

**Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan dalam Mengatasi Pengangguran
Terdidik Pada Era Revolusi Industri 4.0**

Oleh:

**Agus Susianto,S.H.,M.H.
Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia, Jalan Taman Siswa 158,Yogyakarta
Agussusiantosh@gmail.com**

Abstract

This article aims to find the solution to educated unemployment in Industrial Revolution 4.0 era. The issue lies on imparity of the size of the labor force with the inadequacy of job vacancy which adds more problems to employment sector. The data from Badan Pusat Statistik show that unemployment is more prevalent among high school and university graduates than in diploma graduates. On the other hand, many entrepreneurs admit they have difficulties in finding prospective workers who are able to meet the desirable criteria. The existence of regulations that control foreign workers can be accommodated in order to overcome the need for more labor force. However, these regulations have to be examined further, since its existence should not under any circumstances reduce the opportunity of Indonesian labor forces to work in their own country. Solutions are required to overcome these problems. Each party can help reduce the high unemployment rate in Industrial Revolution 4.0. The government plays a crucial role in lessening the rate of educated unemployment. They are able to evaluate labor laws to protect workers and respond to the Industrial Revolution 4.0 era. Moreover, the government is encouraged to review the existing curriculum in each education level in order to assist graduates in developing soft skills and hard skills required in the Industrial Revolution 4.0 era. Each educational unit has to focus specifically to prepare their prospective graduates by implementing more practical learning. Furthermore, graduates should think more innovatively in creating new job opportunities in Industrial Revolution 4.0 era.

Keywords: industry, revolution, and labor

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menemukan solusi akibat pengangguran terdidik pada era revolusi industri 4.0. Permasalahan tingginya tingkat tenaga kerja dengan ketersediaan lowongan pekerjaan yang tidak memadai semakin menambah permasalahan dalam sektor ketenagakerjaan. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa tingkat pengangguran cukup tinggi pada tingkat SMA dan universitas dibandingkan tingkat diploma. Di sisi lain, para pengusaha menganggap bahwa mereka sulit menemukan calon pekerja yang sesuai kriteria yang diinginkan. Dengan adanya peraturan tentang penggunaan tenaga kerja asing menjadi salah satu hal yang dapat membantu dalam mengatasi kebutuhan tenaga kerja. Akan tetapi, keberadaan peraturan tentang tenaga kerja asing harus dicermati lebih

lanjut. Jangan sampai keberadaan peraturan tersebut justru menutup kesempatan tenaga kerja Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan di Indonesia. Perlu dicarikan solusi untuk mengatasi masalah dalam bidang ketenagakerjaan tersebut. Setiap pihak dapat membantu mengurangi tingkat pengangguran pada era revolusi industri 4.0. Pemerintah memiliki peran sentral mengurangi pengangguran terdidik. Pemerintah dapat melakukan evaluasi terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan untuk melindungi tenaga kerja dan menyikapi era revolusi industri 4.0. Selain itu, pemerintah dapat meninjau kembali kurikulum di setiap tingkatan pendidikan agar lulusannya memiliki *soft skill* dan *hard skill* yang dibutuhkan pada era revolusi industri 4.0. Setiap satuan pendidikan memiliki fokus khusus dalam mempersiapkan lulusannya pada era revolusi industri dengan menambah jam belajar yang bersifat praktik. Selain itu, lulusan harus memiliki pemikiran inovatif dalam menciptakan lapangan pekerjaan baru di era revolusi industri 4.0.

Kata kunci: industri, revolusi, dan tenaga kerja

A. PENDAHULUAN

Tingkat pertumbuhan penduduk Indonesia cukup tinggi. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan penduduk Indonesia mencapai 261 juta jiwa pada 2017. Angka ini menunjukkan jumlah yang besar. Banyaknya jumlah penduduk Indonesia belum diimbangi dengan pemerataan penduduk. Tingkat kepadatan penduduk tertinggi di Indonesia berada di Provinsi Jawa Barat. Jumlah penduduk di Provinsi Jawa Barat mencapai 48 juta jiwa atau 18,34 persen dari total populasi Indonesia. Jumlah penduduk di Provinsi Jawa Timur dan Jawa Tengah menyusul dengan 39 juta jiwa dan 34 juta jiwa.¹ Tiga provinsi tersebut semua berada di Pulau Jawa. Tingkat kepadatan penduduk di pulau lain masih rendah. Hal ini mengakibatkan tingkat persebaran penduduk di Indonesia masih belum merata. Peningkatan penduduk yang tidak merata harus disikapi dengan kebijakan yang baik. Jangan sampai tingginya pertumbuhan penduduk menimbulkan permasalahan kepada negara di masa depan.

Permasalahan persebaran penduduk yang tidak merata senantiasa diatasi dengan program transmigrasi. Penduduk yang tinggal di Pulau Jawa diberikan kesempatan untuk menempati daerah-daerah di luar Pulau Jawa seperti Sumatra, Kalimantan, dan Sulawesi. Program transmigrasi merupakan upaya untuk pemerataan penduduk di seluruh wilayah Indonesia. Penduduk yang tersebar merata di Indonesia akan berpengaruh terhadap perputaran roda perekonomian nasional. Jangan sampai kemajuan ekonomi terpusat di Pulau Jawa.

¹ Anonim, "Jumlah Penduduk Indonesia Tahun 2017", <https://tumoutounews.com/2017/09/10/jumlah-penduduk-indonesia-tahun-2017/>, diakses tanggal 15 Juli 2018

Permasalahan tentang kependudukan akan berdampak sistemik kepada unsur-unsur yang lain. Unsur-unsur yang dapat terdampak akibat permasalahan kependudukan antara lain persebaran penduduk, kecukupan dari sisi konsumsi, kualitas penduduk, struktur penduduk, produktivitas jam kerja menurun, modal dan teknologi, serta masalah krusial berkaitan dengan ketenagakerjaan.² Permasalahan ketenagakerjaan berhubungan dengan upaya meningkatkan kualitas hidup manusia. Salah satu permasalahan dari ketenagakerjaan, yaitu sistem pengupahan, perjanjian kerja, dan perlindungan hak-hak pekerja atau buruh. Permasalahan tentang ketenagakerjaan tidak pernah selesai. Bahkan setiap tahun selalu muncul permasalahan baru seperti sistem pengupahan, *outsourcing*, ketimpangan kebutuhan tenaga kerja dengan ketersediaan tenaga kerja, dan masuknya tenaga kerja asing. Permasalahan tersebut berdampak kepada sistem ekonomi nasional.

Berbagai permasalahan yang terjadi dalam bidang ketenagakerjaan memiliki relevansi dengan jumlah angkatan kerja. Banyaknya jumlah penduduk harus diimbangi dengan peningkatan kesempatan kerja. Erick Permana Saputra menyatakan bahwa pengangguran akan terjadi apabila jumlah lowongan yang tersedia tidak mampu menampung jumlah permintaan tenaga kerja. Hasil penelitian Erick Permana Saputra menunjukkan suatu permasalahan antara tingginya tingkat angkatan kerja dengan ketersediaan lowongan kerja.³ Pernyataan ini tentu harus disikapi dengan serius oleh pemerintah. Jangan sampai permasalahan kependudukan berdampak kepada permasalahan kesejahteraan masyarakat.

Data Badan Pusat Statistik menyebutkan jumlah angkatan kerja Indonesia pada Februari 2017 sebanyak 131, 55 juta. Jumlah tersebut naik 6,11 juta dibandingkan Agustus 2016 dan naik 3,03 persen atau 3,88 juta dibandingkan Februari 2016. Data tingkat pengangguran pada 2017 sebesar 10.000 orang menjadi 7,04 juta orang pada Agustus 2017 dari 7,03 juta orang dari Agustus 2016. Suhariyanto menyatakan bahwa peningkatan jumlah angkatan kerja di Indonesia mengakibatkan pertambahan jumlah pengangguran.⁴ Pada intinya, tingginya jumlah pengangguran bukan hanya diakibatkan oleh peningkatan jumlah angkatan kerja semata. Ketersediaan lapangan pekerjaan dan minimnya kreativitas dalam menciptakan lapangan kerja baru merupakan bagian dari penyebab tingginya jumlah pengangguran. Oleh karena itu, semua pihak harus memperhatikan tentang ancaman yang akan terjadi kepada bangsa Indonesia

²Eny Rochaida, "*Dampak Pertumbuhan Penduduk Terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Keluarga Sejahtera di Provinsi Kalimantan Timur*", artikel dalam *Jurnal Forum Ekonomi*, No. 1. Vol. 18, Tahun 2016, hlm 14.

³ Erick Permana Saputra, "*Pengaruh Pertambahan Penduduk dan Dampaknya Terhadap Kesempatan Kerja di Kota Bontang*", artikel dalam *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, No. 3. Vol. 4, Tahun 2016, hlm. 968.

⁴ "Jumlah Pengangguran Naik Menjadi 7,04", *Kompas*, 6 November 2017.

dengan tingginya jumlah penduduk dan minimnya peluang kesempatan kerja, serta rendahnya tingkat kreativitas angkatan kerja dalam menciptakan lapangan kerja baru.

Badan Pusat Statistik merilis data pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi menunjukkan bahwa terdapat 7.005.262 orang pada 2017. Sedikit mengalami penurunan dibandingkan pada Agustus 2016, yaitu 7.031.775.⁵ Data ini menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di Indonesia masih relatif tinggi. Ijazah dari perguruan tinggi tidak menjadi jaminan seseorang mendapatkan pekerjaan. Pemerintah Indonesia dan perguruan tinggi harus mewaspadai masalah tersebut. Jangan sampai perguruan tinggi hanya mampu mencetak lulusan tanpa memperhatikan kualitas lulusannya. Negara akan terbebani dengan tingginya pengangguran terdidik. Secara makro, pengangguran terdidik merupakan pemborosan apabila dikaitkan dengan *opportunity cost* negara akibat menganggurnya angkatan kerja terdidik.⁶

Permasalahan tingginya tingkat tenaga kerja dengan ketersediaan lowongan pekerjaan yang tidak memadai semakin menambah permasalahan dalam sektor ketenagakerjaan. Selain itu, tingginya pertumbuhan penduduk di Indonesia dengan kondisi penggunaan teknologi yang tinggi dapat menimbulkan masalah lain. Penggunaan konsumsi energi dan sumber daya yang tinggi dapat mengakibatkan kerusakan lingkungan.⁷ Di sisi lain kondisi sektor perekonomian dunia sudah memasuki era revolusi industri 4.0.

Kondisi ini akan menjadi tantangan tersendiri bagi angkatan kerja. Mereka tidak hanya bersaing dengan sesama manusia selaku pencari kerja, tetapi mereka juga dihadapkan pada kondisi persaingan dengan teknologi. Indonesia sebagai negara berkembang harus merespons kondisi ini dengan penuh keyakinan. Sumber daya manusia yang besar dengan potensi alam yang melimpah harus menjadi kekuatan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0.

Kesiapan pemerintah dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 harus dimulai dari penyesuaian regulasi yang jelas. Pada saat ini, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi payung hukum bagi pelaksanaan sistem tenaga kerja di Indonesia. Pasal 4 undang-undang tenaga kerja menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

⁵ Badan Pusat Statistik, Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 1986-2017", <https://www.bpd.go.id/statictable/2009/04/16%2000:00/972/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan-1986-2017.html>, diakses tanggal 15 Juli 2018

⁶ Pratomo, Dewanto Shasta, *Fenomena Pengangguran Terdidik di Indonesia*, dalam *Sustainable Competitive Advantage-7*; hal. 643. 20 September 2017.

⁷ M Baiquni, "Revolusi Industri, Ledakan Penduduk dan Masalah Lingkungan", artikel dalam *Jurnal Sanis dan Teknologi Lingkungan*, No. 1. Vol. 1, Tahun 2009, hlm. 49.

1. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal;
2. menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional;
3. memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Tujuan yang telah dicantumkan dalam undang-undang ketenagakerjaan hendaknya diwujudkan dalam bentuk perlindungan yang jelas kepada tenaga kerja, khususnya di era revolusi industri 4.0.

Undang-undang ketenagakerjaan juga telah mengakomodasi dan mengatur tentang penggunaan tenaga kerja asing sebagai pekerja di Indonesia. Dalam undang-undang tersebut diatur bahwa tenaga kerja asing tidak boleh mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu sebagaimana diatur dalam keputusan menteri. Adanya pembatasan tentang jabatan-jabatan tersebut dianggap sebagai upaya perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia. Akan tetapi, pemerintah seharusnya mengatur lebih rinci tentang perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia agar hak-haknya tidak terampas dengan adanya tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia.

Pasal 4 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing mengatur setiap pemberi kerja tenaga kerja asing wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia. Akan tetapi, dalam ayat (2) memberi peluang kepada tenaga kerja asing untuk menduduki jabatan sebelum jabatan tersebut diduduki oleh tenaga kerja Indonesia. Peraturan ini memberikan peluang besar kepada tenaga kerja asing untuk menempati posisi-posisi strategis dalam perusahaan tempat bekerja. Di sisi lain, kemampuan tenaga kerja Indonesia masih minim. Pemerintah sebaiknya melakukan kajian secara utuh terkait pembuatan kebijakan terhadap tenaga kerja asing. Jangan sampai pemerintah abai terhadap kesejahteraan tenaga kerja Indonesia dan keluarganya.

Keberadaan peraturan tersebut dapat memberikan peluang besar bagi tenaga kerja asing masuk ke Indonesia. Di sisi lain, angkatan kerja Indonesia sangat banyak dan masih banyak yang menganggur. Kondisi semakin ironis ketika pemerintah memberikan kesempatan kepada tenaga kerja asing untuk bekerja di berbagai sektor pekerjaan. Pemerintah harus menunjukkan komitmen kuat dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja Indonesia, khususnya para angkatan kerja yang sedang mencari pekerjaan. Jangan sampai jumlah pengangguran di Indonesia semakin bertambah terlebih pengangguran terdidik.

Permasalahan tentang pengangguran terdidik di Indonesia cukup kompleks. Para pihak, baik pemerintah, lembaga pendidikan, dan angkatan kerja terdidik harus menemukan solusi untuk mengurangi tingkat pengangguran, khususnya untuk angkatan kerja terdidik. Stigmatisasi terhadap perguruan tinggi akan muncul apabila perguruan tinggi tidak mampu menciptakan lulusan yang berkualitas dan memiliki daya saing di era revolusi industri 4.0. Terlebih lagi, pemerintah sudah membuat aturan tentang tenaga kerja asing. Tentu ini menjadi ancaman sekaligus tantangan bagi bangsa Indonesia untuk menunjukkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Melalui kajian yang berjudul “Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan dalam Menghadapai Pengangguran Terdidik Pada Era Revolusi Industri 4.0” diharapkan memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat. Kajian ini dilakukan semata-mata mengkritisi kebijakan pemerintah dan memberikan solusi atas permasalahan yang terjadi dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia.

Sistem ketenagakerjaan di Indonesia sedang dilanda masalah seperti yang sudah dikemukakan sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti mencoba melakukan penelitian untuk menemukan solusi permasalahan tentang pengangguran terdidik di Indonesia. Rumusan masalah yang hendak dikemukakan, yaitu bagaimana tinjauan hukum ketenagakerjaan dalam mengatasi permasalahan tingkat pengangguran terdidik pada era revolusi industri 4.0?

Penelitian berjudul “Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan dalam Menghadapai Pengangguran Terdidik Pada Era Revolusi Industri 4.0” bertujuan untuk mengkaji masalah dan mencari solusi atas tingginya pengangguran terdidik di Indonesia. Hasil kajian diharapkan menjadi solusi bagi para *stakeholder*, yaitu pemerintah, lembaga pendidikan, dan para lulusan untuk mengurangi pengangguran terdidik.

B. PEMBAHASAN

1. Tinjauan tentang Peraturan Ketenagakerjaan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memberikan jaminan dalam mewujudkan kehidupan yang sejahtera. Jaminan tersebut dapat dilihat dari Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengatur “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Aturan dalam pasal tersebut menunjukkan bahwa semua orang, khususnya warga negara Indonesia mendapatkan kesempatan yang sama dalam pekerjaan. Bahkan para pekerja berhak dan layak menjalin hubungan kerja yang baik antara pekerja dan pencari kerja. Sesungguhnya kedua belah pihak memiliki kepentingan yang saling berhubungan. Bahkan

bagi para kaum disabilitas pun diberikan kesempatan dan keistimewaan sebagaimana diatur dalam Pasal 28H ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal tersebut mengatur bahwa semua orang berhak mendapatkan kemudahan untuk mendapatkan kesempatan guna mendapatkan keadilan. Kedua pasal tersebut memiliki korelasi positif tentang pemenuhan hak dalam bidang ketenagakerjaan. Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 28H ayat (2) dapat dipahami bahwa semua orang memiliki hak yang sama dalam bidang ketenagakerjaan. Laki-laki, perempuan, dan kaum disabilitas memiliki hak yang sama untuk diperlakukan adil dalam hubungan ketenagakerjaan. Bahkan bagi para pekerja yang memiliki pendidikan khusus memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai demi mencapai persamaan dan keadilan dalam hubungan kerja.

Aturan tentang ketenagakerjaan kemudian diwujudkan dalam bentuk undang-undang. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (undang-undang ketenagakerjaan) merupakan salah satu peraturan perundang-undangan yang mengatur bidang ketenagakerjaan. Undang-undang ketenagakerjaan ditujukan untuk mewujudkan pembangunan nasional. Dalam konsideran undang-undang ketenagakerjaan bagian Menimbang menjelaskan "bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945." Dalam mewujudkan pembangunan nasional yang maksimal diperlukan pembangunan ketenagakerjaan. Hal ini dilakukan guna meningkatkan kualitas tenaga kerja dan perlindungan bagi tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabatnya.

Perlindungan tenaga kerja perlu diprioritaskan sebagai upaya melindungi hak-hak tenaga kerja dari perlakuan tidak adil dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan peraturan perundang-undangan yang dapat melindungi hak-hak tenaga kerja untuk melindungi harkat dan martabatnya dalam bidang ketenagakerjaan.

Pasal 4 undang-undang ketenagakerjaan mengatur bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan sebagai berikut.

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk orang lain. Berdasarkan tujuan dari undang-undang ketenagakerjaan ada kewajiban kepada para pihak untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Oleh karena itu, pelaksanaan hubungan kerja atau hubungan industrial harus dilakukan dengan baik sesuai nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemberi kerja dapat memberikan pelatihan kerja kepada tenaga kerja untuk meningkatkan kompetensi kerja guna meningkatkan produktivitas, kemampuan, dan kesejahteraan sebagaimana diatur dalam Pasal 9 undang-undang ketenagakerjaan.

Pemberian pelatihan kerja penting bagi para pekerja. Pemberian pelatihan membantu para pekerja untuk membiasakan diri di lingkungan kerja dan meningkatkan kemampuan profesinya. Pelatihan kerja ini sangat penting bagi para pekerja yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya. Fenomena perbedaan latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan menjadi hal biasa pada saat ini. Ini terjadi karena beberapa faktor antara lain sulitnya mencari pekerjaan yang sesuai latar belakang pendidikan dan kemampuan finansial tempat kerja untuk memberikan gaji atau upah bagi tenaga kerja. Dengan demikian, keberadaan aturan tentang pemberian kesempatan pelatihan kepada pekerja sangat penting dilakukan. Bukan hanya itu, pelatihan kerja pun tetap diberikan kepada pekerja yang sesuai bidang keahliannya. Ini dilakukan guna meningkatkan kualitas dan profesionalisme dalam bekerja.

Pelaksanaan pelatihan kerja selain menguntungkan bagi pekerja juga menguntungkan bagi pengusaha. Pengusaha bisa memiliki pekerja yang terampil dan memiliki sumber daya manusia berkualitas. Keuntungan ini akan berdampak positif bagi perkembangan usaha. Oleh karena itu, dalam Pasal 12 diatur bahwa pengusaha bertanggung jawab memberikan pelatihan kerja untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi pekerjanya. Pemerintah atau swasta dapat menyelenggarakan pelatihan kerja. Pasal 15 undang-undang ketenagakerjaan menentukan syarat penyelenggaraan pelatihan kerja sebagai berikut.

- a. Tersedianya tenaga kepelatihan.
- b. Adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan.

- c. Tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja.
- d. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Pelaksanaan pelatihan kerja yang profesional membantu menghasilkan *output* yang baik bagi perusahaan dan bagi pekerja itu sendiri. Kemampuan pekerja harus senantiasa ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kepada pekerja. Hal yang tidak kalah penting dari pelaksanaan pelatihan kerja ialah untuk meningkatkan daya saing kualitas tenaga kerja dalam negeri dan tenaga kerja asing. Keberadaan tenaga kerja asing di Indonesia dapat menjadi ancaman maupun tantangan. Tenaga kerja asing dapat menjadi ancaman ketika pemerintah tidak mengatur secara ketat perekrutan tenaga kerja asing. Tenaga kerja asing bisa menjadi tantangan untuk meningkatkan semangat tenaga kerja dalam negeri untuk mendapatkan pelajaran dan meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

Ketentuan tentang tenaga kerja asing diatur dalam Pasal 42 undang-undang ketenagakerjaan sebagai berikut.

- a. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- b. Pemberian kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- c. Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
- d. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- e. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- f. Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

Undang-undang ketenagakerjaan memang memberikan kesempatan kepada tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia. Hal ini tidak terlepas dari pengaruh globalisasi yang seakan menghilangkan batas antarnegara dalam segala bidang kehidupan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Untuk mengatasi hal tersebut, pemerintah telah melakukan antisipasi agar

perekrutan tenaga kerja asing terpantau dengan baik. Aturan tersebut dapat dilihat dalam Pasal 45 undang-undang ketenagakerjaan sebagai berikut.

- a. Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:
 - 1) menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing dan
 - 2) melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.
- b. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.

Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan tertentu sebagaimana diatur dalam Penjelasan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor 40 tahun 2012 tentang jabatan jabatan tertentu yang dilarang diduduki tenaga kerja asing sebagai berikut.

- a. Direktur Personalia (*Personnel Director*)
- b. Manajer Hubungan Industrial (*Industrial Relation Manager*)
- c. Manajer Personalia (*Human Resources Manager*)
- d. Supervisor Pengembangan Personalia (*Personnel Development Supervisor*)
- e. Supervisor Perekrutan Personalia (*Personnel Recruitment Supervisor*)
- f. Supervisor Penempatan Personalia (*Personnel Placement Supervisor*)
- g. Supervisor Pembinaan Karir Pegawai (*Employee Career Development Supervisor*)
- h. Penata Usaha Personalia (*Personnel Declare Administrator*)
- i. Kepala Eksekutif Kantor (*Chief Executive Officer*)
- j. Ahli Pengembangan Personalia dan Karir (*Personnel and Careers Specialist*)
- k. Spesialis Personalia (*Personnel Specialist*)
- l. Penasehat Karir (*Career Advisor*)
- m. Penasehat Tenaga Kerja (*Job Advisor*)

- n. Pembimbing dan Konseling Jabatan (*Job Advisor and Counseling*)
- o. Perantara Tenaga Kerja (*Employee Mediator*)
- p. Pengadministrasi Pelatihan Pegawai (*Job Training Administrator*)
- q. Pewawancara Pegawai (*Job Interviewer*)
- r. Analis Jabatan (*Job Analys*)
- s. Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai (*Occupational Safety Specialist*)

Melihat jabatan-jabatan tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja asing dilarang bekerja untuk bidang personalia atau yang mengurus tenaga kerja. Ini menjadi kesempatan bagi tenaga kerja Indonesia terdidik untuk menempati jabatan-jabatan tersebut tanpa takut bersaing dengan tenaga kerja asing. Pembatasan jabatan bagi tenaga kerja asing yang dilakukan pemerintah merupakan upaya perlindungan bagi tenaga kerja Indonesia.

Pada era globalisasi seperti saat ini kesempatan mencari kerja lebih luas. Bahkan setiap orang bisa mencari pekerjaan lintas negara. Kondisi ini menjadi tantangan sekaligus ancaman bagi tenaga kerja Indonesia. Bagi tenaga kerja Indonesia yang tidak memiliki kompetensi dan kemampuan akademik yang baik tentu akan sangat merugikan. Berbeda halnya bagi tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan kemampuan akademik yang baik tentu menjadi kesempatan. Kemampuan sumber daya manusia Indonesia perlu ditingkatkan agar bisa bersaing dengan tenaga kerja asing. Jangan sampai tenaga kerja Indonesia, khususnya tenaga kerja Indonesia terdidik menjadi pengangguran di negaranya sendiri. Ini sangat ironis ketika jumlah angkatan kerja dengan kebutuhan tenaga kerja senantiasa bertolak belakang.

Pemerintah harus senantiasa bekerja keras dalam melindungi tenaga kerja Indonesia. Keberadaan peraturan tentang perlindungan tenaga kerja perlu diperbaiki demi melindungi hak-hak pekerja Indonesia. Keberadaan undang-undang ketenagakerjaan harus dilengkapi dengan peraturan-peraturan lain guna memberikan kesempatan yang luas kepada pencari kerja warga negara Indonesia. Terlebih lagi di era revolusi industri 4.0 seperti saat ini, para pekerja tidak hanya bersaing dengan sesama manusia. Mereka harus bersaing dengan teknologi yang diciptakan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu, keberadaan peraturan yang selama ini ada harus disesuaikan dengan kondisi saat ini dalam rangka melindungi hak-hak pekerja, khususnya pekerja terdidik pada era revolusi industri 4.0.

2. Pengaruh Revolusi Industri 4.0 dalam Bidang Ketenagakerjaan

Revolusi industri adalah era di mana segala sesuatu dilakukan lebih cepat dengan bantuan teknologi yang canggih. Revolusi industri telah mengalami perkembangan sejak periode pertama sampai periode keempat. Abad ke-18 merupakan dimulainya sejarah revolusi industri. Penemuan mesin uap menandai periode pertama revolusi industri. Pada periode revolusi industri telah banyak mengubah aktivitas manusia, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Pekerjaan yang semula dikerjakan manusia sepenuhnya digantikan dengan mesin uap. Hasil produksi semakin melimpah dengan bantuan mesin uap. Sistem pendistribusian semakin masif. Di samping dampak positif, terdapat dampak negatif dari revolusi industri. Salah satu dampak negatif revolusi industri adalah banyaknya pengangguran.

Perkembangan revolusi industri berjalan beriringan dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Penemuan energi listrik menghasilkan hasil produksi dalam jumlah besar. Penemuan tersebut menandakan lahirnya revolusi industri generasi kedua atau dikenal dengan revolusi industri 2.0. Perkembangan ilmu pengetahuan memberikan manfaat sangat besar bagi kehidupan manusia. Dengan ditemukannya berbagai teknologi memberikan pengaruh terhadap sistem produksi manusia. Pada era revolusi industri generasi kedua semakin menunjukkan ketergantungan manusia terhadap teknologi. Ini merupakan babak baru kegiatan industri yang semakin maju dan manusia tidak bisa melepaskan ketergantungannya terhadap teknologi.

Perkembangan ilmu pengetahuan yang semakin cepat dengan kehadiran teknologi digital dan internet menunjukkan dimulainya revolusi generasi ketiga.⁸ Internet begitu mempengaruhi kehidupan manusia terutama dalam interaksi. Keberadaan internet seakan menghilangkan jarak yang selama ini ada. Jarak yang jauh seakan lebih dekat. Waktu yang lama seakan lebih sebentar. Kemunculan teknologi digital dan internet mempengaruhi terhadap bidang ketenagakerjaan.

Perkembangan bisnis semakin mudah karena orang bisa menjalankan bisnis di mana saja. Munculnya revolusi generasi ketiga tetap memberikan pengaruh terhadap bidang pekerjaan, baik positif maupun negatif. Sisi positifnya semakin banyak orang yang membuka bisnis *online*. Sisi negatifnya, bagi orang yang tidak melek teknologi justru menjadi mimpi buruk karena persaingan manusia bukan lagi sesama manusia, melainkan dengan teknologi. Alhasil, pengangguran semakin bertambah. Bahkan angkatan kerja terdidik yang tidak memiliki kualifikasi yang memadai hanya akan menjadi beban bagi negara. Hanya orang yang melek teknologi yang

⁸ Anonim, "Revolusi Industri dari 1.0 hingga 4.0", <https://ivoox.id/revolusi-industri-dari-1-0-hingga-4-0/>, diakses tanggal 29 Juni 2018

mampu bertahan di tengah era revolusi industri seperti saat ini. Oleh karena itu, orang-orang senantiasa menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada. Terutama bagi mereka yang sedang mencari pekerjaan berusaha untuk menemukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan zaman.

Pada saat ini, dunia mulai masuk era revolusi industri generasi keempat atau revolusi industri 4.0. Revolusi generasi keempat ini memiliki skala yang lebih luas daripada revolusi industri sebelumnya. Semua disiplin ilmu telah dipengaruhi oleh perkembangan dunia fisik, digital, dan biologis. Bidang-bidang yang mengalami pengaruh antara lain teknologi nano, robot kecerdasan buatan, teknologi komputer kuantum, bioteknologi, *blockchain*, teknologi berbasis internet, dan printer 3D.⁹ Perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang-bidang tersebut berdampak besar bagi kehidupan manusia. Klaus Schwab dalam buku *The Fourth Industrial Revolution* menyebutkan terdapat beberapa pekerjaan yang akan hilang dalam waktu dekat.¹⁰ Bukan hanya itu, revolusi industri 4.0 akan mengubah aktivitas manusia dalam skala, ruang lingkup, kompleksitas, dan transformasi dari pengalaman hidup.¹¹

Pada saat ini, dunia kerja bukan hanya sekadar membutuhkan orang-orang yang pintar. Dunia kerja saat ini membutuhkan orang-orang yang memiliki komitmen tinggi dan senantiasa berpikir inovatif untuk menciptakan hal-hal baru bagi kehidupan manusia. Kondisi seperti saat ini harus segera dijawab oleh pemerintah, lembaga pendidikan, dan pihak swasta. Pemerintah senantiasa menciptakan peraturan-peraturan yang mengakomodasi revolusi industri 4.0.

Lembaga pendidikan harus mulai memperbarui kurikulum dan model pembelajaran yang mampu menghasilkan lulusan-lulusan yang siap dalam menghadapi revolusi industri 4.0. Jangan sampai lembaga pendidikan hanya fokus terhadap kuantitas lulusan bukan kepada kualitas lulusan. Lulusan perguruan tinggi harus memiliki kualitas yang baik di era seperti saat ini. Kurikulum di semua lembaga pendidikan harus disesuaikan dengan kebutuhan zaman sehingga lulusannya mampu menjawab tuntutan zaman yang senantiasa berubah. Sistem kurikulum dan metode pembelajaran yang

⁹ Selamat Rosyadi, *Revolusi Industri 4.0: Peluang dan Tantangan Bagi Alumni Universitas Terbuka*, <https://www.researchgate.net/publication/324220813> REVOLUSI INDUSTRI 4.0, diakses 29 Juni 2018

¹⁰ "Kecakapan Era 4.0", Kompas, 14 Februari 2018.

¹¹ Muhammad Yahya, "*Era Industri 4.0: Tantangan dan Peluang Perkembangan Pendidikan Kejuruan Indonesia*", makalah pada Sidang Terbuka Luar Biasa Senat Universitas Negeri Makassar, Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar, Makassar, 2018, hlm. 6.

baru diharapkan menjadi jalan keluar dalam menghasilkan lulusan yang terbaik sehingga angka pengangguran bisa ditekan.

Perubahan paradigma pekerja juga harus diubah. Pada saat ini, dunia tenaga kerja tidak hanya membutuhkan orang pandai bekerja. Pandai bekerja belum cukup untuk menjadi modal dalam dunia kerja seperti saat ini. Para pekerja dituntut mampu menghasilkan produksi dengan waktu yang singkat dan berkualitas. Ini merupakan tuntutan di mana manusia harus bekerja lebih keras untuk menghasilkan kualitas produksi yang lebih baik. Oleh karena itu, pengetahuan tentang teknologi sangat membantu bagi para lulusan untuk menjadi calon tenaga kerja yang produktif dan inovatif di era revolusi industri 4.0.

Pihak swasta memiliki peran penting dalam menghadapi revolusi industri 4.0. Masyarakat yang selama ini terbiasa dengan budaya di era revolusi industri 3.0 harus mau berubah sesuai perkembangan zaman. Perubahan yang dilakukan harus terfokus pada upaya menciptakan hasil produksi yang berkualitas tinggi dengan senantiasa melakukan inovasi. Perlu diingat bahwa perusahaan-perusahaan yang sudah berdiri lama belum tentu dapat bertahan di era revolusi industri 4.0. Justru sebaliknya, perusahaan-perusahaan yang baru berdiri, tetapi memiliki produktivitas baik yang mampu bertahan di era saat ini. Fenomena munculnya perusahaan *start up* di Indonesia menjadi salah satu ciri bahwa revolusi industri 4.0 sudah masuk ke Indonesia dalam bidang ekonomi.

3. Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia dalam Menghadapi Perubahan Dunia Kerja

Pertumbuhan pendudukan di Indonesia harus disikapi secara bijak. Pasalnya, pertumbuhan penduduk yang tidak terkontrol akan menambah masalah bagi bangsa Indonesia. Permasalahan pertumbuhan penduduk dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kehidupan masyarakat Indonesia. Salah satunya dapat menciptakan pengangguran. Pengangguran terjadi akibat adanya golongan dalam angkatan kerja yang berusaha mencari pekerjaan, tetapi belum dapat memperolehnya.¹²

Persaingan dalam dunia kerja sangat ketat. Bagi calon pekerja yang tidak siap dengan tantangan zaman hanya akan menjadi penonton. Itu artinya dia akan menjadi beban negara. Semakin banyak pengangguran maka beban negara semakin besar. Munculnya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dapat menambah beban berat para pencari kerja. Kondisi yang berat ini tidak hanya dirasakan

¹² Sadino Sukirno, *Makro Ekonomi Modern, Perkembangan Pemikiran dari Klasik Hingga Keynesian Baru*, Penerbit Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hal. 8.

oleh para calon tenaga kerja yang tidak mendapatkan pendidikan tinggi. Para calon pekerja yang memiliki pendidikan tinggi pun menjadi sasaran dari peraturan tersebut. Oleh karena itu, persaingan antart tenaga kerja bukan hanya tentang siapa yang memiliki kualifikasi pendidikan yang tinggi saja, tetapi tenaga kerja Indonesia juga dihadapkan pada kondisi untuk siap bersaing dengan tenaga kerja asing.

Data Badan Pusat Statistik tentang pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan sebagai berikut.

Tabel 1. Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan

Tahun	Bulan	Pendidikan Tinggi yang Ditamatkan			Total
		SMA	Akademi/Diploma	Universitas	
2013	Februari	864,649	197,270	425,042	1,486,961
	Agustus	1,258,201	185,103	434,185	1,877,489
2014	Februari	847,365	195,258	398,298	1,440,912
	Agustus	1,332,521	193,517	495,143	2,021,181
2015	Februari	1,174,366	254,312	565,402	1,994,080
	Agustus	1,569,690	251,541	653,586	2,474,817
2016	Februari	1,348,327	249,362	695,304	2,292,993
	Agustus	1,520,549	219,736	567,235	2,307,520
2017	Februari	1,383,022	249,705	606,939	2,239,666
	Agustus	1,621,402	242,937	618,758	2,483,097

Sumber: Data Badan Pusat Statistik¹³

Tabel 2. Data Hasil Pengolahan Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan

¹³ Badan Pusat Statistik, Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 1986-2017", <https://www.bpd.go.id/statictable/2009/04/16%2000:00/972/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan-1986-2017.html>, diakses tanggal 15 Juli 2018

Tahun	Bulan	Pendidikan Tinggi yang Ditamatkan			Total
		SMA	Akademi/Diploma	Universitas	
2013	Februari	NA	NA	NA	NA
	Agustus	45.51581	-6.16769	2.151082	26.2635
2014	Februari	-32.6527	5.486135	-8.26537	-23.2532
	Agustus	57.25467	-0.89164	24.31471	40.27095
2015	Februari	-11.8689	31.41584	14.18964	-1.34085
	Agustus	33.66276	-1.08961	15.59669	24.10821
2016	Februari	-14.1023	-0.86626	6.38294	-7.34697
	Agustus	12.77301	-11.8807	-18.4191	0.633539
2017	Februari	-9.04456	13.63864	6.999568	-2.94056
	Agustus	17.23617	-2.7104	1.947313	10.86908
		10.97489	2.9927	4.988603	7.47374

Sumber: data diolah

Tabel 2 merupakan hasil perhitungan pertumbuhan tingkat pengangguran Indonesia untuk jenjang SMA, diploma, dan universitas dengan periode penelitian pada semester 2013 sampai 2017. Pertumbuhan pengangguran tertinggi dan terendah jenjang SMA terjadi pada periode yang sama yaitu pada 2014. Angka pertumbuhan tersebut masing-masing 57% dan -32%. Notasi negatif (-32%) mengandung arti bahwa pada periode tersebut tingkat pengangguran SMA mengalami penurunan sebesar 32%. Terdapat kesamaan periode hasil perhitungann angka tertinggi dan terendah tingkat pengangguran SMA dengan tingkat pengangguran lulusan universitas yaitu pada tahun 2014. Angka pertumbuhan tertinggi dan terendah pada tahun tersebut berturut-turut sebesar 40,3% dan -23%. Kesamaan tersebut tidak terjadi pada pertumbuhan tingkat pengangguran lulusan diploma.

Lulusan diploma mencapai angka pertumbuhan pengangguran tertinggi sebesar 31% pada periode 2015 semester pertama. Sedangkan, angka pertumbuhan terendah terjadi pada 2016 semester kedua sebesar 12%. Pengangguran jenjang SMA memiliki nilai rata-rata pertumbuhan tertinggi (11%) dibandingkan jenjang yang lainnya. Peringkat kedua diduduki oleh jenjang universitas (5%) dan disusul jenjang diploma (3%). Secara keseluruhan, selama periode penelitian pada 2013 sampai 2017, rata-rata pertumbuhan tingkat pengangguran Indonesia untuk jenjang SMA, diploma, dan universitas sebesar 7%.

4. Peran Pemerintah dalam Mengurangi Pengangguran Terdidik

Perkembangan zaman mempengaruhi kehidupan manusia. Manusia dipaksa mengikuti perkembangan zaman. Terdapat beberapa pola tindakan manusia atau individu dalam menyikapi perkembangan zaman. *Pertama*, individu yang senantiasa mengikuti perkembangan zaman secara cepat. Individu tersebut senantiasa mengikuti perkembangan dan melihat perkembangan sebagai suatu yang tidak bisa terbantahkan. Individu tersebut memiliki pola pikir yang lebih visioner. Mereka bersikap terbuka terhadap perkembangan yang ada. Kecenderungan untuk mengikuti perkembangan zaman sangat tinggi.

Kedua, individu yang mengikuti perkembangan zaman secara perlahan. Individu tersebut seakan masih merasa nyaman dengan kondisi yang ada. Mereka lebih bersifat menunggu sampai perkembangan yang ada memiliki pengaruh yang besar terhadap diri dan lingkungannya. Mereka cenderung bersikap pelan, tetapi pasti dalam memperhatikan semua perubahan kondisi di sekitarnya. Sebagian orang memiliki pemikiran yang lebih cenderung untuk menerima terlebih dahulu kondisi yang ada.

Ketiga, individu yang lebih bersifat pasif terhadap perkembangan. Mereka tidak mempedulikan dengan kondisi yang ada. Mereka cenderung pasif dan senantiasa melakukan tindakan yang sudah bisa mereka lakukan setiap hari. Perubahan zaman yang mempengaruhi manusia secara umum tidak menjadi fokus perhatian untuk menyesuaikan zaman. Pada kategori ketiga ini dapat pula dibagi menjadi dua. *Pertama*, individu yang benar-benar tidak ingin berubah. *Kedua*, individu yang berubah secara perlahan karena keterpaksaan. Keterpakasaan tersebut dapat terjadi karena adanya tekanan dari luar dirinya sehingga dia menerima perubahan yang ada.

Terbaginya pola pemikiran individu dalam menyikapi perkembangan zaman harus menjadi perhatian pemerintah terutama dalam bidang ekonomi. Bidang ekonomi merupakan salah satu bidang yang berpengaruh pokok dalam kehidupan manusia. Salah satu bidang ekonomi yang menjadi perhatian dalam kajian ini, yaitu tentang tenaga kerja. Pemerintah harus memiliki strategi agar tenaga kerja Indonesia memiliki kemampuan dan kapasitas untuk mengikuti perkembangan zaman.

Pada era revolusi industri 4.0, tenaga kerja dituntut lebih inovatif dalam melakukan pekerjaan. Mereka harus terbiasa bekerja dengan teknologi. Bagi orang-orang yang tidak memahami teknologi tentu sangat berpengaruh besar dalam upaya mendapatkan pekerjaan yang layak. Hampir semua pekerjaan menggunakan teknologi tinggi. Ini merupakan efek dari terjadinya revolusi industri, baik itu dari generasi pertama sampai generasi keempat. Beberapa pekerjaan yang berinovasi dengan cepat mengikuti perkembangan zaman seperti ojek dan taxi *online*, pemesanan makanan secara *online*, jasa

pengiriman, dan perkuliahan *online*. Itu merupakan sebagian kecil aktivitas manusia yang sebelumnya tidak sempat terpikir bahwa kegiatan tersebut terpengaruh teknologi dengan cepat dan berdampak signifikan.

Berdasarkan paparan tersebut, pemerintah harus melakukan tindakan agar sumber daya manusia Indonesia siap dalam menghadapi dunia kerja pada era revolusi industri 4.0 terutama dalam mempersiapkan calon tenaga kerja terdidik. Berdasarkan data yang sudah disajikan sebelumnya, tingkat pengangguran lulusan diploma lebih rendah daripada tingkat SMA dan universitas. Hal ini dapat menjadi bahan evaluasi terkait kurikulum yang diberikan kepada tiap-tiap lulusan dalam tiap-tiap jenjang pendidikan. Pendidikan diploma lebih menekankan kepada pendidikan praktik sehingga lulusannya lebih siap dalam menghadapi dunia kerja. Ini dapat menjadi dasar bagi pemerintah dalam membuat kebijakan dalam dunia pendidikan yang nantinya dapat berakibat kepada dunia tenaga kerja.

Pemerintah dapat melakukan berbagai upaya untuk menyesuaikan diri dengan kondisi tersebut. *Pertama*, penyesuaian peraturan perundang-undangan, khususnya yang berhubungan dengan bidang tenaga kerja. Hukum senantiasa tertinggal dari peristiwanya merupakan andagium yang sampai saat ini masih berlaku. Memang benar bahwa keberadaan peraturan senantiasa tertinggal dari perkembangan masyarakat. Contohnya, keberadaan aturan tentang transportasi *online* yang sebelumnya belum diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pun belum sepenuhnya mengakomodasi tentang aturan penyelenggaraan pekerjaan yang berbasis *online*.

Kedua, pemerintah dapat membuat aturan dalam bidang pendidikan untuk meminta lembaga penyelenggara pendidikan tinggi untuk meningkatkan kualitas lulusan. Menciptakan lulusan yang berkualitas tidak kalah penting dari kuantitas lulusan. Perguruan tinggi seharusnya mampu menciptakan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan zaman. Oleh karena itu, pemerintah harus mengimbau untuk melakukan peninjauan kembali kurikulum yang ada di perguruan tinggi. Semua kurikulum yang ada harus disesuaikan dengan kebutuhan di lingkungan tenaga kerja. Contoh penyesuaian kurikulum agar sesuai dengan kondisi saat ini, yaitu mewajibkan semua pembelajaran di setiap jenjang pendidikan berbasis teknologi. Setiap lulusan harus memiliki kemampuan *soft skill* dan *hard skill* yang mumpuni agar menjadi lulusan yang unggul.

Perubahan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan zaman akan memicu lulusan untuk bekerja dengan baik dan inovatif. Inovasi diperlukan

dalam meningkatkan daya saing suatu negara atau perusahaan.¹⁴ Bahkan mereka bisa menciptakan lapangan pekerjaan sendiri dengan kemampuan yang sudah diperoleh selama menempuh pendidikan. Tentu saja dengan banyaknya lapangan pekerjaan yang tercipta akan membantu mengurangi jumlah pengangguran terdidik. Dengan upaya ini, para lulusan tidak perlu takut bersaing dengan tenaga kerja asing yang ada di Indonesia.

Bambang Satrio Lelono, Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, menyampaikan bahwa terdapat faktor yang dihadapi Indonesia saat ini, yaitu terbenturnya kualitas sumber daya dengan dunia kerja. *Pertama*, ilmu yang dipelajari tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan dalam dunia kerja. *Kedua*, *under qualified* atau lulusan yang tidak sesuai dengan kemampuan kesarjanaannya.¹⁵ Pernyataan Bambang Satrio Lelono menunjukkan bahwa perlu ada perubahan yang signifikan dalam mendidik para calon tenaga kerja agar mereka siap ketika masuk ke dunia kerja.

Ketiga, pemerintah memberikan pelatihan kerja secara masif dan membantu calon tenaga kerja dengan sistem magang yang dilakukan secara intensif. Seperti yang disampaikan oleh Devanto Shasta Pratomo bahwa pelatihan kerja membantu mengurangi pengangguran terdidik.¹⁶

Program ini dapat dilakukan kerja sama antara kementerian ketenagakerjaan dengan kementerian pendidikan dan kebudayaan. Ketika kurikulum sudah disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja maka diperlukan suatu sistem untuk menunjang lebih masif terhadap perubahan kurikulum tersebut. Dengan diadakannya pelatihan kerja, baik bagi lulusan sekolah menengah kejuruan ataupun lulusan perguruan tinggi membantu menyiapkan lulusan lebih matang dalam berkarier di dunia kerja.

C. SIMPULAN DAN SARAN

Tingkat pengangguran yang senantiasa meningkat setiap tahun harus segera disikapi dengan cepat. Pada era revolusi industri 4.0 seperti saat ini, kesempatan kerja untuk para tenaga kerja terdidik semakin kompetitif. Mereka tidak hanya membutuhkan pengetahuan tentang dunia kerja. Para pekerja terdidik harus memiliki *soft skill* dan *hard skill* yang mumpuni demi bersaing

¹⁴ Hendra Suwardana, "Revolusi Industri 4.0 Berbasis Revolusi Mental", artikel dalam *Jurnal Jati Unik*, No. 2. Vol. 1, Tahun 2017, hlm. 104

¹⁵ "Pengangguran di Indonesia Tinggi Karena Lulusan Perguruan Tinggi Terlalu 'Milih' Pekerjaan", *Tribunnews.com*, 8 November 2017.

¹⁶ Devanto Shasta Pratomo, "Fenomena Pengangguran Terdidik di Indonesia", makalah pada pertemuan Sustainable Competitive Advantage-7, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto, 2017, hlm. 646.

untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Dengan demikian diperlukan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas calon lulusan. Meningkatnya kualitas lulusan membantu menambah ketersediaan calon tenaga kerja terdidik yang siap kerja. Selain itu, banyak pihak yang harusnya berperan dalam membantu meningkatkan kualitas lulusan. Meningkatnya kualitas lulusan dapat diikuti dengan menurunnya pengangguran terdidik. Lulusan terdidik yang memiliki kualitas yang baik tidak hanya akan mencari pekerjaan. Mereka justru dapat menciptakan lapangan pekerjaan untuk diri sendiri dan orang lain.

Saran yang dapat diberikan untuk mengatasi solusi permasalahan tersebut sebagai berikut.

1. Pemerintah dapat membantu mengatasi permasalahan pengangguran terdidik pada era revolusi industri 4.0 dengan meninjau peraturan perundang-undangan agar disesuaikan dengan perkembangan zaman. Selain itu, pemerintah dapat meninjau kembali kurikulum di setiap tingkatan pendidikan agar lulusannya memiliki *soft skill* dan *hard skill* yang dibutuhkan pada era revolusi industri 4.0.
2. Satuan pendidikan memiliki fokus khusus dalam mempersiapkan lulusannya pada era revolusi industri dengan menambah jam belajar yang bersifat praktik.
3. Lulusan harus memiliki pemikiran inovatif dalam menciptakan lapangan pekerjaan baru di era revolusi industri 4.0.

D. DAFTAR PUSTAKA

- Baiquni, M (2009). *Revolusi Industri, Ledakan Penduduk dan Masalah Lingkungan*. Jurnal Sanis dan Teknologi Lingkungan, Vo. 1, No. 1.
- Pratomo, Devanto Shasta (2017). "Fenomena Pengangguran Terdidik di Indonesia". Makalah pada pertemuan Sustainable Competitive Advantage-7. Purwokerto.
- Rochaida, Eny (2016). *Dampak Pertumbuhan Penduduk Terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Keluarga Sejahtera di Provinsi Kalimantan Timur*. Jurnal Forum Ekonomi, Vol. 18, No. 1.
- Saputra, Erick Permana (2016). *Pengaruh Pertumbuhan Penduduk dan Dampaknya Terhadap Kesempatan Kerja di Kota Bontang*. Jurnal Ilmu Pemerintahan, Vol. 4, No. 3.
- Sukirno, Sadono (2000). *Makro Ekonomi Modern, Perkembangan Pemikiran dari Klasik Hingga Keynesian Baru*. Jakarta: Grafindo Persada.

Suwardana, Hendra (2017). *Revolusi Industri 4.0 Berbasis Revolusi Mental*. Jurnal Jati Unik, Vol. 1, No. 2.

Yahya, Muhammad (2018). "*Era Industri 4.0: Tantangan dan Peluang Perkembangan Pendidikan Kejuruan Indonesia*". Makalah pada Sidang Terbuka Luar Biasa Senat Universitas Negeri Makassar, Makassar.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing