

Reskilling Tenaga Kerja: Strategi Kebijakan Menghadapi Pengangguran Akibat Revolusi Industri 4.0

¹Dasmadi, Nico Djundharto Djajasinga, Yane Mayasari, Sri Suparni, Iman Ahmad Gymnastiar

¹Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia; Email: dasmadi@unisri.ac.id

Received: March 22, 2023; In Revised: May 10, 2023; Accepted: May 20, 2023

Abstract

The development of the times and technology has led to an increase in efficiency in the world of work. But at the same time, the existence of this technology then slowly begins to replace some human jobs. Therefore, there is a need for reskilling in the workforce to reduce the number of unemployed caused by the industrial revolution 4.0. This research then aims to look at how policy strategies can be made to help implement workforce reskilling. This research will be carried out using a descriptive qualitative approach. This research method is a literature study using data from previous research which still has relevance to the contents of this research. The results of this study then found that through collaboration between the government and stakeholders, the government can anticipate changes in job trends and help develop new skills needed by the unemployed. By ensuring skills match job trends, individuals will be better prepared to deal with the changes that occur and increase their chances of finding jobs that match market needs. However, unfortunately the implementation of the reskilling policy still encounters several obstacles, such as a lack of resources and gaps in access owned by the community.

Keywords: Reskilling, Public Policy, Industrial Revolution 4.0, Unemployment.

Pendahuluan

Pengaruh Revolusi Industri 4.0 telah mengubah paradigma dalam dunia kerja dengan cepat. Kemajuan teknologi digital, kecerdasan buatan, dan otomatisasi telah mengubah cara kita bekerja dan berinteraksi. Seiring dengan perubahan ini, terjadi peningkatan tingkat pengangguran yang disebabkan oleh pergeseran tuntutan kompetensi dan keahlian dalam pasar tenaga kerja yang terus berubah (Lase, 2019).

Revolusi Industri 4.0 telah menghadirkan tantangan yang signifikan bagi tenaga kerja saat ini. Pekerjaan yang sebelumnya dilakukan oleh manusia kini dapat dilakukan oleh mesin atau sistem otomatis. Hal ini menyebabkan penggantian pekerja manusia dengan teknologi yang lebih efisien dan produktif. Sebagai hasilnya, banyak pekerja menghadapi risiko pengangguran atau ketidaksesuaian keterampilan yang dapat menghambat peluang kerja mereka (Priowirjanto, 2022).

Revolusi Industri 4.0 juga menimbulkan tantangan bagi sumber daya manusia. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah perubahan dalam struktur pekerjaan akibat penggantian oleh teknologi. Menurut Karnawati, dalam beberapa tahun ke depan, Revolusi Industri 4.0 diperkirakan akan menghilangkan sekitar 35% jenis pekerjaan, dan dalam waktu sepuluh tahun, jumlah pekerjaan yang terancam mencapai 75%. Hal ini disebabkan oleh peran yang semakin banyak diambil alih oleh program digitalisasi (Asriandi & Putri, 2020). Oleh karena itu, Revolusi Industri 4.0 menuntut sumber daya manusia untuk memiliki kreativitas dalam mengelola pekerjaan dan mampu mengintegrasikan teknologi dalam bidang pekerjaan

mereka. Tujuannya adalah untuk melatih sumber daya manusia agar dapat menguasai teknologi yang terus berkembang. Selain itu, sumber daya manusia juga harus memperoleh kompetensi yang diperlukan guna menghadapi Revolusi Industri 4.0 dengan baik (Mardhiyah et al., 2021).

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh tenaga kerja adalah adanya ketimpangan keterampilan. Banyak pekerja yang memiliki keterampilan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang baru. Pendidikan dan pelatihan yang diterima sebelumnya mungkin tidak lagi relevan atau tidak memadai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang muncul akibat perubahan teknologi. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh pekerja dan kebutuhan yang diharapkan oleh majikan (Djunaidi & Alfitri, 2022).

Pentingnya kebijakan publik dalam mengatasi pengangguran akibat perubahan teknologi tidak dapat diabaikan. Pemerintah memiliki peran penting dalam merancang dan melaksanakan strategi kebijakan yang tepat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja. Kebijakan publik yang efektif dapat membantu mengurangi tingkat pengangguran, meningkatkan mobilitas pekerja, dan meningkatkan daya saing ekonomi negara (Kurniawan & Aruan, 2021).

Selain itu, kebijakan publik juga dapat memfasilitasi kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan untuk menyediakan pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang baru. Dukungan keuangan dan insentif fiskal juga dapat mendorong partisipasi aktif tenaga kerja dalam program reskilling. Kebijakan ini juga harus mengakomodasi perubahan struktural yang terjadi dalam pasar tenaga kerja, seperti pergeseran dari pekerjaan tradisional ke pekerjaan yang lebih fleksibel atau mandiri (Maulana & Indriati, 2022).

Reskilling merupakan proses mengembangkan kembali atau meningkatkan keterampilan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam dunia kerja yang disebabkan oleh perkembangan teknologi, digitalisasi, dan perubahan kebutuhan pasar. Reskilling merupakan langkah strategis dalam menghadapi perubahan teknologi dan pergeseran tuntutan pekerjaan. Proses ini melibatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan baru untuk pekerja yang menghadapi risiko pengangguran atau kehilangan relevansi keterampilan mereka (Lina et al., 2021).

Pentingnya reskilling terletak pada meningkatkan daya saing tenaga kerja, mengurangi tingkat pengangguran struktural, dan mempromosikan pertumbuhan ekonomi. Dengan memiliki keterampilan yang relevan, individu dapat memiliki akses ke peluang kerja yang lebih baik dan perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya. Reskilling juga dapat membantu mencegah ketimpangan keterampilan dan kesenjangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Dengan mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan pasar kerja yang berkembang, tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan yang ada (Vukmirović et al., 2021). Dalam dunia yang terus berkembang secara teknologi, reskilling menjadi kebutuhan yang mendesak. Upaya untuk mengatasi pengangguran akibat revolusi industri 4.0 memerlukan pendekatan yang holistik dan komprehensif dalam mengembangkan kembali keterampilan tenaga kerja agar tetap relevan dan berdaya saing dalam era perubahan ini (Al-Youbi et al., 2020).

Dalam konteks global, perubahan teknologi telah mempengaruhi pasar tenaga kerja di berbagai negara. Negara-negara yang berhasil mengatasi tantangan Revolusi Industri 4.0 telah mengimplementasikan kebijakan yang progresif dan adaptif dalam hal pendidikan, pelatihan, dan transisi pekerja. Mereka telah memperkuat kerja sama antara sektor publik dan swasta untuk mempercepat proses reskilling dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar kerja yang baru (Faedulloh et al., 2020).

Melalui penjelasan singkat di atas, maka akan dibahas secara lebih lanjut mengenai pengaruh Revolusi Industri 4.0 pada pasar tenaga kerja dan peningkatan tingkat pengangguran. Dengan demikian, maka penelitian diharapkan dapat menganalisis peran dari kebijakan publik untuk dapat melakukan reskilling tenaga kerja.

Metode

Dalam penelitian ini, pendekatan kualitatif digunakan melalui metode studi pustaka. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan informasi yang relevan dan terpercaya mengenai reskilling tenaga kerja dalam menghadapi pengangguran akibat Revolusi Industri 4.0. Proses penelitian dimulai dengan melakukan pencarian secara sistematis melalui berbagai sumber, seperti jurnal ilmiah yang berkaitan dengan topik penelitian. Setelah data penelitian berhasil dikumpulkan, maka data-data tersebut akan disusun agar dapat menemukan kesimpulan yang sesuai (Sari et al., 2022).

Hasil dan Pembahasan

Intervensi Kebijakan Proaktif dalam Menghadapi Tantangan Pengangguran

Kebijakan proaktif ini mencakup upaya pemerintah untuk mengantisipasi perubahan tren pekerjaan, mendukung program reskilling, dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan keterampilan baru. Intervensi kebijakan proaktif sangat penting dalam menghadapi tantangan pengangguran yang diakibatkan oleh perubahan teknologi. Perubahan teknologi seperti otomatisasi dan kecerdasan buatan dapat menggantikan pekerjaan manusia secara signifikan. Oleh karena itu, pemerintah perlu melakukan langkah-langkah yang proaktif untuk mencegah atau memitigasi dampak negatifnya. Salah satu aspek penting dari kebijakan proaktif adalah mengantisipasi perubahan tren pekerjaan. Pemerintah harus secara aktif memonitor perkembangan teknologi dan memahami bagaimana hal itu dapat memengaruhi pasar tenaga kerja. Dengan pemahaman ini, mereka dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menyesuaikan kebijakan dan program yang ada.

Selain mengantisipasi perubahan tren pekerjaan, kebijakan proaktif juga mencakup dukungan terhadap program reskilling. Reskilling adalah proses mengajarkan keterampilan baru kepada individu yang mungkin terkena dampak penggantian pekerjaan oleh teknologi. Pemerintah perlu mengidentifikasi sektor-sektor yang rentan terhadap perubahan teknologi dan menyediakan pelatihan yang relevan untuk mempersiapkan tenaga kerja menghadapi perubahan tersebut. Dalam menghadapi tantangan pengangguran akibat perubahan teknologi, penting bagi pemerintah untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan keterampilan baru. Ini termasuk menciptakan peluang pendidikan dan pelatihan yang terjangkau dan mudah diakses bagi masyarakat. Selain itu, lingkungan yang mendukung inovasi dan kewirausahaan juga perlu dibangun untuk mendorong penciptaan pekerjaan baru.

Intervensi kebijakan proaktif juga penting untuk mengatasi kesenjangan keterampilan yang mungkin muncul akibat perubahan teknologi. Beberapa individu mungkin tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang berubah. Dengan mengidentifikasi kesenjangan keterampilan ini, pemerintah dapat meluncurkan program-program pelatihan yang bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut. Dalam konteks kebijakan proaktif, penting bagi pemerintah untuk berkolaborasi dengan sektor swasta, lembaga pendidikan, dan organisasi masyarakat. Kolaborasi ini dapat memastikan adanya sinergi dalam upaya menghadapi perubahan teknologi dan mengurangi dampak negatifnya terhadap lapangan kerja. Melalui kemitraan yang kuat, pemerintah dapat memperoleh sumber

daya dan pengetahuan tambahan untuk merancang kebijakan yang efektif. Intervensi kebijakan proaktif juga dapat memberikan kepastian dan keamanan bagi tenaga kerja. Dalam era perubahan teknologi yang cepat, banyak pekerja mungkin merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan mereka. Dengan adanya kebijakan proaktif yang mendukung reskilling dan pengembangan keterampilan, tenaga kerja dapat merasa lebih aman dan siap menghadapi perubahan yang terjadi.

Keberlanjutan ekonomi juga merupakan alasan penting untuk melakukan intervensi kebijakan proaktif. Dengan mengantisipasi perubahan teknologi dan mengembangkan tenaga kerja yang sesuai, pemerintah dapat memastikan kelangsungan pertumbuhan ekonomi yang stabil. Ini akan mengurangi risiko ketimpangan ekonomi yang disebabkan oleh pengangguran struktural akibat perubahan teknologi. Kebijakan proaktif juga dapat membantu menciptakan lapangan kerja baru yang sesuai dengan perkembangan teknologi. Dalam beberapa kasus, perubahan teknologi juga membawa peluang baru dalam menciptakan pekerjaan. Pemerintah dapat mendukung inovasi dan memberikan insentif bagi sektor-sektor yang menjanjikan, sehingga mendorong pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja baru. Kesenjangan ekonomi dapat dikurangi dan tercapainya inklusi sosial melalui intervensi kebijakan proaktif. Dengan memastikan akses terhadap pelatihan dan kesempatan kerja yang adil, pemerintah dapat membantu masyarakat yang rentan terdampak perubahan teknologi untuk tetap terlibat dalam pasar kerja dan merasakan manfaat dari kemajuan teknologi secara merata.

Dengan melakukan intervensi kebijakan proaktif, pemerintah dapat menghadapi tantangan pengangguran akibat perubahan teknologi dengan lebih baik. Langkah-langkah tersebut membantu mengantisipasi perubahan tren pekerjaan, mendukung program reskilling, dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan keterampilan baru. Dengan demikian, diharapkan masyarakat dapat mengatasi perubahan teknologi dengan sukses, sambil menjaga inklusi sosial dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Kolaborasi Antar Stakeholder

Kolaborasi antara pemangku kepentingan sangat penting dalam mengatasi pengangguran akibat Revolusi Industri 4.0. Pemerintah, sektor bisnis, lembaga pendidikan, dan masyarakat sipil memiliki peran dan sumber daya yang berbeda yang dapat saling melengkapi dalam memecahkan tantangan yang kompleks ini. Dengan kolaborasi yang kuat, pemangku kepentingan dapat mengembangkan program reskilling yang komprehensif. Pemerintah dapat menyediakan dana dan kebijakan yang mendukung, sementara sektor bisnis dan lembaga pendidikan dapat menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Masyarakat sipil juga dapat berkontribusi dengan memberikan wawasan dan pengalaman mereka dalam menghadapi perubahan teknologi.

Salah satu manfaat utama dari kolaborasi adalah pemetaan kebutuhan keterampilan yang akurat. Dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0, kebutuhan keterampilan dapat berubah dengan cepat. Melalui kolaborasi, pemangku kepentingan dapat saling berbagi informasi dan data untuk memahami tren pekerjaan yang berkembang dan mengidentifikasi keterampilan yang paling dibutuhkan di masa depan. Kolaborasi antara pemangku kepentingan juga memastikan kesesuaian keterampilan individu dengan permintaan pasar kerja yang berkembang. Lembaga pendidikan dapat mengadaptasi kurikulum mereka agar sesuai dengan kebutuhan industri, sementara sektor bisnis dapat memberikan wawasan tentang keterampilan yang diinginkan dalam tenaga kerja. Dengan demikian, individu dapat memperoleh keterampilan yang relevan dan meningkatkan peluang mereka dalam mendapatkan pekerjaan.

Dalam kolaborasi ini, pemerintah memiliki peran kunci dalam memfasilitasi kerja sama antara pemangku kepentingan. Pemerintah dapat menjadi penghubung antara sektor bisnis,

lembaga pendidikan, dan masyarakat sipil, serta mengkoordinasikan upaya mereka untuk mengatasi pengangguran akibat Revolusi Industri 4.0. Kolaborasi juga dapat menciptakan platform untuk berbagi sumber daya dan pengalaman antara pemangku kepentingan. Misalnya, sektor bisnis dapat memberikan magang atau program pembelajaran praktik kepada mahasiswa atau pekerja yang ingin mengembangkan keterampilan baru. Lembaga pendidikan dapat memanfaatkan pengetahuan industri untuk meningkatkan relevansi program mereka. Dengan demikian, kolaborasi menciptakan sinergi yang meningkatkan efektivitas upaya bersama.

Kolaborasi antara pemangku kepentingan juga dapat menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan berkelanjutan. Dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0, tantangan yang dihadapi sangat kompleks dan terus berkembang. Dengan berkolaborasi, pemangku kepentingan dapat memadukan perspektif dan ide-ide mereka untuk menciptakan solusi yang lebih holistik dan efektif dalam mengatasi pengangguran. Kolaborasi juga berperan penting dalam memastikan adanya dukungan yang berkelanjutan bagi individu yang mengalami perubahan pekerjaan akibat teknologi. Dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0, beberapa pekerja mungkin perlu mengubah karir mereka atau memperbarui keterampilan mereka secara berkala. Melalui kolaborasi, pemangku kepentingan dapat menyediakan program pelatihan jangka panjang dan jaringan pendukung untuk membantu individu dalam perjalanan mereka.

Dalam konteks globalisasi, kolaborasi antara pemangku kepentingan juga memungkinkan pertukaran pengetahuan dan praktik terbaik antara negara. Melalui kerja sama lintas negara, pemerintah, sektor bisnis, dan lembaga pendidikan dapat belajar satu sama lain tentang pendekatan yang berhasil dalam mengatasi pengangguran akibat Revolusi Industri 4.0. Kolaborasi antara pemangku kepentingan adalah langkah yang strategis dalam menghadapi tantangan pengangguran yang diakibatkan oleh Revolusi Industri 4.0. Dengan menggabungkan kekuatan dan sumber daya mereka, pemangku kepentingan dapat mengembangkan solusi yang holistik dan berkelanjutan untuk mengatasi perubahan yang cepat dalam pasar kerja dan memastikan kesesuaian keterampilan individu dengan permintaan industri yang terus berkembang.

Antisipasi Kebutuhan Keterampilan Masa Depan

Antisipasi kebutuhan keterampilan masa depan adalah langkah kritis dalam strategi reskilling. Dengan perkembangan teknologi yang cepat, beberapa pekerjaan dapat digantikan oleh otomatisasi atau kecerdasan buatan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi keterampilan yang akan tetap relevan dan dibutuhkan di masa mendatang. Dalam mengantisipasi kebutuhan keterampilan masa depan, kolaborasi antara pemerintah, sektor bisnis, dan lembaga pendidikan sangat penting. Pemerintah dapat memperoleh wawasan dari sektor bisnis tentang tren pekerjaan dan teknologi yang akan memengaruhi pasar kerja. Lembaga pendidikan dapat mengadaptasi kurikulum mereka untuk mempersiapkan peserta didik dengan keterampilan yang relevan. Proses antisipasi ini akan melibatkan pemetaan tren industri. Melalui analisis dan pemantauan perkembangan teknologi dan tren pekerjaan, pemangku kepentingan dapat memahami keterampilan yang akan menjadi kebutuhan utama di masa mendatang. Dengan pemahaman ini, program reskilling dapat dirancang dengan lebih baik.

Pendekatan yang proaktif dalam mengantisipasi kebutuhan keterampilan masa depan memungkinkan tenaga kerja untuk mengikuti perubahan dan tetap relevan di pasar kerja yang terus berkembang. Ini meminimalkan risiko pengangguran dan membantu individu untuk terus bersaing dalam ekonomi yang didorong oleh teknologi. Keterampilan teknologi adalah salah satu area yang sangat penting untuk diperhatikan dalam antisipasi kebutuhan keterampilan masa depan. Revolusi Industri 4.0 membawa perubahan signifikan dalam cara kerja dan bisnis

dilakukan, sehingga keterampilan seperti analitik data, kecerdasan buatan, pemrograman, dan keamanan siber menjadi semakin penting. Selain keterampilan teknologi, kemampuan yang berpusat pada manusia juga perlu diperhatikan dalamantisipasi kebutuhan keterampilan masa depan. Kemampuan seperti kreativitas, kepemimpinan, komunikasi, dan kolaborasi akan tetap relevan dalam lingkungan kerja yang semakin terhubung dan berdampingan dengan teknologi.

Mengidentifikasi tren pekerjaan yang sedang berkembang, seperti sektor yang akan mengalami pertumbuhan atau penurunan permintaan, juga penting dalamantisipasi kebutuhan keterampilan masa depan. Dengan memperhatikan tren ini, individu dapat memilih jalur reskilling yang paling menjanjikan dan memiliki peluang kerja yang lebih baik. Antisipasi ini harus mempertimbangkan aspek regional atau lokal. Setiap wilayah dapat memiliki kebutuhan keterampilan yang berbeda berdasarkan industri dan perekonomian mereka. Oleh karena itu, program reskilling harus disesuaikan dengan kebutuhan setempat. Teknologi yang muncul, seperti kecerdasan buatan, blockchain, atau realitas virtual, dapat menjadi indikator potensial untuk kebutuhan keterampilan masa depan. Dalam mengantisipasi kebutuhan ini, lembaga pendidikan dan sektor bisnis dapat bekerja sama untuk mengembangkan program pelatihan yang sesuai dengan teknologi baru ini.

Pelaksanaanantisipasi untuk kebutuhan keterampilan di masa depan merupakan investasi jangka panjang dalam sumber daya manusia. Dengan mempersiapkan tenaga kerja dengan keterampilan yang relevan, masyarakat dapat menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0 dengan lebih baik, meningkatkan peluang kerja, dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Tantangan dan Hambatan dalam Implementasi Kebijakan Reskilling

Salah satu tantangan utama dalam implementasi kebijakan reskilling adalah kurangnya sumber daya yang memadai. Pengembangan dan pelaksanaan program reskilling membutuhkan investasi yang signifikan dalam hal dana, infrastruktur, dan tenaga pengajar yang berkualitas. Kurangnya sumber daya ini dapat menjadi kendala yang serius dalam menjalankan program reskilling secara luas dan efektif. Kesenjangan akses menjadi hambatan lain dalam implementasi kebijakan reskilling. Tidak semua individu atau komunitas memiliki akses yang sama terhadap peluang reskilling. Faktor-faktor seperti ketersediaan program pelatihan yang terjangkau, koneksi internet yang stabil, dan infrastruktur pendidikan yang memadai dapat menjadi hambatan bagi mereka yang berada di daerah terpencil atau masyarakat yang kurang terlayani.

Resistensi terhadap perubahan juga menjadi tantangan dalam implementasi kebijakan reskilling. Beberapa individu mungkin enggan mengubah keterampilan dan pekerjaan mereka yang sudah ada, terutama jika mereka merasa nyaman dengan situasi saat ini. Dorongan dan motivasi yang kuat diperlukan untuk mengatasi resistensi ini dan membujuk individu untuk terlibat dalam program reskilling. Pemetaan yang akurat antara kebutuhan keterampilan dengan program reskilling yang tersedia juga menjadi hambatan. Dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, penting untuk memastikan bahwa program reskilling yang disediakan benar-benar relevan dengan kebutuhan industri. Keterlambatan atau ketidaksesuaian antara kebutuhan keterampilan dan program reskilling dapat mengurangi efektivitas upaya reskilling.

Tantangan lainnya adalah adanya perbedaan dalam tingkat keterampilan dan pendidikan awal individu. Beberapa individu mungkin memiliki latar belakang pendidikan yang kurang memadai atau keterampilan yang terbatas, yang membuat mereka kesulitan mengikuti program reskilling yang lebih canggih. Pemerintah dan lembaga pendidikan perlu memperhatikan kesenjangan ini dan menyediakan program yang dapat diakses oleh semua

lapisan masyarakat. Ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan juga dapat menjadi hambatan dalam implementasi kebijakan reskilling. Dalam era Revolusi Industri 4.0, perubahan teknologi dapat terjadi dengan cepat dan tidak dapat diprediksi sepenuhnya. Hal ini dapat menimbulkan kekhawatiran dan keraguan di antara individu, membuat mereka enggan untuk mengambil risiko dan berinvestasi dalam program reskilling.

Kurangnya koordinasi antara pemangku kepentingan juga dapat menjadi tantangan dalam implementasi kebijakan reskilling. Kolaborasi yang kuat antara pemerintah, sektor bisnis, dan lembaga pendidikan diperlukan untuk memastikan adanya keselarasan antara kebutuhan keterampilan industri dan program reskilling yang ditawarkan. Tanpa koordinasi yang baik, dapat terjadi tumpang tindih atau kesenjangan antara program reskilling yang ada. Fleksibilitas dan adaptabilitas dalam program reskilling juga perlu diperhatikan. Keterampilan yang dibutuhkan di masa depan mungkin berubah secara dinamis. Oleh karena itu, program reskilling perlu dirancang dengan fleksibilitas agar dapat mengakomodasi perubahan kebutuhan keterampilan yang cepat.

Kurangnya kesadaran atau informasi yang tepat tentang manfaat dan peluang dalam program reskilling dapat menjadi hambatan. Beberapa individu mungkin tidak sepenuhnya menyadari peluang dan manfaat yang dapat mereka peroleh melalui partisipasi dalam program reskilling. Kampanye penyuluhan yang efektif diperlukan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman masyarakat tentang pentingnya reskilling. Tantangan terakhir adalah evaluasi dan pemantauan yang tepat terhadap keberhasilan program reskilling. Penting untuk mengukur dampak dan efektivitas program reskilling guna melakukan perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan. Kurangnya evaluasi yang sistematis dapat menghambat kemampuan untuk mengidentifikasi kekurangan dan mencapai perbaikan yang berkelanjutan.

Dalam menghadapi tantangan dan hambatan ini, penting bagi pemerintah, sektor bisnis, dan lembaga pendidikan untuk bekerja sama dalam mengembangkan strategi yang holistik dan berkelanjutan dalam implementasi kebijakan reskilling.

Akses yang Inklusif dan Adil Bagi Masyarakat Untuk Melakukan Reskilling

Akses yang inklusif dan adil adalah prinsip kunci dalam upaya reskilling. Setiap individu berhak mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan keterampilan baru dan berpartisipasi dalam ekonomi yang didorong oleh teknologi. Ini adalah langkah penting untuk memastikan keadilan sosial dan mengurangi kesenjangan dalam kesempatan ekonomi. Memastikan akses yang inklusif berarti mengatasi hambatan yang mungkin dihadapi oleh segmen masyarakat yang rentan. Misalnya, individu dari latar belakang ekonomi rendah atau daerah terpencil mungkin menghadapi kesulitan dalam mengakses pelatihan atau infrastruktur pendidikan yang diperlukan untuk reskilling. Dalam mengimplementasikan kebijakan reskilling, upaya khusus perlu dilakukan untuk memastikan bahwa akses ini dapat diperoleh oleh semua orang.

Kesenjangan digital menjadi salah satu tantangan utama dalam mencapai akses yang inklusif dan adil. Tidak semua orang memiliki akses yang sama terhadap teknologi dan konektivitas internet yang diperlukan untuk mengikuti program reskilling. Upaya harus dilakukan untuk menyediakan akses yang terjangkau dan mudah bagi semua individu untuk memanfaatkan peluang reskilling. Penting untuk mengenali dan mengatasi hambatan non-finansial yang mungkin menghalangi akses ke program reskilling. Misalnya, kurangnya informasi tentang kesempatan reskilling atau kurangnya dukungan sosial dalam komunitas dapat menjadi hambatan bagi individu untuk berpartisipasi. Kampanye penyuluhan dan upaya pembangunan masyarakat dapat membantu mengatasi hambatan-hambatan ini.

Dalam memastikan akses yang inklusif dan adil, penting untuk mengakui keberagaman individu dan menghormati kebutuhan mereka yang berbeda. Program reskilling harus dirancang secara fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu yang mungkin memiliki latar belakang pendidikan, keterampilan, atau pengalaman kerja yang beragam. Keterlibatan pemangku kepentingan yang luas, termasuk pemerintah, sektor bisnis, lembaga pendidikan, dan masyarakat sipil, sangat penting dalam menciptakan akses yang inklusif dan adil. Kolaborasi yang kuat dan saling melengkapi antara pemangku kepentingan akan memungkinkan identifikasi dan penyelesaian hambatan-hambatan yang terkait dengan akses reskilling. Mendorong inklusivitas dan keadilan dalam akses reskilling juga berkontribusi pada pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif secara keseluruhan. Dengan memberikan kesempatan yang sama bagi semua individu untuk mengembangkan keterampilan yang relevan, masyarakat dapat mengoptimalkan potensi manusia yang ada dan menciptakan ekonomi yang lebih berdaya saing dan inovatif.

Keterlibatan sektor swasta dalam menciptakan akses yang inklusif dan adil juga penting. Perusahaan dapat berperan dalam menyediakan pelatihan dan peluang reskilling bagi karyawan mereka sendiri serta bagi masyarakat umum. Melalui kemitraan dengan pemerintah dan lembaga pendidikan, sektor bisnis dapat membantu memperluas akses reskilling untuk individu-individu yang membutuhkannya. Evaluasi dan pemantauan yang terus-menerus diperlukan untuk memastikan bahwa akses yang inklusif dan adil terus terpenuhi dalam implementasi kebijakan reskilling. Data dan informasi yang akurat harus dikumpulkan dan dianalisis secara teratur untuk mengidentifikasi potensi kesenjangan dan hambatan yang mungkin timbul serta mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengatasinya. Akhirnya, akses yang inklusif dan adil bukan hanya tentang memberikan peluang reskilling, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung bagi individu untuk mengembangkan keterampilan mereka. Ini melibatkan penghapusan diskriminasi, membangun budaya inklusi, dan memastikan bahwa individu merasa didengar dan dihargai dalam proses reskilling.

Kesimpulan

Dalam menghadapi tantangan pengangguran akibat perubahan teknologi dan Revolusi Industri 4.0, penting untuk menerapkan intervensi kebijakan proaktif. Hal ini mencakup upaya pemerintah dalam mengantisipasi perubahan tren pekerjaan, mendukung program reskilling, dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan keterampilan baru. Kolaborasi antara pemangku kepentingan seperti pemerintah, sektor bisnis, lembaga pendidikan, dan masyarakat sipil juga menjadi faktor penting dalam mengatasi pengangguran. Melalui kolaborasi tersebut, program reskilling yang komprehensif dapat dikembangkan, kebutuhan keterampilan yang akurat dapat dipetakan, dan kesesuaian keterampilan individu dengan permintaan pasar kerja dapat dipastikan. Dalam menjalankan program reskilling, penting untuk mempertimbangkan antisipasi kebutuhan keterampilan masa depan. Era Revolusi Industri 4.0 ditandai dengan perkembangan teknologi yang cepat, sehingga program reskilling harus fokus pada keterampilan yang relevan dan dibutuhkan di masa mendatang. Dengan memastikan keterampilan yang sesuai dengan tren pekerjaan, individu akan lebih siap menghadapi perubahan yang terjadi dan meningkatkan peluang mereka dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Namun, implementasi kebijakan reskilling juga dihadapkan pada tantangan dan hambatan. Kurangnya sumber daya, kesenjangan akses, resistensi terhadap perubahan, dan pemetaan yang akurat antara kebutuhan keterampilan dengan program reskilling yang tersedia adalah beberapa tantangan yang perlu diatasi. Fleksibilitas program, evaluasi yang tepat, dan keterlibatan pemangku kepentingan yang luas menjadi faktor penting

dalam mengatasi tantangan tersebut. Dengan menghadapi tantangan ini secara efektif, implementasi kebijakan reskilling dapat berjalan dengan lebih efisien dan berdampak positif dalam mengurangi pengangguran serta meningkatkan keterampilan tenaga kerja.

Referensi

- Al-Youbi, A. O., Al-Hayani, A., Rizwan, A., & Choudhry, H. (2020). Implications of COVID-19 on the labor market of Saudi Arabia: The role of universities for a sustainable workforce. *Sustainability*, 12(17), 7090.
- Asriandi, A., & Putri, K. N. (2020). Kompetensi Generasi Z Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Kasus Perguruan Tinggi di Makassar). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(3), 184-201.
- Djunaidi, D., & Alfitri, A. (2022). Dilema industri padat modal dan tuntutan tenaga kerja lokal. *JPPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(1), 29.
- Dunlop, C. A., Ongaro, E., & Baker, K. (2020). Researching COVID-19: A research agenda for public policy and administration scholars. *Public Policy and Administration*, 35(4), 365-383.
- Faedlulloh, D., Maarif, S., Meutia, I. F., & Yulianti, D. (2020). Birokrasi dan Revolusi Industri 4.0: Mencegah Smart ASN menjadi Mitos dalam Agenda Reformasi Birokrasi Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3), 313-336.
- Heri, E. I. (2019). Tantangan Pengembangan SDM Polri di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 13(2), 16.
- Kurniawan, F. E., & Aruan, N. L. (2021). Digitalisasi Dan Pola Kerja Baru: Dampak Bagi Industrialisasi Dan Respons Kebijakan Ketenagakerjaan. *Jurnal Sositologi*, 20(3).
- Lase, D. (2019). Pendidikan di era revolusi industri 4.0. *SUNDERMANN: Jurnal Ilmiah Teologi, Pendidikan, Sains, Humaniora dan Kebudayaan*, 12(2), 28-43.
- Li, L. (2020). Education supply chain in the era of Industry 4.0. *Systems Research and Behavioral Science*, 37(4), 579-592.
- Lina, L., Ulfatin, N., & Sultoni, S. (2021). Domain Keterampilan Siswa SMA Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 6(4), 520-536.
- Mardhiyah, R. H., Aldriani, S. N. F., Chitta, F., & Zulfikar, M. R. (2021). Pentingnya keterampilan belajar di abad 21 sebagai tuntutan dalam pengembangan sumber daya manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 12(1), 29-40.
- Maulana, A., & Indriati, F. (2022). Kebijakan Privatisasi Pendidikan Sebagai Dampak Dari Globalisasi. *MODERAT: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 8(1), 155-170.
- Mian, S. H., Salah, B., Ameen, W., Moiduddin, K., & Alkhalefah, H. (2020). Adapting universities for sustainability education in industry 4.0: Channel of challenges and opportunities. *Sustainability*, 12(15), 6100.
- Muhali, M. (2019). Pembelajaran inovatif abad ke-21. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmu Pendidikan: E-Saintika*, 3(2), 25-50.

- Nainggolan, E. M., Mardiana, S., & Adam, A. (2023). Implementasi Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tentang Program Bela Pengadaan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(1), 1-16.
- Nugent, N., & Rhinard, M. (2019). The 'political' roles of the European Commission. *Journal of European Integration*, 41(2), 203-220.
- Pangaribuan, O. C., & Irwansyah, I. (2019). Media cetak Indonesia di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Pewarta Indonesia*, 1(2), 119-130.
- Pencarelli, T. (2020). The digital revolution in the travel and tourism industry. *Information Technology & Tourism*, 22(3), 455-476.
- Pitri, A., Ali, H., & Us, K. A. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan Islam: Paradigma, Berpikir Kesisteman dan Kebijakan Pemerintah (Literature Review Manajemen Pendidikan). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(1), 23-40.
- Pratama, H. A., & Iryanti, H. D. (2020). Transformasi SDM dalam menghadapi tantangan revolusi 4.0 di sektor kepelabuhan. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 18(1), 71-80.
- Priowirjanto, E. S. (2022). Urgensi Pengaturan Mengenai Artificial Intelligence Pada Sektor Bisnis Daring Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(2), 254-272.
- Rosmida, R. (2019). Transformasi Peran Akuntan dalam Era Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Era Society 5.0. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7(2), 206-212.
- Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., ... & Sulistiana, D. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. UNISMA PRESS.
- Vukmirović, V., Kostić-Stanković, M., Pavlović, D., Ateljević, J., Bjelica, D., Radonić, M., & Sekulić, D. (2021). Foreign direct investments' impact on economic growth in Serbia. *Journal of Balkan and Near Eastern Studies*, 23(1), 122-143.
- Xiao, L. Y., Henderson, L. L., Yang, Y., & Newall, P. W. (2021). Gaming the system: suboptimal compliance with loot box probability disclosure regulations in China. *Behavioural Public Policy*, 1-27.