pekerjaan.

c. Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja

UU No. 13 Tahun 2003 berupaya memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat, terutama bagi kelompok-kelompok yang rentan. Perlindungan tenaga kerja diatur untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan dilindungi.

d. Hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan

Undang-undang ini mengatur hubungan industrial antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Proses penyelesaian perselisihan diatur untuk menciptakan mekanisme yang adil dan transparan dalam menyelesaikan konflik antara pihak-pihak terkait.

e. Pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan

UU ini juga mencakup pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pemerintah untuk memastikan bahwa semua pihak mematuhi regulasi yang ada dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif.

2. Implementasi dan Dampak UU No. 13 Tahun 2003

Implementasi UU No. 13 Tahun 2003 memberikan dampak signifikan terhadap dunia ketenagakerjaan Indonesia, meskipun juga menghadapi berbagai kritik dan tantangan.

a. Dampak Positif:

1) Penguatan perlindungan hak-hak dasar pekerja

Undang-undang ini memperkuat perlindungan hak-hak dasar pekerja, termasuk hak untuk mendapatkan upah yang layak, jaminan kesehatan, dan perlindungan dari diskriminasi.

2) Peningkatan kualitas hubungan industrial

Dengan adanya pengaturan yang jelas mengenai hubungan industrial, diharapkan terjadi peningkatan kualitas hubungan antara pekerja dan pengusaha, serta mengurangi konflik yang mungkin terjadi.

3) Pengembangan sistem pelatihan kerja yang lebih terstruktur

UU No. 13 Tahun 2003 mendorong pengembangan sistem pelatihan yang lebih terstruktur, sehingga pekerja dapat memperoleh keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

4) Penguatan peran serikat pekerja dan organisasi pengusaha

Undang-undang ini memberikan ruang bagi serikat pekerja dan organisasi pengusaha untuk berperan aktif dalam pembangunan ketenagakerjaan, memperkuat dialog sosial antara kedua pihak.

b. Kritik dan Tantangan:

1) Kekakuan dalam pengaturan hubungan kerja

Beberapa pihak menganggap bahwa pengaturan yang ada terlalu kaku, sehingga menyulitkan pengusaha dalam melakukan fleksibilitas dalam pengaturan hubungan kerja.

2) Kompleksitas prosedur pemutusan hubungan kerja

Prosedur pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang ini dianggap kompleks dan memakan waktu, yang dapat menjadi beban tambahan bagi pengusaha.

3) Beban biaya yang tinggi bagi pengusaha

Implementasi berbagai regulasi dalam UU ini sering kali dihadapkan pada beban biaya yang tinggi bagi pengusaha, terutama bagi usaha kecil dan menengah.

4) Lemahnya penegakan hukum di lapangan

Meskipun UU ini memberikan kerangka hukum yang jelas, penegakan hukum di lapangan masih lemah. Banyak pekerja yang tidak mendapatkan perlindungan yang seharusnya karena kurangnya pengawasan dan penegakan hukum yang efektif.

### 3. UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Sebagai respons terhadap kritik dan perubahan paradigma ekonomi global, pemerintah mengeluarkan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah substansi penting dalam regulasi ketenagakerjaan. Perubahan Substansial dalam UU Cipta Kerja:

#### a. Fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja

UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas lebih dalam pengaturan waktu kerja, memungkinkan pengusaha untuk menyesuaikan jam kerja sesuai dengan kebutuhan produksi. Ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas di tempat kerja.

#### b. Penyederhanaan prosedur pemutusan hubungan kerja

Undang-undang ini menyederhanakan prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga pengusaha dapat lebih cepat mengambil keputusan jika diperlukan. Hal ini juga dimaksudkan untuk mengurangi beban administratif yang berlebihan.

#### c. Penguatan perlindungan sosial melalui perluasan cakupan jaminan sosial

UU No. 11 Tahun 2020 menguatkan perlindungan sosial dengan memperluas cakupan jaminan sosial, termasuk bagi pekerja di sektor informal. Ini bertujuan untuk memberikan perlindungan yang lebih komprehensif bagi semua pekerja di Indonesia.

#### d. Digitalisasi administrasi ketenagakerjaan

Undang-undang ini mendorong digitalisasi dalam administrasi ketenagakerjaan, termasuk penggunaan teknologi untuk pengelolaan data ketenagakerjaan dan proses administrasi yang lebih efisien. Ini diharapkan dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan ketenagakerjaan.

### 4. Analisis Komparatif dan Evaluasi

Perbandingan antara UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 11 Tahun 2020 menunjukkan pergeseran paradigma dari protection-oriented menuju competitiveness-oriented dengan tetap mempertahankan aspek perlindungan pekerja.

#### a. Evaluasi Kinerja Regulasi:

##### 1) Tingkat partisipasi angkatan kerja

Evaluasi tingkat partisipasi angkatan kerja pasca penerapan UU Cipta Kerja menunjukkan sejauh mana kebijakan tersebut berhasil meningkatkan jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam dunia kerja.

2) Kualitas pekerjaan dan tingkat upah

Kualitas pekerjaan dan tingkat upah menjadi indikator penting untuk menilai dampak UU Cipta Kerja terhadap kesejahteraan pekerja. Perbandingan ini membantu memahami apakah regulasi baru memberikan manfaat yang lebih baik bagi pekerja.

3) Produktivitas tenaga kerja

Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu tujuan utama dari UU Cipta Kerja. Evaluasi terhadap produktivitas dapat memberikan gambaran apakah kebijakan ini berhasil mendorong efisiensi di sektor-sektor tertentu.

4) Daya saing investasi

Evaluasi daya saing investasi pasca UU Cipta Kerja akan menunjukkan apakah perubahan regulasi ini menarik lebih banyak investor untuk berinvestasi di Indonesia, yang pada akhirnya akan menciptakan lebih banyak lapangan kerja.

5) Tingkat konflik industrial

Mengukur tingkat konflik industrial pasca penerapan UU Cipta Kerja penting untuk memahami dampak kebijakan ini terhadap hubungan industrial dan stabilitas sosial di tempat kerja.

b. Rekomendasi Perbaikan:

1) Penguatan kapasitas pengawasan ketenagakerjaan

Meningkatkan kapasitas pengawasan ketenagakerjaan agar dapat menegakkan regulasi dengan lebih efektif dan memastikan perlindungan hak-hak pekerja.

2) Harmonisasi regulasi pusat dan daerah

Harmonisasi antara regulasi pusat dan daerah diperlukan untuk menciptakan keselarasan dalam implementasi kebijakan ketenagakerjaan di seluruh Indonesia.

3) Peningkatan literasi hukum ketenagakerjaan

Meningkatkan literasi hukum ketenagakerjaan di kalangan pekerja dan pengusaha untuk memastikan bahwa mereka memahami hak dan kewajiban mereka di bawah UU Cipta Kerja.

4) Monitoring dan evaluasi implementasi yang berkelanjutan

Melakukan monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan terhadap implementasi UU Cipta Kerja untuk mengidentifikasi kelemahan dan melakukan penyesuaian kebijakan yang diperlukan.

## **BAB 8**

# **INKLUSIVITAS SDM DI ERA KONTEMPORER**

### **A. AKSES PENDIDIKAN DAN PEKERJAAN DULU DAN KINI**

#### **1. Akses Pendidikan dan Pekerjaan Dulu dan Kini**

Pendidikan dan pekerjaan adalah dua pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia di suatu negara. Di Indonesia, dinamika akses terhadap pendidikan dan pekerjaan mencerminkan perubahan struktural yang sangat besar dari masa kolonial hingga era digital saat ini. Perubahan ini dipengaruhi oleh transformasi politik, pertumbuhan ekonomi, kemajuan teknologi, dan peningkatan kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pendidikan. Dari sistem yang diskriminatif dan eksklusif di masa lalu, kini Indonesia telah berupaya menciptakan sistem yang lebih inklusif dan merata, meskipun masih menyisakan berbagai tantangan yang harus diatasi.

#### **2. Masa Kolonial: Ketimpangan dan Eksklusivitas**

Pada masa penjajahan Belanda, akses pendidikan di Indonesia sangat terbatas dan diskriminatif. Pendidikan hanya tersedia bagi kalangan elit, baik dari kalangan bangsawan pribumi yang berkolaborasi dengan penjajah maupun keturunan Eropa dan Tionghoa. Sekolah-sekolah seperti *Europeesche Lagere School (ELS)*, *Hollandsch-Inlandsche School (HIS)*, dan *Hollandsch-Chineesche School (HCS)* dibuat untuk kepentingan kelompok tertentu dan tidak dirancang untuk mencerdaskan seluruh rakyat Indonesia. Sebagian besar masyarakat pribumi tidak memiliki akses ke pendidikan formal, yang menyebabkan mereka tetap terkungkung dalam kemiskinan dan pekerjaan rendah seperti petani, buruh, dan pekerja kasar.

Akibat dari kebijakan ini, masyarakat Indonesia mengalami keterbelakangan pendidikan yang sistematis. Kesempatan untuk bekerja di sektor pemerintahan atau administrasi pun nyaris mustahil bagi kaum pribumi karena kurangnya akses terhadap pendidikan. Sistem ini secara

tidak langsung mempertahankan struktur sosial kolonial yang menempatkan penduduk asli dalam posisi subordinat.

### 3. Era Kemerdekaan: Perjuangan Mewujudkan Pendidikan untuk Semua

Setelah Indonesia merdeka pada tahun 1945, para pendiri bangsa menempatkan pendidikan sebagai sarana utama dalam mewujudkan cita-cita kemerdekaan. Hal ini tertuang dalam UUD 1945 pasal 31 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan. Pemerintah mulai membangun sekolah-sekolah dasar, menengah, dan perguruan tinggi untuk memperluas akses pendidikan. Wajib belajar 6 tahun diperkenalkan, yang kemudian diperluas menjadi 9 tahun, dan kini menjadi 12 tahun.

Namun, perjuangan tidak mudah. Indonesia menghadapi berbagai hambatan seperti keterbatasan dana, kekurangan tenaga pengajar, minimnya fasilitas sekolah, serta kesenjangan pendidikan antara wilayah kota dan desa. Di daerah terpencil, banyak sekolah berdiri dengan bangunan seadanya dan guru yang mengajar memiliki kualifikasi rendah atau bahkan hanya lulusan SMA. Masalah ini menimbulkan kesenjangan kualitas pendidikan antara satu wilayah dengan wilayah lainnya.

Dalam upaya memperbaiki kondisi ini, pemerintah meluncurkan berbagai program seperti BOS (Bantuan Operasional Sekolah), sertifikasi guru, beasiswa Bidikmisi dan KIP-Kuliah, serta penguatan pendidikan vokasi. Meskipun hasilnya mulai terasa, namun tantangan masih banyak, terutama dalam meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan terhadap kebutuhan zaman.

### 4. Perubahan Akses Pekerjaan: Dari Sektor Tradisional ke Era Digital

Perubahan pada akses pekerjaan juga mengikuti dinamika yang terjadi pada sistem pendidikan. Pada masa lalu, pekerjaan masyarakat Indonesia sangat terbatas pada sektor agraris, perikanan, dan sektor informal seperti berdagang di pasar tradisional. Pilihan pekerjaan sebagian besar diwariskan dari orang tua, karena keterbatasan pendidikan formal membuat masyarakat tidak memiliki kualifikasi untuk pekerjaan lain.

Namun, seiring perkembangan zaman, struktur ekonomi Indonesia bergeser dari agraris ke industri dan jasa. Pembangunan sektor industri pada era Orde Baru membuka lapangan kerja di pabrik-pabrik dan kawasan industri. Kemudian, memasuki era reformasi dan globalisasi, sektor jasa, teknologi, dan ekonomi digital mulai mendominasi.

Kini, pekerjaan di bidang teknologi informasi, desain grafis, data analyst, content creator, hingga startup digital menjadi pilihan populer bagi generasi muda. Akses terhadap jenis-jenis pekerjaan ini memerlukan keterampilan baru seperti literasi digital, kemampuan berpikir kritis, dan komunikasi global, yang belum sepenuhnya difasilitasi oleh sistem pendidikan nasional.

## 5. Tantangan Kontemporer: Kesenjangan, Relevansi, dan Kualitas

Meskipun akses pendidikan sudah jauh lebih merata, tantangan terbesar saat ini adalah kesenjangan kualitas pendidikan, ketidaksesuaian kurikulum dengan kebutuhan industri, dan minimnya penguatan soft skills.

Kurikulum yang diajarkan di sekolah dan universitas sering kali terlalu teoritis dan tidak selaras dengan kebutuhan dunia kerja yang dinamis. Lulusan perguruan tinggi kadang kesulitan mendapatkan pekerjaan karena kurangnya pengalaman praktis atau keterampilan khusus seperti coding, desain, komunikasi digital, dan entrepreneurship.

Masalah lainnya adalah mismatch antara bidang pendidikan dan lapangan kerja. Banyak sarjana lulusan ilmu sosial atau pendidikan yang bekerja di sektor perbankan, marketing, atau customer service karena bidang studi mereka tidak cukup aplikatif atau tidak tersedia lapangan kerja yang relevan.

Di sisi lain, dunia kerja saat ini sangat kompetitif. Perusahaan tidak hanya mencari ijazah, tetapi juga pengalaman, portofolio, kemampuan adaptasi, dan kepemimpinan. Oleh karena itu, pendidikan di Indonesia perlu bertransformasi dari hanya sekadar menghasilkan lulusan, menjadi tempat pengembangan karakter, kreativitas, dan keterampilan hidup.

## 6. Solusi dan Arah Masa Depan

Untuk memperbaiki kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja, beberapa langkah strategis bisa diambil, antara lain:

- a. Meningkatkan konektivitas antara dunia pendidikan dan industri, melalui program magang, kerja sama kurikulum dengan dunia usaha, dan pelatihan keterampilan teknis.
- b. Memperluas pendidikan vokasi dan politeknik, dengan penekanan pada keahlian praktis dan pelatihan kerja.

- c. Digitalisasi pendidikan, termasuk pelatihan guru dalam teknologi, penggunaan platform pembelajaran daring, dan integrasi teknologi dalam pengajaran.
- d. Mendorong kewirausahaan sejak dini, melalui pelajaran praktik bisnis, inovasi, dan pengelolaan keuangan.
- e. Pemerataan kualitas pendidikan di daerah tertinggal, melalui insentif bagi guru, infrastruktur, dan teknologi pendukung.

Selain itu, penting juga memperkuat nilai-nilai karakter seperti integritas, kerja keras, kolaborasi, dan rasa ingin tahu yang tinggi. Generasi muda Indonesia harus dibekali bukan hanya dengan ilmu pengetahuan, tetapi juga sikap dan semangat untuk terus belajar dan beradaptasi.

Perjalanan akses pendidikan dan pekerjaan di Indonesia menunjukkan transformasi yang signifikan. Dari sistem yang terbatas dan eksklusif di masa kolonial, kini bangsa Indonesia telah berupaya membangun sistem yang lebih terbuka dan merata. Namun, tantangan belum usai. Kesenjangan kualitas, relevansi pendidikan, dan kesiapan menghadapi tantangan global masih menjadi pekerjaan rumah bersama.

Dengan kerja sama antara pemerintah, lembaga pendidikan, dunia usaha, dan masyarakat, kita dapat menciptakan ekosistem pendidikan yang lebih kuat dan inklusif. Pendidikan yang bermutu dan relevan akan menjadi kunci untuk menciptakan generasi yang siap bersaing, berdaya saing tinggi, dan mampu mengisi berbagai peluang kerja yang tersedia di era yang terus berubah. Hanya dengan itulah cita-cita kemerdekaan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dapat benar-benar terwujud. Akses pendidikan dan pekerjaan di Indonesia telah mengalami perubahan yang sangat signifikan dari masa lalu hingga kini, mencerminkan perjalanan panjang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial, ekonomi, dan politik. Pada masa kolonialisme Belanda, sistem pendidikan di Indonesia dirancang untuk memenuhi kepentingan penjajah. Pendidikan saat itu sangat terbatas dan hanya diperuntukkan bagi segelintir golongan elit pribumi, sementara mayoritas masyarakat pribumi tidak mendapatkan akses yang memadai. Hal ini menciptakan ketidaksetaraan yang mendalam, di mana hanya segelintir orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berpartisipasi dalam pemerintahan atau kehidupan ekonomi. Setelah proklamasi kemerdekaan pada tahun 1945, pemerintah Indonesia yang baru terbentuk menyadari bahwa pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan bangsa. Oleh karena itu, pendidikan menjadi

prioritas utama, dengan tujuan untuk meningkatkan akses bagi seluruh warga negara, tanpa memandang latar belakang sosial atau ekonomi.

Pada tahun-tahun awal kemerdekaan, pemerintah berupaya keras untuk memperluas akses pendidikan dengan mendirikan berbagai sekolah dasar dan menengah di seluruh negeri. Program wajib belajar sembilan tahun diperkenalkan sebagai langkah untuk memastikan bahwa setiap anak memiliki kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dasar. Meskipun demikian, tantangan yang dihadapi tidaklah kecil. Banyak daerah, terutama di pedesaan dan wilayah terpencil, masih kekurangan infrastruktur pendidikan yang memadai, serta guru yang berkualitas. Ketidaksetaraan akses pendidikan antara daerah perkotaan dan pedesaan masih menjadi masalah yang terus berlanjut. Di perkotaan, sekolah-sekolah biasanya dilengkapi dengan fasilitas yang lebih baik, sementara di pedesaan, siswa sering kali harus belajar dalam kondisi yang kurang ideal.

Seiring berjalannya waktu, akses pendidikan telah meningkat, dengan munculnya berbagai inisiatif dari pemerintah dan organisasi non-pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di daerah terpencil. Program beasiswa, pelatihan guru, dan pengembangan kurikulum yang relevan menjadi bagian dari upaya tersebut. Namun, meskipun akses pendidikan telah diperluas, masih ada tantangan dalam hal kualitas pendidikan. Banyak lulusan yang tidak siap menghadapi dunia kerja karena ketidakcocokan antara kurikulum yang diajarkan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh industri.

Dalam konteks pekerjaan, perubahan juga sangat mencolok. Pada masa lalu, banyak lulusan pendidikan terjebak dalam pekerjaan yang terbatas pada sektor-sektor tertentu, sering kali mengikuti jejak orang tua mereka. Peluang kerja sering kali tidak beragam, dan banyak orang yang tidak memiliki akses ke pelatihan atau pendidikan lanjutan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Kini, dengan perkembangan ekonomi yang pesat dan globalisasi, pasar kerja di Indonesia semakin beragam. Munculnya industri kreatif, teknologi informasi, dan sektor layanan membuka peluang baru bagi banyak individu. Namun, tantangan baru juga muncul, seperti kebutuhan akan keterampilan yang lebih tinggi dan relevansi pendidikan dengan tuntutan pasar kerja.

Perubahan ini menunjukkan bahwa meskipun ada kemajuan dalam akses pendidikan dan peluang pekerjaan, tantangan dalam hal kualitas pendidikan, kesenjangan antara daerah, dan integrasi teknologi dalam proses pembelajaran masih perlu diatasi. Oleh karena itu, penting bagi semua pemangku kepentingan pemerintah, lembaga pendidikan, dan

masyarakat untuk bekerja sama dalam menciptakan sistem pendidikan yang tidak hanya menyediakan akses, tetapi juga memastikan bahwa pendidikan yang diberikan berkualitas tinggi dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Dengan pemahaman yang mendalam tentang perkembangan akses pendidikan dan pekerjaan, kita dapat berkontribusi pada upaya memperbaiki mutu pendidikan dan mempersiapkan generasi muda Indonesia untuk menghadapi masa depan yang penuh tantangan.

## **B. SDM PEREMPUAN DAN KESETARAAN GENDER**

### **1. Peran Kesetaraan Gender dalam Meningkatkan Produktivitas SDM**

Kesetaraan gender merupakan aspek penting dalam pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Dalam konteks SDM, kesetaraan gender berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Perempuan yang diberi kesempatan setara dalam pendidikan dan pekerjaan menunjukkan performa yang tidak kalah dari laki-laki dan bahkan membawa nilai-nilai kolaboratif, inovatif, dan produktif dalam tim kerja. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan kebijakan inklusif gender memiliki kinerja lebih baik dan efisiensi kerja lebih tinggi.

Namun sayangnya, potensi ini sering belum termanfaatkan secara maksimal karena adanya ketimpangan gender seperti:

- a. Perbedaan upah (gender pay gap)
- b. Minimnya akses pendidikan dan pelatihan
- c. Rendahnya representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan
- d. Norma sosial yang menganggap peran perempuan terbatas pada ranah domestik

### **2. Pendidikan sebagai Fondasi Penguatan SDM Perempuan**

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pemberdayaan SDM perempuan. Akses perempuan ke pendidikan tinggi memungkinkan mereka berkontribusi secara signifikan dalam sektor formal dan informal. Program-program seperti Program Indonesia Pintar (PIP) membantu menjaga keberlangsungan pendidikan anak perempuan dari keluarga kurang mampu. Pendidikan yang memadai tidak hanya meningkatkan kemampuan perempuan, tetapi juga berdampak pada kesehatan, gizi, dan pendidikan anak-anak mereka di masa depan.

Kesetaraan ini bukan hanya bentuk keadilan sosial, tetapi juga faktor strategis dalam peningkatan produktivitas SDM.

- a) Perusahaan dengan kebijakan inklusif gender memiliki tim kerja yang lebih inovatif, efisien, dan produktif.
- b) Akses perempuan ke pendidikan tinggi berdampak langsung pada peningkatan kualitas SDM nasional dan pertumbuhan ekonomi formal.
- c) Negara yang berhasil menerapkan kesetaraan gender mencatat tingkat pertumbuhan ekonomi lebih tinggi, karena seluruh potensi tenaga kerja dimobilisasi

Beberapa langkah yang untuk mendukung SDM perempuan dan mendorong kesetaraan gender, antara lain:

- a) Kebijakan publik responsif gender: seperti kesetaraan upah, promosi berbasis meritokrasi, dan fleksibilitas kerja.
- b) Pendidikan inklusif: beasiswa khusus perempuan, pembangunan sekolah di daerah terpencil, dan kampanye kesadaran masyarakat.
- c) Dukungan institusional: perusahaan harus menyediakan pelatihan kepemimpinan bagi perempuan dan fasilitas pendukung seperti penitipan anak

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) merupakan fondasi utama dalam mewujudkan kemajuan suatu bangsa. Dalam konteks ini, keterlibatan perempuan memiliki peran strategis yang tidak hanya menyentuh aspek sosial dan budaya, tetapi juga aspek ekonomi dan politik. Namun, meskipun perempuan merupakan setengah dari populasi Indonesia, peran mereka dalam berbagai sektor kehidupan masih seringkali terhambat oleh ketimpangan gender.

Kesetaraan gender dalam pengembangan SDM bukan sekadar tuntutan keadilan, melainkan sebuah investasi cerdas yang mampu meningkatkan produktivitas nasional. Negara-negara yang berhasil memberikan ruang yang setara bagi perempuan dalam pendidikan dan pekerjaan terbukti memiliki daya saing ekonomi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kesetaraan gender berperan dalam peningkatan SDM, serta bagaimana pendidikan menjadi pilar utama dalam proses pemberdayaan perempuan.

### 3. Kesetaraan Gender dan Produktivitas SDM

Kesetaraan gender merupakan elemen penting dalam menciptakan ekosistem kerja yang produktif, kolaboratif, dan inovatif. Dalam dunia kerja modern, keberagaman gender di dalam tim memberikan perspektif yang lebih kaya dalam pengambilan keputusan

dan penyelesaian masalah. Perempuan memiliki kecenderungan tinggi dalam membangun komunikasi interpersonal yang baik, kepedulian terhadap lingkungan kerja, serta manajemen emosi yang lebih stabil. Keterlibatan perempuan dalam tim kerja tidak hanya menciptakan harmoni, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi.

Namun demikian, potensi besar perempuan masih sering tidak termanfaatkan secara maksimal. Beberapa bentuk ketimpangan gender yang masih terjadi antara lain:

- a. *Gender Pay Gap* (Perbedaan Upah): Perempuan sering mendapatkan upah lebih rendah dibanding laki-laki, meskipun memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang sama. Ini mencerminkan adanya bias struktural yang melemahkan semangat dan loyalitas perempuan dalam bekerja.
  - b. Rendahnya Akses pada Pelatihan dan Promosi: Banyak perempuan tidak mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi atau promosi ke posisi manajerial karena adanya stereotip atau bias budaya yang menganggap laki-laki lebih cocok memimpin.
  - c. Minimnya Representasi dalam Kepemimpinan: Perempuan masih sangat kurang terwakili dalam posisi strategis baik di sektor publik maupun swasta. Padahal, data global menunjukkan bahwa perusahaan dengan lebih banyak pemimpin perempuan menunjukkan kinerja keuangan yang lebih stabil dan tahan terhadap krisis.
  - d. Norma Sosial Tradisional: Di banyak daerah, perempuan masih dibatasi dalam peran domestik. Anggapan bahwa tugas utama perempuan adalah mengurus rumah tangga membuat mereka kurang didorong untuk mengejar karier atau pendidikan tinggi.
  - e. Akumulasi dari hambatan-hambatan ini menciptakan “glass ceiling”—batas tak terlihat yang menghalangi perempuan untuk naik ke tingkat kepemimpinan atau posisi strategis.
4. Pendidikan sebagai Fondasi Penguatan SDM Perempuan

Pendidikan adalah kunci utama dalam membuka peluang dan memberdayakan perempuan. Ketika perempuan mendapatkan akses pendidikan yang setara, mereka lebih mampu menentukan arah hidup, menjadi mandiri secara ekonomi, dan ikut aktif dalam pembangunan sosial. Pendidikan tidak hanya meningkatkan kemampuan kerja perempuan, tetapi juga memberikan dampak generasional—mereka

cenderung melahirkan anak-anak yang lebih sehat, berpendidikan, dan sejahtera.

Di Indonesia, program-program seperti Program Indonesia Pintar (PIP) telah membantu banyak anak perempuan dari keluarga miskin untuk tetap bersekolah. Namun, tantangan masih besar, terutama di wilayah terpencil dan perbatasan di mana angka putus sekolah bagi perempuan masih tinggi. Beberapa penyebabnya antara lain:

- a. Pernikahan Dini: Perempuan yang menikah di usia remaja umumnya berhenti sekolah dan tidak kembali ke dunia pendidikan.
- b. Keterbatasan Infrastruktur dan Transportasi: Jarak sekolah yang jauh dan minimnya fasilitas transportasi membuat anak perempuan rentan berhenti sekolah, terutama karena kekhawatiran keamanan dari orang tua.
- c. Kultur Patriarki: Dalam beberapa komunitas, masih ada anggapan bahwa investasi pendidikan sebaiknya difokuskan pada anak laki-laki.

Pendidikan tinggi memberikan perempuan peluang lebih luas dalam dunia kerja dan meningkatkan kemampuan mereka untuk berkontribusi secara signifikan dalam ekonomi nasional. Perempuan terdidik cenderung memiliki pemahaman lebih baik terhadap hak-haknya, kesehatan reproduksi, serta pengasuhan anak yang berkualitas.

## 5. Dampak Kesetaraan Gender terhadap Pembangunan Nasional

Kesetaraan gender dalam pengembangan SDM perempuan berdampak positif secara langsung terhadap pertumbuhan ekonomi. Laporan World Bank menyebutkan bahwa peningkatan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja dapat meningkatkan GDP negara hingga puluhan persen. Artinya, negara yang berhasil menghapus hambatan bagi perempuan dalam dunia pendidikan dan kerja akan menuai keuntungan ekonomi yang besar.

Selain itu, pemberdayaan perempuan juga memperkuat ketahanan sosial masyarakat. Perempuan yang berdaya secara ekonomi akan lebih mampu menghadapi tekanan sosial, lebih mandiri dalam pengambilan keputusan, dan berperan aktif dalam komunitasnya. Mereka juga menjadi role model bagi generasi berikutnya.

Organisasi dan perusahaan yang inklusif terhadap gender pun mengalami keunggulan kompetitif. Tim kerja yang beragam secara gender menghasilkan inovasi yang lebih beragam dan mampu menyoal pasar dengan lebih baik. Oleh karena itu, integrasi prinsip kesetaraan

gender dalam kebijakan perusahaan bukan hanya urusan tanggung jawab sosial, tetapi juga strategi bisnis yang cerdas.

## 6. Strategi Mendukung SDM Perempuan dan Kesetaraan Gender

Untuk mewujudkan SDM perempuan yang tangguh dan setara, diperlukan kolaborasi lintas sektor: pemerintah, swasta, lembaga pendidikan, dan masyarakat sipil. Beberapa langkah yang bisa dilakukan antara lain:

- 1) Kebijakan Publik Responsif Gender: Pemerintah perlu memastikan adanya undang-undang dan kebijakan yang menjamin kesetaraan upah, kesempatan promosi yang adil, dan fleksibilitas kerja terutama bagi ibu bekerja. Misalnya, cuti melahirkan yang adil, fasilitas ruang laktasi, serta regulasi anti-diskriminasi gender di tempat kerja.
- 2) Pendidikan Inklusif dan Afiriasi Positif: Pemerintah dan lembaga pendidikan harus menyediakan beasiswa khusus perempuan, terutama di bidang STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) yang masih didominasi laki-laki. Pembangunan sekolah di daerah 3T (tertinggal, terdepan, terluar) serta kampanye untuk melawan stereotip gender juga sangat penting.
- 3) Dukungan Institusional dari Dunia Usaha: Perusahaan harus menyediakan pelatihan kepemimpinan bagi perempuan, mengidentifikasi hambatan karier internal, serta menyediakan fasilitas seperti penitipan anak untuk ibu pekerja. Selain itu, transparansi dalam promosi dan penggajian harus menjadi standar.
- 4) Peningkatan Literasi Gender di Masyarakat: Kampanye yang menyoar keluarga, tokoh masyarakat, dan institusi keagamaan sangat penting untuk mengubah cara pandang tradisional tentang peran perempuan. Literasi ini mencakup pemahaman tentang hak-hak perempuan, potensi perempuan dalam pembangunan, serta pentingnya pendidikan untuk anak perempuan.

Pemberdayaan SDM perempuan dan penerapan prinsip kesetaraan gender adalah jalan penting menuju Indonesia yang maju, sejahtera, dan adil. Dengan memberikan akses setara bagi perempuan dalam pendidikan dan pekerjaan, kita tidak hanya membangun individu yang tangguh, tetapi juga menciptakan efek domino positif bagi keluarga, masyarakat, dan bangsa.

Kesetaraan gender bukanlah ancaman bagi peran laki-laki, melainkan bentuk kerja sama yang saling melengkapi. Dunia masa depan

mebutuhkan SDM yang tangguh, adaptif, dan berdaya saing—dan perempuan adalah bagian tak terpisahkan dari kekuatan itu.

## **C. PENYANDANG DISABILITAS DAN AKSES TERHADAP DUNIA KERJA**

### **1. Pengertian penyandang disabilitas**

Penyandang disabilitas adalah bagian integral dari masyarakat yang memiliki hak, potensi, dan kapasitas untuk berkontribusi secara aktif dalam pembangunan sosial dan ekonomi. Dalam konteks pembangunan inklusif, keterlibatan penyandang disabilitas di dunia kerja bukanlah sekadar bentuk tanggung jawab sosial, melainkan juga refleksi dari sistem yang adil, manusiawi, dan demokratis. Namun realitasnya, kelompok ini masih menghadapi berbagai hambatan struktural, sosial, dan kultural yang menyulitkan mereka untuk memperoleh akses yang setara di dunia kerja.

Ketimpangan ini tidak hanya merugikan individu penyandang disabilitas, tetapi juga merugikan negara secara keseluruhan karena kehilangan potensi produktif yang seharusnya bisa menjadi sumber daya pembangunan. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis lebih dalam berbagai faktor yang menghambat, perkembangan kebijakan yang telah dilakukan, serta inisiatif-inisiatif positif yang dapat menjadi dasar bagi perumusan langkah ke depan.

### **2. Hambatan Struktural dan Kultural**

Salah satu tantangan terbesar dalam dunia kerja bagi penyandang disabilitas adalah adanya hambatan struktural. Hambatan ini meliputi segala bentuk keterbatasan yang bersumber dari desain fisik, sistem perekrutan, kebijakan perusahaan, hingga fasilitas umum yang tidak ramah disabilitas. Misalnya:

- a. Fasilitas Fisik Tidak Aksesibel: Banyak gedung perkantoran, pabrik, dan fasilitas umum lainnya yang tidak menyediakan ramp (jalan landai), lift suara, papan informasi Braille, atau toilet yang bisa diakses dengan kursi roda. Kondisi ini membuat penyandang disabilitas fisik kesulitan mengakses tempat kerja.
- b. Transportasi Umum yang Tidak Memadai: Moda transportasi di banyak kota di Indonesia masih belum mendukung mobilitas penyandang disabilitas. Hal ini membuat mereka mengalami hambatan sejak tahap paling awal, yakni untuk bisa hadir di tempat kerja dengan aman dan mandiri.

- c. Kurangnya Teknologi Bantu dan Fasilitas Penunjang: Banyak perusahaan belum menyediakan teknologi bantu seperti screen reader untuk tunanetra, interpreter bahasa isyarat bagi tunarungu, atau perangkat ergonomis yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerja disabilitas.

Di sisi lain, tantangan kultural dan persepsi masyarakat juga menjadi penghalang yang signifikan. Banyak orang masih menganggap penyandang disabilitas sebagai individu yang kurang produktif, hanya layak diberi bantuan sosial, dan tidak mampu berkontribusi dalam dunia kerja secara profesional. Stereotip ini kemudian mendorong terjadinya diskriminasi dalam proses seleksi kerja, seperti:

- a. Persyaratan Fisik yang Tidak Relevan: Banyak lowongan kerja yang menyertakan syarat fisik tertentu seperti “berpenampilan menarik”, “memiliki tinggi badan ideal”, atau “tidak memiliki cacat fisik”, padahal pekerjaan tersebut tidak menuntut syarat tersebut dari sisi fungsional.
- b. Diskriminasi dalam Promosi atau Evaluasi Kinerja: Dalam beberapa kasus, penyandang disabilitas yang telah bekerja pun masih dipandang sebelah mata dan jarang dipromosikan, walau mereka memiliki kinerja yang setara atau bahkan lebih baik dibanding rekan kerja lainnya.

### 3. Kebijakan dan Perlindungan Hukum

Sebagai respons terhadap tantangan ini, pemerintah Indonesia telah menunjukkan komitmen untuk memperjuangkan hak penyandang disabilitas melalui sejumlah kebijakan, terutama Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas UU ini menegaskan bahwa setiap penyandang disabilitas berhak mendapatkan pekerjaan yang layak, tanpa diskriminasi, serta memperoleh perlindungan yang sama di tempat kerja.

Kebijakan penting lainnya adalah:

- a. Kewajiban Kuota Pekerja Disabilitas: Instansi pemerintah dan BUMN diwajibkan mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas dari total pegawai, sementara perusahaan swasta diminta menyisihkan minimal 1% dari jumlah pekerja.
- b. Peraturan Pemerintah No. 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, yang memperkuat penegakan hukum dan pelaporan atas pelanggaran hak.

Namun, implementasi dari kebijakan tersebut masih menghadapi banyak kendala:

- a. Minimnya Pengawasan dan Evaluasi: Banyak perusahaan belum menerapkan kuota tersebut dan belum ada sanksi tegas atau pengawasan intensif terhadap pelaksanaannya.
- b. Kurangnya Pelatihan dan Sosialisasi: Perusahaan belum memahami bagaimana menyesuaikan tempat kerja bagi disabilitas, dan pemerintah belum optimal dalam memberikan pelatihan teknis kepada manajemen perusahaan maupun penyandang disabilitas itu sendiri.
- c. Ketiadaan Data Akurat: Untuk merumuskan kebijakan yang efektif, diperlukan data rinci mengenai jumlah, jenis disabilitas, serta potensi kerja penyandang disabilitas. Sayangnya, data semacam ini masih sangat terbatas dan kurang terintegrasi antar lembaga.

#### 4. Inisiatif dan Perubahan Positif

Di tengah berbagai hambatan tersebut, tetap ada sejumlah inisiatif positif yang patut diapresiasi. Beberapa LSM dan komunitas penyandang disabilitas telah aktif dalam memberikan:

- a. Pelatihan Vokasional dan Keterampilan Khusus: Beberapa yayasan, seperti Yakkum, Mitra Netra, dan berbagai komunitas lokal memberikan pelatihan desain grafis, kerajinan tangan, pemrograman komputer, hingga pelatihan wirausaha.
- b. Pendampingan dalam Dunia Kerja: Program magang atau kerja inklusif yang dilakukan oleh perusahaan seperti Gojek, Tokopedia, dan Unilever menjadi model praktik baik yang memperlihatkan bahwa penyandang disabilitas mampu bekerja dengan performa tinggi ketika diberi kesempatan.
- c. Pemanfaatan Teknologi Digital: Platform daring memungkinkan penyandang disabilitas bekerja dari rumah, mengatasi hambatan transportasi dan akses fisik. Misalnya, banyak penyandang disabilitas kini menjadi freelancer dalam bidang penulisan, desain, dan pemasaran digital.

Perubahan paradigma juga mulai terjadi, baik dari sisi masyarakat maupun institusi. Kesadaran akan keberagaman dan inklusi mulai meningkat, seiring dengan maraknya kampanye publik dan advokasi dari komunitas disabilitas. Perusahaan-perusahaan mulai

menyadari bahwa keberagaman bukanlah kelemahan, melainkan kekuatan yang dapat mendorong inovasi dan kinerja.

## 5. Rekomendasi dan Langkah ke Depan

Untuk mewujudkan dunia kerja yang inklusif bagi penyandang disabilitas, perlu dilakukan langkah-langkah sistemik dan kolaboratif, antara lain:

- a. Peningkatan Edukasi dan Pelatihan SDM Disabilitas: Pemerintah bersama lembaga pendidikan harus menyediakan pelatihan kerja yang disesuaikan dengan potensi dan kebutuhan penyandang disabilitas, baik di sektor formal maupun wirausaha.
- b. Insentif untuk Perusahaan Inklusif: Pemerintah dapat memberikan insentif pajak, penghargaan, atau subsidi bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas secara aktif dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah disabilitas.
- c. Peningkatan Infrastruktur dan Teknologi Bantu: Perlu ada investasi pada teknologi yang menunjang produktivitas kerja penyandang disabilitas serta pembangunan infrastruktur fisik yang aksesibel, baik di tempat umum maupun lingkungan kerja.
- d. Pendataan dan Pemantauan Terpadu: Pemerintah pusat dan daerah harus membangun sistem pendataan terpadu yang dapat digunakan untuk pemetaan kebutuhan penyandang disabilitas di sektor ketenagakerjaan secara real time.
- e. Pendidikan Publik dan Perubahan Budaya: Kampanye kesadaran publik perlu diperluas untuk menghapus stigma terhadap disabilitas. Perubahan paradigma harus dimulai sejak bangku sekolah, melalui pendidikan inklusif dan kurikulum yang mendidik empati dan kesetaraan.

Penyandang disabilitas bukanlah kelompok yang patut dikasihani atau dikesampingkan. Mereka adalah bagian dari masyarakat yang memiliki potensi luar biasa jika diberi kesempatan yang setara. Dunia kerja inklusif tidak hanya memberikan keadilan sosial, tetapi juga memperkuat daya saing bangsa dalam menghadapi tantangan global.

Dengan menyingkirkan hambatan struktural, menata ulang kebijakan, dan membangun budaya kerja yang menghargai keberagaman, Indonesia dapat menjadi negara yang sungguh-sungguh inklusif. Di tengah semangat pembangunan berkelanjutan, tidak ada alasan untuk meninggalkan siapa pun di belakang—termasuk saudara-saudara kita

penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat yang memiliki hak dan potensi yang sama untuk berkontribusi dalam pembangunan ekonomi dan sosial. Namun, dalam kenyataannya, akses mereka terhadap dunia kerja masih menghadapi berbagai hambatan, baik dari segi struktural, kultural, maupun kebijakan yang belum sepenuhnya inklusif.

#### a. Hambatan Struktural dan Kultural

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh penyandang disabilitas adalah keterbatasan infrastruktur yang ramah disabilitas, seperti akses fisik ke tempat kerja, transportasi umum yang belum memadai, dan kurangnya teknologi bantu yang mendukung produktivitas kerja. Di sisi lain, masih banyak anggapan di masyarakat yang meragukan kemampuan penyandang disabilitas untuk bekerja secara profesional. Stereotip negatif ini kerap menjadi penghalang dalam proses perekrutan dan integrasi di lingkungan kerja.

Tak jarang pula, penyandang disabilitas mengalami diskriminasi sejak tahap seleksi kerja. Misalnya, banyak lowongan pekerjaan yang secara tersirat atau tersurat menyatakan syarat fisik tertentu, tanpa mempertimbangkan kemampuan individu secara menyeluruh. Hal ini mempersempit peluang kerja mereka dan menimbulkan ketimpangan kesempatan yang cukup signifikan.

#### b. Perkembangan Kebijakan dan Perlindungan Hukum

Di Indonesia, pemerintah telah mengeluarkan sejumlah kebijakan untuk mendorong inklusi penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menegaskan hak atas pekerjaan yang layak tanpa diskriminasi. Pemerintah juga mendorong perusahaan, terutama instansi pemerintah dan BUMN, untuk menyediakan kuota minimal 2% bagi penyandang disabilitas, dan 1% untuk perusahaan swasta.

Namun, implementasi kebijakan ini masih menghadapi kendala, terutama dalam pengawasan, pendataan, dan penyediaan pelatihan kerja yang sesuai. Banyak perusahaan belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai cara menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dan masih minimnya insentif bagi mereka yang membuka peluang kerja bagi penyandang disabilitas.

Ketersediaan data akurat mengenai jumlah dan jenis disabilitas juga masih menjadi tantangan tersendiri. Padahal, data yang

komprehensif sangat diperlukan untuk merancang kebijakan yang tepat sasaran dan responsif terhadap kebutuhan mereka.

### c. Inisiatif dan Perubahan Positif

Meskipun tantangan masih besar, beberapa inisiatif telah menunjukkan perkembangan positif. Berbagai LSM, komunitas disabilitas, dan perusahaan sosial mulai aktif memberikan pelatihan keterampilan, pendampingan kerja, serta akses ke dunia usaha dan kewirausahaan. Teknologi juga memainkan peran penting dalam membuka peluang kerja jarak jauh dan pekerjaan berbasis digital bagi penyandang disabilitas.

Selain itu, meningkatnya kesadaran masyarakat dan advokasi dari komunitas penyandang disabilitas mulai mendorong perubahan paradigma. Semakin banyak individu dan institusi yang melihat keberagaman sebagai kekuatan, dan mengakui kontribusi unik dari penyandang disabilitas dalam lingkungan kerja. Beberapa perusahaan besar juga mulai menetapkan kebijakan internal yang inklusif, serta menyelenggarakan pelatihan bagi manajemen dan staf untuk menciptakan budaya kerja yang lebih ramah disabilitas.

Mewujudkan akses yang adil dan inklusif bagi penyandang disabilitas dalam dunia kerja memerlukan upaya kolaboratif dari pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat luas. Inklusi bukan hanya soal keadilan sosial, tetapi juga bagian dari strategi pembangunan yang berkelanjutan dan berbasis pada potensi semua warga negara. Dengan pendekatan yang menyeluruh dan berpihak, dunia kerja dapat menjadi ruang yang ramah, adil, dan memberdayakan bagi semua, termasuk penyandang disabilitas.

## **D. SDM DI DAERAH 3T (TERTINGGI, TERDEPAN, DAN TERLUAR)**

Demografi Gun Jemak Wilayah 3T merupakan wilayah yang masuk dan tergolong ke dalam wilayah yang di sebut sebagai wilayah 3T (terdepan, terluar, tertinggal), salah satu wilayah nya adalah dusun Gun Jemak yang merupakan salah satu Dusun yang ada di wilayah Provinsi Kalimantan Barat yang sering di sebut orang tanah Borneo. Dusun Gun Jemak merupakan Dusun yang masuk kedalam kategori wilayah 3T, dusun Gun Jemak berada di bagian paling Barat dari Provinsi Kalimantan Barat dan berada di wilayah pemerintahan Kabupaten Sanggau Kecamatan Entikong dengan Desa Suru Tembawang. Dusun GunJemak sendiri berada di wilayah pos berbatasan Indonesia dan Negara Malaysia. Wilayah 109 3T merupakan kawasan wilayah atau

daerah yang ada di perbatasan Negara. Masyarakat dusun Gun Jemak pada umumnya merupakan masyarakat suku dayah bidayuh asli yang tinggal di wilayah pedalaman Kalimantan Barat.

Menurut Dokman Marulitua Situmorang dalam jurnal MBIA vol. 18 no 1 april 2019, mengatakan bahwa permasalahan yang timbul dalam pembangunan daerah-daerah 3T adalah tidak mampunya pemerintah baik daerah pusat melihat secara mendalam permasalahan yang di alami oleh daerah-daerah 3T yang ada berbatasan dengan negara negara tetangga. Dalam pembangunan daerah atau wilayah 3T yang mana berbatasan langsung dengan negara tetangga.<sup>2</sup> Maka di perlukan model Gerakan filantropi atau sejenis dengan pelayanan diakonia yang di pakai untuk mentransformasi SDM masyarakat yang masuk dalam kategori wilayah 3T (terdepan, terluar, tertinggal), dalam membangun SDM masyarakat wilayah 3T perlu di perhatikan bahwa pembangunan tersebut harus di mulai dari membangun daerah kawasan perbatasan lintas batas Negara.

Masyarakat di wilayah perbatasan tidak hanya di perhadapkan dengan sebuah isu eksploitasi ekonomi dan sumber alam namun juga terjadinya kesenjangan social karena tidak meratanya pembangunan.<sup>3</sup> Pendidikan multicultural dapat tumbuh dan hidup di sekolah dasar pedalaman dan wilayah 3T yang sangat sulit jangkauannya dari akses internet dan informasi-informasi penting yang di akses melalui media masa dan sumber informasi lainnya. Permasalahan yang di hadapi di desa wilayah 3T yaitu penataan ruang desa ataudusun dalam permasalahan dan kebersihan serta kesehatan yang disebabkan oleh kurangnya fasilitas kesehatan dan pola hidup yang tidak sehat sehingga membuat setiap kita yang melihat harus memikirkan apa yang harus di kerjakan untuk memtransformasi SDM di wilayah 3T yaitu dengan cara melakukan Gerakan filantropi berbasis misi yang akan mengembangkan apa yang di punya oleh masyarakat yang ada ada di dusun atau desa.<sup>4</sup> Pendidikan merupakan salah satu sarana yang dapat di pakai untuk menjalankan Gereka Filantropi berbasis misi Mahasiswa di wilayah 3T yang merupakan wilayah yang sangat perlu untuk di transformasi SDM nya. Pendidikan merupakan tolak ukur dalam meningkatkan taraf kehidupan masyarakat pada sebuah generasi tak terkecuali diIndonesia.

Menurut UU No. 20 tahun 2003 pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar setiap peserta didik secara aktif mengembangkan potensi setiap anak untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang di perlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan

Negara. Dengan berdasarkan data pendidikan Indonesia masih tertinggal bila di bandingkan dengan negara-negara berkembang lainnya. Menurut education for all global monitoring report 2011 yang di keluarkan oleh UNESCO setiap tahun serta berisi hasil pemantauan pendidikan dunia, dari 127 negara, Education Development Index (EDI) Indonesia berada pada posisi ke 69 . Indonesia kalah di bandingkan dengan Malaysia (65) dan Brunei (34). Selain itu juga akses pendidikan yang ada di Indonesia khususnya wilayah 3T masih sangat perlu untuk mendapat perhatian, karena lebih dari 1,5 juta anak pertahunnya tidak dapat melanjutkan sekolah. Namun dari segi kualitas guru dan komitmen mengajar terdapat lebih dari 54 persen guru memiliki standar kualitas yang masih sangat perlu untuk di tingkatkan dan 13,9 persen dari bangunan sekolah yang masih sangat membutuhkan perbaikan secara menyeluruh maupun yang hanya membutuhkan perbaikan secara tidak menyeluruh.<sup>5</sup> Pendidikan pada masa sekarang ini menjadi salah satu penentu untuk tumbuh kembangnya seseorang bahkan menjadi penilaian berhasil tidaknya seseorang dalam kehidupannya hal ini di katakan oleh Amos Neolaka dalam bukunya yang berjudul Isu-isu Kritis pendidikan.<sup>6</sup> Pendidikan merupakan sebuah wada yang sangat penting bagi generasi bangsa apa lagi pendidikan merupakan kunci untuk sebuah daerah maju atau tidaknya dan hal ini terjadi di wilayah 3T (terdepan, teluar, tertinggal).

Kesehatan merupakan kebutuhan dasar setiap orang karena setiap aspek kehidupan berhubungan dengan kesehatan. Menurut undang-undang Republik Indonesia nomer 36 tahun 2009 tentang kesehatan yaitu kesehatan adalah keadaan sehat baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Kesehatan juga mendukung keberhasilan dalam Pembangunan nasional. pembangunan di bagian kesehatan merupakan salah satu upaya pembangunan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang, sehingga terwujud derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat khususnya yang ada di dalam wilayah pedalaman maupun wilayah 3T. Menurut UndangUndang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, rumah sakit.

Filantropi Menurut Anang Wahyu Gerakan filantropi merupakan salah satu pendekatan dari tiga aspek pendekatan yang mendeklarasikan tentang kesejahteraan dalam upaya menanggulangi kemiskinan dalam bidang Pendidikan, filantropi sendiri menjadi salah satu modal utama untuk mentransformasi sebuah tradisi kehidupan yang selama ini jauh dari kesejahteraan secara komunal, fakta yang terjadi adalah bahwa filantropi telah mengakar sejak lama di dalam kehidupan masyarakat

khususnya di wilayah 3T. filantropi sendiri di lestarikan melalui pemberian derma atau diakonia kepada keluarga,teman, dan tetangga masyarakat yang membutuhkan bantuan social. Filantropi bukan saja pelayanan social kepada masyarakat namun filantropi juga merupakan salah satu unsur yang di ajarkan agama yang memperhatikan masalah-masalah yang terjadi dalam masyarakat baik itu masyarakat modern atau masyarakat tradisional. Akan tetapi Gerakan filantropi berbasis misi ini belum secara signifikan memberikan andil dalam mentransformasi Pendidikan serta ekonomi, kesehatan, namun secara tidak langsung program-program yang akan di lakukan oleh mahasiswa dapat di rasakan manfaatnya oleh masyarakat yang ada di daerah pedalaman yang masih sangat rentan dengan Pendidikan yang tidak baik serta ekonomi yang minim.

Oleh karena itu penulis melihat bahwa Gerakan filantropi ini harus terus menerus di lakukan agar dapat membuahkan hasil yang diharapkan yaitu mentransformasi Pendidikan masyarakat serta SDM yang ada di pedalaman agar menjadi semakin lebih baik dan taraf hidup masyarakat yang ada di daerah pedalaman semakin meningkat baik itu pendapatan ekonomi yang semakin membaik. Gerakan filantropi mempunyai prinsip prinsip yang di kembangkan di antaranya adalah:

- a Pertama: Filantropi memberikan akses kepada warga masyarakat yang memerlukan sumber daya agar mereka dapat meningkatkan 112 kemandirian mereka dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.
- b Kedua: Setiap pelaku filantropi menghargai keberagaman yang ada dalam masyarakat: budaya, agama dan keyakinan, suku, bangsa cara pandang dan lain-lain.
- c Ketiga: Keadilan gender, filantropi yang di laksanakan memperhatikan kebutuhan dan kecenderungan gender yang berbeda serta menempatkan dalam prespektif kesetaraan
- d Keempat: Universal dan non partisan. Filantropi tidak membedakan latar belakang penerima maupun pemberi dan di jaga agar tidak menjadi alat politik untuk kepentingan kelompok atau organisasi tertentu. Kelima : Kepentingan bangsa di tempatkan di atas kepentingan individu dan kelompok. Sehingga Gerakan Filantropi bukan saja mempunyai prinsip tetapi juga tujuan yang harus dan sangat perlu di perhatikan.

Misi Menurut Fransiskus Irwan Widajaja misi merupakan sebuah tugas pelayanan gereja yang tidak bisah di pisahkan dari permuridan.<sup>7</sup> Lebih jauh lagi Fransiskus dkk menjelaskan, Misi hari ini

dihadapkan dengan konteks dialogis yang menekankan pemenuhan kebutuhan gereja atau masyarakat setempat.<sup>8</sup> Oleh karena itu dalam hal ini gereja tidak boleh hanya menekankan misi dan meniadakan pemuridan begitu juga sebaliknya gereja tidak boleh menekankan pemuridan dan meniadakan misi keduanya harus berjalan seimbang seperti Allah memanggil Bangsa Israel dan Kristus memilih para rasul, oleh karena itu memahami panggilan Allah atas Israel merupakan langkah awal dalam memahami peta misi Allah. Definisi misi sendiri berarti studi tentang Tuhan (Teologi), pengalaman dengan Tuhan (Experience God), berjalan dengan kebenaranNya.

Menurut David J. Bosch dalam bukunya transformasi misi Kristen menuliskan bahwa misi merupakan tugas pelayanan yang harus mencakup miskin dan yang kaya, tertindas dan yang menindas, yang berdosa dan yang saleh.<sup>9</sup> Misi juga harus mampu melampaui batas-batas antara individu, seperti Tuhan Yesus yang melakukan misi yang menyelenyapkan keterasingan dan menghancurkan tembok-tembok kebencian.

Hasil Transformasi SDM Wilayah 3T (terdepan,terluar, tertinggal),adalah masyarakat mengalami perubahan pola pikir bahwa pendidikan dan kesehatan merupakan dua yang paling penting di dalam kehidupan manusia yang tidak dapat di pisahkan dari sebuah program perencanaan sumber daya manusia melalui gerakan filantropi berbasis misi mahasiswa di dusun gun jemak mencapai hasil bahwa transformasi SDM merupakan sebuah perbaharuan yang di lakukan di suatu wilayah untuk mencapai tujuan yang mulia bagi kebaikan bersama. Artinya bahwa transformasi SDM merupakan proses perubahan dan penciptaan secara menyeluruh dalam bidang pendidikan , kesehatan, ekonomi yang mendatangkan kesejahteraan kepada setiap warga masyarakat dalam aspek kehidupan apapun itu,Transformasi SDM memberikan perubahan secara menyeluruh dalam bentuk dan fungsi yang di miliki di dusun gun jemak sehingga trannsformasi yang terjadi di yakini bahwa akan menjadi bagian dari solusi yang mana tatkala prosesnya mampu membuat sebuah desa atau dusun menjadi unggul dalam bidang pendidikan, kesehatan , dan ekonomi sehingga penyetaraan wilayah 3T seperti dusun gun jemak sudah tidak lagi di kategorikan wilayah 3T karena telah mengalami perubahan yang luar baisesa namun pencapaian perubahan ini belum lah sempurna tanpa adanya partisipasi pemerintah daerah provinsi dan kabupaten dalam mengerakkan dan mengfungsikan setiap lapisan masyarakat untuk sama-sama bekerja dalam mencapai sebuah perubahan yang di inginkan bersama.

## E. SDM DAN MOBILITAS SOSIAL

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. SDM yang berkualitas tidak hanya menjadi motor penggerak pertumbuhan ekonomi, tetapi juga memainkan peran penting dalam mendorong **mobilitas sosial**—yakni pergerakan individu atau kelompok dari satu posisi sosial ke posisi sosial lain, baik secara vertikal (naik atau turun) maupun horizontal (berpindah status sosial dalam level yang sama).

### 1. Pengertian dan Jenis Mobilitas Sosial

Mobilitas sosial terjadi ketika seseorang mengalami perubahan dalam status sosialnya, misalnya dari buruh menjadi manajer, atau dari petani menjadi pengusaha.

Mobilitas ini dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis, antara lain:

#### a. Mobilitas Vertikal Naik (Social Climbing)

Individu atau kelompok mengalami kenaikan status sosial, seperti seorang anak petani yang menjadi dokter atau pejabat negara.

#### b. Mobilitas Vertikal Turun (Social Sinking)

Terjadi penurunan status sosial, contohnya ketika seorang manajer kehilangan pekerjaan dan menjadi pekerja serabutan.

#### c. Mobilitas Horizontal

Perubahan status sosial yang setara, seperti berpindah dari profesi guru di desa ke guru di kota, atau dari satu perusahaan ke perusahaan lain dengan jabatan serupa.

Mobilitas sosial yang sehat menandakan terbukanya kesempatan bagi semua orang untuk meningkatkan kualitas hidupnya melalui pendidikan, kerja keras, dan pengembangan diri. Dalam konteks ini, kualitas dan pengelolaan SDM sangat berpengaruh.

### 2. Peran SDM dalam Mobilitas Sosial

#### a. Pendidikan sebagai Kunci Utama

Pendidikan merupakan alat mobilitas sosial yang paling signifikan. Akses terhadap pendidikan berkualitas membuka peluang bagi seseorang untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik, meningkatkan pendapatan, dan mengubah status sosialnya. Oleh karena itu, investasi pada pendidikan SDM—baik formal maupun

nonformal— merupakan langkah strategis dalam menciptakan masyarakat yang dinamis dan berdaya saing.

b. Keterampilan dan Kompetensi

Di era digital dan globalisasi, penguasaan keterampilan teknis (hard skills) dan keterampilan sosial (soft skills) menjadi sangat penting. Pelatihan vokasional, kursus keterampilan, dan pembelajaran seumur hidup (lifelong learning) semakin dibutuhkan untuk memastikan SDM mampu beradaptasi dengan perubahan dunia kerja yang cepat.

c. Kesempatan Kerja yang Inklusif

Ketersediaan lapangan kerja yang merata dan inklusif menjadi sarana nyata mobilitas sosial. Pemerintah dan sektor swasta berperan penting dalam menciptakan iklim ekonomi yang kondusif, mendorong kewirausahaan, serta menyediakan fasilitas pelatihan dan pendampingan kerja bagi kelompok masyarakat yang kurang beruntung secara ekonomi.

d. Peran Keluarga dan Lingkungan Sosial

Lingkungan keluarga turut memengaruhi kualitas SDM. Anak-anak yang tumbuh dalam keluarga yang mendukung pendidikan dan nilai-nilai kerja keras cenderung memiliki peluang mobilitas sosial lebih tinggi. Demikian pula, jaringan sosial (social capital) dalam bentuk relasi dan dukungan masyarakat juga bisa membuka pintu kesempatan yang lebih luas.

3. Tantangan dalam Meningkatkan Mobilitas Sosial Melalui SDM

Meskipun SDM dapat mendorong mobilitas sosial, terdapat sejumlah tantangan yang perlu diatasi:

a. Ketimpangan Akses Pendidikan dan Kesehatan: Wilayah terpencil masih mengalami kesenjangan dalam kualitas guru, fasilitas pendidikan, dan layanan kesehatan, yang pada akhirnya memperlambat pengembangan SDM.

b. Kemiskinan Struktural: Banyak keluarga tidak mampu membiayai pendidikan anak-anaknya karena kondisi ekonomi yang sulit, sehingga anak-anak tersebut lebih cepat masuk ke dunia kerja tanpa keterampilan memadai.

c. Diskriminasi Sosial dan Budaya: Diskriminasi berbasis gender, etnis, atau kondisi fisik masih menjadi penghalang mobilitas sosial bagi sebagian kelompok masyarakat.

#### 4. Strategi Peningkatan SDM untuk Mendorong Mobilitas Sosial

- a. Reformasi Pendidikan dan Pelatihan: Pemerintah perlu terus meningkatkan mutu kurikulum, pelatihan guru, dan penyediaan sarana pendidikan yang merata, termasuk akses teknologi digital di daerah tertinggal.
- b. Peningkatan Akses dan Kualitas Layanan Dasar: Gizi, kesehatan ibu dan anak, serta layanan dasar lainnya sangat memengaruhi perkembangan SDM sejak dini.
- c. Pemberdayaan Ekonomi Keluarga: Melalui program bantuan sosial bersyarat, pelatihan usaha kecil, dan akses permodalan, keluarga prasejahtera dapat memperbaiki kondisi ekonomi dan mendorong anak-anaknya untuk mengenyam pendidikan lebih tinggi.
- d. Kemitraan Multi-Sektor: Sinergi antara pemerintah, dunia usaha, lembaga pendidikan, dan organisasi masyarakat sipil dibutuhkan untuk mengintegrasikan upaya pembangunan SDM dan membuka lebih banyak jalur mobilitas sosial.

SDM yang unggul merupakan fondasi utama mobilitas sosial yang sehat dan berkeadilan. Dengan meningkatkan kualitas dan kapasitas SDM, serta memperluas akses terhadap peluang ekonomi dan pendidikan, masyarakat dapat bergerak secara lebih dinamis dan setara. Hal ini tidak hanya akan memperkecil jurang ketimpangan sosial, tetapi juga memperkuat struktur sosial yang inklusif dan produktif di masa depan.

## **F. STUDI KASUS: DAMPAK DIGITALISASI PADA INKLUSIVITAS PEKERJAAN**

### 1. Definisi dan Konsep Inklusivitas Pekerjaan

Inklusivitas pekerjaan didefinisikan sebagai praktik menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kesempatan yang setara bagi semua individu untuk berpartisipasi, berkontribusi, dan berkembang dalam dunia kerja, tanpa memandang latar belakang, identitas, atau karakteristik personal mereka. Konsep ini mencakup berbagai dimensi seperti aksesibilitas fisik dan digital, kesetaraan kompensasi, pengembangan karier, dan perlakuan yang adil di tempat kerja.

Dalam era digital, inklusivitas pekerjaan menghadapi tantangan baru yang berkaitan dengan literasi digital, akses teknologi, dan adaptasi terhadap perubahan cara kerja. Digitalisasi tidak hanya mengubah jenis

pekerjaan yang tersedia, tetapi juga kualifikasi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengakses pekerjaan tersebut. Hal ini menciptakan dimensi baru dalam memahami dan mengukur inklusivitas di tempat kerja.

## 2. Dampak Positif Digitalisasi terhadap Inklusivitas Pekerjaan

### a. Peningkatan Aksesibilitas untuk Penyandang Disabilitas

Teknologi digital telah membuka peluang kerja yang signifikan bagi penyandang disabilitas. Software pembaca layar, teknologi voice-to-text, dan berbagai aplikasi assistive technology memungkinkan individu dengan keterbatasan penglihatan, pendengaran, atau mobilitas untuk mengakses pekerjaan yang sebelumnya sulit dijangkau. Platform kerja jarak jauh memungkinkan penyandang disabilitas untuk bekerja dari rumah dengan lingkungan yang telah disesuaikan dengan kebutuhan mereka.

Contoh nyata terlihat pada perusahaan teknologi besar seperti Microsoft dan Google yang telah mengintegrasikan fitur aksesibilitas dalam produk mereka, sekaligus menciptakan program khusus untuk merekrut dan mengembangkan talenta penyandang disabilitas. Program "Autism at Work" dari berbagai perusahaan multinasional menunjukkan bagaimana teknologi dapat dimanfaatkan untuk mengoptimalkan potensi individu dengan spektrum autisme dalam bidang teknologi informasi.

### b. Fleksibilitas Kerja dan Work-Life Balance

Digitalisasi memungkinkan implementasi model kerja yang lebih fleksibel, termasuk work from home, hybrid working, dan flexible hours. Model ini sangat menguntungkan bagi kelompok yang memiliki tanggung jawab caregiving, seperti ibu bekerja atau individu yang merawat orang tua lanjut usia. Teknologi komunikasi dan kolaborasi digital seperti Zoom, Slack, dan Microsoft Teams memungkinkan produktivitas tetap terjaga meskipun bekerja dari lokasi yang berbeda.

Studi kasus pada perusahaan teknologi menunjukkan bahwa kebijakan work from home yang dipermudah oleh teknologi digital dapat meningkatkan retensi karyawan perempuan hingga 30%, terutama setelah masa cuti melahirkan. Platform digital juga memungkinkan pekerja di daerah terpencil untuk mengakses pekerjaan dari perusahaan yang berlokasi di kota besar, mengurangi kesenjangan geografis dalam akses pekerjaan.

### c. Demokratisasi Akses Terhadap Peluang Kerja

Platform digital seperti LinkedIn, Indeed, dan berbagai job marketplace telah mendemokratisasi akses informasi pekerjaan. Individu dari berbagai latar belakang sosial ekonomi dapat mengakses informasi lowongan kerja yang sama, mengurangi ketergantungan pada network personal atau akses informal. Platform freelancing seperti Upwork dan Fiverr memungkinkan individu untuk memonetisasi keterampilan mereka tanpa harus melalui proses rekrutmen tradisional yang seringkali bias.

Fenomena gig economy yang difasilitasi oleh teknologi digital juga menciptakan peluang kerja bagi kelompok yang sebelumnya kesulitan mengakses pekerjaan formal, seperti senior citizens, ibu rumah tangga, atau individu dengan latar belakang pendidikan non-konvensional. Platform seperti Uber, Gojek, dan berbagai aplikasi delivery service membuka peluang kerja yang fleksibel dengan barrier to entry yang relatif rendah.

## 3. Dampak Negatif Digitalisasi terhadap Inklusivitas Pekerjaan

### a. Kesenjangan Digital (Digital Divide)

Meskipun digitalisasi membuka peluang, kesenjangan akses teknologi menciptakan ketidaksetaraan baru dalam dunia kerja. Individu dari kelompok sosial ekonomi rendah seringkali tidak memiliki akses terhadap teknologi atau koneksi internet yang memadai untuk mengakses pekerjaan digital. Kesenjangan ini tidak hanya berkaitan dengan kepemilikan perangkat, tetapi juga kualitas koneksi internet, pengetahuan tentang cara menggunakan teknologi, dan akses terhadap pelatihan digital.

Studi menunjukkan bahwa kesenjangan digital dapat memperdalam ketidaksetaraan yang sudah ada. Komunitas rural dan urban poor seringkali tertinggal dalam akses terhadap pekerjaan digital, menciptakan konsentrasi peluang kerja digital di area yang sudah memiliki infrastruktur teknologi yang baik. Hal ini dapat memperburuk ketimpangan regional dan sosial dalam akses pekerjaan.

### b. Bias Algoritma dalam Proses Rekrutmen

Penggunaan artificial intelligence dan machine learning dalam proses rekrutmen dapat melanggengkan atau bahkan memperkuat bias yang sudah ada. Algoritma yang dilatih dengan data historis dapat mereproduksi diskriminasi gender, ras, atau usia yang

tercermin dalam pola rekrutmen masa lalu. Sistem Applicant Tracking System (ATS) yang tidak dirancang dengan mempertimbangkan keberagaman dapat secara tidak sengaja mendiskriminasi kandidat dari kelompok tertentu.

Contoh kasus terjadi pada Amazon yang harus menghentikan penggunaan AI recruitment tool karena sistem tersebut menunjukkan bias gender, memberikan skor rendah pada resume yang mengandung kata-kata seperti "women's" atau "female". Kasus serupa terjadi pada beberapa perusahaan teknologi yang algoritmanya cenderung memfavoritkan kandidat dari demografi tertentu berdasarkan pola data historis.

#### c. Otomatisasi dan Displacement Pekerjaan

Digitalisasi dan otomatisasi mengancam pekerjaan yang membutuhkan keterampilan rendah hingga menengah, yang seringkali diisi oleh pekerja dari kelompok sosial ekonomi rendah. Meskipun teknologi menciptakan pekerjaan baru, transisi ini tidak selalu smooth dan dapat menciptakan periode unemployment yang berkepanjangan bagi kelompok yang tidak memiliki akses terhadap reskilling atau upskilling.

Penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan yang paling rentan terhadap otomatisasi adalah pekerjaan rutin dan berulang, yang seringkali diisi oleh pekerja dengan pendidikan formal yang terbatas. Sementara pekerjaan baru yang tercipta seringkali membutuhkan keterampilan digital yang tinggi, menciptakan gap antara supply dan demand tenaga kerja yang dapat memperdalam ketidaksetaraan.

### 4. Studi Kasus Spesifik

#### a. Kasus Perusahaan E-commerce Indonesia

Salah satu perusahaan e-commerce terbesar di Indonesia mengimplementasikan program digital inclusion untuk meningkatkan partisipasi UMKM dan pekerja informal dalam ekosistem digital mereka. Program ini mencakup pelatihan digital skills, akses terhadap platform e-commerce, dan dukungan teknologi untuk UMKM tradisional.

Hasil dari program ini menunjukkan peningkatan signifikan dalam partisipasi ekonomi kelompok yang sebelumnya marginalized. Lebih dari 50% peserta program adalah perempuan, dan 70% di antaranya melaporkan peningkatan pendapatan setelah mengikuti

program. Namun, evaluasi juga menunjukkan bahwa drop-out rate cukup tinggi di kalangan peserta yang lebih senior atau memiliki keterbatasan dalam literasi digital dasar.

b. Implementasi AI dalam Rekrutmen Bank Multinasional

Sebuah bank multinasional mengimplementasikan sistem AI untuk screening awal kandidat dalam upaya meningkatkan efisiensi rekrutmen. Sistem ini dirancang untuk mengurangi bias manusia dalam proses seleksi awal. Namun, audit internal yang dilakukan setelah dua tahun implementasi menunjukkan bahwa sistem tersebut secara tidak sengaja mendiskriminasi kandidat dari universitas tertentu dan menunjukkan bias terhadap kandidat dengan nama yang diasosiasikan dengan kelompok etnis minoritas.

Bank tersebut kemudian melakukan redesign sistem dengan melibatkan diverse team dalam pengembangan algoritma dan mengimplementasikan regular bias testing. Hasilnya menunjukkan peningkatan diversity dalam kandidat yang lolos screening awal, meskipun membutuhkan investasi tambahan dalam pengembangan dan maintenance sistem.

c. Program Digital Skills untuk Penyandang Disabilitas

Sebuah NGO internasional mengimplementasikan program pelatihan digital skills khusus untuk penyandang disabilitas di beberapa negara Asia Tenggara. Program ini mencakup pelatihan basic computer skills, digital marketing, dan programming fundamentals dengan menggunakan teknologi assistive yang disesuaikan dengan jenis disabilitas peserta.

Hasil program menunjukkan bahwa 80% peserta berhasil mendapatkan pekerjaan atau meningkatkan pendapatan dalam 6 bulan setelah menyelesaikan program. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah sustaining support dan akses terhadap teknologi assistive yang membutuhkan biaya maintenance yang tinggi. Program ini juga mengungkap pentingnya tidak hanya memberikan training, tetapi juga advocacy kepada employer untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

5. Strategi Mitigasi dan Rekomendasi

a. Pengembangan Kebijakan Inklusif

Pemerintah dan organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang secara proaktif mengatasi kesenjangan digital dan memastikan bahwa digitalisasi tidak meninggalkan kelompok rentan.

Kebijakan ini harus mencakup investasi dalam infrastruktur digital, program literasi digital, dan insentif bagi perusahaan yang mengimplementasikan praktik rekrutmen dan employment yang inklusif.

Regulasi terkait AI dan algoritma dalam rekrutmen juga perlu dikembangkan untuk mencegah discriminatory practices. Kebijakan ini harus mencakup transparansi algoritma, regular auditing, dan accountability mechanisms untuk memastikan bahwa teknologi digunakan secara adil dan tidak bias.

b. Investasi dalam Digital Literacy dan Reskilling

Investasi dalam program pelatihan digital literacy dan reskilling menjadi kunci untuk memastikan bahwa semua kelompok masyarakat dapat mengambil manfaat dari digitalisasi. Program ini harus dirancang dengan mempertimbangkan keberagaman peserta, termasuk accessibility untuk penyandang disabilitas, fleksibilitas untuk ibu bekerja, dan cultural sensitivity untuk kelompok minoritas.

Partnership antara pemerintah, sektor swasta, dan organisasi masyarakat sipil dapat menciptakan program yang lebih comprehensive dan sustainable. Perusahaan teknologi dapat berkontribusi melalui CSR programs, sementara pemerintah dapat menyediakan infrastruktur dan regulatory support.

c. Pengembangan Teknologi yang Accessible by Design

Pengembangan teknologi harus mengadopsi prinsip universal design yang memastikan aksesibilitas dari tahap desain awal. Hal ini mencakup pengembangan interface yang user-friendly untuk berbagai tingkat digital literacy, kompatibilitas dengan assistive technology, dan fleksibilitas dalam cara penggunaan.

Perusahaan teknologi perlu melibatkan diverse user groups dalam proses pengembangan produk untuk memastikan bahwa teknologi yang dikembangkan dapat diakses dan digunakan oleh semua kelompok masyarakat. Investment dalam accessibility testing dan user experience research untuk diverse populations menjadi essential.

## DAFTAR PUSTAKA

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), 3-30.
- Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3-30.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). The University of Chicago Press.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Drucker, P. F. (1999). *Management Challenges for the 21st Century*. HarperBusiness.
- Florida, R. (2002). *The Rise of the Creative Class*. Basic Books.
- Hamel, G., & Prahalad, C. K. (1994). *Competing for the Future*. Harvard Business School Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>
- <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>
- Marquardt, M. J. (2011). *Building the Learning Organization: Achieving Strategic Advantage through a Commitment to Learning*. Nicholas Brealey Publishing.
- OECD. (2021). *Skills Outlook 2021: Learning for Life*. OECD Publishing.
- Rifkin, J. (2014). *The Zero Marginal Cost Society: The Internet of Things, the Collaborative Commons, and the Eclipse of Capitalism*. Palgrave Macmillan.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2008). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. Society for Human Resource Management.
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. Retrieved from
- Ananta, A., & Soekarni, M. (2015). *The Indonesian Human Capital: Policy Challenges and Strategies*. Jakarta: Indonesian Institute of Sciences Press.
- Dastin, J. (2018). Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. Reuters. Retrieved from <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G>
- Hadiz, V. R. (2016). *Islamic Populism in Indonesia and the Middle East*. Cambridge: Cambridge University Press.
- International Labour Organization. (2020). *Indonesia Decent Work Country Programme 2018-2021: Mid-term Review*. Jakarta: ILO Country Office for Indonesia and Timor-Leste.
- International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. ILO Publications.
- Jarrahi, M. H. (2018). Artificial intelligence and the future of work: Human-AI symbiosis in organizational decision making. *Business Horizons*, 61(4), 577-586.
- Kässi, O., & Lehdonvirta, V. (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological Forecasting and Social Change*, 137, 241-248.

- Manning, C., & Roesad, K. (2020). *The Political Economy of Labour Market Policy in Indonesia: Historical Perspectives and Contemporary Challenges*. Singapore: ISEAS Publishing.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2020). *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Selviani, S. (2023). Literasi Ekonomi Dalam Pandangan Filsuf Adam Smith Dan Kontribusinya Terhadap Pendidikan. *Jurnal Riset Rumpun Agama dan Filsafat*, 2(1), 226-239.
- Serikat Pekerja Indonesia. (2019). *Evaluasi Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan di Era Reformasi*. Jakarta: SPI Press.
- Suryahadi, A., & Sumarto, S. (2018). *Labor Market Flexibility and Employment Dynamics in Indonesia*. Jakarta: SMERU Research Institute.
- World Bank. (2021). *Indonesia Economic Prospects: Boosting the Recovery*. Washington DC: World Bank Group.
- Andiansyah, F. (2021). Konsep Pembagian Kerja Ibnu Khaldun dalam Kitab Muqaddimah dan Relevansinya pada Konsep Pembagian Kerja Modern. *Ekonomi Bisnis*, 27(1), 458-470.
- Kamajaya, A. P. A., & Edgar, A. C. (2024). Peran Imigrasi dalam Perkembangan Migrasi di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1077-1086.
- Taufiq, M., Melidiana, M., Sasmita, J. E., Bintani, L. L., Malik, A., & Delvi, N. P. (2025). Tinjauan Ketimpangan Distribusi Pendapatan Dalam Perspektif Ekonomi Klasik Dan Islam Pada Ekonomi Modern. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 143-157.
- Mauliza, R. A., Veronica, I. D. E., & Yasin, M. (2023). Pendekatan Historis dan Pragmatis Industri dan IKM di Kota Gresik. *Student Research Journal*, 1(3), 325-336.
- Setiawan, D. (2024). *PANDANGAN EKONOMI DAVID RICARDO*. Setiawan Publisher.
- Muhtadi, R., Luthfi, F., Rukmana, A. Y., Hamilunniám, M., Nugroho, L., & Sunjoto, A. R. (2023). Menelusuri Jejak Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam.

- Zaenudin, I., & Riyan, A. B. (2024). Perkembangan Kecerdasan Buatan (AI) Dan Dampaknya Pada Dunia Teknologi. *Jurnal Informatika Utama*, 2(2), 128-153.
- Hartoyo, S., Hidayah, N., & Wahyuni, F. (2023). Perspektif Histories Bimbingan Dan Konseling Global, Indonesia, Post Modern dan Revolusi 4.0. *PD ABKIN JATIM Open Journal System*, 3(2), 133-147.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2020-2022). *Indikator Sosial Ekonomi Indonesia*.
- Desriandy, F. (2021). *Unit Usaha Dayah Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Dalam Perspektif Maqasid Syari'ah (Studi Pada Dayah Modern Darul Ulum Kota Banda Aceh) (Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY)*
- Dewey, J. (1938). *Experience and Education*. New York: Macmillan.
- Ki Hadjar Dewantara. (2004). *Pemikiran, Konsepsi, Keteladanan, Sikap Merdeka*. Yogyakarta: Majelis Luhur Persatuan Tamansiswa.
- LinkedIn. (2020). *The Most In-Demand Soft Skills*.
- OECD. (2021). *Skills Outlook 2021: Learning for Life*. OECD Publishing.
- Schleicher, A. (2018). *World Class: How to Build a 21st-Century School System*. OECD Publishing.
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. Geneva: World Economic Forum.
- Widagdhaprasana, M., & Dahana, A. S. B. (2024). Transformasi Model Bisnis Media Di Era Digital: Dari Konvergensi ke Digitalisasi. *Jurnal Ilmu Komunikasi (J-IKA)*, 11(2), 57-66.
- Putera, A. S. (2022). Model Bisnis Media Online Nytimes. Com. *KAREBA: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1-18.
- Wijayanto, A. (2015). Kearifan lokal (Local wisdom) dalam praktik bisnis di Indonesia. In *Forum* (Vol. 40, No. 2, pp. 6-11). Faculty of Social and Political Sciences Diponegoro University.
- Selsa, D. W. (2024). Manfaat dan Tantangan E-commerce Dalam Ekonomi Digital di Bidang Bisnis. In *Seminar Nasional Prosiding Ilmu Manajemen Kewirausahaan dan Bisnis* (Vol. 1, No. 1, pp. 42-50).

- Nugroho, A. P., Norvadewi, N., Wulansari, M., Akbarina, F., & Yusuf, M. (2023). Digital Entrepreneurship Strategy In Online Business Companies In West Java. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(2), 01-12.
- Muzahid Akbar Hayat, R. D. (2024). Pengembangan kearifan lokal dan budaya tradisional kabupaten tanah bumbu: studi kasus implementasi model komunikasi pembangunanpartisipatif. *Jurnal ilmiah ilmu komunikasi*, vol.5, No. 2.
- Widagdhaprasana, M., & Dahana, A. S. B. (2024). Transformasi Model Bisnis Media Di Era Digital: Dari Konvergensi ke Digitalisasi. *Jurnal Ilmu Komunikasi (J-IKA)*, 11(2), 57-66.
- Putera, A. S. (2022). Model Bisnis Media Online Nytimes. Com. *KAREBA: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1-18.
- Wijayanto, A. (2015). Kearifan lokal (Local wisdom) dalam praktik bisnis di Indonesia. In *Forum* (Vol. 40, No. 2, pp. 6-11). Faculty of Social and Political Sciences Diponegoro University.
- Selsa, D. W. (2024). Manfaat dan Tantangan E-commerce Dalam Ekonomi Digital di Bidang Bisnis. In *Seminar Nasional Prosiding Ilmu Manajemen Kewirausahaan dan Bisnis* (Vol. 1, No. 1, pp. 42-50).
- Nugroho, A. P., Norvadewi, N., Wulansari, M., Akbarina, F., & Yusuf, M. (2023). Digital Entrepreneurship Strategy In Online Business Companies In West Java. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(2), 01-12.
- Darmawan, A. (2017). Utilization of Local Wisdom in Village Information System Development. *Journal of Information Systems*, 3(2), 87-102.
- Haryanto, R. (2019). Integration of Local Wisdom in the Development of Health Information Systems in Rural Areas. *Journal of Information Technology*, 15(2), 119-134.
- Indriyanto, Y., & Purnomo, A. (2015). Utilization of Local Wisdom in the Development of Tourism Information Systems. *Journal of Information Systems*, 1(2), 103-118.
- Fachrurazi, F. (2024). Pengaruh Penerapan Digital Entrepreneurship pada Pelaku UMKM Terhadap Peningkatan Penjualan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(3), 908-919.

- Nasri, B. S. (2024). Pengaruh Literasi Digital dan Penggunaan E-Commerce terhadap Minat Berwirausaha Digital pada Generasi Z. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), 305-316.
- Aziz, M. R., & Veri, J. (2024). PENGARUH START-UP TERHADAP EKOSISTEM KEWIRAUSAHAAN. *JURNAL ILMU MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN (JIMK)*, 5(2), 484-490.
- Sudaryat, S., Sukarsa, D. E., & Ramli, A. M. (2020). Perlindungan kekayaan intelektual karya kreatif dan inovatif bisnis startup di indonesia dalam era industri 4.0 dan society 5.0. *ACTA DIURNAL Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan*, 4(1), 68-82.

## PROFIL PENULIS



Nama Lengkap : Bahrul Ulum, M.Pd.  
Tempat Tanggal Lahir : Sungai Jawa-02-02-1994  
Alamat : Dusun Sungai Jawa  
Pekerjaan : Dosen  
No HP : 085751761113  
Email : bahrulkhaan@gmail.com



Nama Lengkap : M. Wawan Gunawan, SE., ME.  
Tempat Tanggal Lahir : Ella Hilir, 18 Juni 1995  
Alamat : Jl Perdamaian, Kubu Raya, Kalbar.  
Pekerjaan : Dosen IAIN Pontianak  
No HP : 089671454321  
Email : wgunawan305@gmail.com



Nama Lengkap :Nurhayati  
Tempat Tanggal Lahir : Sungai Dungun 14-06-2004  
Alamat : Sungai Dungun  
Pekerjaan : Mahasiswa IAIN Pontianak  
No HP : 085933051259  
Email : nurhayatimpw3@gmail.com



Nama Lengkap: Riskiyah Amiliyah  
Tempat Tanggal Lahir: Tanjung saleh, 12-08-2005  
Alamat: Tanjung saleh  
Pekerjaan: Mahasiswa IAIN Pontianak  
No. Hp: 087818245570  
Email: kikikiki57163@gmail.com.



Nama Lengkap: Nabila Aulia  
Tempat Tanggal Lahir: Pontianak, 19-02-2005  
Alamat: Jl. Tanjung Harapan  
Pekerjaan: Mahasiswa IAIN Pontianak  
No. Hp: 085754113866  
Email: nabilaaulia5475@gmail.com



Nama Lengkap : Disi  
Tempat Tanggal Lahir : Pontianak, 26-07-2005  
Alamat : Jl. Sui Jawi Gg. Gunung Sahari  
Pekerjaan : Mahasiswa IAIN Pontianak  
No HP : 081930844482  
Email : dissi26jul@gmail.com



Nama Lengkap : Cantika Taurina Putri  
Tempat Tanggal Lahir : Sungai Dungun 22-12-2003  
Alamat : Jawa timur kab.Pacitan  
Pekerjaan : Mahasiswa IAIN Pontianak  
No HP : 082334078102  
Email : cntkaputri404@gmail.com



Nama Lengkap :Yennyta Affadza  
Tempat Tanggal Lahir : Jungkat 05-01-2005  
Alamat : Wajok Hilir  
Pekerjaan : Mahasiswa IAIN Pontianak  
No HP : 0895327394412  
Email : affadzayennyta@gmail.com



Nama : Nabila  
Tempat Tanggal Lahir : Sungai Enau 01 06 2005  
Alamat : Dusun Saga  
Status : Mahasiswa IAIN Pontianak  
No HP : 085787168254  
Email : nabilapuspitasari5566@gmail.com