



ANALISIS HUBUNGAN GLOBALISASI DAN KETENANGAN PEKERJA DI INDONESIA: PERSPEKTIF KETENAGAKERJAAN

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN GLOBALIZATION AND WORKER PEACE IN INDONESIA: EMPLOYMENT PERSPECTIVE

Ananto Isnah Harjanto

2270011025, Fakultas Teknik, Universitas Krisnadwipayana

ARTICLE INFO

Article history:

Received: May 2025

Revised: May 2025

Accepted: May 2025

Available online

Korespondensi: Email:

anantoisnahn@gmail.com



*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas
Pendidikan Ganesha.*

Abstrak

Penelitian ini menganalisis hubungan antara globalisasi dan ketenangan pekerja di Indonesia dari perspektif ketenagakerjaan. Globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam pasar tenaga kerja Indonesia, membuka peluang baru melalui peningkatan mobilitas tenaga kerja dan akses ke pasar global, namun juga menimbulkan tantangan berupa persaingan ketat, ketidakpastian pekerjaan, dan tekanan psikologis bagi pekerja. Studi ini mengkaji bagaimana dinamika tersebut mempengaruhi ketenangan jiwa pekerja, yang kini tidak hanya mengutamakan penghasilan, tetapi juga kesejahteraan mental dan stabilitas kerja. Selain itu, penelitian ini menyoroti pentingnya peran kebijakan

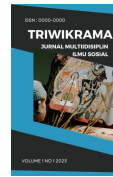
ketenagakerjaan yang mendukung pelatihan keterampilan, perlindungan sosial, dan dialog antara pekerja dan perusahaan untuk menjaga ketenangan dan produktivitas tenaga kerja di tengah arus globalisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa globalisasi memberikan peluang sekaligus risiko yang harus diantisipasi dengan kebijakan yang tepat agar manfaatnya dapat dirasakan secara merata dan ketenangan pekerja tetap terjaga.

Kata kunci: Globalisasi, Ketenangan Pekerja, Ketenagakerjaan, Pasar Tenaga Kerja, Kebijakan Ketenagakerjaan.

Abstrac

This study analyzes the relationship between globalization and worker tranquility in Indonesia from a labor perspective. Globalization has brought significant changes to Indonesia's labor market, creating new opportunities through increased labor mobility and access to the global market, but also presenting challenges such as intense competition, job insecurity, and psychological stress for workers. The study examines how these dynamics affect workers' tranquility, which now prioritizes not only income but also mental well-being and job stability. Furthermore, the research highlights the importance of labor policies that support skill development, social protection, and dialogue between workers and employers to maintain worker tranquility and productivity amid globalization. The analysis results indicate that globalization offers both opportunities and risks that must be addressed with appropriate policies to ensure equitable benefits and preserve worker tranquility.

Keywords : Globalization, Workers' Peace, Employment, Labor Market, Employment Policy.



PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi pada saat ini, peran ketenagakerjaan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Demikian pula pentingnya keberadaan suatu perusahaan terhadap pekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari ataupun kesejahteraan mereka. Mengingat pentingnya kedudukan tenaga kerja terhadap suatu perusahaan, maka sudah semestinya tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja apabila terjadinya suatu kecelakaan kerja bagi pekerja. Dewasa ini perkembangan dunia usaha berkembang cukup maju pesat, sehingga terjadilah persaingan usaha di kalangan perusahaan. Bagi suatu perusahaan untuk dapat bersaing dalam dunia usaha, tentu setiap perusahaan tersebut harus menunjukkan kondisi dan kinerja yang baik. Kondisi kinerja yang baik dari suatu tentunya akan sangat dipengaruhi peran tenaga kerja yang dimiliki.

Dalam bekerja sewaktu-waktu akan mengalami terjadinya kecelakaan, baik itu kecelakaan yang mengakibatkan cacat ataupun kecelakaan berat yang mengakibatkan kematian, untuk itu pemerintah perlu mengatur tentang permasalahan yang terjadi dalam dunia pekerjaan yang di alami terhadap tenaga kerja yaitu mengeluarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur tentang ketenagakerjaan menggantikan Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai ketenagakerjaan. Untuk menanggulangi risiko-risiko tersebut Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menggantikan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial (JAMSOSTEK).

Demikian pula keberadaan setiap perusahaan dalam sistem perekonomian Indonesia. Mengingat pentingnya kedudukan tenaga kerja dalam proses pembangunan ekonomi yang berkelanjutan tentu saja tenaga kerja perlu mendapatkan kesejahteraan yang baik. Bukan hanya terhadap upah yang diperoleh tetapi juga perlindungan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan maka akan dapat membantu pekerja dalam suatu jaminan hidup dalam melakukan suatu pekerjaan. Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menggantikan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 yang merupakan undang-undang yang melindungi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.

Teori Globalisasi dan Pasar Tenaga Kerja

Globalisasi merupakan suatu proses menyeluruh yang menghubungkan berbagai negara dalam satu sistem ekonomi, sosial, dan budaya yang saling tergantung. Dalam perspektif ketenagakerjaan, globalisasi telah menciptakan transformasi signifikan pada pasar tenaga kerja, terutama dalam hal struktur pekerjaan, mobilitas tenaga kerja, dan fleksibilitas hubungan kerja.

Menurut **Giddens (1990)**, globalisasi bukan sekadar proses ekonomi, tetapi juga menciptakan dinamika sosial baru yang memengaruhi cara manusia bekerja dan berinteraksi dalam dunia kerja. Dalam konteks pasar tenaga kerja, globalisasi mendorong perusahaan untuk meningkatkan efisiensi produksi dengan menekan biaya tenaga kerja, yang berimplikasi pada perubahan pola kerja, seperti munculnya sistem kontrak jangka pendek, *outsourcing*, dan kerja lepas (*freelance*).

Sassen (1998) menyebutkan bahwa globalisasi menciptakan segmentasi dalam pasar tenaga kerja antara pekerja dengan keterampilan tinggi dan pekerja berupah rendah yang semakin rentan terhadap ketidakpastian kerja. Negara berkembang seperti Indonesia cenderung menjadi lokasi relokasi industri karena ketersediaan tenaga kerja murah, namun



pada saat yang sama, pekerja lokal harus bersaing dengan tenaga kerja global dan teknologi otomatisasi.

Dalam konteks Indonesia, globalisasi telah membawa arus investasi asing yang membuka lapangan kerja, namun sering kali dibarengi dengan praktik kerja fleksibel yang mengurangi perlindungan terhadap pekerja. Hal ini memunculkan dilema antara penciptaan lapangan kerja dan penurunan ketenagan kerja (*job security*).

Teori Ketenagan Kerja (*Job Security*)

Ketenagan kerja atau *job security* merujuk pada tingkat kepastian yang dimiliki seorang pekerja terhadap keberlanjutan hubungan kerjanya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tingkat ketenagan kerja dipengaruhi oleh kondisi ekonomi makro, kebijakan ketenagakerjaan, serta dinamika hubungan industrial antara pekerja dan pemberi kerja.

Menurut **Greenhalgh dan Rosenblatt (1984)**, ketenagan kerja memiliki dua dimensi utama:

1. **Ketenagan kerja objektif (*objective job security*)**, yaitu kondisi aktual dari stabilitas pekerjaan yang didasarkan pada kontrak kerja, status kepegawaian, dan jaminan hukum.
2. **Ketenagan kerja subjektif (*subjective job security*)**, yaitu persepsi atau rasa aman individu terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan.

De Witte (1999) menekankan bahwa persepsi terhadap rasa tidak aman akan kerja (*job insecurity*) dapat menimbulkan dampak psikologis negatif seperti stres, penurunan kepuasan kerja, dan hilangnya motivasi kerja. Dalam lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh globalisasi, persepsi ini meningkat akibat perubahan cepat dalam sistem produksi, digitalisasi, dan fleksibilitas kerja.

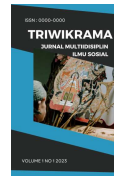
Dalam teori kebutuhan **Maslow (1943)**, ketenagan kerja termasuk dalam kebutuhan dasar (*safety needs*). Ketika kebutuhan ini tidak terpenuhi, pekerja cenderung mengalami tekanan psikologis dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, kestabilan kerja menjadi komponen penting dalam kesejahteraan dan produktivitas pekerja.

Dengan demikian, dalam konteks globalisasi, ketenagan kerja menjadi isu krusial yang perlu dianalisis secara mendalam untuk memahami dampak jangka panjang terhadap tenaga kerja di Indonesia.

Tabel 1. Perbandingan Teori

Aspek	Teori Globalisasi & Pasar Tenaga Kerja	Teori Ketenagan Kerja / <i>Job Security</i>
Fokus Utama	Dampak globalisasi terhadap dinamika dan struktur pasar tenaga kerja	Persepsi dan kondisi nyata terhadap keberlanjutan pekerjaan
Konsep Kunci	Fleksibilitas kerja, <i>outsourcing</i> , kompetisi global, migrasi tenaga kerja	Ketenagan objektif & subjektif, persepsi kehilangan pekerjaan
Tokoh Utama	Giddens (1990), Sassen (1998), Standing (1999)	Greenhalgh & Rosenblatt (1984), De Witte (1999), Maslow (1943)
Dampak Terhadap Pekerja	Ketidakpastian, beban kerja tinggi, hilangnya pekerjaan stabil	Stres kerja, rendahnya motivasi, penurunan produktivitas
Relevansi di Indonesia	Transformasi industri, relokasi produksi, tekanan efisiensi biaya	Pekerja informal, kontrak jangka pendek, minimnya jaminan sosial

Sumber: <https://www.kompas.com/dampak-globalisasi-terhadap-pasar-tenaga-kerja>



Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan dukungan data kuantitatif untuk Analisis Hubungan Globalisasi dan Ketenangan Pekerja di Indonesia. Data utama yang digunakan berasal dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2022 hingga 2024, yang memberikan gambaran tentang perubahan pola kerja dan kesejahteraan pekerja informal di era globalisasi. Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder dari publikasi BPS, jurnal ilmiah, dan laporan institusi terkait lainnya.

Analisis dilakukan melalui dengan mengkaji teori-teori terkait adaptasi tenaga kerja, globalisasi, dan ketenagakerjaan, serta meneliti hasil penelitian terdahulu. Analisis data kuantitatif menggunakan teknik regresi logistik biner untuk menguji pengaruh variabel-variabel seperti Globalisasi, Ketenangan Pekerja, Ketenagakerjaan, Pasar Tenaga Kerja, Kebijakan Ketenagakerjaan.. Uji simultan dan uji parsial dilakukan untuk mengetahui variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap *variable dependen* (kesejahteraan pekerja informal). Melakukan segmentasi wilayah/regional untuk mengetahui kesiapan dan pola adaptasi pekerja informal terhadap transformasi digital berdasarkan karakteristik daerah.

Metode ini dipilih agar hasil penelitian tidak hanya menggambarkan fenomena secara umum, tetapi juga mampu mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan adaptasi tenaga kerja informal dalam menghadapi tantangan dan hubungan globalisasi di Indonesia

Hasil Dan Pembahasan

1. Kondisi Tenaga Kerja Domestik Indonesia

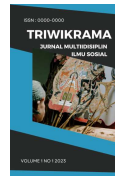
Hasil survei yang dilakukan oleh Bank Indonesia tentang tenaga kerja asing di Indonesia pada tahun 2009 dengan responden berjumlah 365 yang berada di beberapa wilayah di Indonesia menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan mereka setara Sarjana Strata Satu (S1) sebanyak 62,4 persen dan Sarjana Strata Dua (S2) sebanyak 25,8 persen (Bachtiar, 2017). Selanjutnya, hasil *survey* tersebut juga menunjukkan perbandingan antara tenaga kerja domestik Indonesia yang masih didominasi oleh tamatan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP).

Hal tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja domestik Indonesia masih memiliki daya saing yang rendah jika dibandingkan dengan tenaga kerja asing yang bekerja di berbagai wilayah Indonesia, sehingga perlu adanya upaya untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja domestik Indonesia.

Upaya Untuk Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja Domestik

Pemerintah Indonesia memiliki peranan penting dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja domestik agar dapat bersaing dengan tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia. Untuk dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja domestik, maka Pemerintah Indonesia dapat melakukan peran penting sesuai dengan Teori *The Role of Government* kedalam tiga bentuk jenis upaya, yaitu:

1. *The role of support policies*, peran Pemerintah Indonesia dalam mengeluarkan kebijakan dalam negeri (domestik) yang mendukung upaya peningkatan daya saing tenaga kerja Indonesia. Beberapa kebijakan yang dimaksud adalah kemudahan kepada para tenaga kerja domestik untuk mendapatkan akses informasi, bantuan baik berupa pelatihan dan pendidikan kerja, serta beberapa kebijakan lainnya;
2. *The role of competition policies*, peran Pemerintah Indonesia dalam mengeluarkan kebijakan yang memberikan dukungan penuh terhadap upaya peningkatan daya saing tenaga kerja domestik Indonesia melalui kebijakan yang mendukung pengembangan sektor tenaga kerja domestik dengan memperhatikan porsi jumlah tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia;



penting Pemerintah Indonesia dalam rangka untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja domestik, maka implementasi kebijakan yang patut dilaksanakan adalah dengan meningkatkan korelasi input penunjang tenaga kerja yang terdiri dari kesehatan, pendidikan, komunikasi, dan teknologi, serta keterampilan dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Kesehatan

Komponen penting bagi tenaga kerja domestik, sehingga Pemerintah Indonesia perlu untuk mengeluarkan kebijakan peningkatan kesehatan masyarakat khususnya tenaga kerja domestik agar aktivitas tenaga kerja domestik dapat berjalan dengan maksimal. Demikian halnya, peningkatan layanan kesehatan khusus kepada tenaga kerja domestik seperti fasilitas jaminan kesehatan.

2. Pendidikan

Peranan penting lainnya yang perlu diimplementasikan dalam *The Role of Government* oleh Pemerintah Indonesia adalah sektor pendidikan. Untuk meningkatkan pengetahuan bagi tenaga kerja domestik pemerintah perlu menyediakan fasilitas berupa pendidikan yang mudah dijangkau dan murah serta mampu menghasilkan tenaga kerja terampil siap kerja.

3. Komunikasi

Selaras dengan penyediaan fasilitas pendidikan, maka pemerintah perlu menyediakan fasilitas sarana dan prasarana bagi tenaga kerja Indonesia berupa program pelatihan dan pengembangan kemampuan berbahasa asing.

Tabel 2. Jumlah Tenaga Asing Di Indonesia

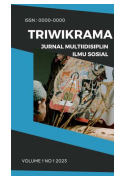
No	Tahun	Jumlah	Peningkatan %
1	2014	73.624 Orang	4,9
2	2015	77.149 Orang	4,7
3	2016	80.375 Orang	4,1
4	2017	85.974 Orang	6,9
5	2018	95.335 Orang	10,88

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan (2019).

2. Ketenangan Pekerja

Ketenangan pekerja tidak hanya bergantung pada stabilitas ekonomi, tetapi juga pada kesejahteraan mental. Stres kerja (*work-related stress*) akibat tekanan kompetisi dan ketidakpastian pekerjaan menjadi ancaman serius.

Telah kita ketahui, digitalisasi, inovasi organisasi kerja, tuntutan kerja dan beban kerja yang lebih tinggi hingga perubahan demografi angkatan kerja menjadi akar munculnya *work-related stress* atau stres di tempat kerja. Faktor-faktor di tempat kerja yang menyebabkan stres tersebut dijadikan International Labour Organization (ILO) sebagai bahaya psikososial (*psychosocial hazard*).



Faktor penyebab inilah yang sebenarnya berbahaya karena bisa membuat pekerja mengalami *work-related stress* hingga tahapan paling berat. Bahkan pada pembahasan artikel [work-related stress part.01](#) disebutkan bahwa pekerja yang menderita stres bisa merusak dirinya sendiri akibat gangguan pada mental yang dialaminya. Tidak hanya berdampak pada mental pekerja, *work-related stress* juga berdampak pada aspek kesehatan lainnya.

Sebenarnya dampak *work-related stress* terhadap pekerja bisa beragam, tergantung bagaimana sikap pekerja tersebut dalam melawan stres. Namun, umumnya stres di tempat kerja bisa memberikan dampak negatif terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja. Berikut penjelasannya!

Kesehatan

Tingkat stres yang tinggi menjadi penyebab munculnya gangguan kesehatan, termasuk mental dan gangguan perilaku dari pekerja seperti kelelahan, kecemasan berlebih, dan depresi. Sedangkan dari aspek fisik, pekerja yang mengalami stres bisa mengalami gangguan kardiovaskular (penyakit jantung, stroke, gangguan pada pembuluh darah, dll.) dan gangguan *musculoskeletal* (nyeri otot pada bahu, punggung, pinggang, tangan, dll.).

Selain itu, *work-related stress* juga bisa membuat pekerja mengalami gangguan perilaku seperti mengonsumsi alkohol, merokok, gagal melakukan diet sehat, kurang tidur, serta gangguan lainnya yang bisa meningkatkan kecelakaan kerja.

Keselamatan kerja

Saat ini banyak studi menunjukkan bahwa perilaku tidak aman menjadi penyebab terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Para ahli K3 pun berpendapat bahwa perilaku tidak aman tersebut sangat berhubungan dengan kondisi psikososial yang buruk di lingkungan kerja dan stres akibat pekerja semakin meningkatkan terjadinya kecelakaan kerja.

Beban kerja yang tinggi, tuntutan pekerjaan, keterampilan rendah, kurangnya motivasi dari perusahaan, konflik dengan supervisor dan rekan, hingga pekerjaan yang monoton menjadikan pekerja berisiko mengalami cedera di tempat kerja. Gangguan pada mental dan perilaku membawa dampak negatif terhadap keselamatan kerja di perusahaan dan memungkinkan terjadinya peningkatan kecelakaan kerja.

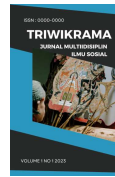
Produktivitas kerja dan ekonomi perusahaan

Imbas *work-related stress* ternyata lebih besar dari yang kita bayangkan. Ini seperti efek domino yang bisa merugikan perusahaan. Stres di tempat kerja bisa berdampak pada penurunan produktivitas kerja dan ekonomi perusahaan. Mengapa? Gangguan fisik, mental, dan perilaku akibat stres membuat pekerja menjadi mudah lelah, prestasi kerja menurun, tingkat kehadiran menurun, dan menghambat proses produksi. Akibatnya, produktivitas pun menurun, daya saing melemah, dan citra perusahaan di mata publik menjadi buruk.

Bila dibiarkan dan tidak ada tindak lanjut, stres di tempat kerja pun bisa merugikan perusahaan dalam hal ekonomi. Sebagai contoh, di Eropa kerugian perusahaan karena pekerjanya mengalami depresi akibat pekerjaan adalah sekitar 8 ribu triliun per tahun, mencakup biaya untuk absensi, hilangnya produktivitas, biaya kesehatan, dan kecelakaan kerja.

Cara Mencegah Work-Related Stress

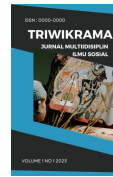
Baik perusahaan maupun pekerja harus bekerja sama dalam menanggulangi *work-related stress*. Salah satu cara yang dapat diterapkan perusahaan adalah melakukan perbaikan dan inovasi prosedur kerja serta melakukan *Employee Assistance Program* (EAP). EAP merupakan sebuah proses yang di dalamnya mencakup *assessment*, konseling jangka pendek, *referral service* dengan tujuan untuk membantu para pekerja mengatasi masalah personal yang bisa berdampak pada performa kerja, kesehatan, hingga kesejahteraan.



Tabel 3. Tips mencegah work-related stress untuk pekerja

Kategori	Pencegahan
Suasana kerja	• Cobalah mengajukan ide kepada atasan Anda untuk mengubah suasana kerja agar lebih nyaman. Misalnya memperbaharui tata letak tempat duduk, mengganti cat dinding, atau inovasi lainnya. • Bila Anda merasakan kejenuhan dalam pekerjaan, cobalah untuk mengubah gaya bekerja Anda atau melakukan kegiatan yang bisa menghilangkan kebosanan, misalnya liburan.
Tuntutan pekerjaan	• Menyusun prioritas pekerjaan yang harus didahulukan dan ditunda. • Beri tahu atasan bila Anda tidak mampu menyelesaikan banyak pekerjaan sekaligus dan memberi alternatif saran terbaik untuk menyelesaikannya. • Jangan ragu meminta saran kepada atasan atau rekan kerja jika Anda mengalami kesulitan dalam pekerjaan. • Pastikan Anda mengikuti kebijakan yang relevan di perusahaan Anda.
Hubungan dengan atasan atau rekan kerja	• Jika Anda merasakan ancaman atau tekanan di tempat kerja atau berhubungan dengan pekerjaan, lakukan tindakan awal dengan berbicara kepada manajer, HRD atau rekan kerja dengan bukti atau alasan yang jelas. • Pastikan Anda menunjukkan perilaku dan etika yang baik di tempat kerja. • Bila Anda terganggu dengan perilaku rekan kerja, cobalah untuk berbicara dengan teman Anda tersebut tentang sikapnya itu secara baik-baik.
Dukungan	Bila atasan Anda terlalu fokus terhadap kekurangan karyawan dan kurang memberikan apresiasi atau motivasi kepada karyawan, cobalah berdiskusi dengan atasan Anda atau HRD mengenai hal ini.
Pelatihan karyawan	Bila Anda merasa perlu untuk mengembangkan keterampilan Anda, cobalah berbicara kepada atasan atau HRD mengenai pelatihan untuk karyawan.

Sumber: <https://www.safetysign.co.id/Work-Related-Stress-Stres-di-Era-Globalisasi-dan-Dampak-Seriusnya-Part-02>



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan grafik hubungan antara Indeks Globalisasi dan Tingkat Ketenangan Pekerja di Indonesia, dapat disimpulkan bahwa globalisasi memberikan dampak yang bersifat dualistik terhadap ketenangan pekerja di Indonesia.

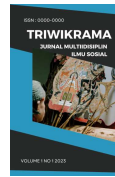
Pada tahap awal peningkatan globalisasi (indeks 1-6), globalisasi berperan positif dengan meningkatkan ketenangan pekerja. Hal ini terjadi karena terbukanya peluang kerja baru, peningkatan akses terhadap pelatihan dan teknologi, serta optimisme terhadap masa depan pekerjaan. Namun, setelah melewati titik puncak (indeks globalisasi 6), peningkatan globalisasi justru menurunkan tingkat ketenangan pekerja. Penurunan ini dipengaruhi oleh meningkatnya persaingan tenaga kerja, masuknya tenaga kerja asing, digitalisasi yang menggantikan pekerjaan tradisional, serta ketidakpastian dan tekanan psikososial di lingkungan kerja.

Hasil ini menegaskan bahwa globalisasi harus diimbangi dengan kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif, seperti peningkatan keterampilan, perlindungan sosial, dan dukungan kesehatan mental bagi pekerja. Tanpa kebijakan yang tepat, globalisasi berpotensi menimbulkan stres kerja, menurunkan produktivitas, dan mengancam kesejahteraan pekerja Indonesia.

Dengan demikian, manfaat globalisasi hanya dapat dirasakan secara optimal apabila pemerintah, perusahaan, dan pekerja bersama-sama membangun sistem ketenagakerjaan yang responsif terhadap perubahan global, sekaligus menjaga stabilitas dan ketenangan pekerja sebagai fondasi pembangunan ekonomi berkelanjutan di Indonesia.

Daftar Pustaka

- Bachtiar, H. W. (2017). Daya Saing Tenaga Kerja Domestik Indonesia dalam Menghadapi Tenaga Kerja Asing. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 18(2), 123-134.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2022-2024). *Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)*. Jakarta: BPS.
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- Giddens, A. (1990). *The Consequences of Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- International Labour Organization (ILO). (2023). *World Employment and Social Outlook 2023*. Geneva: ILO.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2019). *Data Jumlah Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. Jakarta: Kemenaker.
- Kompas.com. (2023). Dampak Globalisasi Terhadap Pasar Tenaga Kerja. Diakses dari: <https://www.kompas.com/>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Sassen, S. (1998). *Globalization and Its Discontents: Essays on the New Mobility of People and Money*. New York: The New Press.
- Standing, G. (1999). *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. London: Macmillan Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).



SafetySign.co.id. (2025, Mei 16). *Work-related stress: Stres di era globalisasi dan dampak seriusnya (Part 02)*. Diakses dari <https://www.safetysign.co.id/news/Work-Related-Stress-Stres-di-Era-Globalisasi-dan-Dampak-Seriusnya-Part-02>.

Apri, J. (2018). *Tinjauan yuridis terhadap tenaga kerja yang menerima santunan kecelakaan kerja pada masa percobaan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (Studi Putusan No. 371/K/Pdt.Sus/2010 jo Putusan No. 137/G/2008/PHI.MDN)*. Universitas HKBP Nommensen, Medan. Diakses dari <https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/120/Jhon%20Apri.pdf?sequence=2&isAllowed=y>