

**Berita** **gi ASN Muda**

Beranda > Opini >

Ketika Dunia Kerja Berlari, Tata Kelola Tertinggal



Warta Kita

Maret 14, 2026



Perubahan dunia kerja hari ini kerap dirayakan dengan satu kata kunci: adaptasi.

PERUBAHAN dunia kerja hari ini kerap dirayakan dengan satu kata kunci: adaptasi. Pekerja, terutama generasi muda, diminta lincah menghadapi pergeseran keterampilan, otomatisasi rekrutmen, dan masuknya kecerdasan buatan ke hampir setiap sektor.

Narasi ini terdengar progresif dan masuk akal. Namun, di balik ajakan untuk terus menyesuaikan diri, tersimpan pertanyaan yang jarang diajukan secara serius: mengapa beban perubahan seolah sepenuhnya diletakkan di pundak individu, sementara tata kelola ketenagakerjaan berjalan jauh lebih pelan?

Dunia kerja memang tidak lagi linear. Karier tidak lagi menyerupai tangga yang naik bertahap, melainkan jalur yang berpindah, menyamping, bahkan berputar arah. Mobilitas ini sering dipandang sebagai peluang, sekaligus tanda kemajuan. Masalah muncul ketika perubahan tersebut dibaca semata sebagai urusan strategi personal, bukan sebagai pergeseran struktural yang menuntut pembaruan kebijakan. Adaptasi lalu diperlakukan sebagai kewajiban individu, bukan sebagai tanggung jawab kolektif antara pekerja, dunia usaha, dan negara.

Dalam kondisi seperti ini, fleksibilitas sering diposisikan sebagai jawaban atas ketidakpastian. Jam kerja yang cair, kontrak yang singkat, dan pekerjaan berbasis proyek dianggap selaras dengan zaman. Namun fleksibilitas tanpa kerangka tata kelola yang memadai justru menggeser relasi kerja dari hubungan yang saling menopang menjadi hubungan yang timpang. Pekerja dituntut lentur dan responsif, sementara sistem di sekelilingnya tetap kaku dan lamban berbenah.

Narasi adaptasi yang dominan perlahan berubah menjadi mekanisme pengalihan risiko. Risiko akibat disrupsi teknologi, perubahan pasar, dan inovasi model bisnis yang sebelumnya menjadi bagian dari tanggung jawab institusional kini dipindahkan ke ruang privat para pekerja. Pekerja diminta terus relevan, membiayai peningkatan keterampilan sendiri, mengelola perlindungan sosial secara mandiri, serta menerima ketidakpastian sebagai konsekuensi yang wajar dari kemajuan.

Fenomena ini terlihat jelas dalam meluasnya sistem kerja kontrak jangka pendek dan ekonomi berbasis proyek. Fleksibilitas dipromosikan sebagai kebebasan memilih, tetapi tanpa penyangga kebijakan yang kuat, fleksibilitas sering kali berubah menjadi ketidakpastian yang menetap. Pekerja diharapkan selalu siap berpindah dan menyesuaikan diri, sementara kepastian mengenai pengembangan karier jangka panjang, jaminan sosial, dan keberlanjutan kehidupan semakin kabur.

Lebih jauh, perubahan ini diam-diam menggerus kontrak sosial lama dalam dunia kerja. Selama puluhan tahun, kerja dipahami sebagai relasi yang relatif stabil, dengan imbal balik yang jelas antara kontribusi dan perlindungan. Ketika relasi tersebut berubah, tetapi kerangka kebijakannya tidak ikut disesuaikan, yang terjadi bukan sekadar transisi, melainkan kekosongan. Dalam kekosongan inilah individu dipaksa menutup celah sistem dengan sumber daya pribadi.

Konsekuensinya tidak merata. Pekerja dengan akses pendidikan, modal finansial, dan jejaring sosial relatif lebih mampu mengambil jeda untuk belajar ulang dan berpindah jalur. Sebaliknya, pekerja dari latar belakang rentan menghadapi risiko berlapis: kehilangan pendapatan sekaligus kehilangan ruang untuk meningkatkan keterampilan. Dalam situasi seperti ini, dunia kerja perlahan berubah dari arena pencarian nafkah menjadi ruang seleksi sosial yang semakin keras.

Adaptasi yang seharusnya memberdayakan pun berpotensi berubah menjadi kelelahan kolektif. Tekanan untuk terus bergerak, belajar, dan berkompetisi, tanpa kepastian arah dan dukungan struktural, menciptakan kelelahan yang tidak selalu terlihat dalam statistik ketenagakerjaan. *Burnout*, kecemasan akan masa depan, dan rasa tertinggal menjadi pengalaman yang semakin jamak, meski sering diperlakukan sebagai persoalan personal semata.

Di titik ini, persoalan tata kelola tidak bisa lagi dipahami sebagai urusan teknis regulasi. Tata kelola menyangkut kemampuan negara dan institusi membaca perubahan sebagai transisi jangka panjang, bukan sekadar gangguan sementara. Dunia kerja yang bergerak cepat membutuhkan kebijakan yang mampu menemani perpindahan, memberi waktu untuk menyesuaikan diri, dan menyediakan penyangga ketika perubahan menimbulkan guncangan.

Pertanyaan kuncinya bukan lagi apakah pekerja cukup adaptif, melainkan apakah tata kelola ketenagakerjaan cukup responsif. Pengembangan keterampilan seharusnya dipahami sebagai investasi bersama, bukan beban individual. Perlindungan sosial perlu dirancang untuk mengikuti mobilitas kerja,

bukan hanya untuk dunia kerja yang statis. Tanpa pembaruan cara pandang ini, adaptasi akan terus dipromosikan sebagai solusi, padahal ia hanya menunda persoalan yang lebih mendasar.

Perubahan memang tidak terelakkan, dan adaptasi akan selalu dibutuhkan. Namun adaptasi yang adil tidak bisa dibiarkan berjalan sendirian. Ketika dunia kerja berlari semakin kencang, tata kelola seharusnya ikut bergerak, memberi arah dan penyangga. Jika risiko perubahan terus dialihkan ke individu, yang dipertaruhkan bukan hanya masa depan pekerja muda, melainkan ketahanan sosial dunia kerja itu sendiri.

(Januari Ayu Fridayani, Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma)

Penulis: Januari Ayu Fridayani

Editor: L Sukamta

SEBARKAN

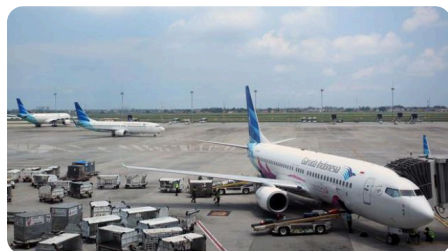
Pos sebelumnya

Curi Motor Di Kajoran, Pelaku Ditangkap Di Parkiran RSST

Pos berikutnya

Pada Masa Cuti Bersama Nyepi Dan Idulfitri 1447 H, Kantor Pertanahan Tetap Buka Layani Masyarakat

POS TERKAIT



Mitos Persaingan Di Langit Indonesia: Mengapa Harga Tiket Pesawat Tetap Mahal?



Refleksi PISA Indonesia Dan Kausalitas Digitalisasi

	Prev	Bid	Offer	Last	Change	Freq	Volume	Value
1 BSR	3,410	3,410	3,410	3,410	0.00%	43,948	2.5 M	792.6 B
2 BBN	5,025	5,025	5,025	5,025	0.00%	28,008	1.3 M	594.4 B
3 ASII	4,900	4,900	4,900	4,900	0.00%	13,439	1.2 M	532.1 B
4 TLKM	2,800	2,800	2,800	2,800	0.00%	26,762	1.9 M	505.6 B
5 BBKA	31,225	31,225	31,225	31,225	0.00%	21,450	165.7 M	496.7 B
6 BMRI	5,775	5,775	5,775	5,775	0.00%	14,970	720.916	389.3 B
7 BOGA	1,395	1,395	1,395	1,395	0.00%	3	1.0 M	143.1 B
8 UNVR	8,250	8,250	8,250	8,250	0.00%	225	54	136.0 B
9 PGAS	1,120	1,120	1,120	1,120	0.00%	1,045	75	123.4 B
10 PTBA	2,040	2,040	2,040	2,040	0.00%	1,905	6,409	109.6 B

Menakar Marwah Tata Kelola Di Pasar Modal



Bertumbuh Di Tengah Proses



Litbang Sebagai Jalan Koperasi Mendengar Dan Bertransformasi



Guru Di Persimpangan Zaman

Tinggalkan Balasan

Alamat email Anda tidak akan dipublikasikan. Ruas yang wajib ditandai *

Komentar