

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting dalam pembangunan ekonomi karena secara langsung berkontribusi dalam proses produksi barang dan jasa yang menopang pertumbuhan ekonomi nasional. Dalam perspektif teori pembangunan, baik klasik maupun modern, ketersediaan tenaga kerja yang produktif menjadi salah satu faktor produksi utama yang menentukan arah pertumbuhan ekonomi sekaligus peningkatan kesejahteraan masyarakat (Wirajing, 2023). Namun, produktivitas tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh jumlahnya, melainkan juga oleh kualitas sumber daya manusia yang tercermin dari tingkat pendidikan, keterampilan, dan kondisi kesehatan (Abdelgany & Saleh, 2022). Oleh sebab itu, peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi prasyarat penting bagi terciptanya pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan di berbagai negara, termasuk Indonesia.

Dalam era globalisasi dan transformasi digital, peran tenaga kerja menjadi semakin dinamis dan kompleks. Setiap individu dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, perubahan struktur ekonomi internasional, serta semakin terintegrasinya pasar global (Autor *et al.*, 2022). Persaingan antarnegara dalam menarik investasi dan tenaga kerja terampil semakin ketat, sehingga kebutuhan akan peningkatan kompetensi, kreativitas, dan kemampuan berinovasi menjadi semakin mendesak (World Economic Forum, 2025). Negara-negara dengan sumber daya manusia yang unggul serta sistem ketenagakerjaan yang responsif terhadap perubahan terbukti lebih mampu bertahan menghadapi berbagai guncangan ekonomi global, termasuk ketidakstabilan finansial dan perlambatan pertumbuhan ekonomi global (Qiu *et al.*, 2024). Dengan demikian, pembangunan tenaga kerja yang berorientasi pada peningkatan kualitas, fleksibilitas, dan daya saing global menjadi prioritas utama dalam kebijakan ketenagakerjaan modern di berbagai negara.

Dalam konteks Indonesia, tenaga kerja muda di wilayah perkotaan seharusnya memainkan peran sentral dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional melalui produktivitas yang tinggi, kemampuan beradaptasi terhadap teknologi, serta inovasi di berbagai sektor industri modern (Suryahadi *et al.*, 2020). Idealnya, lingkungan perkotaan berfungsi sebagai pusat pertumbuhan ekonomi yang inklusif, di mana tenaga kerja muda memperoleh kesempatan kerja yang layak, stabil, dan memberikan imbalan sepadan dengan tingkat pendidikan serta keterampilan yang dimiliki (UNICEF & Urban20, 2022). Dengan semakin meningkatnya tingkat pendidikan dari tahun ke tahun, generasi muda diharapkan mampu menjadi penggerak transformasi menuju *knowledge-based economy*, memperkuat daya saing global Indonesia, serta memperluas basis produktivitas nasional (Astarani *et al.*, 2024).

Kelompok usia 15-24 tahun, yang secara luas dikategorikan sebagai tenaga kerja muda dalam literatur ketenagakerjaan, berada pada fase awal memasuki pasar kerja yang menuntut adaptasi dan pengalaman (International Labour Organization, 2012). Meskipun kesempatan pendidikan semakin meluas dan jumlah penduduk usia muda terus meningkat, struktur pendapatan tenaga kerja di Indonesia menunjukkan bahwa kelompok usia muda masih berada pada posisi yang kurang menguntungkan dibandingkan pekerja dewasa (Pratomo *et al.* 2025).

Selanjutnya dalam pasar kerja yang semakin kompetitif, pekerja muda umumnya memasuki jenis pekerjaan berupah rendah, terutama pada tahapan awal karir ketika pengalaman kerja masih terbatas dan akses terhadap pekerjaan formal belum sepenuhnya terbuka (Agusalim, 2025). Kondisi ini menciptakan kesenjangan pendapatan antar generasi yang bertahan dari tahun ke tahun, terutama di sektor-sektor dengan mobilitas karir yang lambat (Damanik & Zebua, 2025). Fenomena tersebut juga terlihat dari masih rendahnya tingkat produktivitas awal tenaga kerja muda, yang menyebabkan mereka menerima kompensasi lebih rendah meskipun telah memiliki pendidikan menengah atau tinggi (Lagakos *et al.*, 2018).

Untuk menggambarkan lebih jelas pola ketimpangan tersebut, dapat diamati dari data perkembangan rata-rata upah buruh atau karyawan menurut kelompok umur di Indonesia selama periode 2019-2024 pada Tabel 1.1. Secara umum Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa upah meningkat seiring bertambahnya usia, di mana kelompok umur 35-39 tahun memperoleh pendapatan tertinggi dibandingkan kelompok umur lainnya. Namun, berdasarkan hasil pengolahan data Sakernas tahun 2024, rata-rata pendapatan tenaga kerja muda berusia 15-24 tahun masih berada jauh dibawah pendapatan tenaga kerja usia dewasa, yakni sekitar 65 persen dari rata-ratanya. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan upah berdasarkan kelompok usia yang masih cukup nyata dalam pasar kerja Indonesia. Pola tersebut menandakan bahwa tenaga kerja muda masih berada pada posisi yang lemah dalam struktur pasar kerja, dengan daya tawar rendah dan keterbatasan akses terhadap pekerjaan berupah layak.

**Tabel 1.1 Perkembangan Rata-rata Upah Buruh/Karyawan Indonesia 2019-2024 Berdasarkan Kelompok Umur**

| Kelompok Umur | Rata-rata Upah/Gaji Bersih Sebulan Buruh/Karyawan per Tahun |           |           |           |           |           |
|---------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|               | 2019  | 2020      | 2021      | 2022      | 2023      | 2024      |
| 15-19         | 1.684.545   | 1.560.488 | 1.551.779 | 1.876.003 | 1.832.683 | 1.899.846 |
| 20-24         | 2.236.560   | 2.139.993 | 2.110.714 | 2.472.143 | 2.416.063 | 2.438.093 |
| 25-29         | 2.617.012   | 2.517.504 | 2.484.169 | 2.693.263 | 2.862.566 | 2.951.664 |
| 30-34         | 2.880.453   | 2.708.526 | 2.699.632 | 2.890.249 | 3.197.620 | 3.392.392 |
| 35-39         | 3.122.455   | 2.890.073 | 2.887.095 | 2.876.073 | 3.449.484 | 3.627.292 |

Sumber: Data Diolah dari BPS, 2019-2024

Selanjutnya perbedaan upah pada Tabel 1.1 tidak hanya menunjukkan variasi pendapatan antar kelompok umur, tetapi juga merupakan bentuk *age-based wage gap* yang telah dibuktikan secara empiris. Misalnya Santoso *et al.* (2022) menemukan bahwa pekerja muda di Indonesia rata-rata hanya menerima sekitar 67 persen dari upah pekerja yang lebih tua, yang mencerminkan adanya ketimpangan pendapatan berbasis usia sebagaimana diperlihatkan melalui *age-earning profile*. Dengan demikian tidak dapat dibantah bahwa pekerja muda berada pada posisi yang kurang menguntungkan.

Jika dibandingkan dengan standar pengupahan regional, kesenjangan pendapatan tenaga kerja muda di wilayah perkotaan menunjukkan pola yang cukup jelas. Berdasarkan Tabel 1.1, rata-rata upah buruh atau karyawan pada kelompok usia muda tahun 2024 masih berada pada level yang relatif rendah. Tenaga kerja berusia 15 sampai 19 tahun rata-rata hanya menerima upah sebesar Rp1.899.846 per bulan, sementara kelompok usia 20 sampai 24 tahun memperoleh rata-rata Rp2.438.093 per bulan. Nilai ini belum mampu menyamai standar upah minimum yang ditetapkan di banyak provinsi perkotaan. Data resmi dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2024), menunjukkan bahwa Upah Minimum Provinsi tahun 2024 di provinsi dengan konsentrasi wilayah perkotaan besar, seperti Jawa Barat, Jawa Timur, dan Banten, berada pada kisaran Rp2 juta hingga Rp2,7 juta per bulan. Bahkan, di kota-kota utama dalam provinsi tersebut, Upah Minimum Kabupaten atau Kota ditetapkan lebih tinggi lagi, yaitu di atas Rp3 juta hingga Rp4 juta per bulan. Artinya, rata-rata upah yang diterima tenaga kerja muda, khususnya kelompok usia 15 sampai 24 tahun, masih berada di bawah standar minimum yang seharusnya menjadi batas bawah pengupahan di wilayah perkotaan.

Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa perbedaan pendapatan tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi makro ekonomi, tetapi juga oleh karakteristik individu dan pekerjaan yang melekat pada tenaga kerja itu sendiri. Penelitian Mahmud *et al.* (2024) yang menggunakan data Sakernas menunjukkan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, partisipasi pelatihan, serta status pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peluang tenaga kerja memperoleh pendapatan yang lebih tinggi. Temuan tersebut menegaskan bahwa kualitas modal manusia dan akses terhadap pekerjaan yang lebih stabil menjadi faktor kunci dalam menentukan tingkat pendapatan tenaga kerja, khususnya di wilayah perkotaan yang memiliki struktur pasar kerja yang lebih kompetitif.

Temuan Desanti dan Ariusni (2021) yang mengkaji pendapatan tenaga kerja di Kota Padang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, jenis kelamin, jam kerja, serta



status pekerjaan memiliki peran penting dalam menentukan besarnya pendapatan yang diterima tenaga kerja. Tenaga kerja dengan pendidikan yang lebih tinggi dan yang berada di sektor formal umumnya memperoleh pendapatan yang lebih besar dibandingkan mereka yang berpendidikan rendah dan bekerja di sektor informal. Temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun wilayah perkotaan menyediakan peluang ekonomi yang relatif lebih besar, tidak semua tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pendapatan yang layak, terutama karena perbedaan kualitas modal manusia dan adanya segmentasi dalam pasar kerja.

Berdasarkan fenomena yang berkembang secara nasional dan hasil penelitian tentang upah menunjukkan tenaga kerja muda kesulitan untuk meningkatkan mendapatkan upah di atas upah minimum. Meskipun wilayah perkotaan sering dipandang sebagai pusat peluang ekonomi dengan tingkat upah yang relatif lebih tinggi, pada praktiknya tidak seluruh tenaga kerja muda mampu mengakses pekerjaan dengan pendapatan yang layak. Oleh sebab itu perlu dikaji secara empiris pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, partisipasi pelatihan, jenis kelamin, dan sektor kerja untuk berpeluang mendapat upah di atas upah minimum dengan judul **“Analisis Upah Pendapatan di Atas Upah Minimum Pada Tenaga Kerja Muda Perkotaan Di Indonesia”** guna mengkaji secara empiris faktor-faktor yang menentukan peluang tenaga kerja muda dalam memperoleh pendapatan yang lebih layak di wilayah perkotaan Indonesia.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana peluang tenaga kerja muda di wilayah perkotaan Indonesia untuk memperoleh pendapatan di atas upah minimum?

- b. Apa saja faktor yang berkontribusi mempengaruhi peluang untuk menaikkan pendapatan/upah yang diterima tenaga kerja muda perkotaan Indonesia untuk memperoleh pendapatan di atas upah minimum?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka adapun tujuan penelitian ini untuk:

- a. Menganalisis peluang tenaga kerja muda di wilayah perkotaan Indonesia dalam memperoleh pendapatan di atas upah minimum.
- b. Menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi dalam mempengaruhi peluang tenaga kerja muda di wilayah perkotaan Indonesia untuk meningkatkan pendapatan atau memperoleh pendapatan di atas upah minimum.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Penulis

Penelitian ini bermanfaat sebagai media pengembangan kemampuan analisis kuantitatif penulis, khususnya dalam mengolah dan memanfaatkan data Sakernas untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi peluang pendapatan tenaga kerja muda. Selain itu, penelitian ini memperkaya pemahaman penulis mengenai dinamika pasar kerja perkotaan di Indonesia, sehingga memberikan pengalaman empiris yang bernilai sebagai bekal akademik maupun profesional di bidang ekonomi ketenagakerjaan dan kebijakan publik.

- b. Pemerintah

Penelitian ini dapat memberikan gambaran nyata mengenai kondisi pendapatan tenaga kerja muda di perkotaan, sehingga bermanfaat sebagai bahan evaluasi terhadap efektivitas kebijakan pemulihan ekonomi. Selain itu, temuan penelitian ini dapat menjadi masukan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan tenaga kerja muda, sehingga dapat dipertimbangkan dalam penyusunan kebijakan pengupahan, program peningkatan keterampilan, dan penciptaan lapangan kerja yang lebih berkualitas.

c. Akademisi

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur empiris mengenai pendapatan tenaga kerja muda di Indonesia dengan menekankan peran pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan gender dalam struktur pasar kerja perkotaan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan kajian terkait pendapatan, modal manusia, maupun analisis ketenagakerjaan dengan variabel, wilayah, atau pendekatan metodologis yang berbeda.

d. Tenaga Kerja

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat langsung bagi tenaga kerja muda, khususnya yang berada di wilayah perkotaan, dengan membantu mereka memahami faktor-faktor yang mempengaruhi peluang memperoleh pendapatan di atas upah minimum. Melalui pemahaman tersebut, tenaga kerja muda dapat lebih menyadari pentingnya investasi pada diri sendiri, seperti meningkatkan pendidikan, mengikuti pelatihan kerja, serta mempertimbangkan pilihan sektor pekerjaan yang lebih menjanjikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi dan pertimbangan bagi tenaga kerja muda dalam merencanakan langkah karir yang lebih realistis dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan di masa depan.

