TOFEDU: The Future of Education Journal
Volume 5 Number 3 (2026) Page: 4914-4922
E-ISSN 2961-7553 P-ISSN 2963-8135
https://journal.tofedu.or.id/index.php/journal/index

Employment in Indonesia: Challenges and Opportunities in the Era of Globalization

Kodrat R
STISIP Veteran Palopo
kodratr62@gmail.com

ABSTRACT
This study examines the challenges and opportunities facing employment in Indonesia in the context of globalization. The study employs a qualitative approach using a descriptive literature review to gain an understanding of employment conditions in Indonesia, changes in the labor market, and the challenges and opportunities arising from globalization and technological development. Data were obtained from various relevant literature sources, including scientific journals, books, government reports, publications by international organizations, and employment-related documents. The findings indicate that Indonesia's employment sector continues to face several challenges, including high levels of workforce participation in the informal sector, a mismatch between workers' competencies and labor market demands (skill mismatch), increasing automation, and growing demand for digital skills. At the same time, globalization and technological development have created opportunities through the emergence of new types of employment, expanded access to international labor markets, the growth of the digital economy, and increasing opportunities in sustainable economic sectors, particularly green jobs. The review also indicates that improving the quality of education and training, particularly vocational education, as well as strengthening reskilling and upskilling initiatives, is necessary to enhance the adaptability and competitiveness of Indonesia's workforce. Therefore, adaptive employment strategies are needed through strengthening human resource quality, improving the relevance of education to industry needs, developing digital skills, and fostering collaboration among the government, educational institutions, and industry. These efforts are essential to transform the challenges posed by globalization into opportunities for increasing the productivity and competitiveness of Indonesia's workforce.

Keywords: Employment; Challenges; Opportunities; Globalization; Workforce.

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan ekonomi Indonesia karena tenaga kerja tidak hanya berperan sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai sumber daya manusia yang menentukan produktivitas dan daya saing perekonomian. Struktur pasar kerja Indonesia terus mengalami perubahan seiring dengan transformasi ekonomi, perkembangan teknologi, serta meningkatnya keterhubungan Indonesia dengan perekonomian global (Afrida et al., 2024). Perubahan tersebut menyebabkan kebutuhan terhadap tenaga kerja tidak lagi hanya berorientasi pada jumlah tenaga kerja, tetapi semakin menekankan kualitas, produktivitas, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan jenis pekerjaan dan kebutuhan industri. Penelitian mengenai dinamika pasar kerja Indonesia menunjukkan bahwa perubahan struktur pekerjaan berkaitan erat dengan perubahan tuntutan keterampilan dan pendidikan tenaga kerja (Dartanto et al., 2023).

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens
E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

Era globalisasi semakin memperluas keterhubungan pasar tenaga kerja Indonesia dengan pasar global melalui perdagangan internasional, investasi asing, rantai nilai global (*global value chains*), dan mobilitas tenaga kerja. Keterlibatan Indonesia dalam aktivitas ekonomi global dapat membuka kesempatan bagi perusahaan domestik untuk memperluas pasar dan meningkatkan produktivitas, tetapi pada saat yang sama meningkatkan tuntutan terhadap kompetensi tenaga kerja. Penelitian Matsuura dan Saito (2023) menunjukkan bahwa masuknya investasi asing ke sektor manufaktur Indonesia mendorong meningkatnya kebutuhan terhadap tenaga kerja terampil, sementara persaingan dengan perusahaan asing juga dapat memperketat persaingan dalam memperoleh pekerja yang memiliki keterampilan tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa globalisasi dapat menciptakan peluang sekaligus tekanan bagi tenaga kerja domestik untuk meningkatkan kompetensinya agar mampu bersaing dalam lingkungan kerja yang semakin terbuka.

Selain globalisasi, perkembangan teknologi dan digitalisasi telah mengubah karakter pekerjaan serta cara tenaga kerja memperoleh penghasilan. Digitalisasi mendorong munculnya pola kerja baru, penggunaan platform digital, dan peningkatan kebutuhan terhadap keterampilan berbasis teknologi, tetapi juga berpotensi mengurangi kebutuhan terhadap pekerjaan yang bersifat rutin dan manual akibat otomatisasi. Kurniawan dan Aruan (2021) menjelaskan bahwa perkembangan teknologi digital dan platform kerja telah membawa perubahan terhadap pola pekerjaan serta berpotensi menghilangkan sebagian pekerjaan konvensional, sementara pekerjaan dengan karakteristik baru mulai berkembang. Perubahan tersebut semakin menegaskan pentingnya kemampuan adaptasi tenaga kerja karena pekerja dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang lebih tinggi cenderung memperoleh manfaat yang lebih besar dari transformasi digital dibandingkan pekerja dengan keterampilan rendah atau menengah (Wihardja et al., 2024).

Di sisi lain, perubahan tersebut masih menghadapi persoalan kualitas dan kesesuaian kompetensi tenaga kerja Indonesia dengan kebutuhan pasar kerja. Salah satu persoalan yang muncul adalah *skill mismatch*, yaitu ketidaksesuaian antara keterampilan atau kualifikasi yang dimiliki pekerja dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Studi mengenai kesenjangan tenaga kerja digital di Indonesia menunjukkan adanya *digital-skilled workforce gap*, yaitu kondisi ketika ketersediaan tenaga kerja dengan keterampilan digital belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan industri (Gayatri et al., 2023). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan jumlah tenaga kerja belum secara otomatis menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan ekonomi yang semakin terdigitalisasi. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan kerja memiliki peran penting dalam membangun kompetensi yang relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri. Penelitian mengenai *reemployment* di Indonesia juga menunjukkan pentingnya keterampilan sosial dan literasi digital dalam meningkatkan peluang seseorang untuk kembali memperoleh pekerjaan (Dartanto et al., 2023).

Persoalan ketenagakerjaan Indonesia juga berkaitan dengan pengangguran dan tingginya keterlibatan tenaga kerja dalam sektor informal. Pekerjaan informal dapat menjadi sumber penghasilan dan alternatif penyerapan tenaga kerja ketika kesempatan kerja formal terbatas, tetapi pekerja informal umumnya menghadapi keterbatasan dalam hal perlindungan sosial, keamanan kerja, dan pengembangan karier. Penelitian mengenai pasar kerja Indonesia menunjukkan bahwa pengalaman menganggur maupun bekerja secara informal dapat memberikan dampak jangka panjang terhadap kondisi tenaga kerja, khususnya karena terbatasnya kesempatan untuk mengakumulasi modal manusia dan pengalaman kerja yang bernilai di pasar kerja (Pritadrajati et al., 2021). Pada saat yang sama, perkembangan teknologi juga membuka akses baru terhadap pekerjaan informal melalui media sosial dan platform digital, sehingga digitalisasi dapat berfungsi

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens
E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

sebagai sarana penciptaan peluang kerja sekaligus menciptakan bentuk baru kerentanan tenaga kerja (Octavia, 2022).

Meskipun demikian, globalisasi dan digitalisasi tidak hanya menghadirkan tantangan, tetapi juga menciptakan berbagai peluang pekerjaan baru bagi tenaga kerja Indonesia. Perkembangan ekonomi digital telah mendorong kebutuhan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan *e-commerce*, analisis data, kecerdasan buatan, keamanan siber, komputasi awan, aplikasi dan platform digital, serta berbagai bidang berbasis teknologi lainnya (Suryadi & Nasution, 2023). Selain itu, keterhubungan Indonesia dengan rantai nilai global juga dapat meningkatkan produktivitas dan membuka kesempatan bagi tenaga kerja untuk masuk ke sektor-sektor dengan nilai tambah yang lebih tinggi. Dengan demikian, perubahan pasar kerja perlu dipandang bukan semata-mata sebagai ancaman terhadap keberadaan pekerjaan konvensional, tetapi juga sebagai peluang untuk menciptakan jenis pekerjaan baru yang membutuhkan kompetensi berbeda (Wicaksono et al., 2023).

Dalam kondisi tersebut, peningkatan kualitas pendidikan, pelatihan kerja, *reskilling*, dan *upskilling* menjadi semakin penting untuk memastikan tenaga kerja Indonesia mampu mengikuti perubahan kebutuhan pasar kerja. Pengembangan kompetensi perlu diarahkan tidak hanya pada keterampilan teknis, tetapi juga pada literasi digital, kemampuan berkomunikasi, kemampuan beradaptasi, pemecahan masalah, dan keterampilan sosial. Upaya tersebut diperlukan agar tenaga kerja domestik tidak hanya mampu mempertahankan posisinya dalam pasar kerja nasional, tetapi juga memiliki daya saing untuk memanfaatkan peluang kerja yang terbuka di pasar global (Dartanto et al., 2023).

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas persoalan ketenagakerjaan Indonesia dari berbagai perspektif, seperti dampak digitalisasi terhadap perubahan pekerjaan, kesenjangan keterampilan digital, hubungan investasi asing dengan permintaan tenaga kerja terampil, serta persoalan pekerjaan informal (Kurniawan & Aruan, 2021). Namun, pembahasan tersebut cenderung berfokus pada aspek tertentu secara terpisah, sehingga masih diperlukan kajian yang secara lebih komprehensif menggambarkan tantangan sekaligus peluang ketenagakerjaan Indonesia dalam konteks globalisasi, khususnya dengan menghubungkan perubahan pasar kerja, perkembangan teknologi, kualitas dan kompetensi tenaga kerja, pengangguran, informalitas, serta peluang munculnya pekerjaan baru. Dengan demikian, artikel ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai dinamika ketenagakerjaan Indonesia di tengah perubahan lingkungan ekonomi global.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kondisi ketenagakerjaan di Indonesia di era globalisasi dengan mengidentifikasi berbagai tantangan yang dihadapi tenaga kerja serta peluang yang dapat dimanfaatkan dalam menghadapi perubahan pasar kerja. Penelitian ini juga bertujuan untuk menggambarkan pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, *reskilling*, dan *upskilling* sebagai strategi untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi perkembangan teknologi dan persaingan pasar kerja global.

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan ekonomi karena kondisi pasar kerja berkaitan dengan kemampuan suatu negara dalam menciptakan kesempatan kerja, meningkatkan produktivitas, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Perubahan struktur ekonomi dan perkembangan sektor industri menyebabkan kebutuhan terhadap tenaga kerja juga mengalami perubahan, baik dari sisi jumlah maupun kompetensi yang diperlukan. Penelitian terbaru mengenai dinamika ketenagakerjaan Indonesia menunjukkan bahwa perubahan pasar kerja tidak hanya berkaitan dengan tingkat penyerapan tenaga kerja, tetapi juga mencakup

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

perubahan mobilitas pekerja, kualitas pekerjaan, kesesuaian keterampilan, serta kemampuan tenaga kerja dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi (Sarbini et al., 2026).

Globalisasi semakin menghubungkan pasar kerja nasional dengan aktivitas ekonomi internasional melalui perdagangan, investasi, dan integrasi dalam rantai nilai global. Keterlibatan suatu negara dalam rantai nilai global dapat memberikan pengaruh terhadap kesempatan kerja, tingkat upah, dan produktivitas tenaga kerja, meskipun dampaknya dapat berbeda bergantung pada posisi suatu negara atau sektor dalam rantai produksi global. Kajian mengenai hubungan rantai nilai global dan pasar tenaga kerja menunjukkan bahwa keterlibatan dalam *global value chains* dapat memberikan dampak terhadap kesempatan kerja dan upah melalui berbagai mekanisme ekonomi (Szymczak, 2024). Dalam konteks Indonesia, perkembangan industrialisasi yang terhubung dengan rantai nilai global juga dapat mendorong perubahan struktur pekerjaan dan meningkatkan kebutuhan terhadap tenaga kerja yang memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan industri.

Perkembangan teknologi digital telah mengubah karakteristik pasar kerja melalui penggunaan otomatisasi, kecerdasan buatan, dan platform digital. Perubahan tersebut dapat menciptakan peluang pekerjaan baru, khususnya pada sektor yang berkaitan dengan teknologi informasi, perdagangan elektronik, dan layanan berbasis platform, tetapi juga berpotensi mengurangi kebutuhan terhadap pekerjaan tertentu yang bersifat rutin. Penelitian mengenai dampak ekonomi digital terhadap ketenagakerjaan Indonesia menunjukkan bahwa transformasi digital membawa perubahan terhadap kebutuhan keterampilan, menciptakan peluang pekerjaan baru, sekaligus menghadirkan risiko ketimpangan digital apabila kemampuan tenaga kerja tidak berkembang sejalan dengan perubahan teknologi (Irawan et al., 2025). Selain itu, penelitian mengenai otomatisasi pada industri pakaian dan alas kaki di Indonesia menunjukkan bahwa penerapan teknologi dapat meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kondisi tertentu juga dapat menyebabkan *deskilling* dan berkurangnya pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi (Tejani & Kucera, 2025).

Kualitas tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendidikan, tetapi juga oleh kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan kebutuhan pasar kerja. Salah satu persoalan yang masih dihadapi adalah *qualification mismatch*, yaitu ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan pekerja dengan pekerjaan yang dijalankan. Penelitian Setiyaningsih et al. (2024) mengenai pasar kerja di DKI Jakarta menunjukkan bahwa *qualification mismatch* masih menjadi persoalan dalam pasar kerja dan dapat berkaitan dengan kondisi upah pekerja. Selain itu, penelitian Choi dan Min (2025) menunjukkan bahwa pendidikan vokasional dapat meningkatkan peluang memperoleh pekerjaan dan tingkat upah di wilayah perkotaan Indonesia, sementara keterampilan nonkognitif seperti *conscientiousness* dan stabilitas emosional juga berperan dalam keberhasilan seseorang di pasar kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas tenaga kerja perlu mencakup keterampilan teknis sekaligus keterampilan nonteknis.

Era globalisasi menghadirkan tantangan berupa meningkatnya persaingan, perubahan kebutuhan industri, kesenjangan keterampilan, serta tuntutan terhadap kemampuan tenaga kerja untuk beradaptasi dengan teknologi. Perubahan tersebut dapat menjadi semakin kompleks ketika pertumbuhan ekonomi dan industrialisasi tidak sepenuhnya diikuti oleh penciptaan pekerjaan yang berkualitas. Penelitian terbaru mengenai kawasan industri nikel di Morowali, misalnya, menunjukkan bahwa integrasi industri berbasis sumber daya ke dalam rantai nilai global membawa perubahan besar terhadap pasar kerja, termasuk aspek penyerapan tenaga kerja, formalisasi pekerjaan, peningkatan keterampilan, dan dinamika upah (Muhyiddin et al., 2026). Di sisi lain, globalisasi dan perkembangan teknologi juga memberikan peluang melalui penciptaan lapangan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

kerja baru, peningkatan akses terhadap pasar internasional, dan berkembangnya sektor-sektor ekonomi berbasis teknologi. Peluang tersebut dapat dimanfaatkan apabila tenaga kerja memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Penelitian mengenai pekerja migran Indonesia menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan melalui pelatihan berkaitan dengan peningkatan pendapatan, sehingga pengembangan kompetensi menjadi salah satu strategi penting untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar kerja internasional (Wicaksono et al., 2023). Dengan demikian, pendidikan, pelatihan vokasional, *reskilling*, dan *upskilling* menjadi penting untuk membantu tenaga kerja menghadapi perubahan struktur pekerjaan dan meningkatkan kemampuan dalam memanfaatkan peluang yang muncul.

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, dapat dipahami bahwa ketenagakerjaan Indonesia menghadapi perubahan yang dipengaruhi oleh globalisasi, integrasi ekonomi, industrialisasi, serta perkembangan teknologi digital. Perubahan tersebut menghadirkan tantangan berupa ketidaksesuaian keterampilan, perubahan struktur pekerjaan, persaingan tenaga kerja, dan risiko kehilangan pekerjaan tertentu akibat otomatisasi. Namun, pada saat yang sama, perubahan tersebut juga membuka peluang melalui penciptaan pekerjaan baru, peningkatan keterhubungan dengan pasar global, dan berkembangnya sektor ekonomi berbasis teknologi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan yang relevan, pelatihan vokasional, *reskilling*, dan *upskilling* menjadi bagian penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi dan daya saing tenaga kerja Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif melalui studi literatur (*literature review*). Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman mengenai kondisi ketenagakerjaan di Indonesia serta berbagai tantangan dan peluang yang dihadapi tenaga kerja dalam konteks globalisasi. Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber literatur yang relevan, seperti jurnal ilmiah, buku, laporan pemerintah, publikasi lembaga internasional, dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia. Pengumpulan data dilakukan dengan mengidentifikasi, mengumpulkan, membaca, dan mengkaji berbagai literatur yang membahas kondisi pasar kerja, globalisasi, perkembangan teknologi dan digitalisasi, kualitas dan kompetensi tenaga kerja, pengangguran, informalitas, persaingan tenaga kerja, serta peluang munculnya pekerjaan baru. Literatur yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif dengan mengelompokkan informasi berdasarkan tema-tema yang sesuai dengan fokus penelitian. Selanjutnya, dilakukan analisis komparatif dengan membandingkan berbagai hasil penelitian dan perspektif dari sumber yang berbeda untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai fenomena ketenagakerjaan di Indonesia. Hasil analisis kemudian disajikan secara deskriptif untuk menggambarkan keterkaitan antara globalisasi dengan perubahan pasar kerja serta tantangan dan peluang yang dihadapi tenaga kerja Indonesia. Melalui metode tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kondisi ketenagakerjaan Indonesia dan strategi yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas serta daya saing tenaga kerja di era globalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, kondisi ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan bahwa perkembangan ekonomi dan perubahan struktur pasar kerja telah membawa berbagai perubahan terhadap kesempatan kerja, kualitas pekerjaan, serta kebutuhan kompetensi tenaga kerja. Salah satu persoalan yang masih menjadi perhatian adalah ketimpangan dalam struktur pasar

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

kerja, terutama antara pekerjaan formal dan informal. Sen (2024) menunjukkan bahwa struktur pasar kerja Indonesia masih memiliki proporsi yang besar pada pekerjaan informal, khususnya pada kelompok pekerja dengan posisi yang lebih rendah dalam *job ladder*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persoalan ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menciptakan lapangan pekerjaan, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan menyediakan pekerjaan yang memiliki kondisi kerja dan pendapatan yang layak. Pekerja pada tingkat informal yang lebih rendah cenderung menghadapi kesenjangan pendapatan dibandingkan pekerja formal, sehingga peningkatan kualitas pekerjaan menjadi bagian penting dalam pembangunan ketenagakerjaan Indonesia.

Perubahan pasar kerja tersebut semakin kompleks dengan adanya perkembangan teknologi dan digitalisasi. Transformasi digital telah mengubah karakteristik pekerjaan dengan meningkatkan kebutuhan terhadap aktivitas yang menggunakan teknologi, sementara pekerjaan yang memiliki tugas rutin dan manual semakin menghadapi risiko otomatisasi. Wihardja et al. (2024) menjelaskan bahwa transformasi digital di Indonesia meningkatkan kandungan tugas digital dalam pekerjaan, sementara kandungan tugas rutin dan manual mengalami penurunan. Perubahan tersebut juga berpotensi memperbesar kesenjangan pendapatan karena perkembangan teknologi cenderung meningkatkan permintaan terhadap pekerja yang memiliki keterampilan dan pendidikan lebih tinggi. Dengan demikian, digitalisasi tidak hanya menghasilkan peluang pekerjaan baru, tetapi juga menjadi tantangan bagi pekerja yang belum memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi.

Perkembangan teknologi bahkan semakin diarahkan pada pemanfaatan kecerdasan buatan (*artificial intelligence*/AI) yang berpotensi mengubah struktur tenaga kerja Indonesia. Penelitian Sara et al. (2025) menunjukkan bahwa penerapan AI dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi otomatisasi terhadap pekerjaan rutin, khususnya pada sektor manufaktur dan layanan pelanggan, berpotensi mengurangi kebutuhan terhadap tenaga kerja konvensional. Pada saat yang sama, perkembangan tersebut menciptakan kebutuhan terhadap kompetensi baru, seperti literasi digital, analisis data, kreativitas, dan kecerdasan emosional. Hal tersebut menunjukkan bahwa teknologi tidak dapat dipandang hanya sebagai ancaman terhadap tenaga kerja, melainkan sebagai faktor yang mengubah jenis kompetensi yang dibutuhkan dalam pasar kerja. Oleh sebab itu, kemampuan adaptasi tenaga kerja menjadi semakin penting dalam menghadapi transformasi digital.

Selain perkembangan teknologi, ketidaksesuaian antara pendidikan dan kebutuhan pasar kerja juga menjadi salah satu tantangan penting. Putranto et al. (2024) menemukan bahwa *vertical mismatch* masih menjadi persoalan dalam pasar kerja Indonesia, khususnya pada kelompok usia muda. Ketidaksesuaian tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang belum selalu sejalan dengan jenis pekerjaan yang diperoleh. Kondisi ini dapat menghambat pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal karena kompetensi yang dimiliki pekerja tidak sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Oleh karena itu, pendidikan perlu diarahkan tidak hanya untuk meningkatkan tingkat pendidikan formal, tetapi juga memastikan bahwa keterampilan yang diberikan relevan dengan perkembangan kebutuhan dunia kerja.

Dalam konteks tersebut, pendidikan vokasional menjadi salah satu peluang yang dapat digunakan untuk memperkuat kesiapan tenaga kerja Indonesia. Penelitian Yoana et al. (2024) menunjukkan bahwa individu dengan pendidikan vokasional memiliki probabilitas pengangguran yang lebih rendah dibandingkan individu dengan pendidikan nonvokasional pada tingkat pendidikan menengah, meskipun keuntungan tersebut tidak selalu terlihat pada lulusan baru. Temuan ini menunjukkan bahwa pendidikan vokasional memiliki potensi untuk membantu

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens
E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

meningkatkan keterhubungan antara pendidikan dan pasar kerja, tetapi efektivitasnya tetap bergantung pada kesesuaian program pendidikan dengan kebutuhan industri. Sejalan dengan hal tersebut, Ariansyah et al. (2024) menemukan bahwa lulusan SMK cenderung memperoleh pekerjaan pertama lebih cepat dibandingkan lulusan SMA. Namun, hasil tersebut juga menunjukkan bahwa pendidikan vokasional belum secara otomatis menjamin kondisi pasar kerja yang lebih baik dalam seluruh aspek.

Globalisasi juga membuka peluang yang lebih luas bagi tenaga kerja Indonesia melalui keterhubungan dengan pasar internasional, perkembangan industri, dan munculnya sektor-sektor ekonomi baru. Selain pekerjaan berbasis teknologi digital, peluang tersebut juga dapat muncul melalui perkembangan ekonomi berkelanjutan dan kebutuhan terhadap *green jobs*. Pratomo et al. (2024) menunjukkan bahwa keterlibatan dalam *green jobs* memiliki keterkaitan dengan karakteristik tenaga kerja dan kondisi pendapatan, sehingga perkembangan ekonomi hijau dapat menjadi salah satu alternatif dalam memperluas kesempatan kerja sekaligus mendukung pembangunan berkelanjutan. Dengan demikian, peluang ketenagakerjaan di era globalisasi tidak hanya berasal dari sektor digital, tetapi juga dari perubahan orientasi pembangunan menuju ekonomi yang lebih berkelanjutan.

Namun, berbagai peluang tersebut hanya dapat dimanfaatkan secara optimal apabila peningkatan kualitas tenaga kerja berjalan seiring dengan perubahan kebutuhan pasar kerja. Pendidikan, pelatihan kerja, *reskilling*, dan *upskilling* menjadi instrumen penting untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan tenaga kerja dan tuntutan pekerjaan. Hasil kajian mengenai pendidikan vokasional menunjukkan bahwa keterhubungan antara pendidikan dan kebutuhan pasar kerja perlu diperkuat, sementara pelatihan kerja yang relevan dengan kebutuhan industri juga dapat membantu meningkatkan kesiapan tenaga kerja. Dengan demikian, peningkatan daya saing tenaga kerja Indonesia membutuhkan kolaborasi antara pemerintah, lembaga pendidikan, dunia industri, dan masyarakat dalam menciptakan sistem pengembangan keterampilan yang adaptif terhadap perubahan ekonomi dan teknologi (Dharmawan & Wijoyo, 2022).

Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa tantangan dan peluang ketenagakerjaan Indonesia di era globalisasi merupakan dua kondisi yang saling berkaitan. Digitalisasi dan AI dapat mengurangi kebutuhan terhadap pekerjaan tertentu, tetapi pada saat yang sama menciptakan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan baru. Globalisasi dapat meningkatkan persaingan tenaga kerja, tetapi juga membuka akses terhadap pasar dan jenis pekerjaan yang lebih luas. Sementara itu, persoalan informalitas dan *skill mismatch* menunjukkan bahwa peningkatan jumlah kesempatan kerja perlu diikuti dengan peningkatan kualitas pekerjaan dan kompetensi tenaga kerja. Oleh karena itu, strategi ketenagakerjaan Indonesia perlu diarahkan pada pembangunan sumber daya manusia yang adaptif, peningkatan relevansi pendidikan dengan kebutuhan industri, penguatan pelatihan kerja, serta pengembangan keterampilan digital dan keterampilan yang dibutuhkan dalam ekonomi masa depan. Dengan strategi tersebut, perubahan yang dihasilkan oleh globalisasi tidak hanya menjadi sumber tantangan, tetapi dapat dimanfaatkan sebagai peluang untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Ariansyah, K., Wismayanti, Y. F., Savitri, R., Listanto, V., Aswin, A., Ahad, M. P. Y., & Cahyarini, B. R. (2024). Comparing labor market performance of vocational and general school graduates in Indonesia: Insights from stable and crisis conditions. *Empirical Research in Vocational Education and Training, 16*(1), 5.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

Choi, S., & Min, I. (2025). The impact of cognitive and non-cognitive skills on occupational outcomes: Evidence from Indonesia. *International Journal of Educational Research, 133*, 102669.

Dartanto, T., Susanti, H., Augustin, E., & Fitriani, K. (2023). Reemployment during the COVID-19 pandemic in Indonesia: What kinds of skill sets are needed? *Cogent Economics & Finance, 11*(2), 2210382.

Dharmawan, G., & Wijoyo, W. H. A. (2022). Sinkronisasi pasar tenaga kerja: Analisis peran SMK pada perkembangan pasar tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan, 15*(2), 97–108.

Gayatri, G., Jaya, I. G. N. M., & Rumata, V. M. (2022). The Indonesian digital workforce gaps in 2021–2025. *Sustainability, 15*(1), 754.

Irawan, S., Mulyani, S., Darmawan, S. P., & Paronama, M. (2025). Dampak ekonomi digital terhadap ketenagakerjaan di Indonesia periode 2010–2023. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 10*(2), 470–482.

Tejani, S., & Kucera, D. (2025). At the Cutting Edge of Automation? Gender and Work in the Apparel and Footwear Industry in Indonesia. *Feminist Economics*, *31*(4), 1-35.

Kurniawan, F. E., & Aruan, N. L. (2021). Digitalisasi dan pola kerja baru: Dampak bagi industrialisasi dan respons kebijakan ketenagakerjaan. *Jurnal Sosioteknologi, 20*(3), 395–409.

Maharani, A., Rafli, A., YL, A. N., Masturi, M., & Ulum, B. (2024). Ketenagakerjaan di Indonesia: Tantangan dan peluang di era globalisasi. *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Pendidikan, 1*(2), 288–296.

Matsuura, T., & Saito, H. (2023). Foreign direct investment and labor demand by skill in Indonesian manufacturing firms. *Review of World Economics, 159*(4), 921–941.

Muhyiddin, M., Mendatu, A., Amrizal, M. D. R., & Akbar, M. (2026). Jobless growth or structural transformation? Labor market dynamics in Morowali, Indonesia's nickel-based industrialization hub. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning, 10*(1), 29–50. https://doi.org/10.36574/jpp.v10i1.838

Octavia, J. (2022). Networks of trust: Accessing informal work online in Indonesia during the COVID-19 pandemic. *International Labour Review, 161*(3), 487–508.

Pratomo, D. S., Ningsih, D. N. C., Fahadayna, A. C., Arisetyawan, K., Al Ayyubi, M. S., Natalia, C., Asrofi, D. A. N., & Prastiwi, L. F. (2024). Analyzing the factors influencing green job participation and income effects using national labor force data. *Journal of Human, Earth, and Future, 5*(3), 513–527.

Pritadrajati, D. S., Kusuma, A. C., & Saxena, S. C. (2021). Scarred for life: Lasting consequences of unemployment and informal self-employment: An empirical evidence from Indonesia. *Economic Analysis and Policy, 70*, 206–219.

Putranto, F. G. F., Natalia, C., & Pitriyani, N. K. D. (2024). Closing the gap between education and labor market requirement: Do vocational education matter? *The Journal of Indonesia Sustainable Development Planning, 5*(3), 181–191.

Sara, N. K. Y. S., Yanti, P. D. A., Sidaryanti, N. N. A., Balakrishnan, V., Mahendra, N. P. Y. A., Dewi, P. P., Putri, S. A., & Maharani, K. A. (2025). Changes in the structure of the Indonesian workforce due to the application of artificial intelligence in the context of Indonesian work culture. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial, 11*(2), 289–294.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

Sarbini, S., Anita, D. N., & Prasetyo, H. D. (2026). Dinamika ketenagakerjaan Indonesia pascapandemi: Analisis tren, tantangan, dan arah kebijakan. *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan, 14*(1)

Sen, K. (2024). Broken ladders? Labour market inequality in Indonesia and India. *Bulletin of Indonesian Economic Studies, 60*(2), 161–191.

Setiyaningsih, R., Panjawa, J. L., Laut, L. T., & Sugiharti, R. R. (2024). Qualification mismatch and labor wage implications. *Economics Development Analysis Journal, 13*(3).

Suryadi, S., & Nasution, F. A. P. (2023). Revolusi industri, tren pekerjaan masa depan, dan posisi Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan, 18*(2), 124–141.

Szymczak, S. (2024). The impact of global value chains on wages, employment, and productivity: A survey of theoretical approaches. *Journal for Labour Market Research, 58*(1), 9.

Wicaksono, P., Hikmah, Y., & Ilmiawani, R. N. (2023). Productivity and global value chains: A tale from the Indonesian automobile sector. *Economies, 11*(10), 262.

Wihardja, M. M., Pradana, A. T., Wibisana, P. S., Swarnata, A., & Doarest, A. (2024). *Digital transformation in Indonesia's labour market: Gainers and losers*. ISEAS–Yusof Ishak Institute.

Yoana, Y., Auwalin, I., & Rumayya. (2024). The role of vocational education on unemployment in Indonesia. *Cogent Education, 11*(1), 2340858.

.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135