

Pekerjaan Masa Depan

Antara Otomasi dan
Rehumanisasi



Rudy C Tarumingkeng

*Rudy C Tarumingkeng: Pekerjaan Masa Depan - Antara Otomasi
dan Rehumanisasi*

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

Rektor, Universitas Cenderawasih (1978-1988)

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana (1991-2000)

Ketua Dewan Guru Besar IPB-University (2005-2006)

Ketua Senat Akademik IBM-ASMI

© RUDYCT e-PRESS
ruduct75@gmail.com

Bogor, Indonesia

2 Juni 2025

■ “Pekerjaan Masa Depan: Antara Otomasi dan Rehumanisasi”

KATA PENGANTAR



Zaman terus bergerak. Dalam dua dekade terakhir, dunia menyaksikan percepatan perubahan yang luar biasa dalam lanskap sosial, ekonomi, dan teknologi. Kemunculan kecerdasan buatan (AI), otomatisasi, dan platform digital telah menggeser batas-batas lama tentang apa yang disebut “pekerjaan”. Pekerjaan tidak lagi terikat pada tempat, waktu, atau bahkan peran manusia secara utuh. Mesin kini mampu melakukan diagnosis medis, membuat karya seni, hingga menulis naskah.

Perubahan ini mengandung paradoks besar: di satu sisi, teknologi menjanjikan efisiensi, ketepatan, dan produktivitas tanpa batas; namun di sisi lain, muncul kekhawatiran tentang hilangnya pekerjaan, ketimpangan digital, dan krisis makna dalam bekerja.

Buku ini lahir dari **kegelisahan dan sekaligus harapan**. Kegelisahan akan ancaman dehumanisasi dalam sistem kerja yang semakin didorong oleh logika algoritma. Namun juga harapan bahwa manusia, dengan seluruh dimensi spiritual, sosial, dan moralnya, tetap dapat menemukan peran yang berarti di tengah kemajuan teknologi.

Tujuan dan Pendekatan

Buku ini tidak bertujuan menjadi prediksi masa depan semata, tetapi lebih sebagai **panduan reflektif dan strategis** dalam menavigasi dunia kerja baru yang sedang dan akan terus kita hadapi.

Dengan pendekatan **interdisipliner**, buku ini menggabungkan:

- **Teori manajemen dan SDM modern,**
- **Pemikiran etis dan filosofis,**
- **Analisis teknologi dan data,**
- Serta **studi kasus nyata** dari Indonesia dan dunia.

Penulisan disusun secara naratif dengan bahasa yang bersifat reflektif namun tetap argumentatif, agar dapat diakses oleh berbagai kalangan: mahasiswa, profesional, pendidik, pengambil kebijakan, dan masyarakat umum yang ingin memahami implikasi mendalam dari revolusi dunia kerja.

Ucapan Terima Kasih

Saya mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang menginspirasi lahirnya buku ini:

- Kepada para dosen, rekan peneliti, dan mahasiswa yang telah memantik diskusi intelektual mengenai topik-topik seputar pekerjaan, teknologi, dan kemanusiaan.
- Kepada komunitas profesional dan pelaku industri yang telah membagikan pengalaman lapangan, yang menjadi warna tersendiri dalam penyusunan studi kasus buku ini.
- Dan tentu kepada keluarga saya, yang selalu menjadi sumber makna terdalam dari semua bentuk kerja yang saya lakukan.

Untuk Siapa Buku Ini Ditulis

Buku ini saya tuju kepada siapa pun yang:

- Merasa cemas namun penasaran tentang masa depan kerja

*Rudy C Tarumingkeng: Pekerjaan Masa Depan - Antara Otomasi
dan Rehumanisasi*

- Ingin berperan aktif dalam menciptakan tempat kerja yang lebih adil dan manusiawi
- Atau sedang mencari kembali makna bekerja di tengah dunia yang berubah cepat

“Kerja adalah lebih dari sekadar sumber penghasilan—ia adalah ruang pengabdian, penciptaan, dan penyempurnaan kemanusiaan.”

Semoga buku ini bukan hanya menjadi bahan bacaan, tetapi juga menjadi **sumber refleksi, inspirasi, dan aksi kolektif** dalam membangun masa depan dunia kerja yang lebih inklusif, adaptif, dan berkeadaban.

Bogor, 2 Juni 2025

Rudy C. Tarumingkeng



STRUKTUR BUKU DAN BAB

.....

“Pekerjaan Masa Depan: Antara Otomasi dan Rehumanisasi”

Bagaimana manusia menavigasi dunia kerja yang terdampak AI dan bagaimana nilai-nilai kemanusiaan dipertahankan

Buku ini dimaksudkan sebagai **kajian lintas bidang** (teknologi, manajemen SDM, etika, sosiologi, dan ekonomi), dan cocok untuk kalangan akademik, profesional, hingga pembuat kebijakan.

Kata Pengantar

.....

- Refleksi perubahan zaman dan alasan penulisan buku
- Ucapan terima kasih, metode pendekatan, dan target pembaca

BAB 1. PENGANTAR: DUNIA KERJA DALAM PERSIMPANGAN SEJARAH

- Evolusi dunia kerja: dari Revolusi Industri 1.0 hingga 5.0
- Perubahan besar: digitalisasi, otomasi, dan kecerdasan buatan
- Pertanyaan mendasar: Apakah manusia akan digantikan? Atau diberdayakan?

BAB 2. OTOMASI DAN TEKNOLOGI DISRUPTIF: APA YANG BERUBAH?

- AI, robotika, dan sistem cerdas dalam dunia kerja
- Otomatisasi tugas rutin vs kreatif: siapa yang terdampak?

- Kasus nyata: industri manufaktur, keuangan, kesehatan, dan pendidikan
-

BAB 3. PEKERJAAN YANG HILANG, PEKERJAAN YANG TUMBUH

- Proyeksi masa depan menurut WEF, McKinsey, BCG
 - Emerging jobs: data analyst, AI ethicist, digital wellness coach
 - Reskilling dan upskilling: solusi atau ilusi?
-

BAB 4. REHUMANISASI PEKERJAAN: MENGEMBALIKAN NILAI-NILAI KEMANUSIAAN

- Human-centric jobs: empati, kreativitas, kepemimpinan, spiritualitas
 - Memahami konsep "*deep work*" dan "*meaningful labor*"
 - Rehumanisasi dalam organisasi: dari teknologi ke psikologi
-

BAB 5. NILAI, MAKNA, DAN ETIKA DALAM ERA KERJA DIGITAL

- Bekerja bukan hanya untuk hidup: krisis makna dan identitas pekerjaan
 - Etika algoritma dan tanggung jawab sosial perusahaan
 - Hak-hak digital pekerja: privasi, kontrol data, dan keseimbangan kerja-hidup
-

BAB 6. GENERASI BARU DI TEMPAT KERJA: HARAPAN DAN TANTANGAN

- Gen Y, Z, dan Alpha: nilai, preferensi, dan ekspektasi kerja

- Tantangan intergenerasional dan kepemimpinan baru
 - Hybrid work, gig economy, dan budaya kerja fleksibel
-

BAB 7. MANAJEMEN SDM DI ERA AI: MENUJU ORGANISASI ADAPTIF

- Rekrutmen berbasis AI, people analytics, dan chatbot HR
 - Strategi kepemimpinan empatik dan kolaboratif
 - Transformasi struktur organisasi: dari hierarki ke jaringan
-

BAB 8. KEBIJAKAN PUBLIK DAN KEDAULATAN PEKERJA

- Apakah negara siap? Kebijakan ketenagakerjaan adaptif
 - Pendidikan vokasi berbasis masa depan (future-ready skills)
 - Universal Basic Income, proteksi sosial, dan inklusivitas digital
-

BAB 9. STUDI KASUS INDONESIA DAN DUNIA

- Kasus Gojek, Tokopedia, dan startup digital Indonesia
 - Inisiatif pemerintah Indonesia: *Digital Talent Scholarship*, Kartu Prakerja
 - Studi perbandingan: Finlandia, Korea Selatan, Jerman, dan Singapura
-

BAB 10. SKENARIO MASA DEPAN: KERJA TANPA PEKERJA?

- Skenario pesimis vs optimis: singularity atau human flourishing?
- Pemikiran futuristik: transhumanisme, co-bots, dan neuroteknologi

- Peta jalan menuju harmoni manusia–mesin

PENUTUP: MENUJU ERA PEKERJAAN BERMAKNA

- Refleksi: manusia sebagai makhluk kerja dan makhluk makna
- Strategi kolektif: reorientasi nilai, pendidikan, dan solidaritas sosial
- Manifesto pekerjaan masa depan: untuk manusia dan kemanusiaan

GLOSARIUM, DAFTAR PUSTAKA DAN REFLEKSI

■ “Pekerjaan Masa Depan: Antara Otomasi dan Rehumanisasi”

BAB 1. PENGANTAR: DUNIA KERJA DALAM PERSIMPANGAN SEJARAH

A. Latar Belakang Historis: Evolusi Dunia Kerja

Sejak manusia mengenal alat dan api, pekerjaan telah menjadi bagian tak terpisahkan dari eksistensinya. Dari era pertanian yang bergantung pada kekuatan otot dan musim, ke revolusi industri yang mengandalkan mesin uap, hingga masa kini yang didominasi komputer dan algoritma, dunia kerja terus mengalami transformasi radikal.

Namun, untuk pertama kalinya dalam sejarah, kita menghadapi **kemungkinan pekerjaan tanpa manusia**—di mana *kecerdasan buatan* (AI) dan *robotika canggih* berpotensi menggantikan bahkan pekerjaan yang membutuhkan intuisi, analisis, dan komunikasi manusiawi.

Dalam transisi ini, manusia tidak lagi hanya menghadapi perubahan bentuk pekerjaan, tetapi juga **pergeseran nilai, identitas, dan makna dari bekerja itu sendiri**.

B. Revolusi Industri 1.0 hingga 5.0: Meninjau Lintasan Transformasi

Mari kita menelusuri jejak revolusi industri:

- **1.0 (akhir abad ke-18):** Mekanisasi produksi dengan mesin uap
- **2.0 (awal abad ke-20):** Listrik, lini perakitan, dan produksi massal
- **3.0 (1970-an–2000):** Otomasi berbasis komputer dan TI
- **4.0 (2010–sekarang):** Kecerdasan buatan, Internet of Things, Big Data

- **5.0 (muncul saat ini): Human-centric innovation** — kolaborasi antara manusia dan mesin yang bersifat empatik dan etis

Setiap gelombang membawa transformasi dalam **kapabilitas manusia**, **kebutuhan skill**, dan **struktur sosial**.

Namun, tidak semua transformasi berdampak positif. Di sisi lain, revolusi teknologi memunculkan *job displacement*, dehumanisasi, dan kesenjangan digital—yang harus ditanggapi secara reflektif dan strategis.

C. Dunia Kerja Hari Ini: Disrupsi, Otomatisasi, dan Ketidakpastian

Hari ini, mesin tak hanya menggantikan tenaga otot, tetapi juga **menganalisis data**, **mendiagnosis penyakit**, dan bahkan **menulis berita** atau **melukis**. AI generatif seperti ChatGPT, MidJourney, dan teknologi RPA (Robotic Process Automation) menjadi pendorong transformasi baru.

Menurut laporan **World Economic Forum (2023)**:

“Sekitar 83 juta pekerjaan akan hilang akibat otomatisasi pada 5 tahun ke depan, namun 69 juta pekerjaan baru akan muncul.”

Namun angka ini menyembunyikan ketimpangan:

- Siapa yang kehilangan pekerjaan?
- Siapa yang bisa beradaptasi?
- Apa yang terjadi pada mereka yang tertinggal?

D. Tantangan Ganda: Transformasi Teknologi dan Kemanusiaan

Dua tantangan utama mencuat:

1. **Bagaimana manusia mempertahankan relevansinya dalam ekosistem kerja yang semakin digital dan otonom?**
2. **Bagaimana nilai-nilai kemanusiaan—empati, solidaritas, makna hidup—tetap menjadi jantung dari dunia kerja?**

Ini bukan sekadar pertanyaan ekonomi atau teknologi, tetapi juga pertanyaan **filosofis, etis, dan sosial**.

E. Visi Buku Ini

Buku ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan mendasar:

- **Apa pekerjaan yang akan hilang dan lahir kembali?**
- **Bagaimana organisasi harus merespons era kerja hybrid, otomatis, dan gig?**
- **Apa artinya menjadi manusia di dunia kerja masa depan?**

Melalui pendekatan naratif, analitis, dan reflektif, buku ini mengajak pembaca untuk:

- Menganalisis **dampak konkret AI dan otomasi terhadap berbagai sektor**
 - Menyelami **nilai-nilai humanistik dalam pekerjaan**
 - Merancang **strategi adaptif untuk individu, organisasi, dan negara**
-

F. Struktur Buku dan Peta Jalan

Buku ini dibagi menjadi sepuluh bab, dengan tiga fokus besar:

1. **Memahami perubahan** – teknologi, otomasi, dan tantangan nyata

2. **Menyelamatkan esensi kemanusiaan** – etika, makna, dan rehumanisasi
3. **Merancang masa depan** – strategi individu, organisasi, dan kebijakan publik

Setiap bab akan disertai dengan **kasus nyata, data global dan lokal**, serta **gagasan masa depan yang aplikatif**.

Penutup Bab 1: Dunia yang Berubah, Manusia yang Bertanya

“Kita tidak hanya ditantang oleh mesin, tapi oleh pertanyaan tentang siapa kita, dan untuk apa kita bekerja.”

Bab selanjutnya akan membawa pembaca ke jantung revolusi otomatisasi—melihat bagaimana AI dan teknologi telah (dan akan terus) mengubah wajah dunia kerja.

■ “Pekerjaan Masa Depan: Antara Otomasi dan Rehumanisasi”

BAB 2. OTOMASI DAN TEKNOLOGI DISRUPTIF: APA YANG BERUBAH?

.....

A. Teknologi sebagai Mesin Disrupsi

Perubahan yang kita hadapi saat ini tidak bersifat gradual, tetapi disruptif. Teknologi tidak hanya mempercepat proses, tetapi **mengganti paradigma**, membentuk ulang rantai nilai, dan menantang eksistensi profesi yang selama ini dianggap “aman”.

Otomasi bukan fenomena baru. Namun, **kecepatan dan kecerdasan** teknologi hari ini—dari AI, machine learning, Internet of Things (IoT), hingga robotic process automation (RPA)—telah melampaui batas peran manusia dalam sejumlah bidang.

B. Jenis Otomasi dan Teknologi yang Mendorong Transformasi

1. Artificial Intelligence (AI) dan Machine Learning

- AI bukan sekadar mesin pintar, tetapi mesin yang *belajar* dan *beradaptasi*.
- Contoh: AI dapat menganalisis laporan keuangan, mendiagnosis kanker dari citra medis, hingga menulis artikel berita.

2. Robotika dan Co-bots (Collaborative Robots)

- Robot industri menggantikan manusia dalam tugas-tugas fisik berulang.
- Co-bots kini bekerja berdampingan dengan manusia di pabrik, gudang, dan rumah sakit.

3. Natural Language Processing (NLP) dan Generative AI

- Mesin kini memahami dan menghasilkan bahasa manusia.
- Contoh: ChatGPT, Google Bard, atau tools voice-to-text telah menggantikan fungsi sekretaris dan customer service dasar.

4. Internet of Things (IoT) dan Big Data

- Sensor-sensor pintar menghubungkan dunia fisik dan digital.
- Di dunia kerja: IoT digunakan dalam predictive maintenance, smart logistics, dan pelacakan performa pekerja.

5. Blockchain dan Smart Contracts

- Mengeliminasi kebutuhan perantara dalam kontrak kerja, transaksi, dan manajemen supply chain.
- Berpotensi menggantikan fungsi administrasi dan notaris.

C. Otomasi dan Profesi: Siapa yang Rentan, Siapa yang Tahan?

Berdasarkan laporan McKinsey Global Institute dan Oxford Economics, pekerjaan dibagi dalam tiga kategori:

Kategori Pekerjaan	Contoh	Risiko Otomasi
Rutin-Fisik	Operator mesin, kasir, buruh pabrik	Tinggi
Rutin-Kognitif	Akuntan, analis data, administrator	Sedang-Tinggi
Non-Rutin-Kognitif & Sosial	Pendidik, perawat, konselor, pemimpin	Rendah

Namun, tidak ada pekerjaan yang sepenuhnya aman. Bahkan profesi kreatif seperti **desainer grafis** atau **penulis konten** pun kini terdampak oleh Generative AI.

D. Contoh Kasus Otomasi di Dunia Nyata

1. Manufaktur Otomotif (Jepang, Jerman, AS)

- Toyota menggunakan co-bots untuk perakitan presisi tinggi.
- Hasil: peningkatan efisiensi, tetapi pengurangan tenaga kerja lini bawah.

2. Perbankan dan Keuangan

- Chatbot dan robo-advisors menggantikan customer service dan manajer investasi pemula.
- Penggunaan RPA dalam proses back-office menurunkan kebutuhan staf administrasi.

3. Sektor Kesehatan

- IBM Watson dan AI radiologi membantu diagnosis penyakit kompleks.
- Walau membantu dokter, teknologi ini juga memangkas peran analis medis tradisional.

4. Retail dan Layanan

- Amazon Go menghilangkan kasir dengan sistem kamera dan AI.
 - Di Indonesia, supermarket tanpa kasir mulai diuji coba di kota besar.
-

E. Dampak Struktural: Bukan Sekadar Pekerjaan, Tapi Sistem

Teknologi tidak hanya mengganti orang, tetapi juga **mengubah struktur organisasi dan relasi kerja**:

- Hierarki vertikal → organisasi berbasis proyek
- Kantor fisik → kerja jarak jauh
- Karyawan tetap → pekerja lepas/gig economy

Teknologi juga memungkinkan **monitoring performa secara real-time** — yang memunculkan dilema baru tentang privasi dan tekanan kerja.

F. Realitas di Indonesia: Siap atau Tidak Siap?

Indonesia menghadapi tantangan unik:

- **Tingkat pendidikan digital yang belum merata**
- **Kesenjangan infrastruktur TIK** di daerah
- **Tingginya informalitas tenaga kerja** yang rentan tersingkir

Namun di sisi lain:

- Munculnya startup seperti Ruangguru, Warung Pintar, dan Gojek menunjukkan potensi inovasi digital yang kuat
 - Program Kartu Prakerja dan Digital Talent Scholarship adalah langkah awal menuju reskilling massal
-

G. Apakah Otomasi Membebaskan atau Menindas?

Ini adalah pertanyaan etis dan filosofis:

- Apakah kita sedang menuju dunia di mana manusia **dibebaskan** dari pekerjaan rutin sehingga dapat mengejar kreativitas dan makna?

- Ataukah kita sedang melaju menuju **dehumanisasi**, di mana manusia hanya menjadi *sumber daya yang mudah diganti*?
-

Penutup Bab 2: Teknologi sebagai Cermin

"Teknologi tidak netral. Ia mencerminkan nilai, orientasi, dan arah yang kita pilih sebagai masyarakat."

Di bab berikutnya, kita akan membahas secara lebih detail tentang **jenis-jenis pekerjaan yang akan hilang, bertahan, dan yang akan tumbuh**. Kita akan melihat peta perubahan pekerjaan dan bagaimana kita dapat bersiap menyambutnya.

■ “Pekerjaan Masa Depan: Antara Otomasi dan Rehumanisasi”

BAB 3. PEKERJAAN YANG HILANG, PEKERJAAN YANG TUMBUH

Navigasi strategis menghadapi disrupsi lapangan kerja global

A. Disrupsi Kerja: Bukan Sekadar Hilang, Tapi Berubah Wujud

Disrupsi akibat teknologi tidak selalu menghapus pekerjaan secara total—tetapi **mengubah isi, bentuk, dan cara kerja**. Pekerjaan tradisional ditransformasi, digantikan, atau dikombinasikan dengan peran baru berbasis teknologi.

Fenomena ini dikenal sebagai **job transformation**, bukan semata **job elimination**.

Namun demikian, jutaan pekerjaan memang **hilang** tanpa digantikan, sementara jutaan lainnya **tumbuh** di area yang sebelumnya tak pernah ada.

B. Siapa yang Terancam dan Kenapa?

1. Pekerjaan dengan Karakteristik Rutin

- Pekerjaan yang **berulang, dapat diprediksi, dan berbasis prosedur** memiliki risiko tinggi tergantikan oleh algoritma atau mesin.
- Contoh:
 - Teller bank → digantikan oleh mobile banking
 - Petugas entri data → digantikan oleh RPA
 - Kasir → digantikan oleh sistem checkout otomatis

2. Pekerjaan Tanpa Interaksi Sosial Kompleks

- Mesin sulit menggantikan interaksi manusia yang membutuhkan empati, intuisi, atau *moral judgment*.
- Namun, pekerjaan yang minim dimensi ini justru paling rentan diotomatisasi.

C. Matriks: Pekerjaan yang Hilang dan yang Tumbuh

Kategori	Contoh Profesi Lama (Turun)	Contoh Profesi Baru (Naik)
Rutin-Fisik	Operator pabrik, sopir taksi	Teknisi robot, ahli otomasi industri
Rutin-Kognitif	Kasir, akuntan dasar, resepsionis	Analisis data, pengembang AI, UI/UX
Non-Rutin Sosial	Petugas call center, asisten legal	Konselor karir, spesialis kebugaran digital
Kreatif	Ilustrator manual, editor cetak	Desainer AR/VR, kreator konten digital

Menurut World Economic Forum (WEF) 2023:

“Sebanyak 44% skill inti diprediksi berubah dalam 5 tahun. Pekerjaan masa depan membutuhkan literasi digital, kemampuan berpikir kritis, dan kecerdasan emosional.”

D. Emerging Jobs: Profesi yang Muncul dan Bertumbuh

Berikut adalah beberapa contoh profesi baru yang berkembang seiring teknologi:

1. **AI Trainer** – Melatih algoritma untuk memahami konteks manusia.

2. **Cybersecurity Specialist** – Melindungi data dan infrastruktur digital.
 3. **Data Ethicist** – Menilai penggunaan data dari sisi etika dan hukum.
 4. **Digital Wellness Coach** – Membantu orang menjaga keseimbangan di dunia digital.
 5. **Remote Work Facilitator** – Mengelola dan memfasilitasi tim virtual.
 6. **Augmented Reality Architect** – Mendesain ruang virtual untuk edukasi dan hiburan.
-

E. Skill Masa Depan: Apa yang Harus Dipelajari Sekarang?

Tiga domain utama yang menjadi landasan *future skills* adalah:

1. Digital Literacy

- Coding, data analytics, AI literacy
- Cloud computing dan keamanan siber

2. Human-Centered Skills

- Empati, komunikasi, kerja tim, manajemen konflik
- Etika, budaya, dan keberagaman

3. Learning Agility dan Critical Thinking

- Kemampuan untuk *belajar ulang (relearn)* dan *tak mudah usang*
 - Problem solving lintas disiplin
-

F. Reskilling dan Upskilling: Jalan Kunci, Tapi Tak Mudah

Organisasi global dan pemerintah mendorong program **reskilling (belajar ulang)** dan **upskilling (meningkatkan skill)** sebagai solusi transformatif.

Contoh inisiatif:

-  **Google Career Certificates** (tanpa gelar formal)
-  **Kartu Prakerja Indonesia** dan **Digital Talent Scholarship**
-  Program bootcamp online (Ruangguru, RevoU, Coursera, dll.)

Namun tantangannya:

- Tidak semua orang memiliki akses terhadap pelatihan berkualitas
- Ada gap besar antara skill yang ditawarkan dan kebutuhan pasar
- Motivasi individu untuk berubah tidak selalu tinggi

G. Mitos dan Realitas: Apakah Semua Akan Otomatisasi?

Mitos: Semua pekerjaan akan tergantikan oleh robot.

Fakta: Banyak pekerjaan akan berubah, bukan hilang total. Adaptasi manusia masih menjadi kekuatan unik.

Contoh:

- **Guru** tidak tergantikan oleh video pembelajaran, tetapi harus berubah menjadi fasilitator dan mentor.
- **Dokter** tidak digantikan oleh AI diagnosis, tetapi perlu bekerja berdampingan dengan teknologi tersebut untuk meningkatkan akurasi.

H. Pekerjaan Masa Depan Bukan Hanya Teknologi, Tapi Makna

Kecenderungan global menunjukkan bahwa **makna (meaning)** menjadi komponen penting dalam memilih pekerjaan:

- Generasi muda mencari pekerjaan yang *purpose-driven*, bukan sekadar “gaji tinggi”.
- Organisasi harus mengintegrasikan **human values** dalam struktur kerja mereka—menghubungkan tujuan bisnis dan nilai sosial.

Penutup Bab 3: Siap Menyambut, Bukan Menghindar

“Pekerjaan yang tumbuh adalah pekerjaan yang membebaskan potensi manusia, bukan yang menekannya.”

Masa depan pekerjaan bukanlah ‘*berperang melawan mesin*’, tapi tentang **bagaimana kita bekerja bersama teknologi untuk menciptakan nilai yang lebih besar**.

Bab selanjutnya akan menjelajahi hal tersebut lebih dalam:

Bab 4 – Rehumanisasi Pekerjaan: Mengembalikan Nilai-Nilai Kemanusiaan

■ “Pekerjaan Masa Depan: Antara Otomasi dan Rehumanisasi”

BAB 4. REHUMANISASI PEKERJAAN: MENGEMBALIKAN NILAI-NILAI KEMANUSIAAN

.....
Mengapa dan bagaimana manusia tetap penting di dunia kerja berbasis mesin

A. Apa Itu Rehumanisasi Pekerjaan?

Rehumanisasi adalah **gerakan moral dan strategis** untuk mengembalikan pekerjaan sebagai **ruang aktualisasi kemanusiaan**, bukan sekadar produksi dan efisiensi. Dalam dunia yang makin didominasi oleh algoritma, otomatisasi, dan tekanan kinerja, muncul kebutuhan mendesak untuk **menjaga inti dari pekerjaan sebagai aktivitas manusia** yang bermakna.

Bekerja bukan hanya soal hasil, tetapi juga *identitas, nilai, martabat, dan koneksi sosial*.

Rehumanisasi bukanlah anti-teknologi, melainkan tentang **mengintegrasikan teknologi secara etis dan empatik** ke dalam kehidupan kerja.

B. Mengapa Rehumanisasi Penting di Era Otomasi?

1. Ancaman Dehumanisasi

- Algoritma menggantikan penilaian manusia → keputusan HR, evaluasi kerja.
- Pekerja menjadi objek statistik → manusia dipandang sebagai “resources”, bukan “people”.

- Tekanan kerja tinggi, burnout digital, dan kehilangan makna → *quiet quitting*.

2. Krisis Makna dan Keberadaan

- Di banyak survei (Gallup, Deloitte), pekerja muda menyatakan bahwa mereka merasa "*bekerja keras tanpa arah dan makna*."
- Muncul istilah "*BS jobs*" (*bullshit jobs*) oleh David Graeber, yakni pekerjaan yang secara internal dirasakan tidak bermakna.

3. Tantangan Kesehatan Mental

- Otomasi bukan hanya menggantikan tugas, tetapi juga mengikis interaksi antarmanusia.
- Banyak organisasi melaporkan lonjakan depresi, isolasi sosial, dan alienasi di tempat kerja.

C. Pilar-Pilar Rehumanisasi Pekerjaan

1. Empati sebagai Core Value

Organisasi perlu mengembangkan sistem manajemen yang berlandaskan empati:

- Manajer sebagai coach dan pendengar, bukan pengendali.
- Sistem evaluasi yang mempertimbangkan konteks pribadi.

2. Pengakuan atas Subjektivitas dan Perbedaan

Pekerjaan harus menjadi ruang inklusif:

- Mengakomodasi kebutuhan pekerja dari berbagai latar belakang (gender, neurodiversity, kondisi disabilitas, dll).
- Menghormati ritme kerja personal: *not everyone is a 9-to-5 worker*.

3. Kolaborasi dan Koneksi Antar-Manusia

- Mendesain ruang kerja (fisik dan digital) yang mendorong keterhubungan sosial, bukan keterasingan.
- Mempromosikan budaya kerja yang mendorong solidaritas, bukan kompetisi toksik.

4. Makna dan Tujuan (Purpose)

- Misi organisasi harus selaras dengan nilai-nilai pekerja.
- Individu diberi ruang untuk merasa bahwa kerja mereka *berkontribusi terhadap sesuatu yang lebih besar*.

D. Model Organisasi Humanistik: Studi Kasus Inspiratif

1. Patagonia (AS)

- Mengedepankan keberlanjutan, keluarga, dan kesejahteraan.
- Karyawan diberikan waktu cuti untuk aktivisme lingkungan.

2. Buurtzorg (Belanda)

- Organisasi layanan kesehatan berbasis tim otonom kecil (self-managed teams).
- Tingkat kepuasan karyawan dan pasien sangat tinggi karena pendekatan yang berfokus pada hubungan.

3. Startup Sosial di Indonesia

- Ruangguru memberi ruang kerja fleksibel dan pelatihan lintas keahlian.
- Amartha mengintegrasikan nilai sosial ke dalam KPI dan reward.

E. Rehumanisasi melalui Desain Ulang Pekerjaan

Konsep **job redesign** bukan hal baru, tetapi kini relevan kembali untuk:

- Menambahkan unsur *autonomy*, *mastery*, dan *purpose* ke dalam kerja.
- Menggabungkan aspek teknologi dengan ruang humanistik.

Contoh nyata:

- Seorang customer service dibekali chatbot untuk efisiensi, tetapi tetap dilatih empati agar tetap “manusiawi” dalam interaksi.

F. Menghadirkan Spiritualitas dan Dimensi Eksistensial dalam Kerja

“Work is love made visible.” – Kahlil Gibran

Rehumanisasi juga berarti mengakui bahwa bekerja adalah bagian dari **perjalanan eksistensial manusia**:

- Mengandung unsur *pengabdian*, *penciptaan*, dan *pertumbuhan diri*.
- Spiritualitas (agama maupun humanistik) memberi makna pada rutinitas harian.

Organisasi dapat:

- Menyediakan ruang kontemplasi dan refleksi.
- Mendorong kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*).

G. Tantangan Implementasi Rehumanisasi

1. **Tekanan pasar dan efisiensi** → sering kali menekan aspek humanistik.
2. **Bias teknologi** → pemimpin terlalu percaya pada data tanpa melihat konteks manusia.
3. **Kultur kerja lama** → sulit berubah jika manajemen tidak memiliki visi dan komitmen.

Penutup Bab 4: Manusia Lebih dari Sekadar Produktivitas

Rehumanisasi adalah proyek jangka panjang yang memerlukan:

- Keberanian moral dari pemimpin.
- Perubahan budaya organisasi.
- Keterlibatan aktif pekerja dalam membentuk tempat kerja yang lebih adil, manusiawi, dan bermakna.

“Mesin bisa menggantikan pekerjaan. Tapi hanya manusia yang bisa memberi makna.”

Bab selanjutnya akan mendalami **nilai, etika, dan makna kerja** secara lebih konseptual—mengupas krisis eksistensial dan pencarian makna dalam dunia kerja digital.

■ **"Pekerjaan Masa Depan: Antara Otomasi dan Rehumanisasi"**

BAB 5. NILAI, MAKNA, DAN ETIKA DALAM ERA KERJA DIGITAL



Refleksi eksistensial di tengah logika mesin dan tekanan performa

A. Pekerjaan: Lebih dari Sekadar Gaji

Dalam masyarakat modern, pekerjaan bukan hanya sumber pendapatan, tetapi juga **pembentuk identitas, status sosial, dan makna hidup**. Pertanyaan seperti *"apa pekerjaanmu?"* sering kali lebih bermuatan identitas daripada *"siapa kamu?"*.

Namun di era kerja digital, makna ini mulai goyah:

- Pekerjaan menjadi terfragmentasi (gig economy)
- Loyalitas diganti fleksibilitas
- Relasi kerja menjadi transaksional

Pertanyaannya: apakah makna kerja masih bisa dipertahankan ketika mesin mengambil alih fungsi manusia, dan ketika data menggantikan kepercayaan?

B. Krisis Makna dan Kelelahan Sosial

Menurut laporan Gallup (2022), hanya **21% pekerja global merasa "sangat terlibat" (engaged)** dalam pekerjaan mereka. Sisanya mengalami:

- **Burnout**: kelelahan emosional akibat tekanan performa terus-menerus
- **Alienasi**: kehilangan rasa memiliki terhadap pekerjaan

- **Meaninglessness:** merasa apa yang mereka lakukan tidak berdampak

Fenomena seperti “**quiet quitting**” atau “resignation culture” adalah sinyal bahwa **nilai intrinsik dari bekerja tengah tergerus**.

C. Dimensi Etika dalam Dunia Kerja Digital

Teknologi mempercepat kerja, tetapi juga memunculkan **dilema etika baru**:

1. Etika Penggunaan AI

- Bagaimana keputusan berbasis algoritma dibuat?
- Apakah AI dalam HR, rekrutmen, atau promosi mencerminkan bias?

2. Hak Privasi dan Pemantauan Digital

- Banyak organisasi memantau aktivitas digital pekerja secara real-time.
- Dilema: antara produktivitas dan pelanggaran ruang personal.

3. Ketimpangan Akses dan Inklusivitas

- Apakah semua kelompok memiliki akses terhadap peluang kerja digital?
- Teknologi bisa menjadi alat inklusi, tetapi juga alat eksklusi.

4. Transparansi dan Keadilan Algoritmik

- Contoh: algoritma Uber atau Gojek menentukan order tanpa transparansi.
- Siapa yang bertanggung jawab ketika algoritma “merugikan” pekerja?

D. Makna Kerja dalam Pandangan Filosofis dan Spiritualitas

1. Viktor Frankl (Logoterapi)

“Manusia tidak semata-mata mencari kebahagiaan, tetapi makna.” Frankl melihat kerja sebagai salah satu cara menemukan makna hidup—selama kerja itu **bebas, bertanggung jawab, dan berkontribusi**.

2. Martin Buber (Dialogis)

Kerja harus memelihara hubungan “*I-Thou*”, bukan “*I-It*”. Dalam relasi kerja digital, interaksi manusia tidak boleh direduksi menjadi “klik” dan “grafik”.

3. Ajaran Religius (Islam, Kristen, Hindu, Budha, dst.)

- Kerja adalah bentuk ibadah, karma, atau tugas kehidupan.
- Nilai seperti kejujuran, pelayanan, kasih, dan disiplin—membentuk etika kerja yang berkelanjutan.

E. Praktik Organisasi: Menghidupkan Etika dan Makna

1. Purpose Statement dalam Organisasi

- Banyak perusahaan modern menyusun ulang visi bukan sekadar profit, tapi “*impact and meaning*”.
- Contoh: Unilever, Microsoft, Danone mengintegrasikan SDGs ke dalam struktur kerja.

2. Etika dalam Desain Teknologi

- Melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan terkait teknologi kerja.
- Audit algoritma untuk memastikan keadilan dan akuntabilitas.

3. Ruang Refleksi dan Dialog Eksistensial

- Beberapa perusahaan menyediakan ruang spiritual atau mindfulness.
 - Program seperti *"Meaning at Work"* atau *"Digital Detox Days"* menjadi bagian dari manajemen SDM kontemporer.
-

F. Mengukur Makna dan Nilai dalam Kerja

Beberapa indikator yang dapat digunakan organisasi untuk menilai kebermaknaan:

- **Engagement Index**
- **Perceived Purpose Score**
- **Alignment between personal values and organizational mission**
- **Ethical Climate Assessment**

Tools seperti **"Ikigai Canvas"**, **"Purpose Mapping"**, atau **"Meaningful Work Survey"** digunakan dalam desain ulang HR dan program pengembangan karyawan.

G. Tantangan: Membangun Etika dalam Sistem yang Dingin

"Mesin itu netral, tetapi sistem yang mengoperasikannya bisa kejam."

Teknologi dan kerja digital dibentuk oleh nilai-nilai pemimpinnya. Jika hanya efisiensi yang jadi ukuran, maka etika dan makna akan tersingkir. Tantangan terbesar kita bukanlah menciptakan mesin yang lebih cerdas—tetapi **memastikan bahwa sistem kerja digital tetap manusiawi dan bermakna.**

Penutup Bab 5: Menemukan Makna, Menjaga Nurani

Pekerjaan di era digital hanya akan menjadi “pencerahan” jika kita **menyematkan nilai-nilai etis dan eksistensial** ke dalamnya.

“Masa depan kerja bukan hanya tentang teknologi yang bisa kita ciptakan, tapi tentang manusia seperti apa yang kita ingin bentuk.”

Bab selanjutnya akan mengulas lebih dalam **bagaimana generasi baru memandang pekerjaan, nilai, dan masa depan mereka**—melalui eksplorasi terhadap Generasi Y, Z, dan Alpha di tempat kerja.

■ “Pekerjaan Masa Depan: Antara Otomasi dan Rehumanisasi”

BAB 6. GENERASI BARU DI TEMPAT KERJA:

HARAPAN DAN TANTANGAN



Membaca pola pikir, nilai, dan dinamika kerja Generasi Y, Z, dan Alpha

A. Generasi Berganti, Paradigma Berubah

Di tempat kerja masa kini, terjadi **pergeseran demografis** yang signifikan. Generasi Baby Boomers yang dahulu mendominasi telah mulai memasuki masa pensiun, sementara Generasi X berada di puncak kepemimpinan. Namun kini, **Generasi Y (Milenial), Z, dan bahkan Alpha** mulai mewarnai dunia kerja dengan **nilai-nilai, ekspektasi, dan cara pandang yang berbeda secara radikal**.

Perubahan ini bukan hanya persoalan umur, tetapi juga **konsep baru tentang makna kerja, teknologi, loyalitas, dan keseimbangan hidup**.

B. Siapa Mereka? Memahami Karakteristik Tiga Generasi Baru

Generasi	Tahun Lahir	Ciri Umum di Dunia Kerja
Y (Milenial)	1981–1996	Kolaboratif, melek digital, mencari purpose
Z	1997–2012	Mobile-native, visual learner, sangat fleksibel
Alpha	2013– 2030an	Dibesarkan AI, sangat interaktif, belum masuk kerja tetapi perlu disiapkan

“Jika Milenial membentuk era kerja digital, Gen Z sedang mengganggu struktur kerja lama, dan Gen Alpha akan dilahirkan ke dunia kerja yang sepenuhnya otomatis.”

C. Paradigma Kerja: Dari Kepatuhan ke Koneksi

Generasi baru tidak melihat kerja sebagai **kewajiban struktural**, melainkan sebagai **ruang untuk aktualisasi diri dan membangun relasi yang berarti**.

Perubahan paradigma:

- **Dari loyalitas ke organisasi → loyalitas pada nilai dan komunitas**
- **Dari jabatan → ke proyek dan portofolio**
- **Dari kerja 9-to-5 → ke kerja fleksibel dan berbasis hasil**

Mereka menilai pekerjaan bukan hanya dari gaji, tetapi:

- Apakah ini berdampak?
- Apakah saya dihargai sebagai individu?
- Apakah saya bisa belajar dan tumbuh?

D. Harapan Generasi Baru terhadap Dunia Kerja

1. Fleksibilitas

- Bekerja dari rumah, hybrid, atau di manapun yang mendukung produktivitas.
- Fokus pada hasil (output-based), bukan presensi.

2. Keadilan dan Keberagaman

- Inklusivitas gender, ras, disabilitas, dan ekspresi identitas.
- Tidak sekadar jargon, tetapi nilai yang tertanam dalam struktur organisasi.

3. Keseimbangan Hidup (Work-Life Integration)

- Menolak glorifikasi "hustle culture".
- Menginginkan waktu untuk keluarga, kesehatan, dan passion pribadi.

4. Kesempatan Belajar Berkelanjutan

- Pembelajaran mikro (microlearning), mentor, pelatihan online.
- Organisasi yang mendukung pembelajaran sepanjang hayat lebih menarik bagi mereka.

5. Kepemimpinan yang Otentik

- Generasi baru tidak segan mengkritik pemimpin yang tidak konsisten antara kata dan tindakan.
- Mereka merespons pada pemimpin yang terbuka, empatik, dan visioner.

E. Tantangan Intergenerasional di Tempat Kerja

Konflik antar generasi kerap terjadi karena perbedaan pendekatan:

Aspek	Generasi Lama	Generasi Baru
Kepemimpinan Hierarkis		Partisipatif
Komunikasi	Formal, rapat fisik	Cepat, via chat/voice
Loyalitas	Karir jangka panjang	Mobilitas tinggi
Makna kerja	Stabilitas dan status	Dampak sosial dan nilai

Organisasi harus menjadi "jembatan" yang mengakomodasi perbedaan tanpa mendiskriminasi.

F. Strategi Mengelola Generasi Baru

1. Desain Ulang Sistem HR

- Pendekatan berbasis *Employee Experience*
- Sistem insentif yang menghargai kreativitas, bukan sekadar senioritas

2. Leadership Development untuk Semua Usia

- Program mentoring dua arah: *senior belajar dari junior* dan sebaliknya
- Kepemimpinan inklusif dan transformatif

3. Membangun Budaya Kerja yang Lentur dan Inklusif

- Perusahaan seperti Google, Gojek, dan Tokopedia menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel, merit-based, dan berorientasi inovasi

4. Mengintegrasikan Teknologi Secara Etis

- Teknologi bukan pengganti manusia, tetapi alat kolaboratif
- Karyawan diajak memahami AI dan otomasi, bukan takut padanya

G. Masa Depan: Mempersiapkan Generasi Alpha

"Anak-anak Generasi Alpha akan belajar coding sebelum bisa menulis tangan."

Kita harus mulai menyusun:

- Kurikulum pendidikan berbasis *future skills*
 - Model kerja berbasis eksplorasi dan empati
 - Kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif bagi generasi digital-native penuh
-

Penutup Bab 6: Menuju Tempat Kerja Multigenerasi yang Harmonis

Membangun tempat kerja yang cocok untuk generasi masa depan bukan berarti mengabaikan yang lama.

Sebaliknya, **harmoni antar generasi menjadi kunci keberlanjutan organisasi.**

“Generasi baru bukan masalah yang harus diselesaikan, tetapi peluang yang harus dirayakan.”

Bab selanjutnya akan membahas bagaimana **manajemen SDM dan kepemimpinan harus berubah** untuk menjawab dunia kerja yang makin cepat, digital, dan dinamis.

Berikut adalah elaborasi naratif lengkap untuk:

■ **“Pekerjaan Masa Depan: Antara Otomasi dan Rehumanisasi”**

BAB 7. MANAJEMEN SDM DI ERA AI: MENUJU ORGANISASI ADAPTIF

Mengelola manusia dalam dunia kerja yang semakin otomatis, dinamis, dan terdesentralisasi

A. Mengapa Manajemen SDM Harus Berubah?

Di tengah revolusi teknologi dan pergeseran nilai kerja, fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak lagi memadai. Pendekatan administratif, birokratis, dan “one-size-fits-all” telah ditinggalkan oleh realitas baru yang membutuhkan:

- Adaptivitas tinggi
- Pengambilan keputusan berbasis data
- Empati dan personalisasi
- Kolaborasi manusia–mesin (AI + HI = Augmented HR)

Di masa depan, **bukan hanya karyawan yang berubah**, tetapi **cara kita merekrut, melatih, menilai, dan mempertahankan mereka pun harus dirombak total**.

B. Pilar Transformasi Manajemen SDM Digital

1. Digitalisasi Proses HR

- Penggunaan HRIS (Human Resource Information System) dan *People Analytics*
- Contoh: SAP SuccessFactors, Workday, Talenta Indonesia

2. Automasi dan AI dalam Fungsi HR

- AI untuk screening CV, menjawab pertanyaan HR lewat chatbot, dan analisis prediktif turnover
- Natural Language Processing (NLP) untuk *sentiment analysis* dalam survei kepuasan karyawan

3. Human-Centered Design dalam Pengalaman Karyawan (Employee Experience)

- Fokus pada journey karyawan dari rekrutmen hingga alumni
 - Desain kerja yang fleksibel, personal, dan berempati
-

C. Rekrutmen Cerdas: Talent Acquisition 5.0

Dari CV ke Data Profil Dinamis

- CV tradisional digantikan oleh profil digital yang interaktif: portofolio daring, asesmen psikometrik online, rekam jejak media sosial profesional

AI dalam Seleksi dan Penyaringan

- Contoh: HireVue menggunakan video AI untuk menilai ekspresi wajah dan nada suara dalam wawancara

Etika dan Risiko

- Risiko bias algoritma harus diwaspadai
 - Harus ada transparansi, akuntabilitas, dan hak untuk audit keputusan AI
-

D. Pelatihan dan Pengembangan: Dari Training ke Learning Ecosystem

Microlearning dan Just-In-Time Training

- Platform seperti Coursera, Udemy, atau internal LMS (Learning Management System) memungkinkan pembelajaran personal dan modular

Peer Learning & Coaching Hybrid

- Budaya belajar kolektif → *"everyone is a learner, everyone is a teacher"*

AI sebagai Tutor Personal

- Chatbot pelatihan, sistem rekomendasi materi berbasis kebutuhan kerja, hingga simulasi AI berbasis skenario

E. Penilaian Kinerja: Mengganti Sistem Tahunan yang Usang

Continuous Performance Management (CPM)

- Bukan lagi penilaian akhir tahun, tetapi *real-time feedback*, OKR (Objectives and Key Results), dan 360-degree review

People Analytics untuk Deteksi Dini

- Prediksi turnover, burnout, dan disengagement melalui data pola kerja

Tantangan Etika

- Bagaimana menjaga transparansi dan privasi dalam pemantauan performa berbasis data?

F. Kepemimpinan Adaptif: HR sebagai Mitra Strategis

Fungsi SDM tidak bisa lagi hanya administratif. Di era AI, HR harus bertransformasi menjadi:

- **Strategic Partner:** merancang struktur kerja yang agile

- **Change Agent:** memimpin transisi budaya dan teknologi
- **Talent Architect:** mengelola pipeline kompetensi masa depan

"HR masa depan bukan hanya mengelola manusia, tetapi *mengembangkan manusia dalam sistem yang berubah cepat dan tak pasti.*"

G. Contoh Transformasi HR di Organisasi

1. Telkom Indonesia

- Transformasi digital melalui digital talent framework dan pemanfaatan *big data* untuk mobilitas internal

2. Google

- Budaya "psychological safety" dalam tim → semua orang boleh berbicara, membuat kesalahan, dan belajar

3. Grab

- Rekrutmen berbasis data; pelatihan hybrid dan berbasis komunitas driver
-

H. Tantangan dan Kewaspadaan

1. Digital Divide dalam SDM

- Tidak semua pekerja melek teknologi → program inklusif sangat diperlukan

2. Over-Automation

- Jangan sampai manusia menjadi "produk samping" dalam organisasi yang terobsesi efisiensi

3. Kultur Lama yang Sulit Diubah

- Perubahan teknologi harus dibarengi dengan perubahan mindset dan kepemimpinan

Penutup Bab 7: SDM sebagai Jantung Inovasi Organisasi

Masa depan manajemen SDM bukan soal menggantikan manusia dengan mesin, tetapi **menggabungkan kekuatan unik manusia dengan teknologi secara cerdas dan etis.**

“Di tengah algoritma, angka, dan efisiensi, SDM yang baik tetap harus mempertahankan hati nurani.”

Bab selanjutnya akan membahas **bagaimana negara dan masyarakat dapat membangun kebijakan kerja yang inklusif, adil, dan berkelanjutan** dalam menghadapi revolusi digital ini.

Berikut adalah elaborasi naratif lengkap untuk:

■ **“Pekerjaan Masa Depan: Antara Otomasi dan Rehumanisasi”**

BAB 8. KEBIJAKAN PUBLIK DAN KEDAULATAN

PEKERJA

.....

Menata regulasi dan perlindungan sosial dalam menghadapi disrupsi dunia kerja

A. Negara dan Masa Depan Pekerjaan: Siapa Menentukan Arah?

Dalam sejarahnya, negara telah memainkan peran krusial dalam membentuk sistem kerja: dari hukum perburuhan, upah minimum, jam kerja, hingga jaminan sosial. Namun, di era disrupsi digital, peran ini **harus diperluas dan ditransformasikan**.

Karena perubahan hari ini bersifat:

- **Cepat (fast-paced)**
- **Tidak merata (asymmetric)**
- **Didorong teknologi global (beyond borders)**

Maka negara harus menjadi **pengarah arus**, bukan hanya pengikut tren.

Tantangannya adalah: bagaimana negara menjaga “kedaulatan pekerja” di dunia yang kian dikendalikan oleh algoritma dan platform digital transnasional?

B. Isu Utama dalam Kebijakan Ketenagakerjaan Masa Kini

1. Fleksibilitas vs Perlindungan

- Model kerja gig dan fleksibel sering kali **tidak memiliki perlindungan hukum formal**.

- Driver ojek online, freelance digital, content creator—bekerja tanpa jaminan kesehatan, pensiun, atau perlindungan hukum.

2. Pengakuan Status Baru Pekerja

- Kita butuh klasifikasi hukum baru: bukan hanya *karyawan tetap* vs *wiraswasta*, tapi juga *pekerja platform*, *pekerja hybrid*, dan *pekerja virtual*.

3. Ketimpangan Akses Teknologi

- Akses pelatihan digital tidak merata → memperlebar *digital divide*.
- Kebijakan harus menjamin inklusivitas digital untuk kelompok marginal (desa, perempuan, disabilitas).

C. Peran Strategis Negara dalam Empat Dimensi

1. 🌀 Regulasi Inovatif

- Contoh: Hukum ketenagakerjaan di Estonia sudah mengakui “digital nomad”.
- Indonesia dapat mengembangkan Undang-Undang yang mengatur hak-hak pekerja digital tanpa mematikan fleksibilitas kerja.

2. 🎓 Transformasi Pendidikan dan Pelatihan

- Pendidikan vokasi dan pelatihan kerja harus berbasis *future-ready skills* (AI literacy, coding, kolaborasi, empati).
- Kolaborasi antara pemerintah–industri–akademisi perlu diperkuat (model *Triple Helix* atau *Pentahelix*).

3. 🛡️ Perlindungan Sosial Fleksibel

- *Universal Social Protection* → jaminan sosial yang tidak terikat pada status kerja formal.

- Skema pensiun dan kesehatan berbasis akun pribadi (portable benefits).

4. **Kedaulatan Data dan Algoritma**

- Perlindungan data pribadi pekerja (UU PDP)
- Audit algoritma HR dan platform gig untuk mencegah diskriminasi dan eksklusi

D. Contoh Praktik Global: Belajar dari Dunia

Negara	Inisiatif Inovatif
Jerman	<i>Industrie 4.0</i> – integrasi pelatihan digital berbasis industri
Finlandia	<i>Universal Basic Income (UBI)</i> eksperimen untuk pekerja fleksibel
India	Digital skilling massal melalui program <i>Skill India</i>
Korea Selatan	Pendidikan AI sejak SMA, pelatihan nasional untuk transformasi tenaga kerja

E. Studi Kasus Indonesia: Menuju Ketenagakerjaan Inklusif dan Adaptif

1. Kartu Prakerja

- Merupakan respons cerdas pasca-pandemi untuk pelatihan kerja daring.
- Tantangan: meningkatkan kualitas konten, jangkauan, dan integrasi dengan pasar kerja nyata.

2. UU Cipta Kerja

- Bertujuan mendorong investasi dan fleksibilitas kerja.

- Kritik: dinilai melemahkan perlindungan pekerja jika tidak diimbangi dengan mekanisme pengawasan dan partisipasi sosial.

3. Perluasan Jaminan Sosial untuk Gig Workers

- BPJS Ketenagakerjaan membuka skema pekerja informal, tetapi partisipasi masih rendah.
- Perlu insentif dan penyuluhan berbasis komunitas pekerja digital.

F. Menuju Kebijakan Ketenagakerjaan yang Visioner

Kebijakan Fleksibel, tetapi Berprinsip

- Fleksibilitas bukan berarti pelepasan tanggung jawab negara, tetapi **kebebasan yang dilindungi**.

Kolaborasi Multi-Stakeholder

- Negara harus mengajak LSM, startup, perguruan tinggi, dan serikat pekerja untuk duduk bersama merumuskan arah kebijakan.

Data-Driven Policy

- Pengambilan kebijakan berbasis data tenaga kerja real-time, bukan sekadar statistik tahunan.

Penutup Bab 8: Negara Bukan Sekadar Regulator, Tetapi Penjaga Masa Depan Pekerja

“Di era algoritma dan platform global, negara yang lemah akan kehilangan kendali atas nasib pekerjanya.”

Negara yang kuat adalah negara yang:

- Melindungi pekerja tanpa mematikan inovasi
- Menyediakan peluang reskilling yang luas

- Mengatur teknologi tanpa mematikan kebebasan berekspresi

Bab berikutnya akan menghadirkan **studi-studi kasus nyata dari Indonesia dan dunia** yang mencerminkan bagaimana organisasi dan negara mencoba menavigasi disrupsi kerja ini—baik secara sukses maupun problematis.

■ **“Pekerjaan Masa Depan: Antara Otomasi dan Rehumanisasi”**

BAB 9. STUDI KASUS INDONESIA DAN DUNIA

Pelajaran nyata dari upaya menavigasi transformasi kerja global

A. Mengapa Studi Kasus Penting?

Studi kasus adalah **jembatan antara teori dan praktik**. Di tengah narasi besar tentang AI, otomasi, dan rehumanisasi, kita perlu melihat bagaimana **organisasi, negara, dan komunitas** di dunia nyata menghadapi perubahan tersebut.

Ada yang berhasil beradaptasi. Ada yang tertinggal. Ada pula yang menciptakan pendekatan inovatif yang bisa dijadikan inspirasi.

Bab ini menyajikan **kombinasi kasus global dan lokal**, agar pembaca dapat membandingkan konteks, strategi, dan implikasi.

STUDI KASUS GLOBAL

1. Finlandia – Uji Coba Universal Basic Income (UBI)

Masalah:

Bagaimana membantu pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat otomatisasi?

Tindakan:

Finlandia menjalankan uji coba UBI kepada 2.000 warga pengangguran selama 2 tahun (2017–2018), dengan pendapatan tetap bulanan tanpa syarat.

Hasil:

- Meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepercayaan diri
- Tidak menurunkan partisipasi kerja, tetapi memperbaiki kualitas hidup dan eksplorasi pekerjaan alternatif

Pelajaran:

UBI dapat menjadi bagian dari strategi kebijakan ketenagakerjaan modern, terutama untuk masyarakat berisiko terdampak otomasi.

2. Google – Psychological Safety sebagai Kunci Kinerja

Masalah:

Bagaimana meningkatkan produktivitas dalam tim yang sangat beragam?

Tindakan:

Melalui “Project Aristotle”, Google menemukan bahwa tim yang sukses bukanlah yang paling pintar, tetapi yang memiliki **psychological safety**—rasa aman untuk berbicara, berbeda pendapat, dan gagal.

Pelajaran:

Teknologi tinggi harus dibarengi dengan **iklim kerja yang manusiawi dan terbuka**. Ini adalah wujud rehumanisasi dalam lingkungan kerja digital.

3. Alibaba (Tiongkok) – Robotika dan Cloud untuk Manajemen SDM

Tindakan:

Menggunakan AI untuk merancang jadwal kerja, monitoring kelelahan karyawan, hingga menyusun pelatihan berbasis kinerja real-time.

Efek:

- Produktivitas meningkat
- Namun juga menimbulkan perdebatan mengenai privasi dan hak pekerja

Pelajaran:

Keseimbangan antara efisiensi dan etika sangat penting. Tanpa prinsip moral, data dan AI dapat menjadi alat kontrol yang menindas.

4. Buurtzorg (Belanda) – Model Tim Otonom dalam Perawatan Kesehatan

Masalah:

Sistem kesehatan yang terlalu birokratis dan tidak personal

Tindakan:

Buurtzorg membentuk tim kecil (10–12 perawat) yang bekerja mandiri, tanpa manajer, dalam komunitas.

Hasil:

- Biaya berkurang
- Pasien dan pekerja lebih puas
- Tingkat burnout sangat rendah

Pelajaran:

Rehumanisasi dapat dilakukan lewat **struktur organisasi yang desentralistik dan otonom.**

ID STUDI KASUS INDONESIA

5. Gojek – Model Gig Worker dan Tantangan Perlindungan

Inovasi:

Gojek membuka lapangan kerja fleksibel melalui aplikasi—driver ojek, kurir, belanjaan, hingga jasa pijat.

Masalah:

- Status hukum tidak jelas

- Tidak memiliki jaminan kesehatan atau pensiun

Upaya:

- BPJS Ketenagakerjaan mulai menyasar pekerja gig
- Gojek menyediakan asuransi dasar dan pelatihan

Pelajaran:

Model kerja fleksibel **harus disertai kerangka perlindungan sosial dan pengakuan hukum baru.**

6. Ruangguru – EduTech dan Skilling Digital

Inovasi:

Memberikan akses pembelajaran daring berbasis video, live class, dan skill bootcamp.

Dampak:

- Mendorong digital literacy di kalangan siswa dan profesional muda
- Program “Skill Academy” jadi bagian dari Kartu Prakerja

Pelajaran:

EduTech adalah alat penting untuk *reskilling* dan *upskilling* generasi baru—dengan syarat: konten relevan, akses merata, dan pengawasan mutu.

7. Telkom Indonesia – Transformasi HR Digital

Tindakan:

- Mengembangkan sistem “digital talent management”
- Menyediakan ekosistem pembelajaran internal berbasis AI

- Menjalankan program pelatihan kepemimpinan berbasis *design thinking*

Pelajaran:

BUMN pun dapat menjadi **agen perubahan budaya organisasi digital**, jika ada komitmen dari pucuk pimpinan.

8. Komunitas Digital Nomad di Bali

Fenomena:

Ribuan pekerja global tinggal dan bekerja secara remote di Bali.

Tantangan:

- Regulasi visa dan status pekerjaan masih belum jelas
- Potensi ekonomi tinggi, tetapi harus diselaraskan dengan kebutuhan lokal

Pelajaran:

Indonesia berpeluang menjadi **hub pekerja digital dunia**, asal mampu menata infrastruktur digital, hukum, dan lingkungan sosial.

9. Program Kartu Prakerja

Tujuan:

- Membantu pekerja yang terdampak pandemi dengan pelatihan dan insentif
- Meningkatkan literasi digital dan keterampilan kerja

Hasil:

- Menjangkau jutaan peserta
- Masih ada kritik tentang kualitas pelatihan dan keterlibatan industri

Pelajaran:

Kolaborasi lintas sektor sangat penting, dan evaluasi konten serta pemanfaatan hasil belajar harus ditingkatkan.

 Penutup Bab 9: Menyerap Pelajaran, Menyesuaikan Strategi

Studi kasus menunjukkan bahwa:

- **Inovasi bukan milik negara maju saja**
- **Rehumanisasi dan otomatisasi bisa berjalan seiring**
- Yang terpenting adalah **kebijakan, kepemimpinan, dan keberanian bereksperimen**

“Tak ada satu solusi tunggal. Tetapi ada prinsip universal: kerja harus tetap manusiawi.”

Bab selanjutnya akan membawa kita lebih jauh ke depan: **skenario-skenario dunia kerja masa depan**—baik yang optimis maupun yang penuh tantangan eksistensial.

■ “Pekerjaan Masa Depan: Antara Otomasi dan Rehumanisasi”

BAB 10. SKENARIO MASA DEPAN: KERJA TANPA PEKERJA?

.....

Melihat ke depan: pilihan, kemungkinan, dan tantangan dunia kerja abad ke-21

A. Dunia Kerja di Ambang Transformasi Radikal

Apa jadinya jika pekerjaan yang selama ini kita kenal—dengan jam kerja tetap, ruang kantor, dan struktur organisasi—menghilang atau berubah total?

Kita kini hidup di tengah transisi menuju masa depan yang belum tentu manusia-sentris. Pertanyaan besar muncul:

- Apakah akan ada pekerjaan jika mesin bisa melakukan segalanya?
- Apakah kita siap menghadapi realitas “kerja tanpa pekerja”?
- Bagaimana kita merancang masa depan yang etis, adil, dan bermakna?

Bab ini mengajak pembaca menyelami berbagai **skenario dunia kerja di masa depan**, berdasarkan kajian ilmiah, tren sosial, dan refleksi filosofis.

B. Empat Skenario Masa Depan Dunia Kerja

1. Skenario Optimis: Kolaborasi Manusia-Mesin yang Saling Memperkuat

- Mesin menggantikan pekerjaan yang berulang dan membebaskan manusia untuk kreativitas, empati, dan inovasi.
- Pekerjaan baru tumbuh: konsultan etika AI, kurator pengalaman digital, pelatih kecerdasan emosional, dll.

- Teknologi mempercepat *human flourishing*.

✅ **Kunci keberhasilan:** pendidikan adaptif, kebijakan inklusif, dan teknologi yang berlandaskan etika.

2. Skenario Distopia Teknologis: Otomatisasi Total dan Dehumanisasi

- Sebagian besar pekerjaan digantikan oleh AI dan robot → pengangguran massal
- Kesenjangan ekonomi membesar → elit digital vs mayoritas yang kehilangan daya saing
- Identitas manusia sebagai "pekerja" hilang → krisis sosial dan eksistensial

⚠️ **Risiko:** kapitalisme algoritmik yang tak terkontrol, kepemilikan data oleh segelintir elite, dan kehilangan makna hidup massal.

3. Skenario Neo-Tradisional: Kebangkitan Ekonomi Lokal dan Komunitas

- Banyak orang kembali ke bentuk kerja berbasis komunitas: pertanian regeneratif, seni, edukasi berbasis budaya lokal.
- Sistem barter digital, koperasi platform, dan ekonomi solidaritas tumbuh
- AI digunakan sebagai alat bantu, bukan pengganti manusia

🌱 **Kekuatan:** menyeimbangkan antara kemajuan dan kearifan lokal

4. Skenario Digital Nomad & Freelance Global

- Tidak ada lagi tempat kerja tetap → pekerjaan dilakukan dari mana saja
- Individualisme meningkat, loyalitas organisasi melemah
- Pekerja menjadi "wirausaha individu" dengan klien global

 **Konsekuensi:** kebebasan tinggi, tapi rentan terhadap eksploitasi, kesepian, dan ketidakpastian

C. Peran Etika, Iman, dan Filsafat dalam Menavigasi Masa Depan

"Masa depan bukan hanya soal teknologi yang kita punya, tapi tentang **manusia seperti apa yang kita ingin jadi.**"

Untuk itu, kita membutuhkan:

- Etika AI: untuk memastikan keadilan, inklusivitas, dan transparansi
 - Spiritualitas kerja: agar manusia tidak kehilangan arah ketika pekerjaan kehilangan bentuk
 - Filsafat kerja: membingkai ulang makna bekerja sebagai ekspresi eksistensial, bukan sekadar alat ekonomi
-

D. Apa yang Harus Disiapkan Sekarang?

Bagi Individu:

- Kembangkan *soft skill humanistik* (komunikasi, empati, kreativitas)
- Belajar ulang dan belajar cepat (*learning agility*)
- Bangun kejelasan nilai hidup → bukan hanya "mau kerja apa", tapi "mau hidup seperti apa?"

Bagi Organisasi:

- Bangun struktur yang adaptif dan berbasis proyek

- Prioritaskan kesejahteraan mental dan kebermaknaan kerja
- Gunakan teknologi untuk memperkuat, bukan menggantikan, potensi manusia

 Bagi Negara:

- Rancang kebijakan pro-pekerja fleksibel (universal protection, akses pelatihan)
- Bangun ekosistem inovasi inklusif
- Jadilah pelindung kemanusiaan di tengah disrupsi

 Penutup Bab 10: Masa Depan yang Kita Ciptakan, Bukan Kita Takuti

Masa depan pekerjaan bukan ditentukan oleh mesin, tetapi oleh **pilihan moral dan kolektif manusia**.

Akan seperti apa dunia kerja dalam 20 atau 50 tahun ke depan? Itu tergantung pada:

- Visi kepemimpinan hari ini
- Kualitas pendidikan hari ini
- Keberanian untuk merancang sistem kerja yang **berakar pada kemanusiaan**

“Bukan pekerjaan yang membuat kita manusia, tetapi bagaimana kita memperlakukan pekerjaan dan sesama.”

Bab berikutnya akan menjadi refleksi akhir: **merangkum pelajaran kunci, menyerukan aksi, dan merumuskan visi baru dunia kerja** yang inklusif, manusiawi, dan berkelanjutan.

■ “Pekerjaan Masa Depan: Antara Otomasi dan Rehumanisasi”

PENUTUP: MENUJU ERA KERJA BERMAKNA

Merumuskan arah baru, menyerukan aksi kolektif, dan menjaga harapan manusia di tengah revolusi mesin

A. Refleksi: Apa yang Telah Kita Pelajari?

Sepanjang buku ini, kita telah menjelajahi dunia kerja dalam berbagai dimensinya:

Dari ancaman otomatisasi hingga peluang rehumanisasi.

Dari krisis makna hingga kebangkitan nilai-nilai spiritual dan etis dalam kerja.

Dari kebijakan publik hingga praktik organisasi dan harapan generasi muda.

Secara keseluruhan, kita sampai pada **tiga kesimpulan utama**:

1. **Teknologi tidak netral**—ia mencerminkan nilai, sistem, dan kekuatan yang membentuknya.
 2. **Manusia tidak tergantikan**, bukan karena efisiensinya, tetapi karena kompleksitas moral, empati, dan kreativitasnya.
 3. **Masa depan pekerjaan adalah proyek kolektif**, bukan nasib tak terelakkan.
-

B. Jalan ke Depan: Pilar-Pilar Dunia Kerja yang Berkeadaban

Untuk menavigasi masa depan yang tidak pasti, kita membutuhkan arah yang kokoh. Berikut adalah lima pilar yang dapat membimbing langkah kolektif kita:

1. Human-Centric Innovation

Teknologi harus dirancang bukan untuk menggantikan manusia, tetapi **memberdayakan** dan **memuliakan** potensi manusia.

Inovasi sejati adalah yang menyatukan efisiensi dan kasih sayang.

2. Etika dan Keadilan Digital

Kebijakan dan desain sistem kerja harus:

- Menjunjung keadilan algoritmik
- Melindungi data dan privasi pekerja
- Menjaga inklusi bagi semua kelompok

3. Pendidikan untuk Pembebasan

Pendidikan bukan sekadar membekali keterampilan teknis, tetapi juga membentuk **manusia yang reflektif, kritis, dan penuh belas kasih**.

Kurikulum masa depan harus berbasis STEAM: Science, Technology, Engineering, Arts, and Morality.

4. Kebijakan Sosial Progresif

Negara tidak boleh tertinggal dalam melindungi warganya.

Perlindungan sosial universal, pelatihan fleksibel, dan regulasi inklusif adalah *landasan demokrasi ekonomi digital*.

5. Budaya Kerja yang Bermakna

Tempat kerja harus menjadi ruang:

- Pertumbuhan pribadi
- Kolaborasi bermakna
- Penemuan jati diri
- Manifestasi nilai-nilai luhur

C. Seruan Aksi: Siapa Bertanggung Jawab?

♦ **Individu:**

- Jangan berhenti belajar
- Temukan makna di balik pekerjaan
- Bekerja bukan untuk bertahan hidup, tapi untuk hidup yang layak dan berarti

♦ **Organisasi:**

- Rombak budaya lama yang usang
- Bangun sistem yang manusiawi dan adil
- Gunakan AI secara etis dan transformatif

♦ **Pemerintah:**

- Jadikan ketenagakerjaan sebagai prioritas strategis
- Berinvestasi pada pendidikan yang adaptif
- Ciptakan kebijakan yang melampaui kepentingan jangka pendek

♦ **Komunitas dan Lembaga Sosial:**

- Jadilah ruang solidaritas, pembelajaran, dan penguatan nilai-nilai kemanusiaan

D. Visi Bersama: Dunia Kerja yang Kita Cita-Citakan

"Bayangkan dunia kerja di mana teknologi memperkuat bukan menggantikan manusia,
di mana bekerja adalah panggilan bukan beban,
dan di mana produktivitas berjalan seiring dengan cinta kasih."

Kita tidak sedang menulis akhir dari pekerjaan, tetapi **babak baru tentang pekerjaan yang lebih bermakna.**

Sebuah dunia kerja yang:

- Berlandaskan nilai
 - Berjiwa komunitas
 - Berorientasi keberlanjutan
-

Epilog: Harapan untuk Masa Depan

Buku ini adalah undangan.

Bukan sekadar untuk membaca, tetapi untuk **merenung, merancang, dan bertindak.**

Karena masa depan tidak jatuh dari langit, ia **dibentuk oleh keputusan kecil hari ini.**

“Pekerjaan masa depan bukan hanya tentang teknologi apa yang tersedia, tetapi tentang **siapa manusia yang kita bentuk di dalamnya.**”

Semoga kita semua—individu, organisasi, dan bangsa—tidak hanya bertahan di masa depan, tetapi **berkembang bersama**, dengan harkat dan martabat yang tetap utuh sebagai manusia.

PILAR-PILAR DUNIA KERJA YANG BERKEADABAN



Human-Centric Innovation

Teknologi untuk
memberdavakan
dan memuliakan
manusia



Etika dan Keadilan Digital

Keadilan algoritmik,
perlindungan data,
inklusi bagi semua



Pendidikan untuk Pembebasan

Mendidik manusia
reflektif, kritis,
penuh belas kasih



Kebijakan Sosial Progresif

Perlindungan
sosial universal,
pelatihan fleksibel



Budaya Kerja yang Bermakna

Ruang
pertumbuhan pribadi
dan kolaborasi

Berikut adalah tiga bagian pelengkap buku “**Pekerjaan Masa Depan: Antara Otomasi dan Rehumanisasi**”:

Glosarium, Daftar Pustaka dan Refleksi

GLOSARIUM

Istilah	Definisi Singkat
AI (Artificial Intelligence)	Kecerdasan buatan; sistem yang dapat belajar, menganalisis, dan mengambil keputusan secara otomatis
Otomasi	Proses menggantikan pekerjaan manusia dengan mesin atau sistem komputer
Gig Economy	Sistem kerja berbasis proyek lepas tanpa kontrak jangka panjang
Rehumanisasi	Proses mengembalikan nilai-nilai kemanusiaan ke dalam sistem kerja
People Analytics	Penggunaan data untuk menganalisis dan meningkatkan kinerja SDM
Psychological Safety	Rasa aman untuk berbicara, memberi pendapat, dan membuat kesalahan dalam tim
Learning Agility	Kemampuan belajar, menyesuaikan, dan menerapkan pengetahuan dalam konteks baru
Human-Centric Innovation	Inovasi yang menempatkan kebutuhan dan martabat manusia sebagai pusat desain

Istilah	Definisi Singkat
Universal Basic Income (UBI)	Pendapatan dasar tanpa syarat untuk semua warga, biasanya sebagai jaminan sosial dasar
Digital Divide	Kesenjangan antara mereka yang memiliki akses terhadap teknologi dan yang tidak
Algorithmic Bias	Ketidakadilan dalam sistem AI karena data atau algoritma yang tidak netral
Portable Benefits	Jaminan sosial yang bisa dibawa pekerja dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain

DAFTAR PUSTAKA

Buku & Jurnal

1. Frankl, V. E. (2006). *Man's Search for Meaning*. Beacon Press.
2. Graeber, D. (2018). *Bullshit Jobs: A Theory*. Simon & Schuster.
3. Susskind, D. (2020). *A World Without Work*. Metropolitan Books.
4. Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.
5. Tapscott, D. (2009). *Grown Up Digital: How the Net Generation is Changing Your World*. McGraw-Hill.

Laporan dan Survei

6. World Economic Forum (2023). *The Future of Jobs Report*.
7. McKinsey Global Institute (2021). *Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation*.
8. Gallup (2022). *State of the Global Workplace Report*.
9. OECD (2022). *AI and the Future of Work*.

10. ILO (2021). *Digital Labour Platforms and the Future of Work*.

Website dan Media

11. www.weforum.org
 12. www.mckinsey.com
 13. www.ilo.org
 14. www.gallup.com
 15. www.1000ventures.com
-

LEMBAR REFLEKSI: Untuk Dosen, Pemimpin, dan Profesional

Silakan gunakan lembar refleksi berikut sebagai latihan pribadi, diskusi kelas, atau pembelajaran organisasi:

I. Refleksi Pribadi

1. Apa makna pekerjaan bagi saya saat ini? Apakah itu berubah dalam beberapa tahun terakhir?
2. Dalam pekerjaan saya, bagian mana yang menurut saya paling manusiawi? Mana yang terasa paling "otomatis"?
3. Apakah saya merasa pekerjaan saya akan tetap relevan dalam 10 tahun ke depan?

II. Refleksi Organisasi

1. Apakah organisasi saya telah mempersiapkan diri menghadapi disrupsi teknologi?
2. Sejauh mana kami menempatkan empati, etika, dan makna sebagai bagian dari budaya kerja?
3. Apakah pemimpin di tempat saya mempraktikkan psychological safety?

III. Refleksi Kebijakan

1. Apakah negara saya memiliki perlindungan yang cukup bagi pekerja fleksibel dan gig worker?
2. Program reskilling apa yang tersedia di komunitas saya? Siapa yang bisa mengaksesnya?
3. Bagaimana saya bisa terlibat dalam menyuarakan kebijakan kerja yang adil dan adaptif?

Kopilot:

ChatGPT 4o. Kopilot Artikel ini. Tanggal akses: 2 Juni 2025.
Prompting pada Akun penulis ([Rudy C Tarumingkeng](https://chatgpt.com/c/683cfc78-6b64-8013-b39d-7befdceecdba)).
<https://chatgpt.com/c/683cfc78-6b64-8013-b39d-7befdceecdba>