

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan salah satu elemen penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Ketersediaan dan kualitas tenaga kerja dapat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, pengembangan industri, serta peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks global, negara-negara yang berhasil memanfaatkan potensi tenaga kerja secara efektif cenderung menunjukkan kemajuan ekonomi yang lebih pesat (Ramadani & Iskandar, 2024). Oleh karena itu, memahami dinamika tenaga kerja menjadi krusial bagi perencanaan dan pengembangan ekonomi yang berkelanjutan. Tenaga kerja menjadi pendorong utama pertumbuhan ekonomi, di mana keterampilan dan produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan daya saing serta efisiensi operasional perusahaan. Selain itu, tenaga kerja yang terampil dan terdidik berfungsi sebagai penggerak inovasi, menciptakan produk dan layanan baru yang memperluas pasar.

Pertumbuhan jumlah penduduk dan angkatan kerja tidak diiringi dengan perluasan lapangan kerja. Rendahnya tersedia lapangan kerja akan menimbulkan masalah pengangguran. Di beberapa negara, banyak penduduk usia muda yang masuk ke pasar kerja namun tidak mendapatkan pekerjaan.

asalah ini menjadi tantangan global terkait ketenagakerjaan usia muda Vardhana *et al.*, 2019). Permasalahan pengangguran pada generasi muda



menjadi isu yang tidak dapat diabaikan, khususnya di negara-negara berkembang. Generasi muda mungkin akan mengalami kesulitan dalam beralih dari dunia pendidikan menengah ke perguruan tinggi, kemudian dari dunia pendidikan ke dunia kerja, bahkan dari tinggal bersama orang tua ke kehidupan mandiri. Penundaan dalam proses transisi ini dapat menyebabkan beberapa remaja terisolasi secara sosial dan berdampak konsekuensial dalam jangka panjang (Holqi *et al.*, 2024). Hal ini juga berkaitan dengan tersedianya lapangan kerja yang memberikan syarat “pengalaman kerja” sehingga pemuda yang baru saja lulus dari masa pendidikan relatif sulit mendapatkan pekerjaan.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menjadi salah satu indikator penting dalam kegiatan perekonomian, karena indikator ini menjadi tolak ukur tingkat ketersediaan tenaga kerja. Oleh karena itu, TPAK memiliki peran penting terutama dalam bidang ketenagakerjaan, baik pada tingkat regional maupun nasional. Kondisi ini menunjukkan pada pendidikan di Indonesia sangat mempengaruhi ketersediaan tenaga kerja muda yang berkualitas. Dalam upaya meningkatkan akses pendidikan, pemerintah telah meluncurkan berbagai program mulai dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi (Ramadani & Iskandar, 2024). Namun, kendala yang dihadapi adalah ketidaksesuaian antara keterampilan yang diperoleh lulusan dengan permintaan pasar kerja yang terus berkembang.



Dalam konteks Indonesia, tenaga kerja usia muda memiliki peran yang signifikan, mengingat negara ini memiliki populasi yang didominasi oleh

kelompok usia muda. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa sekitar 15% dari total populasi Indonesia berada pada rentang usia 15 hingga 24 tahun (BPS, 2024). *International Labor Organization* (ILO) menemukan bahwa mayoritas penduduk usia muda di Indonesia masih banyak belum dimanfaatkan secara baik, dikarenakan tidak mempunyai akses terhadap pekerjaan produktif. Berdasarkan kelompok umurnya, jumlah pengangguran terbuka di Indonesia didominasi oleh pengangguran usia muda (Wardhana *et al.*, 2019). Berikut adalah data BPS tahun 2014-2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Tenaga Kerja Usia Muda 15-24 Tahun di Indonesia (2014-2023)

Tahun	Tingkat Pengangguran Usia Muda (%)	Jumlah Angkatan Kerja (juta jiwa)	Jumlah Lulusan Pendidikan Tinggi usia 15-24 tahun (juta jiwa)
2014	22,20	20.128.383	781.206
2015	22.59	20.343.385	1.001.423
2016	19.45	20.954.969	1.096.370
2017	20.44	20.286.945	1.076.767
2018	19.68	20.848.029	1.204.102
2019	18.69	21.293.868	1.376.706
2020	20.46	21.406.142	1.307.562
2021	19.55	20.799.482	1.168.704
2022	20,63	21.308.812	1.184.807
2023	19,40	22.183.978	1.330.191

Sumber: (BPS, 2023)

Berdasarkan data tabel yang menunjukkan fluktuasi tingkat pengangguran usia muda di Indonesia dari tahun 2014-2023, terdapat



beberapa masalah struktural yang sangat identik dengan karakteristik generasi z usia (15-24 tahun). Data menunjukkan tingkat pengangguran usia muda berkisar antara 22.20% hingga 19.40%. Pada tahun 2014, tingkat pengangguran usia muda mencapai 22,20% di tahun 2014 dan meningkat menjadi 22,59%., Dimana generasi ini menghadapi ketidaksesuaian keterampilan dengan kebutuhan industri yang mulai bertransformasi digital. Faktor yang mempengaruhi bahwa kurang keterampilan teknis yang relevan dan ekspektasi gaji yang tidak realistis dari generasi yang tumbuh sejalan dengan era digital. Kemudian terjadi penurunan pada tahun 2016 sebesar 19,45, namun kembali meningkat di tahun 2017 menjadi 20,44%. Hal ini menandakan kesadaran tentang kesenjangan keterampilan dimana lulusan perguruan tinggi hanya akan mendominasi angka pengangguran. Dan tenaga kerja usia muda mengalami masa '*quarter life crisis*' akibat ketidakpastian arah karir dan tekanan sosial. Hingga tingkat pengangguran akhirnya mengalami penurunan dari 19,68% menjadi 18,69% ditahun (2019). Dimana keputusan tenaga kerja usia muda dihadapkan oleh pilihan mengejar pendidikan atau langsung terjun ke dalam pasar kerja. Dan pada masa pandemi ditahun 2020 menyebabkan lonjakan kembali dimana mulainya isolasi sosial, pembelajaran dilakukan secara daring, ketidakpastian ekonomi memicu terjadinya peningkatan kesehatan mental ataupun dilakukannya PHK secara besar-besaran. Dan pada tahun 2022 hingga tahun 2023 mulai terjadi masa pemulihan dari dampak Covid-19 tetapi masih banyak juga menghadapi tantangan baru berupa persaingan kerja yang semakin ketat kerja, kenaikan



biaya hidup dan fenomena “generasi sandwich” dimana banyak tenaga kerja usia muda harus menanggung tanggung jawab atas beban ekonomi keluarga yang terdampak.

Di sisi lain, ketidaksesuaian antara jumlah lulusan pendidikan tinggi yang terus meningkat dengan tingkat penyerapan tenaga kerja yang stagnan. Dimana jumlah lulusan pendidikan tinggi meningkat secara konsisten dari 781.206 juta pada tahun 2014 menjadi 1.330.191 juta pada tahun 2023. Peningkatan jumlah lulusan ini berpotensi memberikan dampak positif pada penawaran tenaga kerja muda di pasar kerja (BPS, 2023). Meskipun jumlah lulusan meningkat, Tetapi tingkat pengangguran di kalangan usia muda masih menunjukkan fluktuasi yang mengkhawatirkan. Terjadi lonjakan pengangguran yang signifikan pada tahun 2015 yaitu mencapai 22,59%, terhadap pasar kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada terjadi peningkatan dalam pendidikan formal, tantangan dalam penyerapan tenaga kerja muda tetap ada, dan dibutuhkan strategi yang efektif untuk menjembatani kesenjangan antara pendidikan dan kebutuhan industri.

Dunia pendidikan di semua negara merupakan sumber utama dalam penyediaan tenaga kerja (SDM) yang kompeten di pasar tenaga kerja. Namun masih ada gap antara kebutuhan SDM di industri dengan SDM yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan. Hal ini mendapat beberapa kritikan oleh sebuah industri terhadap lembaga pendidikan, karena banyak individu lulusan pengangguran tinggi tetapi kompetensi yang dihasilkan masih jauh dari standar kompetensi yang ditetapkan oleh industri. Masih banyak tenaga kerja yang



qualified dan *certified* sulit memperoleh kesempatan bekerja di sebuah industri atau sebuah perusahaan ataupun kelembagaan (Riwanda *et al.*, 2024). Sehingga banyak lulusan terpaksa bekerja di luar bidang keahlian mereka atau beralih ke sektor informal yang umumnya tidak menyediakan jaminan sosial maupun adanya perlindungan kesejahteraan yang layak, sehingga berpotensi menurunkan kualitas hidup.

Fokus pada kelompok usia 15-24 tahun ini menjadi transisi awal antara masa sekolah dan dunia kerja, upah dapat menjadikan peran sentral untuk menarik minat kerja kaum muda. Peningkatan upah ini akan meningkatkan marginal benefit dari bekerja dibandingkan dengan melanjutkan pendidikan atau tidak bekerja sama sekali. Kemiskinan bukan hanya persoalan pendapatan melainkan menjadi penghalang bagi kaum muda mengakses pendidikan, pelatihan dan informasi kerja. Individu dari keluarga miskin lebih rentan tidak dapat melanjutkan pendidikan dan akan terdorong masuk ke sektor informal. Kemudian jumlah penduduk semakin besar tekanan terhadap system ketenagakerjaan karena jumlah pencari kerja bertambah lebih cepat dibandingkan dengan penciptaan lapangan kerja. Maka hal ini dapat membantu perusahaan dalam menyiapkan produksi. Dan pendidikan menandakan dapat mempengaruhi kualitas dan kesiapan pada tenaga kerja muda. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka akan semakin besar peluang untuk masuk ke sektor formal dengan penghasilan dan stabilitas kerja yang lebih baik. Dan data menunjukkan jumlah lulusan pendidikan tinggi meningkat selama 2014-2019 tetapi mengalami penurunan yang drastis pada 2023



mengindikasikan bahwa hambatan baru telah terjadi sehingga kurangnya lulusan pendidikan tinggi.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi penawaran tenaga kerja usia muda, mengingat kelompok ini merupakan aset utama dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Dengan tingkat pengangguran usia muda yang masih tinggi di beberapa wilayah, analisis terhadap pengaruh upah, tingkat kemiskinan, jumlah penduduk dan tingkat pendidikan menjadi sangat relevan untuk menciptakan kebijakan yang tepat sasaran.

Dengan mempertimbangkan semua faktor di atas, analisis penawaran tenaga kerja usia muda di Indonesia selama periode 2014 hingga 2023 diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam dan rekomendasi kebijakan yang relevan bagi pemerintah, sektor swasta, dan pemangku kepentingan lainnya. Khususnya dalam konteks dinamika upah, tingkat kemiskinan, jumlah penduduk, dan tingkat pendidikan. Fenomena ini menandakan adanya ketidakseimbangan antara pertumbuhan pendidikan, kesempatan kerja, dan kualitas pasar tenaga kerja, sehingga diperlukan kajian mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi penawaran tenaga kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai 'Analisis Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda Di Indonesia Tahun 2014-2023'.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah upah berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Indonesia?
2. Apakah tingkat kemiskinan berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Indonesia?
3. Apakah jumlah penduduk berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Indonesia?
4. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan diatas maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh upah, tingkat kemiskinan, jumlah penduduk, dan tingkat pendidikan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penulisan ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada mahasiswa tentang realitas pasar kerja, serta pentingnya keterampilan yang relevan dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.



b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi institusi pendidikan dalam merancang kurikulum yang lebih sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga lulusan dapat lebih siap bersaing di pasar kerja.

c. Bagi Tenaga Kerja

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan rekomendasi kepada tenaga kerja muda mengenai keterampilan yang dibutuhkan, serta strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan peluang kerja mereka di berbagai sektor industri.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Penawaran Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah bekerja atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga, Simanjutak dalam (Adianto, 2018; 78). Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi terkait dengan tenaga kerja dan ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan ialah mencakup semua aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja pada tiga fase utama (sebelum masa kerja, selama masa kerja, dan sesudah masa kerja). Hal ini berarti ketenagakerjaan tidak hanya terbatas pada periode seseorang aktif bekerja, tetapi juga mencakup proses persiapan sebelum bekerja (seperti pendidikan dan pelatihan) serta dukungan dan perlindungan setelah masa kerja (seperti pensiun dan tunjangan lainnya). Sedangkan tenaga kerja ialah setiap individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja dalam rangka menghasilkan barang dan jasa. Tenaga kerja mencakup semua orang yang dapat bekerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau masyarakat luas.

Tenaga kerja merujuk pada individu yang mencari pekerjaan dan tempatkan berdasarkan kelompok penduduk yang disebut angkatan kerja. Berdasarkan kelompok usia, angkatan kerja terdiri dari individu yang berusia



15-64 tahun. Namun, tidak semua orang dalam rentang usia tersebut bekerja. Pengusaha aktif dan pencari kerja yang memiliki usia 15-64 tahun termasuk juga dalam angkatan kerja, sementara mereka yang tidak mencari pekerjaan karena alasan seperti sekolah dan mengurus rumah tangga tidak termasuk dalam angkatan kerja (Himo *et al.*, 2022).

Menurut *Internasional Labour Organization* (ILO) kaum muda di definisikan sebagai individu yang berada dalam kelompok usia 15-24 tahun. Rentang usia tersebut mencerminkan adanya masa transisi dalam kehidupan, dimana terjadinya peralihan dari masa remaja menuju kedewasaan. ILO juga menjelaskan bahwa masa transisi sekolah ke pasar kerja akan sukses dilalui dengan ditandai adanya kaum muda memperoleh pekerjaan secara layak (*decent work*) dan memuaskan, sehingga dapat menurunkan tingkat kemiskinan.

Adapun klasifikasi tenaga kerja yang merupakan pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan, yaitu : Berdasarkan populasinya, maka 1) Tenaga kerja adalah seluruh populasi yang dianggap memiliki kemampuan untuk bekerja dan memiliki kemampuan untuk bekerja ketika tidak ada permintaan untuk pekerjaan. Menurut UU Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah orang berusia antara 15 dan 64 tahun. (2) Bukan tenaga kerja ialah mereka yang tidak memiliki kemampuan atau keinginan untuk bekerja, meskipun ada permintaan kerja, hal ini dianggap bukan tenaga kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, penduduk di luar usia adalah mereka yang berusia



di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Diantaranya orang tua, pensiunan, dan anak-anak adalah contoh dari kelompok ini. Berdasarkan batas kerja, 1) Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif berusia 15 hingga 64 tahun yang sudah memiliki pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja atau yang sedang mencari pekerjaan. 2) Bukan angkatan kerja adalah individu yang berusia sepuluh tahun ke atas yang aktivitasnya terbatas pada sekolah, mengurus rumah tangga, dan sebagai penerima pendapatan. Berdasarkan kualitasnya, 1) Tenaga kerja terdidik didefinisikan sebagai tenaga kerja yang memiliki keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu yang dipelajari melalui pendidikan formal atau nonformal contohnya : pengacara, dokter, guru, dan lain-lain. 2) Tenaga kerja terlatih adalah mereka yang memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam bidang tertentu. Untuk memperoleh kemampuan untuk menguasai pekerjaan tersebut, tenaga kerja yang terampil ini memerlukan latihan berulang. dokter, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain. 3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, pengangkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya (Adriyanto *et al.*, 2020).

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang ditawarkan oleh perusahaan pada setiap tingkat upah dalam periode waktu tertentu. Dalam teori ekonomi neo klasik, beranggapan bahwa pekerja ialah individu yang bebas memilih untuk bekerja atau tidak, serta bebas menentukan jam kerja yang diinginkan. Teori ini didasarkan pada teori konsumen, di mana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan tingkat kepuasan mereka



dengan mempertimbangkan kendala yang ada (Sholeh, 2012). Teori penawaran tenaga kerja menjelaskan bahwa individu dapat dihadapkan oleh dua keputusan penting. Pertama, mereka harus memutuskan apakah akan terlibat dalam pasar kerja (bekerja) atau tidak terlibat sama sekali (tidak bekerja). Kedua, jika mereka memilih untuk berpartisipasi, mereka perlu menentukan berapa banyak waktu yang akan dialokasikan untuk melakukan aktivitas kerja (jumlah jam kerja) selama periode tersebut (Hidayat *et al.*, 2018).

Penawaran tenaga kerja dalam jangka pendek merupakan suatu penawaran tenaga kerja bagi pasar dimana jumlah tenaga kerja keseluruhan yang ditawarkan bagi suatu perekonomian dapat dilihat sebagai hasil pilihan jam kerja dan pilihan partisipasi oleh seorang individu. Sedangkan penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang merupakan konsep penyesuaian yang lebih lengkap terhadap perubahan-perubahan kendala. Penyesuaian ini dapat berupa perubahan partisipasi tenaga kerja maupun jumlah penduduk.

Penawaran terhadap pekerja adalah hubungan antara tingkat upah dengan jumlah satuan pekerja yang disetujui oleh penyuplai untuk di tawarkan. Jumlah satuan pekerja yang ditawarkan disebabkan oleh beberapa faktor antara lain : a) banyaknya jumlah penduduk, b) presentase penduduk yang berada dalam angkatan kerja, c) jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja. Penawaran kerja ditentukan oleh adanya keputusan individu apakah mereka ingin bekerja atau tidak, yang dipengaruhi oleh cara mereka



menghabiskan waktu, baik untuk kegiatan santai (konsumtif) atau kombinasi dari keduanya. (Mawadah, 2018).

Kebijakan penawaran menjelaskan bahwa tenaga kerja perlu disesuaikan dengan kebutuhan khusus generasi muda, yang memiliki tingkat pendidikan beragam. Bagi mereka yang berpendidikan lebih tinggi, penting untuk memastikan bahwa mereka memperoleh keterampilan yang relevan dan mengurangi keterampilan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, serta ada mekanisme yang membantu mencocokkan pencari kerja dengan pengusaha. Sementara itu, bagi mereka yang berpendidikan lebih rendah, dibutuhkan kesempatan pendidikan lanjutan dalam berbagai bentuk untuk membekali mereka dengan keterampilan hidup dan kemampuan kerja yang diperlukan, sehingga mereka dapat beralih dari pekerjaan informal yang berkualitas rendah dan produktivitas rendah. Kebijakan dari sisi permintaan meliputi upaya untuk mendorong kewirausahaan pemuda sebagai bagian dari strategi yang lebih luas untuk mengatasi rendahnya permintaan tenaga kerja dan terbatasnya peluang usaha bagi kaum muda.

2.1.2 Upah

Menurut Mankiw (2007) teori upah efisiensi (*efficiency wage*) menyatakan bahwa memberikan upah yang lebih tinggi dari tingkat pasar dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Upah yang lebih tinggi tidak hanya bertujuan untuk mempertahankan pekerja yang berkualitas, tetapi juga berfungsi sebagai insentif untuk meningkatkan kinerja pekerja. Sebab pekerja yang menerima upah lebih tinggi akan cenderung merasa lebih puas dengan



pekerjaan mereka dan lebih mungkin untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut, sehingga dapat mengurangi tingkat pergantian pekerja. Dan perusahaan yang mampu memberikan upah yang lebih tinggi cenderung dapat menarik pekerja yang berbakat atau ahli pada bidangnya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Upah dapat menjadi motivasi bagi tenaga kerja tersebut, ketika semakin tinggi upah yang di dapatkan maka produktivitasnya juga akan semakin tinggi karena motivasi hal tersebut dan tenaga kerja akan semakin bekerja keras serta meningkatkan kualitas mereka sesuai dengan upah yang diberikan. Kebijakan upah dapat efektif untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja yang belum cukup terampil dan berpengalaman di suatu daerah, dengan mendapatkannya upah hal ini dapat memenuhi kebutuhannya maka diharapkan keterampilan dan pengalaman mereka dapat berkembang.

Dalam teori ini juga menjelaskan bagaimana upah dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Pertama, saat pekerja menerima upah yang layak, mereka akan dapat membeli makanan bergizi yang lebih baik. Dengan adanya nutrisi yang cukup, mereka akan menjadi lebih sehat sehingga dapat mempengaruhi produktivitas saat bekerja. Kedua, Upah yang tinggi dapat mengurangi tingkat pergantian pekerja. Semakin besar perusahaan membayar kepada pekerjanya, maka akan semakin besar pula sentif bagi mereka untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Dan perusahaan dapat mengurangi frekuensi pekerja yang meninggalkan pekerjaannya dan mengurangi waktu yang diperlukan oleh perusahaan untuk



melakukan perekrutan dan pelatihan terhadap pekerja baru. Ketiga, kualitas pekerja sangat dipengaruhi oleh upah yang diberikan oleh perusahaan. Ketika perusahaan menurunkan upah, maka karyawan akan memilih mencari pekerjaan di tempat lain, sehingga perusahaan akan ditinggalkan dengan pekerja tidak terdidik yang memiliki lebih sedikit alternatif. Keempat, upah yang tinggi akan mendorong produktivitas pekerja lebih giat. Perusahaan tidak dapat secara sempurna memantau kegiatan para pekerja, sehingga pekerja harus memutuskan sendiri seberapa keras akan bekerja. Pekerja akan diberikan dua pilihan yaitu tetap bekerja keras atau memilih bermalas-malasan dengan risiko tertangkap basah dan dipecat (Rahmi & Riyanto, 2022).

2.1.3 Tingkat Kemiskinan

Kemiskinan didefinisikan sebagai “ketidakmampuan untuk memenuhi standar hidup minimum”. Kemiskinan diidentifikasi sebagai salah satu persoalan mendasar yang sangat krusial. Hal ini disebabkan oleh kemiskinan yang secara langsung berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan dasar manusia, seperti pangan, papan, pendidikan, dan kesehatan. Ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini menyebabkan individu dan keluarga menjadi rentan terhadap berbagai bentuk kerentanan dan kesulitan hidup (Yacoub, 2012).

Berbagai upaya untuk mendefinisikan dan mengidentifikasi kemiskinan

i menghasilkan konsep pemikiran yang dapat disederhanakan dan bedakan menjadi tiga kategori berdasarkan pendapatan, yaitu (1) kemiskinan absolut terjadi ketika pendapatan seseorang berada di bawah



garis kemiskinan, sehingga mereka tidak mampu memenuhi kebutuhan dasar. (2) Kemiskinan relatif mengacu pada kondisi di mana seseorang hidup di atas garis kemiskinan, tetapi ketimpangan dengan kelompok non-miskin dalam komunitasnya tetap signifikan. (3) Kemiskinan struktural muncul ketika individu atau kelompok masyarakat tidak berupaya memperbaiki kondisi hidup mereka sendiri hingga mendapatkan bantuan untuk mendorong perubahan tersebut (Pratama, 2019).

Ravallion (1992) beranggapan bahwa kemiskinan terjadi ketika seseorang tidak mencapai kesejahteraan material minimum menurut standar masyarakat. Hal ini menimbulkan tiga pertanyaan yang berkaitan dengan cara mengukur standar kelayakan kesejahteraan, yaitu pertama bagaimana menilai kesejahteraan, kedua bagaimana menentukan seseorang itu miskin atau bercukupan, dan ketiga bagaimana mengumpulkan indikator kesejahteraan individu ke dalam ukuran kemiskinan. Kemiskinan merupakan masalah yang dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain pengangguran, kesehatan, tingkat pendapatan masyarakat, konsumsi, lokasi dan lingkungan.

Kemudian adanya teori lingkaran setan kemiskinan (*Vicious Circle of Poverty*) yang dikemukakan oleh Nurkse menjelaskan bagaimana kemiskinan dapat terjadi menjadi suatu siklus yang terus berulang. Proses ini dimulai dari adanya ketidaksamaan pola kepemilikan sumber daya, perbedaan kualitas pendidikan, dan perbedaan akses dan modal sehingga menyebabkan rendahnya tingkat produktivitas. Ketika produktivitas yang dihasilkan rendah maka rendah pula pendapatan yang akan diterima. Ketika pendapatan yang di dapatkan



rendah maka akan berdampak pada rendahnya juga tabungan dan investasi. Rendahnya investasi akan mengakibatkan keterbelakangan dalam membantu pengembangan. Sehingga proses ini menciptakan siklus yang sulit untuk diputus. Dan dari segi penawaran modal lingkaran setan kemiskinan dapat digambarkan ketika tingkat produktivitas yang rendah, akan mengakibatkan pendapatan juga rendah. Hal ini akan mengurangi tingkat pembentukan modal. Keadaan ini dapat menyebabkan kekurangan barang modal, yang berarti tingkat produktivitas akan tetap rendah (Putri *et al.*, 2024).

2.1.4 Jumlah Penduduk

Jumlah penduduk adalah total seluruh orang yang tinggal di suatu wilayah geografis selama 6 bulan atau lebih, atau mereka yang tinggal kurang dari 6 bulan tetapi bertujuan menetap dan mencari pekerjaan di wilayah tersebut. Populasi besar dapat menjadi sebuah aset yang mendorong pertumbuhan ekonomi jika diimbangi dengan tingkat Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang memadai. Namun, jika tidak diimbangi dengan IPM yang memadai, maka populasi yang besar dapat menyebabkan terbatasnya lapangan pekerjaan bagi penduduk dengan tingkat pendidikan yang rendah, sehingga meningkatkan pengangguran (Patriansyah, 2018).

Penduduk merupakan sekelompok orang yang menetap di suatu wilayah pada periode tertentu. Jumlah penduduk dipengaruhi oleh tiga faktor utama dalam demografi: fertilitas (kelahiran), mortalitas (kematian), dan migrasi (perpindahan penduduk). Faktor-faktor ini berperan penting dalam menentukan dinamika perubahan populasi suatu wilayah dari waktu ke waktu.



Fertilitas mempengaruhi peningkatan jumlah penduduk melalui proses kelahiran, sementara mortalitas menurunkan jumlah penduduk melalui kematian. Di sisi lain, migrasi melibatkan perpindahan orang masuk dan keluar suatu wilayah, yang juga mempengaruhi struktur dan jumlah penduduk secara keseluruhan. (Hillmi *et al.*, 2022)

Dalam pengembangan teori, Malthus juga menyatakan bahwa meskipun jumlah penduduk mengalami peningkatan, hal ini harus diimbangi dengan terjadinya peningkatan kemakmuran. Ketika kita ingin mencapai kemakmuran, maka individu memerlukan pekerjaan agar dapat memenuhi kebutuhan mereka. Oleh karena itu jumlah penduduk harus seimbang dengan jumlah lapangan kerja yang ada. Ketika rasio antara faktor produksi lainnya dengan jumlah penduduk atau tenaga kerja seimbang, pertumbuhan penduduk dan tenaga kerja dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, jika jumlah penduduk atau tenaga kerja melebihi kapasitas faktor produksi lainnya, hal ini akan mengakibatkan penurunan produksi per kapita dan tingkat kesejahteraan masyarakat. Kondisi tersebut dapat memicu terjadinya peningkatan pada angka pengangguran karena penambahan jumlah penduduk tidak diiringi oleh perluasan lapangan kerja, sehingga banyak individu tidak memiliki kesempatan untuk bekerja.

2.1.5 Tingkat Pendidikan



Menurut Todaro dan Smith dalam buku yang berjudul *Economic development* menjelaskan bahwa pendidikan menjadi salah satu bentuk investasi untuk meningkatkan sumber daya manusia. Konsep ini sering

disebut sebagai *Human Capital*. Dalam kerangka teori ini, pendidikan berperan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, yang pada gilirannya dapat mendorong pembangunan nasional dan menjadi salah satu tujuan utamanya. Selanjutnya, Todaro menyatakan bahwa individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung akan memulai karir mereka pada usia yang lebih cukup mapan. Hal ini menunjukkan bahwa investasi di bidang pendidikan dalam penelitian ini diukur melalui rata-rata lama sekolah. Tingkat pendidikan, menurut BPS mengacu pada total tahun yang dihabiskan seseorang yang berusia 15 tahun ke atas dalam pendidikan formal. Kemampuan seseorang mencerminkan jenis pendidikan yang telah mereka terima dan cenderung meningkat seiring dengan bertambahnya waktu atau tingginya tingkat pendidikan yang dicapai (Cynthia & Hanifa, 2024).

Menurut Andrew E. Sikula, tingkat pendidikan dipahami sebagai sebuah proses yang berlangsung dalam jangka waktu yang panjang, dimana pelaksanaannya dilakukan secara sistematis dan terorganisir. Pendidikan bukan hanya sekadar transfer ilmu pengetahuan. Melainkan perjalanan yang terstruktur untuk membentuk pola pikir dan kemampuan analitis para manajer. Melalui pendidikan yang terencana, diharapkan individu dapat mengembangkan kapasitas intelektualnya sehingga siap berkontribusi secara optimal dalam lingkup pekerjaan maupun kehidupan bermasyarakat (Rahayu, 2020).



2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Upah Dengan Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda

Pasar tenaga kerja sama seperti pasar ekonomi lainnya, pasar tenaga kerja diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Upah akan dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja, (Sulistiawati, 2012). Pada kisaran usia muda (15-24 tahun) beberapa pemuda akan menyadari bahwa potensi penghasilan yang lebih besar akan membuat lebih termotivasi untuk memasuki dunia kerja dan akan berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan tersebut.

Menurut Simanjutak bahwa pertambahan upah akan mengakibatkan pertambahan jam kerja bila substitution effect lebih besar daripada income effect. Upah yang lebih tinggi akan membuat seseorang mempertimbangkan kembali untuk memasuki pekerjaan dengan gaji yang lebih besar. Upah biasanya dikaitkan dengan jumlah jam kerja yang harus dilakukan seseorang untuk memperoleh kompensasi (Mawadah, 2018). Terjadinya peningkatan upah memunculkan dua efek yang berbeda di antara para pekerja, yaitu efek pendapatan dan efek substitusi. Efek pendapatan cenderung mengurangi jumlah jam kerja, sementara efek substitusi mendorong peningkatan jam kerja.

Faktor budaya menyebabkan tenaga kerja akan berusaha keras untuk mendapatkan uang. Dalam kehidupan sehari-hari, orang yang bekerja dengan baik biasanya akan mendapatkan upah yang memadai. Hal ini mendorong orang untuk terus bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka dan untuk kebutuhan masa depan mereka. Upah yang baik pasti akan



mempengaruhi keinginan orang untuk melakukan yang terbaik dari pekerjaan mereka (Azizi, 2022).

Menurut Borjas (2020) keputusan untuk bekerja sangat dipengaruhi oleh perbandingan antara upah pasar yang menunjukkan kesediaan jumlah minimum yang diharapkan oleh pekerja untuk bersedia bekerja, dan jika upah yang ditawarkan berada di bawah upah reservasi, pekerja cenderung memilih untuk menganggur. Sebaliknya, jika upah yang ditawarkan melebihi upah reservasi, maka pekerja akan lebih mungkin untuk menerima tawaran pekerjaan tersebut. Upah reservasi adalah tingkat upah terendah di mana seseorang memutuskan untuk bekerja dan berfungsi sebagai determinan utama dalam model pencarian kerja, mempengaruhi partisipasi angkatan kerja dan lama mencari pekerjaan.

2.2.2 Hubungan Tingkat Kemiskinan Dengan Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda

Tingkat kemiskinan memiliki hubungan erat dengan penawaran tenaga kerja usia muda di Indonesia. Kemiskinan di Indonesia mungkin mendorong banyak remaja untuk memasuki pasar kerja lebih awal karena tekanan keuangan keluarga. Namun, angkatan kerja muda ini sering datang dari sektor informal atau dari pekerjaan yang tidak memadai, yang tidak selalu memberikan jaminan finansial. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan hidup menyebabkan sebagian besar tenaga kerja muda memilih pekerjaan informal. Terutama di wilayah pedesaan atau



terpencil, sehingga mendapatkan pekerjaan formal menjadi lebih sulit (Rammohan & Tohari, 2023).

Adapun Konsep Lewis pada teori marjinal dengan asumsi bahwa kemiskinan diperkotaan terjadi disebabkan adanya kebudayaan kemiskinan yang tersosialisasi di kalangan masyarakat tertentu. Hal ini menyebabkan kesenjangan antara wilayah perkotaan dan pedesaan. Konsep Lewis yang terkenal mengatakan "*Culture of Poverty*". Menurut Lewis masyarakat di dunia menjadi miskin karena adanya budaya kemiskinan dengan karakter, apatis, kurang usaha, hanya menyerah pada nasib, sistem keuangan yang tidak mantap, kurang pendidikan, kurang ambisi untuk membangun masa depan, kesejahteraan dan banyaknya kekerasan yang terjadi.

Ketika semakin tinggi tingkat kemiskinan, maka semakin besar pula dorongan bagi tenaga kerja usia muda untuk bekerja, bahkan dengan imbalan upah yang lebih rendah, karena mendesakny kebutuhan hidup. Di sisi lain, ketika tingkat kemiskinan rendah, anak muda lebih cenderung memiliki kesempatan untuk melanjutkan pendidikan atau keterampilan, menunda partisipasi di pasar kerja, dan mengincar posisi dengan prospek karier yang lebih baik. Dengan demikian, tingkat kemiskinan secara langsung memengaruhi penawaran tenaga kerja usia muda, yang berimplikasi pada dinamika tenaga kerja, kualitas SDM di masa depan, dan kondisi sosial-ekonomi masyarakat secara keseluruhan.

Salah satu permasalahan dari kemiskinan ini ialah rendahnya pendapatan yang diterima oleh penduduk dan karena tidak adanya pekerjaan



(menganggur). Pada sisi peningkatan penawaran tenaga kerja yang terampil dan terdidik dapat membantu mengurangi tingkat kemiskinan. Sebab pekerjaan yang baik akan memberikan pendapatan yang lebih tinggi, sehingga memungkinkan untuk memenuhi kebutuhan pokok dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

2.2.3 Hubungan Jumlah Penduduk Dengan Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang mempunyai jumlah penduduk terpadat di dunia. Jumlah penduduk usia muda yang melimpah dan usia produktif kerja adalah faktor penting dalam komposisi demografi Indonesia yang memiliki hubungan dengan ekonomi. Dengan mendapatkan pendidikan yang baik dan banyak kesempatan kerja, mereka akan menjadi kekuatan ekonomi nasional.

Menurut Marx semakin banyak jumlah penduduk, semakin banyak hasil produksi, dan karena permintaan yang meningkat untuk barang hasil produksi, maka lapangan kerja juga meningkat. Hal ini diharapkan peningkatan tahunan jumlah tenaga kerja akan berdampak positif pada angkatan kerja, baik untuk membuka lapangan kerja maupun untuk para pencari kerja. Maka semakin besar pertambahan penduduk akan meningkatkan jumlah angkatan kerja sehingga jumlah orang yang mencari pekerjaan semakin bertambah. Hal ini sesuai dengan teori Malthus, dimana jumlah penduduk bertambah, akan meningkatkan penawaran tenaga kerja (Satriani & Andrisani, 2019).



Pada sisi penawaran, pertumbuhan penduduk akan membutuhkan pertumbuhan terhadap kesempatan kerja. Pertumbuhan ekonomi tidak diikuti dengan peningkatan kesempatan kerja akan mengakibatkan ketimpangan dalam pembagian dari penambahan pendapatan tersebut (*ceteris paribus*), yang selanjutnya akan tercipta suatu kondisi pertumbuhan ekonomi dengan terjadi peningkatan kemiskinan.

Ketika kuantitas tenaga kerja yang tersedia cenderung meningkat maka dengan seiring waktu terjadi peningkatan jumlah penduduk di suatu tempat. Jumlah orang yang dapat berpartisipasi dalam ketersediaan tenaga kerja juga mengalami peningkatan. Teori Thomas Robert Malthus menyatakan bahwa penawaran tenaga kerja akan meningkat seiring dengan jumlah penduduk (Guszalina *et al.*, 2022).

2.2.4 Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Penawaran Tenaga Kerja Usia Muda

Tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi cenderung mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kesempatan mereka untuk memasuki pasar kerja. Pendidikan juga memainkan peran krusial dalam proses transisi pendidikan ke dunia kerja, dimana lulusan yang melanjutkan ke jenjang pendidikan lebih tinggi akan memiliki potensi pendapatan yang lebih tinggi juga dibandingkan dengan mereka yang hanya menyelesaikan pendidikan menengah. Oleh karena itu tingkat pendidikan ini menunjukkan bahwa memiliki keterkaitan



yang penting dengan penawaran tenaga kerja di kalangan pemuda di Indonesia.

Sistem pendidikan tidak mampu sepenuhnya mengatasi masalah pengangguran secara menyeluruh, terutama di kalangan pemuda. Institusi pendidikan perlu mendorong pengembangan keterampilan dan sikap dasar terhadap pemanfaatan ilmu dan penerapan teknologi baru. Sekolah perlu mempersiapkan siswanya untuk mampu menghadapi tantangan di dunia kerja dan menunjukkan kemampuan beradaptasi yang lebih baik untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang ada (Hutabarat *et al.*, 2023).

Dalam mencapai perkembangan ekonomi yang optimal, diperlukan sumber daya manusia yang inovatif dan mampu bersaing secara global, yang tentunya memerlukan peningkatan produktivitas masyarakat. Dalam konteks ini, tingkat pendidikan dianggap sangat penting dan berpengaruh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan menjadi peran krusial dalam menstimulus kemampuan berpikir individu melalui penerapan ilmu yang diperoleh di sekolah, terutama di era global saat ini.

2.3 Tinjauan Empiris

Penelitian yang dilakukan oleh Triani & Andrisani (2019) variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah penduduk dan upah sebagai variabel independen, sedangkan penawaran tenaga kerja sebagai variabel dependen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *cross section* pada tahun 2017 di 34 provinsi di Indonesia. Pendekatan yang digunakan ialah



Ordinary Least Square (OLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah penduduk berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia sedangkan upah mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia

Zoraya (2021) tentang “Karakteristik Kaum Muda Pada Pasar Tenaga Kerja Dan Determinan NEET Di Indonesia” variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendidikan, umur, jenis kelamin dan status ekonomi. Data yang digunakan adalah dari Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) di bulan Agustus 2018. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pendidikan, umur, jenis kelamin dan status ekonomi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap status NEET di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode estimasi *Maximum Likelihood*. Penelitian ini menyoroti bahwa tingginya angka NEET dapat menyebabkan konsekuensi jangka panjang bagi individu dan masyarakat, termasuk risiko kesehatan mental dan fisik yang lebih tinggi. Dan memberikan gambaran mengenai kondisi pasar tenaga kerja bagi kaum muda di Indonesia dengan meningkatkan akses pendidikan dan pelatihan guna mengurangi angka pengangguran dan NEET di kalangan pemuda.

Margaretha (2024) penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh jumlah penduduk dan upah terhadap penawaran tenaga kerja.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan software EViews. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel jumlah penduduk dan



upah secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja pada tahun 2001-2021 di Sumatera Utara.

Silalahi *et al.*, (2023) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh tingkat pendidikan dan investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di kota-kota Provinsi Sulawesi Utara 2010-2021. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian tingkat pendidikan dan investasi menunjukkan bahwa berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di kota-kota Provinsi Sulawesi Utara dari tahun 2010 sampai tahun 2021. Hal ini menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja masih menjadi masalah yang harus segera ditangani agar dapat mencegah pengangguran yang semakin meningkat.

Josephine (2019) yang membahas tentang “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Indonesia Dalam Menyongsong Bonus Demografi Tahun 2010-2017” dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh faktor tingkat pendidikan, upah, tingkat kemiskinan, dan PDRB pembentukan modal terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja wanita di Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory yang menjelaskan hubungan antar variabel. Adapun metode analisis yang digunakan ialah analisis regresi berganda (*Ordinary least Square*). Dan hasil penelitian menunjukkan tingkat pendidikan, tingkat kemiskinan dan PDRB berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja wanita selama periode tahun penelitian. Sedangkan



upah rata-rata bersih wanita tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat partisipasi angkata kerja wanita.

Agustina (2017) membahas mengenai “Peramalan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Di Jawa Barat” variabel yang digunakan oleh penelitian ini adalah tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) (Y), tingkat pendidikan (x_1), produk domestik regional bruto (PDRB) (x_2), jumlah industri besar, menengah dan kecil (x_3), upah minimum regional (x_4), tingkat kemiskinan (x_5). Penelitian ini bertujuan untuk melakukan peramalan terhadap TPAK perempuan di Jawa Barat berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Data yang digunakan adalah data sekunder yang bersumber dari publikasi pusat data dan analisis pembangunan (Pusdalisbang) Jawa Barat dan BPS Jawa Barat. Wilayah yang diteliti sebanyak 26 kabupaten/kota yang ada di provinsi Jawa Barat dalam kurun waktu tahun 2008 sampai tahun 2011. Dan menggunakan model panel autoregresif spasial. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kelima variabel independen yaitu, tingkat pendidikan, PDRB perkapita, jumlah industri kecil, menengah dan besar, upah minimum regional dan tingkat kemiskinan semuanya berpengaruh terhadap nilai TPAK perempuan kabupaten/kota di Jawa Barat. Hanya saja untuk variabel jumlah industri kecil, menengah dan besar berpengaruh negatif.



Shabila & Huda (2023) tentang “Analisis Pengaruh Tingkat Pengangguran Terbuka, Jumlah Penduduk, Upah Minimum Kota, dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Daerah

Istimewa Yogyakarta”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data panel . Dan hasil menunjukkan bahwa tingkat pengangguran dan jumlah penduduk berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja, kemudian upah berpengaruh positif dan signifikan dan pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja.

Putra & Siti Aisyah (2021) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, upah minimum provinsi, investasi, inflasi dan jumlah penduduk terhadap pengangguran usia muda di Pulau Jawa dan Sulawesi tahun 2011-2019. Metode analisis yang digunakan adalah regresi data panel dengan pendekatan *Random Effect Model* (REM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah minimum provinsi, inflasi dan jumlah penduduk berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengangguran usia muda, sedangkan Produk Domestik Regional Bruto dan investasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap pengangguran usia muda.

Asmara & Wahed (2024) tentang “Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Kemiskinan dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Kabupaten Sampang” penelitian ini memiliki rentang waktu dari 2011-2020 dan menggunakan metode regresi linear berganda. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi tidak signifikan terhadap TPAK, kemudian kemiskinan dan IPM juga memiliki hasil yang sama yaitu tidak signifikan terhadap TPAK.



Ariesti & Asmara (2023) tentang “Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Pulau Jawa”. Penelitian ini mengkaji provinsi dalam lingkup Pulau Jawa dengan rentang tahun 2012-2021. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data sekunder. Beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dari faktor pendidikan, penduduk dalam usia kerja, upah dan pertumbuhan ekonomi. Sehingga diperoleh temuan dalam penelitian ini yaitu penduduk usia kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan, rata-rata lama sekolah memiliki pengaruh positif signifikan, upah minimum provinsi memiliki pengaruh negatif dan signifikan, dan pertumbuhan ekonomi tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara berbagai faktor ekonomi terhadap penawaran tenaga kerja usia muda. Tingginya jumlah penduduk usia muda yang aktif mencari pekerjaan sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor ekonomi yang menjadi dasar seseorang memutuskan untuk bekerja. Dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut mencakup upah, tingkat kemiskinan, jumlah penduduk, dan tingkat pendidikan.

Upah menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja. Dalam teori klasik dijelaskan bahwa upah adalah insentif yang akan mendorong seseorang untuk bekerja. ketika upah yang ditawarkan tinggi, maka semakin besar kemungkinan tenaga kerja usia muda ini untuk berpartisipasi dalam pasar kerja. Karena pada umumnya tahap awal karier bagi usia muda sangat



dipengaruhi oleh keuntungan ekonomi secara langsung dari sebuah pekerjaan yang dimiliki.

Kemudian, tingkat kemiskinan menunjukkan seberapa banyak penduduk di Indonesia yang masih berada dalam garis kemiskinan. Penduduk miskin pada umumnya memiliki penghasilan yang rendah dan keterbatasan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-harinya yang menyebabkan banyak tenaga kerja usia muda memasuki pasar kerja lebih awal, meskipun banyak diantaranya mungkin belum memiliki keterampilan yang memadai.

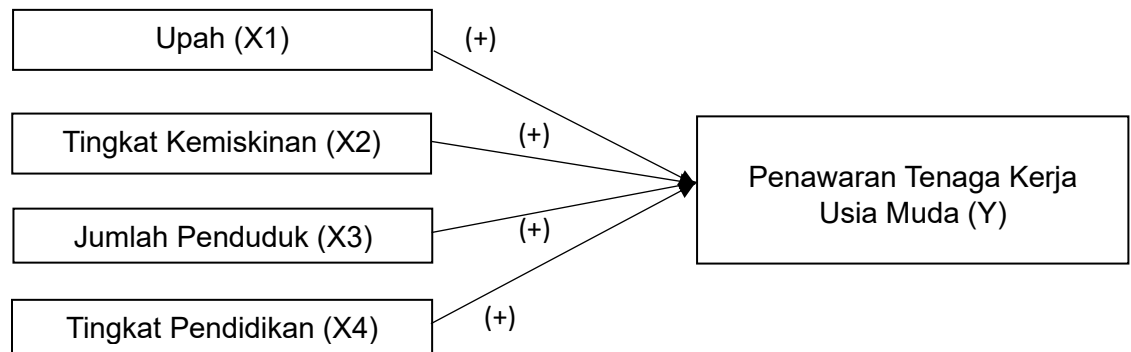
Kemudian ketika semakin besar jumlah penduduk usia kerja maka akan semakin besar pula angkatan kerja. Tingkat partisipasi angkatan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti demografis, sosial dan ekonomi. Melihat kondisi ini tidak sedikit diantaranya tenaga kerja usia muda akan menghadapi tantangan pada persaingan pasar kerja.

Kemudian faktor yang penting untuk mendorong partisipasi penduduk usia muda yaitu tingkat pendidikan. Pendidikan formal akan membekali generasi muda dengan kemampuan dasar serta keterampilan yang diperlukan. Tetapi banyak diantaranya tenaga kerja usia muda memilih untuk masuk ke dalam pasar kerja sebelum menyelesaikan jenjang pendidikan. Hal ini dapat mempersempit akses mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan berkualitas. Sehingga kondisi kompleks ini menjadikan penelitian mengenai

faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja usia muda sangat relevan dan menarik untuk diteliti, karena hasil yang telah ditemukan akan



memberikan rekomendasi kebijakan tepat dalam pengoptimalan potensi tenaga kerja usia muda.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban temporer terhadap masalah penelitian yang dapat diuji secara empiris. Hipotesis ini menunjukkan hubungan antara apa yang kita cari atau ingin ketahui. Dan sebagai penjelasan singkat tentang bagaimana hal-hal yang kompleks berhubungan satu sama lain (Setyawan, 2014).

Berdasarkan permasalahan, tujuan penelitian dan melihat hasil penelitian sebelumnya serta kerangka pemikiran teoritis tersebut, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Indonesia.



2. Diduga tingkat kemiskinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Indonesia.

3. Diduga jumlah penduduk berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Indonesia.
4. Diduga tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja usia muda di Indonesia.

