

**ANALISIS ANGKATAN KERJA MILENIAL DI INDONESIA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Guna Mendapat Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Jurusan Ekonomi Pembangunan*



**Oleh :**

**Nama : Dimas Aji Dwi Putra**  
**NPM : 1905180044**  
**Program Studi : Ekonomi Pembangunan**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 16 September 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : DIMAS AJI DWI PUTRA  
NPM : 1905180044  
Jurusan : EKONOMI PEMBANGUNAN  
Judul Skripsi : ANALISIS ANGKATAN KERJA MILENIAL DI INDONESIA

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**Tim Penguji**

Penguji I

(Dr. AMIRUL SYAH, M.Si.)

Penguji II

(HASTINA FEBRIATY, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(Dra. Hj. ROSWITA HAFNI, M.Si.)

Panitia Ujian

Ketua

(Dr. H. JANURI, SE, MM, M.Si., CMA.)



Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE, M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : DIMAS AJI DWI PUTRA  
N.P.M : 1905180044  
Program Studi : EKONOMI PEMBANGUNAN  
Alamat Rumah : JL. PUSAKA PASAR 13 BANDAR KLIPPA  
Judul Skripsi : ANALISIS ANGKATAN KERJA MILLENNIAL DI INDONESIA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2023

Pembimbing Skripsi

Dra. ROSWITA HAFNI, M.Si.

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi  
Ekonomi Pembangunan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. PRAWIDYA HARIANI RS, S.E., M.Si.

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Dr. PRAWIDYA HARIANI RS, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Dimas Aji Dwi Putra  
N.P.M : 1905180044  
Program Studi : Ekonomi Pembangunan  
Alamat Rumah : Jl. Pusaka pasar 13 Bandar Klippa  
Judul Skripsi : Analisis Angkatan Kerja Millennial di Indonesia

| Tanggal   | Deskripsi Bimbingan Skripsi  | Paraf | Keterangan |
|-----------|--|-------|------------|
| 16/8-2023 | - Pembaca proposal<br>- Judul ganti<br>- Achil dlah                                  |       |            |
| 21/8-2023 | - Bab III → Uraian<br>- Bab IV → Pembahasan & Kesimpulan<br>- Bab V → Daftar Pustaka |       |            |
| 28/8-2023 | - Olah kata dikripsi<br>- Uraian<br>- Analisis Uraian                                |       |            |
| 11/9-2023 | - Bab IV → Acc<br>- Bab V → Kesimpulan & Saran<br>- Laporan<br>- Kesimpulan beres    |       |            |
| 19/9-2023 | Acc akhir & sidang   |       |            |

Medan, September 2023  
Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi  
Ekonomi Pembangunan

Pembimbing Skripsi

Dra. ROSWITA HAFNI, M.Si.

Dr. PRAWIDYA HARIANI RS, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

**Nama** : DIMAS AJI DWI PUTRA  
**N.P.M** : 1905180044  
**Program Studi** : EKONOMI PEMBANGUNAN  
**Konsentrasi** : PEMBANGUNAN PERENCANAAN DAERAH

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul "Analisis Angkatan Kerja Millennial; di Indonesia, bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

**Yang Menyatakan**



**DIMAS AJI DWI PUTRA**

# **ABSTRAK**

## **ANALISIS ANGKATAN KERJA MILENIAL DIINDONESIA**

**Dimas Aji Dwi Putra**

Program Studi Ekonomi Pembangunan  
E-Mail [dimasajie59@gmail.com](mailto:dimasajie59@gmail.com)

Indonesia merupakan negara berkembang dengan jumlah penduduk yang besar, yang berarti Indonesia memiliki modal tenaga kerja yang melimpah namun juga memberikan tingkat kesempatan penduduk untuk menganggur menjadi tinggi jika tidak diiringi dengan pertumbuhan lapangan kerja. Pengangguran saat ini masih menjadi permasalahan utama ekonomi di Indonesia. Pengangguran ini disebabkan perbandingan antara jumlah penawaran kesempatan kerja tidak sebanding dengan jumlah lulusan atau penawaran tenaga kerja baru di segala level pendidikan. Perbedaan generasi pada tatanan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi instansi pemerintahan dalam menyediakan peluang kerja yang relevan atau perusahaan dalam mengelola tenaganya. Saat ini ada banyak tenaga kerja lintas generasi khususnya di Indonesia yang bekerja secara bersama-sama.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana perkembangan dan perbedaan Angkatan kerja untuk Generasi Milenial dan Generasi X di Indonesia. Teknik analisis yang digunakan yaitu Teknik analisis deskriptif. Jenis data yang digunakan menggunakan data sekunder meliputi jumlah data terkait angkatan kerja generasi milenial dan generasi X di Indonesia, serta informasi lain yang menunjang penelitian yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik dan Dinas Ketenagakerjaan, Penelitian ini menggunakan Teknik analisis yang digunakan adalah Teknik analisis uji beda inferensial.

Hasil penelitian ini menunjukkan Perkembangan struktur Angkatan Kerja Generasi milenial di Indonesia tahun 2008 sampai tahun 2022, terjadi peningkatan yang cukup stabil, dan tidak terlalu signifikan namun selalu terjadi peningkatan setiap tahunnya. Perbedaan Angkatan kerja generasi milenial dengan generasi X di atas terlihat bahwa, generasi X memiliki perkembangan yang terbilang tidak stabil dari tahun ketahunnya, namun berbeda dengan generasi milenial yang cukup terbilang stabil. Angka pengangguran yang terbilang tidak stabil dari tahun ketahunnya, ini diduga disebabkan karena adanya peningkatan neurotisme atau cenderung memiliki ide yang kurang rasional, mudah cemas, mudah marah, impulsif, dan rentan dalam menghadapi tekanan.

**Kata Kunci : Angkatan Kerja, Generasi Milenial, Generasi X**

**ABSTRACT**  
**ANALYSIS OF THE MILLENNIAL LABORFORCE IN**  
**INDONESIA**

**Dimas Aji Dwi Putra**

Program Studi Ekonomi Pembangunan  
E-Mail [dimasajie59@gmail.com](mailto:dimasajie59@gmail.com)

Indonesia is a developing country with a large population, which means Indonesia has abundant labor capital but also provides a high level of opportunity for the population to be unemployed if not accompanied by job growth. This unemployment is caused by the comparison between the number of offers of job opportunities is not proportional to the number of graduates or offers of new labor at all levels of education. Generational differences in work order are one of the factors that influence government agencies in providing relevant job opportunities or companies in managing their workforce. Currently, there are many cross-generational workers, especially in Indonesia, who work together.

The difference in labor force for Millennials and Generation X in Indonesia. The analysis technique used is a descriptive analysis technique. The type of data used using secondary data includes the amount of data related to the millennial and generation X generation workforce in Indonesia. as well as other information that supports research obtained from the Central Statistics Agency and the Manpower Office, This study uses the analytical technique used is the inferential difference test analysis technique.

The results of this study show that the development of the millennial generation labor force structure in Indonesia from 2008 to 2022 has increased quite stable, and not too significant but there is always an increase every year. The difference between the millennial generation workforce and generation X above can be seen that, Generation X has a fairly unstable development from year to year, but it is different from the millennial generation which is quite stable. The unemployment rate is fairly unstable from year to year, this is thought to be caused by an increase in neuroticism or tends to have ideas that are less rational, easily anxious, irritable, impulsive, and **vulnerable in the face of pressure.**

**Keywords: Labor Force, Millennial, Generation X**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum, Wr.Wb*

Puji serta syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmad dan hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini yang merupakan persyaratan akademik untuk menyelesaikan studi program Sarjana S1 jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah di muka bumi, semoga kelak kita di berikan syafatnya di kemudian hari. Amin ya Robbal Alamin.

Dalam menyelesaikan proposal ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tersayang yang telah mendidik dan membesarkan penulis dengan kasih sayang beriring do'a yang senantiasa mengiringi langkah kaki ini serta memberikan motivasi, moral, maupun materi, dan juga kepada :

1. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani, M.A.P. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri S.E.,M.M.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Dr. Prawidya Hariani RS. S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu dra. Roswita Hafni, M.Si. selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan juga sebagai Dosen Pembimbing proposal yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Skripsi ini.
7. Almarhum Ayah Tercinta dan Ibu saya tercinta yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Pegawai, dan Staff pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah selalu membantu saya dalam urusan administrasi di perkuliahan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis Proposal ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, menambah pengetahuan bagi kita semua *Aamiin...ya Rabbal Alaamiin...Wassalamu'alaikum wr.wb*

Medan, Agustus 2023

Dimas Aji Dwi Putra

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>ABSTRAK</b> .....                               | <b>ii</b>   |
| <b>ABSTRACT</b> .....                              | <b>iii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                        | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                            | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                          | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                         | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR GRAFIK</b> .....                         | <b>xii</b>  |
| <b>BAB I</b> .....                                 | <b>1</b>    |
| <b>PENDAHULUAN</b> .....                           | <b>1</b>    |
| <b>1.1. Latar Belakang</b> .....                   | <b>1</b>    |
| <b>1.2. Identifikasi Masalah</b> .....             | <b>10</b>   |
| <b>1.3. Rumusan Masalah</b> .....                  | <b>11</b>   |
| <b>1.4. Tujuan Penelitian</b> .....                | <b>11</b>   |
| <b>1.5. Manfaat</b> .....                          | <b>11</b>   |
| <b>1.5.1. Manfaat Teoritis</b> .....               | <b>11</b>   |
| <b>1.5.2. Manfaat Praktis</b> .....                | <b>11</b>   |
| <b>BAB II</b> .....                                | <b>13</b>   |
| <b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....                      | <b>13</b>   |
| <b>2.1.1 Teori Kependudukan</b> .....              | <b>13</b>   |
| <b>2.1.2 Pengangguran</b> .....                    | <b>17</b>   |
| <b>2.1.3 Tenaga Kerja</b> .....                    | <b>22</b>   |
| <b>2.1.4 Teori Generasi</b> .....                  | <b>29</b>   |
| <b>2.2. Penelitian Terdahulu</b> .....             | <b>37</b>   |
| <b>2.3. Tahapan Penelitian</b> .....               | <b>39</b>   |
| <b>2.3.1. Alur Tahapan Penelitian</b> .....        | <b>39</b>   |
| <b>2.3.2. Kerangka Konseptual Penelitian</b> ..... | <b>40</b>   |
| <b>2.3.3. Hipotesis</b> .....                      | <b>40</b>   |
| <b>BAB III</b> .....                               | <b>41</b>   |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>METODE PENELITIAN.....</b>   | <b>41</b> |
| <b>3.2. Definisi Operasional .....</b>  | <b>41</b> |
| <b>Variabel .....</b>   | <b>41</b> |
| <b>3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....</b>  | <b>41</b> |
| <b>3.3.1. Tempat Penelitian .....</b>   | <b>41</b> |
| <b>3.3.2. Waktu Penelitian .....</b>  | <b>42</b> |
| <b>3.4. Jenis Dan Sumber Data.....</b>  | <b>42</b> |
| <b>3.5. Teknik Pengumpulan Data .....</b>   | <b>42</b> |
| <b>3.6. Teknik Analisis Data .....</b>  | <b>42</b> |
| <b>3.6.1 Analisis Deskriptif .....</b>  | <b>42</b> |
| <b>3.2 Analisis Inferensial Uji Beda .....</b>  | <b>43</b> |
| <b>BAB IV .....</b>   | <b>44</b> |
| <b>PEMBAHASAN.....</b>  | <b>44</b> |
| <b>4.1 Gambaran Umum.....</b>   | <b>44</b> |
| <b>4.1.1 Kondisi Geografi .....</b>   | <b>44</b> |
| <b>4.1.2 Kondisi Pemerintahan .....</b>   | <b>46</b> |
| <b>4.1.3 Kondisi Demografi .....</b>  | <b>48</b> |
| <b>4.1.4 Perubahan Struktur Penduduk Indonesia .....</b>  | <b>50</b> |
| <b>4.1.5 Angka Rasio Ketergantungan Indonesia .....</b>   | <b>51</b> |
| <b>4.1.6 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja.....</b>  | <b>53</b> |
| <b>4.1.6.1 Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama .....</b>  | <b>54</b> |
| <b>4.1.6.2 Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama.....</b>   | <b>55</b> |
| <b>4.1.6.3 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja.....</b>  | <b>56</b> |
| <b>4.1.7 Analisis Deskriptif Perkembangan Angkatan Kerja Generasi Milenialdi Indonesia Tahun 2008 sampai 2022. ....</b> | <b>57</b> |
| <b>5.1 KESIMPULAN .....</b>   | <b>70</b> |
| <b>5.2 SARAN .....</b>  | <b>71</b> |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>   | <b>73</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>   | <b>73</b> |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1. 1 Jumlah Dan Tingkat Pengangguran Terbuka Di Indonesia Tahun 2019- 2023.....                       | 2  |
| Tabel 1.2 Jumlah Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur Di Indonesia Tahun 2018-2022.....                     | 3  |
| Tabel 1.3 Jenis Pekerjaan Menurut Sektoral Berdasarkan Generasi.....  | 9  |
| Tabel 2. 1 Pembagian Generasi Menurut Para Ahli .....   | 30 |
| Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....   | 37 |
| Tabel 4.1 Data Angakatk Kerja Generasi Milenial Di Indonesia Tahun 2008 Smpai 2022.....                     | 57 |
| Tabel 4. 2 Perbedaan Angkatan Kerja Generasi Milenial Dengan Generasi X...60                                |    |
| Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif Perbedaan Angakatk Kerja Generasi Milenial Dan Generasi X Di Indonesia ..... | 64 |
| Tabel 4. 4 Uji Lavene Perbedaan Angkatan Kerja Generasi Milenial Dan Generasi X Di Indonesia .....          | 65 |
| Tabel 4. 5 Uji Homogenitas Perbedaan Angkatan Kerja Generasi Milenial Dan Generasi X Di Indonesia .....     | 67 |
| Tabel 4. 6 Uji Beda Perbedaan Angkatan Kerja Generasi Milenial Dan Generasi X Di Indonesia.....             | 67 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Alur Tahapan Penelitian.....                    | 39 |
| Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....                                  | 40 |
| Gambar 4. 1 Luas wilayah Papua .....                                 | 45 |
| Gambar 4. 2 Pertumbuhan penduduk .....                               | 49 |
| Gambar 4. 3 Komposisi penduduk menurut umur (persen) 1970-2040 ..... | 51 |
| Gambar 4. 4 Angka rasio ketergantungan Indonesia.....                | 51 |
| Gambar 4. 5 Penduduk usia kerja dan angkatan kerja.....              | 53 |
| Gambar 4. 6 Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama .....  | 54 |
| Gambar 4. 7 Penduduk bekerja menurut status pekerjaan utama.....     | 56 |
| Gambar 4. 8 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja.....              | 57 |
| Gambar 4. 9 Distribusi kelompok umur .....                           | 59 |

## DAFTAR GRAFIK

|   |    |
|---|----|
| Grafik 1.1 Persentase Penduduk Indonesia Menurut Generasi .....   | 4  |
| Grafik 1.2 Jumlah Pekerja Berdasarkan Generasi .....  | 5  |
| Grafik 1.3 Faktor Memilih Pekerjaan Menurut Generasi Milenial .....   | 8  |
| Grafik 4. 1 Persentase perkembangan angkatan kerja generasi milenial di<br>Indonesiatahun 2008 sampai 2022 (dalam persen) ..... | 57 |
| Grafik 4. 2 Perbedaan perkembangan angkatan generasi milenial dengan<br>generasi x dan generasi milenial di indonesia .....     | 60 |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Pengangguran merupakan salah satu masalah yang selalu dihadapi dan sulit untuk dihindari bagi suatu negara, baik di negara berkembang maupun negara maju, namun pada umumnya tingkat pengangguran cenderung lebih tinggi dihadapi oleh negara-negara yang sedang berkembang. Pengangguran merupakan keadaan dimana seseorang tidak memiliki pekerjaan, bekerja kurang dari waktu kerja, atau sedang mencari kerja (Rafiq et al, 2010). Tingginya angka pengangguran mempunyai dampak buruk yang dapat menimbulkan masalah sosial seperti tindakan kriminalitas dan menurunkan kemakmuran, semakin turunnya tingkat kemakmuran akan menimbulkan masalah lain seperti kemiskinan (Sukirno, 2011).

Indonesia merupakan negara berkembang dengan jumlah penduduk yang besar, yang berarti Indonesia memiliki modal tenaga kerja yang melimpah namun juga memberikan tingkat kesempatan penduduk untuk menganggur menjadi tinggi jika tidak diiringi dengan pertumbuhan lapangan kerja. Pengangguran saat ini masih menjadi permasalahan utama ekonomi di Indonesia. Pengangguran ini disebabkan perbandingan antara jumlah penawaran kesempatan kerja tidak sebanding dengan jumlah lulusan atau penawaran tenaga kerja baru di segala level pendidikan. Indikator yang biasa digunakan dalam mengukur pengangguran adalah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). TPT biasa didefinisikan sebagai proporsi angkatan kerja yang tidak bekerja dan mencari pekerjaan. Ukuran ini

dapat digunakan untuk mengindikasikan seberapa besar penawaran kerja yang tidak dapat terserap dalam pasar kerja di sebuah negara atau wilayah. Untuk melihat tingkat pengangguran di Indonesia dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel 1.1 Jumlah dan Tingkat Pengangguran Terbuka di Indonesia Tahun 2019 - 2023**

| No | Nama    | Jumlah Pengangguran / Orang | Tingkat Pengangguran Terbuka / Persen |
|----|---------|-----------------------------|---------------------------------------|
| 1  | 2019-08 | 7.045.761                   | 5,23                                  |
| 2  | 2020-08 | 9.767.754                   | 7,07                                  |
| 3  | 2021-08 | 9.102.052                   | 6,49                                  |
| 4  | 2022-08 | 8.425.931                   | 5,86                                  |
| 5  | 2023-02 | 7.990.000                   | 5,45                                  |

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2023

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa perkembangan jumlah pengangguran di Indonesia mengalami perkembangan yang berfluktuatif. Dimana, hingga februari 2023 jumlah pengangguran Indonesia mencapai 7,99 juta orang dengan tingkat pengangguran terbuka sebesar 5,54%. Apabila dilihat dari tahun-tahun sebelumnya jumlah pengangguran pada tahun 2023 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yakni 2020 sampai 2022. Akan tetapi, meskipun mengalami penurunan jumlah pengangguran masih lebih tinggi dibandingkan dengan tahun sebelum adanya pandemi covid-19.

Salah satu hal yang penting dalam mengatasi pengangguran adalah menciptakan lapangan pekerjaan yang sebanding dengan jumlah penduduk Indonesia. Disamping itu, peran serta tenaga angkatan kerja juga merupakan hal yang harus diperhatikan. Tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk yang beradadalam batas usia kerja. Tenaga kerja juga dikatakan golongan produktif dimana, tenaga kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu angkatan kerja dan bukan

angkatan kerja. Penduduk yang merupakan angkatan kerja terdiri atas orang yang bekerja dan menganggur. Jika ada seseorang yang sedang mencari pekerjaan, maka ia merupakan golongan angkatan kerja. Sedangkan golongan bukan angkatan kerja terdiri dari anak sekolah, ibu rumah tangga, dan pensiunan. Golongan bukan angkatan kerja ini jika mereka mendapatkan pekerjaan maka termasuk angkatan kerja. Sehingga golongan bukan angkatan kerja juga dapat dikatakan angkatan kerja potensial. Untuk melihat angkatan kerja di Indonesia dapat dilihat dari tabel di bawah ini

**Tabel 1.2 Jumlah Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur di Indonesia Tahun 2018 - 2022**

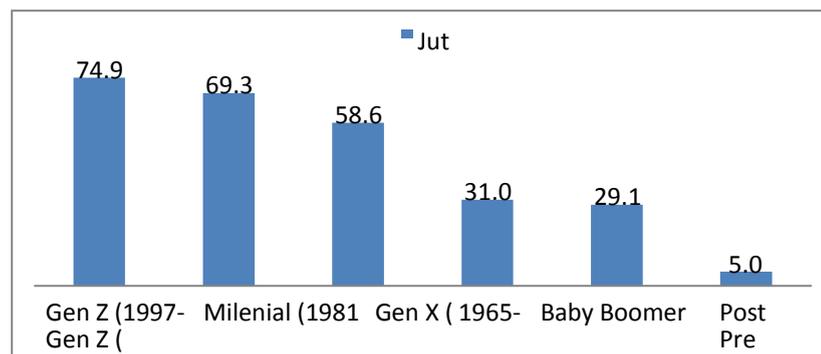
| Golongan Umur | Angkatan Kerja (AK) Menurut Golongan Umur |             |             |             |             |
|---------------|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
|               | 2022                                      | 2021        | 2020        | 2019        | 2018        |
| 15-19         | 6 383 796                                 | 6 146 156.  | 6 674 405   | 6 195 241   | 6 125 710   |
| 20-24         | 14 925 016                                | 14 653 326  | 14 731 737  | 15 098 627  | 14 722 319  |
| 25-29         | 16 366 138                                | 16 380 786  | 16 156 674  | 16 433 540  | 16 253 401  |
| 30-34         | 16 457 136                                | 16 462 541  | 16 213 486  | 16 273 991  | 16 136 998  |
| 35-39         | 16 588 880                                | 16 624 124  | 16 282 483  | 16 239 679  | 16 174 379  |
| 40-44         | 16 295 193                                | 16 182 083  | 15 753 097  | 15 575 063  | 15 450 229  |
| 45-49         | 15 295 739                                | 15 127 166  | 14 704 813  | 14 505 809  | 14 222 260  |
| 50-54         | 13 637 514                                | 13 060 578  | 12 739 657  | 12 302 498  | 11 892 681  |
| 55-59         | 10 712 814                                | 10 151 384  | 9 946 508   | 9 510 181   | 9 125 034   |
| 60+           | 17 060 418                                | 15 364 431  | 15 019 078  | 13 725 066  | 13 252 560  |
| Total         | 143 722 644                               | 140 152 575 | 138 221 938 | 135 859 695 | 133 355 571 |

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa angkatan kerja di Indonesia setiap tahun sejak tahun 2018 – 2022 terus mengalami peningkatan. Dimana, pada tahun 2020 jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 138 juta orang dan pada tahun 2021 dan 2022 mengalami kenaikan menjadi 140 juta orang pada tahun 2021 dan 143 juta orang pada tahun 2022. Golongan umur yang paling mendominasi angkatan kerja di Indonesia adalah golongan umur 60+, 30-34, 35-39 dan 40-44.

Dimana, golongan umur 60+ menjadi jumlah terbanyak pada tahun 2022 dengan mencapai 17,06 juta orang sedangkan golongan umur 35-39 sebesar 16,6 juta orang. Apabila ditelaah lebih lanjut, sebaran ini angkatan kerja Indonesia hingga saat ini masih bergantung pada usia 60+. Hal ini merupakan hal yang harus di waspadai mengingat golongan ini merupakan golongan yang menjelang pensiun sehingga butuh persiapan untuk mencari regenerasi golongan kerja.

**Grafik 1.1 Persentase Penduduk Indonesia Menurut Generasi**



Sumber : Badan Pusat Statistik, 2022

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa penduduk Indonesia di dominasi oleh Generasi Z. Dimana, total generasi Z mencapai 74,93 juta jiwa atau 27,94% dari total penduduk Indonesia. Generasi Z saat ini di perkirakan berusia 8 – 23 tahun. Artinya, pada generasi Z belum secara menyeluruh masuk dalam usia produktif. Generasi kedua yang mendominasi proporsi penduduk Indonesia adalah generasi milenial dengan komposisi 25,87% dari total penduduk Indonesia atau sebanyak 69,38 juta jiwa. Generasi selanjutnya yaitu generasi X dengan total populasi sebanyak 58,65 juta jiwa atau sebesar 21,88% dari total penduduk Indonesia. Generasi milenial saat ini juga menjadi garda terdepan angkatan kerja Indonesia karena saat ini generasi milenial berada pada usia produktif. Akan tetapi,

untuk melihat bagaimana proporsi pekerja di Indonesia dapat dilihat dari grafik dibawah ini.

**Grafik 1.2 Jumlah Pekerja Berdasarkan Generasi**



Sumber : Lokadata, 2022

Berdasarkan data di atas dapat terlihat bahwa jumlah pekerja di Indonesia di dominasi oleh generasi X dengan total 59 juta pekerja. Kemudian diikuti oleh generasi Milenial dengan jumlah pekerja sebanyak 48 juta pekerja dan generasi Z sebanyak 12 juta pekerja. Akan tetapi, meskipun generasi X saat ini mendominasi jumlah pekerja dengan jumlah 59 juta. Namun, eksistensi generasi X pada pasar tenaga kerja seiring berjalannya waktu akan tergantikan. Hal ini didukung dengan proyeksi pada tahun 2030 generasi milenial akan mengalahkan generasi X karena masuk kedalam bonus demografi sehingga dominasi tenaga kerja akan diisi oleh generasi milenial. Generasi milenial pada tahun 2030 diperkirakan akan berada pada usia produktif secara keseluruhan. Kondisi ini tentu saja menjadikan

generasi milenial sebagai modal penting dalam pembangunan negara Indonesia.

Perbedaan generasi pada tatanan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi instansi pemerintahan dalam menyediakan peluang kerja yang relevan atau perusahaan dalam mengelola tenaga kerjanya. Saat ini ada banyak tenaga kerja lintas generasi khususnya di Indonesia yang bekerja secara bersama-sama. Perbedaan generasi di tempat kerja merupakan isu yang selalu muncul pada manajemen sumber daya manusia (Putra, 2017) karena konsep perbedaan generasi selalu berkembang dari waktu ke waktu. Perbedaan generasi ini dapat memberikan keuntungan, peluang, serta tantangan bagi perusahaan ataupun negara. Keberagaman tenaga kerja lintas generasi dalam tatanan pekerjaan dapat memberikan pemikiran atau ide yang berbeda dari masing-masing generasi. Selain itu, adanya keberagaman tenaga kerja lintas generasi dapat menghadirkan kompleksitas bagi perusahaan dan pemerintahan dalam pengelolaan tenaga kerja serta kebijakan yang akan diambil. Perusahaan dan pemerintah harus mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan pekerja, apabila ada salah satu kelompok generasi yang menginginkan hal yang berbeda di dalam perusahaan. Oleh karena itu, adanya generasi yang berbeda di tempat kerja dapat memberikan keuntungan sekaligus tantangan pengelolaan bagi perusahaan yang memiliki tenaga kerja lintas generasi.

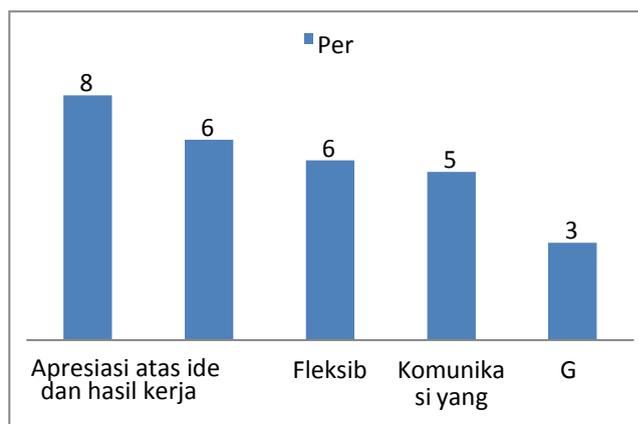
Teori yang membahas keterkaitan generasi dengan pekerjaan adalah Teori generasi (*theory of generations or sociology of generations*). Teori ini pertama kali diutarakan oleh seorang sosiolog asal Hungaria bernama Karl Mannheim dalam sebuah esai berjudul *The Problem of Generations* pada 1923. Semenjak

munculnya *Generation Theory* (Teori Generasi) hingga saat ini dikenal beberapa generasi dengan istilah Baby Boomers, Generasi X, Generasi Y, dan Generasi Z. Teori ini sering dipautkan dengan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan. Generasi-generasi tersebut menjadi saksi-saksi perubahan zaman. Regenerasi yang terjadi secara alami membuat terjadinya pergantian pada aturan-aturan, sikap dan perilaku dari masing-masing generasi tersebut. Generasi Y adalah generasi yang mendominasi dunia kerja baik di Indonesia maupun di mancanegara pada saat ini. Generasi Y, dan sering disebut dengan Millennial Generation, adalah kelompok muda yang lahir antara tahun 1981-2000 (Bolton et al., 2013). Generasi yang baru mulai memasuki angkatan kerja saat ini adalah generasi Z. Generasi X yang lahir tahun 1960-1980 memiliki karakteristik berbagi pengetahuan apabila saling menguntungkan, pengambilan keputusan jangka menengah dan berpusat pada kepentingan pribadi, penggunaan teknologi informasi secara mandiri dan percaya diri. Generasi Y yang lahir tahun 1980-1995 memiliki karakteristik berbagi pengetahuan apabila menguntungkan diri sendiri, pengambilan keputusan berdasarkan ego dan jangka pendek, penggunaan teknologi informasi menjadi keseharian dalam hidup. Generasi Z yang lahir tahun 1995-2010 memiliki karakteristik berbagi pengetahuan secara virtual, cepat dan tidak berdasarkan kepentingan pribadi, pengambilan keputusan hanya berdasarkan kondisi saat ini dan tidak ada komitmen jangka panjang, penggunaan teknologi informasi menjadi bagian dari perilaku (Andrea et al., 2016).

Generasi milenial memiliki ciri unik dan berbeda dibanding dengan generasi sebelumnya. Pada generasi sebelumnya yaitu, generasi X. memiliki karakter mandiri, loyal, sangat mengutamakan citra, ketenaran, dan uang, pekerja keras, dan lebih dapat mengatur keuangan atau hemat, serta lebih sederhana dibandingkan generasi milenial. Pada era generasi X merupakan awal dari

berkembangnya teknologi informasi yang selanjutnya berkembang pesat di era milenial (Putra,2016). Berbeda dengan generasi millennial yang memiliki ciri utama dan keunikan yaitu sangat akrab dengan penggunaan teknologi serta media sosial dan menerapkannya pada segala aspek kehidupan generasi milenial, selain itu generasimilenial juga memiliki karakteristik kreatif, informatif, produktif, dinamis, ingin segera, *open minded* serta konsumtif (Putra,2016). Disamping itu, Achmad (2019) juga menyatakan bahwa generasi milenial memiliki wawasan yang luas dan selaluingin tahu, kreatif, inovatif, terbiasa *multi tasking*, fleksibel dalam menghadapi perubahan dan lain sebagainya. Lebih lanjut, karakteristik berdampak pada sudut pandang generasi milenial dalam memilih pekerjaan. Dimana, hal tersebut dapat dilihat dari grafik dibawah ini.

**Grafik 1.3 Faktor Memilih Pekerjaan Menurut Generasi Milenial**



Sumber : Deloitte, 2022

Berdasarkan data yang dikutip melalui publikasi Deloitte diatas menunjukkan bahwa generasi milenial memiliki faktor yang kompleks dalam memilih pekerjaan. Dimana, hal menarik yang ditemukan gaji bukanlah faktor utama dalam memilih pekerjaan. Apresiasi atas ide dan hasil kerja merupakan yang

paling banyak dicari (83%), disusul suasana kantor yang menyenangkan (68%), fleksibilitas kerja (61%), komunikasi yang fleksibel dan tidak birokratis (60%), serta pelatihan dan pengembangan profesional (57%). Sementara itu, gaji atau imbalan kerja menempati urutan kedelapan (33%). Hal ini memberi gambaran yang berbeda dengan generasi sebelumnya yang menjadikan gaji atau imbalan merupakan faktor utama dalam memilih pekerjaan. Faktor-faktor tersebut berdampak pada sektor yang dipilih generasi milenial untuk bekerja. Berikut ini merupakan data pekerja tetap menurut sektoral berdasarkan generasi

**Tabel 1.3 Jenis Pekerjaan Menurut Sektoral Berdasarkan Generasi**



Sumber : Lokadata, 2022

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa generasi X dan Y (milenial) mendominasi sektor pekerjaan dibandingkan dengan generasi lainnya. Generasi X dan Y saling mengungguli pada seluruh sektor pekerjaan. Generasi X berhasil unggul pada beberapa sektor. Akan tetapi, generasi Y mampu unggul jauh pada

sejumlah sektor bahkan secara presentase unggul jauh. Beberapa sektor menembus angka 50-60% terutama untuk sektor informasi dan komunikasi. Kaum milenial yang lahir dan dibesarkan saat teknologi berkembang pesat sehingga mampu lebih cerdas dalam memilih karir di masa mendatang. Dominasi generasi milenial pada sektor informasi dan komunikasi memperlihatkan kemampuan dan ketertarikan generasi milenial pada teknologi. Hal ini juga dalam dilihat dari banyaknya perkembangan perusahaan rintisan (*startup*) yang dibangun oleh generasi milenial. Berdasarkan data Startup Ranking, Indonesia memiliki 2.492 perusahaan rintisan (*startup*) per mei 2023. Jumlah tersebut menempatkan Indonesia pada posisi 6 dunia sebagai negara dengan *startup* terbanyak.

Perkembangan teknologi digital dan sosial media juga melatar belakangi terbentuknya karakter yang berbeda pada generasi milenial dibandingkan generasi pendahulu dan melatar belakangi munculnya fenomena menarik dalam perkembangan kehidupan generasi milenial saat ini yaitu, fenomena budaya global(*global culture*) yang bisa diamati sebagai suatu konsep lingkungan yang mengaitkan banyak unsur di dalamnya, seperti ekonomi, politik dan sosio-budaya (Yang, 2012). *Global culture* mempermudah generasi milenial untuk terhubung dengan segala macam informasi dari berbagai negara, sehingga interaksi menjadi lebih luas dan setiap negara saling membagikan pengaruh satu dengan yang lain, termasuk bagaimana satu budaya akan saling mempengaruhi budaya yang lain (Ridaryanthi,2014).

## **1.2. Identifikasi Masalah**

1. Terdapat perbedaan pola kerja antar generasi di Indonesia.

2. Perkembangan karakter generasi milenial dipengaruhi oleh adanya teknologi digital.
3. Generasi memiliki karakteristik berbagi pengetahuan apabila menguntungkan diri sendiri.

### **1.3. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana perkembangan struktur Angkatan kerja berdasarkan generasi di Indonesia?
2. Bagaimana perbedaan angkatan kerja generasi Milenial dan generasi X di Indonesia Tahun 2008 sampai 2022 di Indonesia?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

1. Melakukan analisis secara deskriptif tentang perkembangan struktur angkatan kerja generasi milenial di Indonesia.
2. Melakukan uji beda untuk melihat apakah ada perbedaan angkatan kerjagenerasi milenial dengan generasi X .

### **1.5. Manfaat**

#### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan wawasan baik bagi masyarakat maupun pemerintah daerah mengenai perbedaan karakter kerja antar lintas generasi.

#### **1.5.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi penulis,

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam

mengimplementasikan pengetahuan penulis terkait angkatan kerja generasi Milenial dan Generasi X di Indonesia.

2. Bagi pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan pemerintah dalam menciptakan peluang kerja berdasarkan karakteristik generasi.

3. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang berhubungan dengan angkatan kerja lintas generasi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Kependudukan**

###### **A. Aliran Malthusian (Thomas Robert Malthus)**

Malthus adalah orang pertama yang mengemukakan tentang penduduk. Dalam “*Essay on Population*”, Malthus beranggapan bahwa bahan makanan penting untuk kelangsungan hidup, nafsu manusia tak dapat ditahan dan pertumbuhan penduduk jauh lebih cepat dari bahan makanan. Teori Malthus menyebutkan bahwa pertumbuhan penduduk mengikuti deret ukur sedangkan pertumbuhan ketersediaan pangan mengikuti deret hitung, pada kasus ini dimana terdapat permasalahan meledaknya jumlah penduduk dikota yang tidak diimbangi dengan ketersediaan pangan pun berkurang, hal ini merupakan perimbangan yang kurang menguntungkan jika kita kembali kepada teori Malthus (Bidarti, 2020).

Teori Malthus jelas menekankan tentang pentingnya keseimbangan penambahan jumlah penduduk menurut deret ukur terhadap persediaan bahan makanan menurut deret hitung. Teori Malthus tersebut sebetulnya sudah mempersoalkan daya dukung lingkungan dan daya tampung lingkungan. Tanah sebagai suatu komponen lingkungan alam tidak mampu menyediakan hasil pertanian untuk mencukupi kebutuhan jumlah penduduk yang terus bertambah dan makin banyak. Daya dukung tanah sebagai komponen lingkungan menurun, karena beban manusia yang makin banyak. Jumlah penduduk harus seimbang dengan batasambang lingkungan, agar tidak menjadi beban lingkungan atau

mengganggu daya

dukung dan daya tampung lingkungan, dengan menampakkan bencana alam berupabanjir, kekeringan, gagal panen, kelaparan, wabah penyakit dan kematian.

Menurut pendapatnya, faktor pencegah dari ketidakseimbangan penduduk dan manusia antara lain *Preventive checks* (penundaan perkawinan, mengendalikan hawa nafsu dan pantangan kawin), *Possitive checks* (bencana alam, wabah penyakit, kejahatan dan peperangan). Robert Malthus ini mengemukakan beberapa pendapat tentang kependudukan, yaitu :

1. Penduduk (seperti juga tumbuhan dan binatang) apabila tidak ada pembatasan akan berkembang biak dengan sangat cepat dan memenuhi dengan cepat beberapa bagian dari permukaan bumi.
2. Manusia untuk hidup memerlukan bahan makanan, sedangkan laju pertumbuhan makanan jauh lebih lambat (deret hitung) dibandingkan dengan laju pertumbuhan penduduk (deret ukur).

Meskipun demikian teori mendapat berbagai kritik karena Malthus tidak memperhitungkan hal-hal sebagai berikut (Skousen, 2001):

1. kemajuan bidang transportasi yang dapat menghubungkan satu daerah dengan daerah lain sehingga distribusi makanan dapat berjalan
2. kemajuan bidang teknologi, terutama bidang pertanian
3. Usaha pembatasan kelahiran bagi pasangan yang sudah menikah
4. Fertilitas akan menurun apabila perbaikan ekonomi dan standar hidup penduduk dinaikkan

#### **B. Aliran Marxist (Karl & F. Angel)**

Aliran ini tidak sependapat dengan Malthus (bila tidak dibatasi penduduk akan kekurangan makanan). Menurut Marxist tekanan penduduk di suatu negara bukanlah tekanan penduduk terhadap bahan makanan, tetapi tekanan terhadap kesempatan kerja (misalnya di negara kapitalis) Marxist juga berpendapat bahwa semakin banyak jumlah manusia semakin tinggi produk yang dihasilkan, jadi dengan demikian tidak perlu diadakan pembatasan penduduk (Faqih, 2010). Negara-Negara yang mendukung teori Malthus umumnya adalah negara berekonomi kapitalis seperti USA, Inggris, Prancis, Australia, Canada, dll Sedangkan negara-negara yang mendukung teori Marxist umumnya adalah negara-negara berekonomi Sosialis seperti Eropa Timur, RRC, Korea, Rusia dan Vietnam.

Dasar Pegangan Marxist adalah beranjak dari pengalaman bahwa manusia sepanjang sejarah akan dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Beda pandangan Marxist dan Maltus adalah pada “Natural Resource” tidak bisa dikembangkan atau mengimbangi kecepatan pertumbuhan penduduk. Menurut Marxist tekanan penduduk di suatu negara bukanlah tekanan penduduk terhadap bahan makanan, tetapi tekanan terhadap kesempatan kerja (misalnya di negara kapitalis). Marxist juga berpendapat bahwa semakin banyak jumlah manusia semakin tinggi produk yang dihasilkan, jadi dengan demikian tidak perlu diadakan pembatasan penduduk. Berikut beberapa pendapat aliran Marxis :

1. Populasi manusia tidak menekan makanan, tapi mempengaruhi kesempatan kerja.
2. Kemeralatan bukan terjadi karena cepatnya pertumbuhan penduduk,

tapikarena kaum kapitalis mengambil sebagian hak para buruh

3. Semakin tinggi tingkat populasi manusia, semakin tinggi produktifitasnya, jika teknologi tidak menggantikan tenaga manusia sehingga tidak perlu

menekan jumlah kelahirannya, ini berarti ia menolak teori Malthus tentangmoral restraint untuk menekan angka kelahiran

### **C. Aliran Neo-Malthusian (Garreth Hardian & Paul Ehrlich)**

Pada abad 20 teori Malthus mulai diperdebatkan kembali. kelompok ini menyokong aliran Malthus, akan tetapi lebih radikal lagi dan aliran ini sangat menganjurkan untuk mengurangi jumlah penduduk dengan menggunakan caracara "*Preventif Check*" yaitu menggunakan alat kontrasepsi. Tahun 1960an dan 1970an foto-foto telah diambil dari ruang angkasa dengan menunjukkan bumi terlihat seperti sebuah kapal yang berlaya dengan persediaan bahan bakar dan bahanmakanan yang terbatas. Pada suatu saat kapal ini akan kehabisan bahan bakar dan bahan makanan tersebut sehingga akhirnya malapetaka menimpa kapaltersebut. Tahun 1871 Ehrlich menulis buku "*The Population Bomb*" dan kemudian direvisi menjadi "*The Population Explotion*" yang berisi :

1. Sudah terlalu banyak manusia di bumi ini.
2. Keadaan bahan makanan sangat terbatas.
3. Lingkungan rusak sebab populasi manusia meningkat.

Analisis ini dilengkapi oleh (Meadows et al., 2018), melalui buku "*The Limit to Growth*" ia menarik hubungan antara variabel lingkungan (penduduk, produksi pertanian, produksi industri, sumber daya alam) dan polusi. Tapi

walaupun begitu, melapetaka tidak dapat dihindari, hanya manusia cuma menunggunya, dan membatasi pertumbuhannya sambil mengelola alam dengan baik. Kritikan terhadap Meadow umumnya dilakukan oleh sosiolog yang menyindir Meadow karena tidak mencantumkan variabel sosial-budaya dalam penelitiannya.

### **2.1.2 Pengangguran**

Menurut (Sukirno, 2011), pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang termasuk dalam angkatan kerja ingin memperoleh pekerjaan akan tetapi belum mendapatkannya. Seseorang yang tidak bekerja namun tidak secara aktif mencari pekerjaan tidak tergolong sebagai pengangguran. Fator utama yang menyebabkan terjadinya pengangguran adalah kurangnya pengeluaran agregat. Pengusaha memproduksi barang dan jasa dengan maksud memperoleh keuntungan, akan tetapi keuntungan tersebut akan diperoleh apabila pengusaha tersebut dapat menjual barang dan jasa yang mereka produksi. Semakin besar permintaan, semakin besar pula barang dan jasa yang mereka wujudkan. Kenaikan produksi yang dilakukan akan menambah penggunaan tenaga kerja.

Pengangguran merupakan masalah makroekonomi yang mempengaruhi kelangsungan hidup manusia secara langsung. Bagi kebanyakan orang kehilangan suatu pekerjaan merupakan penurunan suatu standar kehidupan. Jadi tidak mengejutkan apabila pengangguran menjadi topik yang sering diperbincangkan dalam perdebatan politik oleh para politisi yang seringkali mengkaji bahwa kebijakan yang mereka tawarkan akan membantu terciptanya lapangan pekerjaan (Mankiw et al., 2014).

Untuk mengukur tingkat pengangguran suatu wilayah bisa diperoleh

melalui dua pendekatan :

1. Pendekatan Angkatan Kerja (*Labour Force Approach*)

Besar kecilnya tingkat pengangguran dapat dihitung berdasarkan presentase dan perbandingan jumlah antara orang yang menganggur dan jumlah angkatan kerja.

$$\text{Pengangguran} = \frac{\text{Jumlah yang menganggur}}{\text{Jumlah angkatan kerja}} \times 100\%$$

- a. Bekerja penuh (*employed*) adalah orang-orang yang bekerja penuh atau jam kerjanya mencapai 35 jam per minggu.
- b. Setengah menganggur (*underemployed*) adalah mereka yang bekerja namun belum dimanfaatkan penuh atau jam kerjanya dalam seminggu kurang dari 35 jam

Terdapat beberapa teori yang menjelaskan tentang pengangguran di Indonesia yaitu, sebagai berikut:

1. Teori Klasik

Teori Klasik menjelaskan pandangan bahwa pengangguran dapat dicegah melalui sisi penawaran dan mekanisme harga di pasar bebas supaya menjamin terciptanya permintaan yang akan menyerap semua penawaran. Menurut pandangan klasik, pengangguran terjadi karena mis-alokasi sumber daya yang bersifat sementara karena kemudian dapat diatasi dengan mekanisme harga.

Jadi dalam Teori Klasik jika terjadi kelebihan penawaran tenaga kerja maka upah akan turun dan hal tersebut mengakibatkan produksi perusahaan menjadi turun. Sehingga permintaan tenaga akan terus

meningkat karena perusahaan mampu melakukan perluasan produksi akibat keuntungan yang diperoleh dari rendahnya biaya tadi. Peningkatan tenaga kerja selanjutnya mampu menyerap kelebihan tenaga kerja yang ada di pasar, apabila harga relatif stabil.

## 2. Teori Keynes

Dalam menanggapi masalah pengangguran Teori Keynes mengatakan hal yang berlawanan dengan Teori Klasik, menurut Teori Keynes sesungguhnya masalah pengangguran terjadi akibat permintaan agregat yang rendah. Sehingga terhambatnya pertumbuhan ekonomi bukan disebabkan oleh rendahnya produksi akan tetapi rendahnya konsumsi. Menurut Keynes, hal ini tidak dapat dilimpahkan ke mekanisme pasar bebas. Ketika tenaga kerja meningkat, upah akan turun hal ini akan merugikan bukan menguntungkan, karena penurunan upah berarti menurunkan daya beli masyarakat terhadap barang-barang. Akhirnya produsen akan mengalami kerugian dan tidak dapat menyerap tenaga kerja. Keynes menganjurkan adanya campur tangan pemerintah dalam mempertahankan tingkat permintaan agregat agar sektor pariwisata dapat menciptakan lapangan pekerjaan (Soesastro, dkk, 2005). Perlu dicermati bahwa pemerintah hanya bertugas untuk menjaga tingkat permintaan agregat, sementara penyedia lapangan kerja adalah sektor wisata. Hal ini memiliki tujuan mempertahankan pendapatan masyarakat agar daya beli masyarakat terjaga. Sehingga tidak memperparah resesi serta diharapkan

mampu mengatasi pengangguran akibat resesi.

### 3. Teori Kependudukan dari Malthus

Teori Malthus menjelaskan bahwa pertumbuhan penduduk cenderung melampaui pertumbuhan persediaan makanan. Dalam dia punya esai yang orisinal, Malthus menyuguhkan idenya dalam bentuk yang cukup kaku. Dia mengatakan penduduk cenderung tumbuh secara “deret ukur” (misalnya, dalam lambang 1, 2, 4, 8, 16 dan seterusnya) sedangkan persediaan makanan

cenderung tumbuh secara “deret hitung” (misalnya, dalam deret 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, dan seterusnya). Dalam karyanya yang terbit belakangan, Malthus menekankan lagi tesisnya, namun tidak sekaku semula, hanya saja dia berkata bahwa penduduk cenderung tumbuh secara tidak terbatas hingga mencapai batas persediaan makanan. Dari kedua uraian tersebut Malthus menyimpulkan bahwa kuantitas manusia akan terjerumus ke dalam kemiskinan kelaparan. Dalam jangka panjang tidak ada kemajuan teknologi yang mampu mengalihkan keadaan karena kenaikan supply makanan terbatas sedangkan “pertumbuhan penduduk tak terbatas, dan bumi tak mampu memproduksi makanan untuk menjaga kelangsungan hidup manusia”.

Apabila ditelaah lebih dalam teori Malthus ini yang menyatakan penduduk cenderung bertumbuh secara tak terbatas hingga mencapai batas persediaan makanan, dalam hal ini menimbulkan manusia saling bersaing dalam menjamin kelangsungan hidupnya dengan cara mencari sumber makanan,

dengan persaingan ini maka akan ada sebagian manusia yang tersisih serta tidak mampu lagi memperoleh bahan makanan. Pada masyarakat modern diartikan bahwa semakin pesatnya jumlah penduduk akan menghasilkan tenaga kerja yang semakin banyak pula, namun hal ini tidak diimbangi dengan kesempatan kerja yang ada. Karena jumlah kesempatan yang sedikit itulah maka manusia saling bersaing dalam memperoleh pekerjaan dan yang tersisih dalam persaingan tersebut menjadi golongan penganggur.

#### 4. Teori Sosiologi Ekonomi Neo-Marxian

Berawal dari analisis Marx pada awal abad 20 tentang struktur dan proses ekonomi yang dapat dibayangkan sebagai sistem kapitalisme kompetitif. Industri kapitalis yang ada pada zaman itu tergolong masih kecil dan belum ada satupun yang memegang perekonomian dan mengendalikan pasar. Namun Marx yakin pada suatu saat apabila kapitalisme sudah muncul dengan demikian pesatnya maka akan memunculkan kompetisi antar industri yang menjadi semakin pesat dan kemudian menghasilkan sistem monopoli dari industri yang paling kuat dalam persaingan tersebut. Dengan munculnya monopoli modal ini maka akan ada satu perusahaan besar yang akan mengendalikan perusahaan-perusahaan lain dalam perekonomian kapitalis.

Dalam pengembangan analisis Marx yang dianut oleh para penganut Marxian yang baru ini konsep “kelas buruh “ tidak mendeskripsikan sekelompok orang atau sekelompok pekerjaan tertentu, tetapi lebih merupakan pembelian dan penjualan tenaga kerja. Para tenaga kerja tidak

mempunyai alat produksi sama sekali sehingga segolongan orang terpaksa menjual tenaga mereka kepada sebagian kecil orang yang mempunyai alat produksi.

Dari uraian diatas maka dapat kita telaah lagi bahwa dengan adanya pergantian antara sistem kapitalis kompetitif menjadi kearah sistem kapitalis monopoli, maka akan terdapat sebagian perusahaan yang masih tidak mampu bersaing dan menjadi terpuruk. Apabila semua proses produksi dan pemasaran semua terpengaruh oleh sebuah perusahaan raksasasaja, maka akan mengakibatkan perusahaan kecil menjadi sangat sulit dan hal pemasaran, bisa saja perusahaan kecil tersebut mengalami kebangkrutan dan tidak lagi mampu menggaji pekerjanya. Setelah perusahaan tersebut tidak mampu baroperasi lagi, maka para pekerja yang semula bekerja dalam perusahaan tersebut menjadi tidak mempunyai pekerjaan lagi. Kemudian akhirnya pekerja tersebut menjadi pengangguran.

### **2.1.3 Tenaga Kerja**

#### **A. Pengertian Tenaga Kerja**

Keberhasilan suatu pembangunan ekonomi dipengaruhi oleh faktor produksi. Faktor produksi sering didefinisikan sebagai setiap hal yang diperlukan secara teknis untuk memproduksi suatu barang atau jasa. Faktor-faktor produksi tersebut diantaranya yaitu bahan pokok peralatan gedung, tenaga kerja, mesin dan modal yang secara garis besar dapat dikategorikan menjadi input manusia dan non manusia (Mankiw, 2012).

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 ayat 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Mulyadi juga memberikan definisi tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut (Subri, 2014).

## **B. Teori Tenaga Kerja**

Terdapat beberapa teori penting dalam kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan. Adapun teori-teori tersebut anatara lain:

#### 1). Teori Klasik Adam Smith

Adam Smith (1729-1790) merupakan tokoh utama dari aliran ekonomi yang kemudian dikenal sebagai aliran klasik. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.

#### 2). Teori Malthus

Sesudah Adam Smith, Thomas Robert Malthus (1766- 1834) dianggap sebagai pemikir klasik yang sangat berjasa dalam pengembangan pemikiran-pemikiran ekonomi. Thomas Robert Malthus mengungkapkan bahwa manusia berkembang jauh lebih cepat dibandingkan dengan produksi hasil pertanian untuk memenuhi kebutuhan manusia. Manusia berkembang sesuai dengan deret ukur, sedangkan produksi makanan hanya meningkat sesuai dengan deret hitung.

Malthus juga berpendapat bahwa jumlah penduduk yang tinggi pasti mengakibatkan turunnya produksi perkapita dan satu-satunya cara untuk menghindari hal tersebut adalah melakukan kontrol atau pengawasan pertumbuhan penduduk. Beberapa jalan keluar yang ditawarkan oleh Malthus adalah dengan menunda usia perkawinan dan mengurangi jumlah anak. Jika hal ini tidak dilakukan maka pengurangan penduduk akan

diselesaikan secara alamiah antara lain akan timbul perang, epidemi, kekurangan pangan dan sebagainya.

### 3). Teori Keynes

John Maynard Keynes (1883-1946) berpendapat bahwa dalam kenyataan pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik. Dimanapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (labor union) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan buruh dari penurunan tingkat upah. Walaupun tingkat upah diturunkan tetapi kemungkinan ini dinilai Keynes kecil sekali, tingkat pendapatan masyarakat tentu akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkannya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga-harga.

harga-harga turun, maka kurva nilai produktivitas marginal labor (*marginal value of productivity of labor*) yang dijadikan sebagai patokan oleh pengusaha dalam mempekerjakan labor akan turun. Jika penurunan harga tidak begitu besar maka kurva nilai produktivitas hanya turun sedikit. Meskipun demikian jumlah tenaga yang bertambah tetap saja lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Lebih parah lagi jika harga-harga turun drastis, ini menyebabkan kurva nilai produktivitas marginal labor turun drastis pula dan jumlah tenaga kerja yang tertampung menjadi semakin kecil dan pengangguran menjadi semakin luas

### 4). Teori Harrod-Domar

Teori Harrod-Domar (1946) dikenal sebagai teori pertumbuhan ekonomi. Menurut teori ini investasi tidak hanya menciptakan permintaan, akan tetapi juga memperbesar kapasitas produksi. Kapasitas produksi yang membesar membutuhkan permintaan yang lebih besar pula agar produksi tidak menurun. Jika kapasitas yang membesar tidak diikuti dengan permintaan yang besar, surplus akan muncul dan disusul penurunan jumlah produksi.

### **C. Klasifikasi Tenaga Kerja**

Untuk menemukan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja diperlukan informasi, yaitu (Sukirno, 2010):

1. Jumlah penduduk yang berusia diantara 15 tahun dan 64 tahun yang data disebut dengan penduduk usia kerja.
2. Jumlah penduduk yang berusia 15-64 tahun yang tidak ingin bekerja (seperti mahasiswa, pelajar, ibu rumah tangga dan pengangguran sukarela), penduduk ini dinamai dengan penduduk bukan angkatan kerja. Dengan demikian angkatan kerja pada suatu periode dapat dihitung dengan mengurangi jumlah penduduk usia kerja dengan bukan angkatan kerja. Perbandingan diantara angkatan kerja dan penduduk usia kerja yang dinyatakan dalam persen disebut dengan tingkat partisipasi angkatan kerja. Pada dasarnya, tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu:

1. Angkatan Kerja

Angkatan kerja dapat dijelaskan dengan beberapa definisi yaitu angkatan kerja adalah jumlah tenaga kerja yang terdapat dalam suatu perekonomian pada suatu waktu tertentu (Sukirno, 2013). Selain itu angkatan kerja dapat didefinisikan dengan penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan. Menurut Mulyadi, angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produksi yaitu produksi barang dan jasa (Subri, 2014). Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa angkatan kerja adalah penduduk usia kerja, yaitu penduduk yang berusia 15 tahun keatas yang memiliki pekerjaan maupun yang sedang mencari pekerjaan.

Angkatan kerja yaitu tenaga kerja berusia 15 tahun yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun yang sementara tidak bekerja karena suatu alasan. Angkatan kerja terdiri dari pengangguran penduduk bekerja. Pengangguran adalah mereka yang sedang mencari pekerjaan atau mereka yang mempersiapkan usaha atau mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan dan mereka yang sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja dan pada waktu bersamaan mereka tidak bekerja. Penganggur dengan konsep inidisebut dengan pengangguran terbuka. Sedangkan penduduk bekerja didefinisikan sebagai penduduk yang melakukan kegiatan ekonomi dengan maksud memperoleh atau

membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam secara tidak terputus selama seminggu yang lalu. Penduduk yang bekerja dibagi menjadi dua, yaitu penduduk yang bekerja penuh dan setengah menganggur. Setengah menganggur merupakan penduduk yang bekerja kurang dari jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu, tidak termasuk yang sementara tidak bekerja). Jumlah angkatan kerja yang bekerja merupakan gambaran kondisi dari lapangan kerja yang tersedia. Semakin bertambahnya lapangan kerja yang tersedia maka semakin meningkatnya total produksi suatu negara, dimana salah satu indikator untuk melihat perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menunjukkan suatu ukuran proporsi penduduk usia kerja yang terlibat secara aktif dalam pasar tenaga kerja baik yang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan. TPAK dapat dinyatakan untuk seluruh tenaga kerja yang ada atau jumlah tenaga kerja menurut kelompok umur tertentu, jenis kelamin, tingkat pendidikan maupun desa-kota (Syahza, 2016). TPAK

diukur sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja (Kuncoro, 2015).

## 2. Bukan Angkatan Kerja

Terdapat beberapa versi yang menjelaskan terkait definisi penduduk bukan angkatan kerja diantaranya yaitu, menurut Ostinasia yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang kegiatannya

tidak bekerja maupun tidak mencari pekerjaan atau penduduk usia kerja dengan kegiatan sekolah, mengurus rumahtangga dan lainnya. Sedangkan dalam versi lainnya mengatakan bahwa yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja berusia 10 tahun keatas yang selama seminggu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja, oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan *potential labor force*. Bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja yang berusia 15 tahun ke atas yangselama seminggu yang lalu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga, dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan *potential labor force*.

#### **2.1.4 Teori Generasi**

Teori generasi (*Theory of generations of sociology of generation*) pertama kali dikemukakan oleh sosiologis Hungaria bernama Karl Mannheim pada tahun 1923. Dalam essai yang bertajuk *The Problem of Generations*, Mannheim membentuk kelompok generasi. Menurut Mannheim dalam (Putra, 2017) generasi adalah sebuah konstruksi sosial yang memiliki persamaan dalam usia dan pengalaman sejarah hidup yang sama dalam sebuah kelompok. Mannheim juga menjelaskan lebih dalam bahwa mereka yang termasuk ke dalam satu generasi adalah individu-individu yang tahun lahirnya sama, dalam jarak waktu 20 tahun. Mereka juga

berada dalam dimensi sosial dan historis yang sama. Definisi generasi kemudian semakin berkembang dengan munculnya definisi menurut Kupperschmidt dalam (Putra, 2017) generasi adalah sekelompok individu yang memiliki identifikasi kesamaan dalam tahun kelahiran, umur, tempat lokasi dan kejadian hidup dalam kelompok yang kemudian mempengaruhi fase pertumbuhan mereka. Dari beberapa definisi mengenai teori generasi, Neil Howe dan William Strauss dalam (Putra, 2017) pengelompokan generasi berdasarkan persamaan waktu kelahiran dan kejadian historisnya.

Definisi generasi juga dikemukakan oleh peneliti lain dengan label yang berbeda-beda, tetapi maknanya serupa secara umum. Yang membedakan adalah tahun kelahiran yang sedikit berbeda tiap peneliti, hal ini dikarenakan adanya perbedaan skema karena peneliti-peneliti generasi berasal dari Negara yang beragam. Selain tahun kelahiran, sebutan yang dipakai juga terdapat beberapa perbedaan, namun juga banyak yang memiliki persamaan. Berikut ini adalah rangkuman beberapa pendapat mengenai generasi dari beberapa peneliti.

**Tabel 2.1 Pembagian Generasi Menurut Para Ahli**

| <b>Sumber</b>                    | <b>Label</b>                 |                        |                             |                                 |                              |                       |
|----------------------------------|------------------------------|------------------------|-----------------------------|---------------------------------|------------------------------|-----------------------|
| Howe & Strauss (2000)            | Silent Generation            | Boom Generation        | 13 <sup>th</sup> Generation | Millennial Generation 1982-2000 |                              |                       |
|                                  | 1925-1943                    | 1943-1960              | 1961-1981                   |                                 |                              |                       |
| Oblinger (2005)                  | Matures (<1946)              | Baby Boomers 1947-1964 | Generation Xers 1965-1980   | Gen-Y/Net Generation 1981-1995  | Post Millenials 1995-present |                       |
| Benesik, Csikos dan Juhes (2016) | Veteran Generation 1925-1960 | Baby Boomer 1946-1960  | X Generation 1960-1980      | Y Generation 1980-1995          | Z Generation 1995-2010       | Alfa Generation 2010+ |

Namun dari peneliti-peneliti mengenai teori generasi, faktor yang mendasari perbedaan pengelompokan generasi didasari pada faktor demografis yakni tahun kelahiran yang sama dan yang kedua adalah faktor sosiologis yakni kejadian-kejadian historis. Faktor sosiologis lebih banyak digunakan dalam studi sebagai dasar dalam penelitian perbedaan generasi (Parry & Urwin, 2011). Perbedaan lokasi atau geografis nyatanya juga menjadi faktor dalam perbedaan generasi, dikarenakan perbedaan kejadian bersejarah di setiap lokasi juga berbeda (Parry & Urwin, 2011). Setiap generasi memiliki karakteristik yang berbeda karena setiap kelompok individu mengalami peristiwa-peristiwa yang sama dalam kurun waktu yang sama pula. Berikut ini merupakan perbedaan antar generasi

## **A. Generasi Milenial**

### **1. Gambaran Generasi Milenial**

Generasi *Millennials* atau biasanya disebut juga generasi Y, Netters, dan Nexters merupakan generasi yang berkembang dimana banyak inovasi-inovasi ilmu teknologi informasi. Menurut Haroviz (2012), generasi Y atau yang disebut sebagai generasi millennial adalah sekelompok anak-anak muda yang lahir pada awal tahun 1980 hingga awal tahun 2000 an. Generasi ini juga nyaman dengan keberagaman, teknologi, dan komunikasi online untuk tetap terkoneksi dengan teman-temannya. Menurut Choi et al (dalam Onibala & Manurun, 2017) generasi ini lebih fleksibel terhadap hal-hal yang baru dan segala kemungkinan yang mungkin terjadi, sehingga sering digambarkan sebagai generasi yang sangat nyaman dengan perubahan.

Generasi millenial ini sangat menaruh harapan yang tinggi serta mencari makna kerja terhadap pekerjaan yang mereka lakukan Choi et al (dalam Onibala & Manurun, 2017). Generasi ini rata-rata akan berganti pekerjaan sampai dua puluh kali semasa hidup mereka, dibandingkan dengan para tradisional yang bekerja pada pemberi kerja yang sama sampai mereka pensiun. *Millenial* tidak setia kepadaperusahaan, sebaliknya mereka setia kepada teman-teman mereka. Generasi millenial akan tetap tinggal diperusahaan saat mereka merasakan bos atau rekan kerjanya seperti teman mereka sendiri.

Definisi di atas menunjukkan bahwa generasi *millenial* adalah sekelompok individu yang lahir pada kisaran tahun 1980 hingga awal tahun 2000 an, dimana generasi millenial tumbuh pada era teknologi dan komunikasi *online*. Generasi ini lebih fleksibel terhadap hal-hal yang baru dan segala kemungkinan yang akan terjadi, dalam hal pekerjaan generasi millenial menaruh harapan yang tinggi dan mencari arti pekerjaan mereka.

## **2. Karakteristik Generasi Millenial**

Menurut (Kapoor & Solomon, 2011) beberapa karakteristik generasi Y diantaranya:

- a. Mempunyai keinginan untuk memimpin, dan sangat memperhatikan profesionalisme.
- b. Dapat melakukan beberapa hal, selalu mencari tantangan kreatif dan memandang kolega sebagai sumber yang dapat meningkatkan pengetahuan mereka. Mereka membutuhkan tantangan untuk mencegah kebosanan.

- c. Mereka membutuhkan keseimbangan dan fleksibilitas dalam berkerja, serta  
*work-life balance*.
- d. Millennial tidak segan untuk meninggalkan pekerjaan mereka bila hal itu tidak membuatnya bahagia.

Menurut Lancaster & Still (dalam Sari, 2019), membagi karakteristik generasi millennial menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

- a. Sikap (*Attitude*)

Generasi *millennial* cenderung bersikap realistis dalam memandang suatu kejadian yang terjadi di dalam kehidupan.

- b. Pandangan secara menyeluruh (*Overview*)

Generasi *millennial* sangat menghargai perbedaan, lebih memilih bekerja sama dari pada menerima perintah, serta memecahkan permasalahan secara pragmatis.

- c. Kebiasaan Kerja (*Work Habits*)

Generasi *millennial* memiliki rasa optimis yang tinggi, fokus terhadap prestasi, memiliki kepercayaan diri yang tinggi, percaya pada nilai-nilai moral dan sosial, serta menghargai adanya keragaman.

## **B. Generasi Z**

### **1. Pengertian Generasi Z**

Stillman (2017) mengemukakan generasi Z adalah generasi kerja terbaru, lahir antara tahun 1995 sampai 2012, disebut juga generasi net atau generasi internet. Berdasarkan penelitian tersebut, generasi Z ini berbeda dengan generasi Y atau milenial. Pada bukunya Stillman (2017) *How the Next Generation Is*

*Transforming the Workplace* dijelaskan perbedaannya, salah satu perbedaan gen Y dan gen Z adalah generasi Z menguasai teknologi dengan lebih maju, pikiran lebih terbuka dan tidak terlalu peduli dengan norma.

Menurut (Noordiono, 2016), generasi Z adalah generasi yang sedini mungkin telah mengenal teknologi dan internet, generasi yang haus akan teknologi. Teknologi yang baru merupakan air segar yang harus segera diteguk agar bisa merasakan manfaatnya. Generasi Z atau yang lebih dikenal sebagai generasi digital tumbuh dan berkembang dengan ketergantungan terhadap teknologi dan berbagai macam alat teknologi.

Generasi Z memiliki kesamaan dengan generasi Y, tetapi generasi Z mampu mengaplikasikan semua kegiatan dalam satu waktu seperti nge-tweet menggunakan ponsel, browsing dengan perangkat seluler, dan mendengarkan musik menggunakan headset. Apapun yang dilakukan mayoritas berhubungan dengan dunia maya. Sejak kecil generasi Z sudah mengenal teknologi dan akrab dengan gadget canggih yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kepribadiannya. Pada usia ini generasi Z dikategorikan sebagai usia remaja yang pada usia ini mengalami perubahan-perubahan cepat pada jasmani, emosi, sosial, akhlak dan kecerdasan. Remaja dibedakan menjadi 3 kategori masa remaja yaitu masa remaja awal usia 12-15 tahun, masa remaja pertengahan usia 15-18 tahun dan masa remaja akhir usia 18-21 tahun (Noordiono, 2016).

Menurut Tapscott (2008: 13) generasi Z adalah generasi teknologi. Mereka telah mulai berinteraksi dengan internet dan web seiring dengan usia mereka sejak mereka masih belum bercakap. Generasi Z telah diajarkan orang

tuanya untuk memakai teknologi. Generasi paling muda yang baru memasuki angkatan kerja adalah generasi Z, disebut juga iGeneration atau generasi internet. Generasi Z memiliki kesamaan dengan generasi Y, tapi generasi Z mampu mengaplikasikan semua kegiatan dalam satu waktu (*multitasking*). Di Indonesia generasi Z terutamanya kalangan akademisi didominasi oleh mahasiswa diploma dan sarjana. Generasi Z yang bisa disebut sebagai generasi digital native memiliki ciri-ciri sebagai berikut (Fitri & Prasetyawan, 2019).

- a. Memiliki akses yang cepat terhadap informasi dari berbagai sumber;
- b. Dapat mengerjakan beberapa hal dalam waktu bersamaan (*multitasking*);
- c. Lebih menyukai hal-hal yang bernuansa atau bernapaskan multimedia.
- d. Lebih menyukai berinteraksi via dunia maya, jejaring sosial.
- e. Dalam belajar, lebih menyukai hal-hal yang bersifat aplikatif dan menyenangkan.

## **C. Generasi X**

### **1. Pengertian Generasi X**

Generasi X adalah generasi yang lahir pada tahun-tahun awal dari perkembangan teknologi dan informasi seperti penggunaan PC (*personal computer*), video games, tv kabel, dan internet. Ciri-ciri dari generasi ini mampu beradaptasi, mampu menerima perubahan dengan baik dan disebut sebagai generasi yang tangguh, memiliki karakter mandiri dan loyal, sangat mengutamakan citra, ketenaran, dan uang, tipe pekerja keras, menghitung kontribusi yang telah diberikan perusahaan terhadap hasil kerjanya.

## **2. Karakteristik Generasi X**

Menurut (Jorgensen, 2003) Karakteristik generasi X yang paling menonjol adalah sebagai berikut:

- a. Sudah mengenal adanya PC, Komputer dan Telepon;
- b. Belum mampu menganalisis informasi dan data;
- c. Kurang percaya diri;
- d. Cenderung lebih teliti dan mampu berusaha sendiri

Generasi X di Indonesia termasuk kedalam generasi pertengahan yang lahir ketika perkembangan teknologi informasi sedang dimulai. Sedangkan di Negara maju perkembangan teknologi informasi sudah berkembang lebih unggul pada era ini. Hal ini juga menjadi salah satu penyebab generasi X cenderung tertinggal dalam penggunaan teknologi. Seperti yang dijelaskan oleh (Furlong & Cartmel, 2012) Generasi X memiliki tingkat produktifitas yang tinggi dan generasi yang bekerja keras sehingga mereka tidak terlalu berinteraksi dengan teknologi.

Generasi X memiliki selektifan yang tinggi terhadap sumber ilmiah dan literatur ilmiah (Atmi, 2014). Karena generasi ini termasuk kedalam generasi pekerja keras dan memiliki kemampuan melihat sesuatu hingga detail. Mereka juga memiliki intensitas dengan sumber ilmiah lebih tinggi. Generasi X merupakan generasi yang bijak dalam menggunakan teknologi informasi dan memanfaatkan media online (Fitri & Prasetyawan, 2019). Untuk itu, Generasi X hanya berinteraksi

dengan teknologi jika memerlukan, dan apabila sudah menggunakan maka

akanmemanfaatkannya dengan bijak.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu**

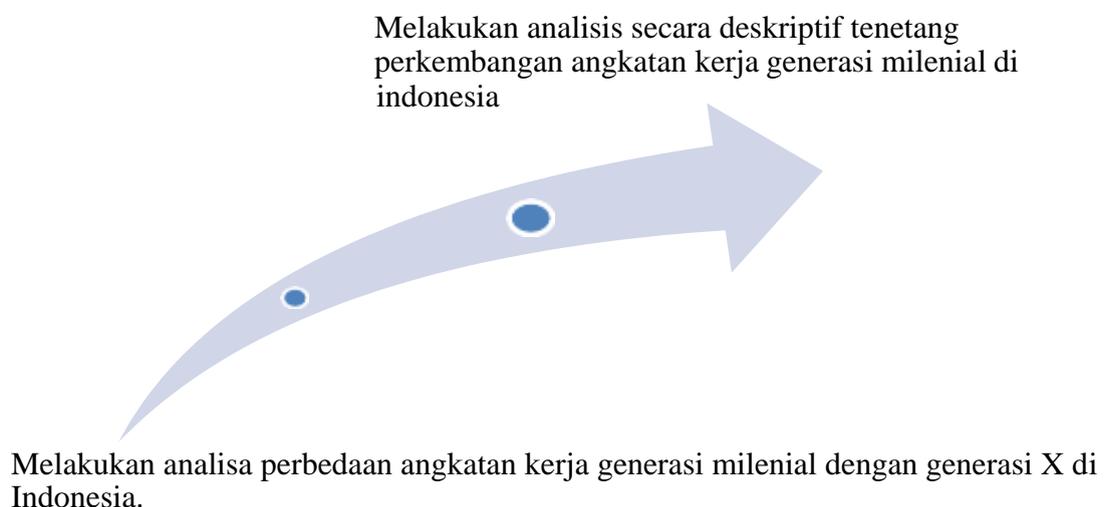
| No | Nama            | Judul  | Metode  | Hasil  |
|----|-----------------|--|---|--|
| 1  | (Ruslim,2023)   | Analisis Faktor-Faktor Kepemimpinan Pelayan Pada Tenaga Kerja Generasi Z   | Metode penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan atau <i>librarysearch</i> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor keterlibatan aktif, empati dan perhatian, pembinaan dan pengembangan, penghargaan dan umpan balik, serta fleksibilitas dan keseimbangan hidup merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kepemimpinan pelayanan pada generasi Z. Penemuan ini memberikan wawasan penting bagi para pemimpin dalam memahami dan mengelola generasi Z secara efektif.  |
| 2  | (Mulyanti,2021) | Perbedaan Nilai-Nilai Kerja Generasi Baby Boomer, Generasi X Dan Generasi Y (Survey Pada Karyawan Hotel Provinsi Jawa Barat) | Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kausatif,   | Hasil analisis data menunjukkan adanya perbedaan nilai-nilai antara generasi baby boomer, X dan Y. Generasi baby boomer memiliki kepatuhan yang berbeda dengan generasi X dan generasi Y. Generasi baby boomer dan generasi Y juga memiliki perbedaan nilai- nilai yang berkaitan denganwork life balance. Selain itu juga ditemukan perbedaan antara generasi X dengan generasi Y pada nilai-nilai yang berkaitan dengan kepatuhan, work life balance dan pengaruh. Perbedaan nilai- nilai generasi perlu dikelola dengan baik agar dapat bersinergi dengan dalam mencapai tujuan Perusahaan. |

|    |                                |   |   |   |
|----|--------------------------------|---|---|---|
| 3. | (Elza Kusumawati et al., 2021) | Keterikatan kerja dan tingkat Turnover Intention pada karyawan generasi milenial dan generasi Z | Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif korelasional. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment dan uji t-test | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara keterikatan kerja dan turnover intention dengan, serta diperoleh hasil bahwa keterikatan kerja yang dimiliki kedua kelompok generasi karyawan tidak memiliki perbedaan namun tingkat turnover intention kedua kelompok generasi memiliki perbedaan yang lebih tinggi didominasi oleh karyawan generasi Z.   |
| 4  | (Paramitha & Ihalauw, 2018)    | Persepsi Generasi Y Mengenai Pekerjaan, Komitmen Kerja, Dan Keberlanjutan Kerja                 |   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi Generasi Y mengenai pekerjaan yang dilakukan sekarang meliputi aspek motivasi diri, manajemen diri sendiri, manajemen keterhubungan, dan keseimbangan hidup. Generasi Y memandang komitmen kerja sebagai sikap keterikatan terhadap pekerjaan atau tempat mereka bekerja (keterlibatan kerja), yang ditunjukkan melalui niat yang kuat untuk mau bertahan di pekerjaan yang sama, sekalipun menemukan masalah di dalam pekerjaan (niat untuk bertahan). Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen dan keberlanjutan kerja antara lain dari segi kemampuan mengelola stres, budaya kerja, dan pemberian kepercayaan. |

|   |                   |   |  |   |
|---|-------------------|---|--|---|
| 5 | (Subandowo, 2017) | Peradaban dan Produktivitas dalam Perspektif Bonus Demografi serta Generasi Y dan Z | Metode kualitatif dan analisis- deskriptif | Hasil kajian juga menunjukkan bahwa regenerasi peradaban manusia dihadapkan pada perkembangan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) serta proses globalisasi. Generasi Y dan Z adalah regenerasi peradaban yang sama-sama mempunyai peluang untuk menghadapi tantangan zaman. Setiap peradaban menghadapi kegamangan dalam menghadapi masa depan. Diperlukan sistem yang dapat mengadopsi dan memaknai nilai-nilai kontemporer secara bijaksana. Persentase angkatan kerja berpendidikan tinggi merupakan gejala positif, sebagai proksi dari meningkatnya tenaga profesional dan teknisi dalam investasi lapangan kerja. Setiap negara mempunyai kebijakan regenerasi yang berbeda dalam menangani masalah kependudukan |
|---|-------------------|---|--|---|

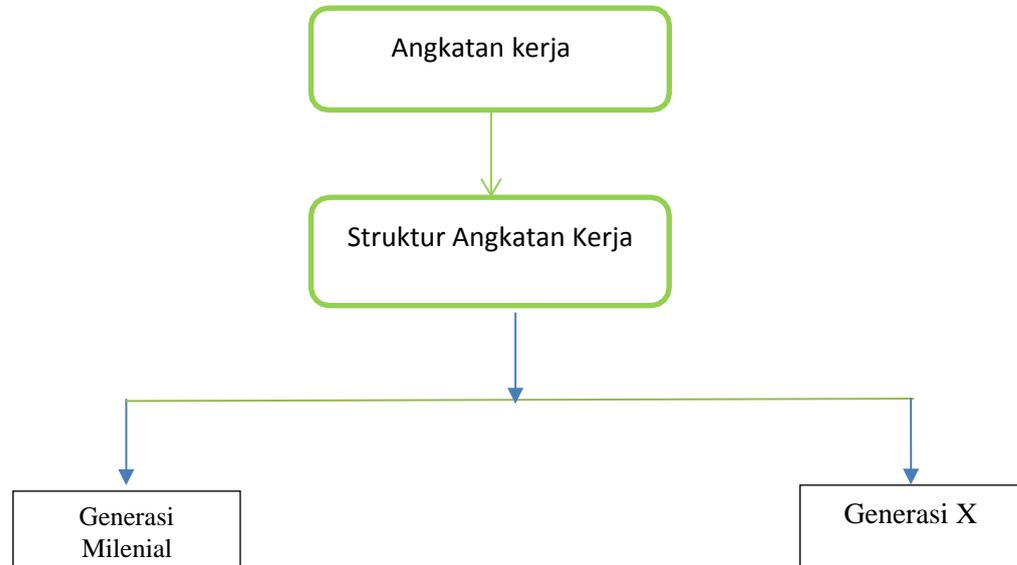
### 2.3. Tahapan Penelitian

#### 2.3.1. Alur Tahapan Penelitian



**Gambar 2. 1 Kerangka Alur Tahapan Penelitian**

### 2.3.2. Kerangka Konseptual Penelitian



**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual**

### 2.3.3. Hipotesis

Ada perbedaan angkatan kerja generasi milenial dengan angkatan kerja generasi X di Indoneisa jika dilihat dari tingkat pengguran.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### a. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan metode kualitatif. Metode kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih di tonjolkan dalam penelitian kualitatif.

#### 3.2. Definisi Operasional

| Variabel          | Definisi  | Sumber   |
|-------------------|---|--|
| Angkatan Kerja    | Angkatan kerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja yakni antara 15-64 tahun yang telah bekerja, sedang mencari pekerjaan ataupun telah mempunyai pekerjaan akan tetapi untuk sementara waktu tidak bekerja karena alasan tertentu. Satuan Jiwa | <a href="http://bps.go.id">Badan Pusat Statistik (bps.go.id)</a> |
| Generasi Milenial | Generasi Milenial adalah generasi (lahir pada tahun 1981 – 1996) dengan perkiraan usia saat ini 24-39 tahun. Satuan Jiwa  | <a href="http://bps.go.id">Badan Pusat Statistik (bps.go.id)</a> |
| Generasi X        | Generasi X adalah penduduk yang lahir tahun 1965-1980 dengan perkiraan usia saat ini 60 tahun lebih, Satuan Jiwa  | <a href="http://bps.go.id">Badan Pusat Statistik (bps.go.id)</a> |

#### 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kawasan Indonesia dengan berfokus pada angkatan kerja generasi milenial dan generasi X objek penelitian.

### **3.3.2. Waktu Penelitian**

Waktu dalam penelitian ini direncanakan selama 3 bulan, mulai dari bulan Juni sampai dengan Agustus 2023.

### **3.4. Jenis Dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini data sekunder yang diolah baik secara kualitatif dan diinterpretasikan secara deskriptif. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data terkait angkatan kerja di Indonesia generasi milenial dan generasi X di Indonesia.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data sekunder meliputi jumlah data terkait angkatan kerja generasi milenial dan generasi X di Indonesia, serta informasi lain yang menunjang penelitian yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik dan Dinas Ketenagakerjaan, buku referensi, jurnal, internet, dan studi pustaka dari penelitian-penelitian terdahulu yang terkait serta sumber lain yang dapat menunjang penelitian yang ingin dicapai.

### **3.6. Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggunakan sekunder. Data yang diperoleh diolah sedemikianrupa sehingga memberikan data yang sistematis. Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode analisa sederhana yang dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi observasi dengan menyajikan dalam bentuk tabel, grafik, maupun narasi dengan tujuan memudahkan pembaca dalam menafsirkan hasil penelitian. Metode analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana perkembangan angkatan

kerja generasi milenial dan generasi X di Indonesia.

### 3..2 Analisis Inferensial Uji Beda

Metode uji beda adalah bentuk analisis data untuk mengetahui perbedaan antara generasi milenial dengan generasi x. Metode analisis uji beda dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat perbedaan angkatan kerja generasi milenial dengan generasi x di Indonesia melalui :

- a. Hipotesis :  $H_0 : \mu_A = \mu_B = 0$  (tidak ada perbedaan antara angkatan kerja generasi milenial dengan generasi x di Indonesia)

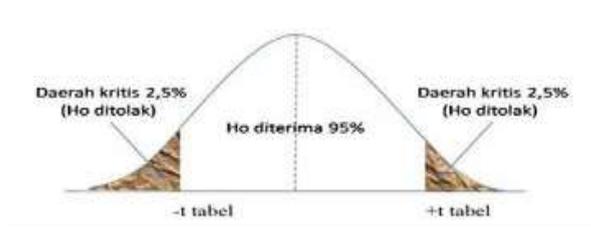
$H_a : \mu_A \neq \mu_B$  atau  $\neq 0$  (ada perbedaan antara angkatan kerja generasi milenial dengan generasi x di Indonesia)

- b. Uji statistik yang digunakan adalah uji beda distribusi t sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{x}_A - \bar{x}_B}{\sqrt{\frac{s_A^2}{n_A} + \frac{s_B^2}{n_B}}}$$

dibandingkan dengan  $t_{tabel} = t_{\left(\frac{\alpha}{2}, n_A + n_B - 2\right)}$

1. Kriteria uji: Terima  $H_0$  jika  $-t_{tabel} < t < t_{tabel}$ , atau dilihat dari kurva distribusi normal t,



atau dikatakan signifikan, jika nilai  $sig < \alpha = 5\%$

2. Kesimpulan terima  $H_1$  ditolak  $H_0$ .

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum**

##### **4.1.1 Kondisi Geografi**

Indonesia dikenal dengan nama resmi Republik Indonesia atau lebih lengkapnya Negara Kesatuan Republik Indonesia, adalah negara kepulauan di Asia Tenggara yang dilintasi garis khatulistiwa dan berada di antara daratan benua Asia dan Oseania sehingga dikenal sebagai negara lintas benua, serta antara Samudra Pasifik dan Samudra Hindia.

Secara astronomis, Indonesia terletak antara 6° 04' 30'' Lintang Utara dan 11° 00' 36'' Lintang Selatan dan antara 94° 58' 21'' sampai dengan 141° 01' 10'' Bujur Timur dan dilalui oleh garis ekuator atau garis khatulistiwa yang terletak pada garis lintang 0°.

Berdasarkan posisi geografisnya, negara Indonesia memiliki batas-batas:

- Utara : Negara Malaysia, Singapura, Vietnam, Filipina, Thailand, Palau, dan Laut Cina
- Selatan : Selatan–Negara Australia, Timor Leste, dan Samudera Hindia;
- Barat : Samudera Hindia; Timur–Negara Papua Nugini dan Samudera Pasifik.

Batas-batas tersebut ada pada 171 pulau terluar yang perlu dijaga dan dikelola dengan baik. Pulau-pulau tersebut digunakan untuk menentukan garis pangkal batas wilayah negara Indonesia dengan negara lain (Keputusan Presiden

Nomor 6 Tahun 2017 tentang Penetapan Pulau-Pulau Kecil Terluar).



**Gambar 4. 1** Peta Wilayah Indonesia

Berdasarkan letak geografisnya, kepulauan Indonesia berada di antara Benua Asia dan Benua Australia, serta di antara Samudera Hindia dan Samudera Pasifik. Indonesia terdiri dari 34 provinsi yang terletak di lima pulau besar dan empat kepulauan, yaitu: -

- Pulau Sumatera: Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, Jambi, Sumatera Selatan, Bengkulu, dan Lampung. - Kepulauan Riau: Kepulauan Riau. - Kepulauan Bangka Belitung: Kepulauan Bangka Belitung.
- Pulau Jawa: DKI Jakarta, Jawa Barat, Banten, Jawa Tengah, DI Yogyakarta, dan Jawa Timur. - Kepulauan Nusa Tenggara (Sunda Kecil): Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur.
- Pulau Kalimantan: Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Kalimantan

Selatan, Kalimantan Timur, dan Kalimantan Utara. Sulawesi: Sulawesi Utara, Gorontalo, Sulawesi Tengah, Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, dan Sulawesi Tenggara.

- Kepulauan Maluku: Maluku dan Maluku Utara.
- Pulau Papua: Papua dan Papua Barat.

Sebagai negara kepulauan, Indonesia memiliki ribuan pulau dan terhubung oleh berbagai selat dan laut. Saat ini, pulau yang berkoordinat dan terdaftar di Perserikatan Bangsa-Bangsa (2012) berjumlah 13.466 pulau.

#### **4.1.2 Kondisi Pemerintahan**

Secara administrasi, sejak tahun 1999 (Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999) telah terjadi pemekaran sejumlah provinsi di Indonesia seiring dengan tuntutan otonomi daerah, yaitu:

- Provinsi Maluku Utara dimekarkan dari Provinsi Maluku pada 4 Oktober 1999
- Provinsi Banten dimekarkan dari Provinsi Jawa Barat pada 17 Oktober 2000
- Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dimekarkan dari Provinsi Sumatera Selatan pada 4 Desember 2000
- Provinsi Gorontalo dimekarkan dari Provinsi Sulawesi Utara pada 22 Desember 2000
- Provinsi Papua Barat dimekarkan dari Provinsi Papua pada 21

November 2001

- Provinsi Sulawesi Barat dimekarkan dari Provinsi Sulawesi Selatan pada 5 Oktober 2004
- Provinsi Kepulauan Riau dimekarkan dari Provinsi Riau pada 25 Oktober 2004
- Provinsi Kalimantan Utara dimekarkan dari Provinsi Kalimantan Timur pada 16 November 2012

Pemerintahan Indonesia menganut sistem presidensial yang berdasarkan Pancasila. Pancasila terdiri atas lima dasar, yaitu:

1. Ketuhanan Yang Maha Esa;
2. Kemanusiaan yang adil dan beradab;
3. Persatuan Indonesia;
4. Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan;
5. Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Sistem politik di Indonesia didasarkan pada kekuasaan legislatif, eksekutif, dan yudikatif (Trias Politika). Kekuasaan legislatif dipegang oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) sebagai lembaga tertinggi negara. Keanggotaan MPR berubah setelah Amandemen UUD 1945 pada periode 1999–2004. Seluruh anggota MPR adalah anggota DPR (Dewan Perwakilan Rakyat) ditambah anggota DPD (Dewan Perwakilan Daerah). Anggota DPR dan DPD dipilih melalui pemilihan umum (pemilu) dan dilantik dalam masa jabatan lima tahun. Lembaga eksekutif berpusat pada presiden, wakil presiden, dan kabinet.

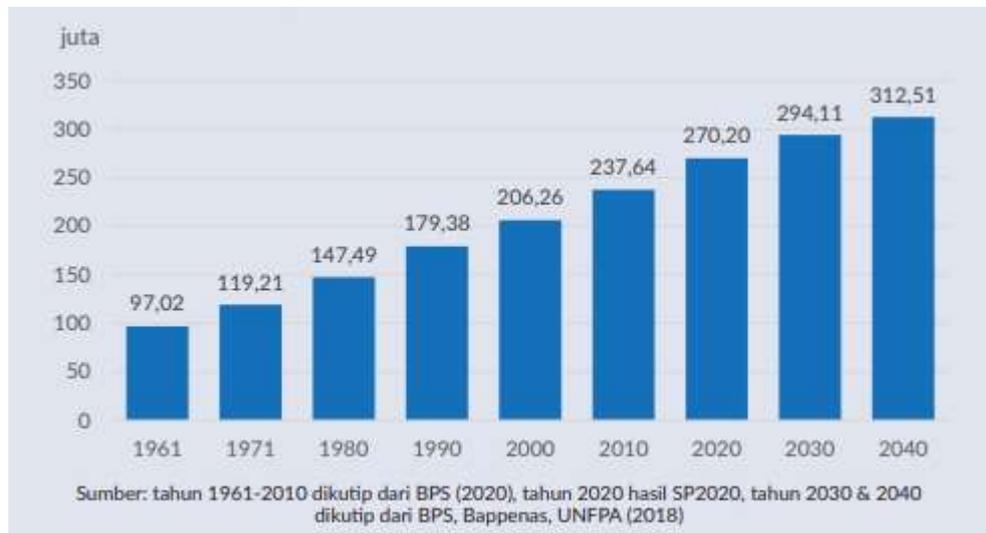
Sistem pemerintahan di Indonesia adalah Presidensial, sehingga para menteri berada di bawah dan bertanggung jawab kepada presiden. 6. Sejak masa reformasi dan adanya amandemen UUD 1945, lembaga yudikatif dijalankan oleh Mahkamah Agung, termasuk pengaturan administrasi para hakim. 7. Susunan pemerintahan Republik

Indonesia periode 2019–2024 terdiri dari presiden, wakil presiden, lembaga tinggi negara, kementerian, lembaga setingkat menteri, dan Lembaga Pemerintahan Non Kementerian (LPNK).

#### **4.1.3 Kondisi Demografi**

Berdasarkan Sensus Penduduk 2020, jumlah penduduk Indonesia tercatat sebanyak 270 juta jiwa. Angka tersebut hampir mencapai tiga kali lipat dibandingkan dengan hasil sensus tahun 1961. Selama tahun 1961-2020, pertumbuhan penduduk tertinggi terjadi antara tahun 1971-1980. Ratarata pertumbuhan penduduk per tahun pada periode tersebut sekitar 2,4 persen. Pada tahun 1980-1990 pertumbuhan penduduk turun menjadi 2 persen, kemudian secara bertahap kembali turun menjadi di bawah 2 persen pada periode setelahnya, hingga pada periode 2010-2020 pertumbuhan penduduk per tahun menjadi 1,25 persen (BPS, 2021a). Perlambatan pertumbuhan penduduk ini tidak terlepas dari penurunan tingkat kelahiran sebagai hasil dari program keluarga berencana yang sudah dilaksanakan sejak tahun 1970-an (Adioetomo dan Mujahid, 2014). Pada awal tahun 1970, setiap perempuan Indonesia rata-rata memiliki anak sebanyak 5-6 orang, sementara pada tahun 2020 setiap perempuan Indonesia rata-rata

memiliki 2 orang anak (BPS et. al., 2018).



**Gambar 4. 2** Pertumbuhan penduduk

Jika pola pertumbuhan penduduk terus berlanjut mengikuti perkembangan tahun-tahun sebelumnya, maka jumlah penduduk pada tahun 2030 diperkirakan akan mencapai 294,11 juta jiwa (bertambah sekitar 23,91 juta dibandingkan tahun 2020), dan pada tahun 2040 diperkirakan akan mencapai 312,51 juta jiwa (bertambah sekitar 18,40 juta dibandingkan tahun 2030). Angka ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan penambahan penduduk dari tahun 2010 ke tahun 2020 yang sebesar 32,56 juta jiwa (Gambar 1). Dalam lingkup global, jumlah penduduk Indonesia tahun 2020 adalah yang tertinggi keempat di dunia setelah Tiongkok, India, dan Amerika Serikat (Gambar 2). Persentase jumlah penduduk Tiongkok, India, dan Amerika Serikat terhadap total penduduk dunia masing-masing mencapai 18,46 persen, 17,70 persen, dan 4,25 persen, sedangkan Indonesia mencapai 3,47 persen. Meski jumlah penduduk Indonesia terbilang tinggi, akan tetapi kepadatannya Indonesia masih tergolong rendah, yaitu 141 penduduk per km<sup>2</sup> (Tabel 1). Hal ini terjadi karena Indonesia memiliki daratan

yang luas. Berdasarkan data Kementerian Dalam Negeri tahun 2018, terdapat 16.056 pulau yang terbentang dari Pulau Sumatera hingga Papua. Luas keseluruhan daratan Indonesia yang mencakup pulau-pulau tersebut mencapai hampir 2 juta km<sup>2</sup>. Namun demikian, tidak semua pulau dihuni penduduk, sehingga kepadatan penduduk di masing-masing pulau sangat bervariasi.

#### **4.1.4 Perubahan Struktur Penduduk Indonesia**

Bonus demografi diartikan sebagai kondisi dimana jumlah penduduk usia produktif (penduduk usia kerja) lebih besar dibandingkan usia nonproduktif. Dengan jumlah penduduk usia produktif yang besar, penyediaan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk kegiatan produksi menjadi mudah tercukupi. Selain itu, dengan jumlah penduduk usia produktif yang besar, potensi permintaan konsumsi juga menjadi besar, sebab penduduk usia produktif secara umum memiliki konsumsi yang lebih besar dibandingkan kelompok usia lainnya.

Bonus demografi juga ditandai dengan kecenderungan penurunan tingkat kelahiran dan tingkat kematian sehingga menyebabkan komposisi penduduk kategori anakanak menjadi turun dan penduduk lanjut usia (lansia) cenderung meningkat. Pada tahun 1970 persentase penduduk anak adalah sebesar 44,12 persen dan pada tahun 2020 turun menjadi 24,56 persen, sedangkan persentase penduduk usia produktif pada tahun 1971 adalah sebesar 53,39 persen dari total populasi dan pada tahun 2020 meningkat menjadi sekitar 70 persen.

Penurunan komposisi anak menandakan bahwa jumlah anak dalam keluarga menjadi lebih sedikit sehingga secara tidak langsung dapat mendukung

produktivitas anggota keluarga yang aktif dalam kegiatan ekonomi, karena merekajadi dapat lebih fokus bekerja atau menjalankan usaha, dibandingkan apabilajumlah anak dalam keluarga lebih banyak.



Gambar 8. Komposisi Penduduk menurut Kelompok Umur (Persen) 1970 -2040

Gambar 4. 3 Komposisi penduduk menurut umur (persen) 1970-2040

#### 4.1.5 Angka Rasio Ketergantungan Indonesia

| Rasio Ketergantungan | 1971 | 1980 | 1990 | 2000 | 2010 | 2015 <sup>1</sup> | 2020 <sup>2</sup> |
|----------------------|------|------|------|------|------|-------------------|-------------------|
| (1)                  | (2)  | (3)  | (4)  | (5)  | (6)  | (7)               | (8)               |
| Usia 0-14 tahun      | 82,6 | 73,3 | 61,5 | 46,8 | 43,7 | 38,0              | 35,4              |
| Usia 65 + tahun      | 4,7  | 5,8  | 6,3  | 7,0  | 7,6  | 8,3               | 8,9               |
| Total                | 87,3 | 79,1 | 67,8 | 53,8 | 51,3 | 46,3              | 44,3              |

Gambar 4. 4 Angka rasio ketergantungan Indonesia

Rasio ketergantungan di Indonesia masih didominasi ketergantungan penduduk umur anak-anak (0-14 tahun) sebagaimana terlihat di Tabel 3. Rasio ketergantungan yang tinggi pada kelompok umur anak-anak berimplikasi munculnya kebutuhan investasi yang lebih tinggi pada pembangunan sekolah dan perawatan anak. Secara perlahan, rasio ketergantungan penduduk usia anak-anak mulai turun dari waktu ke waktu, tetapi rasio ketergantungan penduduk lansia (65

tahun ke atas) meningkat sebagai dampak dari peningkatan derajat kesehatan masyarakat, terutama penurunan angka kematian bayi dan peningkatan umur harapan hidup. Perubahan struktur penduduk yang mengarah pada peningkatan jumlah usia kerja diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap perekonomian. Namun demikian, hal ini sepenuhnya dapat terwujud secara optimal. Kajian BPS (2012) menunjukkan bahwa pertumbuhan tenaga kerja yang terjadi akibat transisi demografi dan mobilitas penduduk ternyata belum menunjukkan dampak yang besar terhadap pertumbuhan ekonomi. Selain itu juga terlihat bahwa pertumbuhan ekonomi lebih didorong oleh penambahan kapital, bukan teknologi (Total Factor Productivity/ TFP). Hasil kajian juga menunjukkan bahwa lamanya window opportunity untuk setiap provinsi berbeda-beda.

Pertumbuhan makro ekonomi yang cukup kuat selama lebih dari satu dekade ini secara berlahan telah mampu menurunkan angka pengangguran di Indonesia. Namun, dengan kira-kira dua juta penduduk Indonesia yang tiap tahunnya terjun ke dunia kerja, adalah tantangan yang sangat besar buat pemerintah Indonesia untuk menstimulasi penciptaan lahan kerja baru supaya pasar kerja dapat menyerap para pencari kerja yang tiap tahunnya terus bertambah; pengangguran muda (kebanyakan adalah mereka yang baru lulus kuliah) adalah salah satu kekhawatiran utama dan butuh adanya tindakan yang cepat. Dengan jumlah total penduduk sekitar 260 juta orang, Indonesia adalah negara berpenduduk terpadat keempat di dunia (setelah Cina, India dan Amerika Serikat). Selanjutnya, negara ini juga memiliki populasi penduduk yang muda yang disebut generasi milenial karena sekitar setengah dari total penduduk Indonesia berumur

di bawah 30 tahun. Jika kedua faktor tersebut digabungkan, indikasinya Indonesia adalah negara yang memiliki kekuatan tenaga kerja yang besar, yang akan berkembang menjadi lebih besar lagi ke depan, maka menekankan pentingnya penciptaan lapangan kerja dalam perekonomian terbesar di Asia Tenggara.

#### 4.1.6 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja

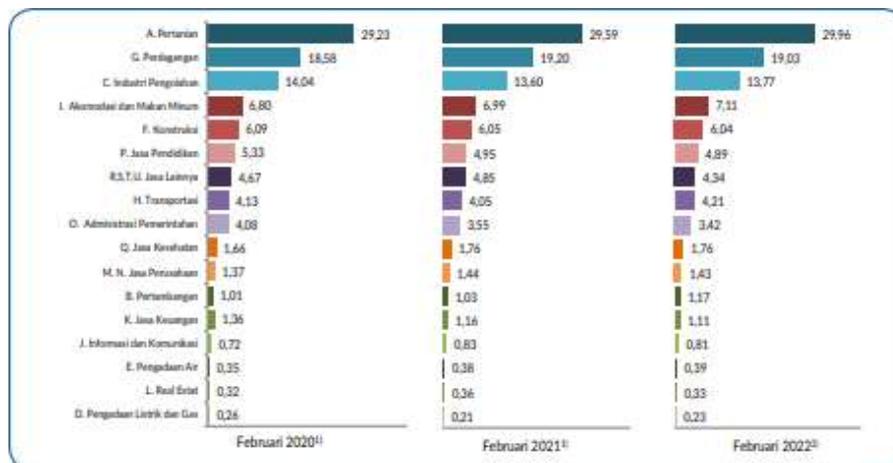
Penduduk usia kerja merupakan semua orang yang berumur 15 tahun ke atas. Penduduk usia kerja cenderung meningkat seiring bertambahnya jumlah penduduk di Indonesia. Penduduk usia kerja pada Februari 2022 sebanyak 208,54 juta orang, naik sebanyak 3,18 juta orang jika dibanding Februari 2021. Sebagian besar penduduk usia kerja merupakan angkatan kerja yaitu 144,01 juta orang, sisanya termasuk bukan angkatan kerja sebesar 64,53 juta orang. Komposisi angkatan kerja pada Februari 2022 terdiri dari 135,61 juta orang penduduk yang bekerja dan 8,40 juta orang pengangguran. Apabila dibandingkan Februari 2021, jumlah angkatan kerja meningkat sebanyak 4,20 juta orang. Penduduk bekerja naik sebanyak 4,55 juta orang, sementara pengangguran turun sebanyak 0,35 juta orang.

| Status Keadaan Ketenagakerjaan            | Februari 2020 <sup>1)</sup> | Februari 2021 <sup>2)</sup> | Februari 2022 <sup>3)</sup> | Perubahan Feb 2020–Feb 2021 |        | Perubahan Feb 2021–Feb 2022 |        |
|---|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------|-----------------------------|--------|
|   | juta orang                  | juta orang                  | juta orang                  | juta orang                  | persen | juta orang                  | persen |
| (1)                                       | (2)                         | (3)                         | (4)                         | (5)                         | (6)    | (7)                         | (8)    |
| Penduduk Usia Kerja (PUK)                 | 202,60                      | 205,36                      | 208,54                      | 2,76                        | 1,36   | 3,18                        | 1,55   |
| Angkatan Kerja                            | 140,22                      | 139,81                      | 144,01                      | -0,41                       | -0,29  | 4,20                        | 3,00   |
| - Bekerja                                 | 133,29                      | 131,06                      | 135,61                      | -2,23                       | -1,67  | 4,55                        | 3,47   |
| - Pengangguran                            | 6,93                        | 8,75                        | 8,40                        | 1,82                        | 26,26  | -0,35                       | -4,00  |
| Bukan Angkatan Kerja                      | 62,38                       | 65,55                       | 64,53                       | 3,17                        | 5,08   | -1,02                       | -1,56  |
|   | persen                      | persen                      | persen                      | persen poin                 |        | persen poin                 |        |
| Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) | 69,21                       | 68,08                       | 69,06                       | -1,13                       |        | 0,98                        |        |
| - Laki-Laki                               | 83,94                       | 82,14                       | 83,65                       | -1,80                       |        | 1,51                        |        |
| - Perempuan                               | 54,48                       | 54,03                       | 54,27                       | -0,45                       |        | 0,24                        |        |

Gambar 4. 5 Penduduk usia kerja dan angkatan kerja

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mengalami peningkatan dibanding Februari 2021. TPAK pada Februari 2022 sebesar 69,06 persen, naik 0,98 persen poin dibanding Februari 2021. TPAK adalah persentase banyaknya angkatan kerja terhadap banyaknya penduduk usia kerja. TPAK mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu negara/wilayah. Berdasarkan jenis kelamin, pada Februari 2022, TPAK laki-laki sebesar 83,65 persen, lebih tinggi dibanding TPAK perempuan yang sebesar 54,27 persen. Dibandingkan Februari 2021, TPAK laki-laki dan perempuan mengalami kenaikan, masing-masing sebesar 1,51 persen poin dan 0,24 persen poin.

#### 4.1.6.1 Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama



**Gambar 4. 6** Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama

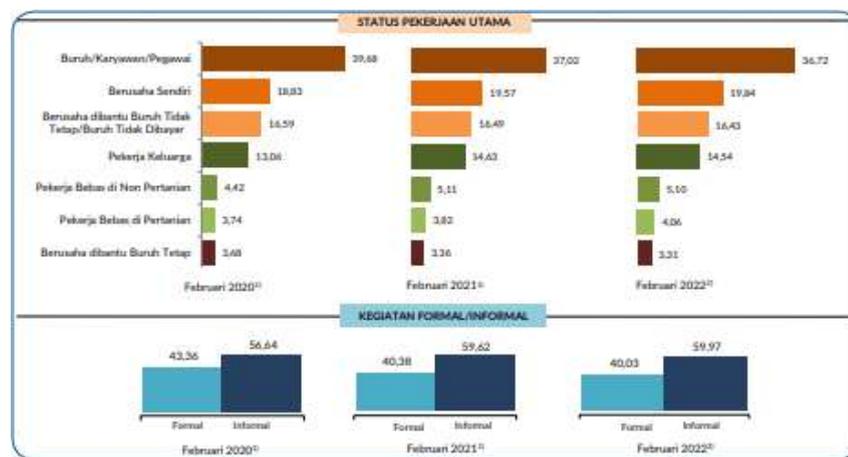
Komposisi penduduk bekerja menurut lapangan pekerjaan utama dapat menggambarkan struktur tenaga kerja di pasar kerja. Berdasarkan hasil Sakernas Februari2022, tiga lapangan pekerjaan yang menyerap tenaga kerja paling banyak

adalah Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan yaitu sebesar 29,96 persen; Perdagangan Besar dan Eceran sebesar 19,03 persen; dan Industri Pengolahan sebesar 13,77 persen. Pola lapangan pekerjaan dalam menyerap tenaga kerja ini masih sama dengan Februari 2021. Persentase lapangan pekerjaan utama yang mengalami peningkatan terbesar adalah Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan (0,37 persen poin); Industri Pengolahan (0,17 persen poin); dan Transportasi dan Pergudangan (0,16 persen poin). Sementara tiga lapangan pekerjaan yang mengalami penurunan persentase terbesar adalah Jasa Lainnya (0,51 persen poin); Perdagangan Besar dan Eceran (0,17 persen poin); dan Administrasi Pemerintahan

#### **4.1.6.2 Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama**

Pada Februari 2022, penduduk bekerja paling banyak berstatus buruh/karyawan/pegawai, yaitu sebesar 36,72 persen, sementara yang paling sedikit berstatus berusaha dibantu buruh tetap/dibayar yaitu sebesar 3,31 persen. Dibandingkan Februari 2021, status berusaha sendiri dan pekerja bebas pertanian mengalami kenaikan masing-masing sebesar 0,27 persen poin dan 0,24 persen poin. Status pekerjaan yang lain mengalami penurunan persentase dengan penurunan terbesar pada buruh/karyawan/pegawai yaitu sebesar 0,30 persen. Berdasarkan status pekerjaan utama, penduduk bekerja dapat dikategorikan menjadi kegiatan formal dan informal. Penduduk yang bekerja di kegiatan formal mencakup mereka dengan status berusaha dengan dibantu buruh tetap/dibayar dan buruh/karyawan/pegawai, sedangkan sisanya dikategorikan sebagai kegiatan

informal (berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidakdibayar, pekerja bebas, dan pekerja keluarga/tak dibayar). Pada Februari 2022, penduduk yang bekerja pada kegiatan informal sebanyak 81,33 juta orang (59,97 persen), sedangkanyang bekerja pada kegiatan formal sebanyak 54,28 juta orang (40,03 persen). DibandingkanFebruari 2021, persentase penduduk bekerja pada kegiatan informal mengalami kenaikan sebesar 0,35 persen.



**Gambar 4. 7** Penduduk bekerja menurut status pekerjaan utama

#### 4.1.6.3 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja

Tingkat pendidikan dapat mengindikasikan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Pada Februari 2022, penduduk bekerja masih didominasi oleh tamatan SD ke bawah (tidak/belum pernah sekolah/belum tamat SD/tamat SD), yaitu sebesar 39,10 persen. Sementara penduduk bekerja tamatan diploma I/II/III dan universitas sebesar 12,60 persen. Distribusi penduduk bekerja menurut pendidikan masih menunjukkan pola yang sama dengan Februari 2021.

| Status Keadaan Ketenagakerjaan            | Februari 2020 <sup>1)</sup> | Februari 2021 <sup>1)</sup> | Februari 2022 <sup>1)</sup> | Perubahan Feb 2020—Feb 2021 |        | Perubahan Feb 2021—Feb 2022 |        |
|---|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------|-----------------------------|--------|
|   | juta orang                  | juta orang                  | juta orang                  | juta orang                  | persen | juta orang                  | persen |
| (1)                                       | (2)                         | (3)                         | (4)                         | (5)                         | (6)    | (7)                         | (8)    |
| Penduduk <b>Usia Kerja</b> (PUK)          | 202,60                      | 205,36                      | 208,54                      | 2,76                        | 1,36   | 3,18                        | 1,55   |
| Angkatan Kerja                            | 140,22                      | 139,81                      | 144,01                      | -0,41                       | -0,29  | 4,20                        | 3,00   |
| - Bekerja                                 | 133,29                      | 131,06                      | 135,61                      | -2,23                       | -1,67  | 4,55                        | 3,47   |
| - Pengangguran                            | 6,93                        | 8,75                        | 8,40                        | 1,82                        | 26,26  | -0,35                       | -4,00  |
| Bukan Angkatan Kerja                      | 62,38                       | 65,55                       | 64,53                       | 3,17                        | 5,08   | -1,02                       | -1,56  |
|   | persen                      | persen                      | persen                      | persen poin                 |        | persen poin                 |        |
| Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) | 69,21                       | 68,08                       | 69,06                       | -1,13                       |        | 0,98                        |        |
| - Laki-Laki                               | 83,94                       | 82,14                       | 83,65                       | -1,80                       |        | -1,51                       |        |
| - Perempuan                               | 54,48                       | 54,03                       | 54,27                       | -0,45                       |        | 0,24                        |        |

**Gambar 4. 8** Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja

#### 4.1.7 Analisis Deskriptif Perkembangan Angkatan Kerja Generasi Milenial di Indonesia Tahun 2008 sampai 2022.

Tabel 4. 1 Data Angkatan Kerja Generasi Milenial Di Indonesia Tahun 2008 Sampai 2022

| TAHUN | PENGANGGURAN | BEKERJA      | JUMLAH |
|-------|--------------|--------------|--------|
| 2008  | 9394515.00   | 102552750.00 | 55,00% |
| 2009  | 8962617.00   | 104870663.00 | 57,00% |
| 2010  | 8319779.00   | 108207767.00 | 58,00% |
| 2011  | 8681392.00   | 107416309.00 | 58,00% |
| 2012  | 7344866.00   | 112504868.00 | 59,90% |
| 2013  | 7410931.00   | 112761072.00 | 60,00% |
| 2014  | 7244905.00   | 114628026.00 | 60,00% |
| 2015  | 7560822.00   | 114819199.00 | 61,00% |
| 2016  | 7031775.00   | 118411973.00 | 62,00% |
| 2017  | 7040323.00   | 121022423.00 | 64,00% |
| 2018  | 7073385.00   | 126282186.00 | 66,60% |
| 2019  | 7104424.00   | 128755271.00 | 67,90% |
| 2020  | 9767754.00   | 128454184.00 | 70,00% |
| 2021  | 9102052.00   | 131050523.00 | 70,00% |
| 2022  | 8425931.00   | 135296713.00 | 71,80% |

Sumber: Bps Data Diolah



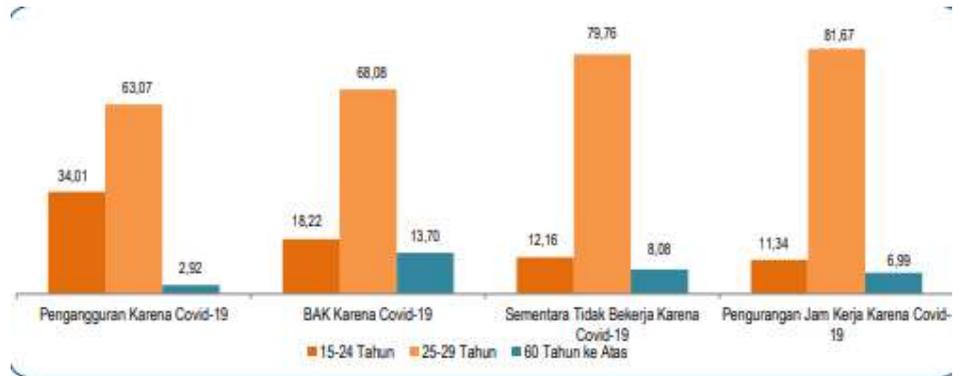
**Grafik 4. 1** Persentase perkembangan angkatan kerja generasi milenial di Indonesia tahun 2008 sampai 2022 (dalam persen)

*Sumber: Bps Data Diolah*

Dari table diatas bisa dilihat bagaimana perkembangan strukrur Angkatan generasi milenial di Indonesia tahun 2008 sampai tahun 2022, terjadi peningkatan yang cukup stabil, tidak terlalu signifikan namun selalu terjadi peningkatan setiap tahunnya. Menurut struktur Angkatan kerja untuk indicator pengangguran di Indonesia menunjukkan penurunan angka pengangguran yang cepat di antara tahun2008 sampai 2018 waktu Indonesia diuntungkan saat *2000s commodities boom*. Waktu itu ekonomi Indonesia tumbuh dengan cepat maka menghasilkan banyak pekerjaan baru di tengah aktivitas ekonomi yang yang tumbuh. Alhasil, angka

pengangguran Indonesia turun. Namun mulai terjadi peningkatan yang cukup signifikan pada tahun 2019 hingga tahun 2022, ini tentunya terjadi karena pertumbuhan ekonomi yang sangat lambat akibat terkontaminasi dari dampak

pandemic covid-19 yang sangat mengguncang perekonomian di Indonesia bahkan Dunia.

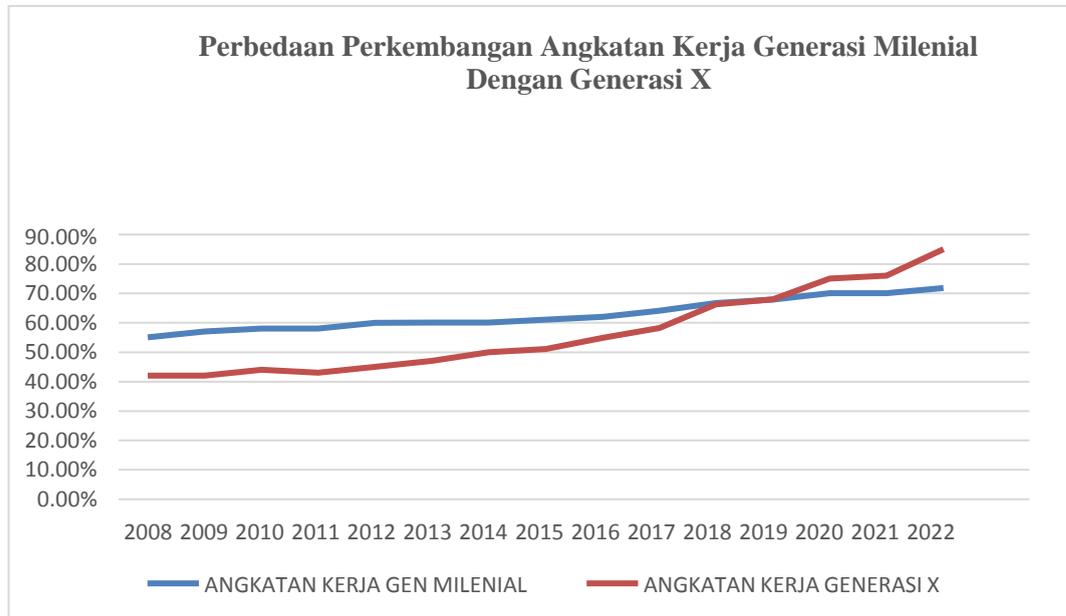


**Gambar 4. 9** Distribusi kelompok umur

Apabila dilihat berdasarkan distribusi kelompok umur, kelompok umur dewasa (25- 59 tahun) merupakan kelompok umur yang paling banyak terdampak Covid-19 pada semua komponen. Sementara pada kelompok umur muda (15-24 tahun) atau yang disebut generasi milenial yang terdampak paling besar pada komponen pengangguran karena Covid-19. Pada kelompok umur tua (60 tahun ke atas) yang terdampak paling besar pada komponen bukan angkatan kerja karena Covid-19. Sebagai salah satu upaya untuk mengendalikan penyebaran Covid-19, pemerintah memberlakukan pembatasan mobilitas penduduk, baik dalam skala nasional maupun regional. Hal tersebut berdampak pada penurunan jumlah pekerjakomuter dibandingkan dengan kondisi normal. Pada Agustus 2020, jumlah pekerjakomuter di Indonesia sebesar 7,01 juta orang turun sebesar 21,07 persen jika dibandingkan dengan kondisi Agustus 2019 (8,89 juta orang)

**Tabel 4. 2** Tabel Angkatan Kerja Generasi Milenial Dengan Generasi X Tahun 2008 sampai 2022

| GENERASSI MILENIAL |              |                     | GENERASI X (60+) |             |
|--------------------|--------------|---------------------|------------------|-------------|
| TAHUN              | PENGANGGURAN | BEKERJA             | PENGANGGURAN     | BEKERJA     |
| 2008               | 9394515.00   | 102552750.00        | 84600.00         | 8345152.00  |
| 2009               | 8962617.00   | <b>104870663.00</b> | 73671.00         | 8516718.00  |
| 2010               | 8319779.00   | 108207767.00        | 274111.00        | 8680979.00  |
| 2011               | 8681392.00   | 107416309.00        | 340115.00        | 8335281.00  |
| 2012               | 7344866.00   | 112504868.00        | 53958.00         | 9143477.00  |
| 2013               | 7410931.00   | 112761072.00        | 51466.00         | 9432802.00  |
| 2014               | 7244905.00   | 114628026.00        | 64341.00         | 10091116.00 |
| 2015               | 7560822.00   | 114819199.00        | 68084.00         | 10159197.00 |
| 2016               | 7031775.00   | 118411973.00        | 165702.00        | 10797437.00 |
| 2017               | 7040323.00   | 121022423.00        | 176730.00        | 11480840.00 |
| 2018               | 7073385.00   | 126282186.00        | 80666.00         | 13171894.00 |
| 2019               | 7104424.00   | 128755271.00        | 93402.00         | 13631664.00 |
| 2020               | 9767754.00   | 128454184.00        | 255469.00        | 14763609.00 |
| 2021               | 9102052.00   | 131050523.00        | 418965.00        | 14945466.00 |
| 2022               | 8425931.00   | 135296713.00        | 485541.00        | 16574877.00 |



**Grafik 4. 2** Perbedaan perkembangan angkatan generasi milenial dengan generasi x

Dari grafik perkembangan perbedaan Angkatan kerja generasi milenial dengan generasi X di atas terlihat bahwa, generasi X memiliki perkembangan yang terbilang tidak stabil dari tahun ketahunnya, Hasil studi yang berkaitan dengan kepribadian *Big Five* menunjukkan adanya peningkatan neurotisme atau cenderung memiliki ide yang kurang rasional, mudah cemas, mudah marah, impulsif, dan rentan dalam menghadapi tekanan. tahun 1950-an hingga awal 1990-an. Datapenelitian menunjukkan adanya peningkatan kecemasan dari tahun ke tahun. Beberapa penelitian lain juga menemukan adanya peningkatan depresi yang berkorelasi dengan tingkat neurotisme ini. Ini menjadi salah satu aspek mengapa generasi X masih memiliki tingkan persentase yang belum stabil. Berbeda dengan generasi milenial, Generasi milenial lebih terbuka terhadap pengalaman baru, termasuk menikmati seni serta budaya, dan adanya keberadaan untuk ide baru serta cara berpikir. Sementara pada aspek kepribadian

*conscientiousness*, justru ditemukan perbedaan yang berkebalikan

Generasi Milenial dan Generasi X memiliki perbedaan dalam sejumlah

aspek.

- a. Aspek pertama, yaitu individualisme, terlihat cukup tinggi pada pekerja Generasi X karena mereka lebih mementingkan dirinya sendiri daripada kepentingan bersama. Mereka juga cenderung untuk mendapatkan skor lebih tinggi untuk pengukuran harga diri. Dalam sampel mahasiswa pada tahun 1966-2010, generasi muda ternyata lebih cenderung untuk melihat dirinya di atas rata-rata bila dibandingkan dengan sesama mereka, misalnya, pada bidang akademik.
- b. Perbedaan lain antara Generasi Milenial dan Generasi X juga terjadi pada aspek narsisme. Generasi Milenial cenderung memiliki skor yang lebih tinggi pada sifat kepribadian narsistik. Sifat narsistik ialah rasa percaya diri secara berlebihan di dalam diri. Implikasinya, ketika sifat ini semakin tinggi pada saat bekerja, orang tersebut akan bereaksi berlebihan terhadap kritik. Orang dengan nilai tinggi pada aspek kepribadian ini juga kurang memiliki kemampuan *soft skill* untuk bekerja secara harmonis di dalam suatu kelompok. Selain itu, mereka juga memiliki kemungkinan merasa berhak untuk menyalahkan orang lain atas suatu kegagalan serta

termotivasi untuk mencapai kemenangan dan kesuksesan.

- c. Aspek ekstraversi. Sifat kepribadian ini terkait dengan ketegasan, suka bergaul dan berteman, emosi positif, serta pencarian hal-hal yang menyenangkan. Generasi Milenial diketahui lebih tinggi dalam aspek sifat kepribadian tersebut. Selain itu, mereka juga cenderung lebih nyaman dalam menyambut situasi yang baru dan dianggap lebih 'ramah' dengan orang baru.

Dalam suatu studi perbandingan mengenai sifat kepribadian *agreeableness* pada tahun 1980 dan 2000-an pada mahasiswa Belanda, ditemukan terjadi peningkatan *agreeableness* dalam kurun waktu tersebut. Sementara, pada penelitian lain di tahun 1979 dan 2008 pada mahasiswa Amerika justru terjadi penurunan empati.

Para Generasi Milenial lebih cenderung untuk tidak bertanggung jawab, sementara generasi sebelumnya cenderung lebih merasa bahwa kegagalannya lebih disebabkan oleh nasib buruk. Perbedaan yang terakhir yaitu dalam aspek "life goals". menyatakan bahwa generasi milenial lebih terfokus untuk mendapatkan materi dalam hal mendapatkan status dan menghasilkan uang atau pendapatan serta ingin menjadi pemimpin dan tinggal dekat dengan orang tua atau kerabat. Mereka kurang tertarik dengan hal yang berbau politik dan segala urusan kemasyarakata

#### 4.1.8 Analisis Uji Beda

##### 4.1.8.1 Pengujian Hipotesis dan Hasil Penelitian Perbedaan Angkatan Kerja Generasi Milenial dan Generasi x di Indonesia

Uji beda dilakukan untuk melihat perbedaan Angkatan kerja generasi

Milenial dan generasi x di Indonesia, maka hipotesisnya sebagai berikut :

$H_0 : \mu_A = \mu_B = 0$  (tidak ada perbedaan antara angkatan kerja generasi milenial dengan generasi x di Indonesia)

$H_a : \mu_A \neq \mu_B$  atau  $\neq 0$  (ada perbedaan antara angkatan kerja generasi milenial dengan generasi x di Indonesia)

- Nilai sig generasi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada perbedaan antara angkatan kerja generasi milenial dengan generasi x di Indonesia.
- Nilai sig status angkatan kerja  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada perbedaan antara status angkatan kerja di Indonesia.
- Nilai sig Generasi\*Status  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya tidak ada interaksi pada generasi milenial dengan generasi x dengan status angkatan kerja di Indonesia.

**TABEL 4.3 ANALISIS DESKRIPTIF PERBEDAAN ANGKATAN KERJA  
GENERASI MILENIAL DAN GENERASI X DI DINDONESIA**

| Dependent Variable: Angkatan Kerja |              |              |                |    |
|------------------------------------|--------------|--------------|----------------|----|
| Generasi                           | Status       | Mean         | Std. Deviation | N  |
| Generasi Milenial                  | Pengangguran | 8031031.40   | 963722.804     | 15 |
|                                    | Bekerja      | 117802261.80 | 10246257.230   | 15 |
|                                    | Total        | 62916646.60  | 56280003.909   | 30 |
| Generasi X                         | Pengangguran | 179121.40    | 143162.153     | 15 |
|                                    | Bekerja      | 11204700.60  | 2741564.871    | 15 |
|                                    | Total        | 5691911.00   | 5922601.077    | 30 |

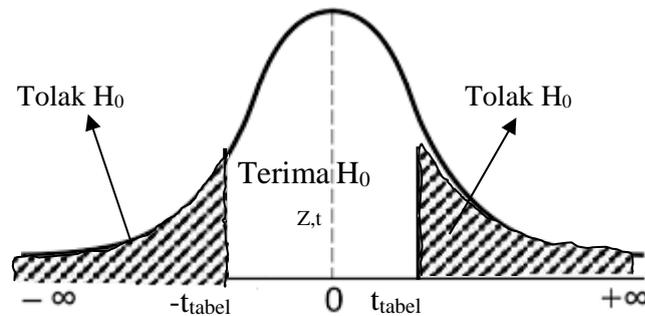
Berdasarkan Tabel tersebut, dapat diketahui bahwa dari hasil Nilai mean generasi milenial yang pengangguran adalah 8031031.40 dengan std deviasi 963722.804, kemudian nilai mean untuk generasi milenial yang bekerja 117802261.80 dengan std deviasi 10246257.230. Total mean pada generasi milenial adalah 62916646.60 dengan std deviasi 56280003.909. Nilai mean generasi X yang pengangguran adalah 179121.40 dengan std deviasi 143162.153, kemudian nilai mean untuk generasi X yang bekerja 11204700.60 dengan std deviasi 5922601.077. Total mean pada generasi X adalah 5691911.00 dengan std deviasi 5922601.077. Terlihat bahwa generasi milenial memiliki nilai std deviasi yang lebih tinggi, yang artinya presentase angkatan kerja generasi milenial lebih besar dibandingkan generasi X di Indonesia.

**TABEL 4.4 UJI LAVENE PERBEDAAN ANGKATAN KERJA  
GENERASI MILENIAL DAN GENERASI X DI DINDONESIA**

| <b>Levene's Test of Equality of Error Variances<sup>a,b</sup></b> |                                      |                  |     |        |      |
|---|--------------------------------------|------------------|-----|--------|------|
|   |                                      | Levene Statistic | df1 | df2    | Sig. |
| Angkatan Kerja  | Based on Mean                        | 32.953           | 3   | 56     | .000 |
|   | Based on Median                      | 20.262           | 3   | 56     | .000 |
|   | Based on Median and with adjusted df | 20.262           | 3   | 16.917 | .000 |
|   | Based on trimmed mean                | 32.531           | 3   | 56     | .000 |

Berdasarkan Tabel 4.6, didapatkan nilai signifikansi angkatan kerja generasi milenial dan generasi x adalah 0,000 (kecil dari 0,05) yang berarti menerima H0, sehingga dapat disimpulkan bahwa varian variabel angkatan kerja adalah heterogen atau tidak sama

- Kriteria Uji



| Descriptives      |    |             |                |              |                                  |             |         |           |  |
|-------------------|----|-------------|----------------|--------------|----------------------------------|-------------|---------|-----------|--|
| Angkatan Kerja    |    |             |                |              |                                  |             |         |           |  |
|                   | N  | Mean        | Std. Deviation | Std. Error   | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum   |  |
|                   |    |             |                |              | Lower Bound                      | Upper Bound |         |           |  |
| Generasi Milenial | 30 | 62916646.60 | 56280003.909   | 10275275.893 | 41901347.76                      | 83931945.44 | 7031775 | 135296713 |  |
| Generasi X        | 30 | 5691911.00  | 5922601.077    | 1081314.070  | 3480375.41                       | 7903446.59  | 51466   | 16574877  |  |
| Total             | 60 | 34304278.80 | 49057735.051   | 6333326.362  | 21631322.02                      | 46977235.58 | 51466   | 135296713 |  |

Dari hasil olah data diatas menunjukkan bahwa rata-rata untuk semua perbedaan Angkatan kerja generasi milenial dan generasi X di Indonesia. Rata-rata Presentase Angkatan kerja generasi Milenial adalah sebesar 62916646.60 jiwa dan besarnya penyimpangan Presentase Angkatan kerja generasi milenial di Indonesia berkisar antara 56280003.909 jiwa. Angaktan kerja generasi X di Indonesia adalah sebesar 5691911.00 jiwa, dengan penyimpangan sebesar 5922601.077 jiwa.

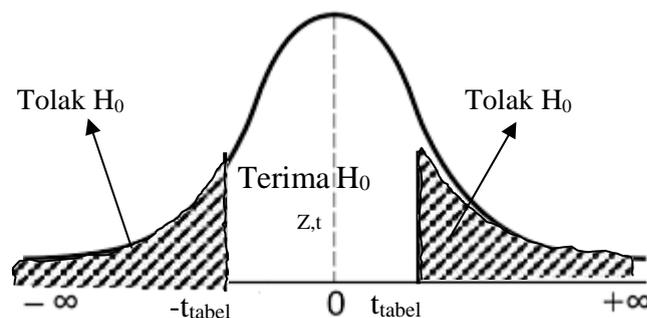
Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Angkatan kerja generasi milenial di Indonesia lebih banyak dibandingkan Angkatan kerja generasi X di Indonesia.

**TABEL 4.5 UJI HOMOGENITAS PERBEDAAN ANGKATAN  
KERJA GENERASI MILENIAL DAN GENERASI X DI DINDONESIA**

|                |                                      | Test of Homogeneity of Variances |     |        |      |
|----------------|--------------------------------------|----------------------------------|-----|--------|------|
|                |                                      | Levene Statistic                 | df1 | df2    | Sig. |
| Angkatan Kerja | Based on Mean                        | 1335.236                         | 1   | 58     | .000 |
|                | Based on Median                      | 705.269                          | 1   | 58     | .000 |
|                | Based on Median and with adjusted df | 705.269                          | 1   | 32.138 | .000 |
|                | Based on trimmed mean                | 1316.088                         | 1   | 58     | .000 |

Berdasarkan Tabel 4.6, didapatkan nilai signifikansi angkatan kerja generasi milenial dan generasi x adalah 0,000 (kecil dari 0,05) yang berarti menerima  $H_0$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa varian variabel angkatan kerja adalah heterogen atau tidak sama.

- Kriteria Uji



**TABEL 4.6 UJI BEDA PERBEDAAN ANGKATAN KERJA  
GENERASI MILENIAL DAN GENERASI X DI DINDONESIA**

Uji *One Way Anova* digunakan untuk membandingkan dua variabel yang berasal dari dua sampel yang berbeda atau tidak sama. Statistik uji yang digunakan adalah uji *One Way Anova*. Namun sebelum dilakukan uji *One Way Anova*, dilakukan uji normalitas populasi sebagai uji prasyarat dan uji homogenitas

variansi populasi untuk menentukan uji One Way Anova yang akan digunakan. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji banding dua sampel yaitu dengan *One Way Anova* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika signifikansi lebih dari 0,050 berarti kedua kelas memiliki rerata yang seimbang. Hasil olah data uji beda rerata dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini :

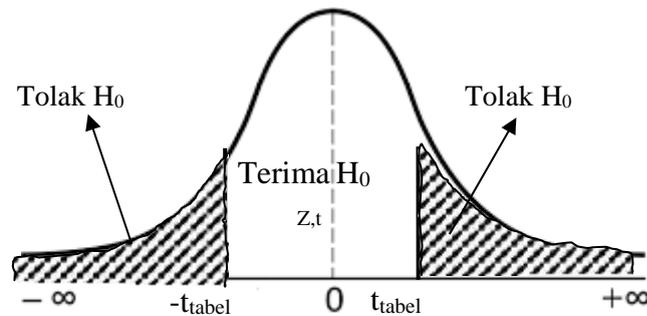
| ANOVA          |                             |    |                           |        |      |
|----------------|-----------------------------|----|---------------------------|--------|------|
| Angkatan Kerja |                             |    |                           |        |      |
|                | Sum of Squares              | df | Mean Square               | F      | Sig. |
| Between Groups | 49120055467348608.<br>000   | 1  | 49120055467348608.<br>000 | 30.676 | .000 |
| Within Groups  | 92872965262504224.<br>000   | 58 | 1601258021767314.2<br>00  |        |      |
| Total          | 141993020729852832.<br>.000 | 59 |                           |        |      |

Hipotesis:

- a.  $H_0 : \mu_A = \mu_B = 0$  (tidak ada perbedaan antara angkatan kerja generasi milenial dengan generasi x di Indonesia)
- b.  $H_a : \mu_A \neq \mu_B$  atau  $\neq 0$  (ada perbedaan antara angkatan kerja generasi milenial dengan generasi x di Indonesia).

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan nilai sig generasi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada perbedaan antara angkatan kerja generasi milenial dengan generasi x di Indonesia.

- Kriteria Uji



Penjelasan : dari hasil olah uji *one way anova* mengenai perbedaan struktur Angkatan kerja generasi milenial dengan generasi X di Indonesia, nilai sig bernilai 0,000 yang artinya terjadi perbedaan struktur angkatan kerja generasi milenial dengan generasi X di Indonesia. Berdasarkan hasil Uji Beda menggunakan *oen way anova* untuk melihat apakah ada Perbedaan Angkatan kerja generasi milenial dan generasi X di Indonesia, Total mean pada generasi milenial adalah 62916646.60 dengan std deviasi 56280003.909. Total rata-rata angkatan kerja generasi milenial dari kedua kelompok menunjukkan bahwa ada variasi yang besar dalam angkatan kerja generasi milenial secara keseluruhan. Total nilai mean pada generasi X adalah 5691911.00 dengan std deviasi 5922601.077. Total rata-rata angkatan kerja generasi X dari kedua kelompok menunjukkan bahwa ada variasi yang besar dalam angkatan kerja generasi X secara keseluruhan, dan dapat disimpulkan bahwa terjadi perbedaan antar kedua generasi tersebut.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas,maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perkembangan struktur Angkatan Kerja Generasi milenial di Indonesia tahun 2008 sampai tahun 2022, terjadi peningkatan yang cukup stabil, dan tidak terlalu signifikan namun selalu terjadi peningkatan setiap tahunnya. Tingkat pengangguran meningkat drastis di tahun 2019 sampai 2022, ini tentunya di karenakan pandemic covid-19 yang memukul rata semua sektor di Indonesia, banyak usaha yang gulung tikar otomatis membuat pengurangan tenaga kerja yang cukup besar.
2. Perbedaan Angkatan kerja generasi milenial dengan generasi X di atas terlihat bahwa, generasi X memiliki perkembangan yang terbilang tidak stabil dari tahun ketahunnya, namun berbeda dengan generasi milenial yang cukup terbilang stabil. Angka pengangguran yang terbilang tidak stabil dari tahun ketahunnya, ini diduga disebabkan karena adanya peningkatan neurotisme atau cenderung memiliki ide yang kurang rasional, mudah cemas, mudah marah, impulsif, dan rentan dalam menghadapi tekanan.
3. Berdasarkan hasil Uji Beda menggunakan *oen way anova* untuk melihat

apakah ada Perbedaan Angkatan kerja generasi milenial dan generasi X di Indonesia, Total mean pada generasi milenial adalah 62916646.60 dengan std deviasi 56280003.909. Total rata-rata angkatan kerja generasi milenial dari kedua kelompok menunjukkan bahwa ada variasi yang besar dalam angkatan kerja generasi milenial secara keseluruhan. Total nilai mean pada generasi X adalah 5691911.00 dengan std deviasi 5922601.077. Total rata-rata angkatan kerja generasi X dari kedua kelompok menunjukkan bahwa ada variasi yang besar dalam angkatan kerja generasi X secara keseluruhan, dan dapat disimpulkan bahwa terjadi perbedaan antar kedua generasi tersebut.

4. Generasi Milenial memiliki presentase jumlah lebih besar dari Angkatan kerja di Indonesia tahun 2008 sampai 2022.

## **5.2 SARAN**

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Individu setiap generasi :

Generasi Milenial dan Generasi X tentunya memiliki karakteristik masing masing dalam bekerja, diharapkan mampu melakukan kooperasi yang baik dalam dunia bekerja.

2. Bagi Perusahaan :

Bahwa setiap generasi memiliki beberapa nilai aspek yang berbeda dibandingkan dengan generasi lainnya. Membandingkan karakter tiap

generasi bisa menjadi penting bagi para pemangku kepentingan. Perbedaan ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam memberikan *reward* ataupun intervensi bagi tenaga kerja di dalam perusahaannya untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmi, R. T. (2014). *Dinamika Akses Informasi Ilmiah Antar Generasi (Studi Kasus Pada Pemustaka Perpustakaan Pusat Universitas Gadjah Mada Yogyakarta)*. Universitas Gadjah Mada.
- Badan Pusat Statistik. (2022). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2022. *Badan Pusat Statistik*, 36, 1.  
<https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/05/09/1915/februari-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-83-persen.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2019). BRSbrsInd-20191105172614\_rev.pdf. In *Bps.Go.Id* (Vol. 11, Issue 91).  
<https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/11/05/1565/agustus-2019--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-28-persen.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2020). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2020. *Badan Pusat Statistik*, XXIII, 05(91), 2.
- Bidarti, A. (2020). *Teori kependudukan*. Penerbit Lindan Bestari.bps.go.id.
- (2022). *Statistik Indonesia 2022*. Www.Bps.Go.Id/.  
<https://www.bps.go.id/publication/2022/02/25/0a2afea4fab72a5d052cb315/stistik-indonesia-2022.html>
- Elza Kusumawati, Diah Sofiah, & Yanto Prasetyo. (2021). Keterikatan kerja dan tingkat Turnover Intention pada karyawan generasi milenial dan generasi Z. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(02), 100–111.
- Fahreza, S., Kartika, L., & Sayekti, A. (2019). Analisis Faktor Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada Perusahaan Berbasis Ekonomi Kreatif. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(1), 56.  
<https://doi.org/10.25124/jmi.v19i1.1985>
- Faqih, A. (2010). *Kependudukan: Teori, fakta dan masalah*. Deepublish. Fitri,
- R. N., & Prasetyawan, Y. Y. (2019). *LITERASI INFORMASI OLEH GENERASI X, Y, DAN Z DALAM PENYUSUNAN KARYA TULIS ILMIAH DI UNIVERSITAS DIPONEGORO*. FAKULTAS ILMU BUDAYA UNIVERSITAS DIPONEGORO.
- Furlong, A., & Cartmel, F. (2012). Social change and political engagement among young people: Generation and the 2009/2010 British election survey. *Parliamentary Affairs*, 65(1), 13–28.
- Jorgensen, B. (2003). Baby Boomers, Generation X and Generation Y? Policy implications for defence forces in the modern era. *Foresight*, 5(4), 41–49.

- Kapoor, C., & Solomon, N. (2011). Understanding and managing generational differences in the workplace. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 3(4), 308–318.
- Kuncoro, M. (2015). *Mudah memahami dan menganalisis indikator ekonomi*. Upp Stim YKPN.
- Mankiw, N. G., Quah, E., & Wilson, P. (2014). Pengantar Ekonomi Mikro Principles of Economics. *Jakarta: Salemba Empat*, 476.
- Meadows, D. H., Meadows, D. L., Randers, J., & Behrens, W. W. (2018). The limits to growth. In *Green planet blues* (pp. 25–29). Routledge.
- Mulyanti, R. Y. (2021). Perbedaan Nilai-Nilai Kerja Generasi Baby Boomer, Generasi X Dan Generasi Y (Survey Pada Karyawan Hotel Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 79–91.
- Noordiono, A. (2016). Karakter Generasi Z dan Proses Pembelajaran Pada Program Studi Akuntansi UNAIR 2016. *Jurnal Surabaya Unair*.
- Onibala, T., & Manurun, T. R. (2017). Daya Tarik Pemberi-Kerja Menurut Persepsi Generasi X Dan Y. *Business Management Journal*, 13(1).
- Paramitha, Y., & Ihalauw, J. J. O. I. (2018). Persepsi Generasi Y Mengenai Pekerjaan, Komitmen Kerja, Dan Keberlanjutan Kerja. *Journal Of Business & Applied Management*, 11(2), 2621–2757.
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79–96.
- Perdana, A. (2019). Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 75.  
<https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.45287>
- Putra, Y. S. (2017). Theoretical review: Teori perbedaan generasi. *Among Makarti*, 9(2).
- Ruslim, I. N. (2023). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KEPEMIMPINAN PELAYAN*  
*PADA TENAGA KERJA GENERASI Z Imran Novrin Ruslim Universitas Paramadina Email : imrannovrinrjujui66@gmail.com Abstrak*  
*Kepemimpinan pelayanan adalah suatu konsep yang mengedepankan kepedulian dan pengabdian kepa.* 2(6), 1637–1642.
- Sari, S. (2019). Literasi media pada generasi milenial di era digital. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(2), 30–42.

- Skousen, M. (2001). *Sang Maestro” Teori-Teori Ekonomi Modern”*: Sejarah Pemikiran Ekonomi. *Jakarta: Prenada Media Group.*
- Stillman, D. (2017). *Gen Z@ work: How the next generation is transforming the workplace.* HarperCollins.
- Subandowo, M. (2017). Peradaban dan Produktivitas dalam Perspektif Bonus Pendidikan Sains Sosial Dan Kemanusiaan, *10(2)*, 191–208.
- Subri, M. (2014). *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Pembangunan.*
- Sukirno, S. (2011). *Ekonomi mikro*, edisi ketiga, PT. *Raja Grafindo Persada, Jakarta Utara.*
- Sukirno, S. (2013). *Makroekonomi Teori Pengantar (Ketiga).* *Jakarta: Rajawali Pers.*
- Syahza, A. (2016). *Ekonomi Sumberdaya Manusia dan Alam.*

