

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia saat ini tengah memasuki era bonus demografi, yaitu kondisi proporsi penduduk usia produktif (15-64 tahun) lebih besar dibandingkan kelompok usia non- produktif. Hasil Sensus Penduduk 2020 menunjukkan bahwa Generasi Z (lahir tahun 1997 sampai 2012) mencapai 27,94 persen dan generasi milenial (lahir tahun 1981 sampai 1996) 25,87 persen dari total penduduk Indonesia (BPS, 2020). Hal ini berarti 53,81 persen jumlah penduduk usia muda yang berada pada usia produktif. Angka tersebut tergolong besar yang memperlihatkan bahwa mayoritas penduduk Indonesia merupakan tenaga kerja muda yang berada pada fase produktif.

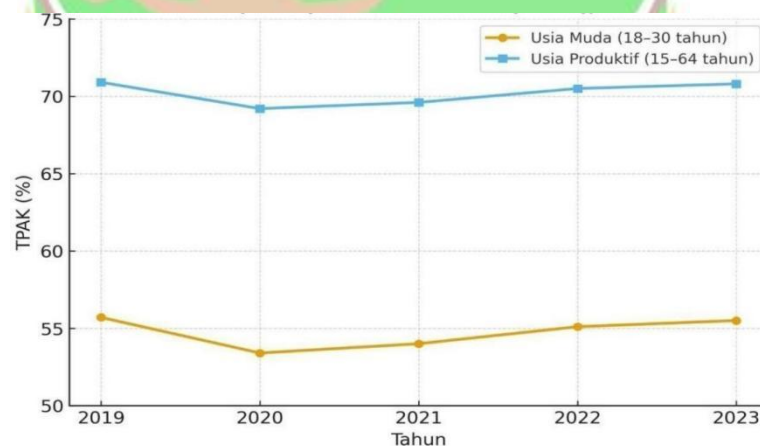
Dominasi tenaga kerja muda ini merupakan aset penting yang harus dimanfaatkan secara optimal. Dalam teori modal manusia (*human capital*), usia muda merupakan fase dengan potensi investasi keterampilan paling tinggi, karena individu memiliki kemampuan belajar dan adaptasi yang cepat, sehingga kualitas sumber daya manusia sangat ditentukan pada periode ini (Becker, 1994). Generasi muda memiliki keunggulan berupa daya kreativitas tinggi literasi digital yang baik, serta kemampuan berinovasi sesuai tuntutan era ekonomi berbasis teknologi (Mankiw, 2021). Oleh sebab itu, apabila tenaga kerja muda dapat diberdayakan secara optimal, maka mereka akan menjadi motor penggerak pembangunan dan meningkatkan daya saing bangsa.

Tenaga kerja muda masih menghadapi berbagai persoalan serius seperti meningkatnya pengangguran, ketidaksesuaian keterampilan (*skill mismatch*), serta bertambahnya jumlah pemuda yang tidak bekerja, tidak sekolah, dan tidak mengikuti pelatihan. Data BPS menunjukkan bahwa pada Agustus 2023, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) nasional sebesar 5,32 persen, sementara pada kelompok usia muda angkanya jauh lebih tinggi, yaitu 17,24 persen (BPS, 2023). Hal ini berarti hampir satu dari lima pemuda belum memperoleh pekerjaan. Kondisi ini mencerminkan adanya hambatan struktural, seperti minimnya pengalaman kerja, rendahnya kualitas pendidikan dan pelatihan, serta

ketidaksesuaian keterampilan dengan kebutuhan pasar kerja (ILO, 2020).

Selain itu, terbatasnya akses terhadap informasi ketenagakerjaan dan lemahnya proses transisi dari pendidikan ke dunia kerja (*school-to-work transition*) membuat pemuda semakin sulit memasuki pasar kerja (World Bank, 2022). Akibatnya, tenaga kerja muda menjadi kelompok yang paling rentan menghadapi risiko pengangguran (Romadhon & Zikra, 2022).

Selain faktor struktural, tingginya pengangguran pemuda juga dipengaruhi oleh kondisi wilayah dan faktor sosial ekonomi. Pemuda yang tinggal di wilayah pedesaan menghadapi lebih banyak kendala, seperti keterbatasan infrastruktur digital, minimnya peluang kerja non pertanian, serta kurangnya lembaga pelatihan yang relevan (OECD, 2021; Zaki, 2021). Sementara itu, pemuda di perkotaan harus bersaing lebih ketat dan seringkali kalah bersaing karena perusahaan cenderung memilih tenaga kerja yang sudah berpengalaman. Kondisi tersebut memperlihatkan adanya ketimpangan struktural dan spasial di pasar kerja Indonesia. Hal ini menjelaskan mengapa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pemuda jauh lebih tinggi dibandingkan nasional, karena tenaga kerja muda baik di desa maupun kota menghadapi hambatan yang membuat mereka lebih rentan terhadap pengangguran dan ketidakstabilan pekerjaan (Romadhon & Zikra, 2020).



**Gambar 1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Usia Muda dan Total 2019-2023**

*Sumber: Data Diolah dari SAKERNAS, 2025*

Berdasarkan Gambar 1.1, sepanjang periode 2019-2023 tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) kelompok usia muda secara konsisten lebih

rendah dibandingkan TPAK kelompok usia produktif secara keseluruhan. Pada tahun 2023, TPAK tenaga kerja muda hanya mencapai 55,5 persen, sedangkan TPAK total sebesar 70,8 persen. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja muda belum mampu memasuki pasar kerja secara optimal, baik karena keterbatasan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri maupun karena masih sempitnya kesempatan kerja yang tersedia.

Sebagai upaya menghadapi tantangan tersebut, pemerintah meluncurkan Program Kartu Prakerja pada tahun 2020. Program ini merupakan salah satu bentuk *Active Labour Market Policy* (ALMP) yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, memperluas akses terhadap pasar kerja, dan mendorong pengembangan kewirausahaan (Bachtiar et al., 2020; Kurnianingsih et al., 2020). Antusiasme masyarakat terhadap program ini tergolong tinggi, tercermin dari jumlah pendaftar yang mencapai lebih dari 100 juta orang dengan total penerima lebih dari 16 juta peserta sepanjang 2020-2023 (Kemenko Perekonomian RI, 2023). Capaian tersebut menggambarkan besarnya kebutuhan masyarakat terhadap akses pelatihan kerja dan peningkatan kapasitas ekonomi di era digital.

Meskipun Program Kartu Prakerja telah menjangkau peserta dalam jumlah besar secara nasional, pelaksanaannya masih menghadapi beberapa tantangan. Berdasarkan Sakernas 2023, sebagian besar penerima program merupakan tenaga kerja muda (18-30 tahun) berpendidikan menengah keatas, didominasi perempuan, dan lebih banyak tinggal di wilayah pedesaan. Sementara itu, pemuda berpendidikan rendah yang tinggal di daerah dengan infrastruktur digital terbatas serta memiliki akses informasi yang rendah justru lebih sulit berpartisipasi (Panjaitan et al., 2021; Febryanna, 2022). Selain itu, tingkat partisipasi penerima dalam pelatihan formal masih di bawah dua persen, dan hanya sekitar 15 persen yang aktif mencari pekerjaan atau mempersiapkan usaha (BPS, 2023). Data ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan program dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja muda dan realitas di lapangan, dimana kelompok pemuda yang paling membutuhkan pelatihan justru belum sepenuhnya terjangkau.

Partisipasi masyarakat terhadap Program Kartu Prakerja menunjukkan bahwa program ini mampu memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap akses

pelatihan kerja dan dukungan pendapatan, terutama pada masa pandemi dan setelahnya. Program ini dinilai efektif menjangkau kelompok usia produktif melalui sistem digital dan pelatihan *daring* (Kurnianingsih et al., 2020; Gunawan et al., 2024). Besarnya jumlah pendaftar dan penerima manfaat yang dilaporkan dalam berbagai evaluasi program mencerminkan tingginya kepercayaan masyarakat terhadap efektivitas program. Hal tersebut menegaskan peran penting Program Kartu Prakerja sebagai penghubung antara pendidikan, pelatihan, dan dunia kerja (Kemenko Perekonomian RI, 2023). Namun, efektivitas program ini masih menjadi perdebatan akademik. Gunawan et al. (2024) menunjukkan bahwa program mampu meningkatkan kompetensi dan mempercepat transisi kerja tenaga kerja muda selama pandemi COVID-19. Sebaliknya, Panjaitan et al. (2021) menyatakan bahwa sebagian penerima bukan kelompok yang paling membutuhkan, dan Tasmillah (2023) menemukan bahwa penerima lebih banyak berasal dari kelas menengah perkotaan. Perbedaan temuan ini menunjukkan masih adanya ketimpangan dalam distribusi penerima manfaat (Febryanna, 2022).

Selain itu, mismatch keterampilan (*skill mismatch*) menjadi tantangan penting bagi tenaga kerja muda. Banyak lulusan sekolah atau perguruan tinggi yang tidak sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga mereka kesulitan memasuki pasar kerja (Suhaeri, 2021). Program Kartu Prakerja yang berbasis digital diharapkan mampu menjembatani kesenjangan tersebut, meskipun muncul tantangan baru berupa kesenjangan literasi digital antara pemuda perkotaan dan pedesaan (Zaki, 2021).

Program Kartu Prakerja memiliki dasar hukum yang jelas. Ketentuannya diatur dalam Perpres Nomor 36 Tahun 2020 yang menetapkan bahwa peserta harus WNI berusia minimal 18 tahun dan tidak sedang menempuh pendidikan formal (Republik Indonesia, 2020a). Perpres Nomor 76 Tahun 2020 kemudian memperjelas tata kelola, mekanisme seleksi, dan pengawasan program (Republik Indonesia, 2020b). Pasal 5 melarang pejabat negara, ASN, TNI/Polri, perangkat desa, serta direksi atau pengawas BUMN/BUMD menjadi peserta, dan membatasi penerimaan manfaat hanya satu kali seumur hidup. Ketentuan teknis pelaksanaannya diatur melalui Permenko Perekonomian Nomor 3 Tahun 2020



yang melarang calon peserta menerima bansos lain seperti BSU, BPUM, atau PKH, serta mewajibkan verifikasi data secara daring (Republik Indonesia, 2020c). Reformulasi tambahan melalui Perpres Nomor 113 Tahun 2022 memperkuat mekanisme evaluasi, verifikasi lintas kementerian, dan pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan transparansi (Republik Indonesia, 2022).

Kerangka hukum tersebut menjadi dasar penting bagi pelaksanaan Program Kartu Prakerja sebagai *active labour market policy* yang bertujuan menekan pengangguran muda, memperluas akses pelatihan, dan meningkatkan kesiapan kerja generasi produktif. Sejalan dengan landasan regulasi ini, sejumlah penelitian telah menilai efektivitas serta faktor yang memengaruhi partisipasi dalam program. Tasmillah (2023) menemukan bahwa Program Kartu Prakerja berpengaruh signifikan terhadap penciptaan wirausaha baru pada Generasi Z, terutama di sektor jasa, namun tidak memberikan pengaruh yang berarti pada Generasi Y dan X maupun pada sektor pertanian dan manufaktur. Panjaitan et al. (2021) menunjukkan bahwa partisipasi program dipengaruhi oleh usia, pendapatan, jam kerja, status pekerjaan, pengalaman pelatihan, wilayah tempat tinggal, dan rencana membuka usaha, meskipun temuan ini berasal dari data awal pandemi sehingga perlu diperbarui. Sementara itu, Febryanna (2022) menegaskan bahwa literasi dan pengetahuan tentang Program Kartu Prakerja berperan penting dalam mencegah pemuda masuk kategori NEET tidak aktif.

Temuan yang bervariasi juga terlihat dalam literatur internasional. Barnow (2009) dan Negoita et al., (2012) menilai bahwa *voucher* pelatihan di Amerika Serikat efektif meningkatkan peluang kerja, meskipun hasilnya tidak seragam antar kelompok. Rinne et al., (2008) menemukan efektivitas *voucher* lebih tinggi bagi penganggur dengan pendidikan rendah di Jerman. Namun, Hicks et al., (2011) di Kenya justru menemukan bahwa *voucher* vokasional meningkatkan akses pelatihan tetapi tidak berpengaruh signifikan pada pekerjaan. Stöterau (2019) menegaskan bahwa di negara berkembang, pelatihan harus dipadukan dengan magang, subsidi upah, atau pendampingan agar efektif. World Bank (2021) di Ekuador menyoroti keberhasilan program ALMP dalam inklusi pemuda, meski terhambat keterbatasan fiskal. Unterhofer (2025) menekankan faktor sosial berupa

*peer effects*, sementara McIntosh dan Zeitlin (2022) menemukan bahwa pelatihan kerja meningkatkan keterampilan, tetapi bantuan tunai lebih cepat meningkatkan aset produktif dan tabungan.

Secara umum, penelitian terdahulu sepakat bahwa faktor pendidikan, usia, status pekerjaan, dan pengalaman pelatihan memengaruhi profil penerima dan faktor penentu tenaga kerja muda penerima Program Kartu Prakerja. Namun, terdapat variasi hasil mengenai efektivitas program, baik di Indonesia maupun luar negeri. Beberapa studi menyatakan Prakerja efektif meningkatkan keterampilan dan wirausaha (Tasmillah, 2023; Gunawan et al., 2024), sementara yang lain menilai dampaknya terbatas (Adam et al., 2023; Yazid et al., 2022). Demikian pula, program berbasis voucher konsisten lebih efektif di negara maju, tetapi hasilnya terbatas di negara berkembang tanpa intervensi tambahan. Variasi ini memperlihatkan adanya research gap penting dalam studi partisipasi tenaga kerja muda.

Dengan demikian, penelitian yang akan dilakukan berbeda dari penelitian terdahulu karena akan secara khusus menganalisis Profil dan Karakteristik Tenaga Kerja Muda Penerima Program Kartu Prakerja di Indonesia menggunakan data terbaru Sakernas 2023. Penelitian ini menguji sembilan variabel utama, yaitu jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pekerjaan, status perkawinan, daerah tempat tinggal, pelatihan, aktif mencari kerja dan mempersiapkan usaha.

### **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana profil tenaga kerja muda penerima Program Kartu Prakerja berdasarkan faktor demografi sosial ekonomi di Indonesia 2023?
2. Bagaimana pengaruh faktor demografi seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan daerah tempat tinggal terhadap tenaga kerja muda penerima Program Kartu Prakerja?
3. Bagaimana pengaruh faktor sosial seperti status perkawinan terhadap tenaga kerja muda penerima Program Kartu Prakerja?
4. Bagaimana faktor ekonomi seperti status pekerjaan, pelatihan, aktif mencari

kerja dan mempersiapkan usaha terhadap tenaga kerja muda penerima Program Kartu Prakerja?

### **1.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan, sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi profil dan karakteristik tenaga kerja muda penerima Program Kartu Prakerja berdasarkan faktor demografi sosial ekonomi di Indonesia 2023.
2. Untuk menganalisis pengaruh faktor karakteristik demografi sosial ekonomi (jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pekerjaan, status perkawinan, daerah tempat tinggal, pelatihan, aktif mencari kerja dan mempersiapkan usaha) peluang terhadap tenaga kerja muda menerima Program Kartu Prakerja.

### **1.3 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak terkait antara lain:

1. Penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi para pengambil kebijakan. Dengan memahami faktor demografi sosial ekonomi tenaga kerja muda penerima Program Kartu Prakerja, pemerintah dapat merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam mendukung pengembangan keterampilan dan pertumbuhan ekonomi inklusif di Indonesia.
2. Penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat mendorong peningkatan efektivitas program pengembangan sumber daya manusia dalam menekan angka pengangguran terbuka di kalangan usia produktif terkhusus tenaga kerja muda, serta mendorong terciptanya ketahanan ekonomi melalui peningkatan kompetensi angkatan kerja muda.