Education, Language, and Culture (EDULEC)
e-ISSN : 2809-3135
p-ISSN : 2809-6088
Volume.4 Issue.2, August 2024, PP: 238-246
DOI: https://doi.org/10.56314/edulec.v4i2

Dampak Ketimpangan Globalisasi Terhadap Kesiapan Kompetensi Tenaga Kerja

Muh Rijal[1], Salwia[2]
[1]Prodi Pendidikan Sosiologi, FIS-H, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Emaill: muh.rijal@unm.ac.id
[2]Prodi Sosiologi, FIS-H, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Email: salwia@unm.ac.id

Received, *29 August 2024****; Accepted,*** *31 August 2024****; Published,*** *31 August 202*

Abstrak

Globalisasi membawa perubahan signifikan di berbagai aspek kehidupan, menciptakan tantangan dan permasalahan baru yang perlu diatasi. Salah satu konsekuensi utama globalisasi adalah ketimpangan global, terutama dalam aspek ekonomi dan ketenagakerjaan. Ketimpangan ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya keterampilan yang sesuai dengan pasar kerja, kesenjangan antara pendidikan dan industri, terbatasnya akses pelatihan, perubahan teknologi yang cepat, dan kesenjangan gender. Negara berkembang mengalami kesulitan dalam menyediakan kesempatan kerja yang memadai dan berkualitas, sehingga terjadi kesenjangan kompetensi antara tenaga kerja lokal dan global. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan kolaborasi antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan sektor swasta untuk meningkatkan pendidikan, pelatihan keterampilan, dan menciptakan kebijakan yang mendukung pengembangan tenaga kerja lokal. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kesenjangan kompetensi kerja dapat dikurangi dan tenaga kerja di negara berkembang dapat lebih kompetitif di pasar global.

Kata kunci: *Ketimpangan Globalisasi, Kompetensi, Tenaga Kerja*

Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

PENDAHULUAN

Globalisasi sebagai arus perubahan berskala besar mempengaruhi dunia, tidak hanya pada skala lokal, tetapi juga nasional dan bahkan internasional (Amane et al., 2024). Hal ini tidak terlepas dari masuknya suatu negara dalam ruang lingkup dunia. Globalisasi yang terjadi melebur ke dalam berbagai aspek penting kehidupan. Dengan adanya globalisasi, maka bermacam-macam permasalahan dan tantangan baru timbul dan perlu pemecahan masalah sebagai upaya pemanfaatan globalisasi itu sendiri (Sutria, 2019).

Di sisi lain, adanya globalisasi juga menandai perkembangan IPTEK (Ilmu pengetahuan dan Teknologi) yang semakin pesat, maka penyebaran informasi, asimilasi pola hidup dan kebudayaan, sebagainya menjadi semakin meningkat (Iskandar, Amir, Kasim, & Salemuddin, 2023). Sejalan dengan adanya berbagai pengaruh dari globalisasi serta mempertimbangkan tantangan yang ada, maka hadirlah sebuah perbedaan dalam ranah global yang kemudian disebut ketimpangan global (Jalal et al., 2023).

Ketimpangan global pada dasarnya merupakan suatu kondisi ketidaksesuaian atau ketidaksamaan antara satu negara dengan negara lain dari berbagai aspek yang diakibatkan oleh adanya perbandingan terhadap perbedaan yang ada (Iskandar, Amir, & Kasim, 2023). Salah satu aspek yang paling jelas dalam ketimpangan global adalah aspek ekonomi. Dalam hal ekonomi, salah satu sorotannya ialah masalah ketenagakerjaan. Globalisasi mempengaruhi struktur ekonomi suatu negara dengan memindahkan fokus dari sektor tradisional ke sektor yang lebih terkait dengan teknologi dan jasa. Tenaga kerja harus siap untuk beradaptasi dengan perubahan ini dan memiliki keterampilan yang sesuai (Rahman & Kasim, 2024).

Masalah ketenagakerjaan ini timbul akibat kurang mampunya sumber daya manusia atau tenaga kerja suatu negara dalam menyesuaikan diri terhadap kompetensi tenaga kerja yang ada (Sitti Mawaddah Umar, et al., 2024). Ketidakmampuan ini tidak hanya berasal dari tenaga kerja itu sendiri, tapi juga dari standarisasi kompetensi yang harus dikuasai oleh tenaga kerja dalam mengimbangi kompetensi global di negara lain yang terlalu tinggi, sehingga tidak jarang tenaga kerja mengalami ketertinggalan atau bahkan kemunduran (Fetra Ardianto, 2023).

Berdasarkan fenomena ini, diketahui bahwa terdapat hubungan antara ketimpangan global dengan kompetensi tenaga kerja yang berasal dari dampak yang dihasilkan. Di masa saat ini, kompleksitas dalam tuntutan profesi, keterampilan, dan evaluasi semakin meningkat. Sejalan dengan hal tersebut, daya saing juga semakin meningkat sehingga membuat para tenaga kerja di masa sekarang ini perlu beradaptasi dengan segala perubahan pada situasi yang ada, baik dalam lingkup lokal hingga pada lingkup global. Tentunya hal ini tidak terlepas dari adanya pengaruh globalisasi terhadap ketimpangan global yang membuat manusia perlu beradaptasi secara global (Khaldun, Fita, Utami, & Tahawa, 2020).

METODE

Metodologi penelitian ini menggabungkan pendekatan kualitatif dengan penelitian kepustakaan atau metode literer. Menurut Rizkian (2023), teknik literatur adalah proses yang menelaah tulisan-tulisan dan referensi yang secara langsung relevan dengan subjek penelitian. Mengumpulkan sumber-sumber literatur primer dan sekunder merupakan metode yang digunakan dalam tahap penelitian ini. Dalam penelitian ini, data dikategorikan dengan menggunakan rumus yang telah ditentukan.

Penulis bermaksud untuk mengumpulkan literatur yang relevan dengan topik yang diteliti-pemberdayaan masyarakat dari sudut pandang teori tindakan komunikatif Jurgen Habermas-sehingga pendekatan literatur sangat cocok untuk penelitian ini. Setelah melakukan pencarian literatur untuk materi yang relevan melalui publikasi ilmiah, penulis membaca, membandingkan, mengolah, dan mendeskripsikan materi tersebut untuk mendapatkan kesimpulan yang tepat (Hasyim, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kesenjangan Kompetensi Kerja Di Negara Berkembang

Kesenjangan kompetensi kerja di negara berkembang merupakan problem yang harus mendapatkan perhatian serius oleh pemerintah. Terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab utama terjadinya kesenjangan kompetensi kerja antara lain:

a. Kurangnya keterampilan yang sesuai: penyebab utama kesenjangan kompetensi kerja karena kurangnya keterampilan kerja yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja. Kebanyakan lulusan sarjana tidak memiliki keterampilan yang cukup di bidang industri yang dibutuhkan sehingga sulit untuk memenuhi harapan perusahaan.
b. Kesenjangan Pendidikan dan Industri: Terdapat kesenjangan antara kurikulum pendidikan dengan kurikulum industri karena kurangnya keterlibatan langsung dalam pengambilan kebijakan dalam dunia pendidikan sehingga ketika menyelesaikan masa studinya di perguruan tinggi dan memasuki dunia kerja seringkali merasa bingung karena ketidaktahuannya kondisi lapangan pekerjaan yang sebenarnya.
c. Kurangnya Akses Terhadap Pelatihan: Negara berkembang dalam mengakses tempat pelatihan dan pengembangan keterampilan sering kali terbatas yang menyebabkan kualitas sumber daya manusianya kalah saing dengan negara maju.
d. Perubahan Cepat Dalam Teknologi: Perubahan cepat dalam Teknologi dapat menyebabkan kesenjangan kompetensi kerja disebabkan oleh ketidak mampuan dalam beradaptasi mengikuti perkembangan zaman yang begitu cepat yang mengakibatkan tidak mampu bersaing dipasar kerja.
e. Kesenjangan Gender: kesenjangan kesempatan kerja antara laki-laki dan perempuan merupakan salah satu masalah yang sering terjadi di negara berkembang dimana perempuan sering kali mendapatkan diskriminasi dalam mengakses dunia pendidikan dan dunia kerja menyebabkan kesenjangan kompetensi secara signifikan.

Untuk mengatasi kesenjangan kompetensi kerja di negara berkembang, diperlukan upaya kolaboratif antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan sektor swasta. Investasi dalam pendidikan yang relevan, pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri, serta peningkatan kerjasama antara pendidikan dan industri dapat membantu mengurangi kesenjangan kompetensi

kerja dan meningkatkan kesempatan kerja bagi lulusan di negara berkembang (Cahyani, Harni, & Suparman, 2018).

2. Perbedaan Kesempatan Kerja Antara Negara Maju Dan Berkembang

Dalam hal sumber daya alam, negara-negara maju memiliki pengaruh geopolitik yang jauh lebih kecil dibandingkan dengan negara-negara berkembang, namun negara-negara berkembang telah maju dalam hal teknologi dan informasi sehingga mereka sekarang dianggap sebagai negara maju (Rahmat, 2021). Secara umum, negara maju menawarkan prospek pekerjaan yang lebih besar dan lebih bervariasi daripada negara berkembang. Teknologi, perawatan kesehatan, keuangan, dan manufaktur hanyalah beberapa dari sekian banyak industri dan sektor yang didukung oleh infrastruktur yang lebih kuat dan ekonomi yang lebih stabil yang ditemukan di negara-negara maju. Selain itu, pasar tenaga kerja di negara-negara maju sering kali lebih aktif dan menawarkan peluang yang lebih besar untuk karier jangka panjang dan posisi bergaji tinggi. Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan permintaan pasar tenaga kerja dan kemajuan teknologi adalah manfaat lain dari memiliki akses ke pendidikan dan pelatihan berkualitas tinggi untuk pekerja di negara-negara maju.

Di sisi lain, negara-negara berkembang sering kali kesulitan untuk menyediakan kesempatan kerja yang memadai bagi warganya. Di negara-negara berkembang, pasar tenaga kerja didominasi oleh sektor informal, yang sering kali kurang terjamin dan memberikan upah dan kondisi kerja di bawah standar. Infrastruktur yang tidak memadai, akses terbatas ke pendidikan berkualitas tinggi, dan investasi teknologi yang rendah menghambat ekspansi ekonomi dan pengembangan lapangan kerja. Oleh karena itu, setengah pengangguran dan pengangguran merupakan masalah utama yang berdampak buruh pada kualitas hidup masyarakat di banyak negara berkembang.

Perbedaan prospek kerja antara negara maju dan negara berkembang juga dipengaruhi oleh keterbukaan terhadap investasi global dan kerja sama internasional. Karena lingkungan politik yang stabil, sistem hukum yang jelas, dan infrastruktur yang kuat, negara-negara maju biasanya lebih berhasil menarik investro asing. Modal, teknologi, dan pengetahuan baru yang dibawa oleh invetasi ini memiliki potensi untuk meningkatkan produksi dan menciptakan lapanagn kerja baru. Kendala-kendala seperti birokrasi yang memberatkan, ketidakstabilan politik, dan korupsi sering kali menghalangi investor asing masuk ke negara-negara berkembang. Terlepas dari tingkat kualitas negara-negara berkembang, investasi bik publik maupun swasta memiliki dampak positif yang signifikan terhadap pertumbuhan (Taner Turan, Halit Yanikkaya, 2021). Oleh karena itu, memperbaiki iklim investasi melalui perubahan kebijakan sangat penting untuk meningkatkan kesempatan kerja.

Selain itu, kesempatan kerja di negara maju dan negara berkembang berbeda karena adanya perubahan kebijakan pemerintah. Negara-negara maju biasanya memiliki undang-undang ketenagakerjaan yang lebih luas yang mencakup hal-hal seperti perlindungan pekerja, asuransi pengangguran, dan

peluang pelatihan ulang bagi karyawan yang diberhentikan. Undang-undang semacam itu mungkin kurang berkembang, sehingga sulit untuk memastikan bahwa semua warga negara memiliki akses ke pekerjaan yang berkualitas. Dengan demikian, negara-negara berkembang harus memprioritaskan peningkatan standar pendidikan, membangun infrastruktur, dan menerapkan undang-undang yang mendorong terciptanya lapangan kerja yang lebih baik untuk menutup kesenjangan ketenagarkejaan.

3. Kompetisi Global dan Tekanan Pada Tenaga Kerja Lokal

Kompetisi global diartikan sebagai persaingan dan kerjasama yang saling berkaitan antar dua atau lebih pesaing yang bersaing di pasar global. kerjasama Global merupakan hal yang sangat diperlukan dalam mencapai tujuan atau sasaran dalam sebuah perusahaan yang sekarang perusahaan-perusahaan bersaing secara global untuk mendapatkan masukan yang lebih lagi dalam mendukung tujuannya tersebut nah di dalamnya diperlukannya teknologi informasi yang mampu bersaing dan tentu saja sumber daya manusia yang berkualitas.

Kompetisi global dan tekanan pada tenaga kerja lokal merupakan dua faktor yang saling terkait dalam dinamika pasar kerja saat ini. Kompetisi global menciptakan persaingan yang semakin ketat antara perusahaan-perusahaan di berbagai negara untuk mendapatkan pangsa pasar dan sumber daya yang terbatas. Hal ini dapat menyebabkan perusahaan mencari cara untuk meningkatkan efisiensi, termasuk melalui pemangkasan biaya, termasuk biaya tenaga kerja (Luo, 2007).

Dalam konteks ini, tenaga kerja lokal seringkali menghadapi tekanan karena harus bersaing dengan tenaga kerja dari negara lain yang mungkin memiliki keterampilan yang lebih sesuai atau biaya yang lebih rendah. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpastian pekerjaan, penurunan upah, atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Untuk mengatasi tekanan ini, penting bagi tenaga kerja lokal untuk terus meningkatkan keterampilan dan daya saing mereka agar dapat bersaing secara global. Pemerintah juga dapat memainkan peran penting dalam menciptakan kebijakan yang mendukung pengembangan tenaga kerja lokal dan melindungi mereka dari dampak negatif kompetisi global.

Sementara itu, perusahaan juga perlu mempertimbangkan tanggung jawab sosial mereka terhadap komunitas lokal di mana mereka beroperasi dan memastikan bahwa praktik bisnis mereka berkontribusi pada pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan demikian, kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, dan tenaga kerja lokal dapat membantu mengurangi tekanan yang dirasakan oleh tenaga kerja lokal dalam menghadapi kompetisi global (Notani & Jain, 2021).

Untuk mengurangi tekanan pada tenaga kerja lokal akibat kompetisi global, beberapa langkah dapat diambil:

a. Pendidikan dan Pelatihan: Memberikan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas kepada pekerja lokal agar mereka memiliki keterampilan yang relevan dan kompetitif di pasar global.

b. Investasi dalam Inovasi: Mendorong inovasi dan pengembangan teknologi lokal untuk meningkatkan daya saing dan nilai tambah produk atau layanan yang dihasilkan.
c. Perlindungan Tenaga Kerja: Menerapkan kebijakan perlindungan tenaga kerja yang adil dan sesuai dengan standar internasional untuk mencegah eksploitasi dan penurunan standar hidup pekerja.
d. Kolaborasi Industri: Mendorong kolaborasi antara industri lokal untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing secara kolektif.
e. Kebijakan Pemerintah yang Mendukung: Pemerintah dapat memberlakukan kebijakan yang mendukung pengembangan industri lokal, seperti insentif pajak, bantuan pendanaan, dan regulasi yang mendukung pertumbuhan ekonomi berkelanjutan

4. Peran dan Tugas Pemerintah Dalam Mengurangi Ketimpangan Kompetensi Pada Tenaga Kerja

Kesenjangan antara kebutuhan industri dan kemampuan tenaga kerja menyebabkan terjadinya ketimpangan kompetensi pada tenaga kerja. Semakin berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan, para tenaga kerja menghadapi tantangan dalam mendapatkan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena perkembangan teknologi menggantikan tenaga kerja manusia dan beberapa sektor pekerjaan mengalami perubahan.

Ketimpangan kompetensi antara negara berkembang dan negara maju terlihat begitu jelas. Untuk mengatasi hal ini, pemerintah memiliki andil dalam meningkatkan kompetensi pada tenaga kerja guna mengurangi ketimpangan yang terjadi. Ada beberapa peran yang dapat pemerintah lakukan untuk mengurangi ketimpangan kompetensi pada tenaga kerja, sebagai berikut:

a. Mengadakan program pelatihan, menurut Lubis pelatihan bertujuan untuk membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan berpikir, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak (Mentari & Qarni, 2023). Pemerintah memiliki tugas untuk mengadakan pelatihan agar masyarakat bisa mengembangkan kemampuan dan potensi mereka. Terutama melakukan program pelatihan yang berkaitan dengan kompetensi digital.
b. Membuat dan meningkatkan pemetaan kebutuhan kompetensi tenaga kerja. Pemerintah dapat melakukan pemetaan secara berkala terhadap kompetensi tenaga kerja di dunia industri. Tujuannya agar informasi tentang ketenagakerjaan dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat, sehingga masyarakat tidak tertinggal dalam mendapatkan informasi terkait ketenagakerjaan.
c. Mendorong kewirausahaan, dikutip dari KEMENKO PMK (2023) peran pemerintah dalam mendorong kewirausahaan yakni dengan membangun ekosistem kewirausahaannya,membangun kompetensinya, membuka pasar, akses permodalannya, pemahaman kelembagaan, dan regulasinya. Pemerintah juga bisa memberdayakan para generasi muda

dengan beragam idenya yang inovatif untuk mendorong kewirausahaan sehingga terbentuk wirausaha muda.

d. Melakukan sosialisasi ke masyarakat tentang pentingnya memiliki kompetensi digital di era globalisasi saat ini serta sosialisasi tentang tren pasar kerja.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Sejalan dengan adanya berbagai pengaruh dari globalisasi serta mempertimbangkan tantangan yang ada, maka hadirlah sebuah perbedaan dalam ranah global yang kemudian disebut ketimpangan global. Salah satu aspek yang paling jelas dalam ketimpangan global adalah aspek ekonomi. Dalam hal ekonomi, salah satu sorotannya ialah masalah ketenagakerjaan. Terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab utama terjadinya kesenjangan kompetensi kerja antara lain: 1). Kurangnya keterampilan yang sesuai, 2). Kesenjangan pendidikan dan industri, 3). Kurangnya akses terhadap Pelatihan, 4). Perubahan cepat dalam teknologi, dan 5). kesenjangan gender.

Negara-negara maju biasanya memiliki undang-undang ketenagakerjaan yang lebih luas yang mencakup hal-hal seperti perlindungan pekerja, asuransi pengangguran, dan peluang pelatihan ulang bagi karyawan yang diberhentikan. Undang-undang semacam itu mungkin kurang berkembang, sehingga sulit untuk memastikan bahwa semua warga negara memiliki akses ke pekerjaan yang berkualitas. Dengan demikian, negara-negara berkembang harus memprioritaskan peningkatan standar pendidikan, membangun infrastruktur, dan menerapkan undang-undang yang mendorong terciptanya lapangan kerja yang lebih baik untuk menutup kesenjangan ketenagarkejaan. Tenaga kerja lokal seringkali menghadapi tekanan karena harus bersaing dengan tenaga kerja dari negara lain yang mungkin memiliki keterampilan yang lebih sesuai atau biaya yang lebih rendah. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpastian pekerjaan, penurunan upah, atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Untuk mengatasi tekanan ini, penting bagi tenaga kerja lokal untuk terus meningkatkan keterampilan dan daya saing mereka agar dapat bersaing secara global. Pemerintah juga dapat memainkan peran penting dalam menciptakan kebijakan yang mendukung pengembangan tenaga kerja lokal dan melindungi mereka dari dampak negatif kompetisi global. Untuk mengatasi hal ini, pemerintah memiliki andil dalam meningkatkan kompetensi pada tenaga kerja guna mengurangi ketimpangan yang terjadi. Ada beberapa peran yang dapat pemerintah lakukan untuk mengurangi ketimpangan kompetensi pada tenaga kerja, sebagai berikut. 1). Mengadakan program pelatihan, 2). Membuat dan meningkatkan pemetaan kebutuhan kompetensi tenaga kerja, 3). Mendorong kewirausahaan, dan 4). Melakukan sosialisasi ke masyarakat tentang pentingnya memiliki kompetensi digital di era globalisasi saat ini serta sosialisasi tentang tren pasar kerja.

REFERENSI

Amane, A. P. O., Mahendra, Y., Yusuf, M., Faizah, S. I., Katili, A. Y., Abas, M., … Nur, H. (2024). Sistem Politik Indonesia. In A. Asari (Ed.), *PT MAFY MEDIA LITERASI INDONESIA*. Sumatra Barat.

Cahyani, N., Harni, B., & Suparman, S. (2018). Analisis Kesenjangan Kompetensi Dan Harapan Pengguna Lulusan Perbankan. *JAS-PT Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi*, *1*(2), 103. https://doi.org/10.36339/jaspt.v1i2.88

Fetra Ardianto. (2023). Efektivitas Peran Organisasi Kerja Sama Islam (Oki) Dalam Menurunkan Ketimpangan Ekonomi Di Negara-Negara Islam. *BHUVANA: Journal of Global Studies*, *1*(2), 161–184. https://doi.org/10.59408/bjgs.v1i2.86

Hasyim, H. (2023). Supporters of football and social movements: An examination of resource mobilization among fans of the PSM club in South Sulawesi. *Retos*, *52*, 232–239. https://doi.org/https://doi.org/10.47197/retos.v52.102214

Iskandar, A. M., Amir, A., & Kasim, H. (2023). Social Adaptation of Immigrant Communities in Urban Communities. *JURNAL MULTIDISIPLIN MADANI (MUDIMA)*, *3*(12), 2483–2490. https://doi.org/https://doi.org/10.55927/mudima.v3i12.7132

Iskandar, A. M., Amir, A., Kasim, H., & Salemuddin, M. R. (2023). Application Of Wondershare Filmora Interactive Mulitimedia Learning To Improve Sociology Leraning Outcomes For Students At State SMA 10 Gowa. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, *4*(6), 962–968. https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i6.733

Jalal, Hasanudin Kasim, Akhiruddin, Muh Reski Salemuddin, Sriwahyuni, & Hasanuddin. (2023). The Impact of Socio-Economic Status on Teachers' Performance in SMP Negeri 2 Parigi Gowa Regency. *IJOLEH : International Journal of Education and Humanities*, *2*(1), 75–84. https://doi.org/10.56314/ijoleh.v2i1.131

Khaldun, R. I., Fita, G. A., Utami, A. N. F., & Tahawa, T. H. (2020). Globalisasi, ancaman dan upaya peningkatan daya saing tenaga kerja. *Jurnal Ilmu Hubungan Inetranasional*, *01*(01), 27–36. Retrieved from https://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/lino/article/view/827/444

Luo, Y. (2007). A coopetition perspective of global competition. *Journal of World Business*, *42*(2), 129–144. https://doi.org/10.1016/j.jwb.2006.08.007

Mentari, E. C., & Qarni, W. (2023). Peran Pemerintah Melalui Program Pelatihan dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan). *Jurnal Ekonomi Dan*

Perbankan Syariah, *8*(1), 505–520.

Notani, V., & Jain, P. (2021). Surviving International Competition: Analysis of Measures Employed by Local Companies. *International Journal of Management (IJM)*, *12*(6), 231–239. https://doi.org/10.34218/IJM.12.6.2021.0020

Rahman, A., & Kasim, H. (2024). The Practice Of Prayer As An Application Of Islamic Religious Education To The Fisherman Community On Harapan Island. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, *5*(4), 583–590. https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v5i4.854

Rahmat, A. (2021). Konsep Perbandingan Geopolitik, sosial Budaya dan Ekonomi Negara Maju dan Negara Berkembang. *Jurnal Edukasia Multi Kultura*, *3*(1), 17. Retrieved from https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/multikultura/article/view/4682/3103

Sitti Mawaddah Umar, Deddy Yusuf, H. K. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era Globalisasi. *JUMABI: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, *2*(2), 76–86. https://doi.org/https://doi.org/10.56314/jumabi.v2i2.232

Sutria, D. (2019). Implementasi Metode Batu Pijar Dalam Pembelajaran Matematika Untuk Meningkatkan Aktifitas Dan Hasil Belajar Siswa Sd Negeri 47 Kota Jambi. *Jurnal Pesona Dasar*, *7*(2), 1–9. https://doi.org/10.24815/pear.v7i2.14753

Taner Turan, Halit Yanikkaya, H. A. O. (2021). Economic growth effects of public and private investment: evidence from dynamic. *Prague Economic Papers*, *19*(5), 613–631.