



KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA: TANTANGAN DAN PELUANG DI ERA GLOBALISASI

Afrida M.¹, Ahmad Rafli², Atif Naufal Y.L³, Masturi⁴, Rudiansyah⁵, Bahrul U.⁶

^{1,2,3,4,5,6}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Syari'ah, IAIN Pontianak, Indonesia,

*Corresponding Author; afridamaharani773@gmail.com¹, 2ulakrafi@gmail.com²,
3nafaln363@gmail.com³, 4muhammadmasturi809@gmail.com⁴,
5rudiansyah40820@gmail.com⁵

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tantangan dan peluang ketenagakerjaan di Indonesia dalam konteks globalisasi. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, studi ini menganalisis berbagai literatur terkait untuk memahami kondisi ketenagakerjaan Indonesia saat ini, tantangan yang dihadapi, serta peluang yang muncul di era global. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Indonesia masih menghadapi masalah pengangguran dan dominasi sektor informal yang dicirikan oleh produktivitas rendah. Tantangan utama meliputi persaingan global yang meningkat, kebutuhan peningkatan keterampilan yang cepat, dan risiko pengangguran akibat otomatisasi. Namun, era globalisasi juga membuka peluang, terutama dalam ekonomi digital yang diproyeksikan dapat menciptakan jutaan lapangan kerja baru. Studi ini merekomendasikan peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan vokasi, penguatan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan kebijakan yang adaptif terhadap perubahan pasar kerja global. Kesimpulannya, Indonesia perlu fokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan ekosistem inovasi untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di era globalisasi.

Kata kunci:

Tenaga Kerja;
Tantangan; Peluang.

Artikel;

Diterima: 10/6/2024
Diperbaiki: 14/7/2024
Diterbitkan: 10/9/2024

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang yang sangat penting dalam usaha memajukan perekonomian bangsa. Tenaga kerja yang memadai dari segi kuantitas dan kualitas menjadi aspek penting dalam pembangunan ekonomi, yaitu sebagai sumber daya untuk menjalankan proses produksi dan distribusi barang dan jasa, serta sebagai sasaran untuk menciptakan dan mengembangkan pasar. Permasalahan paling pokok dalam ketenagakerjaan Indonesia terletak pada kesempatan kerja. Ketidakseimbangan antara peningkatan penduduk usia kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia akan menimbulkan pengangguran yang akan berdampak pada ketidakstabilan ekonomi dan bidang kehidupan lainnya. Oleh karena itu dengan meningkatkan kegiatan pembangunan ekonomi, maka kesempatan kerja yang tersedia juga akan semakin banyak dan kemajuan kegiatan ekonomi masyarakat akan semakin baik. (Ansori, 2015)



Pada era globalisasi sekarang ini persaingan di dunia Industri semakin pesat di tingkat nasional maupun internasional, Indonesia termasuk dalam golongan negara-negara berkembang sampai saat ini sedang dilaksanakan pembangunan nasional untuk melepaskan diri dari berbagai kesulitan yang terjadi di sektor ekonomi maupun sektor lainnya. Di dalam pembangunan nasional pekerja memiliki peran yang vital dalam salah satu unsur penunjang, karena salah satu keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas manusia di Indonesia. Sesuai dengan peranan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. (ARANI, 2006)

Masalah ketenagakerjaan sampai saat ini masih menjadi perhatian utama disetiap negara di dunia khususnya dinegara yang sedang berkembang. Masalah tersebut merupakan satu kesatuan yang menciptakan permasalahan yang saling bertentangan antar satu dengan yang lainnya. Masalah tersebut terjadi jika pemerintah tidak mampu dalam memanfaatkan dan meminimalkan dampak yang diakibatkan dari persalahan tersebut dengan baik. Namun jika pemerintah mampu memanfaatkan kelebihan tenaga kerja yang ada maka permasalahan tidak akan terjadi bahkan memberikan dampak yang positif dalam percepatan pembangunan. Demikian sebaliknya jika pemerintah tidak mampu memanfaatkan maka akan menciptakan dampak negatif yaitu mengganggu pertumbuhan ekonomi. (Sinaulan, 2019)

Kita hidup di dalam dunia yang terbuka, dunia tanpa batas, oleh sebab itu kehidupan dalam era global membuka peluang baru dalam usaha untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. Kehidupan di era global memerlukan tenaga yang berkualitas, yaitu manusia yang dapat bersaing dalam arti positif, dapat bekerjasama, kreatif dan inovatif, sehingga hasil karya atau produk yang dihasilkan dapat berkompetisi untuk mengarah pada kualitas yang semakin lama semakin meningkat. Kemampuan untuk berkompetisi dihasilkan oleh kualitas pendidikan yang berkualitas pula. (Garuda1635696.Pdf, n.d.)

Dilihat dari sudut pandang positif tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan ekonomi suatu negara. Namun dari sudut pandang yang lain meningkatnya tenaga kerja justru sering kali menjadi persoalan ekonomi yang sulit untuk diselesaikan oleh pemerintah. Sebagai akibat dari kurangnya pemerintah dalam menyediakan lapangan pekerjaan sebagai dampak dari meningkatnya jumlah penduduk yang ada, sehingga tenaga kerja yang ada tidak terserap secara penuh, konsekuensinya terciptalah pengangguran. (Sinaulan, 2019)

Di era globalisasi ini, sangat sedikit hasil pekerjaan yang dianggap sangat pesat. Setiap kejadian direspon dengan cepat oleh klien atau masyarakat untuk membantu dan memperluas fluktuasi pasar. Pekerja dan agen tenaga kerja



menginginkan kondisi kerja terbaik dari pemberi kerja mereka. Sayangnya tidak semua manusia mempunyai kapasitas yang sama. Keanekaragaman, terkait dengan kondisi fisik seseorang, menjadi lapangan kerja dalam memilih tenaga kerja yang merekagunakan pemilik usaha dan/atau penyedia lapangan kerja. (Aji & Haryani, 2017)

Semakin besar kesempatan kerja bagi tenaga kerja maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja, sehingga kemajuan kegiatan ekonomi masyarakat akan semakin baik. Inilah yang membuat penyerapan tenaga kerja secara langsung maupun tidak langsung akan berkaitan dengan masalah-masalah lainnya seperti pendapatan yang merata, kesejahteraan masyarakat, pertumbuhan ekonomi yang meningkat, berkurangnya urbanisasi, dan stabilitas politik. Oleh karena itu, berbagai upaya terus dilakukan pemerintah dalam rangka meningkatkan kesempatan kerja seperti meningkatkan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan pembangunan di pedesaan, membangun proyek-proyek padat karya dan menyelenggarakan kursus-kursus keterampilan. (Ansori, 2015)

Tinjauan Pustaka

Ketenagakerjaan

Badan Pusat Statistik (2015) mendefinisikan tenaga kerja (*manpower*) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (*employed*), yaitu:

1. Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas;
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu; dan
3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 > 1 jam perminggu.

Menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan kerja, Pelatihan kerja, Produktivitas tenaga kerja, Hubungan industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja.2 Masalah ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga.

Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan sentral pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan



bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri. Dimana pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum,
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional,
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan. Strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Pada dasarnya ada dua cara yang dapat ditempuh untuk memperluas kesempatan kerja:

1. Pengembangan industri terutama padat karya yang dapat menyerap relatif banyak tenaga kerja dalam proses produksi;
2. Melalui berbagai proyek pekerjaan umum seperti pembuatan jalan, saluran air, bendungan jembatan dan sebagainya.

Tantangan Ketenagakerjaan di Era Digital

1. Otomatisasi dan Pengurangan Tenaga Kerja:
Peningkatan otomatisasi dan penggunaan teknologi canggih dapat menggantikan beberapa jenis pekerjaan, menyebabkan pengurangan tenaga kerja di sektor-sektor tertentu (Murnane, R. J. (2003)
2. Kesenjangan Keterampilan:
Ada kebutuhan yang meningkat untuk keterampilan digital dan teknis yang spesifik, yang dapat menyebabkan kesenjangan keterampilan di antara pekerja yang tidak memiliki pelatihan yang memadai (Acemoglu, D., (2011).
3. Ketidakstabilan Pekerjaan:
Banyak pekerjaan di era digital bersifat kontrak atau freelance, yang dapat menimbulkan ketidakpastian dan kurangnya jaminan pekerjaan jangka panjang (Kalleberg, A. L. (2009).
4. Keamanan Data dan Privasi:
Dengan meningkatnya penggunaan teknologi digital, ada tantangan besar dalam hal keamanan data dan privasi, baik untuk perusahaan maupun pekerja Cavoukian, A. (2010)
5. Perubahan Regulasi:
Regulasi dan kebijakan seringkali tertinggal di belakang perkembangan teknologi, menciptakan ketidakpastian bagi perusahaan dan pekerja dalam hal hukum dan kepatuhan Freeman, R. B., & Rossi, P. H. (1984)



Peluang Ketenagakerjaan di Era Digital

1. **Pekerjaan Baru dan Industri Baru:**
Teknologi digital menciptakan banyak pekerjaan baru dan industri baru, seperti pengembangan perangkat lunak, analisis data, keamanan siber, dan ekonomi (Christensen, at. All, 2015).
2. **Fleksibilitas Kerja:**
Era digital memungkinkan fleksibilitas kerja yang lebih besar, termasuk kerja jarak jauh dan jam kerja yang fleksibel, yang dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, Golden, T. D. (2001)
3. **Akses ke Pasar Global:**
Pekerja dan perusahaan dapat mengakses pasar global dengan lebih mudah, membuka peluang baru untuk kolaborasi internasional dan ekspansi bisnis, (Levitt, T. (1983).
4. **Peningkatan Produktivitas:**
Teknologi digital dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, memungkinkan pekerja untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih baik, (Brynjolfsson, E., & Hitt, L. M, 2000).
5. **Pendidikan dan Pelatihan Digital:**
Ada banyak platform pendidikan dan pelatihan online yang tersedia, memungkinkan pekerja untuk terus meningkatkan keterampilan mereka dan beradaptasi dengan perubahan teknologi, (Bates, A. W. (2005)

METODE

Pendekatan Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam tentang tantangan dan peluang ketenagakerjaan di Indonesia dalam konteks globalisasi. Metode ini akan memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan menganalisis literatur yang ada dan menyajikan pemahaman yang komprehensif tentang topik tersebut. Pada tahap literatur review, peneliti akan mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan Melakukan kajian terhadap berbagai sumber literatur seperti buku, jurnal ilmiah, laporan pemerintah, dan publikasi lainnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia dan dampak globalisas

Peneliti ini melakukan tinjauan pustaka yang komprehensif dan sistematis untuk mengidentifikasi teori, konsep, dan masalah yang terkait dengan kinerja mendalam tentang tantangan dan peluang ketenagakerjaan di Indonesia dalam konteks globalisasi terhadap literatur tersebut. Gunakan analisis komparatif untuk membandingkan perspektif dan pendekatan yang berbeda dari penulis yang berbeda. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang tantangan dan peluang ketenagakerjaan di Indonesia di era



globalisasi, dengan mempertimbangkan berbagai perspektif dan konteks yang relevan.

HASIL DAN DISKUSI

Berbicara tentang tantangan dan peluang tenaga kerja dalam era globalisasi, tidak dapat lepas dari perubahan lingkungan, karena perubahan lingkungan akan menuntut perubahan yang sangat besar dan mendasar terhadap cara hidup dalam berbagai tatanan organisasi yang mencakup antara lain: para karyawan, manajer dan pemimpin organisasi yang selalu harus berjuang untuk menyesuaikan diri dengan pengaruh perubahan yang sangat pesat dan penuh ketidakpastian. Kita sekarang ini sedang dihadapkan pada perubahan sifat-sifat dasar manajemen yang digerakkan oleh perubahan cepat dan luas dalam kondisi sosial, ekonomi dan politik, yang dipicu secara pesat oleh berkembangnya teknologi. Kondisi tersebut mendorong kita semua, sebagai anggota organisasi yang profesional, harus mampu merespons era globalisasi sehingga bukan saja harus mampu memanfaatkan berbagai peluang, namun lebih dari itu, yaitu harus mampu merubah tantangan menjadi peluang. Di masa yang akan datang, hanya bangsa yang inovatif yang mempunyai daya saing besar yang dapat menguasai kehidupan dunia. (*Garuda1635696.Pdf*, n.d.)

Masalah klasik yang dihadapi Indonesia dalam menyongsong era globalisasi adalah kualitas dan keterampilan sumberdaya tenaga kerja kita masih rendah. Bila kualitas tenaga kerja kita masih tetap saja rendah, janganakan untuk merebut posisi kerja di luar negeri, bahkan peluang kerja domestikpun mungkin akan direbut tenaga kerja asing. Untukantisipasi ke depan, selain kualitas fisik dan nonfisik, tenaga kerja kita juga harus menguasai teknologi yang handal, terutama teknologi informasi, sebab era globalisasi juga ditandai dengan membanjirnya arus informasi.

Jujur, harus kita akui bahwa negara kita nampaknya agak terlambat dalam upaya meningkatkan kualitas tenagakerjanya. Menurut Mantra (1996) posisi-posisi penting tenaga kerja di negara pengimpor tenaga kerja seperti di negara-negara asia barat daya telah diisi oleh tenaga-tenaga trampil dari Korea Selatan, Pakistan, India dan Jepang. Mengingat kualitas tenaga kerja Indonesia masih rendah, maka tidaklah mengherankan apabila sebagian besar dari mereka terdiri atas perempuan dan bekerja sebagai pramuwisma. Maaf, kalau boleh jujur, bukan berarti mengecilkan arti sebagai "pramuwisma", tetapi di mata internasional posisi seperti itu sangatlah tidak prestisius. (Ruhimat, 2016).

Peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan vokasi sangat penting. Kurikulum perlu disesuaikan dengan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi terkini. Program pemagangan dan kemitraan industri-pendidikan perlu diperkuat untuk mengurangi kesenjangan antara pendidikan dan dunia kerja. Penguatan perlindungan tenaga kerja dan jaminan sosial diperlukan untuk menghadapi fleksibilitas pasar kerja yang semakin tinggi. Mendorong inovasi dan



kewirausahaan dapat membantu menciptakan lapangan kerja baru dan meningkatkan daya saing ekonomi nasional.

Salah satu tantangan utama adalah persaingan tenaga kerja global. Globalisasi memperluas akses pasar kerja dan memungkinkan mobilitas tenaga kerja antar negara. Hal ini menyebabkan persaingan yang lebih ketat antara tenaga kerja lokal dan asing. Tenaga kerja Indonesia harus meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka untuk bersaing dengan tenaga kerja dari negara lain. Selain itu, ada juga kesenjangan keterampilan (skill gap) yang merupakan perbedaan antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dan keterampilan yang dibutuhkan oleh industri yang terus berkembang. Pendidikan dan pelatihan vokasional perlu ditingkatkan untuk mengurangi kesenjangan keterampilan ini.

Ketidakpastian pekerjaan dan fleksibilitas juga menjadi tantangan. Peningkatan pekerjaan kontrak dan freelance menawarkan fleksibilitas namun kurang stabilitas. Oleh karena itu, perlindungan hukum dan kebijakan perlu diperbarui untuk memberikan jaminan bagi pekerja kontrak dan freelance. Selain itu, pengaruh teknologi dan otomatisasi juga mengubah struktur pekerjaan, menghilangkan beberapa jenis pekerjaan sambil menciptakan jenis pekerjaan baru. Maka dari itu, perlu adanya upaya reskilling dan upskilling tenaga kerja untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi.

Regulasi dan kebijakan yang belum adaptif juga menjadi masalah. Kebijakan ketenagakerjaan seringkali lambat beradaptasi dengan perubahan globalisasi dan teknologi. Oleh karena itu, pembaruan regulasi dan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih fleksibel dan adaptif sangat dibutuhkan.

Di sisi lain, globalisasi juga membuka banyak peluang. Peningkatan investasi asing, misalnya, dapat menciptakan lapangan kerja baru di sektor-sektor strategis dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Selain itu, tenaga kerja Indonesia memiliki peluang untuk bekerja di luar negeri, baik secara fisik maupun melalui platform digital. Untuk memanfaatkan peluang ini, perlu penguatan kompetensi bahasa dan keterampilan internasional bagi tenaga kerja.

Pertumbuhan sektor teknologi dan informasi juga menawarkan banyak peluang pekerjaan baru di bidang IT, digital marketing, dan e-commerce. Pendidikan dan pelatihan di bidang teknologi perlu diperluas untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja ini. Selain itu, digitalisasi proses bisnis dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Oleh karena itu, adopsi teknologi digital perlu didorong di semua sektor untuk meningkatkan daya saing.

Pengembangan ekonomi kreatif juga menjadi salah satu peluang besar. Globalisasi dan teknologi mendukung pertumbuhan ekonomi kreatif, termasuk industri kreatif, pariwisata, dan budaya. Dukungan pemerintah dan masyarakat terhadap ekonomi kreatif dapat menciptakan lapangan kerja baru dan meningkatkan ekonomi lokal.



KESIMPULAN

Era globalisasi telah membawa dampak yang luas pada berbagai aspek kehidupan, termasuk ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam konteks ini, Indonesia menghadapi sejumlah tantangan yang signifikan. Persaingan tenaga kerja global semakin ketat, memaksa tenaga kerja lokal untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilannya agar dapat bersaing dengan tenaga kerja asing. Kesenjangan keterampilan menjadi masalah yang harus segera diatasi melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan vokasional. Selain itu, ketidakpastian pekerjaan dan fleksibilitas yang ditawarkan oleh pekerjaan kontrak dan *freelance* memerlukan perlindungan hukum yang lebih baik untuk memastikan stabilitas bagi para pekerja.

Pengaruh teknologi dan otomatisasi mengubah struktur pekerjaan, menciptakan kebutuhan untuk reskilling dan upskilling tenaga kerja agar dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat. Regulasi dan kebijakan ketenagakerjaan yang belum adaptif juga menjadi hambatan yang harus diatasi dengan pembaruan yang lebih fleksibel dan responsif terhadap dinamika globalisasi dan teknologi.

REFERENSI

- Aji, A. L. D., & Haryani, T. N. (2017). Diversitas dalam Dunia Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Disabilitas. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 83. <https://doi.org/10.20961/sp.v12i2.16246>.
- Acemoglu, D., (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. *Handbook of Labor Economics*, 4, 1043-1171.
- Ansori. (2015). Pembangunan tenaga kerja. 3(April), 1. [http://eprints.ums.ac.id/78146/3/BAB I.pdf](http://eprints.ums.ac.id/78146/3/BAB%20I.pdf)
- ARANI, S. A. (2006). Universitas Medan Area Medan Universitas Medan Area Universitas Medan Area. 44(2), 8-10.
- Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, 2015 Tersedia Di: [Www.Bps.Go.Id](http://www.bps.go.id). Situs Resmi Badan Pusat Statistik.
- Brynjolfsson, E., & Hitt, L. M. (2000). Beyond computation: Information technology, organizational transformation and business performance. *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 23-48.
- Bates, A. W. (2005). Technology, e-learning and distance education. *Routledge*.
- Cavoukian, A. (2010). Privacy by design: The 7 foundational principles. *Information and Privacy Commissioner of Ontario*.
- Christensen, C. M., Raynor, M. E., & McDonald, R. (2015). What is disruptive innovation? *Harvard Business Review*, 93(12), 44-53.



- D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279-1333.
- Freeman, R. B., & Rossi, P. H. (1984). Changes in the labor market for black Americans, 1948-72. *Brookings Institution*.
- Golden, T. D. (2001). Telecommuting: The role of personality, job, and organizational characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 778-792.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.
- Levitt, T. (1983). The globalization of markets. *Harvard Business Review*, 61(3), 92-102.
- Ruhimat, M. (2016). Mobilitas Tenaga Kerja Indonesia Dalam Era Globalisasi. *Jurnal Geografi Gea*, 6(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v6i1.1730>
- Sinaulan, R. D. (2019). Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Budaya*, 5(1), 55. <https://doi.org/10.32884/ideas.v5i1.173>
- Mantra, Ida Bagus. 1996. Mobilitas Tenaga Kerja, Jakarta: Warta Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Th-26, No-1.
- Allen, E. R. (2016). Analysis of Trends and Challenges in the Indonesian Labor Market. *Asian Development Bank Papers on Indonesia*, No. 16, March 2016.
- Tjandraningsih, I. (2020). Platformisasi dan Perubahan Hubungan Kerja dalam Ekonomi Gig di Indonesia. *Jurnal Analisis Sosial*, 24(1), 1-18.
- Tjandraningsih, I. (2020). Platformisasi dan Perubahan Hubungan Kerja dalam Ekonomi Gig di Indonesia. *Jurnal Analisis Sosial*, 24(1), 1-18.
- Tadjoeddin, M. Z. (2018). Escaping the Middle-Income Trap: The Importance of Human Capital and Industrial Upgrading for Indonesia. *Asian Development Review*, 35(2), 189-210
- <https://ekon.go.id/publikasi/detail/5825/pemerintah-tekankan-pentingnya-pendidikan-dan-pelatihan-vokasi-untuk-tingkatan-produktivitas-dan-daya-saing-sdm-indonesia>.