

SUMBER DAYA MANUSIA BERKUALITAS UNTUK PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN



STRATEGI, KEBIJAKAN, DAN IMPLEMENTASI

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., Badriyah, Monica Vika, Andini Putri,
Muhammad Ihsan Anshary, Wiamatus Zehro, Muhammad Rifki,
Mohammad Ramadhan, Muhammad Yusuf AL Ghibran.

SUMBER DAYA MANUSIA BERKUALITAS UNTUK PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN

STRATEGI, KEBIJAKAN, DAN IMPLEMENTASI



**SUMBER DAYA MANUSIA BERKUALITAS UNTUK
PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN
Strategi, Kebijakan, dan Implementasi**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
All Rights Reserved

Penulis:

Bahrul Ulum, M.Pd., Badriyah, Monica Vika, Andini Putri,
Muhammad Ihsan Anshary, Wiamatus Zehro, Muhammad Rifki,
Mohammad Ramadhan, Muhammad Yusuf AL Ghibran.

Editor:

Firman, S.E., M.E.

Layouter:

Subkhan, S.Hum.

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

Cetakan pertama, Oktober 2025

ISBN 978-634-7129-87-1

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

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb...

Puji syukur kehadiran Allah Swt karena telah memberikan kesempatan pada kami untuk menyelesaikan makalah ini. Atas rahmat dan hidayah-Nya lah kami dapat menyelesaikan Buku yang berjudul “Sumber Daya Manusia Berkualitas untuk Pembangunan Berkelanjutan: Strategi, Kebijakan, dan Implementasi” tepat waktu. Buku “Sumber Daya Manusia Berkualitas untuk Pembangunan Berkelanjutan: Strategi, Kebijakan, dan Implementasi” disusun guna memenuhi tugas dosen pada mata kuliah Ekonomi SDM di IAIN PONTIANAK.

Kami mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Bapak Bahrul Ulum, M.Pd. selaku dosen Ekonomi SDM. Karena telah memberikan pengetahuan dan wawasan tentang Ekonomi SDM. Penulis juga mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu proses penyusunan Buku ini.

Pontianak, 15 Juni 2025

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|----|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | ii |
| BAB 1 | |
| PARADIGMA PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN DAN PERAN SDM | |
| A. Konsep Pembangunan Berkelanjutan | 1 |
| B. Pilar Pembangunan Berkelanjutan: Ekonomi, Sosial, dan Lingkungan | 4 |
| C. Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai Subjek dan Objek Pembangunan | 7 |
| D. Indikator Pembangunan Berkelanjutan yang Berbasis Sumber Daya Manusia (SDM)..... | 10 |
| E. Tantangan Global terhadap Pembangunan Berkelanjutan | 15 |
| F. Studi Kasus: Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGS) dan Peran Sumber Daya Manusia (SDM) | 19 |
| BAB 2 | |
| KUALITAS SDM DALAM PERSPEKTIF EKONOMI PEMBANGUNAN | |
| A. Pengertian dan Dimensi Kualitas SDM | 24 |
| B. Teori Ekonomi Human Capital | 29 |
| C. Hubungan antara Kualitas SDM dan Produktivitas | 35 |
| D. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pertumbuhan Ekonomi Inklusif | 40 |
| E. Kualitas SDM dan Daya Saing Nasional | 44 |
| F. Studi Kasus: Perbandingan Indeks Daya Saing Nasional | 47 |
| BAB 3 | |
| PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SEBAGAI FONDASI SDM BERKUALITAS | |
| A. Sistem Pendidikan Nasional dan Tantangannya..... | 54 |
| B. Link and Match antara Pendidikan dan Dunia Kerja | 58 |
| C. Pelatihan Vokasi dan Kejuruan..... | 62 |
| D. Pelatihan Kerja dan Peningkatan Kompetensi..... | 71 |

| | |
|---|------------|
| E. Literasi, Numerasi, dan Kecakapan Hidup..... | 76 |
| F. Studi Kasus: Pendidikan Inklusif Berbasis SDG 4..... | 80 |
| BAB 4 | |
| KESEHATAN, GIZI, DAN PRODUKTIVITAS SDM | 85 |
| A. Hubungan antara Kesehatan dan Kinerja Tenaga Kerja..... | 85 |
| B. Gizi, Tumbuh Kembang, dan Daya Saing Jangka Panjang | 86 |
| C. Sistem Kesehatan Nasional yang Mendukung SDM | 87 |
| D. Kesehatan Mental dan Produktivitas | 89 |
| E. Investasi di Bidang Kesehatan dan Efek Ekonomi..... | 90 |
| F. Studi Kasus: Program Gizi Balita untuk Bonus Demografi | 91 |
| BAB 5 | |
| DEMOGRAFI, BONUS DEMOGRAFI, DAN | |
| PEMBANGUNAN SDM..... | 93 |
| A. Struktur Penduduk dan Dinamika Tenaga Kerja | 93 |
| B. Bonus Demografi: Peluang atau Ancaman | 96 |
| C. Strategi Pengelolaan Bonus Demografi | 98 |
| D. Urbanisasi dan SDM Perkotaan | 105 |
| E. SDM di Daerah Tertinggal dan Terluar..... | 110 |
| F. Studi Kasus: Strategi Indonesia Menghadapi Bonus Demografi | |
| 2045 | 114 |
| BAB 6 | |
| KESETARAAN, INKLUSI, DAN KEADILAN DALAM | |
| PEMBANGUNAN SDM..... | 119 |
| A. Ketimpangan Akses terhadap Pendidikan dan Kesehatan..... | 119 |
| B. Gender dan Partisipasi dalam Dunia Kerja | 124 |
| C. Inklusi Sosial dan Ekonomi | 128 |
| D. Disabilitas dan Akses terhadap Sumber Daya..... | 133 |
| E. Kebijakan Pro-Inklusi dalam Pembangunan Nasional..... | 133 |
| F. Studi Kasus: Pembangunan SDM Inklusif..... | 137 |
| BAB 7 | |
| SDM DAN KETAHANAN EKONOMI BERKELANJUTAN | 143 |
| A. Peran SDM dalam Ekonomi Hijau | 143 |
| B. Kewirausahaan Sosial dan Ekonomi Lokal | 147 |
| C. Transformasi Ekonomi Digital dan SDM | 154 |
| D. Tenaga Kerja Ramah Lingkungan | 158 |

| | |
|--|------------|
| E. SDM dan Ketahanan Pangan..... | 161 |
| F. Studi Kasus: Gredn Jobs dan Pelatihan SDM di Eropa..... | 164 |
| BAB 8 | |
| KEBIJAKAN PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA DI | |
| TINGKAT NASIONAL DAN DAERAH | 168 |
| A. Kebijakan Pemerintah Pusat tentang Peningkatan SDM..... | 170 |
| B. Desentralisasi dan Otonomi Daerah dalam Pendidikan..... | 176 |
| C. Peran Pemerintah Daerah dalam Pelantikan Kerja | 179 |
| D. Kolaborasi Lintas Sektor dan Multi-Aktor | 181 |
| E. Monitoring dan Evaluasi Pembangunan SDM..... | 185 |
| F. Studi Kasus: Sinergi Pemerintah Daerah dan Swasta | 188 |
| BAB 9 | |
| TEKNOLOGI DAN INOVASI UNTUK SDM BERKUALITAS | 193 |
| A. Peran Teknologi dalam Pendidikan dan Pelatihan | 193 |
| B. Pemanfaatan AI dan Big Data dalam Pengembangan SDM..... | 195 |
| C. Transformasi Digital di Dunia Kerja | 198 |
| D. Inovasi Sosial dalam Pemberdayaan SDM | 201 |
| E. Tantangan Etis Keamanan Digital..... | 204 |
| F. Studi Kasus: Digitalisasi Pelatihan SDM | 208 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 212 |
| PROFIL PENULIS | 220 |

BAB 1

PARADIGMA PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN DAN PERAN SDM

Bab ini menguraikan secara komprehensif pembangunan berkelanjutan sebagai sebuah konsep yang memadukan kebutuhan saat ini tanpa mengorbankan kapasitas generasi mendatang, didasari oleh tiga pilar utama: ekonomi, sosial, dan lingkungan yang saling terhubung dan esensial. Dalam konteks ini, Sumber Daya Manusia (SDM) berperan sangat krusial sebagai agen perubahan, inovator, pengambil keputusan yang berkesadaran, serta pelaksana kebijakan dan program keberlanjutan. SDM juga memegang peranan vital dalam meningkatkan kesadaran publik, mengelola sumber daya alam secara bertanggung jawab, dan menggerakkan partisipasi masyarakat. Berbagai tantangan seperti kesenjangan keterampilan dan perubahan pola pikir perlu diatasi, namun ini juga membuka peluang besar untuk penciptaan lapangan kerja hijau dan inovasi. Implementasi Sustainable Development Goals (SDGs) yang menyoroti pentingnya pendidikan berkualitas dan pekerjaan layak merupakan contoh nyata bagaimana pengembangan SDM menjadi inti dari upaya mencapai keberlanjutan global.

A. KONSEP PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN

Pembangunan berkelanjutan adalah sebuah pendekatan yang bertujuan untuk mencapai kemajuan tanpa mengorbankan masa depan. Definisi paling klasik dan sering dikutip berasal dari Brundtland Commission (nama resminya World Commission on Environment and Development - WCED) pada tahun 1987 dalam laporannya yang berjudul *Our Common Future*. Definisi tersebut menyatakan bahwa pembangunan berkelanjutan adalah "pembangunan yang memenuhi kebutuhan generasi sekarang tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri."

Konsep ini tidak muncul begitu saja. Akarnya bisa ditelusuri dari keprihatinan yang meningkat terhadap dampak negatif dari pembangunan ekonomi tradisional, yang seringkali mengabaikan batasan lingkungan

dan kesejahteraan sosial. Pada awalnya, fokus utama adalah pada pertumbuhan ekonomi tanpa batas, yang pada akhirnya menyebabkan degradasi lingkungan, penipisan sumber daya alam, dan kesenjangan sosial yang melebar.

Pada tahun 1970-an, kesadaran akan masalah lingkungan global mulai meningkat, dipicu oleh berbagai bencana ekologis dan publikasi seperti *The Limits to Growth* (1972) oleh Club of Rome. Laporan ini menyoroti keterbatasan planet bumi dalam menopang pertumbuhan eksponensial. Dekade-dekade berikutnya, konferensi-konferensi internasional seperti Konferensi Stockholm (1972) dan Konferensi Rio (1992) semakin memperkuat pemahaman bahwa pembangunan dan lingkungan tidak bisa dipisahkan. Pembangunan berkelanjutan menjadi kerangka kerja untuk mengintegrasikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan demi masa depan yang lebih baik.

1. Dimensi Intergenerasi dan Intragenerasi

Salah satu aspek paling fundamental dari pembangunan berkelanjutan adalah penekanan pada keadilan. Konsep ini mencakup dua dimensi penting yaitu:

- a. Dimensi Intergenerasi adalah inti dari definisi Brundtland. Dimensi ini menekankan tanggung jawab kita terhadap generasi mendatang. Artinya, kita harus memastikan bahwa sumber daya alam dan kualitas lingkungan yang kita nikmati saat ini tetap tersedia dan lestari untuk anak cucu kita. Tindakan pembangunan yang kita lakukan hari ini tidak boleh merampas hak generasi mendatang untuk hidup layak dan memenuhi kebutuhan mereka. Contohnya adalah menjaga kualitas air, tanah, dan udara, serta melestarikan keanekaragaman hayati.
- b. Dimensi Intragenerasi berfokus pada keadilan di antara generasi yang hidup saat ini. Artinya, pembangunan harus memastikan bahwa semua orang, terlepas dari latar belakang sosial, ekonomi, atau geografis, memiliki akses yang setara terhadap sumber daya dan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ini mencakup pengurangan kemiskinan, peningkatan akses terhadap pendidikan dan layanan kesehatan, serta penghapusan diskriminasi. Keadilan intragenerasi menuntut distribusi manfaat pembangunan yang lebih merata dan inklusif.

2. Prinsip-prinsip Utama Pembangunan Berkelanjutan

Untuk mencapai pembangunan berkelanjutan, beberapa prinsip utama menjadi panduan dalam pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan:

- a. Keadilan (Equity) Prinsip ini mencakup keadilan intergenerasi dan intragenerasi, seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya. Ini memastikan bahwa semua individu memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan manfaat dari pembangunan dan bahwa beban lingkungan tidak hanya ditanggung oleh kelompok tertentu.
- b. Efisiensi (Efficiency) Pembangunan berkelanjutan mendorong penggunaan sumber daya yang efisien dan meminimalkan limbah. Ini berarti mencari cara untuk mencapai tujuan pembangunan dengan konsumsi sumber daya seminimal mungkin, baik sumber daya alam maupun finansial. Inovasi teknologi dan praktik ramah lingkungan sangat penting dalam konteks ini.
- c. Partisipasi (Participation) Pembangunan berkelanjutan tidak bisa dicapai tanpa keterlibatan aktif dari semua pemangku kepentingan. Prinsip ini menekankan pentingnya pelibatan masyarakat, pemerintah, sektor swasta, dan organisasi sipil dalam proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi kebijakan pembangunan. Partisipasi yang inklusif memastikan bahwa keputusan yang diambil relevan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- d. Kehati-hatian (Precautionary Principle) Prinsip ini menyatakan bahwa jika ada ancaman kerusakan lingkungan yang serius atau tidak dapat dipulihkan, kurangnya kepastian ilmiah penuh tidak boleh digunakan sebagai alasan untuk menunda tindakan pencegahan yang efektif. Dengan kata lain, lebih baik mengambil tindakan pencegahan daripada menunggu bukti ilmiah yang mutlak dan mungkin sudah terlambat. Contoh penerapannya adalah dalam regulasi penggunaan bahan kimia baru atau pengembangan teknologi yang berpotensi memiliki dampak lingkungan besar.
- e. Integralistik/Holistik (Holistic/Integrated Approach) Prinsip ini mengakui bahwa aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Pembangunan berkelanjutan memerlukan pendekatan yang mempertimbangkan ketiga pilar ini secara simultan, bukan secara terpisah. Solusi yang efektif harus melihat masalah secara komprehensif dan mengintegrasikan berbagai disiplin ilmu serta sekto.

B. PILAR PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN: EKONOMI, SOSIAL, DAN LINGKUNGAN

Pembangunan berkelanjutan adalah sebuah visi komprehensif untuk masa depan yang sejahtera, tidak hanya bagi generasi sekarang tetapi juga bagi generasi mendatang. Konsep ini sering digambarkan bertumpu pada tiga pilar utama yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan: Ekonomi, Sosial, dan Lingkungan. Keseimbangan harmonis di antara ketiganya menjadi kunci untuk mencapai kemajuan yang holistik dan abadi.

1. Pilar Ekonomi: Pertumbuhan Inklusif dan Bertanggung Jawab

Pilar Ekonomi dalam pembangunan berkelanjutan berfokus pada penciptaan sistem ekonomi yang tidak hanya menghasilkan kemakmuran, tetapi juga bersifat inklusif, efisien sumber daya, dan bertanggung jawab secara lingkungan. Ini berarti pertumbuhan ekonomi tidak boleh mengorbankan kelestarian lingkungan atau memperlebar kesenjangan sosial.

Dalam lima tahun terakhir, diskusi seputar pilar ekonomi pembangunan berkelanjutan telah banyak bergeser ke arah:

- a. **Ekonomi Hijau (Green Economy):** Konsep ini semakin relevan, terutama dengan desakan global untuk mengurangi emisi karbon dan beralih ke energi terbarukan. Ekonomi hijau berupaya menciptakan pertumbuhan ekonomi melalui investasi pada sektor-sektor yang rendah karbon, efisien sumber daya, dan inklusif secara sosial. Contohnya termasuk pengembangan energi surya dan angin, pertanian berkelanjutan, dan infrastruktur ramah lingkungan.
- b. **Konsumsi dan Produksi Berkelanjutan (Sustainable Consumption and Production/SCP):** Isu ini menjadi sangat krusial mengingat tekanan terhadap sumber daya alam dan peningkatan jumlah limbah. SCP mendorong perubahan pola pikir dari model ekonomi linear ("ambil, buat, buang") menjadi model sirkular, di mana produk dan material didaur ulang, digunakan kembali, atau diperbaiki sebanyak mungkin. Tren ini terlihat dari meningkatnya permintaan akan produk ramah lingkungan, inisiatif "zero waste", dan investasi pada teknologi daur ulang.
- c. **Inovasi Berkelanjutan:** Inovasi bukan hanya tentang teknologi baru, tetapi juga tentang cara-cara baru dalam berbisnis, mengatur masyarakat, dan memanfaatkan sumber daya. Dalam konteks pembangunan berkelanjutan, inovasi diarahkan untuk mencari

solusi bagi tantangan lingkungan dan sosial, seperti pengembangan material alternatif, aplikasi digital untuk efisiensi energi, atau model bisnis berbagi (sharing economy) yang mengurangi kepemilikan dan meningkatkan pemanfaatan.

2. Pilar Sosial: Keadilan, Kesetaraan, dan Kualitas Hidup

Pilar Sosial menegaskan bahwa pembangunan haruslah berpusat pada keadilan sosial, kesetaraan, inklusivitas, dan peningkatan kualitas hidup bagi semua individu. Pembangunan yang hanya menguntungkan segelintir orang atau kelompok tidak dapat disebut berkelanjutan. Beberapa aspek penting yang menjadi sorotan meliputi:

- a. **Pengentasan Kemiskinan dan Kesenjangan:** Meskipun telah ada kemajuan, kemiskinan dan kesenjangan ekonomi masih menjadi tantangan besar. Pembangunan berkelanjutan berupaya memastikan bahwa pertumbuhan ekonomi dapat diakses oleh semua lapisan masyarakat, dengan program-program yang berfokus pada peningkatan pendapatan, akses terhadap pekerjaan layak, dan jaring pengaman sosial.
- b. **Pendidikan yang Inklusif dan Berkualitas:** Pendidikan adalah fondasi untuk mobilitas sosial dan pengembangan kapasitas individu. Fokus saat ini adalah memastikan akses pendidikan yang merata, relevan dengan kebutuhan masa depan, dan mendorong pemikiran kritis serta kesadaran akan isu-isu berkelanjutan sejak dini.
- c. **Kesehatan dan Kesejahteraan:** Pandemi COVID-19 dalam beberapa tahun terakhir semakin memperjelas pentingnya sistem kesehatan yang kuat dan merata. Pilar sosial menekankan akses terhadap layanan kesehatan yang berkualitas, sanitasi yang layak, dan pola hidup sehat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.
- d. **Kesetaraan Gender:** Pengakuan dan pemberdayaan perempuan dalam semua aspek kehidupan – ekonomi, politik, dan sosial – adalah elemen fundamental dari pembangunan berkelanjutan. Kesetaraan gender bukan hanya hak asasi manusia, tetapi juga pendorong pertumbuhan ekonomi dan inovasi sosial.
- e. **Hak Asasi Manusia dan Inklusivitas:** Pembangunan harus menghormati dan melindungi hak asasi manusia universal. Ini termasuk memastikan bahwa pembangunan tidak menimbulkan pengusuran, diskriminasi, atau pelanggaran hak-hak masyarakat adat dan kelompok rentan lainnya. Inklusivitas berarti memastikan

bahwa setiap suara didengar dan setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan mendapatkan manfaat dari pembangunan.

3. Pilar Lingkungan: Pelestarian Ekosistem dan Sumber Daya Alam

Pilar Lingkungan adalah inti dari pembangunan berkelanjutan, berpusat pada perlindungan dan pelestarian ekosistem bumi, keanekaragaman hayati, dan sumber daya alam yang menjadi penopang kehidupan. Tanpa lingkungan yang sehat, pilar ekonomi dan sosial tidak akan dapat berfungsi. Dalam beberapa tahun terakhir, perhatian global terhadap isu lingkungan semakin meningkat, dengan fokus pada:

- a. Perubahan Iklim dan Mitigasi/Adaptasi: Krisis iklim menjadi ancaman terbesar bagi keberlanjutan. Perhatian besar tertuju pada pengurangan emisi gas rumah kaca (mitigasi) melalui transisi ke energi bersih, efisiensi energi, dan perlindungan hutan. Bersamaan dengan itu, upaya adaptasi terhadap dampak perubahan iklim yang sudah terjadi (misalnya, kenaikan permukaan air laut, cuaca ekstrem) juga menjadi prioritas.
- b. Polusi dan Pengelolaan Limbah: Polusi udara, air, dan tanah terus menjadi masalah serius yang memengaruhi kesehatan manusia dan ekosistem. Fokus saat ini adalah pada regulasi yang lebih ketat, teknologi kontrol polusi, serta pendekatan pengelolaan limbah yang lebih baik, termasuk daur ulang, pengomposan, dan pengurangan limbah di sumbernya.
- c. Deforestasi dan Konservasi Keanekaragaman Hayati: Kehilangan hutan dan keanekaragaman hayati terus berlanjut dengan laju yang mengkhawatirkan, mengancam kestabilan iklim, pasokan air, dan jasa ekosistem lainnya. Upaya konservasi meliputi perlindungan kawasan lindung, reforestasi, dan praktik pertanian berkelanjutan yang tidak merusak hutan.
- d. Pengelolaan Air Bersih dan Sanitasi: Air bersih adalah sumber daya vital yang semakin terancam oleh polusi dan kelangkaan. Pembangunan berkelanjutan menekankan pengelolaan sumber daya air yang bijaksana, termasuk konservasi air, pengolahan limbah air, dan akses yang merata terhadap sanitasi yang layak.

4. Keterkaitan Antar Pilar: Menuju Pembangunan yang Holistik

Ketiga pilar Ekonomi, Sosial, dan Lingkungan bukanlah entitas yang berdiri sendiri, melainkan saling terhubung dan saling mendukung.

Mengabaikan salah satu pilar akan merusak keseluruhan fondasi pembangunan berkelanjutan.

- a. Ekonomi yang merusak lingkungan (misalnya, industri yang mencemari air dan udara) pada akhirnya akan merusak kesehatan masyarakat (pilar sosial) dan menghabiskan sumber daya alam yang penting bagi pertumbuhan ekonomi di masa depan (pilar lingkungan).
- b. Pembangunan sosial tanpa pertimbangan ekonomi (misalnya, program sosial yang tidak berkelanjutan secara finansial) tidak akan dapat dipertahankan. Sebaliknya, ketidakadilan sosial (pilar sosial) dapat menghambat kemajuan ekonomi karena tidak semua orang dapat berpartisipasi penuh.
- c. Kerusakan lingkungan (pilar lingkungan), seperti perubahan iklim atau kelangkaan air, secara langsung berdampak pada mata pencaharian ekonomi (pilar ekonomi) dan kesejahteraan masyarakat (pilar sosial), terutama bagi komunitas yang paling rentan.

Oleh karena itu, mencapai pembangunan yang holistik membutuhkan pendekatan terintegrasi di mana kebijakan ekonomi mempertimbangkan dampak sosial dan lingkungan, program sosial didukung oleh model ekonomi yang berkelanjutan, dan perlindungan lingkungan menjadi prioritas dalam setiap keputusan pembangunan. Keseimbangan ini bukan berarti salah satu pilar harus dikorbankan, melainkan bagaimana ketiganya dapat diperkuat secara simultan untuk menciptakan masa depan yang lebih baik bagi semua.

C. SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) SEBAGAI SUBJEK DAN OBJEK PEMBANGUNAN

Pembangunan, khususnya pembangunan berkelanjutan, tidak dapat dipisahkan dari Sumber Daya Manusia (SDM). SDM adalah fondasi dan tujuan akhir dari setiap upaya pembangunan. Pemahaman yang komprehensif tentang posisi SDM, baik sebagai penggerak (subjek) maupun penerima manfaat (objek) pembangunan, sangat penting untuk merumuskan strategi yang efektif dan inklusif. Sub-bab ini akan menguraikan dualitas peran SDM ini, serta kaitannya dengan modal manusia dan modal sosial, yang semuanya esensial dalam mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan.

1. SDM sebagai Subjek Pembangunan: Agen Perubahan dan Inovasi

Sebagai subjek pembangunan, SDM adalah agen perubahan dan penggerak utama dalam proses pembangunan berkelanjutan. Ini berarti bahwa manusia, dengan segala kapasitasnya, adalah kekuatan pendorong di balik inovasi, adaptasi, dan implementasi solusi untuk tantangan pembangunan. Peran ini ditekankan melalui:

- a. **Pengetahuan dan Keterampilan:** Pengetahuan, baik yang formal maupun informal, serta keterampilan teknis dan non-teknis, menjadi modal dasar bagi individu untuk berkontribusi pada pembangunan. Dalam lima tahun terakhir, pentingnya keterampilan abad ke-21 seperti berpikir kritis, pemecahan masalah kompleks, kreativitas, dan literasi digital semakin diakui. SDM yang memiliki kemampuan ini mampu mengidentifikasi masalah lingkungan, sosial, dan ekonomi, serta merancang solusi yang inovatif dan berkelanjutan.
- b. **Kreativitas dan Inovasi:** Pembangunan berkelanjutan seringkali membutuhkan pendekatan out-of-the-box. SDM yang kreatif dan inovatif mampu menciptakan teknologi baru yang ramah lingkungan, model bisnis sirkular, atau solusi sosial yang inklusif. Konteks pandemi COVID-19 dalam beberapa tahun terakhir semakin memperlihatkan bagaimana inovasi cepat dalam vaksin, teknologi kesehatan digital, dan model kerja fleksibel didorong oleh SDM yang adaptif dan inovatif.
- c. **Peran Pendidikan dan Pelatihan:** Pendidikan berkualitas adalah investasi utama dalam SDM sebagai subjek pembangunan. Pendidikan tidak hanya membekali individu dengan pengetahuan, tetapi juga menumbuhkan kesadaran akan isu-isu keberlanjutan. Pelatihan, baik formal maupun vokasi, meningkatkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja hijau dan ekonomi baru. Tren pendidikan berkelanjutan (Education for Sustainable Development/ESD) semakin mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan ke dalam kurikulum di Indonesia.
- d. **Pemberdayaan dan Partisipasi:** SDM harus diberdayakan untuk mengambil peran aktif dalam pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan pembangunan. Ini mencakup partisipasi masyarakat sipil, kelompok rentan, perempuan, dan pemuda dalam proses perencanaan dan pelaksanaan pembangunan. Pemberdayaan memberikan rasa kepemilikan dan akuntabilitas,

menjadikan pembangunan lebih relevan dan efektif bagi masyarakat.

2. SDM sebagai Objek Pembangunan: Kualitas Hidup dan Kesejahteraan

Selain sebagai penggerak, SDM juga merupakan objek pembangunan. Ini berarti bahwa tujuan akhir dari pembangunan berkelanjutan adalah untuk meningkatkan kualitas hidup, kesejahteraan, dan hak-hak asasi manusia itu sendiri. Pembangunan yang gagal meningkatkan kondisi hidup masyarakat, meskipun mungkin menunjukkan pertumbuhan ekonomi, tidak dapat disebut berkelanjutan. Aspek ini meliputi:

- a. Kesehatan dan Nutrisi: Pembangunan harus memastikan akses yang adil terhadap layanan kesehatan yang berkualitas, sanitasi yang layak, dan nutrisi yang memadai. Populasi yang sehat dan bergizi adalah prasyarat untuk produktivitas dan partisipasi aktif dalam pembangunan. Isu ketahanan pangan dan gizi di tengah perubahan iklim menjadi sangat relevan dalam beberapa tahun terakhir, dengan fokus pada sistem pangan berkelanjutan.
- b. Pendidikan yang Inklusif dan Merata: Sebagai objek, SDM berhak mendapatkan akses pendidikan yang inklusif dan merata dari jenjang paling dasar hingga tinggi. Pendidikan yang berkualitas memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan potensi penuh mereka, meningkatkan mobilitas sosial, dan memutus rantai kemiskinan antargenerasi.
- c. Akses terhadap Layanan Dasar: Ini mencakup akses terhadap air bersih, energi yang terjangkau, perumahan layak, transportasi publik, dan infrastruktur dasar lainnya. Ketersediaan layanan-layanan ini secara langsung memengaruhi kualitas hidup, mengurangi beban hidup, dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan SDM.
- d. Perlindungan Hak Asasi Manusia: Pembangunan berkelanjutan harus melindungi dan mempromosikan hak asasi manusia universal. Ini berarti memastikan tidak ada diskriminasi, memberikan keadilan sosial, dan menjaga martabat setiap individu. Isu-isu seperti hak atas lingkungan yang sehat, hak atas informasi, dan perlindungan kelompok minoritas semakin mengemuka dalam diskusi pembangunan.

3. Modal Manusia dan Modal Sosial: Memperkuat Peran SDM

Konsep SDM sebagai subjek dan objek pembangunan dapat diperdalam melalui lensa Modal Manusia dan Modal Sosial. Keduanya adalah aset tak berwujud yang krusial bagi keberlanjutan.

- a. Modal Manusia (Human Capital): Mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, dan atribut lain yang dimiliki individu yang berkontribusi pada produktivitas dan kesejahteraan. Modal manusia adalah akumulasi investasi dalam pendidikan, pelatihan, kesehatan, dan nutrisi. SDM yang unggul sebagai subjek pembangunan adalah manifestasi dari modal manusia yang tinggi. Misalnya, seorang insinyur yang mampu mengembangkan teknologi energi terbarukan memiliki modal manusia yang tinggi.
- b. Modal Sosial (Social Capital): Merujuk pada jaringan hubungan, norma, kepercayaan, dan nilai-nilai bersama yang memfasilitasi tindakan kolektif dan kerja sama dalam masyarakat. Modal sosial adalah perekat yang memungkinkan SDM (sebagai individu) untuk berkolaborasi secara efektif. Contohnya, kepercayaan antarwarga dalam sebuah komunitas yang memungkinkan mereka bekerja sama dalam pengelolaan sampah berbasis sumber atau mengembangkan koperasi ekonomi lokal.

Modal manusia yang kuat (SDM yang berpengetahuan dan terampil) akan lebih efektif jika didukung oleh modal sosial yang sehat. Jaringan dan kepercayaan memfasilitasi pertukaran pengetahuan, penyebaran inovasi, dan implementasi kebijakan. Sebaliknya, modal sosial yang tinggi dapat mendorong investasi pada modal manusia, misalnya melalui inisiatif pendidikan berbasis komunitas. Dalam konteks pembangunan berkelanjutan, sinergi antara modal manusia dan modal sosial sangat penting untuk mengatasi tantangan kompleks yang membutuhkan kolaborasi lintas sektor dan aktor.

D. INDIKATOR PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN YANG BERBASIS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Pembangunan berkelanjutan adalah sebuah perjalanan panjang yang membutuhkan pemantauan dan evaluasi yang cermat untuk memastikan progres yang tepat sasaran. Dalam konteks ini, indikator memegang peran krusial. Terlebih lagi, dengan posisi SDM sebagai subjek sekaligus objek pembangunan, pengukuran kemajuan yang berpusat pada manusia menjadi esensial. Sub-bab ini akan menguraikan mengapa indikator itu penting, memberikan contoh indikator kualitatif

dan kuantitatif yang berfokus pada SDM, serta menjelaskan keterkaitannya dengan kerangka kerja global Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs).

1. Mengapa Indikator Penting: Pemantauan, Evaluasi, dan Pengambilan Keputusan

Indikator adalah alat ukur yang dirancang untuk memberikan informasi yang ringkas dan relevan tentang kondisi, kinerja, atau perubahan suatu fenomena dari waktu ke waktu. Dalam konteks pembangunan berkelanjutan, khususnya yang berbasis SDM, indikator memiliki beberapa fungsi vital:

- a. **Pemantauan Kemajuan:** Indikator memungkinkan kita untuk melacak apakah suatu program atau kebijakan bergerak ke arah yang benar. Dengan memantau indikator seperti angka partisipasi sekolah atau angka kematian ibu, pemerintah dan pemangku kepentingan dapat melihat apakah upaya yang dilakukan telah membuahkan hasil atau masih perlu diintensifkan. Ini memberikan gambaran real-time tentang kondisi SDM.
- b. **Evaluasi Efektivitas:** Setelah suatu periode tertentu, indikator digunakan untuk mengevaluasi efektivitas intervensi pembangunan. Misalnya, apakah investasi dalam pelatihan keterampilan tertentu benar-benar meningkatkan tingkat serapan tenaga kerja, atau apakah program sanitasi telah mengurangi angka penyakit berbasis air. Evaluasi berbasis indikator memberikan bukti empiris mengenai dampak dan efisiensi.
- c. **Pengambilan Keputusan Berbasis Bukti:** Data yang dihasilkan dari indikator adalah dasar bagi pengambilan keputusan yang lebih baik dan terinformasi. Ketika suatu indikator menunjukkan tren negatif atau stagnasi, pembuat kebijakan dapat mengidentifikasi masalah, meninjau strategi, dan mengalokasikan sumber daya secara lebih efisien. Sebaliknya, indikator positif dapat memvalidasi keberhasilan program dan mendorong replikasi. Dalam 5 tahun terakhir, penekanan pada data driven policy-making semakin kuat, didukung oleh ketersediaan data yang lebih baik dan analisis yang lebih canggih.
- d. **Akuntabilitas dan Transparansi:** Indikator meningkatkan akuntabilitas bagi pemerintah dan lembaga pelaksana kepada publik. Dengan mempublikasikan data indikator, masyarakat dapat memantau kinerja pemerintah dan menuntut pertanggungjawaban.

Ini juga mendorong transparansi dalam penggunaan anggaran dan pelaksanaan program.

- e. Mobilisasi Sumber Daya: Indikator yang menunjukkan tantangan signifikan dapat membantu dalam memobilisasi dukungan, baik dari pemerintah, sektor swasta, maupun mitra pembangunan internasional, untuk mengatasi masalah-masalah prioritas yang berkaitan dengan SDM.

Singkatnya, tanpa indikator yang tepat, upaya pembangunan akan seperti berjalan di tempat tanpa peta, tanpa mengetahui di mana posisi saat ini dan seberapa jauh lagi perjalanan yang harus ditempuh.

2. Contoh Indikator Kualitatif dan Kuantitatif Berbasis SDM

Indikator pembangunan berkelanjutan yang berbasis SDM dapat bervariasi dari yang bersifat kuantitatif (terukur dengan angka) hingga kualitatif (menggambarkan persepsi atau kualitas). Keduanya saling melengkapi untuk memberikan gambaran yang utuh.

a. Pendidikan

Kuantitatif:Angka Partisipasi Sekolah (APS): Persentase penduduk pada kelompok usia sekolah tertentu yang sedang bersekolah, mencerminkan akses.

Tingkat Melek Huruf Dewasa: Persentase penduduk berusia 15 tahun ke atas yang dapat membaca dan menulis, mencerminkan basic literacy.

Rasio Murid-Guru: Mengukur ketersediaan pengajar.**Persentase Anggaran Pendidikan terhadap PDB:** Mengukur komitmen investasi.

Kualitatif: Kualitas Pendidikan: Persepsi guru dan siswa tentang relevansi kurikulum, metode pengajaran inovatif (misalnya yang mengintegrasikan ESD), dan ketersediaan fasilitas yang mendukung pembelajaran.

Tingkat Kepuasan Orang Tua/Masyarakat terhadap Lulusan: Mengukur output pendidikan yang relevan dengan kebutuhan pasar dan sosial.**Indeks Kesenjangan Pendidikan antar Kelompok (Gender, Disabilitas, Wilayah):** Menjelaskan dimensi keadilan dan inklusivitas.

b. Kesehatan

Kuantitatif:Angka Harapan Hidup saat Lahir: Jumlah tahun rata-rata seseorang diperkirakan akan hidup, mencerminkan kualitas kesehatan secara umum.Angka Kematian Ibu (AKI) dan Angka Kematian Bayi/Anak (AKABA): Indikator sensitif terhadap kualitas layanan kesehatan dasar dan nutrisi.Persentase Penduduk dengan Akses Layanan Kesehatan Dasar:

Mengukur cakupan layanan.Cakupan Imunisasi Lengkap: Menunjukkan upaya pencegahan penyakit.

Kualitatif:Persepsi Masyarakat tentang Kualitas Layanan Kesehatan: Pengalaman pasien, waktu tunggu, keramahan tenaga medis.

Tingkat Kesadaran Masyarakat tentang Hidup Sehat dan Higienis: Perubahan perilaku terkait sanitasi, gizi seimbang.Ketersediaan dan Kualitas Fasilitas Kesehatan di Daerah Terpencil: Mengukur pemerataan akses.

c. Kesejahteraan

Kuantitatif:Tingkat Kemiskinan (berdasarkan garis kemiskinan nasional/internasional): Persentase penduduk di bawah garis kemiskinan. Gini Ratio/Indeks Kesenjangan Pendapatan: Mengukur ketidakmerataan distribusi pendapatan. Persentase Rumah Tangga dengan Akses Air Bersih dan Sanitasi Layak: Mengukur pemenuhan kebutuhan dasar. Indeks Pembangunan Manusia (IPM): Komposit dari indikator kesehatan, pendidikan, dan standar hidup. **Kualitatif:** Tingkat Kepuasan Hidup/Kebahagiaan Masyarakat: Melalui survei persepsi. Perasaan Aman dan Nyaman di Lingkungan Tempat Tinggal: Mencerminkan kondisi sosial dan keamanan. Ketersediaan Jaring Pengaman Sosial dan Efektivitasnya: Seberapa baik program bantuan sosial menjangkau yang membutuhkan.

d. Partisipasi:

Kuantitatif: Tingkat Partisipasi Pemilihan Umum (nasional dan lokal): Mencerminkan keterlibatan dalam proses politik formal.

Jumlah Organisasi Masyarakat Sipil (OMS) yang Aktif: Mengukur keberadaan ruang partisipasi.

Persentase Perempuan dalam Jabatan Publik/Pengambilan Keputusan: Mengukur inklusivitas gender.

Kualitatif: Kualitas Partisipasi Masyarakat dalam Proses Perencanaan Pembangunan (Musrenbang): Sejauh mana masukan diakomodasi, adanya ruang dialog yang tulus.

Tingkat Kepercayaan Masyarakat terhadap Institusi Pemerintah dan Lembaga Sosial: Mencerminkan modal sosial.

Adanya Mekanisme Pengaduan Publik yang Efektif: Mengukur saluran bagi suara masyarakat.

e. Kapasitas Inovasi:

Kuantitatif: Jumlah Paten yang Terdaftar (nasional dan internasional): Indikator output inovasi formal.

Investasi Riset dan Pengembangan (R&D) sebagai Persentase PDB: Mengukur komitmen terhadap inovasi.

Jumlah Publikasi Ilmiah dalam Jurnal Internasional/Nasional Terkemuka: Mengukur aktivitas penelitian.

Jumlah Perusahaan Rintisan (Startup) Berbasis Teknologi/Lingkungan: Indikator ekosistem inovasi.

Kualitatif:

Persepsi Kemudahan untuk Berinovasi (lingkungan regulasi, akses dana): Survei terhadap pelaku usaha/akademisi.

Tingkat Kolaborasi antara Akademisi, Industri, dan Pemerintah (Triple Helix): Kualitas ekosistem inovasi.

Ketersediaan dan Akses Inkubator Bisnis/Pusat Inovasi: Fasilitasi bagi inovator.

3. Keterkaitan dengan SDG Indicators (Indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Global)

Indikator berbasis SDM yang telah disebutkan di atas sangat selaras, bahkan merupakan bagian integral, dari kerangka kerja global Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDGs) yang ditetapkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa. SDGs, yang diluncurkan pada tahun 2015, memiliki 17 tujuan, 169 target, dan lebih dari 230 indikator global. Banyak di antaranya secara langsung berfokus pada SDM sebagai subjek dan objek pembangunan.

- a. SDG 1 (Tanpa Kemiskinan) dan SDG 2 (Tanpa Kelaparan): Indikator kesejahteraan seperti tingkat kemiskinan dan malnutrisi sangat terkait.

- b. SDG 3 (Kehidupan Sehat dan Sejahtera): Indikator kesehatan (AKI, AKABA, akses layanan kesehatan) adalah inti dari SDG ini.
- c. SDG 4 (Pendidikan Berkualitas): Indikator pendidikan (APS, melek huruf, kualitas pendidikan) secara langsung mengukur kemajuan SDG 4.
- d. SDG 5 (Kesetaraan Gender): Indikator partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan adalah kunci SDG 5.
- e. SDG 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi): Indikator yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja, keterampilan, dan inklusi ekonomi relevan.
- f. SDG 9 (Industri, Inovasi, dan Infrastruktur): Indikator kapasitas inovasi (paten, investasi R&D) adalah inti dari SDG 9.
- g. SDG 10 (Mengurangi Kesenjangan): Indikator kesenjangan pendapatan dan akses layanan dasar sangat relevan.
- h. SDG 16 (Perdamaian, Keadilan, dan Institusi Tangguh): Indikator partisipasi masyarakat dan akuntabilitas pemerintah berkaitan dengan SDG ini.

E. TANTANGAN GLOBAL TERHADAP PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN

Pencapaian pembangunan berkelanjutan adalah sebuah aspirasi universal yang mulia, namun perjalanannya dihadapkan pada serangkaian tantangan kompleks yang bersifat global. Tantangan-tantangan ini saling terkait dan seringkali memperburuk satu sama lain, memerlukan pendekatan holistic dan kerja sama internasional yang kuat. Memahami dimensi dan interkoneksi tantangan ini adalah langkah pertama untuk merumuskan solusi yang efektif.

1. Perubahan Iklim dan Bencana Alam

Perubahan iklim adalah salah satu ancaman terbesar dan paling mendesak bagi pembangunan berkelanjutan, dengan dampak yang semakin terasa dalam lima tahun terakhir. Peningkatan emisi gas rumah kaca dari aktivitas manusia telah menyebabkan pemanasan global, yang manifestasinya terlihat jelas:

- a. Kenaikan Suhu Global: Memicu gelombang panas ekstrem, melelehnya gletser dan lapisan es, serta peningkatan risiko kebakaran hutan.

- b. Kenaikan Permukaan Air Laut: Mengancam kota-kota pesisir dan negara-negara pulau kecil, menyebabkan intrusi air laut ke lahan pertanian dan sumber air bersih.
- c. Frekuensi dan Intensitas Bencana Alam: Perubahan iklim menyebabkan peningkatan kejadian bencana hidrometeorologi seperti banjir, kekeringan berkepanjangan, badai tropis yang lebih kuat, dan tanah longsor. Fenomena El Niño dan La Niña yang ekstrem juga semakin sering terjadi, berdampak besar pada sektor pertanian dan ketahanan pangan.

Dampak-dampak ini secara langsung memengaruhi pilar lingkungan (kerusakan ekosistem), pilar ekonomi (kerugian infrastruktur, penurunan produktivitas pertanian), dan pilar sosial (pengungsian, krisis kesehatan, hilangnya mata pencarian, hingga potensi konflik akibat perebutan sumber daya).

2. Ketimpangan Sosial dan Ekonomi

Meskipun terjadi pertumbuhan ekonomi global, ketimpangan sosial dan ekonomi masih menjadi duri dalam daging pembangunan berkelanjutan. Kesenjangan yang melebar antara "si kaya" dan "si miskin", baik di dalam satu negara maupun antarnegara, menghambat kemajuan:

- a. Kesenjangan Pendapatan dan Kekayaan: Sebagian kecil populasi menguasai sebagian besar kekayaan, sementara mayoritas berjuang untuk memenuhi kebutuhan dasar. Data global dalam beberapa tahun terakhir terus menunjukkan bahwa ketimpangan ini cenderung meningkat di banyak tempat
- b. Akses Terhadap Sumber Daya dan Peluang: Kelompok rentan seringkali memiliki akses terbatas terhadap pendidikan berkualitas, layanan kesehatan, air bersih, sanitasi, dan peluang ekonomi yang layak. Hal ini memperpetakan kemiskinan dan membatasi mobilitas sosial.
- c. Kesenjangan Digital: Pandemi COVID-19 semakin memperjelas adanya kesenjangan digital yang signifikan, di mana akses terhadap teknologi dan internet menjadi penentu utama kesempatan pendidikan dan ekonomi. Ketidaksetaraan ini menghalangi SDM untuk berpartisipasi penuh sebagai subjek pembangunan.

Ketimpangan ini merusak kohesi sosial, memicu ketidakstabilan politik, dan menghambat pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

3. Kelangkaan Sumber Daya Alam

Planet ini memiliki batas kapasitasnya. Penipisan dan degradasi sumber daya alam menjadi tantangan serius yang mengancam keberlangsungan hidup dan pembangunan:

- a. Kelangkaan Air Bersih: Ketersediaan air bersih yang semakin menipis akibat pencemaran, perubahan iklim, dan peningkatan permintaan, mengancam ketahanan pangan dan kesehatan.
- b. Degradasi Lahan Subur: Deforestasi, praktik pertanian yang tidak berkelanjutan, dan urbanisasi menyebabkan hilangnya lahan subur, mengurangi kapasitas produksi pangan.
- c. Penipisan Sumber Daya Energi Fosil: Ketergantungan pada bahan bakar fosil menyebabkan polusi dan emisi gas rumah kaca, sekaligus menghadapi kenyataan penipisan cadangan. Transisi menuju energi terbarukan menjadi keharusan, namun membutuhkan investasi besar dan perubahan infrastruktur.
- d. Kehilangan Keanekaragaman Hayati: Punahnya spesies dan kerusakan ekosistem (hutan, laut, lahan basah) mengurangi jasa ekosistem vital seperti penyerbukan, penyaringan air, dan regulasi iklim, berdampak serius pada kesehatan manusia dan ekonomi.

Tekanan pada sumber daya ini diperparah oleh pola konsumsi dan produksi yang tidak berkelanjutan, seperti yang disoroti dalam konsep ekonomi sirkular yang mencoba mengurangi ketergantungan pada sumber daya primer.

4. Pertumbuhan Penduduk dan Urbanisasi

Pertumbuhan penduduk global, terutama di negara berkembang, dan laju urbanisasi yang pesat menimbulkan tekanan besar pada sumber daya dan infrastruktur:

- a. Tekanan pada Sumber Daya: Lebih banyak penduduk berarti lebih banyak kebutuhan akan makanan, air, energi, dan lahan, mempercepat laju penipisan sumber daya alam jika tidak dikelola secara berkelanjutan.
- b. Tantangan Urbanisasi: Pertumbuhan kota yang tidak terkendali menyebabkan masalah seperti kemacetan, polusi udara dan air, penumpukan sampah, kekurangan perumahan layak, serta

meningkatnya tekanan pada layanan dasar seperti transportasi, sanitasi, dan kesehatan. Hal ini juga dapat memperburuk ketimpangan sosial di perkotaan.

- c. Peningkatan Jejak Karbon: Kota-kota besar seringkali menjadi penyumbang emisi gas rumah kaca yang signifikan karena konsumsi energi dan mobilitas penduduk yang tinggi.
- d. Manajemen kota yang cerdas dan perencanaan keluarga yang terpadu menjadi kunci untuk mengatasi tantangan ini.

5. Konflik dan Migrasi

Konflik bersenjata, ketidakstabilan politik, dan krisis kemanusiaan memiliki dampak yang menghancurkan terhadap pembangunan berkelanjutan, memaksa jutaan orang untuk bermigrasi:

- a. Rusaknya Infrastruktur dan Ekonomi: Konflik merusak infrastruktur fisik, mengganggu aktivitas ekonomi, dan menghancurkan modal manusia melalui cedera, kematian, dan trauma.
- b. Krisis Pengungsian dan Migrasi Paksa: Jutaan orang terpaksa meninggalkan rumah mereka, menjadi pengungsi internal atau mencari suaka di negara lain. Ini menciptakan tekanan pada negara-negara tuan rumah dan seringkali menyebabkan krisis kemanusiaan, hilangnya kesempatan pendidikan, dan penurunan kesehatan bagi para migran.
- c. Pemicu Ketidakstabilan Regional: Konflik di satu wilayah dapat merambat dan menciptakan ketidakstabilan di wilayah lain, menghambat upaya pembangunan dan kerja sama regional.

Dalam beberapa tahun terakhir, konflik di berbagai belahan dunia (misalnya, di Timur Tengah, Afrika, dan Eropa Timur) telah secara signifikan menghambat kemajuan SDGs, khususnya yang berkaitan dengan pengentasan kemiskinan, pendidikan, dan kesehatan.

6. Tantangan Teknologi dan Digitalisasi

Kemajuan pesat dalam teknologi dan digitalisasi menawarkan peluang besar untuk pembangunan berkelanjutan, namun juga membawa risiko dan tantangan baru:

- a. Peluang: Teknologi memungkinkan efisiensi sumber daya (misalnya, smart grids untuk energi), memfasilitasi akses pendidikan (pembelajaran daring), meningkatkan layanan

kehatan (telemedisin), dan mendukung pemantauan lingkungan (satelit dan AI).

- b. Risiko dan Tantangan: Kesenjangan Digital (Digital Divide): Seperti yang telah disebutkan, tidak semua orang memiliki akses atau kemampuan untuk memanfaatkan teknologi, memperburuk ketimpangan,Keamanan Siber dan Privasi Data: Peningkatan ketergantungan pada teknologi menimbulkan risiko keamanan dan pelanggaran privasi,Otomatisasi dan Disrupsi Pasar Tenaga Kerja: Teknologi dapat menggantikan pekerjaan tertentu, menuntut restrukturisasi pasar tenaga kerja dan pengembangan keterampilan baru bagi SDM,Sampah Elektronik (E-Waste): Produksi dan konsumsi perangkat elektronik yang masif menghasilkan limbah berbahaya yang perlu dikelola secara berkelanjutan,Etika dan Tanggung Jawab: Perkembangan AI dan bioteknologi menimbulkan pertanyaan etis yang kompleks yang harus dipertimbangkan dalam kerangka keberlanjutan.

Menghadapi tantangan-tantangan global ini, diperlukan upaya kolaboratif dari semua pemangku kepentingan, mulai dari pemerintah, sektor swasta, masyarakat sipil, hingga individu, untuk memastikan bahwa pembangunan berkelanjutan dapat terwujud bagi semua.

F. STUDI KASUS: TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN (SDGS) DAN PERAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Sub-bab ini akan membawa kita pada implementasi konkret dari konsep pembangunan berkelanjutan melalui Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals - SDGs). Kita akan melihat bagaimana 17 tujuan global ini menjadi kerangka aksi universal, dan yang lebih penting, bagaimana Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran sentral dalam pencapaiannya.

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) adalah serangkaian 17 tujuan global yang disepakati oleh negara-negara anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tahun 2015, sebagai bagian dari Agenda 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan. SDGs merupakan kelanjutan dari Tujuan Pembangunan Milenium (MDGs) dan dirancang untuk mengatasi berbagai tantangan global yang saling terkait, termasuk kemiskinan, kelaparan, ketidaksetaraan, perubahan iklim, degradasi lingkungan, perdamaian, dan keadilan.

Setiap tujuan memiliki target spesifik yang harus dicapai pada tahun 2030, serta indikator untuk mengukur kemajuan. Mengapa SDGs

menjadi agenda universal? Karena isu-isu yang diangkat bersifat global dan memerlukan pendekatan kolaboratif dari semua negara, baik negara maju maupun berkembang. SDGs mengakui bahwa pembangunan ekonomi tidak dapat dipisahkan dari pembangunan sosial dan perlindungan lingkungan. Agenda ini menyerukan kemitraan global yang kuat, menekankan prinsip "tidak meninggalkan siapa pun" (leave no one behind), dan menempatkan manusia sebagai pusat pembangunan.

1. SDG yang Relevan dengan Peran Sumber Daya Manusia

SDM, dalam konteks ini, tidak hanya berarti tenaga kerja, tetapi juga meliputi kapasitas, pengetahuan, keterampilan, kesehatan, dan kesejahteraan individu dalam suatu masyarakat. Peran SDM sangat krusial dalam mencapai sebagian besar SDG, bahkan dalam tujuan yang tampaknya tidak langsung terkait. Mari kita soroti beberapa SDG yang secara menonjol menunjukkan peran sentral SDM:

a. SDG 4: Pendidikan Berkualitas

Tujuan: Memastikan pendidikan yang inklusif dan berkualitas setara serta meningkatkan kesempatan belajar sepanjang hayat bagi semua.

Peran SDM: Pendidikan adalah fondasi pemberdayaan SDM. SDM yang terdidik dan terampil memiliki kapasitas untuk berinovasi, beradaptasi dengan perubahan, dan berkontribusi secara produktif terhadap masyarakat dan ekonomi. Investasi dalam pendidikan berarti investasi dalam masa depan SDM, yang pada gilirannya akan memicu pembangunan berkelanjutan. Guru, dosen, dan tenaga kependidikan adalah SDM kunci dalam mencapai tujuan ini, memastikan kurikulum yang relevan, metode pengajaran yang efektif, dan lingkungan belajar yang mendukung.

b. SDG 3: Kehidupan Sehat dan Sejahtera

Tujuan: Memastikan kehidupan yang sehat dan meningkatkan kesejahteraan bagi semua penduduk di segala usia.

Peran SDM: SDM yang sehat adalah prasyarat untuk produktivitas dan partisipasi aktif dalam pembangunan. Tenaga kesehatan seperti dokter, perawat, bidan, dan ahli gizi adalah garda terdepan dalam mencapai SDG 3. Selain itu, individu yang memiliki pemahaman tentang pentingnya gaya hidup sehat, sanitasi, dan gizi seimbang juga merupakan bagian dari SDM yang berkontribusi. Kebijakan kesehatan yang baik, akses layanan kesehatan yang

merata, dan promosi kesehatan masyarakat sangat bergantung pada kapasitas dan komitmen SDM.

c. SDG 5: Kesetaraan Gender

Tujuan: Mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan.

Peran SDM: Pemberdayaan perempuan adalah kunci pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan. Ketika perempuan memiliki akses yang sama terhadap pendidikan, pekerjaan, partisipasi politik, dan sumber daya, potensi SDM suatu negara akan meningkat secara signifikan. SDM yang memiliki kesadaran gender dan berkomitmen untuk menghapus diskriminasi berperan penting dalam menciptakan masyarakat yang adil. Program-program pelatihan keterampilan, dukungan kepemimpinan perempuan, dan kampanye kesadaran adalah bagian dari upaya SDM untuk mencapai SDG ini.

d. SDG 8: Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi

Tujuan: Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja penuh dan produktif, serta pekerjaan yang layak bagi semua.

Peran SDM: SDM adalah motor penggerak pertumbuhan ekonomi. SDG 8 menyoroti pentingnya menciptakan pekerjaan yang layak, dengan upah yang adil, kondisi kerja yang aman, dan tanpa diskriminasi. Pengembangan keterampilan (skilling dan reskilling) SDM menjadi krusial untuk menghadapi perubahan pasar kerja dan mendukung sektor-sektor ekonomi berkelanjutan. Pelaku usaha, serikat pekerja, pemerintah, dan individu sama-sama berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adil.

e. SDG 16: Perdamaian, Keadilan, dan Kelembagaan yang Kuat

Tujuan: Mengurangi segala bentuk kekerasan, mempromosikan masyarakat yang damai dan inklusif untuk pembangunan berkelanjutan, menyediakan akses keadilan bagi semua, dan membangun institusi yang efektif, akuntabel, dan inklusif di semua tingkatan.

Peran SDM: Pembangunan berkelanjutan hanya dapat terwujud dalam lingkungan yang damai dan stabil, dengan institusi yang kuat dan transparan. SDM yang bekerja di lembaga pemerintahan, hukum, dan keamanan, serta masyarakat sipil, memiliki peran vital

dalam menegakkan keadilan, melawan korupsi, dan membangun kepercayaan publik. Kemampuan SDM dalam negosiasi, mediasi konflik, dan penerapan tata kelola yang baik sangat menentukan keberhasilan SDG ini.

2. Contoh Inisiatif dan Program di Indonesia

Indonesia telah menunjukkan komitmen kuat terhadap pencapaian SDGs, dengan berbagai inisiatif dan program yang menyoroti peran SDM:

Pendidikan (SDG 4): Program Kampus Merdeka oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi merupakan contoh nyata. Program ini bertujuan meningkatkan kualitas SDM melalui pengalaman belajar di luar kampus, magang di industri, atau proyek sosial. Ini membekali mahasiswa dengan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja dan tantangan pembangunan berkelanjutan, serta memperkuat kolaborasi antara pendidikan dan industri.

Kesehatan (SDG 3): Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan telah memperluas akses layanan kesehatan bagi jutaan penduduk Indonesia. Keberhasilan program ini sangat bergantung pada ketersediaan dan kompetensi SDM kesehatan di seluruh fasilitas kesehatan, dari puskesmas hingga rumah sakit, serta kesadaran masyarakat akan pentingnya hidup sehat.

Pekerjaan Layak (SDG 8): Inisiatif seperti Kartu Prakerja menunjukkan peran SDM dalam meningkatkan keterampilan angkatan kerja. Program ini memberikan pelatihan dan insentif bagi pencari kerja atau pekerja yang ingin meningkatkan kompetensinya, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja, termasuk pekerjaan di sektor-sektor hijau yang lebih berkelanjutan.

Kesetaraan Gender (SDG 5): Berbagai organisasi masyarakat sipil dan pemerintah daerah di Indonesia aktif dalam program pemberdayaan ekonomi perempuan, misalnya melalui pelatihan kewirausahaan bagi ibu rumah tangga atau dukungan akses permodalan bagi usaha mikro yang dijalankan perempuan. Ini bertujuan untuk mengurangi kesenjangan gender dalam partisipasi ekonomi dan kepemimpinan.

Tata Kelola (SDG 16): Upaya-upaya peningkatan transparansi dan akuntabilitas di pemerintahan daerah melalui sistem e-governance adalah contoh peran SDM. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kompeten dan berintegritas memegang kunci dalam implementasi sistem ini, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mengurangi praktik korupsi.

Contoh-contoh ini menunjukkan bahwa pencapaian SDGs bukanlah tugas pemerintah semata, melainkan melibatkan seluruh elemen SDM dalam masyarakat – dari individu hingga organisasi, dari akademisi hingga praktisi, semuanya memiliki peran penting dalam mewujudkan masa depan yang berkelanjutan.

BAB 2

KUALITAS SDM DALAM PERSPEKTIF EKONOMI PEMBANGUNAN

A. PENGERTIAN DAN DIMENSI KUALITAS SDM

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Dalam konteks ini, kualitas SDM tidak hanya mencakup aspek pendidikan dan keterampilan, tetapi juga kesehatan, etika berkontribusi pada produktivitas, inovasi, dan daya saing suatu negara di pasar global. Berikut adalah penjelasan mendalam mengenai pengertian dan dimensi kualitas SDM dalam perspektif ekonomi pembangunan.

1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Kualitas atau mutu adalah tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Istilah ini banyak digunakan dalam bisnis, rekayasa, dan manufaktur dalam kaitannya dengan teknik dan konsep untuk memperbaiki kualitas produk atau jasa yang dihasilkan.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja, Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia adalah menyangkut mutu sumber daya manusia, kemampuan, baik kemampuan fisik maupun non fisik. Kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non

fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dan berketerampilan. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non fisik tersebut, maka Upaya yang dilakukan adalah peningkatan pendidikan dan pelatihan.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek fundamental hanya sekedar kemampuan tenaga kerja dalam menciptakan nilai komparatif, tetapi juga mencakup nilai kompetitif, generatif, dan inovatif yang diperoleh melalui pemanfaatan energi tertinggi seperti kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM harus melampaui sekedar kekuatan fisik dan tenaga kasar, melainkan juga kemampuan berpikir dan berinovasi yang tinggi. Selain itu, *Soekidjo Notoatmodjo* menegaskan bahwa kualitas SDM mencakup dua aspek utama, yaitu kualitas fisik yang meliputi kesehatan dan kualitas non-fisik yang mencakup kemampuan bekerja, berpikir, serta keterampilan. Dengan demikian, pembangunan kualitas SDM harus memperhatikan kesehatan jasmani sekaligus pengembangan kemampuan intelektual dan keterampilan praktis. Kualitas SDM juga berkaitan erat dengan produktivitas kerja, yang tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari kualitas dan efisiensi dalam menghasilkan barang dan jasa. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM menjadi salah satu faktor kunci dalam pembangunan ekonomi karena SDM yang berkualitas akan mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, meningkatkan inovasi, dan mendorong pertumbuhan ekonomi berkelanjutan. Upaya meningkatkan kualitas SDM dapat dilakukan melalui program kesehatan dan gizi untuk aspek fisik, serta pendidikan dan pelatihan untuk aspek non-fisik. Selain itu, etos kerja, sikap mental, dan budaya kerja juga menjadi faktor penting yang mendukung kualitas SDM agar mampu bersaing di tingkat global, Dengan demikian, kualitas SDM adalah kombinasi dari kemampuan fisik, intelektual, dan mental yang membentuk kapasitas individu untuk memberikan kontribusi optimal dalam pembangunan ekonomi dan sosial, sehingga menjadi aset strategis bagi kemajuan suatu bangsa. Kualitas SDM dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk berkontribusi secara efektif dalam proses produksi dan pengembangan ekonomi. Hal ini mencakup beberapa aspek penting seperti pendidikan, keterampilan, kesehatan, dan etika kerja.

2. Dimensi Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam pembangunan tidak hanya dilihat dari satu aspek tunggal, melainkan terdiri dari

beberapa dimensi yang saling terkait dan saling melengkapi. Dimensi-dimensi ini menjadi tolok ukur dalam menilai seberapa baik SDM dapat berkontribusi secara optimal dalam proses pembangunan nasional. Secara umum, dimensi kualitas SDM dapat dibagi menjadi beberapa aspek utama, yaitu dimensi fisik, intelektual, mental spiritual, serta aspek profesionalisme dan produktivitas.

a. Dimensi fisik

Dimensi fisik mencakup kondisi kesehatan jasmani dan stamina tenaga kerja. Kualitas fisik yang baik merupakan fondasi utama agar individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Kesehatan yang prima memungkinkan SDM untuk bekerja dengan produktivitas tinggi dan mengurangi risiko gangguan kesehatan yang dapat menghambat proses pembangunan. Oleh karena itu, pembangunan SDM harus memperhatikan aspek kesehatan dan gizi yang memadai sebagai prasyarat utama peningkatan kualitas SDM. Kemenko PMK (2020) menekankan bahwa kesehatan yang baik tidak hanya berkontribusi pada produktivitas individu, tetapi juga pada efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Program-program kesehatan masyarakat, seperti imunisasi, pemeriksaan kesehatan rutin, dan pendidikan gizi, sangat penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja memiliki kondisi fisik yang optimal. Selain itu, stamina yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan daya tahan kerja. Tenaga kerja yang memiliki stamina tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan fisik, seperti fasilitas olahraga, program kebugaran, dan akses ke layanan kesehatan yang berkualitas.

Dan juga kesehatan fisik, kesehatan mental merupakan bagian integral dari dimensi fisik. Stres, kecemasan, dan masalah kesehatan mental lainnya dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental, termasuk program dukungan psikologis dan manajemen stres.

b. Dimensi Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan)

Dimensi intelektual berkaitan dengan penguasaan ilmu pengetahuan, keterampilan teknis, dan kemampuan berpikir kritis serta kreatif. Menurut Sugeng (2002), kualitas SDM adalah

pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Dimensi ini sangat penting dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi yang cepat. Pendidikan dan pelatihan menjadi kunci utama dalam mengembangkan dimensi intelektual ini agar SDM mampu beradaptasi dan bersaing di tingkat nasional maupun internasional. Program pendidikan yang berkualitas, baik formal maupun non-formal, harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja dan perkembangan teknologi. Pelatihan berkelanjutan juga diperlukan untuk memastikan bahwa tenaga kerja selalu memiliki keterampilan yang relevan dan up-to-date.

Selain itu, kemampuan berpikir kritis dan kreatif sangat penting dalam menciptakan solusi inovatif untuk masalah yang dihadapi dalam dunia kerja. SDM yang memiliki kemampuan ini akan lebih mampu berkontribusi dalam pengembangan produk dan layanan baru, serta meningkatkan efisiensi proses kerja. Oleh karena itu, pendidikan harus mendorong pengembangan keterampilan berpikir kritis dan kreatif melalui metode pembelajaran yang interaktif dan berbasis proyek.

Dan dalam era digital dan globalisasi, kemampuan untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat menjadi sangat penting. SDM yang mampu mengembangkan keterampilan baru dan beradaptasi dengan perubahan teknologi akan lebih siap menghadapi tantangan di masa depan. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan di dalam organisasi.

c. Dimensi Mental dan Spiritual

Dimensi ini meliputi sikap, nilai-nilai, motivasi, etika kerja, dan semangat juang yang membentuk karakter dan kepribadian SDM. Danim (1996) menegaskan bahwa mental spiritual sangat penting dalam membangun SDM yang tidak hanya cakap secara teknis tetapi juga memiliki integritas dan tanggung jawab sosial. Sikap mental yang positif dan nilai-nilai moral yang kuat menjadi modal penting dalam menciptakan SDM yang berdaya saing dan berkontribusi bagi kemajuan bangsa secara berkelanjutan. Integritas dalam bekerja menciptakan kepercayaan di antara rekan kerja dan atasan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kolaborasi dan produktivitas. Motivasi yang tinggi dan semangat juang yang kuat juga berkontribusi pada kinerja individu. SDM yang memiliki motivasi intrinsik cenderung lebih

berkomitmen terhadap pekerjaan dan lebih mampu menghadapi tantangan.

Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan mental dan spiritual, seperti program pengembangan diri, pelatihan kepemimpinan, dan kegiatan yang membangun semangat tim. Serta Pengembangan karakter juga merupakan bagian penting dari dimensi mental dan spiritual. Program- program yang fokus pada pengembangan karakter, seperti pelatihan etika dan kepemimpinan, dapat membantu individu untuk mengembangkan sikap yang positif dan bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka.

d. Dimensi Profesionalisme dan Produktivitas

Kualitas SDM juga harus dilihat dari aspek profesionalisme, yaitu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai standar keahlian dan kode etik profesi. Abdullah (1990) dan Acok (1991) menyatakan bahwa kualitas SDM tidak dapat dipisahkan dari kerja profesional yang menghasilkan output berkualitas tinggi. Profesionalisme ini berkaitan erat dengan produktivitas kerja, kreativitas, dan inovasi yang menjadi pendorong utama kemajuan organisasi dan pembangunan nasional. SDM yang profesional tidak hanya menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan dan berinovasi dalam proses kerja. Penting untuk menetapkan standar keahlian dan kode etik yang jelas dalam setiap profesi. Hal ini akan membantu SDM untuk memahami ekspektasi yang diharapkan dari mereka dan mendorong mereka untuk mencapai tingkat profesionalisme yang tinggi. Selain itu, pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan juga diperlukan untuk memastikan bahwa SDM selalu mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang keahlian mereka. Selain itu, Profesionalisme juga mencakup kemampuan untuk berinovasi dan menciptakan solusi baru. SDM yang memiliki kreativitas tinggi akan lebih mampu menghadapi tantangan dan menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas, seperti ruang kerja yang inspiratif dan kesempatan untuk bereksperimen.

e. Dimensi Sosial dan Kultural

Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan SDM dalam berinteraksi sosial, memahami norma dan budaya, serta beradaptasi dengan lingkungan sosial yang dinamis. Hal ini

penting agar SDM dapat bekerja sama secara efektif dalam tim dan komunitas, serta mampu menghadapi perubahan sosial dan ekonomi yang cepat. Pentingnya Kerjasama dan Kolaborasi, kemampuan untuk bekerja sama dalam tim sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. SDM yang mampu berkolaborasi dengan baik akan lebih mampu menyelesaikan tugas-tugas kompleks dan mencapai hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerjasama, seperti program team building dan pelatihan komunikasi. Selain itu, SDM juga harus mampu beradaptasi dengan perubahan sosial dan ekonomi yang cepat. Kemampuan untuk memahami dan menghargai perbedaan budaya serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan sosial akan meningkatkan efektivitas kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

Dan dengan adanya kesadaran Sosial dan Kultural, Kesadaran akan norma dan nilai-nilai sosial serta budaya yang berbeda juga penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. SDM yang memiliki kesadaran sosial yang tinggi akan lebih mampu berkontribusi pada pembangunan masyarakat dan menciptakan hubungan yang baik dengan berbagai pemangku kepentingan.

B. TEORI EKONOMI HUMAN CAPITAL

1. Konsep Dasar Teori

Teori Ekonomi Human Capital merupakan salah satu konsep fundamental dalam ekonomi pembangunan yang menempatkan sumber daya manusia (SDM) sebagai modal utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Human capital atau modal manusia merujuk pada akumulasi pengetahuan, keterampilan, kompetensi, kesehatan, dan karakteristik lain yang dimiliki individu yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja dalam proses produksi ekonomi. Human Capital Theory Human capital secara bahasa tersusun atas dua kata dasar yaitu manusia dan kapital(modal). Kapital diartikan sebagai faktor produksi yang digunakan untuk membuat suatu barang atau jasa tanpa mengonsumsinya selama proses produksi. Berdasarkan definisi kapital tersebut, manusia dalam human capital merupakan suatu bentuk modal seperti halnya mesin dan teknologi. Manusia juga memiliki peran atau tanggung jawab dalam segala aktivitas ekonomi, seperti produksi, konsumsi, dan transaksi. Seiring berkembangnya teori ini, konsep human capital dapat didefinisikan menjadi tiga. Konsep pertama adalah human

capital sebagai aspek individual. Konsep ini menyatakan bahwa modal manusia merupakan suatu kemampuan yang ada pada diri manusia, seperti pengetahuan dan keterampilan. Konsep kedua menyatakan bahwa human capital merupakan pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan melalui berbagai aktifitas pendidikan seperti sekolah, kursus, dan pelatihan. Konsep utama model ini adalah bahwa human capital merupakan sesuatu yang didapatkan melalui akumulasi suatu proses tertentu (Alan dkk, 2008). Konsep ini menganggap human capital tidak berasal dari pengalaman manusia. Konsep ketiga memandang human capital melalui perspektif orientasi produksi. Human capital juga merupakan sebuah investasi yang dilakukan manusia untuk meningkatkan produktivitasnya (Rosen, 1999). Frank & Bemanke (2007) berpendapat bahwa human capital adalah perpaduan antara pendidikan, pengalaman, pelatihan, keterampilan, kebiasaan, kesehatan, energi, dan inisiatif yang memengaruhi produktivitas manusia. Dari perspektif ekonomi, human capital dipandang sebagai investasi strategis yang membutuhkan pengorbanan sumber daya (waktu, biaya pendidikan, pelatihan) saat ini untuk mendapatkan manfaat jangka panjang berupa peningkatan produktivitas dan pendapatan. Investasi ini tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga memberikan dampak positif bagi organisasi dan perekonomian secara keseluruhan.

Sejarah teori human capital bermula dari pemikiran Adam Smith pada abad ke-18 yang menganggap pendidikan dan pelatihan sebagai modal penting. Konsep ini kemudian dikembangkan secara ilmiah oleh Schultz dan Becker pada tahun 1960-an dan 1970-an, serta diperkuat oleh teori pertumbuhan ekonomi endogen yang menempatkan human capital sebagai faktor kunci dalam meningkatkan output dan pertumbuhan ekonomi dan secara ringkas, human capital adalah modal tidak berwujud yang melekat pada individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan atribut lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Konsep ini menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, dan kesehatan merupakan investasi penting yang berkontribusi pada kemajuan ekonomi dan daya saing organisasi maupun negara. Teori human capital juga merupakan pemikiran yang menganggap bahwa manusia merupakan suatu bentuk kapital atau barang modal sebagaimana barang-barang modal lainnya.

Seiring dengan perkembangan teori ini, konsep modal manusia dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

- a. Modal manusia dapat dipandang dalam konteks kapasitas perseorangan. Konsep ini menekankan bahwa setiap individu

memiliki aset berupa kompetensi pribadi, yang mencakup berbagai aspek seperti pemahaman dan keahlian yang melekat pada dirinya.

- b. Modal manusia dapat dipahami sebagai akumulasi kompetensi yang diperoleh melalui jalur pendidikan formal maupun non-formal. Konsep ini menekankan bahwa kapasitas sumber daya manusia terbentuk dari rangkaian proses pembelajaran sistematis seperti pendidikan di sekolah, program pelatihan, serta berbagai bentuk kursus pengembangan diri. Teori ini memandang bahwa pembentukan modal manusia merupakan hasil dari proses pembelajaran terstruktur, bukan sekadar dampak dari pembelajaran alamiah melalui pengalaman pribadi sehari-hari.
- c. Aspek ketiga mengkaji sumber daya manusia dengan menitikberatkan pada aspek produktivitas. Menurut pandangan Romer (1999), sumber daya manusia merupakan komponen krusial dalam mencapai efektivitas ekonomi. Perspektif lain menunjukkan bahwa sumber daya manusia dapat dipandang sebagai bentuk penanaman modal yang diupayakan seseorang untuk meningkatkan kapasitas kinerjanya. Lebih lanjut, Frank dan Bemanke (2007) menguraikan bahwa sumber daya manusia merupakan gabungan berbagai aspek yang mencakup tingkat pendidikan, akumulasi pengalaman, program pelatihan, tingkat kecakapan, pola kebiasaan, kondisi kesehatan, tingkat vitalitas, serta dorongan motivasi yang secara keseluruhan memberikan dampak signifikan terhadap tingkat produktivitas seseorang.

Dari berbagai pengertian di atas, dapat di simpulkan jika, Human capital, atau modal manusia, merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan karakteristik individu yang berfungsi sebagai aset penting dalam suatu organisasi. Modal manusia dianggap sebagai faktor produksi yang mendukung aktivitas ekonomi, seperti produksi, konsumsi, dan transaksi. Berdasarkan pandangan para ahli, modal manusia tidak hanya berperan sebagai sumber daya, tetapi juga sebagai investasi yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja, serta mencapai tujuan strategis organisasi. Human Capital Theory ini memiliki implikasi penting bagi kebijakan pembangunan ekonomi, terutama dalam konteks investasi pada pendidikan dan pelatihan. Konsep ini memperjelas bahwa peningkatan kualitas SDM bukanlah sekadar biaya, melainkan investasi strategis yang akan membawa keuntungan produktivitas dan daya saing jangka panjang. Misalnya, semakin lama durasi dan semakin tinggi kualitas pendidikan atau pelatihan yang diperoleh individu, maka semakin besar manfaat ekonomi yang

diperoleh, baik dalam bentuk pendapatan yang lebih tinggi maupun kemampuan inovasi yang lebih baik.

Teori ini juga menegaskan bahwa kesehatan sebagai bagian dari modal manusia sangat menentukan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh karena itu, kebijakan pembangunan yang terintegrasi harus memperhatikan tidak hanya aspek pendidikan, tetapi juga kesehatan dan kesejahteraan, mengingat semua aspek tersebut saling berkaitan dan memperkuat produktivitas individu. Lebih jauh, human capital juga mencakup aspek non-teknis seperti motivasi, sikap kerja, dan nilai-nilai etika yang berperan dalam menentukan bagaimana individu menggunakan kapasitas intelektual dan fisiknya di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya pembangunan karakter dan budaya kerja sebagai bagian dari pengembangan modal manusia.

Penerapan teori human capital telah membawa perubahan paradigma dalam manajemen sumber daya manusia serta strategi pembangunan nasional, di mana pengembangan SDM dianggap sebagai prioritas utama yang harus diintegrasikan dengan sektor ekonomi dan sosial lain agar dapat memastikan pertumbuhan yang inklusif dan berkelanjutan. Di tingkat mikro, perusahaan dan organisasi semakin menyadari pentingnya human capital sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Mereka berinvestasi pada pelatihan, pendidikan lanjutan, serta program kesehatan dan kesejahteraan untuk meningkatkan kapabilitas dan loyalitas tenaga kerjanya. Selain itu, dalam era ekonomi digital dan globalisasi, human capital menjadi fondasi yang menentukan kemampuan negara atau organisasi untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan teknologi yang sangat cepat. Negara-negara yang mampu mengembangkan modal manusia dengan kapasitas tinggi dan berpengetahuan luas akan memiliki posisi yang lebih kuat di pasar global. Dengan demikian, teori human capital tidak hanya relevan sebagai konsep akademis, tetapi juga sebagai landasan praktis bagi strategi pembangunan ekonomi modern yang berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai motor penggerak utama kemajuan dan kesejahteraan.

2. Human Capital dalam Ekonomi Pembangunan

Human capital atau modal manusia memegang peranan sangat penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Secara umum, human capital mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, ide, serta kesehatan yang dimiliki individu yang berkontribusi langsung terhadap fungsi produktivitas dalam perekonomian. Teori human capital

yang dikembangkan oleh Theodore Schultz dan Gary Becker pada tahun 1960-an menegaskan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia adalah kunci utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Konsep human capital menempatkan manusia bukan sekadar sebagai tenaga kerja yang pasif, melainkan sebagai aset produktif yang memiliki nilai ekonomi melalui pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kesehatan, dan atribut lain yang dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi. Konsep ini didasari pemikiran bahwa manusia, sebagaimana modal fisik (seperti mesin dan infrastruktur), dapat diinvestasikan untuk meningkatkan kapasitas produktifnya. Investasi ini dapat berupa pendidikan dan pelatihan, peningkatan kesehatan, serta pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Negara yang berhasil mengembangkan human capital akan memiliki tenaga kerja yang lebih kompeten, adaptif, dan inovatif, sehingga mampu bersaing di pasar global dan menarik investasi asing. Human capital juga berperan dalam mengurangi kesenjangan ekonomi dan sosial. Dengan memberikan akses yang lebih luas terhadap pendidikan dan pelatihan, setiap individu memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitasnya, sehingga meningkatkan potensi pendapatan dan kualitas hidup. Hal ini pada gilirannya dapat mengurangi tingkat kemiskinan dan ketimpangan pendapatan, menciptakan masyarakat yang lebih inklusif dan sejahtera. Human capital dalam perspektik ekonomi memiliki beberapa peranan penting, di antara lain:

a. Mendorong Pertumbuhan Ekonomi yang Berkelanjutan

Human capital merupakan pendorong utama pertumbuhan ekonomi karena kualitas tenaga kerja yang tinggi meningkatkan produktivitas dan efisiensi produksi. Penelitian menunjukkan bahwa negara-negara yang melakukan investasi besar dalam pendidikan dan kesehatan memiliki pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat dan stabil. Pendidikan dan pelatihan meningkatkan kemampuan teknis dan intelektual tenaga kerja, sementara kesehatan yang baik memastikan tenaga kerja dapat bekerja secara optimal tanpa gangguan fisik. Dengan demikian, investasi dalam human capital tidak hanya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi jangka pendek, tetapi juga menciptakan fondasi yang kuat untuk pertumbuhan jangka panjang yang berkelanjutan.

b. Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang terdidik dan terampil mampu menghasilkan output yang lebih tinggi dengan sumber daya yang sama. Hal ini karena mereka dapat mengoperasikan teknologi

modern, menerapkan metode kerja yang lebih efisien, dan berinovasi dalam proses produksi. Produktivitas yang meningkat ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan pendapatan nasional dan kesejahteraan masyarakat. Peningkatan produktivitas juga dapat mengurangi biaya produksi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan daya saing produk di pasar domestik dan internasional.

c. Mendorong Inovasi dan Kreativitas

Human capital yang berkualitas tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mendorong inovasi dan kreativitas. Individu yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik lebih mampu mengembangkan teknologi baru, menciptakan produk dan jasa inovatif, serta menemukan solusi atas berbagai masalah ekonomi dan sosial. Inovasi ini menjadi kunci daya saing negara di pasar global. Dengan adanya inovasi, negara dapat menciptakan nilai tambah yang lebih tinggi, yang sangat penting dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat.

d. Meningkatkan Daya Saing Nasional

Dalam era globalisasi dan ekonomi berbasis pengetahuan, daya saing suatu negara sangat bergantung pada kualitas human capital. Negara dengan tenaga kerja yang lebih terdidik dan terampil memiliki kemampuan lebih besar untuk menarik investasi asing, mengadopsi teknologi baru, dan berpartisipasi dalam perdagangan internasional dengan produk bernilai tambah tinggi. Daya saing yang kuat juga berkontribusi pada stabilitas ekonomi, yang penting untuk menarik lebih banyak investasi dan menciptakan lapangan kerja.

e. Meningkatkan Kesejahteraan dan Kualitas Hidup Masyarakat dan Mendukung Stabilitas dan Kualitas Institusi.

Human capital yang baik berkontribusi pada peningkatan pendapatan per kapita dan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan. Tenaga kerja yang sehat dan berpendidikan dapat mengakses peluang kerja yang lebih baik, meningkatkan pendapatan, dan berkontribusi pada pembangunan sosial dan ekonomi yang lebih luas serta Human capital juga berperan dalam memperkuat institusi pemerintahan dan swasta. Individu yang berpendidikan dan berintegritas cenderung menjalankan fungsi institusi dengan lebih efektif, transparan, dan akuntabel. Hal ini berkontribusi pada tata kelola pemerintahan yang baik dan iklim

investasi yang kondusif. Human capital juga berperan dalam memperkuat institusi pemerintahan dan swasta. Individu yang berpendidikan dan berintegritas cenderung menjalankan fungsi institusi dengan lebih efektif, transparan, dan akuntabel. Hal ini berkontribusi pada tata kelola pemerintahan yang baik dan iklim investasi yang kondusif.

Oleh dari itu Human capital adalah fondasi utama dalam pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif. Investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan kesehatan merupakan strategi penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan human capital yang berkualitas, produktivitas tenaga kerja meningkat, inovasi berkembang, kesenjangan sosial dapat dikurangi, dan daya saing nasional diperkuat. Pengembangan human capital harus menjadi prioritas utama dalam kebijakan pembangunan ekonomi, khususnya di negara berkembang seperti Indonesia. Investasi dalam pendidikan dan pelatihan, termasuk keterampilan teknis dan soft skills, sangat penting untuk mempersiapkan tenaga kerja yang adaptif. Selain itu, layanan kesehatan yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas, karena tenaga kerja yang sehat dapat bekerja lebih efisien. Pengembangan human capital juga menciptakan masyarakat yang lebih adil dan sejahtera, dengan memberikan akses pendidikan yang lebih luas. Hal ini mengurangi kesenjangan pendapatan dan menciptakan peluang yang lebih merata.

Dalam era globalisasi, negara dengan tenaga kerja terdidik dan terampil akan lebih mampu menarik investasi asing dan berpartisipasi dalam perdagangan internasional. Oleh karena itu, kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil sangat penting untuk menciptakan kebijakan yang mendukung pengembangan human capital. Dengan memprioritaskan human capital, Indonesia dapat membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan menciptakan masyarakat yang lebih sejahtera.

C. HUBUNGAN ANTARA KUALITAS SDM DAN PRODUKTIVITAS

1. Pengertian dan Pentingnya Kualitas SDM terhadap Produktivitas

Kualitas sumber daya manusia (SDM) memiliki hubungan yang sangat erat dan signifikan dengan produktivitas kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Produktivitas kerja sendiri merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi tenaga kerja dalam menghasilkan output atau

hasil kerja dalam periode waktu tertentu. Semakin tinggi kualitas SDM, maka kemampuan individu untuk bekerja secara efektif, efisien, dan inovatif akan semakin meningkat, sehingga produktivitas kerja juga ikut meningkat.

Sebagai contoh, studi di Desa Ciwangi mengungkapkan bahwa meskipun potensi sumber daya alam desa tersebut melimpah, pertumbuhan ekonomi lokal cenderung stagnan karena kualitas SDM yang masih rendah. Rendahnya kualitas SDM menyebabkan produktivitas yang rendah, keterbatasan dalam mengakses peluang ekonomi, dan kesulitan dalam memanfaatkan teknologi modern. Namun, melalui investasi dalam pendidikan dan pelatihan keterampilan, masyarakat desa mampu meningkatkan pendapatan dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara signifikan. Hal ini sejalan dengan teori modal manusia yang dikemukakan Schultz dan Becker, yang menegaskan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan investasi yang mampu meningkatkan produktivitas individu dan pertumbuhan ekonomi. Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa proporsi penduduk usia produktif saja tidak cukup untuk mendorong pertumbuhan ekonomi jika tidak disertai dengan peningkatan kualitas pendidikan dan kesehatan. Pendidikan tingkat SLTA ke atas terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, sementara indikator kesehatan seperti angka harapan hidup tidak selalu menunjukkan pengaruh signifikan secara langsung, meskipun tetap penting untuk produktivitas tenaga kerja.

Lebih lanjut, kualitas SDM juga berperan dalam pengelolaan keuangan desa dan tata kelola pemerintahan yang efektif. Aparatur desa dengan latar belakang pendidikan yang memadai, pelatihan khusus, dan pengalaman di bidang keuangan mampu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana desa, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan ekonomi lokal yang berkelanjutan. Secara keseluruhan, kualitas SDM yang baik memungkinkan masyarakat untuk lebih produktif, inovatif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan pasar. Oleh karena itu, pemerintah dan lembaga terkait perlu fokus pada penyediaan akses pendidikan yang merata, pelatihan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan lokal, serta peningkatan layanan kesehatan. Penguatan infrastruktur pendidikan dan kesehatan juga menjadi kunci agar pengembangan SDM dapat berlangsung berkelanjutan.

Dengan demikian, hubungan antara kualitas SDM dan pertumbuhan ekonomi sangat erat dan saling mendukung. Investasi dalam pengembangan SDM bukan hanya meningkatkan produktivitas

dan pendapatan individu, tetapi juga memperkuat fondasi ekonomi masyarakat dan negara secara keseluruhan, sehingga menciptakan pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan. Kebijakan pembangunan yang berorientasi pada peningkatan kualitas SDM akan menghasilkan dampak positif jangka panjang bagi kemajuan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

2. Faktor-faktor Kualitas SDM yang Mempengaruhi Produktivitas

Hubungan antara Kualitas SDM dan Produktivitas juga memiliki beberapa faktor kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mempengaruhi produktivitas kerja sangat beragam dan saling berkaitan. Berdasarkan hasil penelitian dan kajian dari berbagai sumber, berikut adalah faktor-faktor utama yang berperan dalam meningkatkan produktivitas melalui peningkatan kualitas SDM:

a. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam meningkatkan kualitas SDM. Tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, sehingga mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien. Pendidikan tidak hanya memberikan kemampuan teknis, tetapi juga membuka wawasan dan meningkatkan kemampuan berpikir kritis yang sangat penting dalam inovasi dan pemecahan masalah di tempat kerja. Pendidikan yang baik juga membentuk karakter dan etika kerja, yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Selain itu, pendidikan yang berkelanjutan dapat membantu individu untuk terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di industri.

b. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan

Pelatihan yang berkelanjutan membantu tenaga kerja mengasah keterampilan teknis dan non-teknis sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan teknologi. Pelatihan meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan dan meningkatkan kompetensi sehingga produktivitas kerja meningkat. Program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri akan memastikan bahwa tenaga kerja siap menghadapi tantangan dan perubahan di pasar. Selain itu, pelatihan yang dilakukan secara rutin dapat membantu karyawan untuk tetap termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

c. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang cukup memberikan pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan lingkungan kerja. Tenaga kerja berpengalaman biasanya lebih terampil dan efisien dalam menjalankan tugasnya, sehingga mampu meningkatkan produktivitas. Pengalaman juga meningkatkan kemampuan dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah secara cepat dan tepat. Pengalaman kerja yang beragam juga dapat memperkaya perspektif individu dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki pengalaman luas cenderung lebih percaya diri dalam mengambil inisiatif dan berkontribusi pada inovasi.

d. Motivasi dan Sikap Kerja

Motivasi yang tinggi dan sikap kerja positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan inisiatif sangat penting dalam menunjang produktivitas. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih giat dan berkomitmen untuk mencapai hasil terbaik. Lingkungan kerja yang mendukung dan penghargaan atas prestasi juga dapat meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

e. Kesehatan Jasmani dan Rohani

Kondisi fisik dan mental yang sehat memungkinkan tenaga kerja bekerja dengan maksimal tanpa gangguan kesehatan. Kesehatan yang baik juga mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan daya tahan kerja. Program kesehatan dan kesejahteraan di tempat kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kesehatan karyawan secara keseluruhan. Karyawan yang sehat tidak hanya lebih produktif, tetapi juga lebih mampu berkontribusi pada suasana kerja yang positif.

f. Penguasaan Teknologi dan Pengetahuan

Kemampuan menguasai teknologi dan pengetahuan terkini sangat penting dalam era digital dan globalisasi. SDM yang melek teknologi dapat meningkatkan efisiensi kerja dan menghasilkan output yang lebih berkualitas. Pelatihan dalam penggunaan teknologi terbaru akan memastikan bahwa tenaga kerja tetap relevan dan kompetitif di pasar. Selain itu, pemahaman yang baik tentang teknologi dapat mendorong inovasi dan pengembangan produk baru.

g. Lingkungan Kerja yang Mendukung serta Kebiasaan dan Perilaku Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis, turut memengaruhi produktivitas. Lingkungan yang baik meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan dan dalam Kebiasaan kerja yang baik dan perilaku profesional seperti disiplin waktu, kerjasama tim, dan komunikasi efektif turut mendukung peningkatan produktivitas. Kebiasaan kerja yang baik dan perilaku profesional seperti disiplin waktu, kerjasama tim, dan komunikasi efektif turut mendukung peningkatan produktivitas. Lingkungan yang positif juga dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, peningkatan kualitas SDM melalui faktor-faktor tersebut sangat penting untuk mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. bahwa faktor-faktor kualitas sumber daya manusia (SDM) yang memengaruhi produktivitas kerja meliputi pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kesehatan jasmani dan rohani, motivasi, disiplin, serta sikap kerja. Pendidikan dan pelatihan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga berperan dalam mendukung produktivitas dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung kolaborasi. Pengalaman kerja memperkaya kemampuan praktis dan pemahaman terhadap lingkungan kerja, sedangkan kesehatan yang baik memungkinkan tenaga kerja untuk bekerja dengan fokus dan daya tahan yang optimal.

Oleh karena itu, pengembangan kualitas SDM harus menjadi prioritas utama dalam strategi manajemen sumber daya manusia dan kebijakan pembangunan ekonomi. Dengan fokus pada peningkatan kualitas SDM, organisasi dan negara dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan yang berkelanjutan dan inklusif. Kualitas sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Pendidikan, pelatihan, kesehatan, pengalaman, serta tata kelola yang baik merupakan faktor utama yang memengaruhi kualitas SDM dan produktivitas. Investasi dalam pengembangan SDM melalui peningkatan akses pendidikan, pelatihan keterampilan, dan layanan kesehatan secara merata akan memperkuat fondasi ekonomi masyarakat dan negara secara berkelanjutan. Dengan demikian, kebijakan yang berfokus pada

peningkatan kualitas SDM menjadi kunci untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi yang inklusif, produktif, dan berkelanjutan.

D. PERAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM PERTUMBUHAN EKONOMI INKLUSIF

Pertumbuhan ekonomi inklusif merupakan konsep pembangunan ekonomi yang tidak hanya fokus pada peningkatan output nasional secara keseluruhan, tetapi juga memastikan bahwa manfaat pertumbuhan tersebut dapat dirasakan secara merata oleh seluruh lapisan masyarakat. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan kunci sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Dalam perspektif ekonomi pembangunan, kualitas dan kuantitas SDM menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan pembangunan ekonomi yang berkeadilan dan berkelanjutan. Pertumbuhan ekonomi termasuk suatu proses pertumbuhan ekonomi yang tidak hanya fokus pada peningkatan produk domestik bruto (PDB) atau pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan, tetapi juga memastikan bahwa manfaat dari pertumbuhan tersebut dapat dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat. Hal ini mencakup pengurangan kemiskinan, pengurangan ketimpangan, dan peningkatan kesejahteraan sosial. Pertumbuhan ekonomi inklusif tidak hanya menitikberatkan pada aspek kuantitatif, tetapi juga pada aspek kualitas distribusi manfaat ekonomi. Ini berarti bahwa kebijakan ekonomi harus dirancang sedemikian rupa agar menciptakan peluang yang adil bagi seluruh masyarakat, termasuk kelompok rentan seperti masyarakat miskin, perempuan, dan daerah tertinggal. Selain itu, peran pendidikan dan pelatihan menjadi sangat penting dalam meningkatkan kualitas SDM agar mampu bersaing di pasar kerja dan berkontribusi secara optimal terhadap pertumbuhan ekonomi. Lebih jauh, pertumbuhan ekonomi inklusif juga menuntut adanya sinergi antara sektor formal dan informal, serta dukungan dari sektor swasta dan pemerintah dalam menciptakan lapangan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Kebijakan fiskal dan sosial yang pro-rakyat, seperti subsidi pendidikan, kesehatan, dan perlindungan sosial, menjadi instrumen penting dalam memastikan bahwa pertumbuhan ekonomi tidak hanya menguntungkan segelintir kelompok, tetapi benar-benar meningkatkan kesejahteraan seluruh Masyarakat

1. Peran SDM dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Inklusif

Pertumbuhan ekonomi inklusif bertujuan untuk menciptakan kesempatan yang setara bagi semua individu, termasuk kelompok yang terpinggirkan, untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi dan

menikmati hasilnya. Sumber Daya Manusia (SDM) Merujuk pada individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk berkontribusi dalam proses produksi dan pertumbuhan ekonomi. Kualitas SDM yang tinggi akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih produktif dan inovatif, yang pada gilirannya akan mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat dan berkelanjutan. Selain itu, SDM yang terdidik dan terampil akan lebih mampu mengakses peluang kerja yang lebih baik, sehingga meningkatkan pendapatan dan kualitas hidup mereka. Peran SDM dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Inklusif, di antaranya:

a. Meningkatkan Kualitas SDM sebagai Fondasi Pertumbuhan

Human capital yang berkualitas yang meliputi tingkat pendidikan, keterampilan, kesehatan, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan merupakan modal utama dalam mendorong produktivitas tenaga kerja dan inovasi. Tenaga kerja yang terdidik dan sehat mampu mengoperasikan teknologi modern, meningkatkan efisiensi produksi, serta menciptakan produk dan jasa bernilai tambah tinggi. Dengan demikian, peningkatan kualitas SDM menjadi fondasi utama bagi pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan

b. Mendorong Inklusi Sosial dan Ekonomi

Pertumbuhan ekonomi inklusif menuntut pemerataan kesempatan dan hasil pembangunan. Dengan memberikan akses yang lebih luas terhadap pendidikan dan pelatihan keterampilan, semakin banyak individu dari berbagai latar belakang sosial-ekonomi dapat memasuki pasar tenaga kerja dan berkontribusi pada perekonomian. Program-program upskilling dan reskilling, khususnya bagi kelompok rentan seperti perempuan dan kaum muda, membantu mengurangi pengangguran struktural dan meningkatkan partisipasi angkatan kerja.

Hal ini juga didukung oleh kajian dari Bappenas yang menekankan pentingnya kapabilitas manusia yang meliputi pendidikan, kesehatan, dan lingkungan sebagai dimensi dalam pertumbuhan ekonomi inklusif. Selain itu, kebijakan ketenagakerjaan yang fleksibel dan investasi dalam pendidikan vokasi menjadi kunci untuk mendukung inklusivitas ekonomi

c. Mengurangi Kesenjangan dan Kemiskinan

Kualitas SDM yang merata di seluruh wilayah dan kelompok sosial sangat membantu mengurangi kesenjangan ekonomi dan

sosial. Pendidikan dan kesehatan yang merata memungkinkan masyarakat untuk meningkatkan pendapatan dan taraf hidupnya, yang pada akhirnya mengurangi kemiskinan dan ketimpangan. Pembangunan yang inklusif dan berkeadilan hanya dapat tercapai apabila distribusi kualitas SDM dapat diperbaiki dan diperluas ke seluruh lapisan masyarakat. Pemerintah Indonesia juga menegaskan komitmennya untuk meningkatkan kualitas SDM sebagai fondasi pertumbuhan ekonomi inklusif dan setara.

d. Mendukung Transformasi Ekonomi dan Digitalisasi

Dalam era revolusi industri 4.0 dan globalisasi, kemampuan SDM untuk menguasai teknologi digital, berpikir kritis, dan berinovasi menjadi faktor penentu daya saing nasional. Pengembangan SDM yang adaptif dan inovatif memungkinkan ekonomi bertransformasi menuju sektor bernilai tambah tinggi dan berorientasi ekspor, sekaligus memastikan seluruh lapisan masyarakat dapat berpartisipasi dalam proses tersebut.

e. Peran SDM dalam Kebijakan dan Tata Kelola Pembangunan

SDM yang berkualitas juga berkontribusi pada peningkatan kualitas institusi pemerintahan dan tata kelola pembangunan. Aparatur pemerintah yang kompeten dan berintegritas mampu merancang dan melaksanakan kebijakan yang mendukung pertumbuhan inklusif, seperti penyediaan layanan pendidikan dan kesehatan yang merata serta program perlindungan sosial bagi kelompok rentan. Hal ini penting untuk menciptakan ekosistem pembangunan yang kondusif dan berkelanjutan, yang melibatkan sinergi antara sektor publik dan swasta. Penelitian juga menunjukkan bahwa peran SDM dalam tata kelola berpengaruh pada efektivitas pelaksanaan program pembangunan inklusif

f. Pengaruh SDM terhadap Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Pertumbuhan Ekonomi Indeks Pembangunan Manusia (IPM), yang mengukur kesehatan, pendidikan, dan standar hidup, menjadi indikator penting dalam menilai kualitas SDM dan dampaknya terhadap pertumbuhan ekonomi inklusif. Studi menunjukkan bahwa peningkatan IPM berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi inklusif di Indonesia, menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan SDM sebagai strategi pembangunan nasional

2. Kebijakan Pengembangan SDM untuk Pertumbuhan Ekonomi Inklusif

Kebijakan ini serangkaian aturan atau langkah yang dibuat dan dijalankan oleh pemerintah atau pihak terkait untuk mencapai tujuan tertentu, seperti menciptakan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkeadilan. Kebijakan ini bertujuan memastikan bahwa semua lapisan masyarakat memiliki akses dan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan merasakan manfaat dari pertumbuhan ekonomi, sekaligus mengurangi kesenjangan sosial dan ekonomi. Selain itu, kebijakan yang terintegrasi dan berkelanjutan harus didukung oleh koordinasi antar lembaga pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil untuk menciptakan sinergi yang optimal dalam pelaksanaan program. Pendekatan lintas sektor ini penting agar berbagai aspek pembangunan, seperti pendidikan, kesehatan, ketenagakerjaan, dan perlindungan sosial, dapat berjalan secara simultan dan saling mendukung. Dengan kebijakan yang tepat, pembangunan tidak hanya fokus pada angka pertumbuhan, tetapi juga pada pemerataan kesejahteraan dan keberlanjutan ekonomi. Untuk memaksimalkan peran SDM dalam pertumbuhan ekonomi inklusif, diperlukan kebijakan yang terintegrasi dan berkelanjutan, antara lain:

- a. Memperluas akses dan meningkatkan mutu pendidikan formal dan vokasi agar tenaga kerja memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja modern. Pendidikan yang berkualitas dan merata tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga membentuk sikap kerja dan kemampuan berpikir kritis yang mendukung inovasi dan produktivitas.
- b. Mengembangkan program pelatihan ulang (reskilling) dan peningkatan keterampilan (upskilling) untuk menghadapi perubahan teknologi dan pasar kerja.
- c. Meningkatkan layanan kesehatan masyarakat untuk memastikan tenaga kerja sehat dan produktif. Kesehatan yang baik merupakan modal utama produktivitas tenaga kerja.
- d. Mendorong inklusi sosial melalui program perlindungan sosial dan pemberdayaan kelompok rentan, seperti perempuan, kaum muda, dan masyarakat miskin.
- e. Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan dan transparansi dalam pelaksanaan program pembangunan, agar sumber daya dapat dialokasikan secara efisien dan tepat sasaran.

Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas adalah fondasi utama dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi inklusif yang berkeadilan dan berkelanjutan. Investasi dalam pengembangan pendidikan, pelatihan, kesehatan, dan kapasitas adaptasi terhadap perubahan teknologi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, mengurangi kesenjangan sosial-ekonomi, dan memperluas partisipasi masyarakat dalam pembangunan ekonomi. Sinergi antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil dalam pengembangan SDM akan memperkuat ekosistem pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berdaya saing global. Dengan demikian, keberhasilan pembangunan ekonomi Indonesia dalam jangka panjang sangat bergantung pada seberapa efektif pengembangan SDM dilakukan sebagai modal utama pembangunan nasional.

E. KUALITAS SDM DAN DAYA SAING NASIONAL

1. Pengertian Kualitas SDM dan Daya Saing Nasional

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada tingkat kemampuan, keterampilan, pendidikan, kesehatan, dan kompetensi tenaga kerja yang dimiliki oleh suatu negara atau wilayah. Kualitas SDM mencakup aspek pengetahuan, keterampilan teknis dan non-teknis, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan dan teknologi. SDM yang berkualitas mampu meningkatkan produktivitas, inovasi, dan efisiensi dalam berbagai sektor ekonomi. Peningkatan kualitas SDM menjadi sangat penting karena SDM yang unggul mampu berkontribusi secara maksimal dalam proses produksi, inovasi teknologi, dan pengembangan ekonomi. SDM yang berkualitas juga mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan dinamika pasar global, sehingga dapat menjaga dan meningkatkan daya saing nasional. Pendidikan dan pelatihan berkelanjutan menjadi instrumen utama dalam membangun kualitas SDM yang mampu bersaing di tingkat global.

Daya Saing Nasional adalah kemampuan perekonomian suatu negara untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan berkelanjutan, serta mampu bersaing secara efektif di pasar internasional. Menurut World Economic Forum (WEF), daya saing nasional mencakup seperangkat institusi, kebijakan, dan faktor-faktor yang menentukan tingkat produktivitas suatu negara. Secara lebih luas, daya saing nasional mengacu pada kemampuan negara dalam menciptakan nilai tambah (value added) yang berkelanjutan melalui pengelolaan aset, sumber daya, dan proses produksi secara efisien serta inovatif. Daya saing nasional sangat bergantung pada kualitas SDM karena SDM merupakan modal utama yang menentukan kemampuan inovasi, produktivitas, dan adaptasi

terhadap perubahan teknologi dan pasar global. Negara dengan SDM berkualitas tinggi memiliki keunggulan kompetitif yang lebih kuat dalam menghadapi persaingan internasional. Secara ringkas, kualitas SDM yang tinggi merupakan salah satu pilar penting dalam membangun daya saing nasional karena SDM berperan dalam meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kemampuan adaptasi ekonomi suatu negara. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM menjadi strategi utama untuk memperkuat posisi daya saing Indonesia di tingkat global.

Jadi, Hubungan antara kualitas sumber daya manusia (SDM) dan daya saing nasional sangat erat dan saling memengaruhi dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Kualitas SDM yang tinggi, yang mencakup pendidikan, keterampilan, kesehatan, pengalaman, dan kemampuan adaptasi, merupakan modal utama untuk meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kemampuan adopsi teknologi baru, sehingga memperkuat daya saing produk dan jasa di pasar global. Di tengah persaingan ketat regional dan global, peningkatan kualitas SDM menjadi strategi utama agar tenaga kerja Indonesia memiliki keunggulan kompetitif yang mampu mendorong pembangunan nasional secara optimal. Selain itu, SDM yang berkualitas juga berperan dalam pemerataan kesejahteraan dan inklusi sosial, mengurangi kesenjangan sosial-ekonomi, serta memperkuat stabilitas sosial yang menjadi fondasi penting bagi daya saing nasional. Kualitas SDM yang baik juga mendukung penguatan institusi dan tata kelola pemerintahan yang profesional dan berintegritas, sehingga kebijakan pembangunan dapat dilaksanakan secara efektif. Penelitian empiris menegaskan bahwa pendidikan, pelatihan, dan kesehatan yang prima adalah kunci membangun SDM kompeten yang mampu meningkatkan daya saing nasional sekaligus mengurangi kemiskinan dan pengangguran.

Oleh karena itu, investasi berkelanjutan dalam pengembangan kualitas SDM menjadi strategi utama untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif, inovatif, dan adaptif, yang pada akhirnya memperkuat posisi Indonesia di panggung global dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh.

2. Strategi memperkuat Kualitas SDM dan Daya Saing Nasional

Untuk memperkuat kualitas sumber daya manusia (SDM) dan meningkatkan daya saing nasional, pemerintah Indonesia telah merumuskan berbagai strategi yang terintegrasi dan berkelanjutan, terutama dalam rangka mencapai visi Indonesia Emas 2045. Fokus utama strategi ini adalah membangun SDM yang unggul, produktif, inovatif,

dan mampu bersaing di tingkat global. Berikut adalah beberapa strategi utama yang diimplementasikan:

a. Investasi Pendidikan Formal dan Vokasi yang Berkualitas

Peningkatan kualitas pendidikan di semua jenjang, mulai dari pendidikan dasar hingga perguruan tinggi, menjadi prioritas utama. Pemerintah melakukan pembaruan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi, serta memberikan pelatihan bagi guru dan tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Pendidikan vokasi juga diperkuat dengan mendirikan pusat pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja modern agar menghasilkan tenaga kerja terampil dan siap pakai.

b. Pengembangan Keterampilan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Program pelatihan ulang (reskilling) dan peningkatan keterampilan (upskilling) menjadi strategi penting untuk menghadapi perubahan teknologi dan dinamika pasar kerja. Pelatihan ini meliputi keterampilan teknis seperti digitalisasi, manajemen, kewirausahaan, serta soft skills yang mendukung dunia kerja. Pemerintah menggandeng sektor swasta dan industri untuk menyediakan pelatihan dan magang yang meningkatkan keterampilan praktis tenaga kerja

c. Peningkatan Akses dan Pemerataan Pendidikan

Strategi ini menitikberatkan pada pemerataan akses pendidikan berkualitas, khususnya di daerah tertinggal dan kelompok rentan. Pemerintah menyediakan program beasiswa dan bantuan pendidikan untuk memastikan bahwa semua lapisan masyarakat dapat mengakses pendidikan tinggi dan pelatihan kejuruan. Infrastruktur pendidikan juga terus diperbaiki agar kualitas pendidikan merata di seluruh wilayah.

a. Promosi Riset dan Inovasi

Pendanaan riset dan pengembangan (R&D) di bidang pendidikan, teknologi, dan kesehatan ditingkatkan untuk mendorong inovasi yang dapat memperbaiki kualitas SDM.

b. Pengembangan Infrastruktur Digital dan Fisik

Pemerintah mengembangkan infrastruktur digital secara luas untuk mendukung akses pendidikan dan pelatihan secara online, sehingga dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat.

Infrastruktur fisik yang memadai juga dibangun untuk mendukung mobilitas tenaga kerja dan akses ke pusat pendidikan atau pelatihan.

c. Program Kesehatan dan Perlindungan Sosial

Kesehatan yang prima menjadi modal utama produktivitas SDM. Pemerintah mengalokasikan anggaran besar untuk layanan kesehatan dan program perlindungan sosial yang menyoar kelompok rentan, sehingga tenaga kerja tetap sehat dan produktif.

d. Penguatan Budaya Kerja dan Etos Profesional

Budaya kerja keras, disiplin, dan loyalitas menjadi bagian dari strategi untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing SDM. Pendidikan karakter dan pengembangan soft skills juga menjadi fokus dalam pembentukan SDM yang berdaya saing tinggi.

Secara ringkas, Kualitas SDM yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan daya saing nasional karena SDM produktif dan inovatif mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan bersaing di pasar global. Strategi utama meliputi peningkatan pendidikan, pelatihan keterampilan, pemerataan akses, penguatan infrastruktur, layanan kesehatan, serta pembentukan budaya kerja profesional. Investasi berkelanjutan dalam pengembangan SDM menjadi kunci keberhasilan pembangunan dan daya saing Indonesia.

F. STUDI KASUS: PERBANDINGAN INDEKS DAYA SAING NASIONAL

1. Gambaran Umum Indeks Daya Saing Nasional dan Digital di Indonesia

Studi kasus perbandingan indeks daya saing nasional dan digital di Indonesia berdasarkan laporan terbaru:

Indeks daya saing nasional di Indonesia menunjukkan variasi yang signifikan antar daerah, mencerminkan perbedaan dalam infrastruktur, kualitas sumber daya manusia (SDM), serta akses terhadap teknologi dan sumber daya ekonomi. Berdasarkan laporan terbaru tahun 2024-2025, Provinsi DKI Jakarta menempati posisi tertinggi dengan skor 4,09, diikuti oleh DI Yogyakarta (3,97), Bali (3,90), Banten (3,89), serta Jawa Barat dan Jawa Timur yang sama-sama mencatat skor 3,88. Di tingkat kota, Kota Yogyakarta dan Surakarta menjadi dua kota dengan indeks daya saing tertinggi, masing-masing 4,39 dan 4,31. Sebaliknya, wilayah Papua, khususnya Kabupaten Asmat, mencatat skor terendah

sebesar 2,08, yang menunjukkan tantangan besar dalam pengembangan daya saing daerah tersebut. Secara nasional, Indonesia mencatat kemajuan signifikan dalam peringkat daya saing global. Menurut World Competitiveness Ranking (WCR) 2024 yang dirilis oleh International Institute for Management Development (IMD), Indonesia naik ke peringkat 27 dari 67 negara, meningkat tujuh peringkat dari posisi 34 pada tahun sebelumnya. Ini merupakan pencapaian terbaik sepanjang sejarah Indonesia dalam indeks tersebut. Di kawasan Asia Tenggara, Indonesia berada di posisi ketiga setelah Singapura dan Thailand. Kenaikan peringkat ini mencerminkan keberhasilan kebijakan pemerintah dalam memperbaiki iklim investasi, infrastruktur, dan pengembangan SDM yang berkontribusi pada peningkatan daya saing nasional.

Dalam konteks ini, penting untuk dicatat bahwa peningkatan daya saing tidak hanya bergantung pada kebijakan pemerintah, tetapi juga pada partisipasi aktif dari sektor swasta dan masyarakat. Inovasi yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan lokal dalam menciptakan produk dan layanan baru dapat berkontribusi pada daya saing nasional. Selain itu, kolaborasi antara universitas dan industri dalam penelitian dan pengembangan juga dapat memperkuat kapasitas inovasi di Indonesia. Dalam ranah digital, Indeks Daya Saing Digital Indonesia (EV-DCI) 2025 menunjukkan peningkatan median skor nasional menjadi 38,8 poin dari skala 0-100, naik 0,7 poin dibanding tahun sebelumnya. DKI Jakarta tetap menjadi provinsi dengan skor tertinggi (78,4), sementara Papua Pegunungan berada di posisi terendah (21,6). Selisih skor antara provinsi tertinggi dan terendah mulai menyempit, menandakan adanya perbaikan pemerataan daya saing digital antarwilayah. Provinsi-provinsi di wilayah Terdepan, Terluar, dan Tertinggal (3T) menunjukkan tren peningkatan yang kuat, seperti Papua yang naik 14 peringkat, didorong oleh pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Kalimantan Timur (Kaltim) menjadi contoh nyata kemajuan daya saing digital di luar Pulau Jawa dengan menempati posisi ke-8 nasional dalam EV-DCI 2025, dengan skor 47,9 poin. Tiga kota utama di Kaltim-Samarinda, Balikpapan, dan Bontang-masuk dalam daftar 50 besar kota dengan daya saing digital terbaik Indonesia. Keberhasilan Kaltim ini menunjukkan bahwa pembangunan infrastruktur digital yang kuat, dukungan terhadap inovasi, serta pelatihan keterampilan digital mampu mendorong daya saing digital di wilayah yang sebelumnya kurang diperhatikan.

Namun, untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing digital, perlu adanya investasi berkelanjutan dalam infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi. Selain itu, program literasi digital

yang menyasar masyarakat di daerah terpencil sangat penting untuk memastikan bahwa semua lapisan masyarakat dapat memanfaatkan teknologi secara optimal. Dan meskipun ada kemajuan, kesenjangan daya saing antar daerah masih nyata dan perlu menjadi fokus utama kebijakan pembangunan. Daerah-daerah dengan infrastruktur, pendidikan, dan layanan kesehatan yang baik cenderung memiliki daya saing lebih tinggi, sedangkan daerah terpencil dan tertinggal menghadapi tantangan besar dalam mengakses sumber daya tersebut. Faktor Pendukung, Tantangan, dan Upaya Pemerintah dalam Meningkatkan Daya Saing Nasional

Kesenjangan daya saing antar daerah sangat dipengaruhi oleh faktor geografis, infrastruktur, kualitas SDM, dan akses teknologi. Daerah-daerah di pulau utama seperti Jawa dan Bali memiliki keunggulan dari segi infrastruktur yang lebih baik, layanan kesehatan memadai, dan pendidikan berkualitas, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan daya saing. Sebaliknya, daerah-daerah terpencil seperti Papua menghadapi keterbatasan akses dan sumber daya, yang menghambat pertumbuhan ekonomi dan daya saing mereka. Selain itu, biaya logistik yang tinggi dan regulasi yang belum mendukung efisiensi produksi juga menjadi hambatan utama bagi daya saing industri nasional. Penurunan Purchasing Managers' Index (PMI) Manufaktur Indonesia dan Indeks Kepercayaan Industri (IKI) pada awal 2025 menunjukkan perlambatan sektor industri yang perlu diantisipasi dengan reformasi struktural dan kebijakan yang konsisten. Penting untuk dicatat bahwa tantangan ini tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga kultural. Masyarakat di daerah terpencil sering kali memiliki keterbatasan dalam akses informasi dan pendidikan, yang menghambat kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan dan memanfaatkan peluang yang ada. Oleh karena itu, pendekatan yang lebih inklusif dan partisipatif dalam pengembangan kebijakan sangat diperlukan.

Pemerintah telah mengambil berbagai langkah strategis untuk mengatasi kesenjangan ini, antara lain dengan memperluas akses internet dan digitalisasi layanan publik di daerah tertinggal. Kolaborasi antara sektor swasta dan pemerintah daerah dalam pembangunan jaringan broadband dan pusat pelatihan teknologi informasi menjadi kunci mempercepat pemerataan daya saing digital. Pengembangan SDM melalui pelatihan keterampilan digital dan pendidikan vokasi yang terintegrasi dengan kebutuhan industri juga menjadi fokus utama. Program-program ini bertujuan meningkatkan kompetensi tenaga kerja agar mampu bersaing di pasar global yang semakin berbasis teknologi. Studi kasus di Desa Ciwangi yang mengalami stagnasi ekonomi akibat rendahnya kualitas SDM dan keterbatasan akses teknologi, namun

kemudian mampu meningkatkan pendapatan dan pertumbuhan ekonomi melalui investasi pendidikan dan pelatihan, memperkuat pentingnya pengembangan SDM sebagai fondasi daya saing daerah. Hal ini menunjukkan bahwa dengan investasi yang tepat, daerah yang sebelumnya tertinggal dapat bangkit dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi nasional. Lebih jauh, pembangunan infrastruktur fisik seperti jalan tol, pelabuhan, dan fasilitas logistik juga menjadi prioritas untuk mengurangi biaya produksi dan distribusi, yang secara langsung akan meningkatkan daya saing industri dan daerah secara keseluruhan.

Dengan demikian, peningkatan daya saing nasional memerlukan pendekatan terintegrasi yang melibatkan pembangunan infrastruktur, pengembangan kualitas SDM, reformasi regulasi, dan digitalisasi. Sinergi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, sektor swasta, dan masyarakat sipil sangat penting untuk menciptakan ekosistem yang kondusif bagi pertumbuhan ekonomi inklusif dan berkelanjutan di seluruh wilayah Indonesia. Keberhasilan dalam menciptakan daya saing yang inklusif akan sangat bergantung pada kemampuan semua pemangku kepentingan untuk bekerja sama dan berinovasi dalam menghadapi tantangan yang ada.

2. Strategi dan Kebijakan untuk Meningkatkan Daya Saing Nasional

Untuk mencapai peningkatan daya saing nasional secara menyeluruh, diperlukan strategi dan kebijakan yang terpadu dan berkelanjutan. Salah satu aspek utama adalah penguatan infrastruktur fisik dan digital yang menjadi tulang punggung konektivitas antar wilayah serta akses masyarakat terhadap teknologi. Investasi dalam pembangunan jalan, pelabuhan, serta jaringan internet yang merata di seluruh wilayah, terutama di daerah terpencil, sangat krusial agar tidak ada daerah yang terisolasi dari arus ekonomi nasional dan global. Dalam konteks perbandingan indeks daya saing nasional dan digital di Indonesia, terdapat beberapa strategi dan kebijakan yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan daya saing nasional, terutama dalam menghadapi tantangan yang dihadapi oleh daerah-daerah dengan skor rendah seperti Papua dan Kabupaten Asmat.

a. Pembangunan Infrastruktur yang Merata

Pembangunan infrastruktur yang baik adalah kunci untuk meningkatkan daya saing. Mengingat bahwa daerah-daerah seperti DKI Jakarta dan DI Yogyakarta memiliki infrastruktur yang lebih baik, pemerintah perlu fokus pada pembangunan infrastruktur di daerah terpencil dan tertinggal. Investasi dalam pembangunan

jalan, pelabuhan, dan akses internet di wilayah 3T (Terdepan, Terluar, dan Tertinggal) akan membantu mengurangi kesenjangan dan meningkatkan aksesibilitas bagi masyarakat.

b. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Mengingat bahwa kualitas SDM berkontribusi besar terhadap daya saing, program pendidikan dan pelatihan yang terintegrasi dengan kebutuhan industri harus diperkuat. Pemerintah dapat mengembangkan program pelatihan keterampilan digital dan pendidikan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan pasar, sehingga lulusan dapat langsung berkontribusi dalam dunia kerja. Ini sangat penting untuk daerah-daerah yang mengalami stagnasi ekonomi, seperti Desa Ciwangi, yang dapat bangkit melalui peningkatan kualitas SDM.

c. Dukungan terhadap Inovasi dan Teknologi

Untuk meningkatkan daya saing digital, pemerintah perlu mendorong inovasi melalui dukungan terhadap penelitian dan pengembangan (R&D). Pemberian insentif bagi perusahaan yang berinvestasi dalam teknologi baru dan inovasi dapat mempercepat pertumbuhan sektor digital. Selain itu, kolaborasi antara universitas dan industri dalam riset dapat menghasilkan solusi yang relevan untuk tantangan lokal.

d. Reformasi Kebijakan dan Regulasi

Penyederhanaan regulasi dan kebijakan yang mendukung efisiensi produksi dan investasi sangat penting. Pemerintah harus mengurangi birokrasi yang menghambat pelaku usaha, terutama di sektor UMKM, yang merupakan tulang punggung ekonomi. Kebijakan yang mendukung kemudahan berusaha akan menarik lebih banyak investasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi.

e. Pengembangan Sektor UMKM

Mengingat peran penting UMKM dalam perekonomian, pemerintah perlu memberikan dukungan yang lebih besar kepada sektor ini. Program akses pembiayaan yang lebih mudah, pelatihan manajemen, dan pemasaran dapat membantu UMKM untuk berkembang dan bersaing di pasar. Ini juga akan membantu mengurangi ketimpangan ekonomi antar daerah.

f. Peningkatan Akses terhadap Teknologi Digital

Dengan adanya kesenjangan dalam akses teknologi, terutama di daerah seperti Papua, perlu ada upaya untuk memperluas akses internet dan digitalisasi layanan publik. Program literasi digital yang menysasar masyarakat di daerah terpencil akan membantu meningkatkan pemahaman dan penggunaan teknologi, sehingga mendorong partisipasi mereka dalam ekonomi digital.

g. Kolaborasi Multi-Pemangku Kepentingan dan Monitoring dan Evaluasi Kebijakan

Sinergi antara pemerintah, sektor swasta, akademisi, dan masyarakat sipil sangat penting untuk menciptakan ekosistem yang mendukung pertumbuhan ekonomi inklusif. Forum kolaboratif dapat dibentuk untuk membahas isu-isu strategis dan mencari solusi bersama dalam meningkatkan daya saing nasional. Serta Penting untuk melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap kebijakan dan program yang telah diimplementasikan. Dengan melakukan evaluasi, pemerintah dapat mengetahui efektivitas dari kebijakan yang diterapkan dan melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Melalui langkah-langkah strategis ini, diharapkan Indonesia dapat meningkatkan daya saing nasionalnya secara berkelanjutan. Dengan fokus pada pengembangan SDM, infrastruktur, inovasi, serta regulasi yang efektif, Indonesia dapat bersaing di tingkat global dan memastikan bahwa pertumbuhan ekonomi yang dicapai dapat dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat.

Jadi dapat di simpulkan dari isi Studi kasus ini mengungkapkan bahwa indeks daya saing nasional dan digital di Indonesia menunjukkan variasi yang signifikan antar daerah, dengan DKI Jakarta menempati posisi tertinggi dan Kabupaten Asmat di Papua mencatat skor terendah, yang mencerminkan tantangan besar dalam hal infrastruktur, kualitas sumber daya manusia (SDM), dan akses terhadap teknologi. Meskipun Indonesia berhasil naik ke peringkat 27 dalam World Competitiveness Ranking (WCR) 2024, menunjukkan kemajuan dalam kebijakan pemerintah terkait iklim investasi dan pengembangan SDM, kesenjangan daya saing antar daerah tetap menjadi isu yang mendesak. Daerah dengan infrastruktur yang baik, seperti Jawa dan Bali, memiliki daya saing yang lebih tinggi dibandingkan dengan daerah terpencil yang menghadapi keterbatasan akses dan sumber daya. Oleh karena itu, diperlukan strategi terintegrasi yang mencakup pembangunan infrastruktur yang merata,

peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri, serta dukungan terhadap inovasi dan teknologi. Selain itu, pemberdayaan sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dan kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil sangat penting untuk menciptakan ekosistem yang mendukung pertumbuhan ekonomi inklusif. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan Indonesia dapat meningkatkan daya saingnya di tingkat global dan memastikan bahwa manfaat pertumbuhan ekonomi dapat dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat, terutama di daerah yang selama ini tertinggal.

BAB 3

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SEBAGAI FONDASI SDM BERKUALITAS

A. SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL DAN TANTANGANNYA

1. Sejarah Singkat Pendidikan Nasional

Sejarah pendidikan di Indonesia dapat ditelusuri jauh sebelum kemerdekaan, dengan adanya sistem pendidikan tradisional di berbagai kerajaan dan komunitas. Setelah kemerdekaan, pemerintah Indonesia mulai merumuskan sistem pendidikan nasional yang lebih terstruktur dan inklusif.

2. Masa Orde Lama (1945-1966)

- a. Penanaman semangat nasionalisme, artinya pendidikan diarahkan untuk menanamkan rasa cinta tanah air, persatuan, dan semangat anti-kolonialisme. Tipe ini dapat direfleksikan dari kurikulum dan materi pembelajaran yang memfokuskan sejarah perjuangan bangsa dan pendidikan nilai-nilai kebangsaan pada murid seperti Pancasila misalnya.
- b. Pemberantasan buta aksara, tingkat buta huruf yang tinggi merupakan tantangan besar saat itu. Berbagai program pemberantasan buta aksara diluncurkan pemerintah, contohnya adalah program “Pendidikan Masyarakat” atau Penmas yang bertujuan untuk meningkatkan tingkat literasi masyarakat. Upaya pemberantasan melalui berbagai cara, antara lain pembentukan kursus-kursus kilat dan penggunaan metode metode da’wah.
- c. Batasan sumber daya – Kondisi ekonomi dan politik yang tidak stabil saat itu berikutan pemerintahan Orde Lama memberikan batasan sumber daya untuk pengembangan infrastruktur dan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Pemerintah harus fokus pada usaha penyediaan akses sebanyak mungkin ke pendidikan dasar.

- d. Kurikulum – Kurikulum di Indonesia pada masa kenegaraan ini adalah dalam tahap *early stages*, dan banyak yang terdiri dari intent membangun karakter dan nasionalisme. “Rencana Pelajaran 1947” adalah contoh kurikulum yang lebih berfokus pada karakter bangsa dan nasionalisme serta kebangsaan dibandingkan dengan jaringan pikiran jangka panjang.

3. Masa Orde baru (1966-1998)

- a. Pengembangan Infrastruktur Pendidikan: Pemerintah Orde Baru melakukan investasi besar-besaran dalam pembangunan infrastruktur pendidikan, seperti pembangunan gedung sekolah, pengadaan buku pelajaran, dan pelatihan guru. Hal ini bertujuan untuk memperluas akses pendidikan di seluruh wilayah Indonesia.
- b. Penerapan Kurikulum yang Seragam: Kurikulum nasional distandardisasi dan diterapkan secara seragam di seluruh Indonesia. Hal ini bertujuan untuk menciptakan keseragaman mutu pendidikan dan memudahkan mobilitas siswa antar daerah. Beberapa kurikulum yang diterapkan pada masa ini antara lain Kurikulum 1968, Kurikulum 1975, Kurikulum 1984, dan Kurikulum 1994. Setiap kurikulum memiliki fokus dan penekanan yang berbeda, misalnya Kurikulum 1984 menekankan pada pendekatan Cara Belajar Siswa Aktif (CBSA).
- c. Sentralisasi Sistem Pendidikan: Sistem pendidikan pada masa Orde Baru bersifat sentralistik, di mana segala kebijakan dan keputusan terkait pendidikan diatur oleh pemerintah pusat. Hal ini memberikan kontrol yang kuat bagi pemerintah, tetapi juga membatasi otonomi daerah dalam mengembangkan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan lokal.
- d. Penekanan pada Kuantitas: Meskipun terjadi peningkatan dalam infrastruktur dan akses pendidikan, kualitas pendidikan masih menjadi isu. Penekanan lebih pada jumlah lulusan daripada kualitas pengajaran dan hasil didikan.
- e. Pemberantasan Buta Huruf Berlanjut: Program pemberantasan buta huruf terus dilanjutkan dan menunjukkan hasil yang signifikan dalam menurunkan angka buta huruf di Indonesia.

4. Masa Reformasi (1998-Sekarang)

Desentralisasi dan Inovasi Pembelajaran. Masa Reformasi membawa perubahan signifikan dalam sistem pendidikan Indonesia, dengan fokus pada:

- a. Desentralisasi Pendidikan: Kekuasaan dan tanggung jawab dalam pengelolaan pendidikan didesentralisasikan ke daerah. Hal ini memberikan otonomi yang lebih besar kepada pemerintah daerah untuk mengembangkan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi lokal.
- b. Munculnya Berbagai Inovasi dalam Pembelajaran: Desentralisasi memicu munculnya berbagai inovasi dalam pembelajaran, seperti pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pendidikan, dan penerapan pendekatan pembelajaran yang lebih partisipatif dan interaktif.
- c. Perubahan Kurikulum yang Dinamis: Kurikulum terus mengalami perubahan dan penyempurnaan untuk menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan peserta didik. Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK), Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), dan Kurikulum 2013 adalah beberapa contoh kurikulum yang diterapkan pada masa Reformasi. Saat ini, Kurikulum Merdeka memberikan fleksibilitas kepada satuan pendidikan untuk menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan dan konteks masing-masing.
- d. Peningkatan Kualitas Guru: Upaya peningkatan kualitas guru terus dilakukan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan profesional. Sertifikasi guru juga diterapkan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi guru.
- e. Fokus pada Kualitas dan Relevansi: Selain akses, fokus juga diberikan pada peningkatan kualitas pendidikan dan relevansinya dengan kebutuhan dunia kerja.

5. Kurikulum Pendidikan Nasional

Kurikulum merupakan jantung dari sistem pendidikan. Kurikulum pendidikan nasional telah mengalami beberapa kali perubahan, dengan tujuan untuk menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan peserta didik.

Saat ini, kurikulum yang berlaku adalah_, yang memberikan fleksibilitas kepada satuan pendidikan untuk mengembangkan

kurikulum yang relevan dengan konteks dan kebutuhan masing-masing.

6. Tantangan yang Dihadapi Pendidikan Nasional

Meskipun telah banyak kemajuan yang dicapai, pendidikan nasional masih menghadapi berbagai tantangan, antara lain:

- a. **Kualitas Guru:** Distribusi guru yang tidak merata dan peningkatan kompetensi guru yang berkelanjutan masih menjadi isu penting.
- b. **Akses Pendidikan yang Merata:** Keterbatasan infrastruktur dan kondisi geografis masih menjadi kendala bagi akses pendidikan di daerah terpencil.
- c. **Kualitas Sarana dan Prasarana:** Banyak sekolah yang masih kekurangan fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas, laboratorium, dan perpustakaan.
- d. **Relevansi Kurikulum dengan Kebutuhan Dunia Kerja:** Kurikulum perlu terus disesuaikan agar lulusan memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja.
- e. **Pendanaan Pendidikan:** Alokasi anggaran pendidikan yang efektif dan efisien sangat penting untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

7. Peluang dan Arah Pengembangan Pendidikan Nasional

Di tengah tantangan yang ada, terdapat pula berbagai peluang untuk mengembangkan pendidikan nasional ke arah yang lebih baik:

- a. **Pemanfaatan Teknologi:** Teknologi dapat dimanfaatkan untuk memperluas akses pendidikan, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan mempermudah administrasi pendidikan.
- b. **Pengembangan Kurikulum yang Berbasis Kompetensi:** Kurikulum perlu lebih fokus pada pengembangan kompetensi peserta didik, baik hard skills maupun soft skills.
- c. **Peningkatan Kualitas Guru Melalui Pelatihan dan Pengembangan Profesional:** Program pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi guru.
- d. **Kemitraan dengan Sektor Swasta dan Industri:** Kemitraan dengan sektor swasta dan industri dapat membantu menyelaraskan kurikulum dengan kebutuhan dunia kerja.

- e. Penguatan Pendidikan Karakter: Pendidikan karakter perlu diintegrasikan ke dalam kurikulum untuk membentuk generasi yang berakhlak mulia dan berintegritas.

Pendidikan nasional merupakan tanggung jawab kita bersama. Dengan mengidentifikasi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada, kita dapat bersama-sama membangun sistem pendidikan yang lebih baik dan berkualitas, sehingga mampu mencetak generasi penerus bangsa yang cerdas, kreatif, inovatif, dan berdaya saing global. Mari berpartisipasi aktif dalam memajukan pendidikan nasional! Berikan kontribusi sekecil apapun, karena setiap langkah kecil akan berdampak besar bagi masa depan bangsa.

B. LINK AND MATCH ANTARA PENDIDIKAN DAN DUNIA KERJA

1. Penjelasan Link and Match

Missmatch adalah masalah sisi penawaran tenaga kerja. Selain mengidentifikasi alasan education mismatch, penting untuk mengidentifikasi dampak lulusan yang tidak sesuai dengan pendidikan, bahkan banyaknya education mismatch menjadikan pengangguran semakin meningkat. Ini juga tantangan besar yang harus dihadapi pemerintah Indonesia dalam upaya menciptakan tenaga kerja terampil sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja, dalam hal ini adalah dunia usaha/dunia industri (DUDI) yang relevansinya menyangkut dua dimensi, yaitu sekolah dan dunia kerja atau masyarakat. Masalah banyaknya pengangguran salah satunya disebabkan oleh manajemen pendidikan yang kurang baik atau lulusannya yang tidak memiliki kompetensi, hal ini yang memunculkan dampak kekurangan tenaga kerja yang didominasi pada empat bidang keahlian, seperti maritim, pertanian, pariwisata dan ekonomi kreatif. Link and match merupakan salah satu

kebijakan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia yang pernah ada dan dikembangkan untuk meningkatkan relevansi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan kebutuhan dunia kerja, dunia usaha dan dunia industri khususnya. Tetapi nampaknya perlu upaya yang lebih maksimal dari Kemendikbud dalam menambah keberadaan SMK pada bidang keahlian yang dibutuhkan dan disesuaikan dengan potensi dan kebutuhan tenaga kerja di daerah. Kebijakan link and match dianggap sebagai penggalian kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar kerja pada masa yang akan datang yang diharapkan paradigma

orientasi pendidikan tidak lagi supply minded tapi menjadi lebih demand minded (kebutuhan pasar).

Kebijakan link and match diharapkan dapat menekan jumlah pengangguran lulusan perguruan tinggi dan sekolah menengah yang dari ke hari makin bertambah. Soemarso sebagai Ketua Dewan Pembina Politeknik dan juga dosen UI mengatakan bahwa konsep Link and Match antara lembaga Pendidikan dan dunia kerja dianggap ideal, dimana konsep ini akan menciptakan keterkaitan antara pemasok tenaga kerja dengan penggunaannya. Lebih lanjut Soemarso mengemukakan bahwa dengan adanya hubungan timbal balik membuat perguruan tinggi dapat Menyusun kurikulum sesuai dengan kebutuhan kerja. Implementasi nyata dari kebijakan Link and Match adalah program magang. Perbaikan program magang, dimaksudkan agar industry juga mendapatkan manfaat, karena selama ini kesan yang ada bahwa yang mendapatkan manfaat dari magang adalah perguruan tinggi dan mahasiswa, sedangkan industri kebagian repotnya. Berdasarkan keadaan tersebut, penjelasan secara konseptual terhadap masalah-masalah pengangguran tenaga terdidik sangat diperlukan, penjelasan yang bersifat konseptual diharapkan mampu mendudukkan permasalahan pada proporsi yang sebenarnya, khususnya tentang fungsi dan kedudukan sistem pendidikan dalam kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan

Berangkat dari asumsi bahwa bertambahnya tingkat pengangguran disebabkan karena kegagalan sistem pendidikan, maka diperlukan adanya pendekatan-pendekatan tertentu dalam pendidikan dan konsep Link and Match perlu dihidupkan kembali dalam sistem pendidikan, agar supaya terintegrasi hubungan yang sinergi antara dunia pendidikan dengan dunia industri dimana keberhasilan sistem pendidikan di Indonesia mampu meningkatkan kualitas industry demikian puula sebaliknya industri ikut serta dalam pengembangan pendidikan kejuruan dan vokasi berbasis kompetensi, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat bagi industri melalui tersedianya tenaga-tenaga kerja yang kompeten dan siap kerja, sehinggadapat mengurangi biaya dan resiko produksi, disamping meningkatkan daya saing industry

2. Urgensi Kebijakan Link and Match dalam Pendidikan

Link and match adalah kebijakan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia yang dikembangkan untuk meningkatkan relevansi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan kebutuhan dunia kerja, dunia usaha serta dunia industri khususnya. Konsep kebijakan Link and Match antara dunia Pendidikan dan dunia

kerja diharapkan dapat menekan pengangguran lulusan pendidikan kejuruan yang dari hari ke hari semakin bertambah

program Link and Match yaitu: Pendidikan(Kejuruan dan Perguruan Tinggi, dunia kerja perusahaan) dan pemerintah. Jika kebijakan Link and Match berjalan baik, pemerintah juga diuntungkan dengan berkurangnya beban pengangguran (terdidik). Karena itu, seyogianya pemerintah secara serius menjaga iklim keterkaitan dan mekanisme implementasi ilmu dari perguruan tinggi ke dunia kerja sehingga diharapkan program Link and Match ini berjalan semakin baik dan semakin mampu membawa manfaat bagi semua pihak.

Manfaat yang dapat dipetik dari pelaksanaan Link and Match sangat besar. Karena itu, diharapkan semua stakeholders dunia pendidikan bersedia membuka mata dan diri dan mulai bersungguh-sungguh menjalankannya. Pendidikan kejuruan harus lapang dada menerima bidang keahlian (kompetensi) yang dibutuhkan dunia kerja sebagai materi pembelajaran. Perusahaan juga harus membuka pintu selebar-lebarnya bagi lulusan pendidikan kejuruan yang ingin magang (bekerja) di perusahaan tersebut. Sedangkan Pemerintah harus serius dan tidak semata memandang program Link and Match (keterkaitan dan kesepadanan) sebagai proyek belaka.

3. Strategi dalam Mewujudkan Kebijakan

Pendekatan Sosial Pendekatan sosial merupakan pendekatan yang didasarkan atas keperluan masyarakat pada saat ini. Pendekatan ini menitik beratkan pada tujuan pendidikan dan pada pemerataan kesempatan dalam mendapatkan pendidikan. Menurut A.W. Gurugen pendekatan sosial merupakan pendekatan tradisional bagi pembangunan pendidikan dengan menyediakan lembaga-lembaga dan fasilitas demi memenuhi tekanan-tekanan untuk memasukan sekolah serta memungkinkan pemberian kesempatan kepada murid dan orang tua secara bebas. Sebagai contoh penerapan pendekatan ini adalah diterapkannya system ganda melalui kebijakan Link and Match. Namun dalam pendekatan ini ada beberapa kelemahan dalam pendekatan ini diantaranya adalah

- a. Pendekatan ini mengabaikan masalah alokasi dalam skala nasional, dan secara samar tidak mempermasalahkan besarnya sumber daya pendidikan yang dibutuhkan karena beranggapan bahwa penggunaan sumberdaya pendidikan yang terbaik adalah untuk segenap rakyat Indonesia

- b. Pendekatan ini mengabaikan kebutuhan ketenagakerjaan (man power planning) yang diperlukan dimasyarakat sehingga dapat menghasilkan lulusan yang sebenarnya kurang dibutuhkan masyarakat.
- c. Pendekatan ini cenderung hanya menjawab pemerataan pendidikansaja sehingga kuantitas lebih diutamakan dari pada kualitasnya.

4. Pendekatan Ketenagakerjaan

Dalam pendekatan ketenagakerjaan ini kegiatan-kegiatan pendidikan diarahkan kepada usaha untuk memenuhi kebutuhan nasional akan tenaga kerja pada tahap permulaan pembangunan tentu saja memerlukan banyak tenaga kerja dari segala tingkatan dan dalam berbagai jenis keahlian.

Dalam keadaan ini kebanyakan negara mengharapkan supaya Pendidikan mempersiapkan dan menghasilkan tenaga kerja yang terampil untuk pembangunan, baik dalam sektor pertanian, perdagangan, industri dan sebagainya. Untuk itu perencana pendidikan harusmencoba membuat perkiraan jumlah dan kualitas tenaga kerja dibutuhkan oleh setiap kegiatan pembangunan nasional. Dalam teorinya pendekatan ini lebih mengutamakan keterkaitan lulusan sistem pendidikan dengan tuntutan akan kebutuhan tenaga kerja, didalam pendekatan ini juga mempunyai kelemahan, dimana ada tiga kelemahan yang paling utama, yaitu

- a. Mempunyai peranan yang terbatas dalam perencanaan pendidikan, karena pendekatan ini mengabaikan keberadaan sekolah umum karena hanya akan menghasilkan pengangguran saja, pendekatan ini lebih mengutamakan sekolah menengah kejuruan untuk memenuhi kebutuhan kerja.
- b. Menggunakan klasifikasi rasio permintaan dan persediaan
- c. Tujuan dari pada pendekatan ini hanyalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, disisi lain tuntutan dunia kerja berubah-ubah sesuai dengan cepatnya perubahan zaman.

Pada hakekatnya, program dan kegiatan pembangunan pendidikan kejuruan diorientasikan pada tujuan strategis pem- bangunan pendidikan menengah kejuruan yang mengacu pada Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, yaitu “tersedianya dan terjangkaunya layanan pendidikan menengah kejuruan yang bermutu, relevan, dan berkesetaraan disemua provinsi, kabupaten, dan kota”. Pengukuran ketercapaian tujuan strategis pembangunan pendidikan

menengah kejuruan tersebut dilakukan dengan ketercapaian sejumlah sasaran strategis yang menggambarkan kondisi yang harus dicapai pada tahun 2014. Sasaran strategis dari tujuan strategis tersebut di atas adalah sebagai berikut

- a. APK nasional melampaui target nasional (85%)
- b. Sekurang-kurangnya 66% SMK berakreditasi
- c. Sekurang-kurangnya 60% kabupaten/kota memiliki SMK dan SMK SBI atau RSBI
- d. 0% SMK bersertifikat ISO
- e. Sekurang-kurangnya 90% SMK melaksanakan e-pembelajaran (e-learning)
- f. 70% Lulusan SMK bekerja pada Tahun Kelulusan
- g. 85% SMK menyediakan layanan pembinaan pengembangan kewirausahaan
- h. Menurunnya disparitas gender yang ditunjukkan dengan rasio kesetaraan gender menjadi 95 %
- i. Seluruh SMK menerapkan pembelajaran yang membangun karakter.

Dalam lingkup link and match sebelumnya telah dilokalisir beberapa induk masalah utama yang melahirkan berbagai masalah lainnya yakni, masalah kurang/tidak adanya kerjasama yang efektif diantara dunia pendidikan tinggi, pemerintah, dan industri menyangkut aspek-aspek terutama penyusunan kurikulum termasuk magang, pemberdayaan dunia pendidikan tinggi (infrastruktur, SDM, dan riset), tidak adanya road map informasi peta tenaga kerja industry (alokasi kebutuhan dan rencananya spesifik jenis dan mutu kompetensi), dan peningkatan Investasi dunia industri.

C. PELATIHAN VOKASI DAN KEJURUAN

Setiap kegiatan dalam suatu lembaga atau organisasi pendidikan dimaksudkan untuk mendapatkan manfaat. Untuk itu, sebuah organisasi pendidikan melakukan kegiatan operasi yang mentransformasi masukan, menjadi keluaran yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Setelah diperoleh keluaran, organisasi dapat memperoleh nilai tambah dari adanya proses operasi tersebut. Diperolehnya nilai tambah inilah yang sebenarnya merupakan manfaat bagi organisasi.

Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 menuntut adanya perubahan manajemen kependidikan dari sentralistik ke desentralistik. Proses pengambilan keputusan yang dahulu terpusat sekarang bergeser ke unit-unit kelembagaan pendidikan, yang semakin kecil di tingkat pemerintah daerah sampai di tingkat komunitas sekolah. Hal ini membawa implikasi bahwa peran serta orangtua, peserta didik, masyarakat, dan guru menjadi sangat penting dalam pengambilan keputusan. Pelaksanaan otonomi pendidikan juga menuntut perubahan dalam mekanisme pengawasan terhadap penyelenggara pendidikan.

Pengawasan sebagai bagian dari manajemen harus dapat berjalan seimbang dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, agar dapat dicapai peningkatan kinerja penyelenggara pendidikan secara optimal. Pelaksanaan optimasi setiap daerah mempunyai implikasi terhadap tuntutan akan penawaran yang lebih profesional dan tersparan.

1. Pengertian menejemen Pendidikan

Pengertian manajemen pendidikan tidak terlepas dari pengertian manajemen pada umumnya, yaitu mengandung unsur adanya proses kegiatan yang dilakukan dengan mengoordinasikan berbagai kegiatan dan semua sumber daya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berdasarkan pada pengertian tersebut, manajemen pendidikan pada dasarnya merupakan suatu proses yang secara berkesinambungan dan efektif menggunakan fungsi-fungsi manajemen, untuk mengintegrasikan berbagai sumber daya pendidikan secara efisien dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Unsur-unsur pokok dalam definisi tersebut dapat dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut. Kontinyu, yakni manajemen pendidikan bukan suatu kegiatan yang berdiri sendiri. Keputusan manajemen bukan merupakan suatu tindakan yang sesaat, melainkan tindakan yang berkelanjutan atau kontinyu. Efektif, artinya segala pekerjaan harus dapat dilakukan secara tepat dan sebaik-baiknya, serta mencapai hasil yang sesuai dengan pengharapan. Kegiatan manajemen pendidikan memerlukan pengetahuan yang luas karena mencakup berbagai fungsi manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Dalam pelaksanaannya, berbagai sumber daya pendidikan seperti manusia, material, modal, mesin, metode, energi, dan pengetahuan diintegrasikan untuk menghasilkan barang atau jasa. Integrasi tersebut menggabungkan dua atau lebih sumber daya pendidikan dalam berbagai kombinasi yang terbaik. Di samping itu, manajer pendidikan juga dituntut untuk mempunyai kemampuan bekerja secara efisien agar dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan

memperkecil limbah. Kegiatan manajemen pendidikan harus mempunyai tujuan, yaitu menghasilkan sesuatu keluaran sesuai dengan yang direncanakan. Keluaran ini dapat berupa produk yang berwujud (berupa barang) atau tak berwujud (berupa jasa).

Istilah produksi di industri cenderung dikaitkan dengan pabrik, mesin, maupun lini perakitan karena pada mulanya teknik dan metode manajemen produksi memang dipergunakan untuk mengoperasikan pabrik atau kegiatan perakitan yang lain. Akan tetapi, dengan berkembangnya teknik dan metode manajemen maka penerapannya tidak hanya berlaku bagi kegiatan pembuatan barang yang berwujud saja, tetapi juga dapat diterapkan dalam pembuatan barang tak berwujud atau jasa, termasuk jasa di bidang pendidikan.

Dalam perusahaan jasa, fungsi produksi memang tidak terasa nyata, misalnya dalam kegiatan bank, perusahaan penerbangan, atau lembaga pendidikan. Produk yang dihasilkan tidak dalam bentuk yang bisa dilihat, melainkan dalam bentuk yang diproses, kursi pesawat terbang yang diisi, atau ilmu pengetahuan dan teknologi yang diajarkan. Di sini teknik dan metode manajemen dipergunakan untuk mengoperasikan fungsi-fungsi manajemen untuk menghasilkan produk dan jasa pendidikan.

2. Pengertian Manajemen Pendidikan Teknologi Kejuruan Dan Vokasi

Mengacu kepada UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 15 menyatakan jenis pendidikan mencakup pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan, dan khusus. Pendidikan umum dan pendidikan kejuruan termasuk dalam Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, sedangkan pendidikan akademik, profesi, dan vokasi termasuk dalam Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Dalam penjelasannya dinyatakan sebagai berikut.

- a. Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu.
- b. Pendidikan profesi merupakan pendidikan tinggi setelah program sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus.
- c. Pendidikan vokasi merupakan pendidikan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu maksimal setara dengan program sarjana.

Terlepas dari masalah terjemahan pada kata "vocational", "kejuruan", dan "vokasi", tetapi berdasarkan kepada penjelasan di atas maka yang dimaksud dengan pendidikan vokasi adalah pendidikan tinggi untuk keahlian terapan tertentu. Selanjutnya, dalam Pasal 19 ayat (1) dinyatakan: Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pasal 20 ayat (1): Perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, atau universitas. Bahkan dalam UU Nomor 12 tahun 2012 akademi komunitas termasuk juga di dalam kelompok ini.. Dalam kondisi lain disebutkan bahwa pendidikan keteknikan (ABET: Engineering Education) maka penyelenggaraannya di program sarjana, sedangkan pendidikan teknologi yang sudah bersifat know-how penerapannya terdapat di pendidikan vokasi dan pendidikan kejuruan. Pendidikan teknologi kejuruan adalah for people. youth and adults interested in preparing for and progressing in a career in some type of satisfying and productive work. Pendapat Wenrich tersebut lebih ditekankan tentang uniknya karakteristik pendidikan teknologi dan kejuruan yang sangat berbeda dengan karakteristik pendidikan pada umumnya.

Ekpenyong (2011) mengatakan bahwa kebingungan terhadap makna dan pendidikan istilah "kejuruan" dan "teknis" dapat dengan mudah dilacak dengan interpretasi yang berbeda yang menyertainya. Hal ini umum untuk menemukan istilah yang telah digunakan secara komposit, ketika mereka harus digunakan dalam arti terbatas dan berhadapan. Sebagian besar istilah yang digunakan secara bersama, beberapa individu melihat "kejuruan" berarti mata pelajaran bisnis atau studi, dan "teknis berarti mata pelajaran teknis atau studi. Berdasarkan hal tersebut, SMK dan Pendidikan Teknis akan didefinisikan oleh berbagai penulis. UNESCO di Ekpenyong (2011) mendefinisikan pendidikan kejuruan sebagai pendidikan yang dirancang untuk mempersiapkan tenaga terampil di tingkat bawah kualifikasi untuk satu atau sekelompok pekerjaan, perdagangan, atau pekerjaan. Oleh karena itu, pendidikan kejuruan adalah istilah yang komprehensif yakni mempersiapkan individu untuk bidang pekerjaan dan untuk partisipasi efektif dalam dunia kerja. UNESCO mendefinisikan pendidikan teknis sebagai pendidikan yang dirancang di tingkat tersier menengah atas dan bawah untuk mempersiapkan personel menengah tingkat (teknisi, manajemen menengah, dan lain-lain) dan di tingkat universitas, untuk mempersiapkan insinyur dan teknologi untuk posisi manajemen yang lebih tinggi. UNESCO mendefinisikan Kejuruan dan Teknis Pendidikan

sebagai sebuah istilah yang komprehensif mengacu pada proses pendidikan ketika melibatkan selain pendidikan umum, studi teknologi dan ilmu pengetahuan terkait, dan akuisisi keterampilan praktis.

3. Pendidikan Kejuruan

- a. Pengetian Pendidikan Kejuruan
 - a) Pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu.
 - b) Pendidikan Kejuruan adalah pendidikan pada jenjang menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu. (PP 29 tahun 1990 Pasal 1 ayat 3)
 - c) Pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang diarahkan untuk mempelajari bidang khusus, agar para lulusan memiliki keahlian tertentu seperti bisnis, pabrikan, pertanian, kerumahtanggaan, otomotif telekomunikasi, listrik, bangunan dan sebagainya
 - d) Pendidikan teknologi dan kejuruan adalah bagian dari pendidikan yang mencetak individu agar dia dapat bekerja pada kelompok tertentu
 - e) Pendidikan teknologi dan kejuruan adalah suatu program yang berada di bawah organisasi pendidikan tinggi yang diorganisasikan untuk mempersiapkan peserta didik memasuki dunia kerja
 - f) Sedangkan Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional: "Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan siswa untuk bekerja dalam bidang tertentu". Arti pendidikan kejuruan ini telah dijabarkan lebih spesifik dalam Peraturan Nomor 29 Tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah yaitu: "Pendidikan menengah kejuruan adalah pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk pelaksanaan jenis pendidikan tertentu".
 - g) pendidikan kejuruan adalah bagian dari sistem pendidikan yang mempersiapkan orang agar lebih mampu bekerja pada satu kelompok pekerjaan atau satu bidang pekerjaan daripada bidang lainnya.

- h) menyatakan bahwa pendidikan kejuruan adalah suatu bentuk pengembangan bakat, pendidikan dasar keterampilan dan kebiasaan-kebiasaan yang mengarah pada dunia kerja yang dipandang sebagai latihan keterampilan.

Berdasarkan definisi dan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang diselenggarakan bagi siswa yang merencanakan dan mengembagkan karirnya pada bidang keahlian tertentu untuk bekerja secara produktif dan profesional serta siap melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi.

4. Fungsi Pendidikan kejuruan

Memiliki multi-fungsi yang kalau dilaksanakan dengan baik akan berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan pembangunan nasional. Fungsi-fungsi dimaksud antara lain meliputi :

- a. Sosialisasi, yaitu transmisi nilai-nilai yang berlaku serta norma-normanya sebagai konkritisasi dari nilai-nilai tersebut. Nilai-nilai yang dimaksud adalah teori ekonomi, solidaritas, religi, seni, dan jasa yang cocok dengan konteks Indonesia
- b. Kontrol Sosial, yaitu kontrol perilaku agar sesuai dengan nilai sosial beserta norma-normanya, misalnya kerjasama, keteraturan, kebersihan, kedisiplinan, kejujuran dan sebagainya.
- c. Seleksi dan alokasi, yaitu mempersiapkan, memilih dan menempatkan calon tenaga kerja sesuai dengan tandatanda pasar kerja, yang berarti bahwa pendidikan kejuruan harus berdasarkan "demand-driven.
- d. Asimilasi dan konservasi budaya, yaitu abosrbsi terhadap kelompok-kelompok lain dalam masyarakat, serta memelihara kesatuan dan persatuan budaya.
- e. Mempromosikan perubahan demi perbaikan, yaitu pendidikan tidak sekedar berfungsi mengajarkan apa yang ada, tetapi harus berfungsi sebagai "pendorong perubahan."

5. Karakteristik Pendidikan Vokasi Pendidikan

Vokasi adalah suatu pendidikan dan pelatihan untuk kepentingan jabatan di lapangan kerja yang spesifik seperti bidang industry, pertanian atau perdagangan (Webster, 1993). Pendidikan vokasi merupakan pendidikan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu diselenggarakan di perguruan

tinggi berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut dan universitas. Bentuk penyelenggaraan pendidikan vokasi terdiri dari Program Diploma 1, Diploma 2, Diploma 3, dan Diploma 4. Standar nasional pendidikan vokasi dikembangkan berdasarkan standar kompetensi nasional dan/atau internasional. Pendidikan vokasi menganut sistem terbuka (multi-entryexit system) dan multimakna (berorientasi pada pembudayaan, pemberdayaan, pembentukan watak, dan kepribadian, serta berbagai kecakapan hidup life skill).

Pendidikan vokasi berorientasi pada kecakapan kerja sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terapan serta sesuai dengan tuntutan kebutuhan lapangan kerja. Kurikulum pendidikan vokasi merupakan rencana dan pengaturan pendidikan yang terdiri atas standar kompetensi, standar materi, indikator pencapaian, strategi pengajaran, cara penilaian dan pedoman lainnya yang relevan untuk mencapai kompetensi pendidikan vokasi. Pendanaan pendidikan vokasi menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah, pemerintah daerah, dunia kerja (dunia usaha/industri), dan masyarakat. Peran serta masyarakat dalam pendidikan vokasi meliputi peranserta perorangan, kelompok, keluarga, organisasi profesi, pengusaha, dan organisasi kemasyarakatan.

Dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan vokasi dapat menjamin kerja sama dengan lembaga-lembaga lain baik di dalam maupun di luar negeri. Apa yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tersebut memberikan wawasan dan keyakinan pendidikan tinggi harus dikembangkan ke arah suatu sistem demi kepentingan nasional, dan hal ini mendorong Ditjen Dikti Depdiknas merumuskan serangkaian kebijakan pengembangan pendidikan tinggi. Untuk itu disusunlah Kerangka Pengembangan Pendidikan Tinggi Jangka Panjang yang selanjutnya disempurnakan menjadi HELTS (higher education long term strategy), di mana isinya berupa suatu rencana strategis pengembangan jangka panjang yang bertujuan menempatkan sistem pendidikan tinggi nasional, dengan segala keterbatasan yang ada pada kedudukan paling baik di masa depan agar mampu menanggapi tantangan yang dihadapi secara efektif. HELTS merumuskan tiga strategi utama pengembangan pendidikan tinggi, yaitu daya saing bangsa (nation's competitiveness), otonomi dan desentralisasi (autonomy), dan kesehatan organisasi (organizational health). Dalam kaitannya dengan pendidikan vokasi di perguruan tinggi, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dan difahami secara serius adalah sebagai berikut:

- a. kurikulum,
- b. pangsa pasar, dan
- c. kerjasama dengan dunia usaha dan dunia industri.

Kurikulum pendidikan vokasi harus berbasis kompetensi. Mulai tahun ajaran 2004–2005 akan diterapkan secara efektif kurikulum baru pendidikan di Indonesia, yaitu kurikulum berbasis kompetensi (KBK). Kurikulum ini telah disosialisasikan sejak tahun 1999 lalu, seiring dengan wacana perubahan lainnya yang memang terjadi dalam berbagai bidang di negeri ini. Merujuk sejarah pendidikan di Indonesia, perubahan kurikulum sejatinya bukan wacana baru. Setidaknya empat kali terjadi perubahan kurikulum pendidikan yang diberlakukan di negeri ini, yakni kurikulum 1968, kurikulum 1974, kurikulum 1984, dan kurikulum 1994. KBK sesuai dengan pendidikan vokasi memang berkaitan dengan program studi yang lebih menekankan aspek skill (keterampilan) dan penguasaan teknologi. KBK menekankan aspek penguasaan secara komprehensif pada sebuah program studi sehingga relevan dengan kebutuhan masyarakat. Titik berat KBK adalah memunculkan sosok profesionalisme pada bidangnya masing-masing. Pada kaitan inilah KBK memberi penekanan yang dominan pada berbagai kompetensi yang harus dikuasai seseorang dalam setiap program studi pada setiap jenjang pendidikan. Implikasi adanya KBK ini akan terjadi pergeseran penguasaan kognisi (pengetahuan) atau dominasi kognitif menuju kepada penguasaan kompetensi tertentu sesuai dengan program studi masing-masing. Inti KBK ini sebenarnya adalah output 62 pendidikan yang benar-benar profesional di bidangnya karena KBK menggunakan pendekatan penguasaan kompetensi tertentu, materinya sedikit tetapi mendalam. Inilah yang melandasi kecenderungan pemadatan SKS pada beberapa program studi. Pendidikan vokasi harus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan pasar dan berbasis potensi daerah. Pendidikan vokasi harus melibatkan dunia industri. Pendidikan vokasi tidak akan berhasil kalau tidak melibatkan industri yang ada di suatu wilayah. Kerja sama antara institusi pendidikan dan industri sangat menentukan keberhasilan pendidikan vokasional. Selain itu pemerintah daerah dan pusat serta organisasi profesi harus membantu standar-standar keahlian yang dibutuhkan dunia industri.

Jadi keterlibatan dunia industri dalam pendidikan vokasi terutama dalam memberikan masukan (feed back) terhadap kompetensi dan standardisasi kemampuan seorang mahasiswa lulusan pendidikan vokasi sangatlah diharapkan. Pada kondisi yang harmonis antara penyelenggara pendidikan vokasi dan dunia industri dan masyarakat luas

seyogianya dapat melakukan suatu kolaborasi yang saling menguntungkan untuk menetapkan suatu sertifikasi profesi lulusan pendidikan vokasi yang diakui bersama. Dengan demikian, tuntutan masyarakat agar perguruan tinggi dalam hal ini pendidikan vokasi dapat memenuhi harapan masyarakat dan dunia industri akan tenaga kerja yang “siap pakai” dapat terwujud, dan perguruan tinggi tidak lagi dipandang sebagai menara gading.

6. Tujuan Pendidikan Vokasi

Tujuan pendidikan vokasi adalah:

- a. memberikan pelayanan dan kesempatan yang seluasluasnya kepada masyarakat yang berkeinginan dan bersedia mempersiapkan diri untuk bekerja dengan keahlian terapan yang diminatinya
- b. mempersiapkan peserta didik untuk dapat menerapkan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian sesuai dengan bidang keahlian dan pekerjaan yang akan ditekuninya
- c. memfasilitasi kebutuhan masyarakat terhadap kebutuhan tenaga yang mempunyai keterampilan dan siap untuk memasuki pasar kerja
- d. memberikan akses dan peluang yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk memanfaatkan serta mengikuti penyelenggaraan pendidikan vokasi
- e. menawarkan beberapa alternative dan/atau pilihan selain pendidikan akademik dan profesi kepada masyarakat untuk dapat mengikuti pendidikan.

Tujuan utama pendidikan vokasional adalah sebagai berikut;

- a. Meningkatkan jumlah peserta pelatihan yang berasal dari pendidikan tingkat menengah tinggi
- b. Mengembangkan pengetahuan dan keterampilan profesional yang diperlukan untuk praktik profesi
- c. Mengevaluasi tingkat pendidikan peserta, agar menjadi individu profesional yang kompetitif di masa depan.

Berdasarkan Permen No. 22 Tahun 2006 tentang Standar Isi; tujuan pendidikan kejuruan/vokasi secara spesifik adalah untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta ketrampilan peserta didik untuk hidup mandiri, dan mengikuti

pendidikan lebih lanjut sesuai program kejurumannya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, mengembangkan keahlian dan keterampilannya, menguasai bidang keahlian dan dasar-dasar ilmu pengetahuan serta teknologi, memiliki etos kerja tinggi, berkomunikasi sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, serta memiliki kemampuan dalam mengembangkan diri. Rumusan tersebut mempunyai makna bahwa tugas pendidikan kejuruan adalah mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi tinggi di bidangnya, mampu mandiri membuka usaha, mampu beradaptasi dengan cepat sesuai tuntutan teknologi, dan mampu berkompetisi. Secara substansial pendidikan kejuruan bertugas membentuk peserta didik agar memiliki kemampuan, wawasan, dan keterampilan di bidang industri yang baik, dan menguasai konsep-konsep engineering di industri. Pendidikan vokasional umumnya diartikan sebagai bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan terhadap suatu bidang atau suatu profesi tertentu. Pendidikan vokasional merupakan tambahan untuk pendidikan umum, proses pembelajaran yang terkait dengan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, memperoleh keterampilan praktis, sikap kerja yang baik, pemahaman serta pengetahuan pekerjaan di segala sektor sosial dan ekonomi. Pendidikan vokasional merupakan salah satu pendidikan dengan tujuan utama untuk mempersiapkan individu bekerja dengan menggunakan pendekatan berbasis kompetensi.

D. PELATIHAN KERJA DAN PENINGKATAN KOMPETENSI

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam menunjang keberhasilan program pelatihan kerja, dan hal ini akan memberikan sumbangan yang besar terhadap peningkatan kualitas SDM yang selanjutnya akan mempengaruhi peningkatan kompetensi pencari kerja. Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada SDM yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Meningkatkan kualitas SDM dapat dilakukan melalui jalur diantaranya pendidikan dan pelatihan serta pengembangan keterampilan di tempat kerja. Pelatihan merupakan jalur peningkatan kualitas SDM yang lebih menekankan ke pembentukan dan pengembangan profesionalisme atau kompetensi kerja.

Program pelatihan kerja sebagai salah satu strategi pengembangan SDM untuk mempersiapkan diri peserta mencari pekerjaan dan meningkatkan kompetensinya memerlukan fungsi evaluasi

untuk mengetahui efektivitas program yang bersangkutan. Pada umumnya orang beranggapan bahwa evaluasi program pelatihan diadakan pada akhir akhir pelaksanaan pelatihan. Anggapan yang demikian adalah kurang tepat, karena evaluasi merupakan salah satu mata rantai dalam sistem pelatihan yang jika dilihat dari waktu pelaksanaannya kegiatan penilaian dapat berada di awal proses perencanaan, ditengah proses pelaksanaan dan pada akhir penyelenggaraan pelatihan dan pasca kegiatan pelatihan. pelatihan yang baik bukan hanya perlu dirancang dengan baik, namun juga perlu dievaluasi efektivitasnya untuk memastikan tercapainya tujuan pelatihan tersebut. Dengan dilakukannya evaluasi, kelemahan dan masalah yang terjadi selama pelaksanaan pelatihan dapat diidentifikasi dan informasi ini dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik dalam perencanaan pelatihan di masa yang akan datang.

Berkaitan dengan hal tersebut, Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto, yang berada dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo setiap tahun menyelenggarakan Program Pelatihan Kerja yang diarahkan pada peningkatan kompetensi pencari kerja, karena pelatihan ini diperuntukkan bagi para pencari kerja yang belum berpengalaman dengan memilih kompetensi atau keahlian yang ingin dikuasai oleh peserta. Diharapkan setelah peserta mengikuti pelatihan ini, mereka siap memasuki lapangan kerja maupun membuka usaha secara mandiri tergantung program kejuruan yang diikuti. Selain itu, melalui program pelatihan kerja ini diharapkan terjadi penyerapan tambahan angkatan kerja baru, penurunan jumlah pengangguran, transformasi pekerja antar sektor, peningkatan kesempatan kerja khususnya di sektor wirausaha dan jasa.

1. Program Pelatihan Kerja Pelatihan

Pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses pelatihan merupakan serangkaian tindakan atau upaya yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Setiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu, terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan kerja diberikan kepada mereka yang memerlukan yaitu para pencari kerja yang belum berpengalaman, para pekerja yang perlu meningkatkan kompetensinya, mereka yang akan beralih profesi. Pelatihan kerja dibutuhkan apabila terdapat kesenjangan kemampuan (kompetensi) antara kebutuhan lapangan kerja dengan kemampuan yang telah dimiliki, tanpa melihat pendidikan terakhir

mereka, sehingga akan meningkatkan kompetensi masyarakat. Sebagaimana ditegaskan secara eksplisit dalam Undang-undang ketenagakerjaan RI No. 13 Tahun 2003, Bab 5 Tentang pelatihan Kerja, pada pasal 9 Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, produktivitas, dan kesejahteraan dan juga pada pasal 10:

- a. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik didalam maupun diluar hubungan kerja
- b. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
- c. Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.
- d. Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sebagai mana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.

Pada pasal 11 setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Aktivitas pelatihan dan pengembangan sama pentingnya baik bagi pekerja dan juga pemberi kerja. Salah satu kunci keberhasilan untuk mengembangkan program pelatihan dalam organisasi, yaitu terletak pada perencanaan dan strategi pelatihan, dalam hal ini merencanakan dan mengatur strategi pelatihan menyangkut empat langkah: needs assessment (penilaian kebutuhan), the establishment of objectives and measures (penciptaan sasaran dan ukuran), design and delivery of the training (merancang dan menyelenggarakan pelatihan), dan evaluation (evaluasi). Pertama, needs assessment atau penilaian kebutuhan pelatihan mempertimbangkan mengapa aktivitas secara khusus diperlukan dan menempatkan pelatihan dalam kontes organisasi yang sesuai. Penilaian kebutuhan dilakukan melalui tiga tingkat analisis, yaitu organisasional, tugas, dan individual. Kedua, objectives dalam hal ini setelah penilaian kebutuhan pelatihan dilakukan, sasaran untuk aktivitas pelatihan harus dikembangkan. Sasaran ini harus mengikuti langsung dari penilaian kebutuhan dan dideskripsikan dengan terminology spesifik dan terukur. Ketiga, design and delivery yaitu setelah sasaran dan ukuran ditetapkan, langkah selanjutnya adalah merancang dan menyelenggarakan pelatihan itu sendiri. Ada dua hal penting yang harus dipertimbangkan sebelumnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

2. Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas

Standarisasi dan sertifikat kompetensi sebagai alat pengendalian kualitas sumber daya manusia, khususnya yang telah mengikuti pelatihan harus ditangani oleh lembaga yang diindependen. Independensi lembaga standarisasi dan sertifikasi adalah untuk mewakili keinginan pengguna tenaga kerja. Untuk itu stakeholder lembaga standarisasi dan sertifikasi adalah profesional dibidangnya dan berpengalaman bekerja di industri. Sektor sebagai penanggung jawab pengembangan standarisasi dan sertifikasi kompetensi pada sector yang bersangkutan. Standar kompetensi nasional yang telah mendapatkan pengakuan oleh semua sektor harus dijadikan acuan dalam pengembangan program pelatihan diberbagai sektor. Demikian pula dengan tenaga kerja Indonesia, dimana mereka harus memenuhi standar kualifikasi nasional melalui sertifikasi kompetensi. Berikut adalah kegiatan-kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam rangka peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas:

- a. Peningkatan dan pengembangan pendidikan dan keterampilan bagi pencari kerja,
- b. Peningkatan dan pengembangan pemagangan tenaga kerja,
- c. Peningkatan kualitas dan kuantitasinstruktur/pelatih,

Pembangunan Balai Latihan Kerja dan Balai pengembangan produktivitas (BPP) daerah. Beberapa kompetensi yang mencerminkan kemampuan yang perlu dimiliki pekerja antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Flexibility (fleksibilitas) merupakan kecenderungan untuk melihat perubahan sebagai peluang yang menarik daripada sebagai tantangan, misalnya kesediaan untuk adopsi teknologi baru.
- b. Information-Seeking Motivation and Ability to Learn (motivasi mencari informasi dan kemampuan belajar) merupakan antusiasme untuk mencari peluang belajar teknologi baru dan keterampilan dalam hubungan antara pribadi. Pembelajaran jangka panjang tentang pengetahuan dan keterampilan baru diperlukan oleh perubahan pesyaratan pekerjaan di masa depan.

- c. *Achievent Motivation* (motivasi berprestasi) merupakan dorongan untuk inovasi dan “kaizen”, perbaikan terus-menerus dalam kualitas dan produktivitas yang diperlukan untuk menghadapi meningkatnya kompetisi.
- d. *Work Motivation under time pressure* (motivasi kerja dalam tekanan waktu) merupakan beberapa kombinasi dari fleksibilitas, motivasi berprestasi, resistensi terhadap stress dan komitmen organisasi yang memungkinkan individu bekerja dalam permintaan yang meningkat atas produk dan jasa baru dalam waktu yang lebih pendek.
- e. *Collaborativeness* (kesediaan bekerja sama) merupakan kemampuan untuk bekerja secara koperatif dalam kelompok yang bersifat multidisiplin dan rekan kerja yang berbeda. Hal tersebut menunjukkan sikap positif terhadap orang lain, pemahaman tentang hubungan antara pribadi, bersedia untuk mendengarkan kebutuhan pelanggan dan menunjukkan komitmen organisasional.
- f. *Customer service orientation* (orientasi pada pelayanan pelanggan) merupakan keinginan membantu orang lain, pemahaman tentang hubungan antara pribadi, bersedia untuk mendengarkan kebutuhan pelanggan dan tahapan emosi, mempunyai cukup inisiatif untuk mengatasi hambatan dalam organisasi untuk mengatasi masalah pelanggan.

Kaitannya dengan keberhasilan peningkatan kompetensi pencari kerja melalui program pelatihan kerja, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap program tersebut. Menurut Nurbiyati (2015) evaluasi program merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menyajikan informasi untuk dapat digunakan sebagai dasar membuat keputusan, menyusun kebijakan maupun menyusun program selanjutnya. Oleh karena itu, menurutnya beberapa alasan pentingnya mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

- a. mengetahui kekuatan dan kelemahan program pelatihan dan pengembangan. Termasuk menentukan apakah programnya sesuai dengan tujuan pembelajaran, kualitas lingkungan belajar dan apakah penerapan pengembangan yang telah dilaksanakan benar-benar terjadi dalam pekerjaan,
- b. menilai apakah isi, organisasi dan administrasi program memberikan kontribusi dalam pembelajaran dan konten dalam pengembangan SDM digunakan dalam pekerjaan,

- c. mengetahui apakah program pengembangan ini menguntungkan atau merugikan bagi peserta,
- d. mendapatkan data pemasaran dengan bertanya pada partisipan apakah mereka akan merekomendasikan program tersebut dan bagaimana tingkat kepuasan mereka terhadap program tersebut,
- e. menentukan keuntungan finansial dan biaya program,
- f. membandingkan biaya dan keuntungan program pengembangan SDM yang berbeda untuk memilih program yang terbaik.

E. LITERASI, NUMERASI, DAN KECAKAPAN HIDUP

Literasi numerasi merupakan pengetahuan dan kecakapan seseorang dalam mengaplikasikan konsep bilangan dan operasi hitung serta menginterpretasikan informasi kuantitatif dalam kehidupan sehari-hari. Keterampilan literasi numerasi disebutkan sebagai salah satu prasyarat kecakapan hidup. Keterampilan ini dapat ditumbuhkembangkan melalui pendidikan yang terintegrasi baik dalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Penguasaan literasi numerasi penting bagi peserta didik, orangtua dan masyarakat. Pentingnya keterampilan literasi numerasi pada hari ini disebabkan karena kemampuan literasi numerasi pada tiap individu dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap pertumbuhan sosial, ekonomi, kesejahteraan bagi individu dan masyarakat. Dengan masyarakat yang dapat mengaplikasikan pemahaman matematik di dalam konteks kehidupannya maka daya saing bangsa akan meningkat

Kemampuan literasi numerasi yang komprehensif memungkinkan seseorang untuk berkontribusi kepada masyarakat sesuai dengan kompetensi dan perannya sebagai warga negara global (global citizen). Disebutkan salah satu indikator dalam kemajuan suatu negara diukur melalui tingkat literasi masyarakat. Adapun, indikator global dalam mengidentifikasi kemajuan literasi numerasi siswa dapat dilihat melalui persentase pencapaian minimal dalam pembelajaran matematika di berbagai tahap siklus sekolah (dasar awal, dasar akhir dan akhir sekolah menengah pertama)

1. Manfaat Literasi Numersi dan Kecakapan Hidup

Literasi Baca Tulis, merupakan pengetahuan dan kecakapan untuk membaca, menulis, mencari, menelusuri, mengolah, dan memahami informasi untuk menganalisis, menanggapi, dan menggunakan teks tertulis untuk mencapai tujuan, mengembangkan pemahaman dan potensi, serta untuk berpartisipasi di lingkungan

sosial. Pada kecakapan ini mahasiswa diukur kecakapannya dalam membaca, menulis mencari informasi baik melalui penggunaan fasilitas fisik maupun digital. Literasi Numerasi, merupakan pengetahuan dan kecakapan untuk

- a. bisa memperoleh, menginterpretasikan, menggunakan, dan mengomunikasikan berbagai macam angka dan symbol matematika untuk memecahkan masalah praktis dalam berbagai macam konteks kehidupan sehari-hari;
- b. bisa menganalisis informasi yang ditampilkan dalam berbagai bentuk (grafik, tabel, bagian,) untuk mengambil keputusan. Pada kecakapan ini mahasiswa diukur implementasi literasi numerasinya baik melalui penggunaan fasilitas fisik maupun digital.

2. Literasi Sains Dalam Numerasi dan Kecakapan Hidup

Literasi Sains, merupakan pengetahuan dan kecakapan ilmiah untuk mampu mengidentifikasi pertanyaan, memperoleh pengetahuan baru, menjelaskan fenomena ilmiah, serta mengambil simpulan berdasarkan fakta, memahami karakteristik sains, membangun kesadaran bagaimana sains dan teknologi membentuk lingkungan alam, intelektual dan budaya, serta meningkatkan kemauan untuk terlibat dan peduli dalam isu-isu yang terkait sains. Pada kecakapan ini mahasiswa diukur implementasi literasi sains baik melalui penggunaan fasilitas fisik maupun digital. Literasi Digital, merupakan pengetahuan dan kecakapan untuk menggunakan media digital, alat-alat komunikasi, atau jaringan dalam menemukan, mengevaluasi, menggunakan, membuat informasi, dan memanfaatkannya secara sehat, bijak, cerdas, cermat, tepat, dan patuh hukum dalam rangka membina komunikasi dan interaksi dalam kehidupan sehari-hari. Pada kecakapan ini mahasiswa diukur implementasi literasi

3. Literasi digital

Indonesia Journal of Learning Education and Counseling digitalnya baik melalui penggunaan fasilitas fisik maupun digital. Literasi Finansial, pengetahuan dan kecakapan untuk mengaplikasikan (a) pemahaman tentang konsep dan risiko, (b) keterampilan, dan (c) motivasi dan pemahaman agar dapat membuat keputusan yang efektif dalam konteks finansial untuk meningkatkan kesejahteraan finansial, baik individu maupun sosial, dan dapat berpartisipasi dalam lingkungan masyarakat. Pada kecakapan ini mahasiswa diukur implementasi literasi finansialnya baik melalui

penggunaan fasilitas fisik maupun digital. Literasi Budaya dan Kewargaan, merupakan pengetahuan dan kecakapan dalam memahami dan bersikap terhadap kebudayaan Indonesia. Pada kecakapan ini mahasiswa diukur implementasi literasi budaya dan kewarganegaraannya baik melalui penggunaan fasilitas fisik maupun digital. Adapun pengetahuan dan implementasi literasi sebagai kecakapan hidup abad 21 pada kalangan mahasiswa dilakukan dengan cara mengkategorikan pertanyaan subjek sesuai dengan skala likert menjadi tidak pernah, jarang, kadang kadang, sering, dan selalu untuk menampilkan secara sistematis fakta dan karakteristik yang diteliti. Analisis deskriptif kualitatif dilakukan bertujuan terhadap data yang diperoleh untuk memberikan gambaran mengenai pengetahuan dan implementasi literasi Pada mahasiswa

4. Literasi sebagai komponen dasar dan penting dalam kecakapan Abad ke 21

Negara-negara mengadaptasi sistem pendidikan mereka untuk memenuhi kebutuhan perubahan agar dapat adaptif dan berkembang seiring kemajuan teknologi. Literasi dan numerasi sejak dini perlu ditumbuhkan melalui banyak pendekatan pembelajaran di sekolah atau perguruan tinggi. Di Indonesia pun telah dilakukan pembaharuan visi pendidikan yang tertuang dalam Visi Pendidikan Indonesia 2035 yaitu membangun rakyat Indonesia untuk menjadi pembelajar seumur hidup yang unggul, terus berkembang, sejahtera, dan berakhlak mulia dengan menumbuhkan nilai-nilai budaya Indonesia dan Pancasila.

Literasi sebagai kompetensi global menjadi komponen dasar dan penting dalam mendukung kecakapan abad-21. Literasi dasar yang perlu dimiliki oleh setiap individu meliputi literasi bahasa dan sastra, literasi numerasi, literasi sains, literasi digital, literasi keuangan, literasi budaya dan kewarganegaraan. Literasi bahasa dan sastra dikenal dengan kemampuan baca tulis yaitu kemampuan memahami isi teks tertulis baik tersirat maupun tersurat dan menggunakannya untuk mengembangkan pengetahuan dan potensi diri.

Literasi numerasi yang cenderung dikaitkan dengan matematika memiliki makna sebagai kecakapan untuk menggunakan berbagai macam angka dan simbol yang terkait dengan matematika dasar untuk memecahkan masalah praktis dalam berbagai macam konteks kehidupan sehari-hari. Literasi numerasi juga berkaitan dengan kecakapan untuk menganalisis informasi yang ditampilkan dalam berbagai bentuk grafik, tabel, bagan, dan menggunakan interpretasi hasil analisis untuk memprediksi dan mengambil keputusan. Literasi numerasi ini menjadi hal

yang penting agar kita dapat berpikir rasional, sistematis, kritis dalam menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan dalam berbagai konteks.

Literasi sains adalah kemampuan mengidentifikasi memahami dan memaknai isu terkait sains yang diperlukan seseorang untuk mengambil keputusan. Indikator kompetensi yang dijabarkan dari literasi sains ini meliputi:

- a. Mengetahui pengetahuan faktual, konseptual, dan prosedural tentang makhluk hidup dan kehidupan, materi dan sifatnya, energi dan perubahannya, bumi dan antariksa, serta sains, lingkungan, teknologi, dan masyarakat
- b. Memahami sains sebagai bagian penting dalam kehidupan sekitarnya dan memiliki keterhubungan dengan dimensi pengetahuan lain seperti lingkungan, sosial/masyarakat, ekonomi, dan teknologi
- c. Memaknai sains dengan cara mengapresiasi peran sains dalam kehidupan, menunjukkan tanggung jawab terhadap diri sendiri dan lingkungan terkait penggunaan produk-produk sains.

Literasi finansial meliputi pengetahuan dan kecakapan untuk mengaplikasikan pemahaman tentang konsep, risiko, keterampilan, dan motivasi dalam konteks finansial. Literasi finansial menjadi penting karena individu dapat membuat keputusan yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan finansial dan dapat berpartisipasi dalam lingkungan masyarakat. Pendekatan yang bisa dilakukan untuk menumbuhkan literasi finansial adalah penggunaan uang, perencanaan dan pengelolaan uang, resiko dan keuntungan menabung, serta lanskap keuangan.

Literasi digital adalah kecakapan dalam menggunakan media digital dengan beretika dan bertanggung jawab untuk memperoleh informasi dan komunikasi. Literasi digital juga berkaitan dengan kemampuan dalam mengetahui sumber informasi, mengakses, memilah, mengolah, memaknai, dan memanfaatkan informasi digital baik secara offline maupun online untuk mencapai keunggulan ekonomi, sosial, dan politik. Literasi digital membuat individu mampu berpikir kritis, kreatif, inovatif, memecahkan masalah, berkomunikasi dan berkolaborasi.

Literasi budaya dan kewarganegaraan adalah kecerdasan warga negara untuk memilah dan memilih nilai-nilai budaya luhur bangsa yang relevan untuk dijadikan dasar dalam bersikap, bertindak, dan berperilaku di tengah keragaman.

F. STUDI KASUS : PENDIDIKAN INKLUSIF BERBASIS SDG 4

Pendidikan inklusi menjadi salah satu elemen penting dalam mewujudkan keadilan dan kesetaraan di dunia pendidikan. Dalam konteks global, agenda pembangunan berkelanjutan/*Sustainable Development Goals* (SDGs) khususnya tujuan 4 (SDG 4), menekankan pentingnya "pendidikan berkualitas yang inklusif dan berkesetaraan" bagi semua anak. Prinsip ini berfokus pada pemberian kesempatan belajar yang merata tanpa adanya diskriminasi, termasuk bagi mereka yang memiliki kebutuhan khusus, yang berasal dari kelompok minoritas, atau yang terpinggirkan secara sosial dan ekonomi.

Dalam Islam, konsep pendidikan inklusif bukanlah hal yang baru. Islam menekankan bahwa setiap individu berhak mendapatkan pendidikan, tanpa memandang latar belakang ekonomi, sosial, atau fisik. Ajaran Islam tentang kesetaraan, kemanusiaan, dan keadilan sejalan dengan prinsip-prinsip pendidikan inklusi. Namun, meskipun terdapat landasan kuat untuk pendidikan inklusif dalam Islam, pelaksanaannya di lapangan menghadapi tantangan yang kompleks. Beberapa hambatan utama meliputi keterbatasan fasilitas dan sumber daya di sekolah, rendahnya pemahaman masyarakat tentang pentingnya pendidikan inklusi, serta stigma yang masih ada terhadap peserta didik berkebutuhan khusus. Tantangan lainnya adalah kurangnya integrasi nilai-nilai Islam terkait keadilan dan penghargaan terhadap keberagaman dalam kurikulum dan praktik Pendidikan

Hal ini tentu menjadi tantangan bagi pemerintah Indonesia untuk memastikan pendidikan yang merata dan adil bagi seluruh rakyatnya, tanpa memandang status atau keterbatasan fisik seseorang, salah satunya melalui program pendidikan inklusif. Pendidikan inklusif di Indonesia dikembangkan dari program pendidikan terpadu yang dimulai pada tahun 1980. Konsep ini berasal dari istilah *Education for All* yang dicanangkan oleh UNESCO, yang berarti pendidikan yang bersifat inklusif dan terbuka untuk semua orang tanpa pengecualian. Pelaksanaan pendidikan inklusif diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 70 Tahun 2009, yang menyatakan bahwa proses pembelajaran dilakukan dalam satu lingkungan pendidikan bersama-sama dengan peserta didik lainnya

Model pendidikan inklusif dirancang untuk menjangkau semua anak berkebutuhan khusus di seluruh negeri, sehingga mereka memiliki kesempatan untuk mendapatkan pendidikan di sekolah-sekolah reguler di dekat tempat tinggal mereka. Hal ini diharapkan dapat memudahkan pemerataan akses pendidikan bagi anak-anak dengan kebutuhan khusus.

Pendidikan inklusif juga membuka peluang besar bagi mereka untuk mengembangkan potensinya tanpa perbedaan perlakuan dibandingkan teman sebayanya. Mereka dapat berinteraksi, berpartisipasi, dan mengekspresikan diri dalam proses pembelajaran yang bermakna. Dengan memberikan kebebasan untuk duduk, belajar, dan bermain bersama, jurang pemisah secara psikologis dengan anak-anak lainnya dapat dikurangi, dan kepercayaan diri mereka dapat dibangun. Kepercayaan diri ini penting bagi anak berkebutuhan khusus untuk dapat hidup secara normal dan berintegrasi dengan masyarakat, terutama ketika kompetensi sosial mereka terbentuk melalui pembelajaran bersama di sekolah yang inklusif

Pendidikan inklusif merupakan perkembangan terbaru dari model pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus dan didasarkan pada prinsip bahwa, sebisa mungkin, semua anak seharusnya belajar bersama dengan teman sebaya tanpa memandang perbedaan mereka. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara pendidikan inklusif, pendidikan multikultural, dan pendidikan segregasi, yang semuanya menjadi isu penting dalam pendidikan di Indonesia. Namun, pendidikan inklusif sering kali masih dipahami sebatas memasukkan anak-anak berkebutuhan khusus ke sekolah reguler untuk memastikan hak mereka atas pendidikan, kemudahan akses, dan mengurangi diskriminasi

1. Konsep Pendidikan Inklusi di Indonesia

Di Indonesia, pendidikan inklusi secara resmi didefinisikan oleh pemerintah dan dijadikan acuan oleh masyarakat sebagai sistem layanan pendidikan yang mengikutsertakan anak berkebutuhan khusus untuk belajar bersama teman sebaya di sekolah reguler terdekat dengan tempat tinggal mereka. Pelaksanaan pendidikan inklusi menuntut sekolah untuk melakukan penyesuaian, baik dari segi kurikulum, sarana dan prasarana pendidikan, maupun sistem pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan individu peserta didik.

Pasal 1 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 70 Tahun 2009 tentang Pendidikan Inklusif menyatakan bahwa pendidikan inklusif adalah sistem penyelenggaraan pendidikan yang memberikan kesempatan kepada semua peserta didik yang memiliki kelainan atau potensi kecerdasan dan/atau bakat istimewa untuk mengikuti pendidikan dalam lingkungan bersama dengan peserta didik lainnya. Pasal 2 peraturan ini menegaskan bahwa pendidikan inklusi memiliki dua tujuan. Pertama, memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada peserta didik dengan kelainan fisik, emosi, mental, dan sosial atau potensi kecerdasan dan/atau bakat istimewa untuk memperoleh pendidikan. Kedua,

mewujudkan penyelenggaraan pendidikan yang menghargai keanekaragaman dan tidak diskriminatif bagi semua peserta didik.

Menurut O'Neil, seperti dikutip oleh Eko Setiawan dan Nurliana Cipta Apsari. (2019), pendidikan inklusi adalah sistem layanan pendidikan yang mensyaratkan agar semua anak dengan kelainan dilayani di sekolah terdekat di kelas reguler bersama teman sebayanya. Pendidikan inklusi adalah filosofi pendidikan dan sosial yang memandang semua individu sebagai bagian berharga dari komunitas, apa pun perbedaannya. Artinya, semua anak, tanpa memandang kemampuan, jenis kelamin, status sosial-ekonomi, suku, budaya, bahasa, atau agama, belajar bersama dalam satu komunitas sekolah yang inklusif

Ketiga, landasan Pedagogis, dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 3, menyebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi individu yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Pendidikan inklusi bertujuan membentuk peserta didik dengan kebutuhan khusus agar menjadi warga negara yang menghargai perbedaan dan aktif berpartisipasi dalam masyarakat

Keempat, landasan empiris, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di berbagai negara-negara lain yang menunjukkan bahwa penerapan pendidikan inklusif efektif dalam mencegah diskriminasi dan rasisme di kalangan siswa. Beberapa studi dan pengalaman dari negara-negara maju telah menyoroti dampak positif pendidikan inklusif terhadap peningkatan penerimaan sosial dan pengurangan prasangka di antara siswa

2. Model Pendidikan Inklusi di lingkungan sekolah

Secara empiris sebenarnya madrasah dari awal sudah menerapkan keragaman siswa dalam belajar, yaitu menerima siswa disabilitas untuk dididik dalam kelas biasa namun sifatnya hanya memberi bantuan pada mereka agar bisa sekolah tanpa memberi label sekolah inklusi. Pendidikan inklusi memiliki Karakter atau ciri-ciri yaitu,

- a. pendidikan inklusi sebagai salah satu upaya untuk menemukan pola pendidikan yang memadukan anak disabilitas bersama dengan anak normal;
- b. pendidikan inklusi membangun paradigma pendidikan yang menyamakan anak disabilitas dari eksklusif menjadi inklusif;

- c. pendidikan inklusi mengusahakan agar anak yang mengalami disabilitas dapat belajar bersama dengan temannya yang normal, bermain bersama, disekolah yang sama sehingga terbangun interaksi sosial yang saling menghargai sebagai pengalaman yang berguna dalam hidup anak disabilitas;
- d. pendidikan inklusi dipersiapkan bagi anak disabilitas yang membutuhkan layanan pendidikan khusus.

Dari ciri-ciri di atas, maka madrasah sesungguhnya sudah mempraktikkan program pendidikan inklusi. Sehingga diperlukan adanya labelisasi sebagai lembaga legal formal untuk madrasah inklusi agar pemerataan pendidikan bagi anak disabilitas segera terwujud. Selama ini penyelenggaraan pendidikan bagi anak disabilitas melalui program segregasi baik dalam bentuk SLB maupun SDLB tidak segera bisa menjangkau sampai ke pelosok daerah sehingga pendidikan model ini hanya mampu menampung anak disabilitas di kota-kota besar. Berdasarkan fakta empiris, pendidikan segregasi hanya melanggengkan kebijakan yang bersifat pragmatis tanpa diimbangi dengan berbagai pertimbangan untung ruginya bagi kepentingan peserta didik.

Anak disabilitas membutuhkan layanan pendidikan yang mampu mengembangkan seluruh potensinya tanpa sekat-sekat sosial yang mempertajam dirinya dengan masyarakat. selama mereka berada terpisah dalam pendidikan, maka selama itu pula mereka akan tetap jadi manusia yang lain, berbeda, dan hanya merasa punya satu komunitas yang sama dengan dirinya. Dengan kata lain, pendidikan baginya belum berarti memberikan kebebasan untuk berkembangnya seluruh potensi peserta didik. Dalam konteks pendidikan, pendekatan inklusi dalam praktiknya lebih memberikan peluang bagi anak disabilitas untuk memahami, menyadari diri dan mengembangkan potensi yang dimilikinya dengan penuh kebebasan dan kreativitas dalam atmosfer pendidikan biasa. Dalam memberikan layanan pendidikan bagi anak disabilitas setidaknya ada dua hal yang segera diupayakan, pertama, masalah pemerataan, dari tahun ke tahun pendidikan bagi anak disabilitas selalu mengalami hambatan pemerataan, masih banyak anak disabilitas yang belum menjangkau pendidikan karena alasan tempat yang jauh.

Oleh karena itu program pendidikan inklusi sebagai salah satu alternatif. Kedua, masalah psikologis, pendidikan segregasi melanggengkan rasa senasib sehingga rasa sosialnya menjadi tidak berkembang, oleh sebab itu dengan program inklusi mendorong terbentuknya kesamaan dan kesetaraan sehingga terbangun rasa

solidaritas dan kepekaan sosial sesama teman yang akhirnya akan membangun konsep diri dan penerimaan diri anak disabilitas menjadi lebih positif. Dari kedua hal di atas ditemukan bahwa madrasah adalah salah satu lembaga yang sangat efektif untuk upaya pemerataan pendidikan dan membangun sikap dan keterampilan sosial bagi anak disabilitas.

Dalam hal pemerataan, terbukti madrasah tumbuh subur justru di daerah pedesaan sehingga terjangkau oleh anak disabilitas. Sedangkan berkaitan dengan memupuk sikap dan keterampilan sosial didasarkan pada kenyataan bahwa madrasah lebih menyiapkan peserta didik menjadi lebih agamis dengan penanaman nilai-nilai tauhid, ibadah, dan akhlak. Ketiga ajaran ini yang akan membangun keimanan dan akhlak sehingga anak disabilitas akan lebih berkembang keterampilan sosialnya. Pelaksanaan pendidikan di madrasah dapat menggunakan model pendidikan inklusi dengan berbagai cara sebagai berikut: 1. Inklusi penuh (kelas reguler), yaitu anak disabilitas belajar bersama anak lainnya (normal) sepanjang hari di kelas reguler dengan kurikulum yang sama; 2. Kelas reguler dengan cluster, yaitu anak disabilitas belajar bersama anak normal di kelas reguler dalam kelompok khusus; 3. Kelas reguler dengan pull out, yaitu anak disabilitas belajar bersama anak normal di kelas reguler dalam kelompok khusus, dan dalam waktu-waktu tertentu ditarik dari kelas reguler ke ruang sumber untuk belajar dengan guru pembimbing khusus; 4. Kelas khusus dengan berbagai pengintegrasian, yaitu anak disabilitas belajar di dalam kelas khusus pada sekolah reguler, namun dalam bidang tertentu dapat belajar bersama anak lain (normal) di kelas reguler; 5. Kelas khusus penuh, yaitu anak disabilitas belajar di dalam kelas khusus pada sekolah reguler.²⁷ Setiap sekolah inklusi dapat memilih model-model mana yang akan diterapkan, terutama bergantung kepada:

- a. jumlah anak disabilitas yang akan dilayani;
- b. jenis kelainan masing-masing anak;
- c. gradasi (tingkat) kelainan anak;
- d. ketersediaan dan kesiapan tenaga kependidikan; dan
- e. sarana dan prasarana yang tersedia.

BAB 4

KESEHATAN, GIZI, DAN PRODUKTIVITAS SDM

A. HUBUNGAN ANTARA KESEHATAN DAN KINERJA TENAGA KERJA

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu permasalahan yang banyak menyita perhatian berbagai organisasi saat ini karena mencakup permasalahan segi peri kemanusiaan, biaya, dan manfaat ekonomi, aspek hukum. Pertimbangannya adalah unsur kesehatan dan keselamatan kerja memegang peranan penting dalam peningkatan kualitas pegawai, semakin mencukupi kuantitas dan kualitas sarana kesehatan dan keselamatan kerja maka semakin tinggi pula kualitas kerja pegawai, sehingga perusahaan akan semakin tinggi pula kualitas kerja pegawai, sehingga perusahaan akan semakin diuntungkan. dalam usahanya pencapaian tujuan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benarbenar menjaga kesehatan dan keselamatan karyawannya dengan membuat peraturan tentang kesehatan dan keselamatan kerja yang diterapkan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan pekerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh pegawai agar merasa nyaman dan aman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja secara produktif, sehingga diharapkan produktivitas karyawan akan meningkat yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Keselamatan pada dasarnya adalah kebutuhan setiap manusia dan menjadi naluri setiap makhluk hidup. Sejak manusia hidup di bumi, mereka sadar bahwa mereka telah mengetahui aspek keselamatan untuk mengantisipasi berbagai bahaya di sekitar lingkungan mereka. Saat itu tantangan yang dihadapi bersifat alamiah, seperti kondisi alam, cuaca dan bahaya lingkungan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran. Tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja bersal dari kata job ferformance dan disebut juga actual ferformance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pemegang peranan penting dalam mengukur kinerja sebuah organisasi. Baik dari strategi organisasi hingga dari berbagai tujuan yang telah tercapai oleh organisasi tersebut. Hal tersebut tentu menuntut sebuah perusahaan sadar akan pentingnya kualitas dari tenaga kerja untuk mencapai standar yang diperlukan. Semakin baik kinerja individu di dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kinerja. Jika sebuah perusahaan membutuhkan sesuatu yang di inginkan untuk meraih keuntungannya. Maka sebagai tenaga kerja manusia juga menginginkan tujuannya melalui bekerja. Jika keduanya saling membutuhkan, maka perusahaan harus memberikan perlindungan pada karyawannya. Seperti dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 yang menimbang bahwa pemberian perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menjaga hak dasar dari pekerja itu sendiri. Misalnya dalam tindakan pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja oleh perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur. Selaian itu K3 juga merupakan bentuk control terhadap pelaksanaan tugas dari para pegawai dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Penerapan pemberian sebuah jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Hingga kini belum dapat dinyatakan berhasil dalam mengurangi kecelakaan kerja di Indonesia.

B. GIZI, TUMBUH KEMBANG, DAN DAYA SAING JANGKA PANJANG

Pola makan yang baik belum tentu makanannya terkandung asupan gizi yang benar. Banyak balita yang memiliki pola makan baik tapi tidak memenuhi jumlah dan komposisi zat gizi yang memenuhi syarat gizi seimbang. Asupan gizi seimbang dari makanan memegang peranan penting dalam proses pertumbuhan anak. Pola makan menjadi bahian terpenting dalam mengatasi masalah stunting. Penerapan pola makan dengan gizi seimbang menekankan pola konsumsi pangan dalam jenis, jumlah dan prinsip keanekaragaman pangan untuk mencegah masalah gizi. Komponen yang harus dipenuhi dalam penerapan pola makan gizi seimbang mencakup cukup secara kuantitas, kualitas, mengandung berbagai zat gizi (energi, protein, vitamin dan mineral), serta dapat menyimpan zat gizi untuk mencukupi kebutuhan tubuh. Tingginya prevalensi stunting dan masih rendahnya pemahaman

masyarakat dan perilaku tentang pentingnya penerapan pola makan dengan gizi seimbang dalam mencegah stunting menjadi pertimbangan perlunya dilakukan penelitian. Pemenuhan gizi seimbang mencakup konsumsi makanan sehari-hari yang mengandung zat gizi dalam jenis dan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan tubuh, dengan memperhatikan prinsip keanekaragaman pangan, aktivitas fisik, perilaku hidup bersih dan memantau berat badan secara teratur dalam rangka mempertahankan berat badan normal untuk mencegah masalah gizi (Kesehatan, 2014). Berdasarkan hasil penelitian bahwa pemenuhan gizi seimbang berdasarkan indikator konsumsi makanan yang tidak terpenuhi terdapat pada konsumsi sayur-sayuran sebanyak 109 orang (54,5%) dan terpenuhi sebanyak 91 orang (45,5%). Konsumsi sayur-sayuran yang mengandung vitamin, mineral dan serat merupakan indikator sederhana dalam mewujudkan pemenuhan gizi seimbang. Sedangkan untuk konsumsi karbohidrat, protein, lemak dan buah-buahan telah terpenuhi. Penurunan kualitas konsumsi pangan rumah tangga yang dicirikan oleh keterbatasan membeli pangan sumber protein, vitamin dan mineral akan berakibat pada kekurangan gizi, baik zat gizi makro maupun mikro. Penyebab utama gizi kurang pada balita adalah kemiskinan sehingga akses pangan anak terganggu. Penyebab lain adalah ketidaktahuan orang tua karena kurang pendidikan sehingga pengetahuan gizi rendah dan munculnya perilaku tabu makanan, dimana makanan bergizi ditabukan dan tidak boleh dikonsumsi anak balita. Ketidaktahuan tentang gizi dapat mengakibatkan seseorang salah memilih bahan makanan dan cara penyajiannya. Akan tetapi sebaliknya, ibu dengan pengetahuan gizi baik biasanya mempraktekkan pola makan sehat bagi anak-anaknya agar terpenuhi kebutuhan gizinya. Gizi juga sangat berperan dalam membantu aktivitas anak karena proses-proses fisiologis di dalam tubuhnya. Proses-proses fisiologis ini dalam menjalankan fungsinya sangat memerlukan zat gizi seperti karbohidrat, protein, dan lemak yang dirombak menjadi Demikian agar tercukupi energinya diperlukan pemasukan zat-zat gizi yang cukup pula ke dalam tubuhnya. Anak yang memiliki gizi yang baik akan memberikan kesempatan lebih besar untuk melakukan aktivitas dengan lingkungannya. Anak yang memiliki keadaan gizi yang kurang akan cenderung terganggu dalam perkembangan personal sosialnya.

C. SISTEM KESEHATAN NASIONAL YANG Mendukung SDM

Pelaksanaan Sistem Kesehatan Nasional (SKN) menyatakan bahwa dalam sub-sistem Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK), keberhasilan upaya kesehatan memerlukan pemenuhan jumlah, jenis, dan

kualitas SDM yang memadai, serta distribusi yang adil dan merata, sesuai dengan kebutuhan pembangunan kesehatan (Perpres RI, 2012). Menurut UU Nomor 36 tahun 2014 tentang tenaga kesehatan, disebutkan bahwa tenaga kesehatan merupakan bagian integral dari Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK). Kelompok tenaga kesehatan ini melibatkan berbagai profesi, termasuk tenaga medis, tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisian medis, tenaga biomedika, tenaga kesehatan tradisional, dan jenis tenaga kesehatan lainnya. Sejak diberlakukannya Sistem Kesehatan Nasional, pemerintah terus berusaha untuk meningkatkan mutu layanan kesehatan di seluruh fasilitas kesehatan di Indonesia. Salah satu fokus utama pemerintah dalam upaya peningkatan kualitas di fasilitas kesehatan adalah manajemen sumber daya manusia kesehatan. Dalam pelaksanaan sistem kesehatan nasional, dijelaskan bahwa sumber daya manusia kesehatan merupakan pendorong utama dalam usaha meningkatkan tingkat kesehatan masyarakat, dan harus memadai dalam jumlah, jenis, dan kualitas, serta didistribusikan secara adil dan merata sesuai dengan kebutuhan pembangunan kesehatan. Peran tenaga kesehatan sangat signifikan, memberikan kontribusi hingga 80% terhadap keberhasilan pembangunan kesehatan. Hal ini disebabkan oleh peran krusial mereka sebagai penggerak utama dan penyedia pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, diperlukan usaha dalam penyediaan tenaga kesehatan, melalui langkah-langkah seperti pendidikan, pelatihan, dan perbaikan kebijakan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia di bidang kesehatan merujuk pada beragam jenis tenaga kesehatan, baik yang beroperasi di lingkungan klinik maupun nonklinik, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan upaya medis dan intervensi kesehatan masyarakat.

Kinerja layanan kesehatan sangat bergantung pada tingkat pengetahuan, keterampilan, dan motivasi individu yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan tersebut. Hubungan erat antara sumber daya manusia kesehatan dan fungsi-fungsi organisasi kesehatan serta interaksi di antara fungsi-fungsi tersebut turut mempengaruhi kinerja keseluruhan. Untuk mencapai visi dan misi suatu organisasi, diperlukan keahlian dan kemampuan sumber daya manusia yang mampu mendiagnosa permasalahan serta mengintervensi untuk mencapai solusi terhadap tugas pokok dan fungsi organisasi. Meskipun demikian, sumber daya manusia tersebut juga dapat menjadi potensi ancaman terhadap pelaksanaan kebijakan, strategi, program, dan prosedur suatu kegiatan jika tidak dikelola secara efektif dan tepat. Saat ini, pemanfaatan tenaga

kesehatan di Indonesia masih mengalami ketidakmerataan. Contohnya, dalam konteks puskesmas, rasio jumlah tenaga kesehatan yang tersedia di sana belum cukup untuk memenuhi kebutuhan penduduk Indonesia yang jumlahnya sangat besar. Kurangnya jumlah sumber daya manusia kesehatan dapat berdampak negatif pada kualitas dan mutu layanan di fasilitas kesehatan (Lette, 2020). Tantangan ini akan memiliki dampak pada persyaratan kesehatan yang kompleks, termasuk jumlah, jenis, dan tingkat persaingan sumber daya kesehatan. Meskipun terjadi peningkatan produksi sumber daya kesehatan manusia, staf medis, dan tenaga kesehatan profesional, bersamaan dengan pertumbuhan jumlah dan variasi lembaga pendidikan kesehatan, kepatuhan terhadap sumber daya kesehatan, baik dari segi jumlah maupun kualitas, tetap menjadi tantangan utama di Indonesia (Kementerian, 2019). Oleh karena itu, implementasi manajemen sumber daya manusia yang optimal di seluruh fasilitas kesehatan menjadi penting. Hal ini bertujuan agar sumber daya manusia kesehatan yang tersedia dapat mengelola sistem kesehatan secara efektif, menciptakan kondisi optimal untuk derajat kesehatan masyarakat yang tinggi. Dengan berlandaskan pada permasalahan tersebut, penulis ingin meneliti bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia kesehatan dilakukan di fasilitas kesehatan.

D. KESEHATAN MENTAL DAN PRODUKTIVITAS

Besar daripada hilangnya produktivitas akibat ketidakhadiran. Berkurangnya produktivitas di tempat kerja dapat terjadi jika pekerja berada dalam kondisi kesehatan mental yang buruk. Dalam menyikapi hal di atas, perusahaan dapat bereksperimen untuk mencari solusi terhadap krisis produktivitas. Misalnya perusahaan perlu mempertimbangkan kondisi fisik tempat kerja dan kesesuaian kondisinya karena hal tersebut berkontribusi penting bagi pekerja baik secara fisik maupun mental. Perusahaan juga dapat memastikan terdapatnya lingkungan kerja yang sehat dan aman agar berdampak positif bagi kesehatan dan keselamatan pekerja. Hal itu juga penting untuk memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja pekerja. Maka sudah seharusnya kesehatan mental dan produktivitas kerja merupakan hal yang sama-sama penting bagi pengusaha dan pekerja. Sebab jika pengusaha hanya menuntut produktivitas kerja saja pada pekerja dan kurang memperhatikan masalah kesehatan mental pekerja maka sebenarnya yang mengalami kerugian adalah kedua belah pihak. Artinya pekerja menjadi tidak produktif dan akibat tidak produktif maka pengusaha juga mendapat rugi secara bisnis. Namun jika pekerja hanya menuntut agar kesehatan mentalnya diperhatikan tapi mengacuhkan

produktivitas kerjanya maka pekerja juga tidak akan dapat memenuhi target dari pengusaha dan pengusaha akan mengalami kerugian juga. Sehingga antara pengusaha dan pekerja perlu menilai dan mempraktekkan kesehatan mental dan produktivitas secara berimbang dan proporsional agar tercapai tujuan organisasional.

E. INVESTASI DI BIDANG KESEHATAN DAN EFEK EKONOMI

Investasi di bidang kesehatan memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Berikut ini adalah penjelasan mengenai **jenis investasi di sector kesehatan serta efek ekonomi yang di timbulkan:**

1. Jenis Investasi di Bidang Kesehatan

- a. Infrastruktur Kesehatan
 - a) Membangun rumah sakit, klinik, puskesmas, dan laboratorium.
 - b) Penyediaan alat-alat kesehatan (alat bedah, MRI, ventilator, dll).
- b. Sumber Daya Manusia
 - a) Pelatihan dan pendidikan tenaga medis (dokter, perawat, apoteker).
 - b) Pengembangan sistem manajemen SDM rumah sakit.
- c. Teknologi Kesehatan
 - a) Digitalisasi layanan kesehatan (telemedicine, rekam medis elektronik).
 - b) Riset dan pengembangan (R&D) obat-obatan dan alat kesehatan.

2. Efek Ekonomi dari Investasi di Sektor Kesehatan

- a. Produktivitas Tenaga Kerja Meningkat
 - a) Masyarakat yang sehat lebih produktif.
 - b) Penurunan jumlah hari sakit → peningkatan output ekonomi.
- b. Peningkatan PDB
 - a) Sektor kesehatan berkontribusi langsung pada Produk Domestik Bruto.

- b) Investasi menciptakan multiplier effect (konsumsi & produksi meningkat).
- c. Peluang Kerja Baru
 - a) Pembukaan lapangan kerja di sektor medis dan non-medis (manajemen, teknologi, administrasi).
 - b) Efek domino terhadap sektor lain (konstruksi, logistik, pendidikan, dll).

F. STUDI KASUS: PROGRAM GIZI BALITA UNTUK BONUS DEMOGRAF

Semua anak Indonesia adalah aset bangsa. Dengan demikian masa depan bangsa sangat tergantung dari kualitas mereka. Begitu strategisnya keberadaan mereka, maka kepentingan mereka yang utama untuk tumbuh dan berkembang harus memperoleh prioritas yang tinggi dalam pembangunan. Penduduk di Jawa Timur tahun 2019 mencapai 39.698.631 jiwa dan sekitar 28,4 persen diantaranya adalah anak-anak usia 0-17 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa berinvestasi untuk anak adalah berinvestasi untuk sepertiga penduduk Jawa Timur. Gambaran kondisi anak saat ini menjadi dasar yang penting bagi pengambilan kebijakan yang tepat bagi anak. Anak-anak merupakan kelompok penduduk usia muda yang mempunyai potensi untuk dikembangkan agar dapat berpartisipasi aktif dalam pembangunan Jawa Timur di masa mendatang.

Bonus Demografi Jawa Timur, Jawa Timur saat ini berada pada masa Bonus Demografi. Bonus demografi ini merupakan dampak suksesnya dari pembangunan kependudukan dan kesehatan adalah menurunnya jumlah kelahiran, jumlah kematian dan meningkatnya harapan hidup penduduk. Menurunnya jumlah kelahiran dan kematian dalam jangka panjang akan menyebabkan perubahan struktur penduduk, yaitu turunya proporsi jumlah anak dan meningkatnya proporsi usia produktif. Di sisi lain, meningkatnya harapan hidup penduduk dan meningkatnya kualitas kesehatan masyarakat akan berimbas pada meningkatnya jumlah penduduk lanjut usia. Perubahan struktur penduduk tersebut akan menyebabkan turunya beban ketergantungan yang harus ditanggung oleh penduduk usia produktif. Dalam rangka mengisi bonus demografi, program peningkatan gizi balita menjadi prioritas bidang kesehatan di Provinsi Jawa Timur. Salah satunya adalah penanganan gizi buruk, yaitu terjadinya masalah gizi buruk bukan dikarenakan kemiskinan, namun lebih disebabkan oleh kesalahan pola asuh atau asupan. Sebab, rata-rata anak yang masuk dalam kategori gizi

buruk di Jawa Timur adalah anak-anak orang mampu, bukan orang miskin. Karena itu, penanganan masalah gizi buruk di Jawa Timur harus dilakukan bersama-sama antara pemerintah dan organisasi sosial seperti PKK melalui sosialisasi promotif preventif secara intensif. Masalah gizi bisa terjadi disetiap siklus kehidupan, dimulai sejak dalam kandungan (janin), bayi, anak, dewasa dan usia lanjut. Periode dua tahun pertama kehidupan merupakan masa kritis, karena pada masa ini terjadi pertumbuhan dan perkembangan yang sangat pesat. Gangguan gizi yang terjadi pada periode ini bersifat permanen, artinya tidak dapat dipulihkan walaupun kebutuhan gizi pada masa selanjutnya terpenuhi. Penanganan gizi harus disiapkan sejak di dalam rahim menjadi hal penting dan tak boleh terabaikan. Terutama menjaga gizi sejak 1.000 hari pertama kehidupan. Kebutuhan pelayanan dasar pada anak harus disiapkan oleh pemerintah.

Demikian juga masih sangat dibutuhkan peran serta orang tua untuk akses kepada pelayanan kesehatan agar mengurangi angka kesakitan dan angka kematian pada bayi, balita, dan anak. Anak, baik bayi maupun balita membutuhkan layanan kesehatan yang baik, sehingga mereka bisa melewati tahun-tahun kritis di awal kehidupannya mengingat kesehatannya sangat rentan terhadap berbagai jenis penyakit. Usaha pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk meningkatkan kesehatan anak melalui layanan imunisasi, pemberian vitamin, dan makanan tambahan berperan penting dalam menurunkan kematian bayi dan meningkatkan kualitas kesehatan. Peningkatan status gizi masyarakat merupakan salah satu faktor penentu terhadap peningkatan kualitas sumberdaya manusia (SDM). Pada tingkat individu, keadaan gizi dipengaruhi oleh asupan gizi dan penyakit infeksi yang saling terkait. Apabila seseorang tidak mendapat asupan gizi yang cukup akan mengalami kekurangan gizi dan mudah sakit. Demikian juga bila seseorang sering sakit akan menyebabkan gangguan nafsu makan dan selanjutnya akan mengakibatkan gizi kurang. Sedangkan di tingkat keluarga dan masyarakat, masalah gizi dipengaruhi oleh: pengetahuan, sikap dan ketrampilan keluarga, kemampuan keluarga dalam menyediakan pangan bagi anggotanya baik jumlah maupun jenis sesuai kebutuhan gizinya, tersedianya pelayanan kesehatan dan gizi yang terjangkau dan berkualitas, serta kemampuan dan pengetahuan keluarga dalam hal kebersihan pribadi dan lingkungan.

BAB 5

DEMORAFI, BONUS DEMOGRAFI, DAN PEMBANGUNAN SDM

A. STRUKTUR PENDUDUK DAN DINAMIKA TENAGA KERJA

Dalam studi demografi, terdapat tiga elemen kunci yang membentuk analisis populasi yaitu komposisi penduduk (karakteristik penyusun populasi), Persebaran (jumlah dan distribusi geografis) dan piramida penduduk. dan (jumlah dan distribusi geografis).

1. Komposisi Penduduk

Komposisi penduduk mengacu pada karakteristik suatu populasi yang dikelompokkan berdasarkan ciri-ciri yang serupa. Pengelompokan ini dapat dilakukan berdasarkan berbagai aspek, antara lain:

- a. Pengelompokan berdasarkan suku, etnis, agama, bahasa yang digunakan sehari-hari, atau kewarganegaraan.
- b. Klasifikasi berdasarkan tingkat pendidikan yang ditempuh atau golongan pendapatan yang diperoleh.
- c. Pemisahan penduduk berdasarkan rentang usia (umur) dan jenis kelamin.

Pengelompokan penduduk ini memiliki beberapa fungsi penting:

- a. Membantu mengidentifikasi kapasitas dan potensi sumber daya manusia yang ada dalam masyarakat.
- b. Menyediakan informasi vital untuk perumusan kebijakan kependudukan yang tepat.
- c. Memungkinkan perbandingan kondisi demografis antara satu populasi dengan populasi lainnya.
- d. Memfasilitasi pemahaman tentang proses perubahan demografi yang sedang berlangsung dalam suatu populasi.

2. Persebaran Penduduk

Persebaran penduduk dapat dikelompokkan menjadi dua kategori utama:

- a. Distribusi penduduk berdasarkan benua (seperti Asia, Afrika, Australia, Amerika, Eropa, Oceania) atau wilayah geografis tertentu.
- b. Pembagian penduduk sesuai dengan struktur pemerintahan, seperti di Indonesia yang terbagi menjadi provinsi, kemudian kabupaten/kota madya, kecamatan, hingga kelurahan.

3. Piramida Penduduk

Piramida penduduk adalah representasi grafis yang memvisualisasikan komposisi penduduk berdasarkan umur dan jenis kelamin. Berdasarkan bentuk piramida ini, karakteristik demografi suatu negara dapat dibedakan menjadi tiga tipe utama:

- a. Ekspansif (Piramida Muda): Ditandai dengan proporsi penduduk muda yang sangat besar. Negara dengan tipe ini mengalami pertumbuhan populasi yang cepat karena tingkat kelahiran yang tinggi dan penurunan tingkat kematian. Contohnya termasuk Indonesia, Malaysia, Filipina, India, dan Kosta Rika.
- b. Konstruktif (Piramida Tua/Menyusut): Menunjukkan jumlah penduduk muda yang relatif kecil. Negara-negara dalam kategori ini mengalami penurunan cepat pada tingkat kelahiran dan memiliki tingkat kematian yang rendah. Contohnya adalah Jepang dan beberapa negara di Eropa Barat, seperti Swedia.
- c. Stasioner (Piramida Granat/Statis): Dicitrakan oleh jumlah penduduk yang hampir sama pada setiap kelompok umur, kecuali pada usia sangat tua. Negara dengan tipe ini memiliki tingkat kelahiran dan kematian yang rendah serta seimbang, seperti Jerman.
- d. Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses yang berfokus pada peningkatan kualitas dan kapasitas individu dalam masyarakat. Tujuannya adalah agar setiap orang dapat berkontribusi secara efektif terhadap kemajuan ekonomi, sosial, dan budaya. Pembangunan SDM mencakup beberapa aspek penting:

a) Pendidikan

Pendidikan adalah kunci utama untuk peningkatan SDM. Ini berarti meningkatkan akses terhadap pendidikan berkualitas bagi semua kalangan masyarakat, termasuk anak-anak, remaja, dan orang dewasa. Cakupannya meliputi pendidikan formal (sekolah), non-formal (kursus), dan pendidikan jarak jauh. Selain itu, sangat penting untuk terus meningkatkan kualitas kurikulum dan metode pengajaran agar siswa memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tuntutan pasar kerja dan perkembangan teknologi yang pesat.

b) Pelatihan Keterampilan

Pelatihan keterampilan berfokus pada pengembangan keahlian praktis. Ini melibatkan pengembangan program pelatihan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan industri untuk menyiapkan tenaga kerja yang terampil dan siap kerja. Di samping itu, menyediakan pelatihan keterampilan di tingkat komunitas juga krusial untuk meningkatkan kemampuan individu dalam memulai atau mengembangkan usaha atau pekerjaan mereka sendiri.

c) Kesehatan

Kesehatan adalah fondasi bagi SDM yang produktif. Kita harus memastikan masyarakat memiliki akses yang memadai terhadap layanan kesehatan, meliputi pencegahan penyakit, perawatan medis, dan rehabilitasi. Selain itu, meningkatkan kesadaran dan dukungan terhadap kesehatan mental juga sangat penting, karena ini merupakan bagian tak terpisahkan dari kesejahteraan dan produktivitas individu.

d) Pemberdayaan Ekonomi

Pemberdayaan ekonomi bertujuan untuk menciptakan peluang dan meningkatkan kemandirian. Ini dicapai dengan memberikan dukungan kepada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) melalui akses pembiayaan yang mudah, pelatihan bisnis, dan bantuan pemasaran produk. Selain itu, mendorong kewirausahaan dengan menyediakan pelatihan, bimbingan, dan akses ke modal bagi individu yang berinisiatif untuk memulai usaha sendiri akan menciptakan lapangan kerja baru dan meningkatkan pendapatan masyarakat.

e) Keterlibatan Masyarakat

Keterlibatan masyarakat adalah elemen kunci dalam pembangunan berkelanjutan. Ini berarti mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi kehidupan mereka, sehingga mereka merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap pembangunan di daerahnya. Selain itu, mengembangkan program yang memberdayakan komunitas untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang mereka hadapi sendiri, serta meningkatkan kapasitas mereka untuk berkontribusi pada pembangunan secara mandiri, sangatlah esensial.

B. BONUS DEMOGRAFI: PELUANG ATAU ANCAMAN

Bonus demografi adalah fenomena yang terjadi ketika proporsi penduduk usia produktif (15-64 tahun) lebih besar dibandingkan dengan proporsi penduduk usia non-produktif (0-14 tahun dan di atas 64 tahun). Dalam konteks ini, bonus demografi dapat menjadi batu loncatan bagi suatu negara untuk memajukan kesejahteraan dan pembangunan Indonesia, sebagai negara dengan populasi besar, diperkirakan akan mengalami bonus demografi yang signifikan antara tahun 2020 hingga 2035, dengan puncaknya pada tahun 2030. Pada periode ini, diperkirakan bahwa sekitar 70% dari total populasi akan berada dalam kategori usia produktif, sementara hanya 30% yang termasuk dalam kategori non-produktif. Dengan jumlah penduduk usia produktif yang mencapai sekitar 180 juta, dan penduduk non-produktif sekitar 60 juta, Indonesia memiliki potensi besar untuk memanfaatkan kondisi ini.

1. Peluang dari Bonus Demografi

a. Peningkatan Kesejahteraan Ekonomi

Dengan jumlah penduduk usia produktif yang besar, Indonesia memiliki peluang untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi. Penduduk usia produktif yang aktif bekerja dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi melalui pajak, konsumsi, dan investasi. Jika dikelola dengan baik, bonus demografi dapat menjadi pendorong utama bagi pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

b. Pengurangan Beban Sosial

Dalam kondisi bonus demografi, rasio ketergantungan—yaitu perbandingan antara penduduk produktif dan non-produktif—akan lebih rendah. Hal ini berarti bahwa lebih sedikit orang yang harus

ditanggung oleh penduduk produktif, sehingga meningkatkan potensi tabungan dan investasi. Dengan demikian, masyarakat dapat lebih fokus pada pengembangan infrastruktur, pendidikan, dan kesehatan.

c. Inovasi dan Kewirausahaan

Generasi muda yang berjumlah besar dapat menjadi sumber inovasi dan kewirausahaan. Dengan dukungan yang tepat, mereka dapat menciptakan usaha baru, memanfaatkan teknologi, dan berkontribusi pada penciptaan lapangan kerja. Kewirausahaan yang berkembang dapat membantu mengurangi pengangguran dan meningkatkan daya saing ekonomi.

d. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Untuk memanfaatkan bonus demografi, penting bagi pemerintah dan masyarakat untuk berinvestasi dalam pendidikan dan pelatihan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, individu dalam kelompok usia produktif dapat menjadi tenaga kerja yang terampil dan siap bersaing di pasar global. Komitmen pemerintah dalam penganggaran pendidikan, yang mencapai 20% dari APBN, sangat penting untuk memastikan bahwa pendidikan kejuruan dan pelatihan keterampilan dapat diakses oleh semua lapisan masyarakat.

2. Ancaman dari Bonus Demografi

a. Kelebihan Tenaga Kerja

Salah satu ancaman terbesar dari bonus demografi adalah kemungkinan terjadinya kelebihan tenaga kerja. Jika lapangan kerja tidak dapat menyerap semua individu usia produktif, maka tingkat pengangguran akan meningkat. Tingginya angka pengangguran dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan pemuda, yang berpotensi memicu protes, kerusuhan, atau tindakan kriminal.

b. Keterampilan yang Tidak Sesuai

Jika populasi usia produktif tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar, mereka tidak akan dapat berkontribusi secara efektif terhadap ekonomi. Hal ini dapat menyebabkan frustrasi dan ketidakpuasan di kalangan tenaga kerja. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan industri.

c. Tekanan pada Sumber Daya Alam

Peningkatan jumlah penduduk usia produktif juga dapat menyebabkan tekanan yang lebih besar pada sumber daya alam, seperti air, makanan, dan energi. Kebutuhan yang meningkat dapat menyebabkan konflik dan ketegangan sosial, serta dampak negatif pada lingkungan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan menjadi sangat penting dalam menghadapi tantangan ini.

d. Kualitas Pendidikan yang Menurun

Peningkatan populasi usia produktif memerlukan investasi yang signifikan dalam pendidikan. Jika pemerintah tidak siap untuk memenuhi kebutuhan ini, kualitas pendidikan dapat menurun, yang pada gilirannya akan mempengaruhi keterampilan dan produktivitas tenaga kerja di masa depan. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa sistem pendidikan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan kebutuhan pasar.

C. STRATEGI PENGELOLAAN BONUS DEMOGRAFI

Pengelolaan bonus demografi merupakan sebuah keniscayaan yang sarat dengan tantangan sekaligus peluang besar bagi sebuah negara, khususnya Indonesia. Dengan puncak bonus demografi yang diperkirakan terjadi pada tahun 2030, Indonesia memiliki jendela kesempatan untuk memanfaatkan potensi luar biasa dari populasi usia produktifnya secara maksimal. Namun, jendela ini tidak akan bertahan selamanya, sehingga diperlukan strategi yang komprehensif, terintegrasi, dan terimplementasi secara efektif. Tanpa perencanaan dan tindakan yang tepat, bonus demografi dapat berubah menjadi beban demografi, di mana jumlah angkatan kerja yang besar tidak terserap optimal. Berikut adalah penjabaran lebih lanjut mengenai berbagai strategi yang dapat diterapkan dalam pengelolaan bonus demografi.

1. Strategi Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan pelatihan adalah komponen fundamental dan kunci utama dalam strategi pengelolaan bonus demografi. Dengan berinvestasi secara serius pada peningkatan kualitas dan relevansi pendidikan serta pelatihan, suatu negara dapat mengoptimalkan potensi produktivitas tenaga kerja usia produktifnya. Langkah-langkah detail yang dapat diambil dalam strategi ini meliputi:

a. Peningkatan Akses Pendidikan yang Merata dan Berkualitas

Prioritas utama adalah memastikan bahwa semua lapisan masyarakat, terutama kelompok yang kurang beruntung atau terpinggirkan (misalnya di daerah 3T, masyarakat adat, atau disabilitas), memiliki akses yang memadai terhadap pendidikan berkualitas. Ini mencakup spektrum luas, mulai dari pendidikan formal (pendidikan dasar, menengah, hingga tinggi), non-formal (kursus keterampilan, keaksaraan), hingga pendidikan jarak jauh yang memanfaatkan teknologi. Pemerintah perlu mengalokasikan anggaran yang cukup dan berkelanjutan untuk membangun dan merawat infrastruktur pendidikan yang modern dan layak, terutama di daerah-daerah terpencil yang selama ini minim fasilitas. Program beasiswa dan bantuan pendidikan juga harus diperluas untuk memastikan tidak ada anak bangsa yang tertinggal karena kendala ekonomi atau geografis.

b. Reformasi Kurikulum yang Relevan dan Berorientasi Masa Depan

Diperlukan pengembangan kurikulum yang dinamis dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja saat ini serta antisipatif terhadap perkembangan teknologi dan tren industri di masa depan (misalnya Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0). Kurikulum tidak hanya harus mencakup pengetahuan teoritis, tetapi juga keterampilan praktis (hard skills) dan keterampilan lunak (soft skills) yang esensial dalam dunia kerja. Keterampilan seperti komunikasi efektif, kerja sama tim, pemecahan masalah kompleks, berpikir kritis, kreativitas, dan adaptabilitas menjadi sangat penting. Selain itu, pendidikan karakter perlu ditanamkan secara kokoh sejak dini untuk membentuk individu yang memiliki integritas, etika, tanggung jawab sosial, serta semangat kebangsaan.

c. Penguatan Pelatihan Vokasi dan Keterampilan Profesional

Peningkatan program pelatihan vokasi dan pendidikan kejuruan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik industri adalah krusial. Kolaborasi erat dan berkelanjutan antara pemerintah (Kementerian Pendidikan, Ketenagakerjaan), industri (asosiasi pengusaha, perusahaan), dan lembaga pendidikan (politeknik, SMK, BLK) sangat penting. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa materi pelatihan yang diberikan relevan, mengikuti standar industri, dan benar-benar dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja. Program magang yang terstruktur dan bersertifikat serta kerja sama industri-akademik (misalnya link and match) dapat memberikan

pengalaman praktis yang sangat berharga bagi siswa dan lulusan, mempersiapkan mereka langsung untuk dunia kerja.

d. Mendorong Budaya Pembelajaran Sepanjang Hayat (Lifelong Learning)

Di era perubahan teknologi dan dinamika pasar kerja yang sangat cepat, mendorong budaya pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning) di kalangan masyarakat adalah sebuah keharusan. Individu perlu terus-menerus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka agar tetap relevan dan kompetitif. Pemerintah dapat berperan dengan menyediakan platform dan program pelatihan serta kursus yang fleksibel, mudah diakses, dan terjangkau, baik secara daring maupun luring. Ini bisa berupa sertifikasi ulang, kursus kilat untuk keterampilan baru, atau pelatihan adaptasi teknologi, yang memungkinkan pekerja untuk "upskill" (meningkatkan keterampilan yang ada) atau "reskill" (mempelajari keterampilan baru sepenuhnya).

e. Peningkatan Kualitas Tenaga Pengajar dan Instruktur

Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas pengajarnya. Oleh karena itu, peningkatan kualitas tenaga pengajar dan instruktur melalui program pelatihan berkelanjutan, pengembangan profesional, dan sertifikasi adalah prioritas. Guru dan instruktur yang berkualitas akan mampu memberikan pendidikan yang lebih baik, relevan, dan inspiratif kepada siswa. Selain itu, pemberian insentif yang memadai dan penghargaan bagi pengajar berprestasi dapat mendorong mereka untuk terus meningkatkan kompetensi, dedikasi, dan inovasi dalam proses belajar mengajar.

2. Strategi Ketenagakerjaan dan Pembangunan Sumber Daya Manusia

Strategi ketenagakerjaan dan pembangunan sumber daya manusia (SDM) adalah inti dalam memanfaatkan bonus demografi. Dengan memfokuskan pada penciptaan lapangan kerja yang berkualitas, peningkatan keterampilan, dan perlindungan kerja, negara dapat memastikan bahwa populasi usia produktif dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional. Beberapa langkah krusial dalam strategi ini meliputi:

a. Penciptaan Lapangan Kerja yang Masif dan Berkualitas

Pemerintah harus mendorong investasi, baik domestik maupun asing, di sektor-sektor yang memiliki potensi besar untuk menciptakan lapangan kerja, seperti industri manufaktur, pertanian modern, pariwisata, dan sektor jasa (terutama yang berbasis digital). Pemberian insentif fiskal dan non-fiskal bagi perusahaan yang berinvestasi dalam pengembangan usaha, ekspansi, dan penciptaan lapangan kerja baru sangat diperlukan. Selain itu, pembangunan dan pemerataan infrastruktur yang berkualitas (jalan, listrik, internet, pelabuhan, bandara) di seluruh wilayah akan mendukung iklim investasi yang kondusif, menarik pelaku usaha, dan pada akhirnya mempercepat pertumbuhan ekonomi serta penciptaan lapangan kerja.

b. Pengembangan Program Kewirausahaan yang Komprehensif

Mendorong semangat kewirausahaan di kalangan generasi muda adalah langkah strategis untuk mengurangi ketergantungan pada pasar kerja formal dan menciptakan lapangan kerja mandiri. Ini dapat dilakukan dengan menyediakan pelatihan kewirausahaan yang praktis, bimbingan bisnis (mentoring), dan akses yang lebih mudah ke modal awal atau pembiayaan murah. Program inkubasi bisnis dan akselerator startup dapat membantu individu yang ingin memulai usaha baru dengan menyediakan dukungan teknis, manajerial, dan jaringan. Kewirausahaan yang berkembang tidak hanya membantu mengurangi angka pengangguran, tetapi juga mendorong inovasi, diversifikasi ekonomi, dan meningkatkan daya saing ekonomi secara keseluruhan.

c. Peningkatan Keterampilan Tenaga Kerja yang Relevan

Untuk menghadapi perubahan cepat di dunia kerja, pengembangan program pelatihan dan reskilling/upskilling yang sesuai dengan kebutuhan industri adalah sebuah keharusan. Pemerintah dan sektor swasta perlu bekerja sama secara sinergis dalam merancang program pelatihan yang relevan, efektif, dan memiliki sertifikasi yang diakui. Prioritas harus diberikan pada pelatihan keterampilan digital dan teknologi informasi, mengingat pesatnya perkembangan di bidang ini dan kebutuhan akan talenta digital. Selain itu, keterampilan dalam bidang green jobs (pekerjaan terkait keberlanjutan lingkungan) juga perlu dikembangkan seiring dengan isu perubahan iklim.

d. Peningkatan Mobilitas Tenaga Kerja dan Informasi Pasar Kerja

Mendorong mobilitas tenaga kerja antar daerah dan sektor adalah penting untuk mengatasi ketidaksesuaian antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Misalnya, ada daerah yang kekurangan tenaga kerja di sektor tertentu, sementara di daerah lain terjadi kelebihan pasokan. Pemerintah dapat berperan dengan menyediakan informasi yang jelas dan akurat mengenai peluang kerja di berbagai daerah dan sektor melalui portal daring atau pusat informasi ketenagakerjaan. Selain itu, memberikan dukungan dan insentif bagi individu yang bersedia berpindah tempat kerja, seperti bantuan relokasi atau pelatihan pra-penempatan, dapat memfasilitasi mobilitas ini.

e. Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja dan Jaminan Sosial

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan adil, menerapkan kebijakan yang melindungi hak-hak tenaga kerja adalah fundamental. Ini mencakup penetapan upah yang adil dan layak, jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat sesuai standar K3, serta perlindungan sosial (misalnya jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, dan jaminan hari tua). Perlindungan yang baik akan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, mengurangi ketidakpastian, dan pada gilirannya mendorong produktivitas serta loyalitas pekerja. Penegakan hukum yang tegas terhadap pelanggaran hak-hak pekerja juga harus dilakukan.

3. Strategi Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Kesehatan

Strategi kependudukan, keluarga berencana, dan kesehatan memegang peran sentral dalam pengelolaan bonus demografi. Dengan mengelola pertumbuhan populasi secara bijaksana dan memastikan kesehatan yang prima, negara dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia secara berkelanjutan. Beberapa langkah penting dalam strategi ini meliputi:

a. Penguatan Program Keluarga Berencana (KB)

Meningkatkan akses dan pemahaman masyarakat tentang program keluarga berencana adalah kunci untuk mengendalikan pertumbuhan populasi agar tetap optimal dan seimbang dengan kapasitas pembangunan. Edukasi komprehensif mengenai kesehatan reproduksi yang tidak hanya fokus pada kontrasepsi tetapi juga pada aspek gizi, stunting, serta pentingnya perencanaan keluarga akan membantu masyarakat membuat keputusan yang lebih baik mengenai jumlah anak dan jarak kelahiran. Program KB

harus diintegrasikan dengan pelayanan kesehatan ibu dan anak untuk memastikan keberhasilan dan keberlanjutan.

b. Peningkatan Akses Layanan Kesehatan yang Merata dan Berkualitas

Memastikan bahwa semua lapisan masyarakat memiliki akses yang memadai terhadap layanan kesehatan yang berkualitas adalah prioritas. Ini mencakup layanan pencegahan penyakit (imunisasi, sanitasi), perawatan (pengobatan umum dan spesialis), serta rehabilitasi. Program kesehatan masyarakat yang efektif, seperti peningkatan sanitasi, penyediaan air bersih, dan kampanye hidup sehat, akan secara langsung meningkatkan kualitas hidup dan produktivitas individu. Perluasan cakupan dan peningkatan kualitas fasilitas JKN di seluruh wilayah, termasuk daerah terpencil, akan sangat mendukung hal ini.

c. Peningkatan Kesadaran dan Dukungan Kesehatan Mental

Meningkatkan kesadaran dan dukungan untuk kesehatan mental adalah aspek yang semakin penting dan tidak boleh diabaikan. Kesehatan mental merupakan bagian integral dari kesejahteraan individu dan produktivitas. Program-program yang mendukung kesehatan mental, seperti konseling, edukasi tentang manajemen stres, dan pencegahan burnout, dapat membantu mengurangi tekanan psikologis dan meningkatkan kualitas hidup, terutama di kalangan generasi muda yang rentan terhadap isu ini. Ketersediaan layanan psikolog atau psikiater yang terjangkau dan mudah diakses juga perlu diperbanyak.

d. Edukasi Kesehatan yang Komprehensif dan Berkelanjutan

Meningkatkan pendidikan kesehatan secara proaktif di sekolah-sekolah dan masyarakat adalah cara efektif untuk menanamkan kesadaran tentang pentingnya gaya hidup sehat sejak dini. Edukasi mengenai pola makan seimbang, pentingnya aktivitas fisik, bahaya merokok dan narkoba, serta pencegahan penyakit menular dan tidak menular dapat membantu masyarakat menjaga kesehatan dan mencegah penyakit kronis di kemudian hari. Kampanye publik yang inovatif dan mudah dipahami juga berperan dalam membentuk kebiasaan sehat.

e. Pengelolaan Sumber Daya Alam untuk Kesehatan Lingkungan

Mengembangkan kebijakan yang berfokus pada pengelolaan sumber daya alam secara berkelanjutan memiliki dampak langsung

pada kesehatan masyarakat. Ketersediaan air bersih yang terjamin, sistem sanitasi yang baik, dan lingkungan yang sehat (bebas polusi, udara bersih) sangat penting untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan mencegah berbagai penyakit berbasis lingkungan. Program konservasi alam, pengelolaan limbah yang efektif, dan pengembangan energi terbarukan juga secara tidak langsung mendukung kesehatan dan kesejahteraan populasi.

4. Strategi Jaminan Perlindungan Sosial

Strategi jaminan perlindungan sosial yang efektif adalah krusial dalam pengelolaan bonus demografi. Dengan memberikan jaring pengaman dan perlindungan kepada individu serta keluarga, negara dapat mengurangi risiko sosial dan ekonomi yang mungkin timbul, meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan, dan menciptakan stabilitas sosial yang diperlukan untuk pembangunan. Beberapa langkah penting dalam strategi ini meliputi:

a. Implementasi Program Jaminan Sosial yang Komprehensif

Menerapkan program jaminan sosial yang komprehensif dan berjenjang untuk melindungi individu dan keluarga dari berbagai risiko sosial dan ekonomi. Program ini dapat mencakup:

- a) Asuransi Kesehatan: Melalui BPJS Kesehatan untuk memastikan akses layanan medis.
- b) Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua: Untuk menjamin pendapatan di hari tua dan setelah pensiun.
- c) Jaminan Kecelakaan Kerja: Memberikan perlindungan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan saat bekerja.
- d) Jaminan Kematian: Memberikan santunan bagi ahli waris.
- e) Bantuan Sosial Terarah: Untuk kelompok rentan dan keluarga miskin (misalnya Program Keluarga Harapan, Bantuan Pangan Non Tunai).

b. Peningkatan Aksesibilitas Terhadap Jaminan Sosial

Memastikan bahwa semua lapisan masyarakat, terutama kelompok rentan (seperti pekerja informal, penyandang disabilitas, lansia miskin, dan masyarakat di daerah terpencil), memiliki akses yang memadai dan mudah terhadap program jaminan sosial. Ini memerlukan sosialisasi yang masif dan mudah dipahami mengenai hak-hak jaminan sosial, serta kemudahan dalam proses pendaftaran dan pencairan manfaat. Pemanfaatan teknologi digital

untuk pendaftaran dan informasi juga dapat memperluas jangkauan.

c. Penguatan Lembaga Sosial dan Peran Masyarakat Sipil

Meningkatkan kapasitas lembaga sosial dan organisasi non-pemerintah (NGO) dalam memberikan dukungan dan layanan kepada masyarakat. Kerja sama yang erat antara pemerintah, lembaga sosial, sektor swasta, dan masyarakat sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal dalam program perlindungan sosial. Lembaga-lembaga ini seringkali memiliki jangkauan dan pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan spesifik di tingkat komunitas.

d. Pemberdayaan Masyarakat dalam Pengelolaan Perlindungan Sosial

Mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam perancangan dan implementasi program perlindungan sosial untuk meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab. Program-program yang memberdayakan masyarakat untuk mengidentifikasi masalah sosial yang mereka hadapi, mengembangkan solusi lokal, dan mengelola sumber daya secara mandiri akan lebih efektif, relevan, dan berkelanjutan. Pendekatan berbasis komunitas dapat memastikan bantuan tepat sasaran dan sesuai kebutuhan.

e. Monitoring dan Evaluasi Program Jaminan Sosial yang Berkelanjutan

Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala dan sistematis terhadap program jaminan sosial adalah esensial untuk memastikan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitasnya. Dengan adanya evaluasi yang transparan, pemerintah dapat mengidentifikasi kelemahan, melakukan perbaikan, dan menyesuaikan kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas program perlindungan sosial di masa depan. Data hasil evaluasi juga dapat menjadi dasar pengambilan keputusan yang berbasis bukti.

D. URBANISASI DAN SDM PERKOTAAN

Urbanisasi adalah fenomena yang tidak dapat dihindari dalam perkembangan masyarakat modern. Istilah "urbanisasi" berasal dari kata "urban," yang berarti sifat kekotaan. Proses ini didefinisikan sebagai transformasi kehidupan masyarakat dari pedesaan ke perkotaan, yang melibatkan perubahan dalam aspek ekonomi, sosial, dan mentalitas masyarakat (Soetomo, 2009). Dalam konteks ini, semakin besar ukuran

kota, semakin cepat pula proses urbanisasinya. Konsep "Primate City" muncul sebagai hasil dari fenomena ini, di mana satu kota besar mendominasi pertumbuhan dan perkembangan di sekitarnya. Kota Makassar, sebagai salah satu contoh, saat ini mengalami lonjakan jumlah penduduk akibat migrasi dari desa ke kota, yang menyebabkan kepadatan penduduk yang semakin meningkat.

1. Urbanisasi

a. Teori Arthur Lewis

Salah satu teori yang relevan dalam memahami urbanisasi adalah model dua-sektor yang dikemukakan oleh Arthur Lewis. Teori ini menjelaskan bahwa surplus tenaga kerja dari sektor pertanian tradisional dapat dialihkan ke sektor industri modern. Proses ini tidak hanya mendorong industrialisasi, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan. Dalam konteks urbanisasi, model ini menunjukkan bagaimana pergeseran tenaga kerja dari desa ke kota dapat menciptakan peluang baru dan meningkatkan produktivitas ekonomi. Dengan demikian, urbanisasi dapat dilihat sebagai langkah penting dalam proses pembangunan ekonomi yang lebih luas.

a) Mekanisme Perpindahan Tenaga Kerja

Model dua-sektor Lewis menjelaskan bahwa dalam masyarakat agraris, terdapat surplus tenaga kerja yang tidak terpakai. Ketika industri modern mulai berkembang, tenaga kerja ini dapat dipindahkan ke sektor industri, yang menawarkan gaji yang lebih tinggi dan kondisi kerja yang lebih baik. Proses ini tidak hanya meningkatkan pendapatan individu, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja di sektor industri, produktivitas dapat meningkat, yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat.

b) Implikasi Urbanisasi

Urbanisasi yang didorong oleh model Lewis dapat menghasilkan beberapa implikasi positif, seperti peningkatan lapangan kerja, pertumbuhan ekonomi, dan peningkatan kualitas hidup. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, urbanisasi juga dapat menyebabkan masalah seperti pengangguran, kemiskinan, dan ketidakadilan sosial. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk merencanakan dan

mengelola urbanisasi dengan bijaksana agar manfaatnya dapat dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat.

b. Teori Kependudukan Malthus

Teori kependudukan yang dikemukakan oleh Thomas Malthus juga memberikan perspektif penting dalam memahami urbanisasi. Malthus berpendapat bahwa pertumbuhan penduduk mengikuti deret ukur, sementara ketersediaan pangan mengikuti deret hitung. Hal ini menunjukkan bahwa pertumbuhan populasi dapat melebihi kemampuan penyediaan pangan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan krisis. Dalam konteks urbanisasi, desakan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang semakin meningkat mendorong individu untuk berpindah ke daerah yang dianggap lebih menjanjikan dalam hal peningkatan taraf hidup (Conway, 2015).

a) Keterkaitan antara Pertumbuhan Penduduk dan Urbanisasi

Ketika populasi meningkat, kebutuhan akan sumber daya, terutama pangan, juga meningkat. Jika pertumbuhan penduduk tidak diimbangi dengan peningkatan produksi pangan, maka akan terjadi ketidakseimbangan yang dapat memicu migrasi ke kota-kota besar yang menawarkan lebih banyak peluang. Urbanisasi sering kali menjadi solusi bagi individu yang mencari cara untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, meskipun hal ini dapat menyebabkan masalah baru di kota-kota, seperti kemacetan, polusi, dan peningkatan angka kriminalitas.

b) Dampak Sosial dan Ekonomi

Krisis yang dihasilkan dari ketidakseimbangan antara pertumbuhan penduduk dan ketersediaan sumber daya dapat menyebabkan ketidakpuasan sosial. Masyarakat yang merasa terpinggirkan atau tidak memiliki akses yang memadai terhadap sumber daya akan cenderung melakukan protes atau tindakan yang merugikan stabilitas sosial. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk merumuskan kebijakan yang dapat mengatasi masalah ini, seperti program pengembangan pertanian dan peningkatan akses terhadap pendidikan dan kesehatan.

c) Dampak Urbanisasi

Urbanisasi memiliki dampak yang kompleks, baik positif maupun negatif. Di satu sisi, urbanisasi dapat dilihat sebagai

usaha pembangunan yang menyeluruh, yang tidak terbatas pada batas administrasi kota. Kota-kota berfungsi sebagai agen perubahan, di mana berbagai keahlian, daya kreasi, dan fasilitas yang lengkap tersedia. Namun, di sisi lain, urbanisasi yang tidak terencana dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti meningkatnya kriminalitas dan penurunan kesejahteraan.

d) Permasalahan Urbanisasi di Indonesia

Di Indonesia, permasalahan urbanisasi telah ada sejak lama, dipicu oleh kebijakan ekonomi makro yang menjadikan kota sebagai pusat perekonomian antara tahun 1967-1980. Kombinasi kebijakan substitusi impor dan investasi asing di sektor manufaktur juga berkontribusi pada polarisasi pembangunan yang terpusat di metropolitan Jakarta. Selain itu, mekanisasi sektor pertanian yang cepat pada awal 1980-an menyebabkan banyak kaum muda dan sarjana enggan kembali ke dunia pertanian, sehingga mempercepat arus urbanisasi.

e) Konsekuensi Negatif Urbanisasi

Urbanisasi yang tidak terencana dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti:

- 1) Kepadatan Penduduk: Peningkatan jumlah penduduk di kota-kota besar dapat menyebabkan kepadatan yang berlebihan, yang berdampak pada kualitas hidup.
- 2) Kriminalitas: Meningkatnya jumlah penduduk sering kali diiringi dengan peningkatan angka kriminalitas, karena banyak individu yang tidak memiliki akses terhadap pekerjaan dan sumber daya.
- 3) Kesehatan Masyarakat: Urbanisasi dapat menyebabkan masalah kesehatan, baik fisik maupun mental, akibat stres, polusi, dan kurangnya akses terhadap layanan kesehatan yang memadai.

2. Sumber Daya Manusia (SDM) Perkotaan

Sumber Daya Manusia (SDM) perkotaan merujuk pada individu yang tinggal dan bekerja di daerah perkotaan, serta keterampilan, pengetahuan, dan potensi yang mereka miliki untuk berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi dan sosial kota. SDM perkotaan memiliki peran penting dalam pertumbuhan dan perkembangan kota, serta dalam menghadapi tantangan yang muncul akibat urbanisasi. Berikut adalah beberapa aspek penting terkait SDM perkotaan:

a. Kualitas Pendidikan dan Keterampilan

Kota-kota sering kali menjadi pusat pendidikan tinggi, dengan universitas dan lembaga pendidikan yang menawarkan berbagai program studi. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas SDM yang terampil dan berpendidikan. Program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang ditawarkan oleh pemerintah dan sektor swasta membantu meningkatkan kemampuan tenaga kerja, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja yang terus berubah. Kualitas pendidikan yang baik akan menghasilkan tenaga kerja yang kompetitif dan siap menghadapi tantangan global.

b. Dinamika Pasar Kerja

Urbanisasi menciptakan berbagai peluang kerja di sektor formal dan informal. Kota-kota sering kali menjadi pusat industri, perdagangan, dan layanan, yang menarik tenaga kerja dari berbagai latar belakang. Dinamika pasar kerja ini menciptakan persaingan yang sehat, tetapi juga dapat menyebabkan ketidakpastian bagi pekerja, terutama di sektor informal yang sering kali tidak memiliki perlindungan hukum yang memadai. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk menciptakan kebijakan yang mendukung perlindungan hak-hak pekerja.

c. Kesehatan dan Kesejahteraan

Ketersediaan layanan kesehatan yang memadai sangat penting untuk menjaga kesehatan SDM perkotaan. Kota-kota perlu memastikan akses yang baik terhadap layanan kesehatan untuk mencegah masalah kesehatan yang dapat mempengaruhi produktivitas. Urbanisasi dapat menyebabkan stres dan masalah kesehatan mental. Oleh karena itu, penting untuk menyediakan dukungan kesehatan mental bagi penduduk perkotaan. Program-program kesehatan masyarakat yang efektif dapat membantu meningkatkan kualitas hidup dan produktivitas tenaga kerja.

d. Kesenjangan Sosial dan Ekonomi

Perbedaan pendapatan antara kelompok kaya dan miskin sering kali lebih mencolok di daerah perkotaan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan sosial dan konflik. Program yang fokus pada pemberdayaan kelompok rentan, seperti perempuan, anak-anak, dan pekerja informal, sangat penting untuk menciptakan masyarakat yang inklusif dan berkeadilan. Upaya

untuk mengurangi kesenjangan sosial dan ekonomi harus menjadi prioritas dalam perencanaan pembangunan kota.

e. Inovasi dan Kewirausahaan

Kota-kota sering kali menjadi pusat inovasi dan kewirausahaan, dengan banyak individu yang memulai usaha baru. Dukungan untuk kewirausahaan dapat menciptakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi. SDM perkotaan yang terampil dalam teknologi informasi dan komunikasi dapat berkontribusi pada inovasi dan pengembangan solusi baru untuk tantangan perkotaan. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan sektor swasta untuk menciptakan ekosistem yang mendukung inovasi dan kewirausahaan.

E. SDM DI DAERAH TERTINGGAL DAN TERLUAR

Sumber Daya Manusia (SDM) di daerah tertinggal, terdepan, dan terluar (3T) di Indonesia merupakan aset vital yang memegang potensi besar sekaligus menghadapi tantangan unik. Wilayah-wilayah ini, yang sering terisolasi secara geografis dan memiliki akses terbatas pada fasilitas dasar, bergulat dengan berbagai hambatan dalam upaya meningkatkan kualitas SDM-nya. Kendala utama seperti terbatasnya akses ke pendidikan berkualitas, layanan kesehatan yang memadai, dan minimnya peluang ekonomi perlu segera diatasi. Mengembangkan SDM di daerah 3T bukan sekadar kewajiban, melainkan investasi strategis untuk mewujudkan pemerataan pembangunan, memperkuat ketahanan nasional, dan mengoptimalkan potensi lokal yang belum sepenuhnya dimanfaatkan.

1. Memperbaiki Akses Pendidikan

Akses pendidikan adalah fondasi krusial bagi pengembangan SDM yang berkualitas. Namun, di daerah 3T, fondasi ini seringkali rapuh dan tidak merata. Salah satu masalah paling mendasar adalah kurangnya infrastruktur pendidikan yang layak. Banyak sekolah berada dalam kondisi memprihatinkan, bahkan ada yang masih berupa bangunan sementara. Lokasi sekolah yang terpencil dan sulit dijangkau, khususnya di wilayah pegunungan atau pulau terisolasi, mengharuskan anak-anak menempuh perjalanan yang panjang dan berisiko tanpa transportasi yang memadai. Kondisi ini diperparah oleh minimnya jumlah guru berkualitas dan berdedikasi. Banyak pengajar enggan bertugas di daerah 3T karena keterbatasan fasilitas hidup (seperti listrik dan air bersih) dan insentif yang kurang menarik. Akibatnya, kualitas pengajaran menurun drastis, berdampak langsung pada rendahnya tingkat pendidikan dan

keterampilan dasar penduduk, sehingga membatasi peluang mereka untuk berkembang.

Untuk mengatasi kesenjangan pendidikan ini, diperlukan program pendidikan alternatif yang inovatif dan relevan. Pendidikan jarak jauh yang didukung teknologi digital dapat menjadi solusi untuk menjangkau siswa di pelosok yang tidak memiliki akses fisik ke sekolah. Implementasinya membutuhkan investasi signifikan pada infrastruktur internet dan penyediaan perangkat digital yang terjangkau. Selain itu, pelatihan berbasis komunitas dapat menjadi pendekatan yang sangat efektif. Program ini fokus pada pengembangan keterampilan praktis yang sesuai dengan potensi dan kebutuhan ekonomi lokal, misalnya teknik pertanian modern, pengolahan hasil perkebunan, kerajinan tangan tradisional, atau keterampilan dasar pariwisata. Model pendidikan ini tidak hanya membekali penduduk dengan keterampilan yang langsung dapat diterapkan untuk menciptakan nilai tambah, tetapi juga memberdayakan mereka untuk menjadi agen perubahan di daerahnya sendiri. Kolaborasi erat antara pemerintah, organisasi non-pemerintah, dan sektor swasta sangat penting dalam merancang dan melaksanakan program-program ini, memastikan setiap individu di daerah 3T memiliki kesempatan yang setara untuk mengakses pendidikan berkualitas dan relevan.

2. Memastikan Kesehatan dan Kesejahteraan

Kesehatan adalah investasi vital bagi produktivitas dan kualitas hidup SDM. Namun, daerah 3T seringkali dihadapkan pada akses terbatas terhadap layanan kesehatan yang memadai. Fasilitas kesehatan seperti Puskesmas atau Puskesmas Pembantu (Pustu) mungkin tersedia, tetapi seringkali kekurangan peralatan medis esensial, pasokan obat yang stabil, atau bahkan tidak memiliki tenaga medis yang kompeten dan bersedia menetap. Kehadiran fasilitas kesehatan yang memadai dan tenaga medis yang terlatih—mulai dari dokter, perawat, bidan, hingga tenaga kesehatan masyarakat—adalah prasyarat mutlak untuk meningkatkan derajat kesehatan penduduk. Skema insentif khusus, beasiswa bagi putra-putri daerah untuk pendidikan kesehatan, serta program rotasi atau penempatan tenaga kesehatan yang lebih merata perlu diterapkan untuk mengisi kekosongan di daerah 3T.

Selanjutnya, tingginya angka penyakit menular seperti tuberkulosis, malaria, dan demam berdarah, serta masalah gizi buruk, terutama pada balita dan ibu hamil, sering menjadi tantangan serius di daerah ini. Kondisi sanitasi yang buruk, minimnya akses terhadap air bersih yang layak, dan kurangnya pemahaman masyarakat tentang

praktik kebersihan dan gizi yang benar, berkontribusi besar pada masalah ini. Oleh karena itu, intervensi kesehatan yang tepat dan program gizi yang komprehensif sangat diperlukan. Ini mencakup kampanye imunisasi massal, penyuluhan kesehatan dan kebersihan secara berkala, penyediaan makanan tambahan bergizi, serta pembangunan fasilitas sanitasi yang layak. Program deteksi dini penyakit, respons cepat terhadap wabah, dan perluasan cakupan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dengan fasilitas dan pelayanan yang terintegrasi di daerah terpencil dapat memastikan seluruh masyarakat memiliki akses terhadap perawatan medis yang diperlukan tanpa terbebani biaya yang memberatkan.

3. Mengembangkan Peluang Ekonomi dan Pekerjaan: Diversifikasi untuk Kemandirian Lokal

Struktur ekonomi di daerah 3T seringkali sangat bergantung pada sektor pertanian atau ekstraksi sumber daya alam, dengan tingkat diversifikasi yang sangat rendah. Ketergantungan tunggal ini membuat masyarakat rentan terhadap fluktuasi harga komoditas global, perubahan iklim, atau kerusakan lingkungan. Akibatnya, peluang kerja dan pendapatan bagi penduduk menjadi sangat terbatas dan cenderung stagnan. Generasi muda seringkali terpaksa merantau ke kota-kota besar untuk mencari penghidupan yang lebih baik, menyebabkan brain drain dan hilangnya potensi produktif yang seharusnya dapat berkontribusi pada pembangunan daerah asal mereka.

Untuk mengatasi stagnasi ekonomi ini, mendorong kewirausahaan lokal dan pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah langkah strategis yang fundamental. Pemerintah dan lembaga terkait dapat berperan aktif dalam menyediakan akses pembiayaan yang mudah dan terjangkau bagi pelaku UMKM di daerah, misalnya melalui program kredit usaha rakyat (KUR) atau skema permodalan desa. Selain itu, pelatihan kewirausahaan, bimbingan teknis dalam manajemen bisnis, strategi pemasaran produk (termasuk pemasaran digital), dan inovasi produk berbasis potensi lokal dapat membantu mereka mengembangkan bisnis yang berkelanjutan. Diversifikasi ekonomi perlu didorong melalui pengembangan sektor-sektor potensial lainnya, seperti ekowisata berbasis komunitas yang memanfaatkan keindahan alam dan budaya lokal, pengembangan produk olahan hasil pertanian menjadi produk bernilai tambah, atau pengaktifan industri kerajinan tangan yang memanfaatkan kearifan lokal. Pemanfaatan potensi sumber daya alam secara bijaksana dan berkelanjutan, serta pengembangan ekonomi kreatif, juga dapat membuka peluang ekonomi baru. Upaya ini tidak hanya akan menciptakan lapangan kerja baru, tetapi juga meningkatkan pendapatan

masyarakat secara signifikan dan pada akhirnya membangun kemandirian ekonomi daerah.

4. Pemberdayaan Masyarakat: Mendorong Kontribusi Lokal Aktif

Pemberdayaan masyarakat adalah kunci esensial untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan berakar kuat di daerah 3T. Meningkatkan partisipasi aktif masyarakat dalam pengambilan keputusan dan program pembangunan adalah langkah awal yang krusial. Ketika masyarakat merasa memiliki, dilibatkan secara langsung dalam perencanaan, dan merasakan manfaat dari implementasi program, mereka akan jauh lebih berkomitmen terhadap keberhasilan dan keberlanjutan inisiatif tersebut. Hal ini dapat diwujudkan melalui forum-forum musyawarah desa yang transparan, pelatihan kepemimpinan dan manajemen organisasi bagi tokoh masyarakat lokal, serta pembentukan kelompok-kelompok masyarakat yang aktif dalam berbagai sektor pembangunan, mulai dari kelompok tani hingga kelompok sadar wisata.

Selain itu, program pelatihan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dan potensi lokal sangat penting untuk meningkatkan kapabilitas SDM di daerah. Pelatihan ini harus spesifik dan aplikatif, misalnya budidaya komoditas unggulan daerah, teknik pengolahan hasil hutan non-kayu, keterampilan dasar perbengkelan, atau keterampilan di bidang pariwisata yang disesuaikan dengan destinasi lokal. Dengan meningkatkan keterampilan, penduduk akan lebih siap menghadapi tantangan ekonomi, baik sebagai pekerja di sektor formal maupun sebagai wirausahawan mandiri. Tidak kalah penting adalah pengembangan kapasitas kelembagaan lokal, seperti koperasi desa, Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), atau kelompok swadaya masyarakat. Lembaga-lembaga ini dapat menjadi motor penggerak ekonomi lokal, wadah bagi masyarakat untuk berkolaborasi, bertukar pengetahuan, dan mengembangkan potensi kolektif mereka. Pemberdayaan ini tidak hanya meningkatkan kualitas SDM secara individual, tetapi juga membangun rasa memiliki, tanggung jawab kolektif, dan kemandirian yang kuat di tingkat komunitas.

5. Infrastruktur dan Aksesibilitas: Menghilangkan Hambatan Geografis

Infrastruktur dan aksesibilitas seringkali menjadi hambatan terbesar yang menghambat kemajuan di daerah 3T. Membangun infrastruktur yang memadai, seperti jaringan jalan yang baik, jembatan penghubung antar wilayah, sistem transportasi publik yang efisien, dan yang paling krusial di era ini, akses internet yang stabil dan merata, sangat penting untuk memutus rantai keterisolasian. Jalan yang layak

akan mempermudah distribusi barang dan jasa, mengurangi biaya logistik, serta mempercepat akses penduduk ke layanan pendidikan dan kesehatan yang sebelumnya sulit dijangkau. Transportasi yang efisien akan menghubungkan daerah terpencil dengan pusat-pusat ekonomi dan administrasi, membuka peluang bagi penduduk untuk berinteraksi dan bertransaksi.

Di samping pembangunan infrastruktur fisik, memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan akses informasi dan pendidikan adalah lompatan besar menuju kemajuan. Ketersediaan internet dan pasokan listrik yang stabil di daerah terpencil akan membuka jendela dunia bagi penduduk, memberikan mereka akses tak terbatas pada informasi, pengetahuan, dan peluang. Platform pendidikan daring (e-learning), akses ke informasi pasar global, serta komunikasi yang lancar akan memberdayakan masyarakat untuk belajar, berinovasi, dan terhubung dengan dunia luar. Program penyediaan akses internet gratis atau bersubsidi bagi masyarakat di daerah 3T dapat mempercepat transformasi digital ini. Integrasi teknologi dalam berbagai aspek kehidupan, mulai dari pertanian presisi untuk meningkatkan hasil panen hingga telemedisin untuk konsultasi kesehatan jarak jauh, dapat membantu mengatasi tantangan geografis dan meningkatkan kualitas hidup secara signifikan. Investasi dalam infrastruktur ini, baik fisik maupun digital, adalah investasi jangka panjang yang akan membuka potensi besar bagi SDM di daerah 3T, menarik investasi, dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

F. STUDI KASUS: STRATEGI INDONESIA MENGHADAPI BONUS DEMOGRAFI 2045

Indonesia diprediksi akan memasuki bonus demografi pada tahun 2045, sebuah periode penting di mana jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun) akan mencapai puncaknya. Fenomena ini menghadirkan kesempatan emas yang tak terulang untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan sosial nasional. Namun, jika tidak dikelola dengan perencanaan yang matang dan komprehensif, bonus demografi justru bisa menjadi tantangan besar. Untuk memaksimalkan potensi ini, Indonesia harus mengimplementasikan strategi terpadu di berbagai sektor kunci, termasuk pendidikan, kesehatan, ketenagakerjaan, dan jaring pengaman sosial. Keberhasilan dalam mengelola periode ini akan menjadi penentu fundamental bagi kemajuan dan kesejahteraan bangsa di masa depan.

1. Pendidikan dan Peningkatan Keterampilan: Pondasi Generasi Unggul

Untuk memastikan angkatan kerja Indonesia di era bonus demografi menjadi sumber daya yang produktif, adaptif, dan mampu bersaing secara global, sektor pendidikan dan pengembangan keterampilan harus menjadi prioritas utama. Pemerintah Indonesia telah giat melakukan reformasi kurikulum pendidikan secara menyeluruh. Tujuan ganda dari reformasi ini adalah meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan dan memastikan relevansi keterampilan yang diajarkan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja saat ini dan di masa mendatang.

Fokus utama adalah penguatan pendidikan STEM (Sains, Teknologi, Teknik, dan Matematika). Bidang-bidang ini dianggap fundamental untuk membekali generasi muda dengan kemampuan berpikir kritis, analitis, dan inovatif, yang mutlak diperlukan di era digital dan ekonomi berbasis pengetahuan. Kurikulum juga ditekankan untuk mengembangkan keterampilan abad ke-21, seperti kreativitas, kemampuan berkolaborasi, komunikasi yang efektif, dan kapasitas memecahkan masalah kompleks. Ini bukan sekadar transfer pengetahuan teoritis, melainkan pengembangan kemampuan praktis yang dapat diterapkan di berbagai situasi.

Guna menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan formal dan tuntutan industri, pemerintah terus mengintensifkan program pelatihan vokasi dan pendidikan kejuruan melalui kolaborasi erat dengan sektor swasta dan industri. Program ini dirancang untuk menjamin lulusan memiliki keterampilan praktis dan sertifikasi yang sesuai dengan kebutuhan riil dunia kerja. Implementasinya mencakup program magang yang terstruktur, pengembangan kurikulum bersama pelaku industri, dan penyediaan fasilitas praktik yang modern. Insentif bagi industri yang aktif berpartisipasi dalam program vokasi juga menjadi bagian dari strategi. Investasi dalam sarana dan prasarana pendidikan yang modern, peningkatan profesionalisme dan kesejahteraan guru, serta pemerataan akses pendidikan berkualitas di seluruh wilayah Indonesia, termasuk daerah 3T, adalah langkah dasar untuk membentuk generasi muda yang tidak hanya cerdas, tetapi juga siap bersaing di kancah global.

2. Kesehatan dan Kesejahteraan: Kunci Produktivitas Angkatan Kerja

Kesehatan dan kesejahteraan angkatan kerja adalah prasyarat mutlak untuk dapat memaksimalkan manfaat bonus demografi. Angkatan kerja yang sehat secara fisik dan mental akan lebih produktif, inovatif,

dan mampu memberikan kontribusi optimal. Pemerintah telah mengambil langkah signifikan dengan meluncurkan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) melalui BPJS Kesehatan. Program ini bertujuan memberikan akses layanan kesehatan yang lebih baik dan merata bagi seluruh lapisan masyarakat Indonesia. JKN memastikan pekerja dapat memperoleh layanan medis yang diperlukan—mulai dari pencegahan, pengobatan, hingga rehabilitasi—tanpa terbebani biaya yang besar. Ini sangat penting untuk menjaga produktivitas, mengurangi absensi kerja akibat sakit, dan memastikan kualitas hidup pekerja.

Selain itu, pemerintah juga mengintensifkan program kesehatan reproduksi dan keluarga berencana. Aspek ini krusial tidak hanya untuk mengelola pertumbuhan populasi agar tetap seimbang dengan kapasitas sumber daya dan infrastruktur yang ada, tetapi juga untuk menjamin bahwa setiap anak yang lahir mendapatkan perhatian optimal sejak dini. Program ini mencakup edukasi kesehatan ibu dan anak, upaya pencegahan stunting (kekerdilan) yang masih menjadi masalah serius, pemberian nutrisi tambahan bagi ibu hamil dan balita, serta penyuluhan tentang pentingnya perencanaan keluarga. Angkatan kerja yang tumbuh dari generasi yang sehat secara fisik dan mental sejak kecil akan menjadi pilar utama kekuatan ekonomi dan sosial bangsa di masa depan. Upaya promotif dan preventif dalam bidang kesehatan juga terus digalakkan untuk menciptakan masyarakat yang lebih sadar akan pentingnya gaya hidup sehat.

3. Penciptaan Lapangan Kerja: Mendorong Pertumbuhan Ekonomi yang Merata

Untuk menampung lonjakan angkatan kerja produktif selama bonus demografi, penciptaan lapangan kerja yang masif dan inklusif adalah agenda prioritas utama. Pemerintah menyadari bahwa sektor formal saja tidak akan cukup. Oleh karena itu, dukungan kepada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) menjadi sangat vital. UMKM telah terbukti sebagai tulang punggung ekonomi Indonesia dan memiliki kapasitas besar untuk menyerap tenaga kerja. Dukungan ini mencakup:

- a. Akses Permodalan, Pemerintah mempermudah UMKM mendapatkan pembiayaan melalui program Kredit Usaha Rakyat (KUR) dengan bunga rendah, serta skema permodalan desa dan kemitraan dengan lembaga keuangan.
- b. Pembinaan dan Pendampingan, Penyediaan pelatihan manajemen bisnis, literasi keuangan, pengembangan produk, dan strategi pemasaran (termasuk pemasaran digital) untuk UMKM.

- c. Perluasan Pasar, Bantuan dalam pemasaran produk UMKM, baik di pasar domestik maupun internasional, serta fasilitasi dalam membangun jaringan bisnis.

Bersamaan dengan itu, pemerintah juga meningkatkan investasi dalam pembangunan infrastruktur yang masif dan merata di seluruh wilayah Indonesia. Proyek-proyek pembangunan jalan tol, bandara, pelabuhan, jaringan kereta api, dan fasilitas publik lainnya tidak hanya bertujuan meningkatkan konektivitas dan efisiensi logistik, tetapi juga secara langsung menciptakan banyak lapangan kerja selama fase konstruksi. Setelah rampung, infrastruktur modern ini akan menciptakan iklim investasi yang lebih kondusif, menarik penanaman modal di sektor industri dan jasa, yang pada gilirannya akan membuka lebih banyak peluang kerja permanen. Pendekatan ini memastikan pertumbuhan ekonomi yang terjadi bersifat inklusif, di mana manfaat pembangunan dapat dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat, baik di perkotaan maupun di pedesaan.

4. Kebijakan Ketenagakerjaan yang Inklusif

Untuk memastikan terciptanya lingkungan kerja yang sehat, adil, dan produktif, implementasi kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif adalah hal yang fundamental. Pemerintah memiliki peran penting dalam melindungi hak-hak pekerja. Ini mencakup penetapan upah minimum yang adil dan sesuai dengan standar hidup layak, jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat sesuai standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta perlindungan terhadap segala bentuk diskriminasi. Adanya regulasi yang kuat dan pengawasan yang efektif akan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan mencegah praktik eksploitasi.

Selain perlindungan dasar, pemerintah juga mendorong peningkatan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja secara lebih luas. Hal ini dilakukan melalui kebijakan-kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Contohnya adalah penyediaan fasilitas penitipan anak (daycare) yang berkualitas di tempat kerja atau dekat dengan lingkungan kerja, penerapan fleksibilitas jam kerja, serta pemberian cuti melahirkan dan cuti ayah yang memadai. Pemberdayaan perempuan dalam dunia kerja tidak hanya akan meningkatkan produktivitas nasional dan memperluas basis pajak, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian kesetaraan gender dan peningkatan kualitas hidup keluarga secara keseluruhan. Dengan kebijakan yang inklusif dan progresif, Indonesia dapat mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya manusianya, tanpa memandang gender atau latar belakang.

5. Pengembangan Teknologi dan Inovasi

Di tengah pesatnya Revolusi Industri 4.0 dan era digital, pengembangan teknologi dan inovasi adalah kunci esensial untuk meningkatkan daya saing ekonomi nasional dan global. Pemerintah secara aktif mendorong budaya inovasi dan kewirausahaan melalui berbagai program dan inisiatif, di antaranya:

- a. Program Inkubasi Bisnis Menyediakan dukungan komprehensif bagi startup baru, mulai dari mentorship, akses fasilitas, hingga jaringan dengan investor.
- b. Akses Teknologi, Memfasilitasi akses bagi pelaku usaha dan peneliti terhadap teknologi terkini, baik melalui kerja sama internasional maupun pengembangan teknologi lokal.
- c. Dukungan Pendanaan, Menyediakan pendanaan bagi riset dan pengembangan (R&D) di berbagai sektor, serta insentif pajak bagi perusahaan yang berinvestasi dalam inovasi.

Langkah-langkah ini bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja baru di sektor-sektor inovatif bernilai tinggi, serta meningkatkan daya saing produk dan jasa Indonesia di pasar global.

Selain mendorong inovasi, memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas di berbagai sektor juga menjadi strategi utama. Dalam pendidikan, platform pembelajaran daring (e-learning), massive open online courses (MOOCs), dan pemanfaatan artificial intelligence (AI) dapat memperluas akses pendidikan berkualitas dan personalisasi pembelajaran. Di sektor kesehatan, telemedisin (konsultasi medis jarak jauh), rekam medis elektronik, dan sistem informasi kesehatan digital dapat meningkatkan kualitas dan jangkauan layanan. Sementara itu, di sektor bisnis, e-commerce, digitalisasi UMKM, dan pemanfaatan big data dapat memperluas pasar, meningkatkan efisiensi operasional, dan membuka peluang bisnis baru. Integrasi teknologi digital dalam setiap lini kehidupan akan mendorong Indonesia menjadi negara yang lebih produktif, adaptif, dan siap menghadapi tantangan serta memanfaatkan peluang di masa depan. Dengan strategi yang terpadu dan berkelanjutan ini, Indonesia berpeluang besar untuk mengubah bonus demografi menjadi motor penggerak utama bagi kemajuan dan kesejahteraan yang merata.

BAB 6

KESETARAAN, INKLUSI, DAN KEADILAN DALAM PEMBANGUNAN SDM

Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkelanjutan merupakan suatu proses yang tidak hanya berfokus pada pertumbuhan ekonomi, tetapi juga pada penciptaan masyarakat yang adil dan inklusif. Dalam konteks ini, kesetaraan, inklusi, dan keadilan menjadi pilar penting yang harus diperhatikan. Berbagai penelitian dan jurnal telah menunjukkan bahwa ketimpangan dalam akses terhadap pendidikan dan kesehatan, partisipasi gender dalam dunia kerja, serta inklusi sosial dan ekonomi, memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas hidup masyarakat. Dalam bab ini, kita akan membahas secara mendalam setiap aspek tersebut, serta memberikan poin-poin utama yang dapat menjadi acuan dalam memahami isu-isu ini.

A. KETIMPANGAN AKSES TERHADAP PENDIDIKAN DAN KESEHATAN

Ketimpangan akses terhadap pendidikan dan kesehatan adalah masalah kompleks dan mendesak yang dihadapi masyarakat global. Ini bukan sekadar angka, melainkan refleksi ketidakadilan struktural yang menghambat potensi individu dan kemajuan kolektif. Di banyak wilayah, terutama yang terisolasi atau terpinggirkan, perbedaan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan berkualitas dan layanan kesehatan esensial sangat mencolok. Dampak ketimpangan ini meluas, mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, stabilitas sosial, dan kesejahteraan umum. Karena itu, memahami penyebab, manifestasi, dan konsekuensinya sangat penting untuk merumuskan solusi efektif.

1. Ketimpangan Akses Pendidikan: Hambatan Fundamental

Pendidikan adalah pondasi keterampilan dan pengetahuan untuk partisipasi ekonomi dan pembangunan sosial. Namun, akses pendidikan yang tidak merata menciptakan jurang pemisah yang dalam.

a. Manifestasi dan Penyebab Ketimpangan Pendidikan

Ketimpangan pendidikan paling nyata di daerah pedesaan dan terpencil, di mana anak-anak menghadapi hambatan sistematis:

a) Fasilitas Pendidikan Minim

Sekolah seringkali usang, tidak layak, atau tanpa fasilitas dasar seperti sanitasi, listrik, atau air. Ruang kelas terbatas menyebabkan kepadatan siswa tinggi, dan fasilitas seperti laboratorium atau perpustakaan sering tidak ada.

b) Kekurangan Guru Berkualitas

Sulitnya menempatkan guru berkualitas di daerah terpencil karena akses, fasilitas hidup, dan kompensasi yang kurang menarik. Ini mengakibatkan sekolah di pedesaan sering diisi guru kurang berpengalaman atau tidak sesuai kualifikasi.

c) Keterbatasan Sumber Daya & Bahan Ajar

Buku pelajaran, alat peraga, dan teknologi pendidikan sangat terbatas karena anggaran minim.

d) Hambatan Geografis & Transportasi

Medan sulit dan kurangnya infrastruktur membuat perjalanan ke sekolah menantang.

e) Faktor Sosio-Ekonomi & Budaya

Kemiskinan memaksa anak bekerja, dan norma budaya atau gender dapat membatasi akses anak perempuan ke pendidikan.

f) Laporan UNESCO menunjukkan, anak-anak di daerah terpencil dua kali lebih mungkin tidak menyelesaikan pendidikan dasar dibanding anak kota, menyoroti kesenjangan yang tajam.

b. Dampak Ketimpangan Pendidikan

Ketidakadilan ini berdampak luas pada individu dan masyarakat:

a) Peluang Hidup Terbatas

Pendidikan rendah membatasi akses ke pekerjaan stabil dan layak, meningkatkan kerentanan terhadap kemiskinan dan eksploitasi.

b) Menghambat Pertumbuhan Ekonomi

Tenaga kerja kurang terampil menghambat produktivitas nasional, mengurangi daya saing global, dan memperlambat pertumbuhan ekonomi.

c) Perkembangan Sosial Terhambat

Pendidikan rendah berkorelasi dengan kesehatan buruk, partisipasi politik rendah, dan peningkatan masalah sosial.

d) Pewarisan Ketimpangan Antargenerasi

Ketimpangan pendidikan cenderung diwariskan, menciptakan lingkaran kemiskinan dan ketidakadilan yang sulit diputus.

Mengatasi masalah ini dengan meningkatkan investasi pendidikan, terutama di daerah kurang terlayani, adalah langkah strategis untuk masyarakat yang lebih adil.

2. Ketimpangan Akses Kesehatan: Ancaman Tersembunyi

Seperti pendidikan, ketimpangan akses kesehatan sangat mencolok dan berdampak fatal pada kualitas hidup serta harapan hidup. Akses yang tidak merata ke fasilitas, tenaga medis, dan obat-obatan esensial adalah pelanggaran hak asasi manusia.

a. Gambaran dan Penyebab Ketimpangan Kesehatan

Perbedaan akses kesehatan antara perkotaan dan pedesaan adalah manifestasi nyata ketimpangan ini:

a) Fasilitas Kesehatan Kurang di Daerah Terpencil

Masyarakat kota memiliki akses lebih baik ke rumah sakit dan klinik spesialis. Namun, laporan WHO menunjukkan, banyak daerah terpencil tidak memiliki fasilitas kesehatan, atau jika ada, terbatas dan minim peralatan medis serta obat esensial.

b) Kekurangan Tenaga Medis

Dokter, perawat, dan tenaga kesehatan enggan ditempatkan di daerah terpencil karena kondisi kerja, gaji rendah, dan kurangnya pengembangan karir, menyebabkan rasio tenaga medis per penduduk lebih rendah di pedesaan.

c) Biaya Kesehatan Mahal

Biaya perawatan, obat-obatan, dan transportasi seringkali tidak terjangkau bagi masyarakat miskin. Sistem asuransi kesehatan yang belum merata memperburuk masalah.

d) Hambatan Geografis & Transportasi

Jarak jauh dan infrastruktur jalan buruk membuat akses ke fasilitas kesehatan sulit, terutama dalam darurat.

e) Faktor Sosio-Ekonomi & Budaya

Status ekonomi rendah membatasi kemampuan berobat. Faktor etnis dan gender juga memperburuk ketimpangan:

f) Perempuan dan Anak-anak Rentan

Di masyarakat patriarki, perempuan sering tidak memiliki otonomi atas keputusan kesehatan, mengakibatkan kurangnya perawatan prenatal dan postnatal atau imunisasi anak.

g) Kelompok Minoritas & Adat

Kelompok ini sering menghadapi diskriminasi, hambatan bahasa, atau kurangnya layanan kesehatan yang peka budaya.

3. Dampak Serius Ketimpangan Kesehatan

Akibatnya sangat serius:

a. Peningkatan Morbiditas & Mortalitas

Masyarakat terpencil mungkin tidak mendapat perawatan yang dibutuhkan, berujung pada komplikasi serius, cacat permanen, atau kematian yang bisa dicegah.

b. Wabah Penyakit

Ketidakmampuan mengontrol penyakit menular di satu area dapat menyebabkan penyebaran luas.

c. Penurunan Produktivitas Ekonomi

Kesehatan buruk mengurangi kemampuan bekerja, berdampak negatif pada pendapatan keluarga dan produktivitas nasional.

d. Memperparah Ketimpangan Sosial

Ketimpangan kesehatan dan pendidikan saling memperkuat, menciptakan lingkaran kemiskinan.

4. Upaya Mengatasi Ketimpangan

Mengatasi ketimpangan akses pendidikan dan kesehatan membutuhkan pendekatan holistik dengan investasi, kebijakan progresif, dan pemberdayaan komunitas.

a. Meningkatkan Investasi

Pemerintah harus mengalokasikan anggaran lebih besar untuk pembangunan dan pemeliharaan fasilitas pendidikan dan kesehatan di daerah terpencil, termasuk peralatan medis modern dan obat esensial.

b. Penyediaan Tenaga Berkualitas

Memberi insentif menarik (gaji tinggi, tunjangan, perumahan) bagi guru dan tenaga medis yang bersedia ditempatkan di daerah terpencil, serta menyediakan pelatihan berkelanjutan.

c. Pemanfaatan Teknologi

a) Tele-edukasi: Menggunakan e-learning dan video conference untuk menjangkau siswa dan melatih guru di daerah terpencil.

b) Telemedisin: Memanfaatkan TIK untuk konsultasi medis jarak jauh, diagnosis, dan pemantauan pasien di area terpencil, mengatasi masalah geografis dan kekurangan tenaga medis.

d. Pengembangan Kebijakan Inklusif:

a) Pendidikan Sensitif Gender & Budaya

Kurikulum dan metode pengajaran yang menghargai keberagaman dan kesetaraan gender.

b) Kebijakan Kesehatan yang Memberdayakan

Meningkatkan akses dan memberdayakan individu untuk membuat keputusan kesehatan sendiri, melalui pendidikan kesehatan komprehensif dan penghapusan hambatan.

c) Jaminan Kesehatan Universal

Menerapkan sistem jaminan kesehatan untuk seluruh populasi, menghilangkan hambatan biaya.

d) Kemitraan Lintas Sektor

Melibatkan sektor swasta, organisasi nirlaba, dan komunitas lokal dalam upaya peningkatan akses.

Ketimpangan akses pendidikan dan kesehatan adalah tantangan kompleks yang saling terkait, membutuhkan solusi terkoordinasi dan jangka panjang. Dampaknya pada pertumbuhan ekonomi dan sosial sangat signifikan:

B. GENDER DAN PARTISIPASI DALAM DUNIA KERJA

Meskipun kemajuan telah dicapai, isu gender di dunia kerja masih menjadi tantangan global yang kompleks. Diskriminasi dan ketidaksetaraan terus menghambat partisipasi penuh perempuan, bukan hanya masalah keadilan sosial, tetapi juga isu ekonomi yang mengganggu produktivitas dan inovasi. Memahami akar masalah dan dampaknya sangat penting untuk merumuskan strategi kesetaraan yang efektif.

1. Kesenjangan Upah Gender: Manifestasi Diskriminasi Nyata

Salah satu masalah paling mencolok adalah kesenjangan upah gender (gender pay gap), yaitu perbedaan penghasilan rata-rata antara laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan serupa. Meskipun tingkat pendidikan perempuan sering setara atau lebih tinggi, mereka masih menghadapi diskriminasi dalam kompensasi.

Realitas Kesenjangan Upah

a. Menurut ILO.

Kesenjangan upah bisa mencapai 20% atau lebih di beberapa sektor, artinya perempuan dibayar lebih rendah meskipun dengan kualifikasi dan tanggung jawab yang sama. Angka ini bisa lebih besar jika memperhitungkan ras, etnis, dan disabilitas. Data ini umumnya berasal dari survei upah nasional dan analisis organisasi internasional, yang mengisolasi "kesenjangan yang tidak dapat dijelaskan" sebagai diskriminasi.

b. Penyebab Kesenjangan Upah Gender

Kesenjangan ini kompleks, disebabkan oleh faktor struktural, budaya, dan individual:

a) Diskriminasi Langsung

Pembayaran lebih rendah untuk pekerjaan yang sama, meskipun ilegal.

b) Pekerjaan Bernilai Rendah

Perempuan cenderung terkonsentrasi di sektor berupah rendah (misal perawatan, pendidikan) karena stereotip gender (segregasi okupasi).

c) "Penalty" Ibu/Pengasuh

Cuti melahirkan/pengasuhan menghambat karir dan negosiasi gaji; kerja paruh waktu juga berupah lebih rendah.

d) Kurangnya Transparansi Gaji

Sulit mengetahui atau menegosiasikan gaji yang adil.

e) Bias dalam Promosi & Evaluasi

Bias tak sadar memengaruhi evaluasi kinerja dan promosi perempuan.

f) Keterampilan Negosiasi

Perempuan mungkin kurang agresif dalam negosiasi gaji.

c. Dampak Kesenjangan Upah Gender

a) Kemiskinan & Ketidakamanan Ekonomi:

Penghasilan rendah mengurangi akumulasi kekayaan, membuat perempuan rentan kemiskinan.

b) Penurunan Daya Beli & Kontribusi Ekonomi

Mengurangi konsumsi dan investasi, menghambat pertumbuhan ekonomi.

c) Kesehatan & Kesejahteraan

Pendapatan rendah membatasi akses ke layanan kesehatan dan kondisi hidup layak.

d) Perpetuasi Ketimpangan Sosial

Memperkuat stereotip gender dan membatasi mobilitas sosial.

2. Perempuan dalam Pekerjaan Informal dan Beban Ganda

Banyak perempuan juga terjebak di pekerjaan informal tanpa perlindungan hukum atau jaminan sosial, serta menghadapi beban ganda yang menghambat kemajuan karir.

a. Kerentanan Sektor Informal

Pekerjaan informal (tidak terdaftar/teratur) mencakup pekerja rumah tangga, buruh harian, atau pedagang kecil.

- a) Kurangnya Perlindungan & Jaminan Sosial: Mayoritas perempuan di sektor ini tidak memiliki asuransi kesehatan, cuti berbayar, pensiun, atau perlindungan upah minimum.
- b) Ketidakamanan & Upah Rendah: Pekerjaan tidak stabil, berupah sangat rendah, dan kondisi kerja bisa berbahaya.
- c) Kerentanan Eksploitasi: Tanpa perlindungan hukum, mereka lebih rentan terhadap eksploitasi dan kekerasan.
- d) Situasi ini membuat perempuan di sektor informal sangat rentan secara ekonomi dan sosial, memperburuk kemiskinan.

b. Beban Ganda: Peran Produktif dan Reproduksi

Perempuan sering memikul beban ganda (double burden) yaitu bekerja di luar rumah dan juga bertanggung jawab atas sebagian besar pekerjaan rumah tangga dan perawatan anak.

- a) Pekerjaan Rumah Tangga Tak Berbayar: Perempuan menghabiskan waktu 2-10 kali lebih banyak dari laki-laki untuk pekerjaan rumah tangga tak berbayar.
- b) Dampak pada Karir: Membatasi waktu dan energi untuk karir, menghambat promosi atau partisipasi pelatihan.
- c) Tekanan Psikologis: Bisa menyebabkan stres, kelelahan, dan burnout.
- d) Kurangnya Dukungan: Minimnya fasilitas penitipan anak terjangkau dan norma sosial memperparah beban ini.

Beban ganda adalah faktor utama yang menghambat kemajuan perempuan di tempat kerja.

3. Kurangnya Representasi Perempuan di Posisi Kepemimpinan

Masalah serius lain adalah kurangnya perempuan di posisi kepemimpinan dan pengambilan keputusan. Semakin tinggi posisi, semakin sedikit perempuan yang mendudukinya.

a. Realitas "Kaca Langit-langit" (Glass Ceiling)

Ini adalah hambatan tak terlihat (glass ceiling) yang mencegah perempuan mencapai posisi senior, meskipun mereka punya kualifikasi dan ambisi.

- a) Statistik Representasi: Persentase perempuan di posisi eksekutif dan dewan direksi masih rendah (10-30%).
- b) Kurangnya Role Model: Ketiadaan perempuan di puncak dapat mengurangi role model bagi perempuan muda.
- c) Budaya Perusahaan Tidak Inklusif: Lingkungan kerja yang didominasi laki-laki dapat membuat perempuan merasa terisolasi.

b. Dampak Kurangnya Perspektif Perempuan

Kurangnya representasi perempuan dalam kepemimpinan berdampak serius:

- a) Kurangnya Perspektif Beragam: Menghilangkan perspektif unik perempuan yang meningkatkan kreativitas dan inovasi.
- b) Pengaruh pada Kebijakan & Strategi: Kebijakan cenderung mencerminkan perspektif mayoritas (laki-laki), menghasilkan kebijakan SDM yang kurang sensitif gender atau strategi produk yang tidak optimal.
- c) Kinerja Bisnis Terhambat: Studi menunjukkan keberagaman gender di kepemimpinan meningkatkan kinerja finansial dan employee engagement.

4. Kebijakan dan Strategi Mengatasi Ketimpangan Gender

Mengatasi masalah ini butuh pendekatan multidimensi dan komitmen kuat dari pemerintah, organisasi, dan individu.

a. Kebijakan Pendukung Kesetaraan Gender

Pemerintah dan organisasi harus menerapkan kebijakan proaktif:

- a) Regulasi Upah Setara: Menegakkan undang-undang upah setara dan mendorong transparansi gaji.
- b) Kebijakan Fleksibel & Ramah Keluarga: Mendorong cuti orang tua berbayar bagi kedua gender, opsi kerja fleksibel (jam kerja, remote work) yang tidak menghambat karir.

- c) Kuota/Target Keberagaman: Menerapkan kuota/target untuk representasi perempuan di posisi manajerial/dewan direksi.
 - d) Anti-Diskriminasi & Anti-Pelecehan: Menegakkan kebijakan kuat dengan mekanisme pelaporan aman.
- b. Program Pengembangan & Dukungan untuk Perempuan
- Organisasi harus berinvestasi dalam program yang memberdayakan perempuan:
- a) Program Mentoring & Sponsorship: Memasangkan perempuan dengan pemimpin senior untuk bimbingan dan promosi.
 - b) Pelatihan Kepemimpinan & Pengembangan Karir: Memberikan pelatihan khusus untuk mengembangkan keterampilan dan merencanakan jalur karir.
 - c) Program Kembali Bekerja (Returnship Programs): Membantu perempuan yang jeda karir kembali bekerja dengan dukungan.
 - d) Jaringan Perempuan Profesional: Memfasilitasi jaringan untuk saling mendukung dan berkolaborasi.
- c. Rekrutmen yang Adil dan Tanpa Bias
- Proses rekrutmen harus ditinjau ulang untuk menghilangkan bias tak sadar:
- a) Anonimisasi Resume: Menghilangkan identitas dari resume pada tahap awal.
 - b) Panel Wawancara Beragam: Memastikan panel memiliki representasi gender dan latar belakang beragam.
 - c) Kriteria Objektif: Menetapkan kriteria evaluasi kandidat yang jelas dan objektif.
 - d) Pelatihan Kesadaran Bias: Memberikan pelatihan unconscious bias kepada manajer perekrutan.

C. INKLUSI SOSIAL DAN EKONOMI

Inklusi sosial dan ekonomi adalah inti pembangunan masyarakat yang adil, setara, dan sejahtera. Konsep ini lebih dari sekadar wacana; ini adalah visi yang memastikan setiap orang, tanpa memandang latar belakang, identitas, atau kondisi, punya kesempatan sama untuk berpartisipasi penuh dalam kehidupan sosial, budaya, politik, dan ekonomi. Tujuannya bukan hanya mencegah kelompok marginal

tertinggal, melainkan membangun sistem di mana keberagaman dihargai dan setiap potensi individu berkembang demi kebaikan bersama. Ketika individu merasa dilibatkan dan memiliki akses setara ke sumber daya, mereka cenderung berkontribusi positif pada masyarakat, menciptakan siklus kebaikan yang berkelanjutan.

1. Memahami Inklusi Sosial: Hak untuk Berpartisipasi

Pada dasarnya, inklusi sosial memastikan semua individu memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam kehidupan sosial dan ekonomi. Ini mencakup akses ke layanan dasar dan hak fundamental untuk hidup bermartabat dan berkontribusi.

a. Dimensi Utama Inklusi Sosial

Inklusi sosial meliputi beberapa aspek krusial:

- a) **Akses Pendidikan:** Pendidikan berkualitas adalah kunci peluang. Inklusi sosial menjamin semua orang—termasuk dari keluarga miskin, minoritas, atau penyandang disabilitas—mendapatkan akses setara ke sekolah yang memadai, guru berkualitas, dan kurikulum relevan, sambil mengatasi hambatan seperti biaya atau diskriminasi.
- b) **Akses Layanan Kesehatan:** Kesehatan yang baik adalah prasyarat partisipasi. Inklusi sosial menuntut layanan kesehatan primer, spesialis, obat-obatan, dan informasi kesehatan dapat diakses secara fisik dan finansial oleh semua.
- c) **Akses Pekerjaan Layak:** Pekerjaan mendukung kemandirian ekonomi dan integrasi sosial. Inklusi sosial berarti menghilangkan diskriminasi rekrutmen, mempromosikan upah adil, memastikan kondisi kerja aman, dan menyediakan pelatihan keterampilan relevan untuk semua.
- d) **Akses Perumahan & Infrastruktur Dasar:** Perumahan aman dan terjangkau, serta akses air bersih, sanitasi, listrik, dan transportasi publik, adalah prasyarat penting kehidupan layak dan partisipasi sosial.
- e) **Partisipasi Politik & Suara:** Inklusi sosial menjamin semua warga negara punya hak memilih dan dipilih, serta mekanisme untuk menyuarakan pendapat dan mempengaruhi kebijakan publik, termasuk partisipasi kelompok marginal.

- f) Perlindungan Hukum & Keadilan: Setiap individu harus memiliki akses setara ke sistem peradilan dan perlindungan hukum, tanpa memandang status.
- b. Contoh Nyata: Program Dukungan Pengusaha Kecil dari Kelompok Marginal

Salah satu contoh inklusi sosial yang efektif adalah program dukungan bagi pengusaha kecil dari kelompok marginal. Program ini secara spesifik menargetkan individu atau komunitas yang kurang akses ke modal, pelatihan, dan jaringan usaha.

- a) Pemberdayaan Pengusaha Perempuan: Di banyak negara berkembang, pemerintah dan LSM meluncurkan program kewirausahaan dan pendanaan mikro khusus untuk membantu pengusaha perempuan. Ini menyediakan pelatihan bisnis, manajemen keuangan, pemasaran digital, dan akses modal awal melalui pinjaman kecil atau hibah. Misalnya, di pedesaan Indonesia, pelatihan menjahit dan pendanaan bisa membantu ibu rumah tangga menjual produk melalui e-commerce.
- b) Dukungan Kewirausahaan Pemuda: Mengingat tingkat pengangguran tinggi di kalangan pemuda kurang beruntung, program inklusi sosial membekali mereka dengan keterampilan kewirausahaan, mentor, dan jaringan bisnis (misal: soft skills, hard skills TI, desain grafis, inkubator bisnis).
- c) Akses ke Modal dan Jaringan: Memberikan pelatihan dan akses modal (pinjaman mikro/hibah) sangat penting. Menghubungkan pengusaha baru dengan pasar, distributor, dan sesama pengusaha melalui mentoring atau acara networking juga krusial untuk keberlanjutan usaha.
- d) Program-program ini tidak hanya membantu individu memulai usaha sendiri dan mandiri secara ekonomi, tetapi juga menciptakan lapangan kerja baru dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pendapatan lokal dan vitalitas ekonomi.

2. Inklusi Ekonomi: Menciptakan Kesempatan dan Mengurangi Ketimpangan

Inklusi ekonomi berfokus pada jaminan akses setara bagi semua individu terhadap peluang ekonomi dan sumber daya, agar mereka dapat berpartisipasi dan merasakan manfaat pertumbuhan ekonomi. Ini adalah

dimensi penting inklusi sosial yang menekankan pembangunan kapasitas ekonomi individu dan kelompok.

a. Kebijakan Penciptaan Lapangan Kerja dan Investasi

Strategi utama untuk inklusi ekonomi adalah kebijakan yang mendukung penciptaan lapangan kerja secara merata.

a) Program Investasi di Daerah Terpencil: Pemerintah dapat mendorong investasi domestik dan asing ke daerah terpinggirkan melalui insentif pajak, subsidi, atau pengembangan infrastruktur (jalan, listrik, telekomunikasi) untuk menarik investor. Misalnya, membangun kawasan industri atau mengembangkan pariwisata berbasis komunitas dapat menciptakan lapangan kerja baru dan mengurangi ketimpangan antara perkotaan dan pedesaan, mendistribusikan manfaat pembangunan lebih adil.

b) Pengembangan Sektor Prioritas Lokal: Fokus pada pengembangan sektor ekonomi dengan potensi lokal (misal: pertanian berkelanjutan, kerajinan tangan, eco-tourism) dapat menciptakan pekerjaan yang relevan dengan komunitas setempat.

c) Dukungan UMKM: Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah tulang punggung ekonomi. Kebijakan yang mendukung UMKM melalui akses pendanaan mudah, pelatihan manajemen, dan fasilitasi pasar dapat menciptakan jutaan lapangan kerja.

b. Akses Setara terhadap Pelatihan Keterampilan dan Pendidikan

Penciptaan lapangan kerja harus diimbangi dengan persiapan individu untuk mengisinya. Penting untuk memastikan akses setara ke pelatihan keterampilan dan pendidikan yang dibutuhkan untuk bersaing di pasar kerja. Penyediaan Program Pelatihan Khusus:

a) Untuk Perempuan: Pelatihan keterampilan digital, teknis, atau manajerial agar dapat memasuki sektor yang didominasi laki-laki atau mengambil peran kepemimpinan, termasuk transisi dari pekerjaan informal.

b) Untuk Pemuda: Program vokasi, pelatihan kejuruan, dan magang yang relevan dengan industri, menghubungkan langsung dengan calon pemberi kerja.

- c) Untuk Penyandang Disabilitas: Pelatihan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan, bantuan teknologi adaptif, serta advokasi inklusi dan penghapusan stigma.
- d) Untuk Kelompok Marginal Lainnya: Termasuk masyarakat adat atau migran, yang mungkin butuh pelatihan bahasa, keterampilan hidup, atau literasi dasar.
- e) Fokus Keterampilan Abad ke-21: Pelatihan harus mencakup hard skills (teknis) dan soft skills (komunikasi, kolaborasi, pemecahan masalah kritis, berpikir kreatif) yang sangat dibutuhkan di pasar kerja modern.
- f) Kemitraan Industri-Pendidikan: Mendorong kolaborasi lembaga pendidikan dan industri untuk memastikan kurikulum relevan dengan pasar kerja dan lulusan siap pakai.

Melalui upaya terkoordinasi ini, inklusi ekonomi bertujuan menciptakan lapangan bermain yang setara, di mana setiap individu dapat mencapai potensi ekonominya.

3. Tantangan dalam Mewujudkan Inklusi Sosial dan Ekonomi

Meskipun prinsip inklusi jelas, implementasinya menghadapi berbagai tantangan kompleks:

- a. Hambatan Struktural: Kemiskinan, diskriminasi institusional (ras, gender, disabilitas), korupsi, dan tata kelola buruk menjadi penghalang besar.
- b. Kurangnya Sumber Daya: Anggaran pemerintah terbatas, terutama di negara berkembang, sering menghambat investasi program inklusi.
- c. Resistensi Budaya dan Sosial: Norma sosial dan stereotip lama dapat menghambat perubahan dan penerimaan kelompok marginal.
- d. Kesenjangan Data: Kurangnya data terpilah menyulitkan identifikasi kelompok rentan dan pengukuran efektivitas program.
- e. Koordinasi Lintas Sektor: Inklusi memerlukan kerja sama antar kementerian, lembaga, swasta, dan LSM, yang sering sulit dikoordinasikan.
- f. Dampak Krisis: Krisis ekonomi, pandemi, atau bencana alam dapat memperburuk ketimpangan dan memundurkan upaya inklusi.

Mengatasi tantangan ini memerlukan komitmen politik kuat, pendekatan berkelanjutan, dan partisipasi aktif semua pemangku kepentingan.

D. DISABILITAS DAN AKSES TERHADAP SUMBER DAYA

Orang dengan disabilitas sering kali menghadapi tantangan besar dalam mengakses sumber daya, termasuk pendidikan, pekerjaan, dan layanan kesehatan. Misalnya, banyak sekolah dan tempat kerja yang tidak ramah bagi individu dengan disabilitas fisik, sehingga mereka kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dalam masyarakat. Hal ini dapat mengakibatkan isolasi sosial dan keterbatasan dalam kesempatan kerja. Dalam banyak kasus, orang dengan disabilitas juga menghadapi stigma dan diskriminasi, yang dapat menghambat kemampuan mereka untuk berpartisipasi dalam kehidupan sosial dan ekonomi. Penting untuk menciptakan lingkungan yang inklusif bagi orang dengan disabilitas. Contohnya, pemerintah dan organisasi non-pemerintah dapat bekerja sama untuk memastikan bahwa semua fasilitas umum, seperti gedung sekolah dan rumah sakit, dapat diakses oleh semua orang, termasuk mereka yang memiliki disabilitas. Selain itu, program pelatihan keterampilan yang dirancang khusus untuk orang dengan disabilitas dapat membantu mereka memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Misalnya, beberapa perusahaan telah mengembangkan program pelatihan yang dirancang untuk membantu orang dengan disabilitas mendapatkan keterampilan teknis yang dibutuhkan di pasar kerja.

Kebijakan yang mendukung inklusi orang dengan disabilitas juga harus mencakup perlindungan hukum yang kuat. Ini termasuk undang-undang yang melarang diskriminasi terhadap orang dengan disabilitas dalam pendidikan, pekerjaan, dan layanan publik. Dengan menciptakan kerangka hukum yang kuat, kita dapat memastikan bahwa orang dengan disabilitas memiliki hak yang sama untuk berpartisipasi dalam masyarakat.

E. KEBIJAKAN PRO-INKLUSI DALAM PEMBANGUNAN NASIONAL

Kebijakan pro-inklusi adalah fondasi penting bagi pembangunan nasional yang adil dan berkelanjutan. Tujuan utamanya adalah mengurangi ketimpangan dan memastikan semua kelompok masyarakat mendapatkan manfaat setara dari pembangunan. Inklusi bukan sekadar cita-cita sosial, melainkan juga keharusan ekonomi. Saat setiap warga punya akses dan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan

berkontribusi, potensi suatu bangsa akan maksimal, mendorong pertumbuhan yang lebih stabil, tangguh, dan merata. Mengimplementasikan kebijakan ini berarti menyadari bahwa kemajuan sejati tercapai jika tak ada yang tertinggal.

1. Pentingnya Kebijakan Pro-Inklusi dalam Pembangunan

Pembangunan nasional yang sehat tak cuma diukur dari PDB, tapi juga distribusi manfaatnya. Ketimpangan tinggi bisa jadi penghambat serius.

a. Dampak Negatif Ketimpangan

- a) **Hambatan Ekonomi:** Ketimpangan ekstrem mengurangi investasi SDM, membatasi inovasi, dan melemahkan permintaan domestik, menghambat siklus produksi dan konsumsi.
- b) **Destabilisasi Sosial & Politik:** Ketidakpuasan akibat ketimpangan bisa memicu ketegangan, konflik, bahkan instabilitas politik.
- c) **Pemborosan Potensi SDM:** Kelompok tertentu (misal: miskin, perempuan, disabilitas, minoritas) kehilangan akses ke pendidikan, kesehatan, dan ekonomi, sehingga potensi mereka tak termanfaatkan.
- d) **Lingkaran Kemiskinan Antargenerasi:** Ketimpangan cenderung diwariskan, sulit diputus dari generasi ke generasi.

b. Manfaat Kebijakan Pro-Inklusi

Kebijakan pro-inklusi bertindak sebagai katalisator positif:

- a) **Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Berkelanjutan:** Meningkatkan partisipasi angkatan kerja, keterampilan, dan produktivitas melalui akses pendidikan dan kerja.
- b) **Meningkatkan Kohesi Sosial:** Semua kelompok merasa dilibatkan, memperkuat rasa memiliki dan kepercayaan.
- c) **Meningkatkan Resiliensi Sosial & Ekonomi:** Masyarakat inklusif lebih tangguh menghadapi guncangan.
- d) **Memenuhi Hak Asasi Manusia:** Menjamin martabat dan kesetaraan bagi semua.

2. Pilar-Pilar Kebijakan Pro-Inklusi: Sektor Kunci

Kebijakan pro-inklusi harus menargetkan berbagai sektor dengan program yang jelas.

a. Investasi Pendidikan & Peningkatan Akses

Pendidikan adalah investasi vital untuk mengurangi ketimpangan dan meningkatkan mobilitas sosial.

- a) Program Beasiswa Komprehensif: Pemerintah dapat menerapkan program beasiswa untuk siswa kurang mampu dari dasar hingga perguruan tinggi, mencakup biaya hidup dan transportasi. Contohnya, "Kartu Indonesia Pintar" atau beasiswa khusus daerah 3T.
- b) Dampaknya: Ini tak hanya bantu individu raih pendidikan lebih tinggi, tapi juga berkontribusi pada pembangunan masyarakat dengan menciptakan angkatan kerja yang lebih terdidik dan terampil, serta meningkatkan literasi.
- c) Peningkatan Akses & Kualitas Pendidikan di Daerah Terpencil: Meliputi pembangunan/renovasi sekolah, fasilitas dasar, dan penyediaan guru berkualitas dengan insentif memadai.
- d) Pendidikan Vokasi & Keterampilan: Mengembangkan program vokasi relevan dengan industri, agar lulusan siap kerja dan dapat diakses semua.

b. Pemberdayaan Perempuan dalam Dunia Kerja

Kebijakan pro-inklusi harus mengatasi hambatan struktural yang dihadapi perempuan dalam ekonomi.

- a) Cuti Melahirkan & Cuti Orang Tua yang Lebih Baik: Menerapkan cuti melahirkan berbayar penuh yang lebih panjang, serta cuti orang tua untuk kedua gender. Ini dukung perempuan berkarir tanpa mengorbankan peran keibuan, sekaligus dorong partisipasi ayah.
- b) Program Pelatihan Keterampilan Bertarget: Menyediakan pelatihan khusus untuk perempuan, terutama di bidang yang didominasi laki-laki (misal: teknologi, teknik) atau yang menjanjikan pertumbuhan tinggi, juga untuk mereka yang kembali bekerja setelah jeda karir.
- c) Dukungan Keseimbangan Kerja & Hidup (Work-Life Balance): Mendorong kebijakan jam kerja fleksibel (flexi-time, remote

work, paruh waktu) dan dukungan perawatan anak (subsidi, fasilitas penitipan di tempat kerja).

- d) Dampaknya: Menciptakan lingkungan yang mendukung agar perempuan lebih mudah mengakses peluang kerja, mempertahankan karir, dan berkontribusi signifikan pada pertumbuhan ekonomi. Ini juga mengurangi beban ganda, meningkatkan kesejahteraan.
- e) Promosi Kepemimpinan Perempuan: Menerapkan kebijakan yang mempromosikan representasi perempuan di posisi manajerial dan kepemimpinan, termasuk program mentoring dan kuota direksi.

3. Partisipasi Masyarakat dalam Perumusan Kebijakan: Demokrasi Inklusif

Keberhasilan kebijakan pro-inklusi sangat bergantung pada relevansinya dengan kebutuhan masyarakat. Melibatkan masyarakat dalam perumusan kebijakan adalah kunci.

- a. Mekanisme Partisipasi Efektif
 - a) Konsultasi Publik Luas: Mengadakan forum, lokakarya, dan survei yang menjangkau semua lapisan, termasuk kelompok yang kurang bersuara (adat, disabilitas, minoritas).
 - b) Pelibatan Organisasi Masyarakat Sipil (OMS): Melibatkan OMS yang memahami isu akar rumput sebagai jembatan antara pemerintah dan masyarakat.
 - c) Penggunaan Teknologi Digital: Memanfaatkan platform online untuk masukan dan penyebaran informasi kebijakan.
 - d) Pendekatan Partisipatif Perencanaan: Mengadopsi metode seperti Musrenbang (Musyawarah Perencanaan Pembangunan) untuk partisipasi dari desa hingga nasional.
- b. Manfaat Partisipasi Masyarakat
 - a) Identifikasi Kebutuhan Akurat: Mendengarkan suara masyarakat membantu pemerintah mengidentifikasi kebutuhan dan tantangan secara lebih akurat, memastikan kebijakan relevan.
 - b) Desain Kebijakan Lebih Efektif: Masukan langsung dari penerima dampak menghasilkan kebijakan yang lebih praktis dan efektif.

- c) Peningkatan Akuntabilitas & Transparansi: Keterlibatan masyarakat meningkatkan akuntabilitas pemerintah dan transparansi penggunaan sumber daya.
- d) Penguatan Kepercayaan Masyarakat: Partisipasi bermakna memperkuat kepercayaan masyarakat pada pemerintah, mendorong dukungan dan kepatuhan.
- e) Peningkatan Keberlanjutan Kebijakan: Kebijakan yang dirancang partisipatif cenderung lebih diterima dan berkelanjutan.

4. Tantangan & Langkah ke Depan dalam Kebijakan Pro-Inklusi

Implementasi kebijakan pro-inklusi punya tantangan.

- a. Kemauan Politik Konsisten: Butuh komitmen politik kuat di semua tingkatan pemerintahan.
- b. Alokasi Anggaran Memadai: Kebijakan inklusi sering butuh investasi finansial besar, terutama di sektor pendidikan, kesehatan, dan infrastruktur di daerah terpencil.
- c. Data & Metrik Akurat: Perlu sistem pengumpulan data terpilah (gender, etnis, disabilitas, lokasi) untuk memantau ketimpangan dan mengukur dampak kebijakan.
- d. Mengatasi Hambatan Budaya & Sosial: Perlu kampanye kesadaran dan edukasi untuk mengubah stereotip dan norma tradisional.
- e. Koordinasi Antar-Lembaga: Koordinasi kuat antar kementerian dan tingkat pemerintahan sangat penting untuk sinergi.
- f. Penguatan Kapasitas Kelembagaan: Pemerintah perlu memperkuat kapasitas lembaga pelaksana di tingkat lokal.

Langkah ke depan harus fokus mengintegrasikan inklusi sebagai lensa utama dalam perencanaan dan penganggaran pembangunan, menganalisis dampak setiap kebijakan pada berbagai kelompok. Investasi pada teknologi inklusif dan inovasi sosial juga dapat membantu menjangkau kelompok sulit.

F. STUDI KASUS: PEMBANGUNAN SDM INKLUSIF

Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yang inklusif adalah fondasi penting untuk kemajuan bangsa. Konsep ini melampaui sekadar pertumbuhan ekonomi, berfokus pada pengembangan potensi setiap individu secara merata, tanpa memandang latar belakang, status

sosial-ekonomi, gender, atau disabilitas. Untuk melihat bagaimana SDM inklusif bekerja, kita akan meninjau dua contoh program transformatif dari berbagai negara, menunjukkan bahwa dengan komitmen politik, kebijakan tepat, dan dukungan berbagai pihak, masyarakat yang lebih adil dan sejahtera dapat tercipta melalui inklusi SDM.

1. Memahami Pembangunan SDM Inklusif

Pembangunan SDM inklusif adalah pendekatan menyeluruh yang memastikan investasi dalam kemampuan manusia (pendidikan, kesehatan, keterampilan) diakses secara adil oleh semua lapisan masyarakat. Tujuannya adalah menghilangkan hambatan partisipasi dan memberi kesempatan sama bagi setiap individu untuk berkembang, berkontribusi, dan sejahtera. Ini berbeda dengan pembangunan yang hanya fokus pada pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan, yang sering mengabaikan kelompok rentan.

a. Pilar Utama Pembangunan SDM Inklusif

Untuk mencapai SDM inklusif, beberapa pilar utama harus diperkuat:

- a) Akses Pendidikan Berkualitas Setara: Memastikan semua individu, dari anak hingga dewasa, memiliki akses ke pendidikan yang relevan dan berkualitas, termasuk infrastruktur, guru kompeten, kurikulum, serta dukungan finansial dan psikologis.
- b) Akses Universal Layanan Kesehatan: Menjamin setiap warga dapat mengakses layanan kesehatan esensial, dari pencegahan hingga pengobatan, tanpa hambatan biaya atau lokasi.
- c) Pengembangan Keterampilan Relevan & Akses Pekerjaan Layak: Memberikan pelatihan keterampilan sesuai kebutuhan pasar kerja dan memastikan peluang kerja yang adil serta layak bagi semua, termasuk kelompok marginal.
- d) Perlindungan Sosial Komprehensif: Menyediakan jaring pengaman sosial bagi kelompok rentan (misal: tunjangan pengangguran, bantuan lansia, dukungan disabilitas) untuk mengurangi kerentanan ekonomi.
- e) Lingkungan yang Mendukung & Inklusif: Menciptakan norma sosial, kebijakan, dan infrastruktur yang tidak diskriminatif, menghargai keberagaman, dan memfasilitasi partisipasi penuh semua kelompok.

b. Tantangan Implementasi

Meskipun ideal, pembangunan SDM inklusif menghadapi berbagai tantangan, seperti ketimpangan struktural, anggaran terbatas, resistensi budaya, kurangnya data terpilah, dan koordinasi antar-sektor yang lemah. Studi kasus berikut akan menunjukkan bagaimana negara-negara berupaya mengatasinya.

2. Studi Kasus 1: Program Pelatihan Keterampilan Pemuda Marginal di Negara X

Negara X menghadapi pengangguran pemuda yang tinggi, khususnya di daerah pedesaan dan komunitas terpinggirkan. Untuk mengatasinya, mereka meluncurkan inisiatif ambisius melalui peningkatan SDM.

a. Desain & Implementasi Program "Youth Empowerment Through Skills" (YETS)

Pemerintah Negara X, bekerja sama dengan lembaga vokasi, swasta, dan LSM, meluncurkan program YETS dengan komponen kunci:

- a) Identifikasi Target: Proaktif mengidentifikasi pemuda dari komunitas marginal (putus sekolah, pengangguran jangka panjang, keluarga berpenghasilan rendah) berdasarkan minat dan potensi.
- b) Pelatihan Keterampilan Teknis Relevan: Memberikan pelatihan intensif sesuai kebutuhan pasar (IT, manufaktur, pariwisata, pertanian modern), dengan kurikulum berbasis masukan industri.
- c) Pengembangan Soft Skills: Sangat menekankan pembangunan kepercayaan diri dan kemampuan kepemimpinan, mencakup komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, etika kerja, dan literasi keuangan.
- d) Pendampingan & Penempatan Kerja: Setiap peserta didampingi mentor. Program ini bermitra dengan perusahaan untuk penempatan kerja/magang, dan menyediakan modul kewirausahaan serta akses modal mikro.
- e) Dukungan Psikososial: Memberikan konseling dan dukungan untuk membantu mengatasi hambatan pribadi dan meningkatkan motivasi peserta.

b. Hasil & Dampak Program YETS

Program YETS menunjukkan keberhasilan signifikan:

- a) Peningkatan Tingkat Pekerjaan: Lebih dari 75% alumni berhasil mendapatkan pekerjaan formal atau memulai usaha sendiri dalam dua tahun, jauh di atas rata-rata pengangguran pemuda.
- b) Peningkatan Pendapatan Keluarga: Peserta melaporkan peningkatan pendapatan keluarga rata-rata 30-50%, meningkatkan kualitas hidup dan akses layanan dasar.
- c) Pengurangan Ketimpangan: Efektif mengurangi kesenjangan ekonomi pemuda marginal dengan kelompok lain.
- d) Peningkatan Kepercayaan Diri & Agensi: Laporan kuat menunjukkan peningkatan kepercayaan diri dan kemampuan kepemimpinan pada peserta, menjadikan mereka agen perubahan di komunitasnya.

Ini membuktikan bahwa dengan kebijakan yang tepat dan dukungan memadai, pembangunan SDM inklusif dapat dicapai, membawa manfaat luas bagi seluruh masyarakat.

3. Studi Kasus 2: Program Inklusi Pendidikan Anak Kurang Mampu di Negara Y

Negara Y menghadapi tantangan besar dalam akses pendidikan merata bagi anak-anak berpenghasilan rendah, terutama di pedesaan dan daerah konflik.

a. Desain & Implementasi Program "Education for All Children" (EFAC)

Pemerintah Negara Y, bekerja sama dengan organisasi non-pemerintah (ORNOP) dan komunitas sekolah, meluncurkan program EFAC dengan pendekatan multifaset:

- a) Penyediaan Beasiswa & Bantuan Biaya: Memberikan beasiswa komprehensif (biaya sekolah, seragam, buku) dan bantuan transportasi untuk mengatasi hambatan finansial dan geografis.
- b) Dukungan Psikologis & Sosial: Menyediakan dukungan psikologis (konseling) dan sosial (program makan siang gratis) untuk anak-anak dari latar belakang sulit.

- c) Peningkatan Kualitas Guru di Daerah Sulit: ORNOP melatih guru di pedesaan untuk metode pengajaran inklusif dan memberikan insentif untuk penempatan di daerah terpencil.
 - d) Keterlibatan Komunitas: Melibatkan orang tua dan komunitas lokal dalam komite sekolah dan kegiatan pendidikan untuk membangun rasa kepemilikan.
 - e) Advokasi Kebijakan: ORNOP mengadvokasi pemerintah untuk memperkuat kebijakan akses pendidikan universal.
- b. Hasil & Dampak Program EFAC

Program EFAC di Negara Y menunjukkan hasil yang sangat menggembirakan:

- a) Peningkatan Partisipasi Pendidikan: Terjadi peningkatan signifikan dalam partisipasi anak-anak, termasuk anak perempuan dan minoritas, dengan kenaikan angka pendaftaran dan penyelesaian sekolah.
- b) Peningkatan Prestasi Akademik: Dengan dukungan yang lebih baik, banyak siswa menunjukkan peningkatan prestasi akademik.
- c) Kelanjutan Pendidikan Lebih Tinggi: Banyak yang berhasil melanjutkan ke jenjang pendidikan lebih tinggi, bahkan universitas, yang sebelumnya tak terbayangkan.
- d) Pengurangan Kemiskinan & Peningkatan Kualitas Hidup: Berkontribusi langsung pada pengurangan kemiskinan dengan mengurangi beban finansial dan meningkatkan mobilitas sosial, yang berkorelasi dengan kualitas hidup yang lebih baik.
- e) Memutus Lingkaran Kemiskinan Antargenerasi: Dengan pendidikan, program ini membantu memutus lingkaran kemiskinan antargenerasi, memberi anak-anak masa depan lebih cerah.

Ini menunjukkan bahwa investasi pendidikan inklusif tidak hanya bantu individu, tapi juga mengurangi kemiskinan dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan.

4. Peran Multistakeholder dalam Pembangunan SDM Inklusif

Keberhasilan kedua studi kasus ini menegaskan bahwa pembangunan SDM inklusif bukan hanya tanggung jawab pemerintah,

tapi juga butuh partisipasi aktif dari masyarakat, sektor swasta, dan organisasi non-pemerintah (ORNOP).

- a. Peran Pemerintah: Memimpin dengan komitmen politik, mengalokasikan anggaran, dan menciptakan lingkungan kondusif serta memantau program.
- b. Peran Sektor Swasta: Berkontribusi melalui program CSR fokus pendidikan/keterampilan inklusif, kolaborasi dengan lembaga pendidikan, dan praktik rekrutmen inklusif.
- c. Peran ORNOP: Memiliki pemahaman akar rumput, merancang/mengimplementasikan program inovatif, mengadvokasi kebijakan, dan menjadi jembatan antara pemerintah dan masyarakat.
- d. Peran Masyarakat: Berpartisipasi aktif dalam identifikasi kebutuhan, pemantauan program, dan menciptakan lingkungan inklusif di tingkat lokal.
- e. Hanya dengan kolaborasi kuat antar semua pemangku kepentingan ini, tujuan pembangunan berkelanjutan dan inklusif dapat tercapai. Pendekatan whole-of-society esensial untuk mengatasi hambatan kompleks.

BAB 7

SDM DAN KETAHANAN EKONOMI BERKELANJUTAN

A. PERAN SDM DALAM EKONOMI HIJAU

Ekonomi hijau adalah suatu model pembangunan ekonomi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan manusia dan kesetaraan sosial, sekaligus mengurangi risiko lingkungan secara signifikan. Dalam konteks ini, peran sumber daya manusia (SDM) sangat krusial.

1. Peran utama SDM

a. Agen Perubahan (Agents of Change)

SDM, terutama generasi muda dan tenaga kerja terampil, menjadi motor penggerak dalam mengadopsi gaya hidup dan praktik bisnis yang ramah lingkungan. Mereka dapat mempromosikan inovasi hijau, efisiensi energi, dan pengurangan emisi karbon.

b. Pencipta Inovasi dan Teknologi Ramah Lingkungan

SDM yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang teknologi dan lingkungan dapat mengembangkan inovasi, seperti energi terbarukan, pertanian organik, dan daur ulang limbah.

c. Pelaksana Kebijakan dan Regulasi Lingkungan

SDM yang bekerja di sektor publik memainkan peran dalam merancang, mengimplementasikan, dan mengawasi kebijakan ekonomi hijau, seperti pajak karbon, insentif energi bersih, dan peraturan lingkungan.

d. Tenaga Kerja di Sektor Hijau (Green Jobs)

Eksansi ekonomi hijau menciptakan permintaan untuk pekerjaan di sektor-sektor seperti energi terbarukan, efisiensi energi, pengelolaan limbah, dan transportasi berkelanjutan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan kapasitas SDM menjadi hal yang penting.

e. Pendidikan dan Kesadaran Masyarakat

SDM di bidang pendidikan dan media memainkan peran penting dalam menyebarkan pengetahuan tentang pentingnya ekonomi hijau dan keberlanjutan, mendorong masyarakat untuk mengubah pola konsumsi dan produksi.

Peran sumber daya manusia dalam menerapkan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green Human Resource Management atau GHRM). Gagasan GHRM muncul ketika orang semakin peduli untuk melestarikan lingkungan atau kepunahan. Konsep ini mampu menggerakkan perilaku Sumber Daya Manusia atau SDM untuk memperbaiki performa organisasi atau perusahaan dengan label "ramah lingkungan". GHRM memiliki berbagai dampak positif bagi kinerja lingkungan organisasi (Saptaria et al., 2022). Tujuan dari manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan adalah untuk mengintegrasikan praktik ramah lingkungan ke dalam strategi SDM dalam lingkungan perusahaan. Melalui strategi hijau, produksi ramah lingkungan, penelitian dan pengembangan ramah lingkungan, serta pemasaran ramah lingkungan, manajemen hijau menciptakan produk ramah lingkungan sekaligus meminimalkan dampak negatifnya terhadap lingkungan. Strategi ramah lingkungan atau strategi hijau adalah strategi yang mendukung rencana bisnis organisasi secara keseluruhan, yang biasanya diartikulasikan dan dipahami dengan baik oleh sektor publik atau swasta, lembaga pemerintah, atau perusahaan komersial.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Elizabeth Pahalasari & Murwaningsari, 2023) yang menunjukkan bahwa variabel manajemen sumber daya manusia hijau terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fathy El Dessouky & Alquaiti, 2020) yang menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia yang peduli terhadap lingkungan dan memiliki kesadaran akan pentingnya menjaga lingkungan dan berupaya untuk melestarikan lingkungan mulai dari tempat perusahaannya beroperasi. Hal ini membutuhkan perhatian penuh dari perusahaan yang akan mempengaruhi perilaku stakeholdernya dalam mengambil keputusan untuk menciptakan sumber daya manusia yang hijau. Hal ini juga sejalan dengan teori stakeholder, dimana pemangku kepentingan pun ikut terlibat menjadi pelaku dalam menjaga lingkungan. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan menggunakan manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan.

2. Hipotesis Pernyataan

- a. Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan

Perspektif masyarakat terhadap tindakan yang berpotensi merusak ekosistem seiring berjalannya waktu tentu saja akan berubah karena kepedulian terhadap lingkungan. Oleh karena itu, untuk mengurangi dampak buruk operasi mereka terhadap lingkungan, dunia usaha harus merancang strategi penerapan yang inovatif. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Olayeni et al., 2021) menunjukkan bahwa strategi hijau berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, strategi hijau merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan.

- b. Strategi Hijau berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan dan Pengaruh Pengungkapan Lingkungan terhadap Kinerja Perusahaan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wu & Li, 2023) yang menunjukkan bagaimana pengungkapan lingkungan meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan akan meningkat sebanding dengan nilai pengungkapan lingkungan. Informasi pengungkapan lingkungan dapat ditampilkan secara lebih rinci dalam laporan perusahaan dengan mengeluarkan informasi mengenai hal tersebut, termasuk faktor lingkungan perusahaan. Secara keseluruhan, data dalam pengungkapan lingkungan hidup sangatlah penting, terutama ketika memutuskan cara terbaik untuk mengelola bisnis dan kepentingan lainnya. Dunia usaha diharapkan mampu mengurangi dampak buruk terhadap lingkungan yang terkait dengan seluruh siklus hidup barang atau jasa mereka, mulai dari desain dan pengembangan produk hingga pengadaan bahan mentah dan penggunaan produk, hingga pembuangan limbah produk, yang dicapai melalui berbagai tindakan, dengan menerapkan inisiatif hijau.

- c. Pengungkapan Lingkungan berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan Dan metode penelitian

Penelitian ini mempergunakan data kuantitatif dalam memperoleh data dan informasi. Data yang akan digunakan pada penelitian kali ini adalah data sekuender yang diambil dari laporan tahunan perusahaan (annual report) dan laporan keberlanjutan perusahaan (sustainability report), laporan-laporan tersebut digunakan dalam penelitian ini dengan periode tahun 2022 yang berjumlah 213

perusahaan melalui website Bursa Efek Indonesia. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling dan mempertimbangkan beberapa kriteria.

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam implementasi konsep ramah lingkungan. Manusia sebagai pelaku utama dalam aktivitas ekonomi dan sosial memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga dan merawat lingkungan. Pendidikan, pelatihan, dan peningkatan kesadaran lingkungan di kalangan SDM sangat diperlukan agar mereka dapat berperan aktif dalam upaya pelestarian lingkungan. Selain itu, kebijakan dan regulasi yang mendukung praktik-praktik ramah lingkungan di tempat kerja juga sangat penting untuk memastikan bahwa setiap individu dan organisasi turut serta dalam menjaga kelestarian alam.

Lingkungan hijau, yang meliputi taman kota, ruang terbuka hijau, dan kawasan hutan lindung, berfungsi sebagai paru-paru kota yang mampu menyerap polusi dan menyediakan oksigen. Selain itu, lingkungan hijau juga berperan dalam menjaga keseimbangan ekosistem, mendukung keanekaragaman hayati, serta memberikan ruang rekreasi dan pendidikan bagi masyarakat. Namun, upaya untuk menciptakan dan memelihara lingkungan hijau seringkali menghadapi tantangan seperti keterbatasan lahan, urbanisasi yang pesat, serta minimnya kesadaran dan partisipasi masyarakat.

Relevansi Iklim Proekologis terhadap Sumber Daya Manusia. Iklim proekologis memiliki relevansi yang signifikan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) dalam berbagai aspek operasional dan strategis organisasi. Di era modern ini, isu-isu lingkungan dan keberlanjutan menjadi semakin penting bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat luas. Membangun dan mempertahankan iklim proekologis yang kuat dapat membawa manfaat besar bagi SDM dan organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang sehat dan ramah lingkungan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Para pekerja yang bekerja dalam suasana yang memperhatikan keberlanjutan dan kesehatan cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, yang berdampak positif pada produktivitas dan semangat kerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang hijau dan sehat dapat meningkatkan konsentrasi, kreativitas, dan kesejahteraan mental karyawan.

Ekonomi Hijau” itu sendiri adalah suatu paradigma ekonomi baru yang bertujuan untuk mencapai pembangunan inklusif dan di saat yang bersamaan juga menjaga dan melestarikan lingkungan. Pada

prinsipnya, penerapan ekonomi hijau tidak boleh mengorbankan pertumbuhan ekonomi dan perlindungan terhadap lingkungan (ADB, 2017).³ Oleh sebab itu, ekonomi hijau tidak akan menghambat pembangunan dan kesempatan bekerja. Sebaliknya, transisi ekonomi ke arah ekonomi hijau akan membuka peluang pekerjaan baru yang tercipta dari perubahan proses bisnis dan cara kerja dunia industri dan usaha ke arah yang lebih ramah lingkungan dan berkelanjutan. Dalam kajian ini, green jobs (pekerjaan hijau) merupakan peluang pekerjaan yang akan berkembang di masa depan, yang akan muncul sebagai konsekuensi transisi ekonomi hijau dan pembangunan berkelanjutan.

The United Nations Environmental Program (UNEP) mendefinisikan green jobs sebagai sektor pekerjaan yang sangat luas yang terkait dengan praktik dan industri yang berkontribusi positif terhadap lingkungan, efisiensi sumber daya alam, dan transisi ekonomi yang lebih rendah karbon, serta berfokus pada keberlanjutan. Namun, pekerjaan-pekerjaan tersebut juga harus memenuhi kriteria kerja layak, seperti kecukupan gaji, kondisi kerja yang aman, dan memenuhi hak-hak pekerja, termasuk hak untuk berorganisasi (UNEP, 2008). Dalam perspektif yang sederhana, green jobs dapat diidentifikasi pada sektor-sektor antara lain, energi baru dan terbarukan, konservasi hutan dan tanah, pengelolaan limbah, sertamanufaktur, pertanian dan pariwisata berkelanjutan. Pekerjaan pada sektor-sektor tersebut tidak hanya mengurangi dampak buruk terhadap lingkungan, tapi juga mendukung diversifikasi dan ketahanan ekonomi. Di Indonesia dan wilayah Asia Tenggara, potensi green jobs sangat besar khususnya dalam kerangka transisi ekonomi hijau dan transisi energi berkeadilan (Just Energi Transition). Berdasarkan publikasi Green Economy Index (Bappenas, 2021), ekonomi hijau dapat menciptakan 1,8 juta lapangan pekerjaan baru di tahun 2030. Di Asia Tenggara, penciptaan green jobs bahkan diproyeksikan mencapai 30 juta di tahun 2030 (Lee et al., 2023)

B. KEWIRAUSAHAAN SOSIAL DAN EKONOMI LOKAL

Kewirausahaan sosial adalah proses menciptakan dan mengelola usaha yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah sosial, bukan hanya mengejar keuntungan finansial. Wirausahawan sosial biasanya mengidentifikasi masalah sosial yang belum terselesaikan dan menciptakan solusi inovatif dan berkelanjutan untuk mengatasinya. Orientasi sosial: Fokus utama pada dampak sosial. Inovasi: Mengembangkan solusi kreatif terhadap permasalahan sosial. Keberlanjutan: Menggabungkan pendekatan bisnis agar solusi bisa bertahan dalam jangka panjang. Partisipatif: Melibatkan masyarakat

secara langsung dalam proses solusi. Ekonomi lokal adalah sistem ekonomi yang berkembang dan beroperasi di wilayah tertentu, seperti desa, kota kecil, atau kawasan tertentu. Fokus utamanya adalah pada penggunaan sumber daya lokal dan pemberdayaan masyarakat setempat. Pemanfaatan sumber daya lokal. Pemberdayaan masyarakat. Penguatan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Ketahanan terhadap krisis eksternal.

Wirausaha sosial sering kali menjadi aktor penting dalam pembangunan ekonomi lokal karena Mereka mengidentifikasi masalah lokal dan menciptakan solusi berbasis potensi setempat. Mereka mendorong partisipasi masyarakat dan membentuk ekosistem ekonomi yang adil dan inklusif. Mereka mengurangi ketergantungan pada bantuan eksternal dengan mendorong kemandirian komunitas.

Di era globalisasi ini, pentingnya untuk terus berinovasi dan mengembangkan potensi ekonomi secara lokal. Meskipun arus globalisasi terus berlangsung, namun pentingnya ekonomi lokal tidak bisa diabaikan. Ekonomi lokal memiliki potensi untuk memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat setempat, termasuk dalam hal penciptaan lapangan kerja, distribusi pendapatan, dan penguatan identitas budaya (Simatupang & Purba, 2019; Wardani & Putra, 2022). Salah satu cara yang efektif adalah melalui kewirausahaan kreatif yang memanfaatkan sumber daya lokal yang tersedia. Kewirausahaan dianggap sebagai salah satu mesin utama pembangunan ekonomi. Dalam konteks pengembangan ekonomi lokal, kewirausahaan memegang peran penting dalam menciptakan lapangan kerja, menggerakkan roda ekonomi, dan menghasilkan nilai tambah bagi masyarakat setempat (Firdaus, 2014; Kusuma et al., 2023; Sukirman, 2017; Supriyadi et al., 2022).

Pengembangan ekonomi lokal melalui kewirausahaan kreatif merupakan salah satu strategi yang semakin mendapat perhatian dalam upaya membangun ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan di berbagai belahan dunia. Kewirausahaan kreatif mencakup ekonomi kreatif yang merupakan aktivitas dalam bidang ekonomi yang memfokuskan terhadap daya tangkap dalam berpikir untuk mendapatkan hal yang bersifat ekonomis (Khoiriyah et al., 2022; Putra et al., 2024). Ekonomi kreatif juga memiliki nilai tambah yang didasarkan ide yang berasal dari daya pikir kreatif manusia, budaya, pengetahuan, dan teknologi (KOMINFO, 2015; Linda, 2016).

Fenomena kewirausahaan kreatif tidak hanya terjadi di tingkat lokal, namun juga menjadi tren global yang terus berkembang. Berbagai negara dan kota-kota besar di dunia telah mengadopsi strategi

pengembangan kewirausahaan kreatif sebagai bagian dari agenda pembangunan ekonomi. Di dalam hal ini, bahan baku lokal yang mudah diakses dan memiliki potensi besar untuk dikembangkan adalah memperkenalkan produk UMKM.

Kewirausahaan sosial memiliki potensi besar dalam memberdayakan ekonomi masyarakat, terutama di daerah-daerah dengan tingkat kemiskinan yang tinggi seperti Kabupaten Bone Bolango. Dampak ini tidak hanya terlihat dari segi peningkatan pendapatan, tetapi juga dari aspek sosial dan lingkungan. Salah satu dampak paling nyata dari kewirausahaan sosial adalah peningkatan pendapatan masyarakat. Data dari survei menunjukkan bahwa 70% pelaku kewirausahaan sosial melaporkan peningkatan pendapatan setelah terlibat dalam usaha ini. Dalam wawancara dengan pelaku usaha di Desa A, mereka mengungkapkan, “Pendapatan kami meningkat hingga 50% setelah kami mulai mengembangkan produk pertanian organik.”

Dengan adanya kewirausahaan sosial, masyarakat menjadi lebih mudah mengakses sumber daya, baik itu bahan baku maupun informasi. Pendirian koperasi di beberapa desa memungkinkan anggota untuk membeli bahan baku dengan harga yang lebih murah. Hasil wawancara dengan pengelola koperasi menunjukkan, “Kami bisa mendapatkan bahan baku dengan harga lebih rendah, sehingga margin keuntungan kami meningkat.” Kewirausahaan sosial membantu memperkuat ekonomi lokal dengan menciptakan ekosistem usaha yang saling mendukung. Produk-produk lokal mulai mendapatkan perhatian di pasar yang lebih luas. Data menunjukkan bahwa 65% produk yang dihasilkan oleh pelaku kewirausahaan sosial berhasil dipasarkan di luar daerah. Ini memberikan kontribusi positif terhadap perekonomian lokal.

Selain dampak ekonomi, kewirausahaan sosial juga berdampak positif terhadap aspek sosial. Usaha yang dijalankan secara kolektif mendorong solidaritas dan kerjasama antar anggota masyarakat. Seorang pemuka agama menekankan, “Kewirausahaan sosial tidak hanya meningkatkan ekonomi, tetapi juga memperkuat hubungan antarwarga.” Kewirausahaan sosial memberikan peluang besar bagi pemberdayaan perempuan. Dalam banyak kasus, perempuan menjadi motor penggerak dalam usaha-usaha sosial. Data menunjukkan bahwa lebih dari 60% pelaku usaha sosial adalah perempuan. Dalam wawancara, seorang pelaku usaha perempuan mengungkapkan, Usaha ini memberi saya kebebasan finansial dan kesempatan untuk berkontribusi pada keluarga.

Kewirausahaan sosial sering kali berfokus pada keberlanjutan dan pengelolaan sumber daya alam yang baik. Usaha pertanian organik

dan produk ramah lingkungan semakin diminati, meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya menjaga lingkungan. Seorang pelaku usaha pertanian organik berkata, “Kami tidak hanya mencari keuntungan, tetapi juga menjaga kelestarian lingkungan.” Kewirausahaan sosial mendorong inovasi dan kreativitas di kalangan pelaku usaha. Mereka dituntut untuk berpikir kreatif dalam mengembangkan produk dan layanan yang memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dampak Kewirausahaan Sosial terhadap Pemberdayaan Ekonomi Kewirausahaan sosial memiliki potensi besar dalam memberdayakan ekonomi masyarakat, terutama di daerah-daerah dengan tingkat kemiskinan yang tinggi seperti Kabupaten Bone Bolango. Dampak ini tidak hanya terlihat dari segi peningkatan pendapatan, tetapi juga dari aspek sosial dan lingkungan. Salah satu dampak paling nyata dari kewirausahaan sosial adalah peningkatan pendapatan masyarakat. Data dari survei menunjukkan bahwa 70% pelaku kewirausahaan sosial melaporkan peningkatan pendapatan setelah terlibat dalam usaha ini. Dalam wawancara dengan pelaku usaha di Desa A, mereka mengungkapkan, “Pendapatan kami meningkat hingga 50% setelah kami mulai mengembangkan produk pertanian organik.” Kewirausahaan sosial juga berkontribusi dalam penciptaan lapangan kerja. Menurut data dari Dinas Koperasi dan UMKM, setiap usaha sosial yang berhasil dibangun dapat menyerap 3-5 tenaga kerja. Seorang tokoh masyarakat menyatakan, “Usaha yang dibangun oleh komunitas kami tidak hanya memberikan pekerjaan bagi anggota, tetapi juga bagi tetangga sekitar.” Kewirausahaan sosial mendorong pengembangan keterampilan masyarakat. Melalui program pelatihan yang telah dilaksanakan, banyak individu yang memperoleh keterampilan baru yang berguna dalam menjalankan usaha. Dalam wawancara, seorang peserta pelatihan mengungkapkan, “Saya belajar banyak tentang cara mengelola usaha dan memasarkan produk, yang sebelumnya saya tidak tahu.” Dengan adanya kewirausahaan sosial, masyarakat menjadi lebih mudah mengakses sumber daya, baik itu bahan baku maupun informasi. Pendirian koperasi di beberapa desa memungkinkan anggota untuk membeli bahan baku dengan harga yang lebih murah. Hasil wawancara dengan pengelola koperasi menunjukkan, “Kami bisa mendapatkan bahan baku dengan harga lebih rendah, sehingga margin keuntungan kami meningkat.” Kewirausahaan sosial membantu memperkuat ekonomi lokal dengan menciptakan ekosistem usaha yang saling mendukung. Produk-produk lokal mulai mendapatkan perhatian di pasar yang lebih luas. Data menunjukkan bahwa 65% produk yang dihasilkan oleh pelaku kewirausahaan sosial berhasil dipasarkan di luar daerah. Ini memberikan kontribusi positif terhadap

perekonomian lokal. Selain dampak ekonomi, kewirausahaan sosial juga berdampak positif terhadap aspek sosial. Usaha yang dijalankan secara kolektif mendorong solidaritas dan kerjasama antar anggota masyarakat. Seorang pemuka agama menekankan, “Kewirausahaan sosial tidak hanya meningkatkan ekonomi, tetapi juga memperkuat hubungan antarwarga.” Kewirausahaan sosial memberikan peluang besar bagi pemberdayaan perempuan. Dalam banyak kasus, perempuan menjadi motor penggerak dalam usaha-usaha sosial. Data menunjukkan bahwa lebih dari 60% pelaku usaha sosial adalah perempuan. Dalam wawancara, seorang pelaku usaha perempuan mengungkapkan, “Usaha ini memberi saya kebebasan finansial dan kesempatan untuk berkontribusi pada keluarga.” Kewirausahaan sosial sering kali berfokus pada keberlanjutan dan pengelolaan sumber daya alam yang baik. Usaha pertanian organik dan produk ramah lingkungan semakin diminati, meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya menjaga lingkungan. Seorang pelaku usaha pertanian organik berkata, “Kami tidak hanya mencari keuntungan, tetapi juga menjaga kelestarian lingkungan.” Kewirausahaan sosial mendorong inovasi dan kreativitas di kalangan pelaku usaha. Mereka dituntut untuk berpikir kreatif dalam mengembangkan produk dan layanan yang memenuhi kebutuhan masyarakat. Wawancara dengan pelaku usaha kerajinan tangan menunjukkan, “Kami terus berinovasi untuk menciptakan produk baru yang menarik bagi konsumen.” Kewirausahaan sosial menciptakan kesempatan untuk kolaborasi antara berbagai stakeholder, termasuk pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. Kolaborasi ini memperkuat jaringan usaha dan meningkatkan efektivitas program-program pemberdayaan. Seorang pejabat pemerintah daerah menyatakan, “Kerjasama ini sangat penting untuk mengoptimalkan potensi yang ada.

Dalam upaya memberdayakan masyarakat marginal di Kabupaten Bone Bolango, penting untuk mengembangkan strategi-strategi baru yang inovatif dan berkelanjutan dalam mendukung kewirausahaan sosial. Strategi ini harus mampu menjawab tantangan yang dihadapi serta memanfaatkan peluang yang ada. Pemanfaatan TIK dapat membuka peluang baru bagi pelaku kewirausahaan sosial. Dengan adanya internet, pelaku usaha dapat memasarkan produk mereka secara lebih luas. Dalam wawancara dengan seorang pelaku usaha, ia menyatakan, “Dengan media sosial, kami dapat menjangkau pelanggan di luar daerah dan bahkan internasional.”

1. Pelatihan TIK, Menyediakan pelatihan bagi pelaku usaha tentang cara menggunakan teknologi untuk pemasaran dan manajemen usaha.

2. Platform E-Commerce Lokal, Membangun platform e-commerce yang khusus menampilkan produk lokal dari Kabupaten Bone Bolango. Membangun ekosistem yang mendukung kewirausahaan sosial sangat penting. Hal ini melibatkan kerjasama antara pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta. Seorang pejabat pemerintah daerah menekankan, “Kami perlu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pelaku kewirausahaan sosial.”
3. Komunitas Usaha, Mendirikan komunitas atau jaringan kewirausahaan sosial yang memungkinkan pelaku usaha untuk saling berbagi pengalaman, sumber daya, dan informasi.
4. Event Networking, Mengadakan acara networking untuk mempertemukan pelaku usaha dengan investor dan mentor. Kearifan lokal dapat menjadi daya tarik tersendiri dalam produk yang dihasilkan. Dalam wawancara, seorang tokoh masyarakat menyatakan, “Produk yang mengangkat budaya lokal selalu menarik bagi konsumen.”
5. Inovasi Produk, Mendorong pelaku usaha untuk menciptakan produk yang menggabungkan modernitas dengan kearifan lokal.
6. Pemasaran Budaya, Memasarkan produk dengan pendekatan yang menonjolkan nilai-nilai budaya dan tradisi daerah. Lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam mendukung kewirausahaan sosial. Kerjasama antara universitas dan pelaku usaha dapat menghasilkan inovasi baru.
7. Program Magang, Mengembangkan program magang bagi mahasiswa di usaha-usaha sosial, yang memungkinkan mereka belajar sambil berkontribusi.
8. Penelitian dan Pengembangan, Mengadakan penelitian untuk mengidentifikasi potensi pasar dan pengembangan produk baru. Pemberdayaan perempuan merupakan aspek penting dalam pengembangan kewirausahaan sosial. Dalam banyak kasus, perempuan menjadi penggerak utama dalam usaha sosial.
9. Pelatihan Khusus untuk Perempuan, Menyediakan pelatihan yang fokus pada peningkatan keterampilan perempuan dalam berwirausaha.
10. Dukungan Akses Modal, Memfasilitasi akses perempuan terhadap sumber pembiayaan yang lebih mudah. Kemitraan antara berbagai stakeholder dapat memperkuat upaya pemberdayaan masyarakat. Dalam wawancara, seorang pelaku usaha menyatakan, “Dukungan

dari berbagai pihak sangat berpengaruh terhadap keberhasilan usaha kami.”

11. Kolaborasi dengan Sektor Swasta, Mengajak perusahaan untuk berinvestasi dalam kewirausahaan sosial melalui program CSR.
12. Kemitraan dengan Lembaga Internasional, Mencari dukungan dari lembaga internasional yang fokus pada pengembangan sosial dan ekonomi. Kampanye untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya kewirausahaan sosial sangat diperlukan. Seorang pemuka agama menekankan, “Masyarakat perlu memahami manfaat dari kewirausahaan sosial untuk ekonomi mereka.”
13. Sosialisasi Melalui Media, Menggunakan media massa dan media sosial untuk menyebarkan informasi tentang kewirausahaan sosial.
14. Event Sosial, Mengadakan acara yang melibatkan masyarakat untuk mengenalkan konsep kewirausahaan sosial. Pendekatan berbasis komunitas dapat meningkatkan partisipasi masyarakat dalam kewirausahaan sosial. Dalam wawancara, seorang tokoh masyarakat menyatakan, “Masyarakat harus terlibat langsung dalam setiap inisiatif yang ada.”
15. Program Kewirausahaan Berbasis Komunitas, Mengembangkan program yang melibatkan masyarakat dalam proses perencanaan dan pelaksanaan usaha sosial. Pemberian Insentif untuk Inisiatif Lokal, Memberikan insentif bagi kelompok masyarakat yang berhasil mengembangkan usaha sosial Akses ke pembiayaan merupakan tantangan utama bagi pelaku kewirausahaan sosial. Oleh karena itu, dibutuhkan solusi inovatif.
16. Crowdfunding, Mendorong penggunaan crowdfunding sebagai alternatif untuk mendapatkan modal.
17. Dana Investasi Sosial, Mendirikan dana investasi yang fokus pada mendukung usaha- usaha sosial yang berpotensi tinggi. Monitoring dan evaluasi penting untuk memastikan strategi yang diterapkan berjalan efektif. Seorang pejabat pemerintah menekankan, “Kami perlu terus memantau perkembangan untuk mengetahui dampak dari setiap program.”
18. Indikator Kinerja, Menetapkan indikator yang jelas untuk mengukur keberhasilan program kewirausahaan sosial. Pelaporan Transparan, Mengembangkan sistem pelaporan yang transparan untuk semua pihak terkait.

C. TRANSFORMASI EKONOMI DIGITAL DAN SDM

Transformasi ekonomi digital adalah perubahan struktur ekonomi dari sistem konvensional menuju sistem yang memanfaatkan teknologi digital secara menyeluruh untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing.

Transformasi ekonomi digital tanpa kesiapan SDM akan menciptakan kesenjangan dan pengangguran. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM adalah syarat mutlak agar transformasi digital memberi manfaat inklusif.

Revolusi industri 4.0 saat ini menyebabkan perubahan besar di seluruh dunia. Secara global, teknologi digital berkembang dengan cepat. Pola hidup masyarakat yang awalnya manual lalu berubah dengan memanfaatkan teknologi digital misalnya dengan melalui perangkat yang dipunyai sehingga dunia semakin sempit tanpa waktu dan jarak. Hal yang sama berlaku untuk sistem ekonomi, yang dapat dengan mudah membantu ekonomi berkembang. Pertumbuhan ekonomi digital Indonesia memiliki kekuatan untuk mengubah kehidupan masyarakat secara drastis. Keberadaan ekonomi digital ini, khususnya infrastruktur komunikasi digital, dapat sangat membantu pembangunan ekonomi Indonesia di masa krisis). (Septiana, 2021). Oleh karena itu, presiden Jokowi memerintahkan kepada masyarakat dan pelaku usaha berpindah pada lingkungan digital sebab mempunyai peluang ekonomi yang besar.

Ekonomi digital yakni ekonomi dengan basis pada kemajuan TIK yang mana batas jarak dan tempat sudah bisa dilalui. Pemasaran serta pengembangan dengan basis online aplikasi situs web, dan smartphone, game, edukasi digital, market place, e-commerce, financial technology (fintech), dan industri lainnya adalah beberapa contoh perusahaan dalam ekonomi digital (Manik & Sukadana, 2019). Ekonomi Indonesia yang dulunya menggunakan ekonomi tradisional sekarang beralih transisi menjadi ekonomi modern dengan sistem perdagangan teknologi digital guna mendongkrak perekonomian. Orang dapat menjual dan membeli barang secara online selama pergeseran ekonomi karena krisis saat ini. Orang-orang yang dulunya banyak melakukan aktivitas fisik kini lebih terbiasa menjadi virtual berkat transformasi ini.

Pertama kali, ekonomi digital dikenalkan oleh Tapscott (Tapscott, 1977). Ia berpendapat bahwasanya ekonomi digital adalah fenomena sosial yang berdampak pada sistem ekonomi dan menunjukkan fitur ruang intelijen, seperti informasi, berbagai metode untuk mengakses informasi, kapasitas informasi, dan kemampuan untuk memproses

informasi. Sektor teknologi informasi dan komunikasi (TIK), e-commerce, dan distribusi digital barang dan jasa adalah komponen pertama dari ekonomi digital yang diakui. Pemanfaatan TIK yang semakin meluas di dunia juga melahirkan dan turut membangun ekonomi digital. (Puslitbang Aptika dan IKP, 2019). Adanya ekonomi digital menjadi lebih sederhana, lebih cepat, dan lebih inovatif karena semua jenis informasi dapat diakses secara instan tanpa rumit, dan semua transaksi lebih cepat, aman, dan mulus.

Transformasi digital dalam pengelolaan SDM menghadirkan berbagai tantangan yang kompleks bagi organisasi. Salah satu tantangan utama adalah adaptasi karyawan terhadap teknologi baru. Banyak karyawan yang mungkin merasa kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pekerjaan sehari-hari, terutama bagi mereka yang kurang terbiasa dengan alat-alat digital. Selain itu, implementasi teknologi yang tergesa-gesa tanpa pelatihan yang memadai dapat menimbulkan resistensi dari karyawan, yang berujung pada penurunan produktivitas dan ketidakpuasan kerja. Tantangan lain dalam transformasi digital SDM adalah perlindungan data dan privasi. Penggunaan sistem digital seperti aplikasi manajemen kinerja, platform rekrutmen online, dan software HR berbasis cloud sering kali melibatkan data karyawan yang sensitif. Organisasi perlu memastikan bahwa sistem tersebut memiliki keamanan yang memadai untuk mencegah kebocoran data. Selain itu, perusahaan harus mematuhi regulasi privasi yang berlaku, seperti GDPR di Eropa, agar tidak terkena sanksi hukum yang merugikan.

Terakhir, transformasi digital juga dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara otomatisasi dan peran manusia. Otomatisasi pekerjaan rutin melalui teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan machine learning memang meningkatkan efisiensi, tetapi di sisi lain juga mengurangi kebutuhan tenaga kerja manusia di beberapa sektor. Ini menimbulkan tantangan sosial terkait dengan pengurangan lapangan pekerjaan dan peningkatan pengangguran, terutama bagi karyawan yang pekerjaannya digantikan oleh teknologi.

Tujuan utama pengelolaan SDM adalah untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten dan termotivasi untuk mencapai tujuan bisnis. SDM juga berperan dalam menciptakan budaya kerja yang sehat, mengembangkan kepemimpinan, serta menyesuaikan keterampilan karyawan dengan kebutuhan organisasi yang terus berkembang, khususnya dalam menghadapi perubahan teknologi dan dinamika pasar (Batary Citta, 2023). Dalam konteks modern, pengembangan SDM menjadi lebih kompleks, karena organisasi harus

terus berinovasi dalam hal pengembangan keterampilan, kesejahteraan karyawan, dan pemberdayaan tim untuk tetap kompetitif di era digital.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) kini tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan potensi karyawan untuk menghadapi tantangan bisnis yang semakin dinamis. Dalam era digital ini, perusahaan perlu memastikan bahwa para karyawannya mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi terbaru serta memiliki keahlian yang relevan. Selain itu, penting bagi manajemen SDM untuk mendorong kolaborasi antar departemen dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi.

Kecerdasan buatan (AI) dan otomatisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM. Salah satu aplikasi AI yang semakin populer adalah dalam proses rekrutmen, di mana AI digunakan untuk menilai data kandidat secara objektif dan mengurangi bias yang mungkin terjadi dalam proses seleksi. Otomatisasi juga membantu meringankan beban kerja administratif HR, sehingga tim dapat fokus pada tugas-tugas strategis yang lebih bernilai tinggi, seperti pengembangan budaya organisasi dan peningkatan keterlibatan karyawan.

Selain itu, penerapan AI dalam manajemen kinerja memungkinkan perusahaan untuk melakukan evaluasi kinerja secara berkelanjutan dan lebih transparan. Karyawan dapat menerima umpan balik secara langsung melalui platform yang dipersonalisasi, sehingga mereka dapat segera memperbaiki kinerja mereka sesuai dengan target yang ditetapkan. Dengan demikian, AI membantu dalam membangun sistem manajemen kinerja yang lebih efektif, sekaligus mendorong pengembangan keterampilan secara individu.

Transformasi digital adalah proses integrasi teknologi digital ke dalam seluruh aspek operasional bisnis dan organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi, inovasi, dan daya saing. Teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), cloud computing, dan big data menjadi pendorong utama perubahan ini (Ritonga et al., 2023). Transformasi digital tidak hanya mengubah cara kerja dan interaksi bisnis dengan pelanggan, tetapi juga mengharuskan adanya perubahan budaya dan strategi organisasi. Banyak sektor telah mengalami dampak signifikan dari transformasi digital. Dalam industri manufaktur, misalnya, teknologi otomatisasi dan IoT telah meningkatkan efisiensi produksi dan kualitas pengelolaan. Di sektor keuangan, teknologi finansial (fintech) memudahkan layanan perbankan, sementara di bidang

pendidikan, platform e-learning memungkinkan pembelajaran jarak jauh yang lebih fleksibel. Dalam dunia kesehatan, telemedicine dan analisis data besar (big data) memungkinkan diagnosis yang lebih cepat dan akurat (Pokhrel, 2024)

Transformasi digital dalam pengelolaan SDM menghadirkan berbagai tantangan yang kompleks bagi organisasi. Salah satu tantangan utama adalah adaptasi karyawan terhadap teknologi baru. Banyak karyawan yang mungkin merasa kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pekerjaan sehari-hari, terutama bagi mereka yang kurang terbiasa dengan alat-alat digital. Selain itu, implementasi teknologi yang tergesa-gesa tanpa pelatihan yang memadai dapat menimbulkan resistensi dari karyawan, yang berujung pada penurunan produktivitas dan ketidakpuasan kerja. Tantangan lain dalam transformasi digital SDM adalah perlindungan data dan privasi. Penggunaan sistem digital seperti aplikasi manajemen kinerja, platform rekrutmen online, dan software HR berbasis cloud sering kali melibatkan data karyawan yang sensitif. Organisasi perlu memastikan bahwa sistem tersebut memiliki keamanan yang memadai untuk mencegah kebocoran data. Selain itu, perusahaan harus mematuhi regulasi privasi yang berlaku, seperti GDPR di Eropa, agar tidak terkena sanksi hukum yang merugikan. Terakhir, transformasi digital juga dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara otomatisasi dan peran manusia. Otomatisasi pekerjaan rutin melalui teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan machine learning memang meningkatkan efisiensi, tetapi di sisi lain juga mengurangi kebutuhan tenaga kerja manusia di beberapa sektor. Ini menimbulkan tantangan sosial terkait dengan pengurangan lapangan pekerjaan dan peningkatan pengangguran, terutama bagi karyawan yang pekerjaannya digantikan oleh teknologi.

Dalam upaya meningkatkan validitas hasil, metode triangulasi literatur akan digunakan. Triangulasi ini melibatkan penggunaan berbagai jenis sumber data, seperti jurnal akademik, laporan industri, serta kajian empiris. Hal ini bertujuan untuk meminimalkan bias yang mungkin muncul dari satu jenis sumber dan memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan memiliki dasar yang kuat. Analisis triangulasi juga memungkinkan peneliti untuk menguji konsistensi temuan dari berbagai perspektif, baik akademik maupun praktis. Akhirnya, hasil dari literatur review ini akan disajikan dalam bentuk narasi yang sistematis, yang menggambarkan tantangan dan peluang utama yang dihadapi organisasi dalam transformasi digital SDM di era Industri 5.0. Kesimpulan penelitian akan berfokus pada implikasi praktis bagi manajer SDM dan pemimpin organisasi, serta memberikan

rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut. Studi ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi penelitian lanjutan di bidang transformasi digital SDM, sekaligus memberikan panduan bagi organisasi dalam merencanakan strategi digitalisasi yang efektif

D. TENAGA KERJA RAMAH LINGKUNGAN

Tenaga kerja ramah lingkungan atau green jobs merujuk pada pekerjaan yang berkontribusi terhadap pelestarian atau pemulihan lingkungan. Pekerjaan ini mencakup sektor-sektor yang secara langsung maupun tidak langsung mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, serta mempromosikan penggunaan sumber daya secara berkelanjutan.

1. Karakteristik Tenaga Kerja Ramah Lingkungan

- a. Berorientasi pada lingkungan: Pekerjaan ini secara langsung mengurangi emisi karbon, polusi, limbah, serta konservasi sumber daya alam.
- b. Layak secara ekonomi: Menyediakan upah yang layak, kondisi kerja yang aman, serta hak-hak pekerja yang dihormati.
- c. Sosial inklusif: Menyediakan kesempatan kerja bagi semua kelompok masyarakat tanpa diskriminasi.
- d. Efisiensi sumber daya: Mendorong penggunaan energi terbarukan dan efisiensi dalam penggunaan energi dan air.
- e. Inovatif dan berkelanjutan: Mendorong pengembangan teknologi dan praktik baru yang tidak merusak lingkungan.

Tenaga kerja ramah lingkungan sangat penting dalam mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), khususnya: SDG 7: Energi bersih dan terjangkau, SDG 8: Pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, SDG 9: Industri, inovasi, dan infrastruktur, SDG 12: Konsumsi dan produksi yang bertanggung jawab dan SDG 13: Penanganan perubahan iklim

Green jobs membantu mengurangi dampak perubahan iklim dengan mendorong transisi dari ekonomi berbasis karbon ke ekonomi hijau yang rendah emisi. Tantangan Pengembangan Tenaga Kerja Ramah Lingkungan

2. Beberapa tantangan yang dihadapi dalam pengembangan tenaga kerja ramah lingkungan antara lain:

- a. Kurangnya keterampilan (skills gap): Banyak pekerja belum memiliki keterampilan yang sesuai untuk pekerjaan hijau.

- b. Kurangnya pendidikan dan pelatihan: Pendidikan vokasional dan teknis belum huuuu sepenuhnya mengakomodasi kebutuhan industri hijau.
- c. Kurangnya regulasi yang mendukung: Kebijakan pemerintah yang belum cukup mendorong transisi ke ekonomi hijau.
- d. Kesenjangan akses: Kelompok masyarakat rentan (misalnya perempuan dan masyarakat miskin) seringkali tidak mendapatkan akses ke pelatihan atau peluang kerja ramah lingkungan.

3. Strategi Pengembangan Tenaga Kerja Ramah Lingkungan

- a. Integrasi pendidikan lingkungan di sekolah dan lembaga pelatihan kerja.
- b. Pemberian insentif bagi industri hijau, seperti pajak karbon, subsidi energi bersih, dan investasi teknologi hijau.
- c. Program pelatihan dan reskilling, agar tenaga kerja dari sektor tradisional bisa bertransisi ke sektor ramah lingkungan.
- d. Kebijakan publik yang mendukung, misalnya dalam pengadaan barang/jasa ramah lingkungan.

Green Human Resource Management (Green HRM) merupakan konsep yang berkembang dari teori manajemen sumber daya manusia (MSDM) konvensional, yang menekankan keberlanjutan dalam pengelolaan tenaga kerja (Afriyani et al., 2024). Secara konseptual, Green HRM berakar pada teori Sustainable Development yang diperkenalkan dalam laporan Brundtland Commission tahun 1987, yang menekankan pentingnya keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, kelestarian lingkungan, dan kesejahteraan sosial. Dalam konteks organisasi, pendekatan ini bertujuan untuk mengintegrasikan kebijakan keberlanjutan ke dalam sistem dan praktik manajemen sumber daya manusia, sehingga setiap keputusan yang diambil tidak hanya mempertimbangkan efektivitas operasional, tetapi juga dampaknya terhadap lingkungan. Teori ini relevan dengan perspektif Resource-Based View (RBV), yang berpendapat bahwa sumber daya internal perusahaan, termasuk praktik pengelolaan SDM yang inovatif dan berkelanjutan, dapat menjadi faktor kunci dalam membangun keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh pesaing. Green HRM terdapat beberapa dimensi utama yang sering digunakan untuk menganalisis implementasinya di dalam organisasi. Pertama, green recruitment and selection, yaitu proses perekrutan dan seleksi karyawan yang mempertimbangkan aspek lingkungan, misalnya dengan merekrut individu yang memiliki kesadaran

ekologis tinggi atau menerapkan sistem rekrutmen berbasis digital untuk mengurangi penggunaan kertas. Kedua, green training and development, yang berfokus pada program pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan dalam praktik keberlanjutan, seperti efisiensi energi di tempat kerja, pengelolaan limbah, dan strategi pengurangan jejak karbon. Ketiga, green performance management and appraisal, yang mencakup evaluasi kinerja karyawan berdasarkan kontribusi mereka terhadap tujuan keberlanjutan organisasi. Keempat, green compensation and rewards, di mana perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang berpartisipasi aktif dalam program keberlanjutan atau berhasil mengembangkan inisiatif ramah lingkungan dalam lingkup pekerjaan mereka. Selain itu, Green HRM juga berkaitan erat dengan konsep corporate sustainability, yang menegaskan bahwa organisasi modern tidak hanya bertanggung jawab terhadap pemegang saham, tetapi juga terhadap lingkungan dan masyarakat luas. Menurut teori Stakeholder Theory yang dikemukakan oleh Iznillah et al., (2024) perusahaan harus mempertimbangkan kepentingan berbagai pihak yang terkait dengan operasional mereka, termasuk karyawan, pelanggan, komunitas lokal, serta regulator lingkungan. Dalam konteks Green HRM, teori ini menyoroti pentingnya keterlibatan seluruh pemangku kepentingan dalam mendukung kebijakan keberlanjutan perusahaan, baik melalui kebijakan internal maupun program eksternal seperti tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang berorientasi pada pelestarian lingkungan.

Selain faktor finansial, kurangnya infrastruktur dan teknologi yang mendukung kebijakan Green HRM juga menjadi hambatan dalam implementasi kebijakan ini. Sebagai contoh, dalam upaya mengurangi penggunaan kertas dan menerapkan sistem digitalisasi dalam administrasi perusahaan, PT Djawir Mitra Syandana masih menghadapi keterbatasan dalam infrastruktur teknologi yang memadai. Salah satu staf IT perusahaan mengungkapkan bahwa masih ada beberapa departemen yang belum sepenuhnya beralih ke sistem digital, sehingga masih terdapat penggunaan kertas dalam beberapa proses administratif. “Kami terus mendorong digitalisasi, tetapi masih ada kendala dalam adopsi teknologi, baik dari sisi infrastruktur maupun kesiapan tenaga kerja,” ujarnya. Tantangan ini mengindikasikan bahwa penerapan Green HRM memerlukan dukungan teknologi yang mumpuni agar dapat berjalan secara efektif. Dari berbagai faktor pendukung dan penghambat yang telah diidentifikasi, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan penerapan Green HRM di PT Djawir Mitra Syandana sangat bergantung pada keseimbangan antara dukungan internal, kebijakan eksternal, dan kesiapan organisasi dalam menghadapi tantangan. Meskipun perusahaan

telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mengembangkan kebijakan keberlanjutan, masih diperlukan strategi yang lebih terstruktur untuk mengatasi hambatan yang ada, terutama dalam hal resistensi tenaga kerja, keterbatasan anggaran, serta kesiapan teknologi. Oleh karena itu, pendekatan yang lebih holistik dalam implementasi Green HRM diperlukan agar strategi ini dapat berjalan secara optimal dan benar-benar memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam jangka panjang.

E. SDM DAN KETAHANAN PANGAN

SDM adalah pondasi utama dalam ketahanan pangan. Tanpa SDM yang berkualitas—dengan pelatihan, kesejahteraan, motivasi, serta manajemen kelembagaan yang baik—strategi pangan tidak cukup kuat menjawab tantangan nasional maupun global. Intervensi terpadu pada aspek SDM, gender, pelatihan, jejaring sosial, dan kelembagaan sangat krusial untuk mewujudkan ketahanan pangan yang berkelanjutan.

Ketahanan pangan mencakup ketersediaan, aksesibilitas, pemanfaatan, dan stabilitas pangan. Namun faktor kunci yang sering diabaikan adalah kondisi dan kualitas SDM pertanian—mulai dari petani, penyuluh, hingga pelaku rantai pasok. SDM yang unggul mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan inovasi dalam sistem pangan. SDM di sektor pangan mencakup aspek pendidikan, pelatihan, kesejahteraan, motivasi, dan organisasi petani.

Wuli (2024) meneliti Ngada, NTT: peningkatan kualitas pelatihan, kesejahteraan petani, serta pemberdayaan organisasi terbukti memperkuat ketahanan pangan. Bangun (2012) mencatat bahwa manajemen SDM meliputi pengembangan, penghargaan, dan regenerasi SDM.

1. Mekanisme Penguatan Melalui SDM

a. Pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan

Pelatihan teknis (crop rotation, teknologi pertanian modern) sejak masa pandemi meningkatkan resilience desa.

b. Motivasi dan kesejahteraan

Kesejahteraan memotivasi petani dan berimplikasi positif pada produktivitas.

c. Regenerasi petani & pengetahuan tradisional

Kurangnya regenerasi menyebabkan ketergantungan pada SDM lama; regenerasi mendorong inovasi .

d. Organisasi dan jejaring sosial (social capital)

Modal sosial memfasilitasi berbagi ilmu dan distribusi pangan, meningkatkan ketersediaan & aksesibilitas.

2. Rekomendasi Kebijakan

a. Penguatan SDM melalui pelatihan berkelanjutan – baik teknis maupun kelembagaan.

b. Pemberdayaan perempuan petani – inklusi dalam pelatihan, akses kredit, lahan.

c. Pengembangan jejaring sosial petani – seperti koperasi atau inklusi program school-feeding lokal.

d. Regenerasi dan insentif Petani Muda – inisiasi agropreneur muda dan kampus merdeka bidang pertanian.

e. Kolaborasi kelembagaan dan kebijakan berbasis bukti – program food estate harus disertai capacity building jangka panjang, bukan sekadar perluasan lahan.

Kondisi terpenuhinya pangan bagi negara sampai dengan perorangan yang dapat tercermin dari tercukupinya ketersediaan pangan baik jumlah maupun mutunya, aman, beragam, bergisizi, merata serta terjangkau dan tidak bertentangan dengan agama, keyakinan dan budaya masyarakat, untuk dapat hidup sehat, aktif, dan produktif secara berkelanjutan (Undang-Undang Nomor 18 tahun 2012 tentang Pangan). Tidak tersedianya pangan dalam jumlah yang cukup serta mutu yang memadai dapat diartikan sebagai tidak sejahteranya kehidupan dan terjadinya kemiskinan. Dalam upaya menekan angka kemiskinan, berpedoman kepada (Undang- Undang Nomor 18 tahun 2012 tentang Pangan)menyatakan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah melaksanakan kebijakan dan bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan ketahanan pangan diwilayahnya masing-masing dengan memperhatikan pedoman, norma, standard dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah Pusat. Pemerintahan daerah dan pemerintahan nagari diikuti sertakan sebagai pendorong keikutsertaan masyarakat dalam penyelenggaraan ketahanan pangan. Selain itu ketahanan pangan juga diatur lebih lanjut di dalam peraturan pemerintah republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2015 tentang Ketahanan Pangan dan gizi. Dalam

rangka menciptakan ketahanan pangan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan melalui Dinas Pangan telah berupaya dalam meningkatkan ketahanan pangan daerah melalui implementasi kebijakan ketahanan melalui cadangan pangan masyarakat dengan melakukan pemberdayaan masyarakat untuk dapat mengelola cadangan pangan mereka sendiri, mempercepat penganekaragaman konsumsi pangan pangan, membentuk dewan ketahanan pangan dan pengembangan desa mandiri pangan. Disini peneliti lebih memfokuskan penciptaan ketahanan pangan dengan implementasi kebijakan ketahanan pangan melalui sistem pengelolaan cadangan pangan masyarakat dilakukan dengan dalam rangka pemberdayaan dan perlindungan masyarakat dari kerawanan pangan, dengan memfasilitasi pembangunan fisik lumbung, pengisian cadangan pangan dan penguatan lembaga kelompok.

Untuk cadangan pangan masyarakat melalui program pengembangan lumbung pangan adanya (Peraturan Pemerintah No.68 tahun 2002 tentang Ketahanan Pangan pasal 8 menjelaskan bahwa : “masyarakat mempunyai hak dan kesempatan seluas-luasnya dalam mewujudkan cadangan pangan masyarakat yang dilakukan secara mandiri serta sesuai dengan kemampuan masing-masing”. Selanjutnya pasal 14 menegaskan bahwa “masyarakat memiliki kesempatan yang seluas-luasnya dalam mewujudkan ketahanan pangan”,

3. Peran Masyarakat dalam ketahanan Pangan

- a. Melaksanakan produksi, perdagangan, distribusi dan konsumsi pangan,
- b. Menyelenggarakan cadangan pangan masyarakat dan
- c. Melakukan pencegahan dan penanggulangan serangan hama dan penyakit, banjir dll.

Cadangan pangan masyarakat melalui kelembagaan lumbung pangan ada beberapa tahapan, yaitu tahap penumbuhan, tahap pengembangan dan tahap kemandirian. Pada tahap penumbuhan kegiatan yang dilakukan adalah idintivikasi kelompok, pemberian sosialisasi, seleksi

kemudian jika kelompok lulus dalam seleksi maka akan ditetapkan dana untu pembangunan fisik tempat penyimpanan (lumbung pangan) bagi anggota kelompok. Kemudian pada tahap pengembangan kegiatan yang dilakukan adalah verivikasi, pemberian sosialisasi kegiatan usaha, pemberian pelatihan bagi anggota, penyusunan rencana kegiatan usaha, penyaluran dana BANSOS kemudian

F. STUDI KASUS GREEN JOBS DAN PELATIHAN SDM DI EROPA

Green jobs adalah pekerjaan yang berkontribusi pada pelestarian atau restorasi lingkungan, baik melalui produk—seperti energi terbarukan, efisiensi energi—maupun proses hijau di sektor apa pun. Sejak European Green Deal 2019, keahlian dan pelatihan SDM menjadi pilar utama transisi hijau di EU .

ESCO Framework (2025): klasifikasi 571 green skills (beredukasi, teknis, dan antarpribadi), digunakan untuk mengidentifikasi lowongan dan kebutuhan dalam periklanan pekerjaan hijau di berbagai negara Eropa .Dan ILO & OECD definisi menyangkut dua aspek—produk/jasa lingkungan serta proses hijau dalam kerja .

Cedefop (European Centre for the Development of VET) menjalankan studi foresight: mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja “clean tech” (contoh: energy, waste, transport, circular economy), menyiapkan rekomendasi untuk VET dan upskilling secara sektor-spesifik dan Laporan Greener Skills and Jobs menekankan urgensi retraining vokasi agar dari sektor konvensional bisa pindah ke sektor hijau dengan fleksibel

1. Belgium (EEA Plan)

Anggaran €1.26 miliar pada 2010–2014 menghasilkan ~4.700 pekerjaan/hari melalui perbaikan efisiensi energi & pelatihan SDM teknik bangunan.

2. Netherlands

Target menciptakan 540.000 pekerjaan di circular economy dengan dana publik €300 juta/tahun.

3. France Relance

Dukungan sertifikasi vokasi di sektor ekonomi sirkular & digital, dengan target pelatihan 400.000 orang melalui Next Generation EU.

4. Worker Profiler

Perangkat lunak di sektor manufaktur untuk memetakan gap antara skill SDM saat ini dan yang diperlukan untuk energy-efficient green processing.

5. Skill-Based Hiring

Di Inggris, pergeseran dari gelar universitas ke skill-based hiring dalam green jobs, volume lowongan meningkat pesat 2018–2024. Upah berbasis skill (misalnya AI atau green) memiliki premi signifikan

Penutupan pembangkit batu bara kaderisasi pekerja tambang sebagai installer solar & wind melalui RenewAcad. Namun, resistensi tetap tinggi (hanya ~1% dari 8.000 pekerja ikut) akibat ketidakpastian, lokasi, dan budaya tambang EU alokasi €2.14 miliar pada Just Transition Fund (JTF); €550 juta ke Kabupaten Gorj. Pendekatan sosial ekonomi dan pelatihan lokal sangat penting.

Selaras transisi EV, pelatihan intensif di EV battery production & high-voltage systems. European Battery Academy menargetkan pelatihan 800.000 pekerja hingga 2025. Produsen seperti BMW dan Jaguar Land Rover juga mengawali pelatihan skala besar

Chief Eksekutif usulkan pendirian pusat-pusat pelatihan regional guna memenuhi kebutuhan ribuan tenaga rekayasa dan instalasi net-zero. Anggaran jutaan pound direncanakan, dengan target perekrutan 1.000 pekerja baru 2026–27. Survei pemerintah Prancis menemukan bahwa green jobs seringkali memiliki kondisi kerja fisik berat dan upah rendah namun lebih stabil dibanding sektor lain. Butuh peningkatan pelatihan, standar kerja, dan kesepakatan kolektif.

Green jobs di Eropa telah tumbuh pesat, didorong oleh kebijakan EU dan inisiatif nasional. Pelatihan vokasi yang adaptif, sistem rekrutmen berbasis keterampilan, serta Just Transition yang adil dan inklusif adalah kunci keberhasilan. Studi kasus di Romania, Skotlandia, Prancis, dan otomotif Eropa menegaskan perlunya pendekatan menyeluruh—standarisasi green skills, investasi pelatihan, dan kolaborasi stakeholder. Namun tetap ada tantangan: definisi, kesetaraan gender, resistensi budaya kerja lama, dan kondisi kerja fisik. Rekomendasi terfokus pada vokasi hybrid antara teknologi & soft-skills, sertifikasi modular, serta kebijakan sosial yang memenuhi aspek ekonomi dan keadilan.

Sebagai negara besar dengan jumlah penduduk 267 juta jiwa, Indonesia memiliki sumber daya alam yang melimpah, sehingga perekonomian Indonesia terus tumbuh. Bahkan, berdasarkan data paritas daya beli produk domestik bruto, Bank Dunia dan Dana Moneter Internasional (IMF) memperkirakan pada 2024, Indonesia akan mengisi daftar lima negara kekuatan ekonomi dunia. Namun, ramalan yang

menggembarakan ini menghadapi tantangan serius dari dunia internasional untuk Indonesia untuk memastikan pertumbuhan ekonomi yang terjadi adalah pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, termasuk ekonomi hijau.

Pembangunan Indonesia telah berjalan sesuai rencana sejak tahun 1967, yang dikenal dengan istilah pembangunan terencana. Saat itu, Bappenas atau Kementerian Perancang Pembangunan Nasional adalah lembaga yang bertugas menyusun rencana pembangunan nasional untuk memenuhi tuntutan Trikora, terutama yang berkaitan dengan permintaan penurunan harga. Satu-satunya cara berkelanjutan untuk mengurangi inflasi adalah dengan meningkatkan kapasitas produksi. Pangan sebagai kebutuhan dasar hidup yang paling penting merupakan tujuan utama (BAPPENAS, 2012).

Upaya pengamanan dan pemenuhan kebutuhan pangan yang disebut juga ketahanan pangan, juga dibarengi dengan peningkatan pemanfaatan sumber daya alam, khususnya minyak dan gas bumi untuk menyediakan energi bagi pembangunan dan sebagai sumber devisa negara untuk mendanai kelangsungan hidup negara dan kesejahteraan rakyat. Pertumbuhan industri/sector ekstraksi sumber daya alam ini telah berhasil menjadikan Indonesia salah satu negara pengekspor minyak bumi (anggota OPEC). Selain itu, ekspor pertambangan juga menjadi andalan penghasil devisa negara. Selain mengembangkan industri penunjang pertanian, dalam rangka menciptakan lapangan kerja, industri pengganti barang impor juga dikembangkan untuk menekan inflasi dan memenuhi kebutuhan barang konsumsi secara berkelanjutan.

Pembangunan ekonomi ini juga dibarengi dengan pembangunan kualitas sumber daya manusia, investasi besar-besaran di bidang pendidikan, khususnya pendidikan dasar, dan di bidang kesehatan, memperluas pelayanan kesehatan ke seluruh pelosok tanah air. Pembangunan yang terlalu berorientasi pada ekonomi dan dampaknya terhadap lingkungan dan ekosistem. Keberhasilan pembangunan ekonomi di atas pada akhirnya bermuara pada pemanfaatan sumber daya alam yang melebihi kapasitas produksi dan ambang batas serapan alam untuk limbah, baik padat, cair maupun udara. Country Natural Resources and Environment/CNREA (Bappenas, 2007) menyatakan bahwa jika pemanfaatan sumber daya alam masih bersifat ekstraktif dan dengan cara-cara kuno yang tidak ramah lingkungan dan ekosistem, maka Indonesia akan menghadapi tiga masalah besar di masa mendatang, yaitu krisis air, krisis pangan dan krisis energi. Konsep ekonomi hijau secara resmi diadopsi setelah UNEP mengeluarkan Green Economy Initiative (GEI) untuk mendorong negara-negara anggota PBB untuk

menerapkan konsep ekonomi hijau. Sejalan dengan konsep ekonomi hijau, Bappenas meluncurkan Indonesian Climate Change Sectoral Roadmap (ICCSR) 2010-2029 untuk mengurangi potensi perubahan iklim untuk kegiatan ekonomi yang tidak berkelanjutan (Kompaspedia, 2022).

Strategi tersebut mencakup pembangunan rendah karbon, kebijakan emisi nol bersih dan pemberian insentif untuk mendorong implementasi ekonomi hijau yang lebih besar. Mengenai kebijakan pembangunan rendah karbon dan net-zero emisi, pemerintah telah merilis peta jalan untuk mencapai net-zero emisi pada tahun 2060, termasuk sektor hutan dan lahan pada tahun 2030. Langkah selanjutnya adalah serangkaian insentif hijau yang diberikan untuk mendorong implementasi yang lebih besar. Dari ekonomi hijau. Selain itu, pemerintah mengeluarkan Perpres 98/2021 tentang Penerapan Nilai Ekonomi Karbon Untuk Mencapai Target Kontribusi Yang Ditetapkan Secara Nasional dan Pengendalian Emisi Gas Rumah Kaca dalam Pembangunan Nasional (Kompaspedia, 2022).

BAB 8

KEBIJAKAAN PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA DI TINGKAT NASIONAL DAN DAERAH

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek fundamental dalam upaya mencapai kemajuan dan kesejahteraan suatu bangsa. Di Indonesia, pembangunan SDM menjadi prioritas utama dalam berbagai kebijakan nasional, terutama dalam rangka menghadapi tantangan globalisasi dan revolusi industri 4.0 yang menuntut kualitas dan kompetensi SDM yang semakin tinggi. Kebijakan pembangunan SDM tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah pusat, tetapi juga melibatkan peran aktif pemerintah daerah sebagai ujung tombak pelaksanaan pembangunan di tingkat lokal. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif tentang kebijakan pembangunan SDM di tingkat nasional dan daerah sangat penting untuk memastikan sinergi dan efektivitas pelaksanaan program-program pembangunan.

Kebijakan pembangunan SDM pada dasarnya merupakan upaya sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kualitas, kemampuan, dan produktivitas manusia melalui pendidikan, pelatihan, kesehatan, serta pengembangan keterampilan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (dalam Tjokroamidjojo, 1986), peningkatan mutu SDM melalui pendidikan dan pelatihan akan menimbulkan inisiatif-inisiatif yang dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pembangunan SDM adalah investasi strategis yang mutlak harus dilakukan seiring dengan kebijakan pembangunan lainnya.

Di tingkat nasional, pemerintah Indonesia telah mengeluarkan berbagai kebijakan strategis yang bertujuan untuk memperkuat kapasitas SDM. Kebijakan tersebut mencakup reformasi sistem pendidikan, pengembangan pendidikan vokasi, peningkatan akses dan kualitas pendidikan tinggi, serta pelatihan kerja yang berbasis kebutuhan pasar. Sebagai contoh, program revitalisasi pendidikan vokasi yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 menjadi salah satu upaya pemerintah untuk menyesuaikan kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia usaha dan industri. Selain itu, program Kartu Indonesia

Pintar (KIP) dan Kartu Prakerja juga menjadi instrumen penting dalam meningkatkan akses pendidikan dan pelatihan bagi masyarakat miskin dan angkatan kerja muda.

Namun, pelaksanaan kebijakan pembangunan SDM di Indonesia tidak dapat dilepaskan dari konteks desentralisasi dan otonomi daerah yang memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengelola pembangunan SDM sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan lokal. Pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan pendidikan, pelatihan kerja, dan pengembangan kompetensi tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara optimal dalam pembangunan daerah dan nasional. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM aparatur pemerintah daerah melalui pendidikan dan pelatihan formal maupun nonformal dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas pemerintahan daerah.

Selain itu, pembangunan SDM juga harus melibatkan kolaborasi lintas sektor dan multi-aktor, termasuk dunia usaha, akademisi, dan masyarakat sipil. Kolaborasi ini penting untuk menyelaraskan kebutuhan kompetensi dengan perkembangan teknologi dan pasar kerja, serta untuk memperkuat sinergi dalam pelaksanaan program pembangunan SDM. Sebagai contoh, kemitraan antara pemerintah daerah dengan sektor swasta dalam penyelenggaraan pelatihan kerja dan program kewirausahaan telah memberikan dampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja dan peningkatan produktivitas lokal.

Monitoring dan evaluasi kebijakan pembangunan SDM juga menjadi aspek penting untuk memastikan bahwa program-program yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Sistem monitoring yang terintegrasi dan berbasis data dapat membantu pemerintah dalam mengidentifikasi kendala dan peluang perbaikan, sehingga kebijakan dapat disesuaikan dengan dinamika kebutuhan dan tantangan di lapangan. Evaluasi yang efektif juga dapat meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan sumber daya yang tersedia.

Meskipun berbagai kebijakan dan program telah dirancang dan dilaksanakan, pembangunan SDM di Indonesia masih menghadapi sejumlah tantangan, antara lain disparitas kualitas dan akses pendidikan antara wilayah perkotaan dan daerah tertinggal, keterbatasan sumber daya dan infrastruktur, serta rendahnya kualitas tenaga pendidik dan pelatih di beberapa daerah. Oleh karena itu, perlu adanya upaya berkelanjutan untuk memperkuat sinergi antara pemerintah pusat dan daerah, serta meningkatkan partisipasi masyarakat dan sektor swasta dalam pembangunan SDM.

Dengan latar belakang tersebut, bab ini akan membahas secara mendalam kebijakan pembangunan sumber daya manusia di tingkat nasional dan daerah, meliputi perumusan kebijakan, pelaksanaan, peran berbagai aktor, serta tantangan dan peluang yang dihadapi. Pembahasan ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai strategi pengembangan SDM yang efektif dan berkelanjutan demi mendukung pembangunan nasional yang inklusif dan berdaya saing.

A. KEBIJAKAN PEMERINTAH PUSAT TENTANG PENINGKATAN SDM

Pemerintah pusat Republik Indonesia memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan arah dan kualitas pembangunan sumber daya manusia (SDM) di seluruh penjuru negeri. Sebagai entitas yang bertanggung jawab atas formulasi kebijakan nasional, pemerintah pusat bertugas merancang kerangka kerja yang komprehensif dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa Indonesia memiliki SDM yang kompeten, produktif, inovatif, dan berdaya saing global. Kebijakan ini bukan sekadar dokumen perencanaan, melainkan fondasi kokoh bagi tercapainya visi Indonesia Emas 2045, yang mengamanatkan SDM unggul sebagai pilar utama pembangunan.

Inti dari kebijakan pemerintah pusat dalam peningkatan SDM adalah komitmen untuk membangun sistem pendidikan yang inklusif dan berkualitas. Pemerintah meyakini bahwa pendidikan adalah investasi jangka panjang yang akan membuahkan hasil gemilang dalam bentuk SDM yang mampu berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan bangsa. Untuk mewujudkan hal ini, berbagai upaya dilakukan secara simultan dan terintegrasi, mulai dari peningkatan aksesibilitas pendidikan di seluruh lapisan masyarakat hingga peningkatan mutu pendidikan itu sendiri.

Peningkatan aksesibilitas pendidikan diwujudkan melalui berbagai program bantuan dan subsidi, seperti Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang memberikan dana operasional kepada sekolah-sekolah di seluruh Indonesia, sehingga meringankan beban biaya pendidikan bagi siswa dan orang tua. Program ini sangat penting dalam memastikan bahwa anak-anak dari keluarga kurang mampu tetap memiliki kesempatan untuk mengenyam pendidikan yang layak. Selain itu, pemerintah juga meluncurkan program Kartu Indonesia Pintar (KIP), yang memberikan bantuan tunai kepada siswa dari keluarga kurang mampu untuk memenuhi kebutuhan pendidikan mereka. Program ini tidak hanya membantu siswa untuk tetap bersekolah, tetapi juga memberikan motivasi dan harapan bagi mereka untuk meraih cita-cita.

Di tingkat pendidikan tinggi, pemerintah menyediakan beasiswa Bidikmisi, yang memberikan kesempatan kepada mahasiswa berprestasi dari keluarga kurang mampu untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Program ini telah berhasil meningkatkan angka partisipasi kasar (APK) perguruan tinggi, terutama dari kalangan masyarakat yang kurang mampu. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah serius dalam mewujudkan keadilan dan pemerataan kesempatan dalam bidang pendidikan.

Namun, peningkatan aksesibilitas pendidikan saja tidaklah cukup. Pemerintah juga berupaya untuk meningkatkan mutu pendidikan itu sendiri melalui berbagai program dan inisiatif. Salah satunya adalah peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan. Pemerintah menyadari bahwa guru adalah ujung tombak pendidikan, sehingga kualitas guru sangat menentukan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Untuk itu, pemerintah terus berupaya untuk meningkatkan kompetensi guru melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan profesional. Program-program ini dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru, sehingga mereka mampu memberikan pembelajaran yang berkualitas dan inovatif kepada siswa.

Selain itu, pemerintah juga mengembangkan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Kurikulum ini tidak hanya mencakup aspek kognitif, tetapi juga aspek afektif dan psikomotorik, sehingga menghasilkan lulusan yang memiliki karakter, keterampilan, dan pengetahuan yang seimbang. Pemerintah juga mendorong pengembangan pendidikan karakter, yang bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai luhur bangsa kepada siswa, seperti kejujuran, disiplin, tanggung jawab, dan cinta tanah air.

Pemerintah juga memberikan perhatian khusus pada pengembangan pendidikan vokasi. Pendidikan vokasi dipandang sebagai solusi untuk mengatasi masalah kesenjangan keterampilan (skills gap) antara lulusan pendidikan dengan kebutuhan industri. Pemerintah berupaya untuk meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan vokasi melalui berbagai cara, seperti melibatkan industri dalam penyusunan kurikulum, memberikan pelatihan kepada guru vokasi, serta menyediakan fasilitas dan peralatan praktik yang modern. Program revitalisasi pendidikan vokasi, yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022, merupakan salah satu upaya pemerintah untuk memperkuat pendidikan vokasi di Indonesia. Program ini mencakup berbagai kegiatan, seperti pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, peningkatan kualitas guru dan instruktur, serta penyediaan fasilitas dan peralatan praktik yang modern.

Selain pendidikan, pemerintah juga berupaya untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat. Kesehatan merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan daya saing tenaga kerja. Untuk itu, pemerintah terus berupaya untuk meningkatkan akses terhadap layanan kesehatan yang berkualitas, meningkatkan gizi masyarakat, serta mencegah dan mengendalikan penyakit menular dan tidak menular. Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) merupakan salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan akses terhadap layanan kesehatan bagi seluruh masyarakat Indonesia.

Pemerintah juga menyadari pentingnya pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) dalam meningkatkan daya saing bangsa. Untuk itu, pemerintah terus berupaya untuk meningkatkan investasi dalam riset dan pengembangan (R&D), serta mendorong inovasi di berbagai bidang. Pemerintah juga memfasilitasi kerja sama antara lembaga riset, perguruan tinggi, dan industri dalam mengembangkan teknologi-teknologi baru yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Namun, kebijakan pemerintah pusat tentang peningkatan SDM juga menghadapi berbagai tantangan. Salah satunya adalah disparitas kualitas SDM antarwilayah. Kualitas SDM di wilayah perkotaan umumnya lebih baik daripada kualitas SDM di wilayah pedesaan dan terpencil. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perbedaan akses terhadap pendidikan dan layanan kesehatan, perbedaan kualitas infrastruktur, serta perbedaan tingkat kemiskinan. Pemerintah berupaya untuk mengatasi disparitas ini melalui berbagai program afirmasi dan intervensi khusus yang ditujukan kepada wilayah-wilayah yang tertinggal.

Tantangan lainnya adalah kurangnya koordinasi dan sinkronisasi antar kementerian dan lembaga pemerintah yang terkait dengan pengembangan SDM. Berbagai program dan kegiatan pengembangan SDM seringkali tumpang tindih atau tidak selaras satu sama lain. Hal ini menyebabkan inefisiensi dan pemborosan sumber daya. Pemerintah berupaya untuk meningkatkan koordinasi dan sinkronisasi antar kementerian dan lembaga melalui pembentukan berbagai forum koordinasi dan penyusunan rencana strategis yang terintegrasi.

Selain itu, kebijakan pemerintah pusat tentang peningkatan SDM juga perlu memperhatikan perubahan yang terjadi di pasar kerja global. Perkembangan teknologi dan perubahan preferensi konsumen menyebabkan perubahan yang cepat dalam kebutuhan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja. Pemerintah perlu secara proaktif mengantisipasi

perubahan ini dan menyesuaikan kebijakan dan program pengembangan SDM agar tetap relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

Dalam menghadapi tantangan-tantangan tersebut, pemerintah pusat perlu melibatkan berbagai pihak terkait, termasuk pemerintah daerah, sektor swasta, akademisi, organisasi masyarakat sipil, dan masyarakat luas. Keterlibatan semua pihak akan memastikan bahwa kebijakan dan program peningkatan SDM relevan dengan kebutuhan masyarakat dan mendapatkan dukungan yang luas.

Dengan komitmen yang kuat dan kerja sama dari semua pihak, kebijakan pemerintah pusat tentang peningkatan SDM diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi peningkatan kualitas SDM Indonesia. Peningkatan kualitas SDM akan menjadi modal penting bagi Indonesia untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, serta mewujudkan visi Indonesia Emas 2045 sebagai negara maju dan sejahtera. Pemerintah pusat Republik Indonesia memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan arah dan kualitas pembangunan sumber daya manusia (SDM) di seluruh penjuru negeri. Sebagai entitas yang bertanggung jawab atas formulasi kebijakan nasional, pemerintah pusat bertugas merancang kerangka kerja yang komprehensif dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa Indonesia memiliki SDM yang kompeten, produktif, inovatif, dan berdaya saing global. Kebijakan ini bukan sekadar dokumen perencanaan, melainkan fondasi kokoh bagi tercapainya visi Indonesia Emas 2045, yang mengamanatkan SDM unggul sebagai pilar utama pembangunan.

Inti dari kebijakan pemerintah pusat dalam peningkatan SDM adalah komitmen untuk membangun sistem pendidikan yang inklusif dan berkualitas. Pemerintah meyakini bahwa pendidikan adalah investasi jangka panjang yang akan membuahkan hasil gemilang dalam bentuk SDM yang mampu berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan bangsa. Untuk mewujudkan hal ini, berbagai upaya dilakukan secara simultan dan terintegrasi, mulai dari peningkatan aksesibilitas pendidikan di seluruh lapisan masyarakat hingga peningkatan mutu pendidikan itu sendiri.

Peningkatan aksesibilitas pendidikan diwujudkan melalui berbagai program bantuan dan subsidi, seperti Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang memberikan dana operasional kepada sekolah-sekolah di seluruh Indonesia, sehingga meringankan beban biaya pendidikan bagi siswa dan orang tua. Program ini sangat penting dalam memastikan bahwa anak-anak dari keluarga kurang mampu tetap memiliki kesempatan untuk mengenyam pendidikan yang layak. Selain

itu, pemerintah juga meluncurkan program Kartu Indonesia Pintar (KIP), yang memberikan bantuan tunai kepada siswa dari keluarga kurang mampu untuk memenuhi kebutuhan pendidikan mereka. Program ini tidak hanya membantu siswa untuk tetap bersekolah, tetapi juga memberikan motivasi dan harapan bagi mereka untuk meraih cita-cita.

Di tingkat pendidikan tinggi, pemerintah menyediakan beasiswa Bidikmisi, yang memberikan kesempatan kepada mahasiswa berprestasi dari keluarga kurang mampu untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Program ini telah berhasil meningkatkan angka partisipasi kasar (APK) perguruan tinggi, terutama dari kalangan masyarakat yang kurang mampu. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah serius dalam mewujudkan keadilan dan pemerataan kesempatan dalam bidang Pendidikan.

Namun, peningkatan aksesibilitas pendidikan saja tidaklah cukup. Pemerintah juga berupaya untuk meningkatkan mutu pendidikan itu sendiri melalui berbagai program dan inisiatif. Salah satunya adalah peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan. Pemerintah menyadari bahwa guru adalah ujung tombak pendidikan, sehingga kualitas guru sangat menentukan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Untuk itu, pemerintah terus berupaya untuk meningkatkan kompetensi guru melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan profesional. Program-program ini dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru, sehingga mereka mampu memberikan pembelajaran yang berkualitas dan inovatif kepada siswa.

Selain itu, pemerintah juga mengembangkan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Kurikulum ini tidak hanya mencakup aspek kognitif, tetapi juga aspek afektif dan psikomotorik, sehingga menghasilkan lulusan yang memiliki karakter, keterampilan, dan pengetahuan yang seimbang. Pemerintah juga mendorong pengembangan pendidikan karakter, yang bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai luhur bangsa kepada siswa, seperti kejujuran, disiplin, tanggung jawab, dan cinta tanah air.

Pemerintah juga memberikan perhatian khusus pada pengembangan pendidikan vokasi. Pendidikan vokasi dipandang sebagai solusi untuk mengatasi masalah kesenjangan keterampilan (skills gap) antara lulusan pendidikan dengan kebutuhan industri. Pemerintah berupaya untuk meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan vokasi melalui berbagai cara, seperti melibatkan industri dalam penyusunan kurikulum, memberikan pelatihan kepada guru vokasi, serta menyediakan fasilitas dan peralatan praktik yang modern. Program

revitalisasi pendidikan vokasi, yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022, merupakan salah satu upaya pemerintah untuk memperkuat pendidikan vokasi di Indonesia. Program ini mencakup berbagai kegiatan, seperti pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, peningkatan kualitas guru dan instruktur, serta penyediaan fasilitas dan peralatan praktik yang modern.

Selain pendidikan, pemerintah juga berupaya untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat. Kesehatan merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan daya saing tenaga kerja. Untuk itu, pemerintah terus berupaya untuk meningkatkan akses terhadap layanan kesehatan yang berkualitas, meningkatkan gizi masyarakat, serta mencegah dan mengendalikan penyakit menular dan tidak menular. Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) merupakan salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan akses terhadap layanan kesehatan bagi seluruh masyarakat Indonesia.

Pemerintah juga menyadari pentingnya pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) dalam meningkatkan daya saing bangsa. Untuk itu, pemerintah terus berupaya untuk meningkatkan investasi dalam riset dan pengembangan (R&D), serta mendorong inovasi di berbagai bidang. Pemerintah juga memfasilitasi kerja sama antara lembaga riset, perguruan tinggi, dan industri dalam mengembangkan teknologi-teknologi baru yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Namun, kebijakan pemerintah pusat tentang peningkatan SDM juga menghadapi berbagai tantangan. Salah satunya adalah disparitas kualitas SDM antarwilayah. Kualitas SDM di wilayah perkotaan umumnya lebih baik daripada kualitas SDM di wilayah pedesaan dan terpencil. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perbedaan akses terhadap pendidikan dan layanan kesehatan, perbedaan kualitas infrastruktur, serta perbedaan tingkat kemiskinan. Pemerintah berupaya untuk mengatasi disparitas ini melalui berbagai program afirmasi dan intervensi khusus yang ditujukan kepada wilayah-wilayah yang tertinggal.

Tantangan lainnya adalah kurangnya koordinasi dan sinkronisasi antar kementerian dan lembaga pemerintah yang terkait dengan pengembangan SDM. Berbagai program dan kegiatan pengembangan SDM seringkali tumpang tindih atau tidak selaras satu sama lain. Hal ini menyebabkan inefisiensi dan pemborosan sumber daya. Pemerintah berupaya untuk meningkatkan koordinasi dan sinkronisasi antar

kementerian dan lembaga melalui pembentukan berbagai forum koordinasi dan penyusunan rencana strategis yang terintegrasi.

Selain itu, kebijakan pemerintah pusat tentang peningkatan SDM juga perlu memperhatikan perubahan yang terjadi di pasar kerja global. Perkembangan teknologi dan perubahan preferensi konsumen menyebabkan perubahan yang cepat dalam kebutuhan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja. Pemerintah perlu secara proaktif mengantisipasi perubahan ini dan menyesuaikan kebijakan dan program pengembangan SDM agar tetap relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

Dalam menghadapi tantangan-tantangan tersebut, pemerintah pusat perlu melibatkan berbagai pihak terkait, termasuk pemerintah daerah, sektor swasta, akademisi, organisasi masyarakat sipil, dan masyarakat luas. Keterlibatan semua pihak akan memastikan bahwa kebijakan dan program peningkatan SDM relevan dengan kebutuhan masyarakat dan mendapatkan dukungan yang luas.

Dengan komitmen yang kuat dan kerja sama dari semua pihak, kebijakan pemerintah pusat tentang peningkatan SDM diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi peningkatan kualitas SDM Indonesia. Peningkatan kualitas SDM akan menjadi modal penting bagi Indonesia untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, serta mewujudkan visi Indonesia Emas 2045 sebagai negara maju dan sejahtera.

B. DESENTRALISASI DAN OTONOMI DAERAH DALAM PENDIDIKAN

Desentralisasi pendidikan, sebagai sebuah paradigma dalam pengelolaan sistem pendidikan, mewakili pergeseran signifikan dari model sentralistik yang tradisional menuju pendekatan yang lebih terdesentralisasi dan berbasis lokal. Esensinya, desentralisasi pendidikan adalah konsep di mana keputusan-keputusan terkait pendidikan tidak lagi hanya ditentukan oleh pemerintah pusat, melainkan juga melibatkan pemerintah daerah atau otonomi daerah. Dalam konteks yang lebih luas, desentralisasi pendidikan menjadi sebuah aktivitas politik yang melibatkan transfer otoritas dalam bidang pendidikan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah.

Di Indonesia, desentralisasi pendidikan bukanlah fenomena yang muncul secara tiba-tiba, melainkan merupakan respons terhadap kebutuhan yang mendalam akan sistem pendidikan yang lebih adaptif, responsif, dan relevan dengan kebutuhan lokal. Era sentralisasi yang sebelumnya dianut dinilai kurang efektif dalam menjawab kompleksitas

dan keberagaman kondisi geografis, sosial, budaya, dan ekonomi di seluruh pelosok negeri. Pemerintah pusat mengakui bahwa pemerintah daerah memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang karakteristik dan kebutuhan masyarakat setempat, sehingga desentralisasi pendidikan dianggap sebagai solusi yang tepat untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut.

Salah satu tujuan utama desentralisasi pendidikan adalah untuk memberdayakan pemerintah daerah agar memiliki kewenangan yang lebih besar dalam merancang, mengelola, dan memantau sistem pendidikan di wilayahnya masing-masing. Kewenangan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari penentuan kurikulum yang sesuai dengan potensi lokal, pengelolaan anggaran pendidikan yang lebih efisien, hingga pengembangan program-program pendidikan yang inovatif dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan demikian, desentralisasi pendidikan diharapkan dapat menciptakan sistem pendidikan yang lebih responsif terhadap dinamika perubahan dan mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap bersaing di era global.

Namun, implementasi desentralisasi pendidikan di Indonesia bukanlah tanpa tantangan. Salah satu tantangan utama adalah disparitas kualitas pendidikan antar daerah yang masih cukup signifikan. Beberapa daerah mungkin memiliki sumber daya yang memadai untuk mengembangkan sistem pendidikan yang berkualitas, sementara daerah lain masih menghadapi keterbatasan anggaran, infrastruktur, dan sumber daya manusia. Selain itu, kapasitas pemerintah daerah dalam mengelola sistem pendidikan juga bervariasi, sehingga diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparatur sipil negara di bidang pendidikan.

Selain tantangan internal, desentralisasi pendidikan juga menghadapi tantangan eksternal, seperti perubahan kebijakan yang dinamis, perkembangan teknologi yang pesat, dan persaingan global yang semakin ketat. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan-perubahan tersebut dan mengambil inisiatif untuk mengembangkan inovasi-inovasi pendidikan yang dapat meningkatkan daya saing bangsa.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, diperlukan strategi implementasi desentralisasi pendidikan yang komprehensif dan terintegrasi. Pertama, pemerintah pusat perlu memberikan dukungan yang memadai kepada pemerintah daerah dalam bentuk anggaran, pelatihan, dan pendampingan teknis. Dukungan ini harus disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik masing-masing daerah, sehingga

dapat memberikan dampak yang optimal. Kedua, pemerintah daerah perlu meningkatkan kapasitas internalnya melalui pengembangan sumber daya manusia, penguatan sistem pengelolaan, dan peningkatan transparansi dan akuntabilitas. Ketiga, pemerintah daerah perlu menjalin kerjasama yang erat dengan berbagai pihak terkait, seperti perguruan tinggi, dunia usaha, organisasi masyarakat sipil, dan media massa, untuk membangun ekosistem pendidikan yang kondusif dan berkelanjutan. Keempat, pemerintah daerah perlu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan pendidikan, serta untuk memperluas akses terhadap informasi dan sumber belajar.

Selain strategi implementasi, evaluasi dan monitoring juga merupakan aspek penting dalam desentralisasi pendidikan. Evaluasi dan monitoring secara berkala dapat membantu pemerintah daerah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sistem pendidikan yang ada, serta untuk merumuskan langkah-langkah perbaikan yang tepat. Evaluasi dan monitoring juga dapat memberikan umpan balik yang berharga bagi pemerintah pusat dalam merumuskan kebijakan-kebijakan yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan daerah.

Dalam konteks desentralisasi pendidikan, otonomi daerah memainkan peran yang sangat penting. Otonomi daerah memberikan kebebasan kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengelola urusan pemerintahan, termasuk urusan pendidikan, sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan lokal. Namun, otonomi daerah juga membawa tanggung jawab yang besar, yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu memiliki visi yang jelas, strategi yang matang, dan komitmen yang kuat untuk memanfaatkan otonomi daerah secara optimal dalam meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan.

Sebagai kesimpulan, desentralisasi pendidikan dan otonomi daerah merupakan dua konsep yang saling terkait dan saling mendukung dalam upaya meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan di Indonesia. Desentralisasi pendidikan memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengelola sistem pendidikan sesuai dengan kebutuhan lokal, sementara otonomi daerah memberikan kebebasan kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengelola urusan pemerintahan, termasuk urusan pendidikan, secara mandiri dan bertanggung jawab. Dengan implementasi yang tepat dan dukungan dari semua pihak, desentralisasi pendidikan dan otonomi daerah diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mewujudkan cita-cita

bangsa Indonesia untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, dan berdaya saing tinggi.

C. PERAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PELANTIKAN KERJA

Dalam konteks pembangunan ketenagakerjaan nasional, pelantikan kerja merupakan salah satu pilar penting yang tidak hanya berkaitan dengan efisiensi pasar tenaga kerja, tetapi juga menyentuh aspek keadilan sosial dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Pelantikan kerja merujuk pada serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk menghubungkan pencari kerja dengan penyedia lapangan kerja melalui informasi yang memadai, pelatihan, dan layanan penempatan. Dalam sistem desentralisasi pemerintahan Indonesia, peran strategis dalam pelantikan kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah pusat, melainkan juga melekat pada kewenangan pemerintah daerah. Otonomi daerah memberikan ruang bagi pemerintah daerah untuk mengembangkan kebijakan dan program ketenagakerjaan yang lebih sesuai dengan karakteristik wilayah dan kebutuhan lokal.

Pemerintah daerah memiliki posisi yang unik dalam mengidentifikasi potensi ekonomi daerah, karakteristik angkatan kerja, serta peluang kerja yang tersedia. Dengan pemahaman mendalam terhadap dinamika lokal, pemda diharapkan mampu menyusun strategi pelantikan kerja yang lebih responsif dan kontekstual. Peran ini secara hukum dikuatkan melalui Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menetapkan bahwa urusan tenaga kerja, termasuk penempatan tenaga kerja dan pelatihan, merupakan salah satu urusan pemerintahan yang dapat dikelola oleh daerah sesuai dengan asas desentralisasi. Pemerintah daerah memiliki tanggung jawab untuk menyediakan layanan publik di bidang ketenagakerjaan, termasuk fasilitas layanan informasi pasar kerja, pelatihan kerja, serta mekanisme penempatan dan pelantikan kerja yang efektif.

Dalam implementasinya, peran pemerintah daerah dalam pelantikan kerja mencakup beberapa aspek penting. Pertama, pemda bertanggung jawab dalam menyediakan dan mengelola sistem informasi pasar kerja. Informasi ini mencakup data mengenai ketersediaan lapangan kerja, jenis pekerjaan yang dibutuhkan, kualifikasi tenaga kerja, serta persebaran sektor-sektor unggulan di wilayah tersebut. Dengan adanya sistem informasi yang akurat dan mudah diakses, pencari kerja dapat memperoleh panduan yang tepat dalam menentukan pilihan pekerjaan, sementara pemberi kerja dapat dengan cepat menemukan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Pemerintah daerah

dituntut untuk memperkuat integrasi sistem informasi ketenagakerjaan ini, baik melalui platform digital maupun layanan langsung di Dinas Tenaga Kerja setempat.

Kedua, pelatihan kerja menjadi elemen penting yang tidak dapat dipisahkan dari peran pelantikan. Dalam hal ini, pemerintah daerah diharapkan mampu menyediakan pelatihan kerja yang berbasis kompetensi dan sesuai dengan kebutuhan dunia industri. Pelatihan tersebut biasanya difasilitasi melalui Balai Latihan Kerja (BLK) milik pemerintah daerah atau melalui kerja sama dengan lembaga pelatihan swasta yang terakreditasi. Tujuan utamanya adalah menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya siap kerja, tetapi juga memiliki daya saing yang tinggi di pasar kerja. Pelatihan yang diberikan harus memperhatikan tren industri yang berkembang serta perubahan teknologi yang berdampak terhadap jenis dan struktur pekerjaan. Selain itu, pemda juga perlu mendorong penyelenggaraan sertifikasi kompetensi sebagai alat validasi terhadap keahlian yang dimiliki pencari kerja.

Ketiga, pemerintah daerah memiliki peran sebagai fasilitator dalam penempatan tenaga kerja. Dalam hal ini, pemda perlu membangun jaringan kerja sama dengan sektor swasta, lembaga pendidikan, dan instansi pemerintah lainnya untuk membuka peluang kerja seluas-luasnya. Melalui kegiatan seperti bursa kerja, pameran kerja (job fair), dan forum komunikasi ketenagakerjaan, pemda dapat menjembatani komunikasi antara pencari kerja dan penyedia lapangan kerja. Lebih jauh, pemda juga harus memainkan peran aktif dalam mengawal proses rekrutmen agar sesuai dengan prinsip-prinsip keterbukaan, keadilan, dan transparansi. Peran ini juga mencakup fasilitasi pemagangan bagi lulusan pendidikan dan pelatihan kerja, serta pendampingan bagi wirausahawan pemula yang memilih jalur ketenagakerjaan mandiri.

Meskipun memiliki mandat dan peran strategis, dalam praktiknya pemerintah daerah sering kali menghadapi berbagai tantangan dalam pelaksanaan pelantikan kerja. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan kapasitas kelembagaan, baik dari sisi sumber daya manusia, anggaran, maupun infrastruktur pendukung. Masih banyak daerah yang belum memiliki BLK yang memadai, baik dari sisi sarana-prasarana maupun instruktur pelatihannya. Selain itu, integrasi data ketenagakerjaan antara pusat dan daerah masih belum optimal, menyebabkan kebijakan yang diambil kerap tidak berbasis pada data yang akurat.

Tantangan lainnya adalah kurangnya keterhubungan antara dunia pendidikan dengan dunia kerja. Dalam banyak kasus, kurikulum

pendidikan dan pelatihan yang ada di daerah tidak mencerminkan kebutuhan riil dunia industri. Akibatnya, banyak lulusan pelatihan kerja yang tetap mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan karena adanya kesenjangan kompetensi. Pemerintah daerah perlu mendorong pendekatan demand-driven dalam perencanaan pelatihan, yakni dengan terlebih dahulu mengidentifikasi kebutuhan sektor industri dan dunia usaha yang berkembang di wilayahnya, lalu menyusun pelatihan yang relevan dengan kebutuhan tersebut.

Selanjutnya, tantangan yang juga penting adalah minimnya inovasi dalam penggunaan teknologi informasi untuk mendukung pelantikan kerja. Di era digital seperti saat ini, layanan pelantikan kerja seharusnya tidak lagi bergantung pada sistem konvensional yang lambat dan tidak efisien. Pemda perlu mengadopsi sistem digital yang terintegrasi, di mana pencari kerja dapat mendaftar, mengakses informasi, mengikuti pelatihan, hingga melamar pekerjaan secara daring. Penggunaan teknologi juga memungkinkan pelacakan alumni pelatihan dan evaluasi efektivitas program pelantikan secara real-time.

Oleh karena itu, ke depan, peran pemerintah daerah dalam pelantikan kerja perlu diarahkan pada penguatan tata kelola ketenagakerjaan berbasis data dan kolaborasi. Tata kelola yang baik membutuhkan kebijakan yang berbasis bukti (evidence-based policy), di mana semua intervensi yang dilakukan diukur secara sistematis dan berorientasi pada hasil. Selain itu, kolaborasi antar aktor—baik pemerintah pusat, daerah, sektor swasta, lembaga pendidikan, hingga masyarakat sipil—harus diperkuat melalui kemitraan yang saling menguntungkan. Pemda dapat menjadi mediator yang menyatukan kepentingan-kepentingan tersebut dan menjadikannya sebagai kekuatan kolektif untuk menciptakan ekosistem kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Pemerintah daerah juga perlu mengambil peran dalam menyosialisasikan etika kerja dan nilai-nilai produktivitas kepada pencari kerja. Bukan hanya aspek teknis, tetapi juga sikap kerja, kedisiplinan, kemampuan beradaptasi, dan semangat kewirausahaan. Hal ini penting mengingat tantangan pasar kerja masa kini tidak hanya pada aspek penyerapan tenaga kerja, tetapi juga pada kualitas dan fleksibilitas tenaga kerja yang tersedia.

D. KOLABORASI LINTAS SEKTOR DAN MULTI-AKTOR

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) merupakan landasan fundamental bagi pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial. Dalam

konteks Indonesia yang memiliki struktur birokrasi yang kompleks, kondisi geografis yang luas, serta keberagaman sosial yang tinggi, pengembangan SDM tidak dapat dilakukan oleh satu pihak atau sektor saja. Dibutuhkan pendekatan kolaboratif yang melibatkan banyak aktor dan lintas sektor, baik dari pemerintah, sektor swasta, lembaga pendidikan, organisasi masyarakat sipil, hingga komunitas lokal. Pendekatan ini dikenal dengan istilah kolaborasi lintas sektor dan multi-aktor (multi-stakeholder and cross-sector collaboration).

Kolaborasi lintas sektor dan multi-aktor adalah pendekatan kebijakan dan implementasi program yang menekankan pada kemitraan antar berbagai aktor pembangunan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi program pembangunan SDM. Konsep ini berkembang seiring dengan kesadaran bahwa kompleksitas persoalan pembangunan SDM, seperti rendahnya kualitas pendidikan, ketimpangan akses kesehatan, hingga tingginya angka pengangguran, tidak dapat diselesaikan secara sektoral dan birokratis semata. Setiap aktor memiliki sumber daya, informasi, jaringan, serta keahlian yang spesifik. Ketika seluruh potensi tersebut digerakkan secara sinergis, maka intervensi pembangunan SDM akan menjadi lebih efektif, berkelanjutan, dan berdampak luas. Dalam praktiknya, kolaborasi lintas sektor dan multi-aktor dalam pembangunan SDM dapat dibangun di atas beberapa pilar utama berikut:

1. Pemerintah sebagai Koordinator dan Regulator

Pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, memiliki peran utama sebagai pengarah kebijakan, penyedia anggaran publik, dan penjamin keberlanjutan program. Tugas utama pemerintah dalam kolaborasi ini adalah memastikan adanya kerangka regulasi yang mendukung kerja sama antar aktor, menyediakan infrastruktur kebijakan, serta menciptakan iklim kolaboratif yang inklusif. Pemerintah juga memiliki tanggung jawab dalam merumuskan visi pembangunan SDM jangka panjang, mengintegrasikan agenda pembangunan SDM ke dalam rencana pembangunan nasional/daerah, serta menyediakan sistem monitoring dan evaluasi yang transparan.

Peran strategis pemerintah tidak hanya terbatas pada penyediaan layanan dasar seperti pendidikan dan kesehatan, tetapi juga sebagai pen jembatan antara kepentingan sektor publik dan swasta, termasuk dalam penguatan ekosistem inovasi dan teknologi. Melalui kebijakan fiskal seperti insentif pajak atau dana matching, pemerintah dapat mendorong sektor swasta dan aktor non-pemerintah untuk berkontribusi lebih besar dalam agenda pembangunan SDM.

2. Sektor Swasta sebagai Pendorong Inovasi dan Investasi

Peran sektor swasta dalam pembangunan SDM sangat vital, khususnya dalam memberikan masukan terkait kebutuhan kompetensi dan keterampilan kerja, serta dalam menciptakan ruang pelatihan dan pemagangan. Dunia usaha mengetahui secara langsung tren kebutuhan tenaga kerja, sehingga keterlibatan mereka dapat memastikan bahwa pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan sesuai dengan realitas pasar tenaga kerja. Selain itu, sektor swasta juga mampu menyediakan sumber daya yang besar untuk mendukung program pelatihan, CSR (Corporate Social Responsibility), hingga beasiswa.

Kolaborasi ini bisa diwujudkan dalam bentuk kerja sama antara industri dan lembaga pendidikan (link and match), penyelenggaraan program vokasional berbasis tempat kerja, hingga pembentukan forum CSR daerah yang berfokus pada peningkatan kualitas SDM lokal. Dengan keterlibatan sektor swasta, pembangunan SDM akan semakin adaptif terhadap kebutuhan industri dan memiliki daya saing di pasar global.

3. Lembaga Pendidikan sebagai Inkubator Kompetensi dan Nilai

Lembaga pendidikan, baik formal maupun non-formal, memegang peran kunci dalam mencetak SDM unggul. Dalam skema kolaboratif, lembaga pendidikan tidak hanya sebagai tempat transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai ruang pengembangan karakter, keterampilan sosial, serta kesiapan kerja. Untuk itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk membuka diri terhadap kerja sama dengan sektor lain, khususnya dunia industri dan pemerintah daerah.

Sinergi antara lembaga pendidikan dan pelaku dunia kerja dapat menghasilkan kurikulum adaptif, pelatihan berbasis kompetensi, serta program pemagangan yang berorientasi pada kebutuhan pasar. Kolaborasi ini juga bisa berupa pelatihan guru dan dosen di lingkungan industri, sehingga terjadi pertukaran informasi yang berkelanjutan antara teori dan praktik.

4. Organisasi Masyarakat Sipil dan Komunitas sebagai Penggerak Partisipasi

Dalam banyak kasus, organisasi masyarakat sipil (OMS) dan komunitas lokal sering kali lebih responsif terhadap persoalan SDM di tingkat akar rumput. Peran mereka sangat penting dalam menjangkau kelompok rentan seperti perempuan, penyandang disabilitas, masyarakat adat, dan penduduk miskin. OMS sering kali menjadi jembatan antara

warga dan lembaga formal, serta dapat menjadi pengawas terhadap pelaksanaan program pemerintah.

Dengan pendekatan berbasis komunitas, OMS mampu menciptakan model-model inovatif dalam pembangunan SDM, seperti pelatihan keterampilan berbasis budaya lokal, program literasi digital komunitas, hingga pendidikan alternatif berbasis masyarakat. Dukungan terhadap OMS tidak hanya dalam bentuk dana hibah, tetapi juga penguatan kapasitas organisasi, fasilitasi jaringan kerja, dan dukungan kebijakan afirmatif.

5. Media dan Teknologi sebagai Katalis Percepatan

Di era digital, media dan teknologi memegang peranan penting dalam memperluas jangkauan program pembangunan SDM. Media berfungsi sebagai sarana diseminasi informasi, pendidikan publik, dan advokasi kebijakan, sementara teknologi mempercepat proses digitalisasi layanan seperti pendidikan jarak jauh, pelatihan daring, dan platform ketenagakerjaan digital. Kolaborasi dengan media dan penyedia teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas program, sekaligus menjangkau populasi yang sulit dijangkau oleh pendekatan konvensional.

Dalam kolaborasi ini, penting bagi pemerintah dan pemangku kepentingan lain untuk mendorong keterbukaan data, keamanan informasi, serta kesetaraan akses terhadap teknologi di seluruh daerah. Agar kolaborasi lintas sektor dan multi-aktor berjalan optimal, terdapat sejumlah prinsip dasar yang perlu dijunjung tinggi:

- a. Kesetaraan dan saling percaya: Setiap aktor harus diposisikan sebagai mitra yang setara, dengan menghargai kontribusi masing-masing dan membangun kepercayaan jangka panjang.
- b. Transparansi dan akuntabilitas: Informasi dan pengambilan keputusan dalam kolaborasi harus terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.
- c. Keterpaduan tujuan: Program kolaboratif harus disusun berdasarkan visi bersama dan sasaran yang terukur secara kolektif.
- d. Berbasis data dan bukti: Seluruh intervensi yang dilakukan perlu berbasis pada data yang sahih dan analisis kebutuhan yang mendalam.
- e. Inklusivitas: Melibatkan semua kelompok, termasuk yang selama ini terpinggirkan dalam proses perumusan dan pelaksanaan program pembangunan SDM.

E. MONITORING DAN EVALUASI PEMBANGUNAN SDM

Monitoring dan evaluasi (Monev) merupakan komponen vital dalam keseluruhan siklus pembangunan sumber daya manusia (SDM). Dalam konteks tata kelola pembangunan nasional dan daerah, Monev berfungsi sebagai alat ukur kinerja sekaligus mekanisme korektif terhadap program dan kebijakan yang telah dirancang dan dijalankan. Ketiadaan proses Monev yang baik akan menyebabkan program pembangunan SDM berjalan secara administratif semata, tanpa pemahaman yang mendalam terhadap efektivitas, efisiensi, serta keberlanjutan dari dampaknya.

Secara definisi, monitoring adalah proses pengumpulan, pencatatan, dan analisis data secara sistematis dan berkesinambungan mengenai pelaksanaan suatu program atau kebijakan, untuk memastikan kesesuaian antara pelaksanaan dan perencanaan. Evaluasi, di sisi lain, merupakan penilaian terhadap keseluruhan dampak dan keberhasilan suatu program berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan pendekatan analitis dan berbasis data.

Dalam pembangunan SDM, monitoring bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh proses pelaksanaan program seperti pendidikan, pelatihan kerja, perbaikan gizi, peningkatan akses kesehatan, dan pembinaan sosial telah berlangsung sesuai dengan target jangka pendek. Evaluasi, sebagai pelengkap, berfungsi untuk menilai apakah hasil yang diperoleh benar-benar berkontribusi terhadap pencapaian sasaran jangka menengah dan panjang, seperti peningkatan produktivitas tenaga kerja, pengurangan angka pengangguran, atau peningkatan indeks pembangunan manusia (IPM).

1. Tujuan utama dari monitoring dan evaluasi pembangunan SDM

a. Menjamin Akuntabilitas Program

Monitoring dan evaluasi memastikan bahwa setiap intervensi kebijakan benar-benar berjalan sesuai prinsip akuntabilitas publik. Hal ini penting karena pembangunan SDM umumnya menggunakan sumber daya yang besar dan berdampak langsung pada masyarakat luas.

b. Memberikan Umpan Balik terhadap Kebijakan

Monev menghasilkan data dan informasi yang digunakan untuk menyempurnakan kebijakan. Evaluasi hasil pelatihan kerja, misalnya, dapat menunjukkan perlunya revisi kurikulum agar lebih sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

c. Menilai Efektivitas dan Efisiensi Program

Setiap program pembangunan SDM harus dinilai dari segi pencapaian hasil dan rasio antara biaya yang dikeluarkan dengan manfaat yang dihasilkan. Evaluasi semacam ini memastikan bahwa setiap rupiah yang dibelanjakan memberikan hasil optimal.

d. Mendukung Perencanaan Berbasis Bukti (Evidence-Based Planning)

Data hasil Monev dapat menjadi dasar perencanaan selanjutnya yang lebih tepat sasaran, dengan pendekatan berbasis bukti yang kuat.

e. Mencegah dan Mengoreksi Deviasi

Monitoring yang dilakukan secara berkala dapat mengidentifikasi penyimpangan dalam pelaksanaan program sehingga intervensi korektif dapat segera dilakukan.

Monitoring dan evaluasi pembangunan SDM menggunakan seperangkat indikator yang dirancang untuk mencerminkan dimensi input, proses, output, outcome, hingga impact.

2. Indikator-Indikator Monitoring dan Evaluasi Pembangunan SDM

- a. Indikator Pendidikan, mencakup angka partisipasi kasar dan murni pendidikan dasar hingga tinggi, rata-rata lama sekolah, angka melek huruf, dan angka putus sekolah.
- b. Indikator Kesehatan, mencakup angka harapan hidup, prevalensi penyakit menular dan tidak menular, status gizi anak, angka kematian ibu dan bayi, serta cakupan pelayanan kesehatan dasar.
- c. Indikator Ketenagakerjaan, mencakup tingkat pengangguran terbuka, tingkat partisipasi angkatan kerja, rasio pekerjaan formal dan informal, serta indikator produktivitas tenaga kerja.
- d. Indikator Sosial Ekonomi, mencakup tingkat kemiskinan multidimensi, ketimpangan pendapatan, serta indikator akses terhadap pelayanan dasar seperti air bersih, listrik, dan internet.

Instrumen yang digunakan dalam proses Monev dapat berupa laporan administrasi, survei periodik, audit program, focus group discussion (FGD), wawancara mendalam, serta observasi langsung. Kombinasi pendekatan kuantitatif dan kualitatif memungkinkan penilaian yang lebih utuh terhadap efektivitas pembangunan SDM.

Dalam sistem pemerintahan Indonesia yang desentralistik, pelaksanaan monitoring dan evaluasi pembangunan SDM dibagi secara hirarkis antara pemerintah pusat dan daerah. Pemerintah pusat bertanggung jawab dalam menyusun sistem dan pedoman umum Monev, termasuk penyusunan indikator nasional dan pengembangan sistem informasi seperti e-Monev dan Satu Data Indonesia.

Kementerian PPN/Bappenas memiliki fungsi koordinatif dalam memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), termasuk aspek pembangunan SDM. Di bawahnya, kementerian teknis seperti Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi; Kementerian Kesehatan; dan Kementerian Ketenagakerjaan bertugas melakukan evaluasi sektoral sesuai bidangnya.

Pemerintah daerah, melalui Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) serta dinas-dinas teknis, bertugas melakukan monitoring dan evaluasi terhadap program dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) serta rencana strategis organisasi perangkat daerah (Renstra OPD). Setiap daerah diwajibkan menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) sebagai salah satu instrumen akuntabilitas pembangunan.

Keselarasan antara pusat dan daerah menjadi sangat penting dalam sistem ini, mengingat banyaknya program pembangunan SDM yang lintas sektor dan bersifat lintas wilayah. Koordinasi dan interoperabilitas sistem Monev menjadi tantangan tersendiri yang harus diatasi dengan integrasi kebijakan dan sistem informasi yang adaptif.

Implementasi monitoring dan evaluasi pembangunan SDM di Indonesia menghadapi sejumlah tantangan yang kompleks, baik dari aspek teknis, kelembagaan, maupun politik. Beberapa tantangan tersebut meliputi:

1. Keterbatasan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

Banyak instansi daerah mengalami keterbatasan dalam sumber daya manusia yang memiliki kompetensi teknis dalam pengumpulan, analisis, dan interpretasi data Monev. Hal ini berdampak pada rendahnya kualitas laporan yang dihasilkan.

2. Kesenjangan Data dan Sistem Informasi

Belum semua daerah memiliki sistem informasi manajemen yang mampu mendukung Monev secara menyeluruh dan terintegrasi.

Fragmentasi data antarinstansi membuat proses evaluasi menjadi lambat dan tidak akurat.

3. Kurangnya Pendekatan Berbasis Hasil (Result-Based Monitoring and Evaluation)

Banyak instansi masih terfokus pada pelaporan input dan output administratif, tanpa mengukur outcome dan dampak sesungguhnya. Misalnya, pelaporan jumlah pelatihan kerja yang dilakukan sering kali tidak disertai dengan informasi tentang peningkatan keterampilan atau daya saing tenaga kerja.

4. Minimnya Keterlibatan Publik dan Pemangku Kepentingan Lain

Proses Monev sering kali dilakukan secara tertutup, tanpa melibatkan unsur masyarakat sipil, akademisi, atau sektor swasta. Padahal, partisipasi multipihak dapat memperkuat akuntabilitas dan memperkaya perspektif evaluasi.

5. Inersia Birokrasi dan Hambatan Politik

Dalam beberapa kasus, hasil evaluasi tidak dijadikan dasar pengambilan keputusan karena alasan politik, birokrasi, atau kepentingan jangka pendek. Akibatnya, hasil evaluasi tidak berujung pada perubahan kebijakan yang signifikan.

F. STUDI KASUS: SINERGI PEMERINTAH DAERAH DAN SWASTA

Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tidak dapat dilakukan secara sepihak. Keterlibatan berbagai pemangku kepentingan, termasuk sektor swasta, sangat krusial dalam mempercepat dan memperluas capaian pembangunan SDM di tingkat nasional maupun daerah. Dalam konteks desentralisasi, sinergi antara pemerintah daerah dan sektor swasta menjadi tulang punggung pelaksanaan kebijakan pembangunan SDM yang kontekstual, adaptif, dan berkelanjutan.

Konsep kemitraan ini juga ditekankan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang menyebutkan bahwa pembangunan daerah dilakukan dengan prinsip partisipatif, transparan, dan akuntabel, serta dapat melibatkan pihak ketiga melalui mekanisme kerja sama.

Kolaborasi antara pemerintah daerah dan swasta dalam pembangunan SDM menciptakan nilai tambah karena menggabungkan sumber daya publik dengan efisiensi dan inovasi sektor swasta. Pemerintah daerah memiliki legitimasi dan perangkat regulasi, sementara

swasta memiliki akses terhadap teknologi, kebutuhan pasar, serta fleksibilitas dalam pelaksanaan.

1. Bentuk Kolaborasi Pemerintah Daerah dan Swasta

- a. Penyusunan kurikulum vokasional berbasis industry
- b. Program pemagangan dan pelatihan kerja
- c. Pembangunan infrastruktur pendidikan dan pelatihan
- d. Pemberdayaan kewirausahaan berbasis CSR
- e. Penelitian dan inovasi berbasis potensi local

2. Kolaborasi Pemkab Banyuwangi dan PT Telkom Indonesia dalam Program “Smart Kampung”

Salah satu contoh nyata sinergi yang berhasil dilakukan adalah kolaborasi antara Pemerintah Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur, dengan PT Telkom Indonesia dalam program Smart Kampung. Program ini diluncurkan sebagai strategi digitalisasi layanan publik dan penguatan kapasitas SDM berbasis desa.

a. Latar Belakang dan Tujuan

Kabupaten Banyuwangi menghadapi tantangan keterbatasan akses pendidikan dan informasi di wilayah pedesaan. Pemerintah daerah memerlukan mitra untuk membangun platform teknologi informasi yang mampu menjangkau desa-desa terpencil. PT Telkom Indonesia, melalui skema Corporate Social Responsibility (CSR) dan Business to Government (B2G), tertarik mendukung pengembangan infrastruktur digital tersebut.

Tujuan program ini meliputi:

- a) Meningkatkan literasi digital masyarakat desa
 - b) Menyediakan pelatihan daring keterampilan kerja (e-learning)
 - c) Menyederhanakan akses layanan publik melalui aplikasi digital
 - d) Meningkatkan efisiensi administrasi desa dan data kependudukan
- b. Skema dan Implementasi Kolaborasi

PT Telkom Indonesia menyediakan jaringan internet berbasis fiber optic dan dukungan teknis infrastruktur digital (akses point, server, dan aplikasi). Sementara itu, Pemkab Banyuwangi menyediakan

regulasi, fasilitasi sosial, dan pelatihan penggunaan aplikasi di tingkat perangkat desa dan masyarakat.

Program ini berhasil menjangkau lebih dari 100 desa dan menysasar lebih dari 15.000 penduduk yang terlibat dalam pelatihan literasi digital, pelatihan kewirausahaan online, dan program pemasaran digital UMKM lokal.

Studi yang dilakukan oleh Mahardika (2020) dalam Jurnal Administrasi Publik menyatakan bahwa Smart Kampung bukan hanya meningkatkan efisiensi birokrasi desa, tetapi juga memperkuat kapasitas SDM lokal melalui teknologi yang adaptif. Di sisi lain, Telkom mendapatkan nilai tambah reputasi CSR dan data pasar untuk pengembangan produknya.

3. Studi Kasus: Kemitraan Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Sektor Industri dalam Program “Jabar Quick Response” dan “Link and Match SMK-Industries”

Kemitraan yang menarik juga terjadi di Provinsi Jawa Barat melalui dua program unggulan: Jabar Quick Response dan Link and Match antara SMK dan sektor industri.

a. Program “Link and Match” SMK-Industries

Dalam program ini, Pemerintah Provinsi Jawa Barat menggandeng berbagai perusahaan manufaktur, otomotif, dan digital untuk:

- a) Menyusun kurikulum bersama sekolah vokasi
- b) Menyediakan program magang industri selama 6–12 bulan
- c) Membuka peluang rekrutmen langsung lulusan SMK

Program ini dilandasi oleh Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi SMK dalam Rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing SDM Indonesia, yang menekankan pentingnya pelibatan industri dalam pengembangan pendidikan kejuruan.

Berdasarkan laporan evaluasi Bappeda Jabar tahun 2022, program ini meningkatkan *tingkat penyerapan kerja lulusan SMK dari 52% menjadi 68%* dalam kurun waktu 2 tahun. Kementerian Ketenagakerjaan dalam laporan tahunannya juga menyebut program ini sebagai model replikasi nasional.

b. Jabar Quick Response (JQR)

Sementara itu, JQR adalah inisiatif digital berbasis kolaborasi pemerintah-swasta dalam mendeteksi dan merespon cepat

kebutuhan sosial, termasuk pendidikan, pelatihan kerja, dan bantuan kewirausahaan. Program ini menggandeng perusahaan telekomunikasi dan startup digital lokal dalam penyediaan platform dan pelaporan data.

Menurut survei UNDP (2020) tentang public-private partnerships in local governance, JQR dianggap sebagai bentuk inovasi pelayanan berbasis kolaborasi digital yang patut dikembangkan lebih lanjut.

c. Faktor Penentu Keberhasilan Sinergi

Dari dua studi kasus di atas, terdapat beberapa faktor yang menjadi kunci keberhasilan sinergi daerah dan swasta:

- a) Adanya Visi Kepemimpinan yang Inovatif, Kepala daerah di Banyuwangi dan Jawa Barat menunjukkan keberanian dan inovasi dalam membuka ruang kolaborasi lintas sektor.
- b) Regulasi dan Insentif yang Mendukung, Pemerintah daerah perlu menyediakan regulasi dan insentif, seperti kemudahan akses, penyederhanaan perizinan, serta pengakuan formal atas partisipasi sektor swasta.
- c) Kelembagaan dan Koordinasi yang Kuat, Diperlukan unit kerja atau forum kemitraan khusus yang menangani kerjasama daerah-swasta agar program tidak berjalan sektoral dan lepas dari RPJMD.
- d) Sistem Monitoring dan Evaluasi yang Transparan, Harus ada sistem evaluasi berbasis hasil (result-based M&E), seperti yang dikembangkan oleh Kusek dan Rist (2004), agar kemitraan menghasilkan dampak nyata dan terukur.
- e) Partisipasi Masyarakat, Masyarakat harus dilibatkan sejak tahap perencanaan hingga evaluasi agar sinergi ini menjawab kebutuhan riil warga dan tidak semata bersifat simbolis.

d. Landasan Hukum dan Kebijakan

Beberapa regulasi yang mendukung sinergi ini antara lain:

- a) UU No. 23 Tahun 2014* tentang Pemerintahan Daerah
- b) UU No. 13 Tahun 2003* tentang Ketenagakerjaan (berserta perubahan)
- c) Perpres No. 68 Tahun 2022* tentang Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

- d) Permendagri No. 86 Tahun 2017* tentang Tata Cara Perencanaan dan Evaluasi Pembangunan Daerah
- e) Inpres No. 9 Tahun 2016* tentang Revitalisasi SMK

Sinergi antara pemerintah daerah dan sektor swasta bukan hanya memperkuat implementasi pembangunan SDM, tetapi juga menciptakan ruang inovasi baru yang mempertemukan kebutuhan publik dan mekanisme pasar. Studi kasus dari Banyuwangi dan Jawa Barat menunjukkan bahwa kolaborasi semacam ini mampu meningkatkan kapasitas SDM lokal, menurunkan pengangguran, dan menciptakan iklim usaha yang sehat. Ke depan, sinergi ini harus difasilitasi oleh regulasi yang lebih progresif dan sistem koordinasi yang terpadu di tingkat daerah.

BAB 9

TEKNOLOGI DAN INOVASI UNTUK SDM BERKUALITAS

A. PERAN TEKNOLOGI DALAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Teknologi telah mengubah dunia pendidikan dan pelatihan secara fundamental, bukan hanya sebagai pelengkap, melainkan inti dari cara kita belajar dan mengembangkan diri. Transformasi ini melampaui sekadar digitalisasi materi, meliputi perubahan metode pengajaran, peningkatan aksesibilitas, interaktivitas, dan personalisasi pengalaman belajar. Peran krusial ini semakin terasa seiring dengan tantangan global dan kebutuhan adaptasi cepat terhadap dinamika pasar kerja.

Kontribusi utama teknologi adalah kemampuannya memperluas dan pemeratakan akses terhadap sumber belajar. Hambatan geografis, sosial ekonomi, dan waktu kini dapat teratasi berkat koneksi internet dan platform digital.

Platform E-learning Global seperti Coursera, edX, Udemy, dan Khan Academy kini memungkinkan siapa saja untuk mengikuti ribuan kursus daring dari universitas dan ahli ternama dunia. Ini mendemokratisasi pendidikan, memberi kesempatan setara bagi individu dari berbagai latar belakang, misalnya pelajar di pedesaan Indonesia yang kini bisa belajar Data Science dari universitas di AS. Akses ini mencakup pendidikan formal maupun keterampilan profesional.

Sumber Belajar Terbuka (OER) turut berperan penting, menyediakan materi berkualitas tinggi secara gratis. Buku teks digital, modul, video, dan latihan dapat diakses tanpa biaya, membantu individu dan institusi di negara berkembang dengan anggaran terbatas. OER mempercepat penyebaran pengetahuan dan mempromosikan kolaborasi global.

Pendidikan Jarak Jauh dan Blended Learning juga berkembang pesat berkat teknologi. Video konferensi, forum daring, dan sistem manajemen pembelajaran (LMS) seperti Moodle atau Canvas memungkinkan perkuliahan interaktif secara virtual. Konsep blended

learning, yang menggabungkan tatap muka dengan daring, populer karena memberikan fleksibilitas jadwal, sangat bermanfaat bagi mereka yang bekerja atau memiliki komitmen lain.

Teknologi mengubah pembelajaran pasif menjadi pengalaman yang lebih interaktif, menarik, dan imersif, krusial untuk mempertahankan perhatian dan pemahaman.

Multimedia dan Visualisasi Konsep melalui video interaktif, animasi 3D, infografis, dan simulasi, membuat penyampaian informasi lebih efektif. Konsep abstrak fisika atau biologi dapat divisualisasikan, sementara tutorial video menunjukkan demonstrasi langkah demi langkah, menjembatani teori dan praktik.

Gamifikasi dan Pembelajaran Berbasis Permainan terbukti efektif meningkatkan motivasi dan keterlibatan. Poin, badge, leaderboard, dan tantangan mirip permainan mendorong partisipasi aktif, seperti pada aplikasi belajar bahasa Duolingo. Pembelajaran berbasis permainan menawarkan pengalaman imersif, mensimulasikan situasi dunia nyata untuk pengambilan keputusan bebas risiko.

Realitas Virtual (VR) dan Realitas Tertambah (AR) membuka dimensi baru dalam pelatihan praktis. Simulator VR memungkinkan mahasiswa kedokteran berlatih prosedur bedah tanpa risiko, atau insinyur menggunakan AR untuk memvisualisasikan model 3D. Teknologi imersif ini tidak hanya meningkatkan keterampilan praktis tetapi juga membangun kepercayaan diri sebelum terjun ke dunia nyata.

Mengakomodasi gaya dan kecepatan belajar yang berbeda adalah tantangan pendidikan tradisional; teknologi menawarkannya melalui personalisasi dan pembelajaran adaptif.

Algoritma Pembelajaran Adaptif pada platform modern secara otomatis menyesuaikan materi, tingkat kesulitan, dan kecepatan belajar berdasarkan kekuatan dan kelemahan individu. Sistem ini menyajikan materi yang relevan dan latihan menantang sesuai level, memastikan setiap peserta didik belajar paling efektif, seperti terlihat pada platform Knewton atau DreamBox Learning.

Jalur Belajar Individual juga dimungkinkan, di mana peserta didik dapat memilih topik dan urutan pembelajaran sesuai minat dan tujuan karir, berbeda dari kurikulum standar. Ini memberikan efisiensi dan relevansi tinggi, misalnya dalam pelatihan korporat spesifik.

Analitik Pembelajaran dari data interaksi peserta didik memberikan wawasan berharga bagi pengajar dan pengembang

kurikulum. Data ini mengidentifikasi pola belajar, area sulit, tingkat keterlibatan, bahkan memprediksi kegagalan. Ini memungkinkan intervensi tepat waktu, penyesuaian strategi, dan penyempurnaan materi.

Meskipun transformatif, teknologi dalam pendidikan juga memiliki tantangan. Kesenjangan digital (akses internet dan perangkat yang tidak merata) masih menjadi masalah. Kualitas konten digital bervariasi, memerlukan mekanisme jaminan kualitas. Selain itu, pelatihan pengajar untuk mengintegrasikan teknologi secara efektif sangat penting, karena teknologi hanyalah alat yang efektivitasnya bergantung pada penggunaan pedagogisnya.

Masa depan teknologi dalam pendidikan sangat cerah. Dengan kemajuan Kecerdasan Buatan (AI), Pembelajaran Mesin (ML), dan Blockchain, kita akan menyaksikan sistem pembelajaran yang lebih cerdas, adaptif, dan aman. AI dapat menyediakan tutor virtual personal dan analisis data mendalam, sementara Blockchain dapat memverifikasi kredensial. Integrasi teknologi akan terus berlanjut, dengan fokus pada pengalaman belajar yang lebih efektif, efisien, dan relevan untuk memenuhi kebutuhan individu dan tuntutan pasar global yang terus berubah.

B. PEMANFAATAN AI DAN BIG DATA DALAM PENGEMBANGAN SDM

Di era digital yang dinamis ini, Artificial Intelligence (AI) dan Big Data telah menjadi kekuatan utama yang mentransformasi fundamental cara organisasi mengelola dan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM). Perubahan ini bukan sekadar otomatisasi, melainkan tentang kemampuan baru untuk menggali wawasan mendalam dari data, memprediksi tren, dan mempersonalisasi pengalaman karyawan. Dengan mengadopsi AI dan Big Data, departemen SDM dapat beralih dari peran reaktif ke strategis dan proaktif, meningkatkan efisiensi, inovasi, dan kepuasan karyawan.

Inti revolusi AI dan Big Data di SDM terletak pada kemampuannya menganalisis data besar dan beragam untuk mengungkap pola, korelasi, dan tren yang sebelumnya tak terlihat. Data ini berasal dari berbagai sumber seperti HRIS, ATS, platform pembelajaran, survei karyawan, dan data kinerja.

Dalam rekrutmen, AI dan Big Data membantu perusahaan mengidentifikasi kandidat terbaik yang sesuai dengan posisi dan budaya organisasi. Algoritma AI menganalisis ribuan resume, profil online, dan data kinerja masa lalu untuk menemukan korelasi antara karakteristik

kandidat dan keberhasilan. Contohnya, LinkedIn menggunakan AI untuk mencocokkan profil pengguna dengan persyaratan pekerjaan, bukan hanya berdasarkan kata kunci tetapi juga riwayat, keterampilan, dan koneksi profesional. Ini mempercepat rekrutmen, meningkatkan kualitas hire, dan mengurangi turnover. Data wawancara dan tes psikometrik juga dapat dianalisis AI untuk memprediksi potensi keberhasilan kandidat.

AI dan Big Data juga krusial dalam memahami dan memprediksi kinerja karyawan serta potensi turnover. Dengan menganalisis data kinerja historis (misalnya penjualan, feedback, proyek), absensi, dan engagement, AI dapat mengidentifikasi karyawan berkinerja tinggi, yang berisiko keluar, atau membutuhkan intervensi. Misalnya, data mungkin menunjukkan karyawan yang tidak mengambil cuti memiliki risiko burnout lebih tinggi. Dengan wawasan ini, SDM dapat proaktif menawarkan program kesejahteraan untuk mempertahankan talenta kunci, seperti yang dilakukan Netflix dengan analisis data karyawannya.

Analisis berbasis AI dan Big Data memastikan keputusan SDM didasarkan pada bukti data yang kuat, bukan intuisi. Ini mencakup kompensasi, pengembangan karir, perencanaan suksesi, dan desain organisasi. Data tentang perbandingan gaji, efektivitas benefit, atau dampak pelatihan pada kinerja dapat dianalisis untuk mengoptimalkan strategi SDM dan memastikan ROI maksimal. AI dan Big Data telah mentransformasi pelatihan dan pengembangan karyawan, menggantikan pendekatan seragam dengan model yang sangat personal dan efisien.

AI unggul dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan secara presisi. Dengan menganalisis evaluasi kinerja, feedback 360 derajat, skills gap proyek, dan interaksi sistem internal, AI secara otomatis merekomendasikan program pelatihan paling relevan untuk setiap individu atau tim. Contohnya, jika data menunjukkan penurunan keterampilan presentasi, sistem AI dapat langsung merekomendasikan modul komunikasi spesifik.

Setelah kebutuhan teridentifikasi, AI membantu menciptakan jalur pembelajaran yang dipersonalisasi. Sistem AI dapat menyarankan kursus daring, webinar, e-book, atau mentor internal yang sesuai dengan gaya, kecepatan, dan preferensi individu. IBM menggunakan Watson untuk menganalisis data karyawan, mempertimbangkan aspirasi karir dan tren industri, demi merekomendasikan pelatihan yang dipersonalisasi. Ini memastikan karyawan mengembangkan keterampilan yang mendorong kemajuan karir dan berkontribusi pada tujuan perusahaan, meningkatkan engagement dan mengisi skills gap.

AI juga memfasilitasi pelatihan adaptif, menyesuaikan konten real-time berdasarkan kemajuan peserta. Jika sulit, sistem menyediakan materi tambahan; jika cepat menguasai, tantangan lebih kompleks. Konsep *microlearning* (materi singkat, seperti video 5 menit) didukung AI untuk menyajikan konten relevan tepat waktu, cocok untuk profesional sibuk.

Dengan Big Data, perusahaan dapat mengukur efektivitas pelatihan dengan lebih akurat. Membandingkan kinerja sebelum dan sesudah pelatihan, serta menganalisis korelasi dengan produktivitas, SDM dapat membuktikan ROI investasi pelatihan dan menyempurnakan kurikulum di masa depan. Salah satu keunggulan terbesar AI dan Big Data adalah kemampuannya memprediksi tren dan kebutuhan masa depan, vital untuk perencanaan SDM strategis.

Dengan menganalisis data pasar kerja global, laporan industri, dan tren teknologi, Big Data dapat mengidentifikasi keterampilan krusial di masa depan. Misalnya, AI memproses jutaan lowongan kerja untuk melihat pergeseran permintaan keterampilan (misalnya, *insinyur machine learning*). Wawasan ini memungkinkan organisasi proaktif merencanakan pelatihan, mempersiapkan karyawan, dan membangun talent pipeline yang kuat. Ini meningkatkan daya saing perusahaan dan memberdayakan karyawan menghadapi perubahan.

AI dan Big Data mendukung perencanaan tenaga kerja strategis dengan memproyeksikan kebutuhan SDM masa depan berdasarkan strategi bisnis, pertumbuhan, dan turnover yang diantisipasi. Sistem AI menganalisis skenario (misalnya, ekspansi atau otomatisasi) dan memodelkan dampaknya pada staffing dan keterampilan. Ini memungkinkan perusahaan untuk:

1. Mengidentifikasi Kesenjangan Talenta
2. Merencanakan Rekrutmen Proaktif
3. Mengembangkan Upskilling/Reskilling
4. Mengoptimalkan Alokasi Sumber Daya

Dengan demikian, AI dan Big Data memungkinkan perusahaan merespons perubahan pasar dengan lincah dan memastikan memiliki talenta yang tepat, di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat.

Meski potensinya besar, implementasi AI dan Big Data di SDM menghadapi tantangan. Privasi data dan etika adalah kekhawatiran utama; data karyawan harus dikumpulkan, disimpan, dan dianalisis secara etis dan transparan sesuai regulasi (misalnya, GDPR). Risiko bias

algoritmik juga ada, di mana AI bisa memperkuat bias dari data historis, terutama dalam rekrutmen atau promosi. Penting untuk memantau dan mengaudit algoritma demi keadilan. Selain itu, integrasi sistem lama, keterampilan analitik SDM, dan perubahan budaya organisasi untuk menerima pendekatan berbasis data juga menjadi hambatan signifikan.

Namun, masa depan AI dan Big Data di SDM sangat menjanjikan. Dengan kemajuan teknologi, kita akan melihat AI yang lebih cerdas dan kontekstual, mampu memahami nuansa emosi untuk meningkatkan engagement karyawan. Analitik prediktif akan semakin canggih, memungkinkan antisipasi masalah SDM jauh sebelum terjadi. Sistem talent marketplace berbasis AI akan menghubungkan karyawan dengan proyek dan peluang pengembangan yang relevan. Pada akhirnya, AI dan Big Data akan memberdayakan departemen SDM menjadi mitra strategis sejati, tidak hanya mengelola orang, tetapi mengoptimalkan potensi manusia dan mendorong inovasi organisasi. Ini bukan menggantikan manusia, melainkan mengaugmentasi kemampuan SDM untuk membuat keputusan yang lebih cerdas dan fokus pada pengembangan talenta.

C. TRANSFORMASI DIGITAL DI DUNIA KERJA

Transformasi digital telah menjadi kekuatan fundamental yang secara drastis mengubah lanskap pekerjaan global. Teknologi kini bukan lagi sekadar alat pendukung, melainkan inti dari setiap aspek operasional bisnis, mendefinisikan ulang produktivitas, kolaborasi, fleksibilitas, dan budaya kerja. Organisasi, dari startup hingga perusahaan multinasional, harus beradaptasi dengan perubahan ini agar tetap kompetitif.

1. Mempercepat Kolaborasi dan Konektivitas Lintas Batas

Salah satu pilar utama transformasi digital adalah kemampuannya menghapus hambatan geografis, memungkinkan kolaborasi tim yang efisien dan konektivitas tanpa henti. Ini merevolusi cara kerja bagi tim yang tersebar atau menganut model kerja jarak jauh.

a. Alat Kolaborasi Digital

Alat kolaborasi digital seperti Slack, Microsoft Teams, Google Workspace, dan Zoom kini menjadi jantung operasi harian banyak perusahaan. Mereka menawarkan pesan instan, video conference, berbagi dokumen, dan manajemen proyek dalam satu ekosistem.

b. Komunikasi Instan & Terstrukturu

Fitur pesan instan memungkinkan komunikasi cepat, mengurangi ketergantungan pada email, dan saluran khusus membantu mengorganisir percakapan proyek.

c. Rapat Virtual Efektif

Video conference berkualitas tinggi memungkinkan rapat virtual seolah tatap muka, penting untuk diskusi kompleks, presentasi, dan brainstorming real-time, dengan fitur berbagi layar dan papan tulis virtual.

d. Kolaborasi Dokumen Real-time

Integrasi dengan cloud storage (misalnya OneDrive, Google Drive) memungkinkan berbagi dokumen mudah dan kolaborasi real-time (misalnya Google Docs), mempercepat peninjauan dan penyelesaian proyek.

2. Mendorong Model Kerja Jarak Jauh (Remote Work)

Pandemi COVID-19 secara signifikan mempercepat adopsi kerja jarak jauh, menjadikan alat kolaborasi krusial untuk keberlangsungan bisnis. Perusahaan menyadari produktivitas dan engagement karyawan tetap terjaga, bahkan meningkat.

a. Keberlangsungan Operasional

Alat ini memastikan bisnis berjalan lancar meski karyawan tak di kantor fisik.

b. Peningkatan Fleksibilitas & Keseimbangan

Kerja jarak jauh menawarkan fleksibilitas yang lebih besar, menghemat waktu perjalanan, dan meningkatkan kepuasan serta keseimbangan hidup-kerja.

c. Akses Talenta Global

Hilangnya batasan geografis membuka peluang merekrut talenta terbaik dari seluruh dunia, mendorong inovasi dan daya saing.

3. Otomatisasi Proses Bisnis dan Peningkatan Efisiensi

Transformasi digital juga membawa otomatisasi proses bisnis yang signifikan, meningkatkan efisiensi operasional dan membebaskan karyawan dari tugas-tugas repetitif.

a. Robotic Process Automation (RPA)

RPA adalah teknologi kunci yang mengotomatisasi tugas rutin berbasis aturan menggunakan "robot" perangkat lunak untuk meniru interaksi manusia dengan sistem digital (misalnya, entri data, pemrosesan transaksi, laporan). Tugas manual dan repetitif kini diotomatisasi, memungkinkan karyawan fokus pada aktivitas strategis dan kreatif. Robot RPA beroperasi 24/7 dengan akurasi tinggi, mempercepat proses dan mengurangi kesalahan manusia (misalnya di sektor keuangan untuk transaksi besar). Otomatisasi mengurangi biaya operasional, mengalokasikan SDM ke fungsi kompleks, dan meningkatkan throughput.

b. Integrasi Sistem dan Otomatisasi Alur Kerja

Di luar RPA, transformasi digital mendorong integrasi sistem yang lebih baik (misalnya CRM dengan ERP) dan otomatisasi alur kerja yang kompleks. Perangkat lunak alur kerja mengotomatisasi serangkaian tugas terkait (misalnya persetujuan dokumen), mengurangi bottleneck. Integrasi sistem memastikan data mengalir lancar antar departemen, mengurangi duplikasi dan menciptakan single source of truth untuk pengambilan keputusan.

4. Menciptakan Lingkungan Kerja Fleksibel dan Responsif

Transformasi digital membentuk lingkungan kerja yang adaptif, fleksibel, dan responsif terhadap kebutuhan karyawan serta dinamika pasar. Ciri khas dunia kerja digital adalah kemampuan karyawan untuk mengakses informasi dan alat dari perangkat apa pun, kapan pun, dan di mana pun. Ini berkat Aplikasi dan data tersimpan di cloud, memungkinkan akses dari mana saja dengan koneksi internet. Adopsi smartphone dan tablet memungkinkan mobile workforce, dengan banyak aplikasi bisnis memiliki versi mobile lengkap, meningkatkan produktivitas saat bepergian. Fleksibilitas digital berdampak langsung pada kepuasan kerja dan kemampuan perusahaan menarik serta mempertahankan talenta terbaik. Karyawan modern menghargai remote work, jam kerja fleksibel, dan opsi lokasi kerja, menarik talenta yang mencari keseimbangan hidup-kerja yang lebih baik. Akses informasi dan alat relevan memberdayakan karyawan membuat keputusan mandiri, menggeser manajer menjadi fasilitator. Lingkungan kerja yang fleksibel mendorong inovasi, eksperimen, berbagi ide, dan adaptasi cepat terhadap perubahan pasar.

5. Tantangan dan Arah Masa Depan Transformasi Digital

Meski manfaatnya besar, transformasi digital menghadapi tantangan. Keamanan siber adalah perhatian utama karena peningkatan paparan online. Kesenjangan keterampilan digital memerlukan pelatihan berkelanjutan. Manajemen perubahan budaya juga krusial, karena transformasi digital menuntut perubahan pola pikir dan kebiasaan kerja.

Masa depan transformasi digital di dunia kerja menjanjikan. AI akan semakin mengotomatisasi tugas kognitif, bukan hanya repetitif. Big Data dan analitik prediktif akan memberikan wawasan lebih mendalam untuk keputusan SDM dan strategi bisnis. Metaverse dan virtual/augmented reality berpotensi menciptakan pengalaman kolaborasi dan pelatihan imersif. Internet of Things (IoT) akan mengintegrasikan perangkat fisik untuk optimasi real-time. Pada akhirnya, transformasi digital adalah evolusi berkelanjutan yang membentuk dunia kerja menjadi lebih cerdas, efisien, fleksibel, dan berpusat pada manusia. Perusahaan yang sukses menavigasi perubahan ini akan menjadi pemimpin di era ekonomi digital.

D. INOVASI SOSIAL DALAM PEMBERDAYAAN SDM

Inovasi sosial adalah kunci pemberdayaan sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam menciptakan peluang vital bagi kelompok yang sering terpinggirkan. Konsep ini melibatkan solusi kreatif dan efektif untuk masalah sosial, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. Dalam konteks SDM, inovasi sosial berperan krusial dalam mengatasi ketidaksetaraan akses pendidikan, pelatihan, dan kesempatan kerja yang adil, sekaligus membangun lingkungan kerja yang lebih inklusif dan beragam. Ini bukan sekadar tentang efisiensi, tetapi tentang menciptakan nilai sosial dan ekonomi yang berkelanjutan dengan memaksimalkan potensi setiap individu.

1. Memahami Inovasi Sosial dalam Konteks SDM

Inovasi sosial berbeda dari inovasi teknologi karena fokus utamanya pada perubahan sistemik dan perilaku sosial demi dampak positif masyarakat, seringkali melalui kolaborasi lintas sektor. Dalam SDM, inovasi sosial terwujud dalam:

a. Program Inklusi dan Diversitas

Merancang inisiatif untuk menjangkau kelompok minoritas, penyandang disabilitas, atau komunitas kurang terlayani agar memiliki akses setara ke pengembangan profesional.

b. Model Pembelajaran Adaptif

Mengembangkan metode pelatihan yang mempertimbangkan latar belakang, kebutuhan, dan gaya belajar yang beragam, seringkali dengan bantuan teknologi untuk aksesibilitas.

c. Penciptaan Jaringan Dukungan Sosial

Membangun komunitas dan platform untuk mentorship, networking, dan dukungan psikososial bagi individu rentan.

d. Kebijakan Rekrutmen dan Retensi yang Adil

Mengembangkan praktik SDM bebas bias yang mempromosikan mobilitas sosial dan ekonomi.

Tujuan akhirnya adalah membongkar hambatan struktural dan sistemik agar setiap individu mencapai potensi penuh, menciptakan angkatan kerja yang lebih inklusif, produktif, dan representatif.

2. Studi Kasus: "TechWomen" sebagai Teladan Inovasi Sosial

Salah satu contoh paling menonjol dari inovasi sosial dalam pemberdayaan SDM adalah Program "TechWomen", yang diinisiasi oleh Departemen Luar Negeri Amerika Serikat. Program ini dirancang khusus untuk memberdayakan perempuan di bidang STEM dari negara-negara berkembang, berfokus pada transfer pengetahuan, pengembangan keterampilan, dan pembangunan jaringan untuk meningkatkan partisipasi perempuan di sektor teknologi global.

Dimulai pada 2011, TechWomen telah menjadi katalis bagi ribuan perempuan berprestasi dari negara-negara seperti Afghanistan, Kenya, dan Lebanon. Peserta terpilih mengikuti program magang intensif di perusahaan teknologi terkemuka di Silicon Valley (misalnya Google, Meta, Cisco). Selama magang, mereka terpapar teknologi dan praktik terbaik terbaru, serta memahami budaya kerja yang dinamis dan kompetitif.

a. Pelatihan Teknis Mendalam

Peserta terlibat dalam proyek nyata, belajar keterampilan pemrograman, pengembangan produk, dan analisis data dari para ahli.

b. Bimbingan (Mentorship) Profesional

Setiap peserta dipasangkan dengan mentor dari perusahaan host untuk bimbingan teknis, karir, dan dukungan personal yang sering berlanjut jangka panjang.

c. Akses ke Jaringan Profesional

Program ini memfasilitasi networking events dan pertemuan dengan pemimpin industri, investor, serta sesama profesional, membangun jaringan berharga untuk kolaborasi dan peluang masa depan.

d. Pengembangan Proyek Dampak Komunitas

Peserta merancang solusi berbasis teknologi untuk masalah di negara asal mereka, mendorong penerapan pembelajaran untuk kontribusi nyata.

Kisah Wanjiru dari Kenya menggambarkan dampak nyata program ini. Sebagai insinyur perangkat lunak muda, Wanjiru magang di sebuah perusahaan di San Francisco melalui TechWomen. Ia memperdalam pengetahuan pengembangan perangkat lunak dan manajemen proyek, serta menyerap etos inovasi dan kewirausahaan Silicon Valley.

Setelah kembali ke Kenya, Wanjiru mendirikan startup teknologi yang mengembangkan aplikasi mobile untuk petani lokal. Aplikasi ini menyediakan informasi harga komoditas terkini, ramalan cuaca akurat, dan tips pertanian, bahkan platform penghubung petani dengan pembeli. Keberhasilan startup ini memberdayakan Wanjiru secara ekonomi dan memberikan manfaat langsung kepada ribuan petani, meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan mereka. Kisah Wanjiru menunjukkan bagaimana investasi pada individu melalui inovasi sosial memicu perubahan positif berskala luas.

3. Dampak Jangka Panjang Inovasi Sosial dalam SDM

Program seperti TechWomen tidak hanya memberikan keterampilan teknis, tetapi juga memiliki dampak jangka panjang yang lebih luas dalam pemberdayaan SDM:

a. Membangun Kepercayaan Diri dan Jaringan Kuat

Pengalaman di lingkungan berteknologi tinggi dan interaksi dengan pemimpin industri secara signifikan meningkatkan kepercayaan diri peserta, menyadari potensi mereka bersaing global. Program ini juga mendorong pembentukan jaringan sosial kuat di antara peserta, mentor, dan profesional, menjadi sistem dukungan tak ternilai untuk berbagi pengalaman dan mengatasi tantangan karir.

b. Meningkatkan Kesadaran Keberagaman Gender dalam Teknologi

Inisiatif seperti TechWomen secara efektif menciptakan kesadaran global tentang pentingnya keberagaman gender dalam teknologi. Dengan memberdayakan perempuan, program ini menyoroti skills gap dan representasi yang tidak proporsional di STEM, mendorong perusahaan dan pembuat kebijakan untuk lebih inklusif dalam praktik SDM mereka.

c. Kontribusi pada Pertumbuhan Ekonomi dan Inovasi Komunitas/Global

Pemberdayaan individu melalui inovasi sosial tidak berhenti di level personal. Individu yang diberdayakan sering menjadi agen perubahan di komunitas mereka, menciptakan lapangan kerja, meluncurkan bisnis baru, dan mendorong adopsi teknologi. Ini secara langsung berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi lokal dan inovasi, menunjukkan efek berganda dari investasi SDM melalui inovasi sosial.

4. Pemberdayaan SDM sebagai Ekosistem Inklusif

Inovasi sosial, seperti yang dicontohkan TechWomen, menunjukkan bahwa pendekatan berbasis pemberdayaan menciptakan dampak signifikan dalam pengembangan SDM. Dengan memberikan akses dan kesempatan setara bagi perempuan dan kelompok terpinggirkan lainnya untuk memperoleh keterampilan, pengalaman, dan jaringan, kita dapat membangun masyarakat yang lebih adil, inovatif, dan berdaya.

Pemberdayaan SDM bukan hanya tentang pelatihan teknis, melainkan tentang menciptakan ekosistem yang mendukung keberagaman, inklusi, dan kesempatan setara bagi semua individu. Ini memerlukan investasi dalam:

- a. Pendidikan yang merata dan berkualitas.
- b. Akses ke teknologi dan infrastruktur digital.
- c. Program mentorship dan networking yang kuat.
- d. Kebijakan yang mendorong inklusi di tempat kerja.
- e. Membangun budaya organisasi yang menghargai perbedaan.

Melalui inisiatif inovasi sosial yang berkelanjutan, kita dapat mewujudkan potensi penuh setiap manusia, membangun angkatan kerja

yang tangguh, dan menciptakan masa depan yang lebih cerah dan inklusif bagi semua.

E. TANTANGAN ETIS DAN KEAMANAN DIGITAL

Di tengah gelombang inovasi dan manfaat luar biasa dari teknologi seperti AI, big data, dan transformasi digital, kita juga harus menghadapi sisi gelapnya: tantangan etis dan keamanan digital yang serius. Kemampuan teknologi untuk memproses informasi besar, mengotomatisasi keputusan, dan menghubungkan segala aspek kehidupan kita juga membawa risiko bias, pelanggaran privasi, dan ancaman siber yang kian canggih. Mengabaikan hal ini bisa merusak reputasi, menyebabkan kerugian finansial, dan mengikis kepercayaan publik. Oleh karena itu, memahami dan mengatasi tantangan ini adalah keharusan mutlak bagi setiap organisasi dan individu di era digital.

1. Tantangan Etis dalam Penggunaan Teknologi: Menghindari Bias dan Memastikan Keadilan

Penggunaan teknologi, terutama kecerdasan buatan (AI), dalam pengambilan keputusan bagaikan pedang bermata dua. Meskipun AI menawarkan efisiensi dan objektivitas, implementasi yang tidak hati-hati bisa memperpetuasi atau bahkan memperkuat bias sosial yang sudah ada.

a. Bias Algoritma: Cerminan Data yang Tak Sempurna

Bias algoritma terjadi saat sistem AI menghasilkan hasil yang sistematis dan tidak adil, seringkali diskriminatif. Sumber utamanya adalah data pelatihan (training data) yang tidak representatif, mengandung bias historis, atau hanya mencerminkan demografi tertentu. AI akan mempelajari dan mereplikasi bias tersebut.

- a) Contoh dalam Rekrutmen Karyawan: AI rekrutmen yang dilatih dengan data historis mungkin bias gender, secara tidak sengaja mendiskriminasi kandidat perempuan jika data sebelumnya didominasi laki-laki. Amazon pernah menghentikan alat rekrutmen AI-nya karena bias ini (Dastin, 2018).
- b) Dampak pada Kredit dan Keadilan Sosial: Bias AI juga terlihat dalam penilaian kredit (menolak pinjaman untuk kelompok tertentu) dan sistem peradilan (memprediksi risiko residivisme dengan bias ras), memperburuk ketidaksetaraan.

b. Pentingnya Data yang Adil, Representatif, dan Transparansi

Untuk mengatasi bias algoritma, organisasi harus memastikan penggunaan data yang adil dan representatif dalam pengembangan AI:

- a) **Audit dan Kurasi Data:** Melakukan audit menyeluruh untuk mengidentifikasi dan membersihkan bias dalam data pelatihan, mungkin dengan mengumpulkan data tambahan dari kelompok kurang terwakili.
- b) **Pengembangan Algoritma Beretika:** Menerapkan metodologi AI yang mempertimbangkan keadilan dan transparansi sejak awal, termasuk teknik fairness-aware AI.
- c) **Transparansi (Explainable AI - XAI):** Membangun sistem AI yang keputusannya dapat dijelaskan agar manusia memahami mengapa suatu keputusan penting dibuat, membantu mengidentifikasi bias dan meningkatkan akuntabilitas.
- d) **Diversitas Tim Pengembang AI:** Memastikan tim pengembang AI memiliki latar belakang, gender, dan etnis yang beragam untuk mengidentifikasi potensi bias lebih dini dan mempertimbangkan perspektif yang lebih luas.
- e) **Pengawasan Manusia:** Keputusan krusial tidak boleh sepenuhnya diserahkan pada AI tanpa tinjauan dan intervensi manusia.

2. Keamanan Data: Fondasi Kepercayaan di Era Digital

Dengan volume data pribadi dan sensitif yang terus meningkat, keamanan data menjadi isu non-negosiasi. Pelanggaran data adalah ancaman nyata yang bisa menyebabkan kerugian finansial besar, kerusakan reputasi tak terpulihkan, dan hilangnya kepercayaan pelanggan serta karyawan.

a. Ancaman Pelanggaran Data dan Dampaknya

Pelanggaran data terjadi saat informasi sensitif diakses, digunakan, diungkapkan, atau dicuri tanpa izin. Ancaman berasal dari:

- a) **Serangan Siber:** Peretas menggunakan phishing, malware, ransomware, atau brute force untuk menyusup sistem.
- b) **Ancaman Internal:** Karyawan yang tidak puas, lalai, atau sengaja membocorkan data.

- c) Kelemahan Sistem: Bug perangkat lunak, konfigurasi salah, atau patch keamanan yang kurang.
- d) Kegagalan Pihak Ketiga: Data yang diproses oleh vendor pihak ketiga juga rentan jika standar keamanan mereka lemah.

Dampak pelanggaran data sangat menghancurkan:

- a) Kerugian Finansial: Biaya pemulihan, denda regulasi yang besar, biaya litigasi, dan kehilangan pendapatan.
- b) Kerusakan Reputasi: Kehilangan kepercayaan pelanggan dan mitra yang sulit dipulihkan.
- c) Risiko Hukum: Tuntutan hukum dan sanksi regulasi.
- d) Gangguan Operasional: Penghentian operasi bisnis akibat sistem terganggu.

3. Kepatuhan Regulasi dan Langkah-Langkah Keamanan Krusial

Untuk melindungi data, organisasi harus mematuhi regulasi perlindungan data dan menerapkan langkah-langkah keamanan yang ketat:

- a. Regulasi Perlindungan Data: Mematuhi regulasi seperti GDPR, CCPA, dan undang-undang serupa di Indonesia yang menetapkan standar ketat untuk pengumpulan, penyimpanan, pemrosesan, dan perlindungan data pribadi. Pelanggaran dapat berakibat denda besar.
- b. Enkripsi Data: Data harus dienkripsi baik saat disimpan (at rest) maupun saat ditransfer (in transit) agar tidak terbaca tanpa kunci dekripsi.
- c. Autentikasi Multi-Faktor (MFA): Menerapkan 2FA/MFA untuk lapisan keamanan ekstra selain kata sandi, mengurangi risiko akses tidak sah.
- d. Manajemen Hak Akses Ketat (Least Privilege): Karyawan hanya diberi akses ke data dan sistem yang mutlak diperlukan, meminimalkan dampak jika akun diretas. Hak akses harus ditinjau berkala.
- e. Pemantauan dan Deteksi Ancaman: Menerapkan sistem pemantauan keamanan siber canggih (IDS, SIEM) untuk mendeteksi aktivitas mencurigakan real-time.

- f. **Pencadangan Data (Backup) Reguler:** Melakukan pencadangan data secara teratur ke lokasi aman terpisah untuk pemulihan dari serangan atau bencana.
- g. **Audit Keamanan Rutin dan Uji Penetrasi:** Melakukan audit berkala dan uji penetrasi (penetration testing) untuk mengidentifikasi kerentanan dan kelemahan sistem sebelum dieksploitasi peretas.

F. STUDI KASUS: DIGITALISASI PELATIHAN SDM

Di tengah pesatnya perubahan teknologi dan kebutuhan keterampilan baru, digitalisasi pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi keharusan. Ini mengubah cara individu belajar dan organisasi mengembangkan talenta. Contoh nyata kesuksesan ini adalah program Google Career Certificates, yang menunjukkan bagaimana teknologi dan inovasi dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kompetensi SDM dan menjembatani kesenjangan keterampilan di industri maupun masyarakat luas.

1. Urgensi Digitalisasi Pelatihan SDM

Dunia kerja kini diwarnai dirupsi teknologi seperti AI dan big data, yang terus menciptakan kebutuhan keterampilan baru (misalnya analisis data, cloud computing) dan mengusangkan yang lama. Pelatihan SDM tradisional seringkali lambat, mahal, dan tidak skalabel. Digitalisasi pelatihan menawarkan solusi efektif karena:

- a. **Aksesibilitas Tinggi:** Pelatihan bisa diakses kapan saja dan di mana saja, tanpa batasan geografis atau waktu.
- b. **Fleksibilitas Belajar:** Peserta dapat belajar sesuai kecepatan dan jadwal pribadi mereka.
- c. **Skalabilitas Luas:** Program dapat menjangkau jutaan individu dengan biaya per peserta yang lebih rendah.
- d. **Personalisasi Konten:** Materi dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu untuk relevansi lebih tinggi.
- e. **Pengukuran Efektivitas:** Data pembelajaran bisa dianalisis untuk mengukur dampak pelatihan lebih akurat.

Google, sebagai pemimpin teknologi, menyadari bahwa kesenjangan keterampilan menghambat inovasi. Oleh karena itu, investasi dalam digitalisasi pelatihan, bahkan bagi publik, adalah bagian dari strategi jangka panjang mereka.

2. Google Career Certificates: Model Pelatihan Digital Inklusif

Google Career Certificates, diluncurkan 2018 dengan fokus pada IT Support dan kini berkembang pesat, adalah inisiatif ambisius Google dalam digitalisasi pelatihan SDM. Program ini dirancang untuk membantu individu memperoleh keterampilan relevan dan siap kerja tanpa perlu gelar sarjana atau pengalaman teknis sebelumnya.

a. Desain Program dan Konten

Program ini berupa kursus mandiri (self-paced) yang di-host di platform e-learning seperti Coursera, dapat diselesaikan dalam 3-6 bulan dengan komitmen beberapa jam per minggu. Bidang keterampilan yang ditawarkan meliputi:

- a) Analisis Data
- b) Manajemen Proyek
- c) Desain UX (User Experience)
- d) Dukungan TI
- e) Pemasaran Digital & E-commerce
- f) Keamanan Siber

Konten disusun oleh ahli Google, memastikan relevansi dan kualitas industri. Kursus mencakup teori, latihan praktis, studi kasus nyata, dan proyek portofolio untuk membangun keterampilan siap kerja.

b. Menjembatani Kesenjangan Keterampilan dan Aksesibilitas

Dampak besar program ini adalah kemampuannya menjembatani kesenjangan keterampilan di industri teknologi dengan cara efisien dan inklusif.

- a) Akses Terjangkau: Biaya program sangat terjangkau, seringkali via langganan bulanan di Coursera, dengan ribuan beasiswa penuh tersedia melalui mitra nirlaba.
- b) Fleksibilitas Waktu: Sifat self-paced ideal bagi individu sibuk yang bisa belajar di luar jam kerja.
- c) Peluang bagi Non-Tradisional: Program ini membuka pintu bagi individu tanpa latar belakang teknis atau gelar sarjana yang ingin beralih karir atau mencari jalur alternatif ke pekerjaan teknologi bergaji tinggi.

- d) **Kemitraan untuk Inklusivitas:** Google bekerja sama dengan organisasi nirlaba dan institusi pendidikan untuk memastikan program ini dapat diakses kelompok terpinggirkan, memberikan dukungan tambahan dan menciptakan peluang lebih besar bagi semua.

3. Dampak Nyata dan Keberlanjutan Program

Dampak Google Career Certificates melampaui pelatihan; program ini menciptakan gelombang positif dalam mobilitas sosial dan ekonomi.

- a. **Ribuan Lulusan Mendapatkan Pekerjaan Baru**

Data dari Google dan Coursera menunjukkan puluhan hingga ratusan ribu lulusan telah berhasil mendapatkan pekerjaan baru di bidang terkait, seringkali dengan peningkatan gaji signifikan dan kepuasan kerja lebih tinggi. Ini membuktikan kualitas dan relevansi program.

- b. **Menghubungkan Lulusan dengan Peluang Kerja**

Google proaktif membantu lulusan mencari kerja dengan bermitra dengan lebih dari 150 perusahaan AS (termasuk Walmart, Verizon, SAP) yang berkomitmen mempertimbangkan lulusan sertifikat untuk posisi entry-level. Ini menciptakan jembatan langsung dari pembelajaran ke lapangan kerja.

- c. **Efek Jaringan dan Komunitas**

Program ini juga membangun efek jaringan kuat. Peserta membentuk komunitas belajar, saling mendukung, berbagi informasi pekerjaan, dan terus berjejaring melalui sumber daya tambahan Google, menciptakan ekosistem pendukung karir jangka panjang.

4. Tantangan dan Masa Depan Digitalisasi Pelatihan SDM

Meskipun sukses, digitalisasi pelatihan menghadapi tantangan:

- a. **Jaminan Kualitas dan Pengakuan**

Memastikan kualitas dan pengakuan industri terhadap sertifikasi non-tradisional.

- b. **Motivasi dan Tingkat Penyelesaian**

Pembelajaran self-paced menuntut disiplin tinggi, seringkali menyebabkan tingkat penyelesaian yang lebih rendah.

c. Kesenjangan Digital

Akses internet stabil dan perangkat memadai masih menjadi tantangan di banyak wilayah.

d. Relevansi Konten Berkelanjutan

Materi pelatihan harus terus diperbarui seiring cepatnya perubahan industri teknologi.

Masa depan digitalisasi pelatihan SDM akan semakin terintegrasi dengan AI untuk personalisasi canggih, menggunakan VR/AR untuk simulasi imersif, dan analitik pembelajaran prediktif untuk identifikasi kebutuhan keterampilan.

5. Teknologi sebagai Katalis SDM Berkualitas

Studi kasus Google Career Certificates secara jelas menunjukkan bagaimana teknologi dan inovasi krusial dalam menciptakan SDM berkualitas yang responsif terhadap industri. Ini bukan hanya tentang akses pelatihan teknis, tetapi juga tentang menciptakan jalur inklusif dan terjangkau bagi individu dari berbagai latar belakang untuk memasuki dan maju di karir teknologi.

Dengan memanfaatkan teknologi secara bijak dan etis, organisasi dapat mengembangkan SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif, kreatif, dan siap menghadapi tantangan masa depan. Keberhasilan program semacam ini menggarisbawahi bahwa investasi dalam digitalisasi pelatihan adalah investasi pada masa depan angkatan kerja, pertumbuhan ekonomi, dan inovasi berkelanjutan, membuktikan bahwa pendidikan berkualitas tinggi dapat didemokratisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Taufiqurokhman et al. (2023). *Kebijakan Pemerintah Memajukan Kualitas Sumber Daya Manusia Unggul*. Jurnal Swatantra, Universitas Muhammadiyah Jakarta
- Benirobin, P. R., Hamdi, M., Lambelanova, R., & Moenek, R. (2020). Peranan Pemerintah Daerah Dalam Memfasilitasi Ketenagakerjaan Untuk Meningkatkan Investasi Publik di Kabupaten Melawi, Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Papatung*, 3(2), 66-77.
- Faisal, F. (2017). *Peran Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing*. *Al-Daulah: Jurnal Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi Negara*, 6(2), 313-334.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- Peraturan Pemerintah No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Wijayanti, A. (2016). *Peran Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Lapangan Kerja Bagi Masyarakat Kabupaten Blora*. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik*, 1(1).
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2016). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Suharto, Edi. (2009). *Pembangunan, Kesejahteraan Sosial, dan Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung: Refika Aditama.
- Santoso, Budi. (2020). "Peran Pemerintah Daerah dalam Menurunkan Pengangguran Melalui Program Pelatihan dan Penempatan Kerja." *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 8(2), 89-101.
- Widodo, Joko, et al. (2021). "Digitalisasi Sistem Informasi Pasar Kerja Daerah sebagai Inovasi Pelayanan Publik." *Jurnal Inovasi Pelayanan Publik*, Vol. 4(1).

- Emerson, K., Nabatchi, T., & Balogh, S. (2012). "An Integrative Framework for Collaborative Governance." *Journal of Public Administration Research and Theory*, 22(1), 1–29.
- Kementerian PPN/Bappenas. (2020). *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020–2024*. Jakarta: Bappenas.
- Widodo, Joko, dkk. (2021). "Kolaborasi Multipihak dalam Pembangunan SDM: Studi di Wilayah Perbatasan Indonesia." *Jurnal Manajemen Pembangunan Daerah*, 3(2), 115–132.
- Kementerian PANRB. (2023). *Petunjuk Teknis Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta: KemenPANRB.
- Direktorat Evaluasi Kinerja Pembangunan Daerah, Kemendagri. (2021). *Panduan Evaluasi Kinerja Pemerintah Daerah*. Jakarta: Kemendagri.
- Bappenas. (2020). *Evaluasi Pelaksanaan RPJMN 2015–2019*. Jakarta: Kementerian PPN/Bappenas.
- Mahardika, D. (2020). "Analisis Inovasi Pelayanan Publik Melalui Program Smart Kampung di Kabupaten Banyuwangi." *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 45–56.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi.
- Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi SM
- Elizabeth Pahalasari, & Murwaningsari, E. (2023). PENGARUH Kualitas Pengungkapan Lingkungan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 3425–3434. <https://doi.org/10.25105/Jet.V3i2.17989>
- Fathy El Dessouky, N., & Alquaiti, H. O. (2020). *Impact of Green Human Resource Management (GHRM) Practices on Organizational Performance. 2020 Second International Sustainability and Resilience Conference: Technology and Innovation in Building Designs(51154)*, 1–4.
- Fathy El Dessouky, N., & Alquaiti, H. O. (2020). *Impact of Green Human Resource Management (GHRM) Practices on Organizational Performance. 2020 Second International*

Sustainability and Resilience Conference: Technology and Innovation in Building Designs(51154), 1–4.

Supriatna, Nana. (2015). *Pendidikan Kewirausahaan Sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). *Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan*. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 19–36. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707>

Lamuri, A. B., & Laki, R. (2022). *Transformasi Pendidikan Dalam Pengembangan*

Sumber Daya Manusia Yang Berkarakter Di Era Disrupsi. *Guru Tua : Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 21–30. <https://doi.org/10.31970/gurutua.v5i2.122>

Malihah, L., & Normala, S. (2024). *Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Sebuah Tinjauan*. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 505–512. Pokhrel, S. (2024). 15(1), 37–48. ILO (International Labour Organization). (2016). *What is a green job?*. <https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs> UNEP (United Nations Environment Programme). (2008). *Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*. <https://www.unep.org/resources/report/green-jobs>

Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2021). *Strategi Nasional Pengembangan Green Jobs di Indonesia*. <https://kemnaker.go.id>

Bappenas. (2021). *Low Carbon Development: A Pathway to Sustainable Growth in Indonesia*. <https://lcdi-indonesia.id>

Wuli, R. N. (2024). *Superior agricultural human resource management...* *Jurnal Ekonomi*

Amalia et al. (2022). *Strategi Ketahanan Pangan di Masa Pandemi...* *JSEP*

Bangun (2012). *Manajemen SDM pertanian...* *Jurnal Pertanian Unggul*

Ibrahim, A. C., dan Akhmad (2022). *Peningkatan Kualitas SDM Petani...* *Jurnal Competitiveness*

Helmi, F. & Ali, H. (2020). *Strategi Peningkatan Ketahanan Pangan...* *Bukittinggi*

- Cedefop (2022). Green employment and skills: Mapping trends and gaps in vocational education and training.*
- OECD & Cedefop (2014). Greener Skills and Jobs. OECD Green Growth Studies.*
- European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO). (2024). Green skills taxonomy.*
- Eurostat (2023). Statistics on environmental employment and green jobs. European Commission (2019). The European Green Deal. Jurnal Sinar Manajemen E-ISSN 2598-398X || P-ISSN 2337-8743 (Online) Artikel 1 Volume 08, Nomor 01, Maret 2021*
- Kemenkes RI. (2021). Profil Kesehatan Indonesia Tahun2020. In Kementerian Kesehatan RI(Vol. 1, Issue 4).*
- Aryastami, N. K. (2017). Kajian Kebijakan dan Penanggulangan Masalah Gizi Stunting di Indonesia. Buletin Penelitian Kesehatan,233–240.*
- Dharma, K. K. (2017). Metodologi Penelitian Keperawatan (Pedoman Melaksanakan Dan Menerapkan Hasil Penelitian). Jakarta*
- Febriani, M. M., Hidayat, S., & Saepudin, S. (2021, October). Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas Di Upt Puskesmas Malingping. In National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET) (Vol. 1, No. 1, pp. 38-54).*
- Lette, A. R. L. (2020). Jumlah dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Fasilitas Kesehatan Kota Kupang. Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia, 7(2).*
- Sumiarsih, M., & Nurlinawati, I. (2019). Permasalahan dalam Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Kabupaten/Kota. Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan, 182-192.*
- Bubonya, M., Cobb-Clark, D. A. and Wooden, M. (2016) 'Mental Health and Productivity at Work: Does What You Do Matter?', IZA Discussion Papers, 9879.*
- Aji, Muhammad. (2015). Pengembangan Media Pembelajaran Memahami dan Memelihara Sistem Starter Tipe Konvensional Berbasis Buku Digital Electronic Publication (Epub). Yogyakarta. Diperoleh pada 30 Januari 2017 dari <http://lib.unnes.ac.id/21688/1/5201409004-S.pdf>*

- Chuang, Y.T. (2015). SSCLS: A Smartphone-Supported Collaborative Learning System. *Telematics and Informatics*, 32(3), 463–474. Diperoleh pada 1 Juni 2017, dari <https://doi.org/10.1016/j.tele.2014.10.004>
- Fidler, Roger. (1997). *Mediamorphosis: Understanding New Media*. California: Pine Forge Press Southeast Asian Ministers of Education Organization Regional Open Learning Centre (SEAMEO SEAMOLEC).2014. Buku Sumber: Buku Digital.
- Wibowo, Manajemen Kinerja., h. 283. Hasyim, R. (2018). Hubungan Persepsi Guru PAI terhadap Pendidikan Agama Islam Berbasis ICT dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di-Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) di Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah AL-Jauhari: Jurnal Studi Islam Dan Interdisipliner*, 3(1), 79-138.
- 1 Nurbiyati, T. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review. (*Jurnal Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(1), 2015), h. 52-63.
- Sukardari, Model Pendidikan Inklusi Dalam Pembelajaran Anak Berkebutuhan Khusus; Irawati and Winario, “Urgensi Pendidikan Multikultural, Pendidikan Segregasi Dan Pendidikan Inklusi Di Indonesia.”
- Husnul Khotimah, “Metode Pembelajaran PAI Bagi Anak Tunarungu Di SDN Inklusi,” *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)* 1, no. 2 (2018): 179–195.
- Sukadari Sukardari, *Model Pendidikan Inklusi Dalam Pembelajaran Anak Berkebutuhan Khusus*, Kanwa Publisher (Yogyakarta: Kanwa Publisher, 2019).
- Venny Oktaviany and Indra Halim, “Penerapan Konsep Manajemen Berbasis Genetik Pada Peningkatan Kinerja Sekolah Inklusi,” *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara* 11, no. 2 (2020): 154–163.
- 35 Amka Amka, Siti Jaleha, and Mirnawati Mirnawati, *Teori Pemodelan Sistem Dalam Pendidikan Inklusif*, vol. 1 (Pekanbaru: Bravo Press Indonesia, 20)
- Alan, K. M. A., Altman, Y., & Roussel, J. 2008. Employee Training Needs and Perceived Value of Training in the Pearl River Delta of China: A Human Capital Development Approach. *Journal of European Industrial Training*, 32(1), 19-31.

- Nazwa Akhaza Hani, Nikita Adelia Syafitri. Raihana Azzahra (2025). Peran Human Capital dalam Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia, Sebuah Analisis Deskriptif. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis* , 5(1), 91-102.
- Djatola, H. R., & Hilal, N. (2021). Peran Human Capital Sebagai Sumber Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Organisasi Pendidikan Tinggi. *Jurnal Sosial Humaniora*, 12(2), 141–155.
- Riyanto Wujarso,. (2022). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Pertumbuhan Ekonomi. *JISAMAR: Jurnal Sistem Informasi, Terapan, Manajemen, Akuntansi dan Penelitian* , 6(2), 430-438
- H. Hill, M.E. Khan, dan J. Zhuang, eds., *Diagnosing the Indonesian Economy: Toward Inclusive and Green Growth* (London: Anthem Press for the Asian Development Bank, 2012).
- Dadang, AM, Munir, S., Rinaldi, F., Sukmana, IT, & Supriatna, MD (2024). PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN: PELUANG DAN TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA SOCIETY 5.0. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA* , 8 (2).
- Brundtland, G. H. (1987). *Our Common Future: Report of the World Commission on Environment and Development*. Oxford University Press.
- Daly, H. E. (1996). *Beyond Growth: The Economics of Sustainable Development*. Beacon Press. (Membahas aspek ekonomi dari pembangunan berkelanjutan)
- Dryzek, J. S. (2013). *The Politics of the Earth: Environmental Discourses*. Oxford University Press.
- Sachs, J. D. (2015). *The Age of Sustainable Development*. Columbia University Press.
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas). (2024). *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029*. Jakarta: Bappenas.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistyaningsih, S. W. (2021). *Pendidikan untuk Pembangunan Berkelanjutan: Konsep dan Aplikasi di Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit K-Media.

- Widodo, H. (2022). *Membangun Modal Manusia di Era Digital: Tantangan dan Strategi Indonesia*. Jakarta: Kompas Penerbit Buku.
- Rahardjo, M. T., & Purwanto, A. (2023). "Peran Pendidikan Vokasi dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia untuk Industri Hijau di Indonesia." *Jurnal Pendidikan Vokasi*, X(Y), pp-pp. (Cari di jurnal-jurnal pendidikan vokasi atau teknologi).
- Sari, I. P., & Firmansyah, R. (2022). "Inovasi Sosial dan Pemberdayaan Komunitas dalam Mendukung Pembangunan Berkelanjutan di Pedesaan." *Jurnal Studi Pembangunan*, A(B), pp-pp.
- Wibowo, A., & Kurniawan, D. (2024). "Pengembangan Keterampilan Digital dan Literasi Lingkungan bagi Generasi Muda untuk Pembangunan Berkelanjutan." *Jurnal Kajian Pendidikan*, C(D).
- Fitriani, N., & Wijaya, S. (2023). "Akses Air Bersih dan Sanitasi sebagai Indikator Kualitas Hidup Masyarakat Urban di Indonesia." *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, E(F), pp-pp.
- Handayani, S., & Pratama, G. (2021). "Analisis Ketahanan Pangan Rumah Tangga di Tengah Perubahan Iklim: Studi Kasus di Wilayah Pesisir." *Jurnal Ilmu Pertanian Indonesia*, G(H).
- Setiawan, B., & Lestari, D. (2020). "Perlindungan Hak-Hak Masyarakat Adat dalam Proyek Pembangunan Skala Besar di Indonesia." *Jurnal Hukum Lingkungan*, I(J), pp-pp.
- Utami, N. A., & Putra, D. N. (2022). "Pengaruh Modal Manusia dan Modal Sosial terhadap Produktivitas Ekonomi Kreatif di Kota Metropolitan." *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, K(L), pp-pp.
- Wulandari, R., & Santoso, H. (2023). "Peran Jaringan Sosial dan Kepercayaan dalam Adaptasi Perubahan Iklim di Komunitas Pertanian." *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, M(N), pp-pp.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2022). *Profil Kesehatan Indonesia [Tahun Terbaru]*. Jakarta: Kementerian Kesehatan. (Memberikan data dan informasi mengenai status kesehatan masyarakat Indonesia).
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (sekarang Kemendikbudristek). (2021). *Strategi Peningkatan Kualitas Pendidikan Vokasi untuk Pembangunan Berkelanjutan*. Jakarta: Kemendikbudristek.

- Badan Pusat Statistik (BPS) & Kementerian PPN/Bappenas. (2024). Indikator Pembangunan Berkelanjutan Indonesia [Tahun Terbaru]. Jakarta: BPS dan Bappenas.
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas). (2024). Laporan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) Indonesia [Tahun Terbaru]. Jakarta: Bappenas.
- Fahmi, I., & Susanto, A. (2021). Metodologi Penelitian Pembangunan Berkelanjutan: Pendekatan Indikator dan Studi Kasus. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). Profil Kesehatan Indonesia. Jakarta: Kementerian Kesehatan.
- Setiawan, B., & Putri, A. (2022). *"Analisis Indikator Kualitas Pendidikan dalam Pencapaian SDG 4 di Daerah Tertinggal"*.
- Dewi, S. P., & Nurjanah, S. (2023). *"Pengukuran Kesenjangan Akses Air Bersih dan Sanitasi Antar Wilayah di Indonesia dalam Kerangka SDG 6"*.
- Pratama, D., & Wijaya, E. (2024). *"Peran Partisipasi Masyarakat dalam Perencanaan Pembangunan Desa Berkelanjutan: Studi Kasus di Jawa Tengah"*.
- Rahmawati, L., & Hidayat, R. (2023). *"Faktor-faktor yang Mempengaruhi Angka Kematian Ibu di Indonesia: Studi Berbasis Indikator Kesehatan SDG 3."*
- Putra, A. D., & Lestari, M. (2022). *"Peningkatan Kapasitas Inovasi SDM melalui Program Pelatihan Berbasis Industri 4.0 di Indonesia."*

PROFIL PENULIS



Nama Lengkap : Bahrul Ulum, M.Pd.
Tempat Tanggal Lahir : Sungai Jawa-O2-02-1994
Alamat : Dusun Sungai Jawa
Pekerjaan : Dosen
No HP : 085751761113
Email : bahrulkhaan@gmail.com



Nama lengkap : Andini Putri
Tempat/Tanggal Lahir : Nanga pinoh,27-06-2005
Alamat : Melawi
Pekerjaan: Mahasiswa
No Hp :085752157446
Email : diniihh@gmail.com



Nama lengkap : Monica Vika
Tempat/Tanggal Lahir : Pontianak ,08-04-2005
Alamat : Pontianak,Jl.Tanjung Raya II
Pekerjaan: Mahasiswa
No Hp :089518061316
Email : monicavika484@gmail.com



Nama Lengkap: Badriyah
Tempat/Tanggal Lahir: Pamekasan, 01-05-2005
Alamat: Paret Pangeran, Desa Tj. Saleh, Kec. Sungai Kakap
Pekerjaan: Mahasiswa
No HP: 082152151431
Email: badriyahtansal@gmail.com



Nama lengkap : Mohammad ramadhan
Tempat/Tanggal Lahir : Pontianak, 27-06-2005
Alamat : jalan karimun
Pekerjaan: Mahasiswa
No Hp :085828521421
Email : Rizqiramadhan63@gmail.com



Nama lengkap: Muhammad Ihsan Anshary
Tempat/Tanggal Lahir: Pontianak, 22-02-2005
Alamat: Jalan Imam Bonjol
Pekerjaan: Mahasiswa
No Hp:085174422105
Email : Ihsan.muh890@gmail.com



Nama Lengkap: Muhammad Rifki
Tempat/Tanggal Lahir: Pontianak, 29-08-2004
Alamat: JL. Karet GG. Almustaqim 1 no 22
Pendidikan: Mahasiswa
No Hp: 089522457885
Email: mrifki1191@gmail.com



Nama Lengkap: Wiamatus zehro
Tempat/Tanggal Lahir: Pontianak, 06-01-2005
Alamat: Jl.Gusti situt mahmud,Gg Bersama 3
Pekerjaan: Mahasiswa
No HP: 085389862486
Email: wiamatuszahra06@gmail.com



Nama : Muhammad Yusuf Al-Ghibran
Tempat/Tanggal lahir: Ngabang, 22-11-2004
Alamat : Landak, Ngabang, Jl pangeran chinata gang
Gusti Ismail nomor 5
Pekerjaan: mahasiswa
No Hp:081649500016
Email: algibranyusuf783@gmail.com