

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PENYERAPAN TENAGA KERJA SEKTOR FORMAL PADA
GENERASI Z DI SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Ekonomi Pembangunan*



OLEH:

NAMA : DELLA VALENTINA DAMANIK
NPM : 2105180040
PROGRAM STUDI : EKONOMI PEMBANGUNAN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

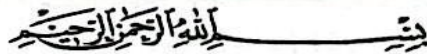


UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 21 April 2025, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : DELLA VALENTINA DAMANIK
NPM : 2105180040
Jurusan : EKONOMI PEMBANGUNAN
Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PENYERAPAN TENAGA KERJA SEKTOR FORMAL PADA
GENERASI Z DI SUMATERA UTARA

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

Tim Penguji

Penguji I

(Dra. LAILAN SAFINA HASIBUAN, M.Si)

Penguji II

(SRI ENDANG RAHAYU, S.E., M.Si)

Pembimbing

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

Panitia Ujian

Ketua

(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, 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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Lengkap : DELLA VALENTINA DAMANIK
N.P.M : 2105180040
Program Studi : EKONOMI PEMBANGUNAN
Alamat Rumah : JL. SM RAJA NO.123 BAGAN SINEMBAH, KAB. ROKAN HILIR
Judul Tugas Akhir : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PENYERAPAN TENAGA KERJA SEKTOR FORMAL
PADA GEN Z DI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, 18 Maret 2025

Pembimbing Tugas Akhir

HASTINA FEBRATY, S.E., M.Si.

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi
Ekonomi Pembangunan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Della Valentina Damanik
NPM : 2105180040
Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Dosen Pembimbing : Hastina Febraty, S.E., M.Si.
Judul Penelitian : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal pada Gen Z di Sumatera Utara

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Tugas Akhir	Paraf	Keterangan
10/2-2025	- Oalah Data melalui E-views - Pevusi tab 1,2,3, harus data Peatikan	yt	
25/2-2025	- Perbaiki hasil oalah data e-views - Perbaiki susunan data regrese - Tambahkan pembahasan dan penelitian terdahulu -	yt	
7/3-2025	Bab V - Perbaiki kesimpulan dan tambahkan saran - Tambahkan Daftar pustaka	yt	
17 Maret 2025	ACC Gtany	yt	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

ay

(Dr. Prawitya Hariani RS, SE, M.Si.)

Medan, 18 Maret 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Hastina Febraty, S.E., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Della Valentina Damanik
NPM : 2105180040
Judul : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal pada Gen Z di Sumatera Utara

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Maret 2025
Pembuat Pernyataan



Della Valentina Damanik

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA SEKTOR FORMAL PADA GENERASI Z DI SUMATERA UTARA

Della Valentina Damanik

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: delladm05@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan dan upah minimum kab/kota berdampak pada penyerapan tenaga kerja sektor formal pada gen Z di Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Sumatera Utara, berupa data Tingkat Pendidikan, Upah minimum Kab/kota, dan penyerapan tenaga kerja sektor formal tahun 2018-2022. Data yang disajikan adalah panel data yaitu gabungan antara *cross section* dan *time series*, yaitu 33 kab/kota dalam kurun waktu 5 tahun (2018-2022). Berdasarkan hasil analisis secara simultan, upah minimum dan tingkat pendidikan secara signifikan mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri manufaktur di Pulau Sumatera. Berdasarkan hasil analisis upah minimum memiliki koefisien negatif tapi upah minimum tidak memberikan dampak secara parsial dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. tingkat pendidikan pemberian dampak signifikan positif pada Penyerapan Tenaga Kerja.

Kata kunci: Upah Minimum, Tingkat Pendidikan, Penyerapan Tenaga Kerja

ABSTRACT
**ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING THE ABSORPTION
OF FORMAL SECTOR LABOR IN GENERATION Z IN
NORTH SUMATERA**

Della Valentina Damanik

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: delladm05@gmail.com

This study aims to determine whether the level of education and district / city minimum wages have an impact on formal sector employment in gen Z in North Sumatra. This study uses a quantitative approach, the data used is secondary data obtained from the North Sumatra Central Statistics Agency (BPS), in the form of data on education levels, district / city minimum wages, and formal sector employment in 2018-2022. The data presented is panel data, which is a combination of cross section and time series, namely 33 districts / cities within 5 years (2018-2022). Based on the results of the analysis simultaneously, the minimum wage and education level significantly affect labor absorption in the manufacturing industry on the island of Sumatra. Based on the results of the analysis, the minimum wage has a negative coefficient but the minimum wage does not have a partial and insignificant impact on labor absorption. the level of education provides a positive significant impact on Labor Absorption.

Keywords: Minimum Wage, Education Level, Labor Absorption

KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum Warrahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT dengan segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA SEKTOR FORMAL PADA GENERASI Z DI SUMATERA UTARA”**

Shalawat berangkaikan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, karena telah membawa kita semua dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan sekarang ini.

Penulisan tugas akhir ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) pada Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selama penyusunan tugas akhir ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan serta doa yang tidak hentihentinya dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **ALLAH SWT** yang telah memberikan Rahmat serta, Rezeky-Nya yang luar biasa serta nikmat Iman dan nikmat Kesehatan kepada penulis. Dan atas izin-Nya yang memberikan kesempatan kepada penulis agar bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Yang teristimewa kedua orang tua penulis, Ayahanda Jhon Bismar Damanik dan Ibunda Rosita Liana Purba, terima kasih atas segala cinta, dukungan yang tiada henti dan pengorbanan yang telah kalian berikan selama ini. Ayah dan ibu adalah sumber inspirasi dan motivasi terbesar dalam hidup saya. Setiap nasihat, dorongan, dan doa yang kalian panjatkan telah memberikan kekuatan dan semangat bagi saya untuk terus berjuang menyelesaikan pendidikan ini. Sebagai anak satu-satunya, saya sangat bersyukur memiliki orang tua yang selalu mendukung setiap langkah saya. Tanpa bimbingan dan kasih sayang kalian, saya tidak akan bisa mencapai titik ini. Semoga saya dapat membanggakan kalian dan menjadi anak yang selalu membuat kalian tersenyum.
3. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Ibu Dr. Prawidya Hariani RS., SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Dra. Roswita Hafni., M.Si selaku sekretaris Program Studi Ekonomi Pembangunan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Dra. Lailan Safina Hasibuan., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan membimbing penulis dalam masalah perkuliahan.
10. Ibu Hastina Febraty SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing tugas akhir yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan tugas akhir ini.
11. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Ekonomi Pembangunan atas ilmu dan pembekalan yang diberikan kepada penulis selama melaksanakan studi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Seluruh Staff/Pegawai Biro Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam hal administrasi.
13. Terima kasih kepada diriku yang telah berjuang, berkorban, dan tidak pernah menyerah meskipun menghadapi berbagai tantangan. Setiap usaha dan ketekunan yang telah saya tunjukkan adalah langkah menuju impian yang saya cita-citakan. Saya menghargai setiap momen belajar dan pertumbuhan yang telah saya alami.
14. Sahabat-sahabat pejuang tugas akhir yaitu Fitri Cintia, Tiara Mahbengi dan Tia Monica yang telah memberi semangat dan membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini.

Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca tugas akhir ini demi perbaikan-perbaikan kedepannya dan untuk penyempurnaan tugas akhir ini dimasa yang akan datang. Semoga tugas akhir ini dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan yang diberikan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Desember 2024

DELLA VALENTINA DAMANIK
2105180040

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	17
1.3 Batasan Masalah.....	18
1.4 Rumusan Masalah.....	18
1.5 Tujuan Penelitian	18
1.6 Manfaat Penelitian.....	19
BAB II.....	20
KAJIAN PUSTAKA	20
2.1 Landasan Teori	20
2.1.1 Teori Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja.....	20
2.1.2 Tenaga Kerja (Manpower)	29
2.1.3 Penyerapan Tenaga Kerja.....	33
2.1.5 Sektor Formal.....	39
2.1.6 Generasi Z.....	42
2.2 Penelitian Terdahulu	47
2.3 Kerangka Berfikir.....	48
2.4 Kerangka Konseptual Model Estimasi	49
2.5 Hipotesis	50
BAB III.....	51
METODE PENELITIAN	51
3.1 Pendekatan Penelitian.....	51
3.2 Definisi Operasional.....	51
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	52
3.4 Jenis dan Sumber Data	52
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	53

3.6	Model Estimasi	53
3.7	Metode Estimasi	54
3.8	Tahapan Analisis	54
3.8.1	Analisis Deskriptif	54
3.9	Uji Asumsi Klasik	55
3.9.1	Penaksiran	57
3.10	Penaksiran	58
BAB IV		61
HASIL DAN PEMBAHASAN		61
4.1	Gambaran Umum Provinsi Sumatera Utara	61
4.1.1	Letak Geografis	61
4.1.2	Kondisi Iklim dan Topografi	63
4.1.3	Kondisi Demografi	64
4.4	Uji Asumsi Klasik	69
4.5	Hasil Analisis Regresi	71
4.5.1	Hasil Estimasi Model	71
4.5.2	Interprestasi Hasil	72
4.6	Penaksiran	73
4.6.1	Koefisien Determinasi (R^2)	73
4.7	Pengujian (Test Diagnostic)	74
4.7.1	Uji Parsial (Uji t)	74
4.7.2	Uji Simultan (Uji F)	77
4.8	Pembahasan	78
4.8.1	Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kab/kota Sumatera Utara.	78
4.8.2	Pengaruh Upah Minimum Kab/kota Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kab/kota Sumatera Utara.	80
BAB V		82
KESIMPULAN DAN SARAN		82
5.1	Kesimpulan	82
5.2	Saran	83

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1. 1 TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA BERDASARKAN KELOMPOK UMUR, 2015-2023...	5
GAMBAR 1. 2 PROPORSI KEGIATAN ANAK MUDA (15-24 TAHUN)	7
GAMBAR 1. 3 PERTUMBUHAN JUMLAH TENAGA KERJA SEKTOR FORMAL (PER FEBRUARI 2009-2024).....	8
GAMBAR 1. 4 PERSENTASE ANAK MUDA DALAM KESELURUHAN ANGKATAN KERJA PER-AGUSTUS 2023	9
GAMBAR 1. 5 KENAIKAN DAN PENURUNAN PORSI TENAGA KERJA SEKTOR FORMAL DI 34 PROVINSI ANTARA TAHUN 2015-2022	10
GAMBAR 2. 1 KURVA PERMINTAAN TENAGA KERJA	25
GAMBAR 2. 2 KURVA PENAWARAN TENAGA KERJA	29
GAMBAR 2. 3 KERANGKA BERFIKIR.....	49
GAMBAR 2. 4 KERANGKA KONSEPTUAL MODEL ESTIMASI.....	49
GAMBAR 3. 1 GRAFIK KRITERIA PENGUJIAN HIPOTESIS	59
GAMBAR 3. 2 GRAFIK KRITERIA PENGUJIAN HIPOTESIS	61
GAMBAR 4. 1 GRAFIK UJI NORMALITAS	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
GAMBAR 4. 2 KURVA DISTRIBUSI NORMAL PADA UJI T	75

DAFTAR TABEL

TABEL 1. 1 JUMLAH PENDUDUK YANG BEKERJA DISEKTOR FORMAL DAN INFORMAL DI SUMATERA UTARA.....	3
TABEL 1. 2 PENDUDUK SUMATERA UTARA BERUMUR 15-29 TAHUN YANG BEKERJA DAN STATUS PEKERJAAN UTAMA KABUPATEN/KOTA PADA TAHUN 2021	12
TABEL 1. 3 TABEL KUALITAS PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN LULUSAN DI SUMATERA UTARA ..	14
TABEL 1. 4 TINGKAT PENGANGGURAN TEBUKA (TPT)PENDUDUK UMUR 15 TAHUN KEATAS MANURUT KAB/KOTA SUMATERA UTARA TAHUN 2020 (%).....	15
 TABEL 2. 1 PENELITIAN TERDAHULU	47
 TABEL 3. 1 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	52
 TABEL 4. 1 JUMLAH PENDUDUK MENURUT JENIS KELAMIN DAN KABUPATEN/KOTA (JIWA) KABUPATEN/KOTA PROVINSI SUMATERA UTARA TAHUN 2022.....	65
TABEL 4. 2 HASIL REGRESI LINIER BERGANDA.....	71
TABEL 4. 3 STATISTIKA DESKRIPTIF	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
TABEL 4. 4 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
TABEL 4. 5 HASIL UJI HETEROKEDASITAS.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
TABEL 4. 6 HASIL UJI AUTOKORELASI	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
TABEL 4. 7 HASIL UJI T	74
TABEL 4. 8 HASIL UJI F	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyerapan tenaga kerja merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan pembangunan ekonomi suatu negara. Dalam konteks pembangunan berkelanjutan, penyerapan tenaga kerja di sektor formal memiliki nilai strategis karena menciptakan lapangan kerja yang layak dan terjamin. Sektor formal menawarkan peluang kerja dengan perlindungan hukum, stabilitas pendapatan, dan akses terhadap jaminan sosial, yang semuanya menjadi elemen penting untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan mendorong pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Tenaga kerja di sektor formal memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan sektor informal, sehingga mampu berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) (ILO, 2019).

Di Indonesia, peran sektor formal sangat relevan dalam mengatasi masalah tingginya tingkat pengangguran dan dominasi sektor informal. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada tahun 2022, sekitar 57% tenaga kerja berada di sektor informal, yang seringkali dikaitkan dengan produktivitas rendah, minimnya perlindungan kerja, dan ketidakstabilan penghasilan (BPS, 2022). Kondisi ini menjadi tantangan besar bagi pemerintah dan dunia usaha untuk memperluas penyerapan tenaga kerja formal yang lebih berkualitas.

Sektor formal memiliki peran besar dalam menarik investasi, baik domestik maupun asing. Dengan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan regulasi yang jelas, sektor formal menjadi lebih menarik bagi investor untuk mengembangkan

usahanya. Hal ini, pada akhirnya, menciptakan efek berantai berupa pembukaan lapangan kerja baru, peningkatan daya beli masyarakat, dan penguatan daya saing ekonomi nasional. Meskipun memiliki banyak manfaat, penyerapan tenaga kerja di sektor formal menghadapi berbagai tantangan. Salah satu kendala utama adalah kurangnya keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Kurangnya akses terhadap pendidikan berkualitas dan pelatihan kerja berbasis keterampilan menjadi salah satu penyebab rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja di sektor formal, khususnya di negara-negara berkembang seperti Indonesia.

Disisi lain, tingginya biaya perekrutan dan ketidakfleksibelan regulasi ketenagakerjaan sering menjadi hambatan bagi perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja formal. Pengusaha sering mengeluhkan prosedur administrasi yang rumit dan ketentuan upah minimum yang dianggap membebani. Selain itu, perlambatan pertumbuhan sektor industri formal, seperti manufaktur dan teknologi, juga menjadi penyebab rendahnya penciptaan lapangan kerja formal. Selain dilihat dari pendidikan formal, modal manusia juga dapat diperoleh melalui pelatihan. Pelatihan ini dibutuhkan untuk menyiapkan tenaga kerja yang lebih kompeten dalam bidangnya untuk mengasah kemampuan yang tidak diperoleh dari pendidikan formal (*Mutholib, 2019*) dalam (Wijaya & Arisetyawan, 2023a). Pelatihan yang pernah dilaksanakan oleh individu dapat mempengaruhi efektifitas dan produktifitas dalam pekerjaan. Jika individu bekerja di suatu perusahaan mahir dalam menjalankan tugas maka akan sangat menguntungkan bagi perusahaan dan juga akan mempengaruhi individu tersebut dalam proses karir untuk kedepannya yang akan meningkat (Nadeak, 2019) dalam (Wijaya & Arisetyawan, 2023a)

Tabel 1. 1 Jumlah Penduduk yang Bekerja disektor Formal dan Informal di Sumatera Utara

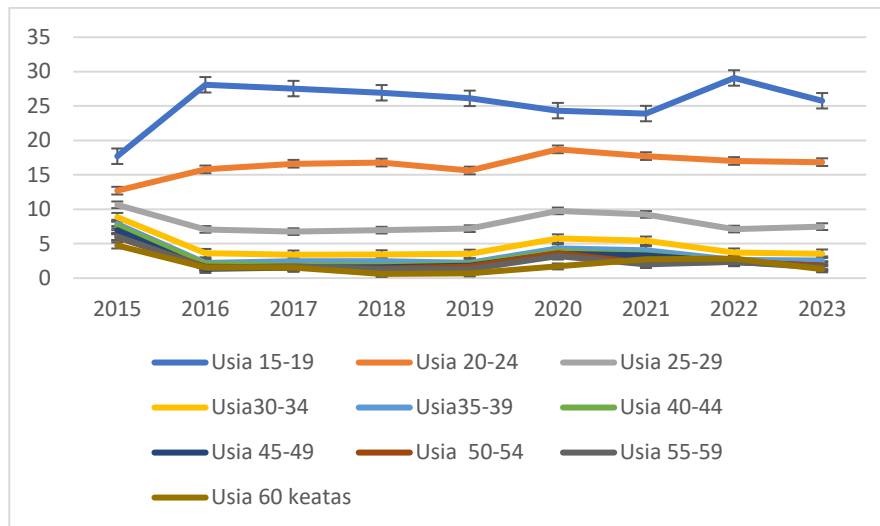
Tahun	Formal	Informal
2019	598,655 Jiwa	734,482 Jiwa
2020	470,073 Jiwa	311,304 Jiwa
2021	514,035 Jiwa	652,108 Jiwa
2022	510,908 Jiwa	736,719 Jiwa
2023	549,473 Jiwa	657,262 Jiwa

Sumber : BPS Provinsi Sumatera Utara

Di Sumatera Utara, penyerapan tenaga kerja untuk Generasi Z menunjukkan tren yang mencolok, di mana banyak dari mereka terjebak dalam pekerjaan informal. Hal ini disebabkan oleh pertumbuhan lapangan kerja formal yang tidak sebanding dengan jumlah lulusan baru, serta kurangnya keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2019, populasi pekerja formal mencapai 598,655 jiwa, namun mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 470,073 jiwa, yang kemungkinan besar disebabkan oleh dampak pandemi COVID-19. Meskipun ada pemulihan pada tahun 2021 dan 2023, di mana jumlah pekerja formal meningkat menjadi 514,035 jiwa dan 549,473 jiwa, populasi pekerja informal tetap tinggi, mencapai 736,719 jiwa pada tahun 2022. Hal ini menunjukkan bahwa banyak generasi muda yang beralih ke sektor informal karena kurangnya kesempatan di sektor formal. Untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja di sektor formal bagi Generasi Z, perlu ada kolaborasi antara pemerintah dan sektor swasta dalam menyediakan program pelatihan keterampilan yang relevan, menciptakan insentif bagi perusahaan untuk merekrut pekerja formal, serta memperbaiki regulasi yang mendukung penciptaan lapangan kerja yang lebih stabil. Selain itu, meningkatkan akses pendidikan dan pelatihan vokasi bagi lulusan baru juga sangat penting untuk mempersiapkan mereka memasuki pasar kerja formal.

Dalam sektor formal, peran Generasi Z semakin signifikan karena kebutuhan tenaga kerja yang beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan tren global. Generasi Z juga memiliki karakteristik unik yang dapat menjadi aset berharga dalam sektor formal. Mereka tumbuh di era digital, menjadikan mereka lebih adaptif terhadap teknologi dan perubahan. Dalam beberapa sektor, seperti teknologi informasi, jasa keuangan, dan pemasaran digital, Generasi Z dapat menjadi motor penggerak utama. Kontribusi Generasi Z dalam sektor formal juga penting untuk memastikan keberlanjutan pertumbuhan ekonomi. Dengan strategi yang tepat, seperti pengembangan keterampilan dan peningkatan inklusivitas, generasi ini akan dapat membantu mengatasi tantangan ketenagakerjaan dan mendorong inovasi di berbagai sektor industri

Saat ini, Indonesia tengah berada di puncak bonus demografi. Bonus demografi adalah kondisi ketika jumlah penduduk produktif melebihi jumlah penduduk usia non-produktif. Anak muda terutama generasi Z disebut-sebut akan menjadi penopang pertumbuhan ekonomi negara. Yang jadi soal, bonus demografi malah bisa merugikan perekonomian negara jika pertumbuhan angkatan kerjanya tidak disertai dengan ketersediaan lapangan pekerjaan. Hal itu dapat menimbulkan pengangguran terbuka yang semakin meningkat. Nyatanya, Gen Z saat ini masih banyak yang menganggur. Anak muda usia 15-24 tahun cenderung lebih banyak menganggur dibandingkan angkatan kerja usia produktif lainnya. Hal ini terlihat pada tingkat pengangguran terbuka usia 15-24 tahun yang cenderung meningkat dari tahun ke tahun, sedangkan angkatan kerja yang lebih tua cenderung semakin sedikit yang menganggur.



Gambar 1. 1 Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan kelompok umur, 2015-2023

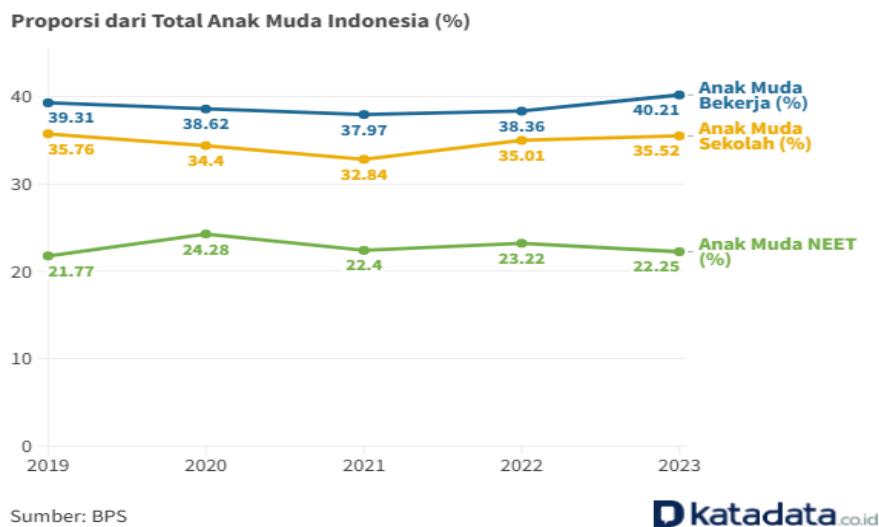
Sumber : www.bps.go.id

Dapat kita lihat dari Grafik diatas menyajikan perubahan tingkat pengangguran di Indonesia dari tahun 2015 hingga 2023. Data dipecah berdasarkan kelompok umur, sehingga dapat dilihat secara spesifik bagaimana tingkat pengangguran dialami oleh setiap kelompok usia, mulai dari usia 15-19 tahun hingga 60 tahun ke atas. Meskipun memiliki potensi besar, Generasi Z menghadapi beberapa tantangan dalam memasuki sektor formal. Salah satu tantangan utama adalah tingginya angka pengangguran di kelompok usia ini, Pada tahun 2023, tingkat pengangguran terbuka (TPT) untuk kelompok usia 15-24 tahun berada pada angka 25,77%, yang menunjukkan masih adanya kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki lulusan dan kebutuhan pasar kerja. (Bps.go.id). Secara keseluruhan, grafik ini bisa membantu melihat tren umum mengenai tingkat pengangguran di Indonesia selama periode tersebut. Selain itu, pergeseran preferensi kerja menjadi tantangan lain. Generasi Z cenderung mencari lingkungan kerja yang inklusif, fleksibel, dan mendukung pengembangan diri. Jika perusahaan tidak mampu memenuhi preferensi ini, mereka berisiko kehilangan bakat muda yang berpotensi

membawa inovasi ke dalam organisasi. Pemerintah dan sektor swasta telah berupaya meningkatkan partisipasi generasi ini dalam pasar kerja formal melalui berbagai program, seperti pelatihan vokasi, mentoring, dan skema insentif untuk pengusaha yang mempekerjakan talenta muda. Contohnya, seperti program "*GROW*" yang diterapkan oleh beberapa perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan muda untuk mendapatkan wawasan global dan mengembangkan keterampilan yang relevan.

Di berbagai negara, NEET mengindikasikan kondisi perekonomian suatu negara. (International Labour Organisation (ILO), 2012) menyebut bahwa negara berpendapatan menengah-ke bawah cenderung memiliki persentase NEET yang tinggi dibandingkan negara berpenghasilan menengah keatas. Pertumbuhan ekonomi yang rendah menyebabkan terjadinya pengurangan tenaga kerja dan perusahaan menghentikan proses rekrutmen. Lapangan kerja baru jadi terhambat dan kesempatan kerja terutama di sektor formal menjadi terbatas. Indonesia adalah negara dengan persentase NEET tertinggi di ASEAN setelah Timor Leste dan Laos. Tingkat NEET Indonesia masih jauh lebih tinggi daripada negara-negara tetangga seperti Malaysia (10,2%), Singapura (6,6%), Thailand (13,3%), dan Filipina (12,8%). (World)

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), terdapat 9,9 juta gen z atau 22,25% anak muda Indonesia tergolong dalam NEET pada 2023. Porsi NEET sempat melonjak pada 2020 akibat Pandemi Covid-19 menjadi 24,28%, sebelum kembali melandai pada tahun berikutnya. Meskipun ada penurunan, porsi NEET di Indonesia masih sedikit di atas rata-rata NEET dunia sebesar 21,6%



Gambar 1. 2 Proporsi kegiatan anak muda (15-24 tahun)

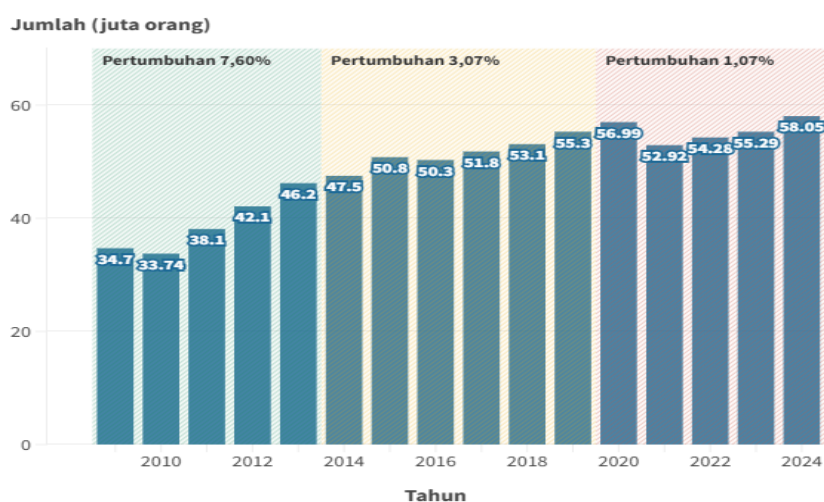
Sumber : www.bps.go.id

Seiring dengan meningkatnya jumlah anak muda Indonesia yang bekerja dan sekolah dari tahun 2022 ke 2023, proporsi anak muda tanpa kegiatan atau NEET (*not in employment, education, and training*) juga menurun dari 23,22% menjadi 22,25%. Namun, angka ini masih sedikit di atas rata-rata NEET dunia yaitu 21,6%.

Menurut Genda (2007) dalam (Sari et al., n.d.), saat fenomena NEET pertama muncul ke permukaan di Jepang, banyak yang menganggap anak muda NEET sebagai anak yang malas dan berasal dari keluarga kaya. Data memang menunjukkan 20% gen z yang menganggur saat itu memiliki pendapatan keluarga lebih dari 10 juta yen per tahun pada 1990-an. Namun proporsi ini menurun pada 2002. Di sisi lain, terjadi peningkatan proporsi anak muda yang berasal dari keluarga miskin yang menganggur pada 2002. Rata-rata pendapatan keluarga mereka 3 juta yen per tahun. Mereka yang berasal dari keluarga berpendapatan menengah ke-bawah juga kehilangan semangat untuk mencari kerja. Bukan hanya persaingan kerja yang semakin ketat, anak muda di Jepang juga harus merawat

lansia atau anggota keluarga mereka yang sakit. Bagi yang sudah menikah pun harus mengurus anak dan rumah tangga mereka. Hal ini tentu menampik bahwa anak muda yang tergolong NEET utamanya adalah karena kurang etik kerja. Di Jepang, NEET disebabkan karena ada keadaan ekonomi sosial negara dan kondisi keluarga yang para anak muda tidak bisa kontrol.

Menurut analisa Ida, faktor utamanya banyaknya angka pengangguran pada penduduk muda berusia 15-24 tahun ini adalah karena kurang sinkronnya pendidikan dan permintaan tenaga kerja. "Ini tentu menjadi tantangan bagi kita semua karena ternyata kalau kita dalami data kita lulusan SMA/SMK, terutama SMK itu menyumbangkan pengangguran kita. Kenapa terjadi begini? Karena di antaranya adalah tidak terjadi *"link and match"*. Faktor lain yang menyebabkan tingginya angka pengangguran di Gen Z adalah turunnya lapangan pekerjaan di sektor formal.

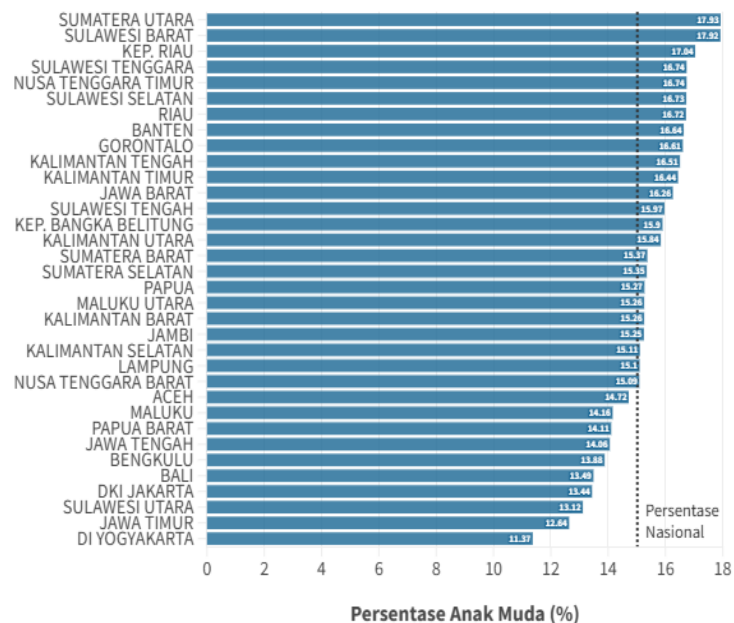


Gambar 1. 3 Pertumbuhan Jumlah Tenaga Kerja Sektor Formal (Per Februari 2009-2024)

Sumber : www.bps.go.id

Hasil olahan Tim Jurnalisme Data Harian Kompas terhadap data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik (BPS) bulan Februari tahun 2009, 2014, 2019, dan 2024 menunjukkan adanya tren penurunan penciptaan

lapangan kerja di sektor formal. Pekerja sektor formal yang dimaksud adalah mereka memiliki perjanjian kerja dengan perusahaan berbadan hukum. Selama periode 2009-2014, lapangan kerja yang tercipta di sektor formal menyerap sebanyak 15,6 juta orang. Jumlah ini menurun menjadi 8,5 juta orang pada periode 2014-2019, dan kembali merosot pada periode 2019-2024 menjadi 2 juta orang saja. “Hal ini menunjukkan bahwa peluang masuk pasar kerja formal di Indonesia kian sulit, termasuk oleh lulusan baru (*fresh graduate*),”



Sumber: BPS

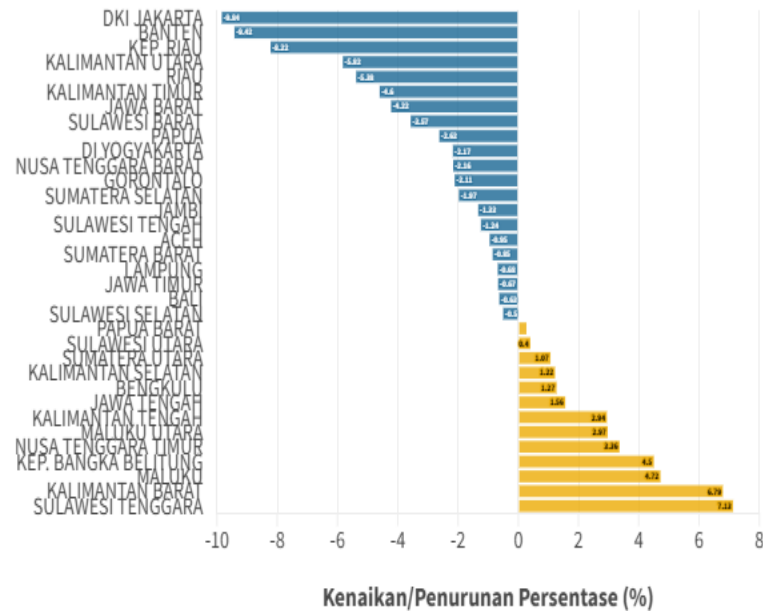
Dkatadata.co.id

Gambar 1. 4 Persentase anak muda dalam keseluruhan angkatan kerja Per-agustus 2023

Sumber : www.bps.go.id

Agustus 2023 sebanyak 15,02% atau sebanyak 22 juta angkatan kerja disumbang anak muda rentang usia 15-24 tahun. Sumatera Utara adalah provinsi dengan proporsi angkatan kerja gen z terbesar di antara provinsi lain di Pulau Sumatera, Sumatera Utara menyumbang 17,93% anak muda. Dengan jumlah angkatan kerja anak muda yang besar tetapi serapan lapangan pekerjaan sektor

formal yang menurun, tidak heran jika gen z yang lantang menganggur dan tergolong NEET di Sumatera Utara lebih tinggi dibandingkan provinsi lainnya di Pulau Sumatera.



Sumber: BPS

Dkatadata.co.id

Gambar 1. 5 Kenaikan dan Penurunan Porsi Tenaga Kerja Sektor Formal di 34 Provinsi antara tahun 2015-2022

Sumber: www.bps.go.id- Katadata.co.id

Grafik menunjukkan adanya variasi yang signifikan dalam perubahan porsi tenaga kerja sektor formal di masing-masing provinsi. Beberapa provinsi mengalami peningkatan yang cukup signifikan, sementara provinsi lainnya justru mengalami penurunan. Secara umum, banyak provinsi di Indonesia menunjukkan peningkatan porsi tenaga kerja sektor formal selama periode tersebut. Ini mengindikasikan adanya pergeseran dari sektor informal ke sektor formal. Beberapa provinsi seperti DKI Jakarta, Banten, Kepulauan Riau menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan dalam porsi tenaga kerja sektor formal. Ini mungkin terkait dengan pertumbuhan industri, investasi, dan kebijakan pemerintah

di daerah tersebut. Sebaliknya, beberapa provinsi seperti Papua Barat menunjukkan penurunan. Hal ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kondisi geografis, keterbatasan infrastruktur, atau perlambatan pertumbuhan ekonomi. (Badan Pusat Statistik)

Disisi sosial, kehadiran Generasi Z dalam angkatan kerja membawa tantangan baru. Generasi ini, yang terlahir di era digital, menunjukkan karakteristik unik seperti multitasking dan adaptasi cepat terhadap teknologi. Namun, mereka juga menghadapi krisis keterampilan (*skill gap*) yang signifikan. Sebagian besar Gen Z di Sumatera Utara masih terfokus pada pekerjaan informal karena kurangnya akses ke pekerjaan formal yang sesuai dengan keterampilan mereka. Kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dicerminkan oleh keterampilan dan sikap dapat mempengaruhi layak atau tidaknya dia mendapatkan pekerjaan. Berbagai daerah di Indonesia termasuk Provinsi Sumatera Utara mempunyai masalah ketengakerjaan yang hampir sama seperti pada umumnya. Oleh karena itu, peran pemerintah daerah tentunya sangat berpengaruh terhadap penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan tersebut melalui kebijakan ataupun peraturan yang ditetapkan.

Penyerapan tenaga kerja formal di Sumatera Utara tetap menjadi tantangan. Data menunjukkan adanya keterbatasan dalam menciptakan lapangan kerja formal baru, terutama bagi Gen Z, yang mayoritas belum memiliki pengalaman kerja signifikan atau kualifikasi yang sesuai. Pendidikan vokasi dan pusat karir menjadi salah satu upaya yang diusulkan untuk menjembatani kebutuhan industri dan kompetensi generasi ini. Faktor lain yang memengaruhi dinamika ini adalah tekanan ekonomi global dan perlambatan ekspor, yang memengaruhi sektor formal di Sumatera Utara. Di sisi lain, pertumbuhan konsumsi domestik dan proyek

infrastruktur strategis menjadi peluang bagi provinsi ini untuk memperluas pasar kerja formal, termasuk bagi Gen Z.

Tabel 1. 2 Penduduk Sumatera Utara Berumur 15-29 tahun yang bekerja dan Status Pekerjaan Utama Kabupaten/Kota pada tahun 2021

No	Kab/Kota	Formal	Informal
1	Nias	9.780	64.135
2	Mandailing Natal	68.231	68.231
3	Tapanuli Selatan	24.585	115.854
4	Tapanuli Tengah	56.666	129.864
5	Tapanuli Utara	28.809	144.141
6	Toba Samosir	20.675	83.578
7	Labuhanbatu	112.044	102.509
8	Asahan	151.535	166.750
9	Simalungun	143.894	305.782
10	Dairi	23.485	142.270
11	Karo	56.533	208.091
12	Deli Serdang	558.240	484.098
13	Langkat	199.767	311.388
14	Nias Selatan	20.874	129.977
15	Humbang Hasudutan	16.426	91.436
16	Pakpak Barat	5.136	24.639
17	Samosir	11.912	62.025
18	Serdang Berdagai	121.931	168.906
19	Batu Bara	88.361	111.751
20	Padang Lawas Utara	32.906	110.290
21	Padang Lawas	37.958	106.032
22	Labuhanbatu Selatan	87.793	68.887
23	Labuhanbatu Utara	62.789	99.324
24	Nias Utara	13.917	52.003
25	Nias Barat	7.669	36.388
26	Sibolga	24.654	16.470
27	Tanjungbalai	50.631	29.022
28	Pematangsiantar	53.412	67.816
29	Tebing Tinggi	41.679	37.182
30	Medan	886.171	112.924
31	Binjai	69.856	55.783
32	Padangsidempuan	49.013	57.995
33	Gunungsitoli	24.257	37.591
	JUMLAH	3.161.589	3.803.132

Sumber : www.sumut.bps.go.id

Dapat dilihat dari table diatas menunjukkan adanya dua kategori utama dalam status pekerjaan, yaitu sektor formal dan sektor informal. Dalam hal ini,

jumlah pekerja di sektor formal tercatat sebanyak 3.161.589 orang, sedangkan sektor informal mencatatkan angka yang lebih tinggi, yaitu 3.803.132 orang. Perbedaan signifikan antara kedua sektor ini mencerminkan karakteristik pasar kerja di Sumatera Utara, di mana sektor informal mendominasi. Hal ini dapat diartikan bahwa banyak individu yang terlibat dalam pekerjaan yang tidak terdaftar secara resmi, yang sering kali tidak memberikan jaminan sosial, perlindungan hukum, dan stabilitas pendapatan. Dominasi sektor informal ini juga dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya kesempatan kerja di sektor formal, rendahnya keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja, serta kondisi ekonomi yang mempengaruhi penciptaan lapangan kerja. Oleh karena itu, pemahaman terhadap struktur pekerjaan ini sangat penting untuk merumuskan kebijakan yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan, memperluas akses ke sektor formal, dan pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Sumatera Utara. Data ini juga menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut mengenai dinamika pasar kerja dan pengembangan strategi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif.

Kualitas pendidikan di Sumatera Utara menjadi salah satu isu penting yang perlu diperhatikan, terutama dalam konteks perkembangan ekonomi dan kebutuhan industri yang semakin kompleks. Meskipun pemerintah telah berupaya meningkatkan akses dan mutu pendidikan, kenyataannya banyak lulusan yang dihasilkan oleh institusi pendidikan formal tidak memiliki keterampilan yang relevan dengan tuntutan pasar kerja. Kesenjangan ini diperparah oleh kurangnya kolaborasi antara institusi pendidikan dan sektor industri, yang mengakibatkan kurikulum pendidikan tidak selalu mencerminkan kebutuhan nyata di lapangan.

Sebuah survei yang dilakukan oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) pada tahun 2021 menunjukkan bahwa 70% perusahaan di Sumatera Utara mengeluhkan kurangnya keterampilan praktis di antara lulusan baru, terutama dalam bidang teknologi informasi, komunikasi, dan keterampilan teknis lainnya. Selain itu, laporan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia menyebutkan bahwa hanya 30% dari lulusan SMK yang siap kerja, sementara sisanya masih memerlukan pelatihan tambahan untuk memenuhi standar industri.

Kualitas pendidikan yang tidak sejalan dengan kebutuhan industri ini tidak hanya mempengaruhi kemampuan tenaga kerja untuk bersaing di sektor formal, tetapi juga berpotensi menghambat pertumbuhan ekonomi daerah. Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi dan reformasi dalam sistem pendidikan di Sumatera Utara agar dapat menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan di dunia kerja dan berkontribusi secara positif terhadap perekonomian daerah.

Tabel 1. 3 Tabel Kualitas Pendidikan dan Keterampilan Lulusan di Sumatera Utara

Aspek	Persentase (%)	Keterangan
Lulusan yang Siap Kerja	30%	Lulusan SMK yang siap untuk langsung terjun ke dunia kerja.
Lulusan yang Memerlukan Pelatihan	70%	Lulusan SMK yang masih memerlukan pelatihan tambahan.
Perusahaan yang Mengeluhkan Keterampilan Praktis	70%	Perusahaan yang merasa lulusan baru kurang memiliki keterampilan praktis.
Kesesuaian Kurikulum dengan Kebutuhan Industri	40%	Persentase kurikulum pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan industri.
Lulusan yang Memiliki Keterampilan Relevan	25%	Lulusan yang memiliki keterampilan yang relevan dengan tuntutan pasar kerja.
Tingkat Pengangguran Lulusan SMK	12%	Persentase pengangguran di kalangan lulusan SMK.

Sumber: www.bps.go.id

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara kualitas pendidikan di Sumatera Utara yang sering tidak sejalan dengan kebutuhan industri. Banyak lulusan yang tidak memiliki keterampilan yang relevan dengan tuntutan pasar kerja. Kesenjangan antara pendidikan formal dan keterampilan praktis mempengaruhi kemampuan tenaga kerja untuk bersaing di sektor formal. Untuk mengatasi masalah ini, perlu ada reformasi dalam sistem pendidikan, termasuk pengembangan kurikulum yang lebih relevan dan peningkatan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri.

Tabel 1. 4 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) penduduk umur 15 tahun keatas Menurut Kab/Kota Sumatera Utara tahun 2020 (%)

No	TPT Menurut Penduduk Kab/Kota (Persen)	2020
1	Nias	3,49
2	Mandailing Natal	6,5
3	Tapanuli Selatan	4,42
4	Tapanuli Tengah	7,54
5	Tapanuli Utara	2,94
6	Toba	2,5
7	Labuhan Batu	6,05
8	Asahan	7,24
9	Simalungun	4,58
10	Dairi	1,75
11	Karo	1,83
12	Deli Serdang	9,5
13	Langkat	7,02
14	Nias Selatan	4,15
15	Humbang Hasundutan	0,84
16	Pakpak Bharat	1,93
17	Samosir	1,2
18	Serdang Bedagai	5,54
19	Batu Bara	6,48
20	Padang Lawas Utara	3,11
21	Padang Lawas	4,11
22	Labuhanbatu Selatan	4,9
23	Labuanbatu Utara	6,82
24	Nias Utara	4,54
25	Nias Barat	1,71
26	Sibolga	8
27	Tanjungbalai	6,97
28	Pematangsiantar	11,5
29	Tebing Tinggi	9,98
30	Medan	10,74
31	Binjai	8,67
32	Padangsidempuan	7,45
33	Gunungsitoli	5,94
JUMLAH		6,91

Sumber : www.sumut.bps.go.id

Data di atas menunjukkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di berbagai kabupaten/kota di Sumatera Utara pada tahun 2020, dengan rata-rata TPT sebesar 6,91%. Dari 33 daerah yang tercantum, Medan mencatat TPT tertinggi sebesar 10,74%, diikuti oleh Pematangsiantar (11,5%) dan Tebing

Tinggi (9,98%). Sebaliknya, Humbang Hasundutan memiliki TPT terendah, yaitu 0,84%, diikuti oleh Toba (2,5%) dan Tapanuli Utara (2,94%). Beberapa daerah dengan TPT di atas rata-rata termasuk Deli Serdang (9,5%), Simalungun (4,58%), dan Labuhan Batu (6,05%). Data ini mencerminkan disparitas dalam penyerapan tenaga kerja di berbagai wilayah, yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor ekonomi, pendidikan, dan kesempatan kerja yang tersedia. Angka ini mencerminkan tantangan yang dihadapi oleh generasi Z dalam memasuki pasar kerja yang semakin kompetitif dan Angka ini juga menunjukkan adanya kesenjangan antara pendidikan yang diterima oleh generasi muda dan kebutuhan pasar kerja yang semakin kompetitif.

Secara keseluruhan, Sumatera Utara membutuhkan kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif serta investasi pada pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas kerja Generasi Z, sehingga mereka dapat lebih siap menghadapi persaingan di sektor formal. Hal ini juga dapat membantu memanfaatkan bonus demografi yang sedang berlangsung untuk mendukung pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap rendahnya penyerapan tenaga kerja sektor formal di kalangan Gen Z adalah kurangnya Pendidikan, pelatihan yang relevan dan standar gaji yang tidak merata. Pelatihan yang baik dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi individu, sehingga mereka lebih siap untuk memasuki dunia kerja. Namun, banyak lulusan yang tidak mendapatkan akses yang memadai terhadap pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri.

Dengan demikian, peneliti tertarik melakukan penelitian terkait permasalahan tersebut. Untuk itu penelitian ini berjudul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA SEKTOR FORMAL PADA GENERASI Z DI SUMATERA UTARA”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah

1. Rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja sektor formal di kalangan generasi Z di Sumatera Utara, meskipun mereka memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi.
2. Tingkat pendidikan di Sumatera Utara yang sering tidak sejalan dengan kebutuhan industri. Banyak lulusan yang tidak memiliki keterampilan yang relevan dengan tuntutan pasar kerja. Kesenjangan antara pendidikan formal dan keterampilan praktis mempengaruhi kemampuan tenaga kerja untuk bersaing di sektor formal
3. Tingkat pengangguran menunjukkan angka yang signifikan terhadap kalangan Gen Z di Sumatera Utara, yang menandakan adanya masalah dalam penyerapan tenaga kerja di kelompok usia ini.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu mencakup fokus pada , 33 kabupaten kota di Provinsi Sumatera Utara dalam kurun waktu 5 Tahun dan generasi Z yang berada di Sumatera Utara, dengan penekanan pada lulusan pendidikan tertinggi dan pekerja di sektor formal, analisis terhadap faktor-faktor seperti tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih terarah dan relevan dengan konteks yang diteliti.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja sektor formal?
2. Bagaimana pengaruh kualitas Pendidikan dan Upah Minimum Kabupaten/Kota terhadap penyerapan tenaga kerja sektor formal pada Generasi Z di Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Melakukan Analisa ekonomi secara deskriptif tentang faktor-faktor ekonomi yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja sektor formal.

2. Melakukan estimasi tentang kualitas Pendidikan dan Upah Minimum Kabupaten terhadap penyerapan tenaga kerja sektor formal pada Generasi Z di Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Akademik

1. Bagi Peneliti
 - a) Penelitian ini digunakan sebagai syarat untuk menyelesaikan studi dan mendapatkan gelar sarjana pada program studi Ekonomi Pembangunan.
 - b) Sebagai bekal pengalaman dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan selama di perkuliahan ke dalam karya nyata.
2. Bagi peneliti berikutnya, hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan kajian yang lebih luas lagi guna menyempurnakan penelitian khususnya tentang “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja sektor formal pada generasi Z di Sumatera Utara” .
3. Bagi lembaga pendidikan, hasil penelitian berguna untuk memberikan informasi kepada pemerintah bahwa kurangnya penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara .

1.6.2 Manfaat Non- Akademik

1. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan bagi masyarakat secara umum.
2. Untuk Menambah dan melengkapi sekaligus sebagai pembanding hasil-hasil penelitian yang sudah ada yang menyangkut topik yang sama.

3. Sebagai referensi dan informasi bagi penelitian-penelitian selanjutnya dengan topik yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

2.1.1.1 Menurut Keynes

Pasar tenaga kerja jauh dari seimbang, karena upah tidak pernah fleksibel, sehingga permintaan dan penawaran hampir tidak pernah seimbang sehingga pengangguran sering terjadi. Pengangguran bisa terjadi terus menerus dan jenis pengangguran tersebut ada tiga macam, Keynesian dalam (Pasaribu Rowland, n.d.):

- a) Pengangguran karena adanya pergeseran tingkat output dari berbagai sektor dan ini bersifat sementara (*frictional unemployment*).
- b) Pengangguran musiman, yang jumlahnya tergantung dengan musim (*seasonal unemployment*).
- c) Pengangguran yang “dibuat” (*institutional unemployment*).

Timbulnya ketiga jenis pengangguran tersebut diatas disebabkan oleh karena tidak fleksibelnya harga-harga, termasuk harga tenaga kerja (upah) dan lambatnya reaksi rasional dari para pelaku ekonomi sehingga tidak terjadi *full employment*. Tidak *full employment* berarti akan ada orang yang tidak mendapatkan pekerjaan.

Teori pasar tenaga kerja Keynesian ini cukup relevan dalam konteks pasar tenaga kerja Indonesia. Harga-harga barang dan upah buruh tidak fleksibel kebawah, bahkan harga bisa naik tanpa sebab yang jelas dan kalau sudah naik tidak bisa turun. Upah buruh minimum diduga juga ikut berperan dalam mempertahankan harga yang tinggi sehingga permintaan terhadap tenaga kerja tidak naik dan menambah pengangguran, walaupun faktor sempitnya lapangan kerja merupakan faktor terpenting yang menyebabkan jumlah pengangguran yang besar saat ini. Karena terbatasnya permintaan tenaga kerja akibat sektor produksi tidak tumbuh tinggi maka banyak tenaga kerja Indonesia yang menawarkan tenaganya keluar negeri seperti Malaysia. Pelaku ekonomi juga sangat lambat dalam merespon perubahan ekonomi yang terjadi. Hal ini karena informasi yang terbatas dan asimetris. Misalnya petani di desa tidak tahu bahwa harga input atau produksi pertanian telah berubah. Ketidaktahuan ini biasanya menjadikan posisi petani sangat lemah dibandingkan dengan pedagang dan pengusaha besar lainnya.

Situasi makro suatu perekonomian ditentukan oleh apa yang terjadi dengan permintaan agregat masyarakat apabila permintaan agregat melebihi penawaran agregat (atau output yang dihasilkan) dalam periode tersebut, maka akan terjadi situasi “kekurangan produksi”. Pada periode berikutnya output akan naik atau harga akan naik, atau keduanya terjadi bersama-sama. Apabila permintaan agregat lebih kecil daripada penawaran agregat, maka situasi kelebihan produksi terjadi. Pada periode berikutnya output akan turun atau harga akan turun, atau keduanya terjadi bersama-sama. Inti dari kebijakan makro Keynes adalah bagaimana pemerintah bisa mempengaruhi permintaan

agregat (dengan demikian, mempengaruhi situasi makro), agar mendekati posisi *Full Employment*-nya.

Permintaan Agregat adalah seluruh jumlah uang yang dibelanjakan oleh seluruh lapisan masyarakat untuk membeli barang dan jasa dalam satu tahun. Dalam perekonomian tertutup permintaan agregat terdiri dari 3 unsur:

- 1) Pengeluaran Konsumsi oleh Rumah Tangga (C)
- 2) Pengeluaran Investasi oleh Perusahaan (I)
- 3) Pengeluaran Pemerintah (G),

Pemerintah bisa mempengaruhi permintaan agregat secara langsung melalui pengeluaran pemerintah dan secara tidak langsung terhadap pengeluaran konsumsi dan pengeluaran investasi. Apabila dirumuskan adalah sebagai berikut:

$$Z = C+I+G$$

Masing-masing unsur permintaan agregat dipengaruhi oleh factor-faktor yang berbeda. Pengeluaran konsumsi tergantung pada pendapatan yang diterima oleh Rumah Tangga dan kecenderungan berkonsumsinya (*propensity to consume*). Pengeluaran investasi ditentukan oleh keuntungan yang diharapkan (*marginal efficiency of capital*) dan biaya dana (tingkat bunga). Pengeluaran pemerintah ditentukan oleh proses politik yang kompleks dan dalam teori makro dianggap eksogen. Perubahan dari unsur-unsur permintaan agregat (pengeluaran konsumsi, pengeluaran investasi dan pengeluaran pemerintah) mempengaruhi tingkat permintaan agregat melalui proses berantai atau proses multiplier. Bila unsur ini meningkat dengan Rp. 1 maka tingkat permintaan agregat akan meningkat dengan suatu kelipatan dari Rp. 1 pelipat

atau multiplier ini tergantung pada besarnya *marginal propensity to consume* (MPC).

2.1.1.2 Menurut Teori Klasik

Teori ekonomi klasik adalah pemikiran tentang keadaan ekonomi yang benar-benar didesak oleh keadaan masyarakat zamannya dan kemudian berusaha menyusun teori ekonomi yang dapat menolong memberikan jawabannya, tokoh-tokohnya antara lain : Adam Smith, David Ricardo, Thomas Robert Malthus dan Karl Marx. (Pasaribu Rowland, n.d.)

Menurut Kaum klasik menganggap bahwa di pasar tenaga kerja, seperti halnya di pasar barang, apabila harga tenaga kerja (upah) cukup fleksibel maka permintaan tenaga kerja selalu seimbang dengan penawaran tenaga kerja. Menurut definisi, tidak ada kemungkinan timbulnya pengangguran sukarela. Artinya pada tingkat upah rill yang berlaku di pasar tenaga kerja semua orang yang bersedia bekerja pada tingkat upah tersebut akan memperoleh pekerjaan. Dengan demikian, mereka yang menganggur adalah mereka yang tidak bersedia bekerja pada tingkat upah yang berlaku. Jadi mereka ini adalah penganggur yang sukarela. Pengangguran sukarela itu berlangsung hanya sementara saja. Sejalan dengan proses penyesuaian dalam pasar barang, pada saat jumlah barang berada pada posisi keseimbangan, maka posisi *full employment* tercapai kembali. Pada keadaan demikian semua angkatan kerja dapat bekerja pada tingkat upah rill yang lama.

Sistem ekonomi liberal, dimana campur tangan pemerintah dalam kegiatan ekonomi sangat kecil (dapat dianggap tidak ada), menurut mazhab klasik dapat menjamin tercapainya:

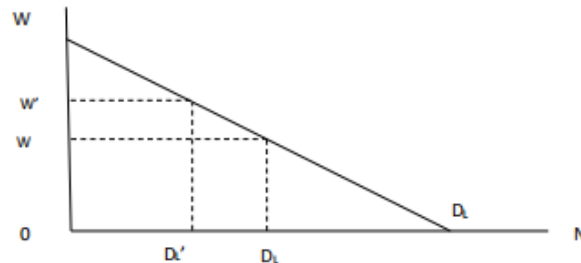
- a) Tingkat kegiatan ekonomi nasional optimal (*full employment level of activity*).
- b) Alokasi sumberdaya, baik sumberdaya alam maupun faktor-faktor produksi lainnya di dalam berbagai kegiatan ekonomi, secara efisien.

Dengan demikian peranan pemerintah harus dibatasi seminimal mungkin, karena apa yang dapat dikerjakan oleh pemerintah dapat dikerjakan oleh swasta dengan lebih efisien. Pemerintah diharapkan hanya mengerjakan kegiatan yang betul-betul tidak dapat dilakukan oleh swasta secara efisien, seperti di bidang pertahanan, hukum, dan sebagainya. Esensi teori ekonomi klasik adalah bahwa: suatu perekonomian *liberal (laissez faire)* mempunyai kemampuan untuk menghasilkan tingkat kegiatan (GDP = *Gross Domestic Product*) yang *full employment* secara otomatis, yang juga dikenal sebagai *self regulating* (mengatur sendiri secara otomatis). Pada suatu waktu tertentu GDP mungkin saja berada di bawah atau di atas tingkat *full employment*, tetapi akan segera kembali ke tingkat *full employment* semula. Siapa yang mengatur sehingga tingkat *full employment* tersebut selalu dicapai ? kaum klasik mengatakan bahwa yang mengatur adalah “tangan pengendali yang tidak kentara” atau “tangan gaib” (*the invisible hand*).

2.1.1.3 Permintaan Tenaga Kerja

Arti dari kata permintaan berbeda-beda menurut apa yang sedang dibicarakan. Apabila permintaan dibicarakan dari sudut pandang suatu komoditi, maka permintaan dapat dihubungkan antara harga dan kuantitas atau jumlah barang yang bersedia dibeli oleh para konsumen. Namun ketika membicarakan permintaan dari segi ketenagakerjaan, maka permintaan dapat

diartikan sebagai hubungan antara tingkat upah atau gaji (dari sudut pandang seorang majikan merupakan harga tenaga kerja) dengan jumlah tenaga kerja yang dikehendaki oleh seorang majikan untuk dipekerjakan (Arfida, 2003).



Gambar 2. 1 Kurva permintaan tenaga kerja

Sumber: Arfida, 2003

Keterangan: DL = Permintaan Tenaga Kerja (*demand of Labor*)

W = Upah riil

N = Jumlah tenaga

Dari gambar kurva diatas menjelaskan tentang permintaan tenaga kerja, dapat dilihat bahwa hubungan antara upah dengan tenaga kerja yang diminta adalah negatif. Apabila tingkat upah (harga tenaga kerja) tinggi yaitu pada titik W' , maka permintaan akan tenaga kerja hanya sedikit yaitu hanya sebanyak DL' , sedangkan ketika tingkat upah (harga tenaga kerja) rendah yaitu pada tingkat W , maka dengan

demikian permintaan tenaga kerja akan meningkat yaitu sebanyak DL .

Determinan permintaan tenaga kerja menurut (Arfida, 2003) dapat diidentifikasi melalui beberapa faktor, yaitu:

- a) Tingkat upah tenaga kerja

Jumlah optimal tenaga kerja yang dipergunakan dapat diperhitungkan dengan melihat tingkat upah. Semakin rendah tingkat upah, maka tenaga tenaga kerja yang diminta akan semakin banyak. Begitu pula sebaliknya

apabila tingkat upah tinggi, tenaga kerja yang diminta akan semakin rendah.

b) Teknologi

Teknologi yang digunakan mempengaruhi kemampuan untuk menghasilkan. Ketika tingkat teknologi yang digunakan semakin efektif, berarti tenaga kerja dapat lebih mengaktualisasikan kemampuan dan keterampilannya

c) Produktivitas

Modal yang dipergunakan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja. Semakin tinggi modal yang dimiliki dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

d) Kualitas Tenaga Kerja

Indeks kualitas tenaga kerja dapat diukur melalui latar belakang pendidikan dan pengalaman kerjanya. Semakin tinggi pendidikan dan semakin berpengalaman tenaga kerja maka permintaan tenaga kerjapun akan semakin banyak.

e) Fasilitas Modal

Suatu output dihasilkan dengan adanya modal dan tenaga kerja yang tidak dapat dipisahkan. Dikarenakan peranan faktor lain dapat menjadi faktor penentu lainnya.

Selain itu ada beberapa hal yang mempengaruhi perubahan permintaan tenaga kerja menurut Sumarsono dalam (Andi Nurahman Ramdani1*, 2021) antara lain:

a) Perubahan Tingkat Upah

Ketika tingkat upah berubah secara otomatis akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya biaya produksi suatu perusahaan.

b) Perubahan Permintaan Pasar

Perubahan yang terjadi dalam permintaan pasar terhadap output yang dihasilkan oleh perusahaan tentunya dapat mempengaruhi permintaan akan tenaga kerja. Ketika permintaan pasar terhadap output meningkat, maka perusahaan akan meningkatkan hasil produksinya, untuk meningkatkan hasil produksi, perusahaan akan menambah faktor produksi salah satunya adalah menambah tenaga kerja.

c) Harga Barang Input Menurun

Dengan turunnya harga barang yang digunakan sebagai input produksi akan menurunkan biaya produksi perusahaan. Hal tersebut menyebabkan harga jual barang output akan semakin murah dan permintaan pasar semakin tinggi. Pada kondisi seperti ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksinya. Disamping perusahaan meningkatkan jumlah produksinya, permintaan akan tenaga kerja bertambah.

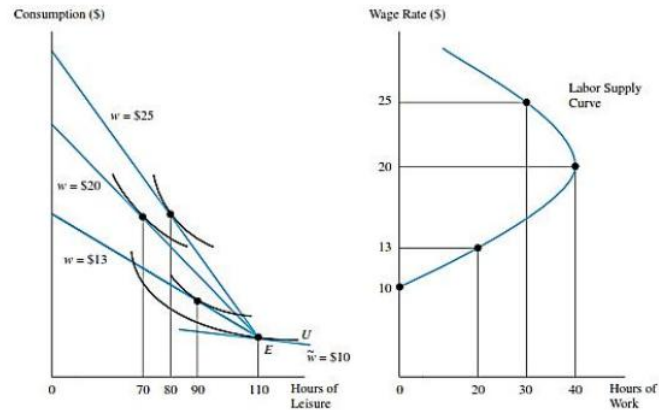
2.1.1.4 Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja menjelaskan hubungan antara upah dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan (Santoso, 2012) dalam (Dani Pramusinto & Akhmad Daerobi, 2019). Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Jumlah tenaga kerja keseluruhan yang disediakan bagi suatu perekonomian tergantung pada jumlah penduduk, presentase jumlah

penduduk yang masuk dalam angkatan kerja, dan jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja. Penawaran tenaga kerja sangat ditentukan oleh banyaknya penduduk di usia kerja yang memiliki menjadi angkatan kerja. Semakin banyak angkatan kerja maka penawaran tenaga kerja juga akan meningkat (Santoso, 2012) dalam (Dani Pramusinto & Akhmad Daerobi, 2019). Analisis penawaran tenaga kerja menganggap bahwa tidak ada perubahan jumlah populasi tenaga kerja maupun perubahan tingkat keterampilan. Untuk menganalisis dampak perubahan tingkat upah terhadap tenaga kerja yang ditawarkan dapat digunakan efek substitusi dan efek pendapatan. Melalui efek substitusi, perubahan upah menyebabkan perubahan pada *opportunity cost* waktu luang sehingga menghabiskan waktu luang menjadi lebih mahal yang pada akhirnya mengurangi waktu luang dan menambah jam kerja

Tenaga kerja yang memaksimalkan kepuasan dengan mengalokasikan waktu mereka sehingga pendapatan terakhir dihabiskan untuk liburan atau melakukan kegiatan yang menghasilkan kepuasan yang sama dengan pendapatan terakhir mereka untuk suatu barang. Peningkatan pendapatan non-kerja akan mengurangi jam kerja pekerja. Peningkatan dalam pendapatan non-kerja mengurangi kemungkinan seseorang memasuki dunia kerja. Sedangkan peningkatan upah meningkatkan kemungkinan seseorang dalam keputusan untuk bekerja. Oleh karena itu, upah riil dapat dikatakan sebagai penentu seseorang dalam keputusan untuk bekerja (Borjas, 2016; Oğuz, 2018). Ketika terjadi perubahan tingkat upah, misal upah meningkat, maka pengaruhnya terhadap jumlah jam kerja yang ditawarkan dapat dijelaskan dengan konsep

efek substitusi dan efek pendapatan (Borjas, 2016; Santoso, 2012) dalam (Dani Pramusinto & Akhmad Daerobi, 2019)



Gambar 2. 2 Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Sumber: Borjas, 2016

Kurva penawaran tenaga kerja menunjukkan jumlah jam kerja dari pekerja pada berbagai tingkat upah. Pada tingkat upah di atas reservasi, kurva penawaran tenaga kerja memiliki slope positif sampai pada titik tertentu. Keadaan selanjutnya akan berubah jika kesejahteraan sudah membaik atau mempunyai suatu keahlian yang lebih dan jumlah jam kerja yang ditawarkan semakin berkurang pada saat upah meningkat yang mengakibatkan slope kurva penawaran tenaga kerja menjadi negatif, sehingga kurva penawaran tenaga kerja melengkung ke belakang atau *backward-bending labor supply curve* (Borjas, 2016) dalam (Dani Pramusinto & Akhmad Daerobi, 2019)

2.1.2 Tenaga Kerja (Manpower)

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), tenaga kerja terbagi menjadi dua kelompok yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Penduduk angkatan kerja merupakan penduduk usia produktif yang kisaran mulai dari 15 tahun atau lebih yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara lagi tidak

bekerja dan tidak pengangguran. Penduduk bukan angkatan kerja juga merupakan penduduk usia produktif (berusia mulai dari 15 tahun atau lebih) yang masih sekolah, menangani pekerjaan rumah tangga atau pekerjaan lainnya selain pekerjaan pribadi.

2.1.2.1 Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi tenaga kerja adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan. maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan. Yaitu:

A. Berdasarkan penduduknya

1) Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.(M Aris, n.d.)

2) Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.(M Aris, n.d.)

B. Berdasarkan Batasan kerja

1) Angkatan Kerja

Angkatan Kerja (Labor Force) ialah suatu bagian penduduk yang mampu dan bersedia melakukan pekerjaan. Dalam hal ini pengertian angkatan kerja “mampu” berarti mampu secara fisik, jasmani, kemampuan mental dan juga secara yuridis mampu serta tidak kehilangan kebebasan untuk memilih dan juga melakukan pekerjaan yang dilakukan serta bersedia secara aktif maupun juga pasif dalam melakukan dan mencari pekerjaan. (Sumarsono, p. 2009) dalam (Guru, 2024)

2) Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja terdiri dari individu yang tidak termasuk dalam kategori tersebut, seperti pelajar, pensiunan, ibu rumah tangga, dan individu dengan keterbatasan yang tidak aktif mencari pekerjaan. bukan angkatan kerja menunjukkan kelompok yang tidak terlibat dalam aktivitas ekonomi formal, yang dapat mempengaruhi kebijakan ketenagakerjaan dan perencanaan ekonomi suatu negara.

C. Berdasarkan Kualitasnya

1) Tenaga kerja terdidik

Tenaga terdidik adalah individu yang telah menyelesaikan pendidikan formal, biasanya di tingkat tinggi, seperti perguruan tinggi atau universitas. Mereka memiliki pengetahuan teoritis yang mendalam dalam bidang tertentu, serta kemampuan analitis dan kritis yang baik. Tenaga terdidik sering kali diharapkan untuk mengisi posisi yang memerlukan pemikiran strategis, penelitian, dan pengambilan keputusan, seperti dalam bidang manajemen, ilmu pengetahuan, teknologi, dan profesi profesional lainnya. Contoh tenaga terdidik termasuk dokter, insinyur, guru, dan ilmuwan..

2) Tenaga Terlatih

Tenaga terlatih adalah individu yang telah mengikuti pelatihan atau kursus khusus yang memberikan keterampilan praktis yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu. Meskipun mereka mungkin tidak memiliki pendidikan formal yang tinggi, mereka memiliki keahlian yang relevan dan sering kali memiliki sertifikasi atau lisensi yang menunjukkan kompetensi mereka dalam bidang tertentu. Tenaga terlatih biasanya bekerja dalam sektor-sektor yang memerlukan keterampilan teknis, seperti teknisi, operator mesin, dan pekerja terampil lainnya. Contoh tenaga terlatih termasuk teknisi listrik, mekanik, dan perawat terampil.

3) Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah individu yang tidak memiliki pendidikan formal yang memadai dan juga tidak memiliki keterampilan atau pelatihan khusus untuk pekerjaan tertentu. Mereka sering kali bekerja di sektor informal atau dalam pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan khusus, seperti buruh kasar, pekerja harian, atau pekerjaan serabutan. Tenaga kerja dalam kategori ini biasanya memiliki keterbatasan dalam akses terhadap peluang kerja yang lebih baik dan sering kali menghadapi tantangan dalam meningkatkan keterampilan dan pendidikan mereka. Contoh tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih termasuk buruh bangunan, petani, dan pekerja kebersihan.

D. Berdasarkan Statusnya

1) Tenaga Kerja Harian Lepas

Tenaga Kerja Harian Lepas, menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999, adalah pekerja yang dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam jangka waktu yang tidak tetap, dengan sistem pembayaran berdasarkan jumlah hari kerja yang telah disepakati (Idris Fahmi, 1999). Pekerja ini tidak memiliki kontrak kerja jangka panjang dan biasanya dipekerjakan untuk menyelesaikan tugas atau proyek tertentu yang bersifat sementara.

2) Tenaga Kerja Tetap

Pekerja yang dipekerjakan berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tidak terbatas, di mana hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja bersifat permanen. Pekerja ini memiliki hak atas upah yang tetap, jaminan sosial, tunjangan, dan fasilitas lainnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. .

2.1.3 Penyerapan Tenaga Kerja

Menciptakan peluang kerja adalah salah satu fokus utama dalam pembangunan ekonomi, khususnya di Indonesia, di mana pertumbuhan tenaga kerja lebih cepat dari pada pertumbuhan lapangan kerja. Peningkatan dan perbaikan ekonomi yang semakin membaik akan berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja di suatu wilayah. Terdapat dua faktor yang berpengaruh terhadap kondisi ketenagakerjaan, yaitu faktor permintaan yang dipengaruhi oleh dinamika pembangunan ekonomi, dan faktor penawaran yang ditentukan oleh struktur perusahaan dan populasi.

Menurut Todaro (2003) dalam (Lube et al., 2021), penyerapan tenaga kerja ialah proses penerimaan orang untuk melaksanakan pekerjaan atau situasi di mana terdapat kesempatan kerja yang siap diisi oleh para pencari kerja. Secara umum, indikator penyerapan tenaga kerja mencerminkan seberapa besar peran perusahaan dalam menampung tenaga kerja untuk menghasilkan sebuah produk. Dalam dunia kerja yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, setiap sektor mempunyai lapangan kerja yang berbeda-beda. Penyaringan untuk ke dunia kerja, memerlukan keterampilan, pelatihan, dan pengalaman khusus untuk bekerja di sektor formal yang dibutuhkan.

2.1.3.1 Indikator Penyerapan Tenaga Kerja

Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia mendefinisikan penyerapan tenaga kerja sebagai jumlah individu dalam angkatan kerja yang bekerja dalam periode tertentu, yang biasanya diukur melalui tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) dan tingkat pengangguran terbuka (TPT). Pada 2023, tingkat partisipasi angkatan kerja di Indonesia mencapai 68,3%, dengan variasi yang berbeda antar provinsi, termasuk Sumatera Utara.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat makroekonomi maupun mikroekonomi. Faktor-faktor ini mencakup pertumbuhan ekonomi, pendidikan, kebijakan pemerintah, upah minimum, dan struktur demografi.

Menurut (Sukirno, 2011) dalam bukunya Ekonomi Pembangunan, penyerapan tenaga kerja adalah kemampuan suatu perekonomian untuk menyediakan lapangan kerja bagi penduduk usia kerja yang aktif mencari

pekerjaan. Penyerapan tenaga kerja mencerminkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya manusia untuk mendukung aktivitas ekonomi, sehingga menjadi salah satu indikator utama keberhasilan pembangunan ekonomi.

Sukirno menjelaskan bahwa tingkat penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya:

- **Pertumbuhan Ekonomi:** Ketika suatu perekonomian tumbuh, sektor-sektor produksi seperti manufaktur, perdagangan, dan jasa menciptakan lebih banyak pekerjaan.
- **Investasi:** Investasi domestik maupun asing membantu menciptakan peluang kerja baru dengan mendirikan industri dan usaha-usaha lain.
- **Kebijakan Pemerintah:** Regulasi, subsidi, dan program pemerintah yang mendukung pelatihan dan pendidikan tenaga kerja dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja di sektor formal.
- **Kualitas dan Kompetensi Tenaga Kerja:** Pendidikan dan pelatihan berperan dalam memastikan tenaga kerja memenuhi kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang.

Penyerapan tenaga kerja juga berkaitan erat dengan masalah pengangguran. Jika penyerapan tenaga kerja rendah, ini menunjukkan ketidakseimbangan antara penawaran tenaga kerja (*supply*) dan permintaan tenaga kerja (*demand*), yang sering kali menjadi penyebab meningkatnya pengangguran.

2.1.4 Kebijakan Pemerintah

Pemerintah Provinsi Sumatera Utara telah mengimplementasikan berbagai kebijakan untuk menangani penyerapan tenaga kerja di sektor formal. Kebijakan-kebijakan ini bertujuan untuk mengurangi angka pengangguran, meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan mendorong pertumbuhan ekonomi di daerah tersebut. Berikut adalah penjelasan lengkap mengenai kebijakan-kebijakan tersebut:

2.1.4.1 Program Kartu Prakerja

Program Kartu Prakerja memberikan pelatihan dan insentif bagi pencari kerja untuk meningkatkan keterampilan mereka. Program ini juga membantu mereka yang terdampak oleh krisis ekonomi, seperti pandemi COVID-19, dengan memberikan bantuan keuangan sementara. Peserta program dapat memilih pelatihan yang sesuai dengan minat dan kebutuhan pasar kerja, sehingga mereka lebih siap untuk memasuki dunia kerja.

2.1.4.2 Program Pelatihan dan Peningkatan Keterampilan

Pemerintah menyediakan program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja. Pelatihan ini mencakup berbagai bidang, seperti teknologi informasi, perhotelan, otomotif, dan keterampilan teknis lainnya. Pelatihan ini dilakukan melalui Dinas Tenaga Kerja dan lembaga pelatihan kerja yang terakreditasi. Pemerintah mendorong kerjasama antara lembaga pendidikan, baik formal maupun non-formal, untuk menyelenggarakan program vokasi yang relevan dengan kebutuhan industri. Ini termasuk program magang yang memungkinkan siswa mendapatkan pengalaman kerja langsung.

2.1.4.3 Pengembangan Sektor Industri

Pemerintah memberikan insentif kepada investor yang berinvestasi di Sumatera Utara, terutama di sektor-sektor yang padat karya. Insentif ini bisa berupa pengurangan pajak, kemudahan perizinan, dan dukungan infrastruktur. Membangun dan mengembangkan kawasan industri di berbagai lokasi strategis untuk menarik investasi dan menciptakan lapangan kerja baru. Kawasan industri ini diharapkan dapat menjadi pusat kegiatan ekonomi yang menyerap banyak tenaga kerja.

2.1.4.4 Peningkatan Akses Informasi Ketenagakerjaan

Membangun portal informasi yang menyediakan data tentang lowongan pekerjaan, pelatihan, dan informasi pasar kerja lainnya. Portal ini bertujuan untuk membantu pencari kerja menemukan peluang yang sesuai dengan keterampilan mereka.

2.1.4.5 Regulasi dan Kebijakan Ketenagakerjaan

Memastikan penerapan undang-undang ketenagakerjaan yang melindungi hak-hak pekerja dan mendorong perusahaan untuk mematuhi standar ketenagakerjaan yang baik. Ini termasuk perlindungan terhadap upah, jam kerja, dan kondisi kerja yang layak. Melakukan monitoring terhadap perusahaan untuk memastikan mereka memenuhi kewajiban dalam hal penyerapan tenaga kerja dan perlindungan hak-hak pekerja. Pemerintah juga melakukan evaluasi terhadap program-program yang telah dilaksanakan untuk mengetahui efektivitasnya.

2.1.4.6 Teori Pertumbuhan Ekonomi

Penyerapan tenaga kerja sektor formal pada Gen Z dapat dianalisis melalui perspektif teori pertumbuhan ekonomi, yang menekankan bahwa pertumbuhan yang berkelanjutan dalam suatu perekonomian akan menciptakan

lebih banyak peluang kerja. Dalam konteks ini, pertumbuhan ekonomi yang didorong oleh inovasi teknologi, peningkatan produktivitas, dan perubahan struktural dalam industri menjadi faktor kunci yang mempengaruhi permintaan akan tenaga kerja. Gen Z, yang dikenal sebagai generasi yang sangat terampil dalam teknologi dan memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, berada dalam posisi yang menguntungkan untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang. Ketika sektor-sektor seperti teknologi informasi, kesehatan, dan layanan digital mengalami ekspansi, perusahaan-perusahaan mencari tenaga kerja yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan untuk berinovasi dan berkolaborasi dalam lingkungan yang dinamis. Selain itu, pertumbuhan ekonomi yang positif sering kali diiringi dengan peningkatan investasi dalam pendidikan dan pelatihan, yang memungkinkan Gen Z untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dan siap menghadapi tantangan di dunia kerja. Dengan demikian, sinergi antara pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan kemampuan Gen Z untuk beradaptasi dengan perubahan industri akan mempercepat penyerapan mereka dalam sektor formal, sekaligus berkontribusi pada kemajuan ekonomi secara keseluruhan.

2.1.4.7 Teori Investasi

Penyerapan tenaga kerja sektor formal pada Gen Z dapat dipahami melalui teori investasi, yang menekankan pentingnya alokasi sumber daya untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan tenaga kerja guna memenuhi kebutuhan pasar. Dalam konteks ini, investasi dalam pendidikan dan pelatihan menjadi krusial, karena Gen Z, yang merupakan generasi yang tumbuh di era digital, memerlukan keterampilan yang relevan dan adaptif untuk bersaing di

pasar kerja yang semakin kompetitif. Perusahaan-perusahaan yang berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia, seperti program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, tidak hanya meningkatkan produktivitas dan inovasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang menarik bagi generasi muda. Ketika perusahaan mengalokasikan dana untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja, mereka tidak hanya memenuhi kebutuhan jangka pendek, tetapi juga membangun fondasi untuk pertumbuhan jangka panjang yang berkelanjutan. Selain itu, investasi dalam teknologi dan infrastruktur juga berperan penting, karena menciptakan lapangan kerja baru yang membutuhkan keterampilan khusus yang dimiliki oleh Gen Z. Dengan demikian, sinergi antara investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan teknologi akan mempercepat penyerapan tenaga kerja Gen Z di sektor formal, sekaligus memastikan bahwa mereka dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dan inovasi di masa depan.

2.1.5 Sektor Formal

- Menurut (*Becker*), Seorang ekonom terkemuka yang terkenal dengan teorinya tentang investasi pada manusia. Ia berpendapat, pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bentuk investasi yang meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Di sektor publik, pekerja dengan pendidikan dan keterampilan yang lebih tinggi cenderung menerima upah yang lebih tinggi dan keamanan kerja yang lebih baik. *Becker* juga mencatat bahwa perusahaan lebih cenderung mempekerjakan dan mempertahankan pekerja terampil karena mereka dapat memberikan kontribusi lebih besar terhadap produktivitas.

- Menurut (*Michael Piore*) Mengembangkan konsep pasar tenaga kerja ganda yang membedakan sektor formal dan informal. Ia berpendapat bahwa sektor formal biasanya menyediakan lapangan kerja yang lebih stabil dan formal,

2.1.5.1 Indikator Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal

Dalam konteks penyerapan tenaga kerja sektor formal, terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa efektif sektor formal dalam menyerap angkatan kerja. Indikator-indikator ini penting untuk memahami dinamika pasar kerja dan untuk merumuskan kebijakan yang tepat dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

1) Tingkat Pengangguran Terbuka

Tingkat pengangguran terbuka adalah persentase angkatan kerja yang tidak memiliki pekerjaan tetapi aktif mencari pekerjaan. Indikator ini memberikan gambaran langsung tentang seberapa banyak tenaga kerja yang tidak terserap oleh sektor formal. Tingkat pengangguran yang tinggi menunjukkan adanya masalah dalam penciptaan lapangan kerja di sektor formal.

2) Rasio Penyerapan Tenaga Kerja

Rasio penyerapan tenaga kerja mengukur proporsi tenaga kerja yang terserap di sektor formal dibandingkan dengan total angkatan kerja. Rasio ini membantu menilai seberapa efektif sektor formal dalam menyerap tenaga kerja yang tersedia. Rasio yang tinggi menunjukkan bahwa sektor formal memiliki kapasitas yang baik dalam menyerap tenaga kerja, sedangkan rasio

yang rendah dapat menunjukkan adanya tantangan dalam menciptakan lapangan kerja yang memadai.

3) Upah Rata-rata dan Upah Minimum

Upah rata-rata adalah rata-rata gaji yang diterima oleh pekerja di sektor formal. Upah yang kompetitif dapat menarik lebih banyak tenaga kerja untuk bergabung dengan sektor formal. Selain itu, penetapan upah minimum yang sesuai dapat berfungsi sebagai indikator penting, karena dapat mempengaruhi daya tarik sektor formal bagi pencari kerja. Upah yang terlalu rendah dapat mengakibatkan kurangnya minat untuk bekerja di sektor formal.

4) Kualitas Tenaga Kerja

Kualitas dan keterampilan tenaga kerja sangat mempengaruhi kemampuan mereka untuk mendapatkan pekerjaan di sektor formal. Indikator ini mencakup tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh angkatan kerja. Keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri dapat meningkatkan peluang penyerapan tenaga kerja di sektor formal.

5) Kondisi Pasar Kerja

Dinamika pasar kerja, termasuk jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia dan tingkat persaingan di antara pencari kerja, juga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Pasar kerja yang kompetitif dengan banyak peluang kerja akan lebih mampu menyerap tenaga kerja dibandingkan dengan pasar yang stagnan.

6) Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah terkait ketenagakerjaan, seperti insentif bagi perusahaan untuk menciptakan lapangan kerja, juga berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Kebijakan yang mendukung pengembangan sektor formal dapat meningkatkan jumlah tenaga kerja yang terserap.

2.1.6 Generasi Z

2.1.6.1 Karakteristik dan Perilaku Generasi Z

Generasi Z, yang lahir dalam era digital, memiliki akses yang luas terhadap teknologi informasi dan komunikasi. Menurut buku "Ekonomi Pembangunan" oleh Sudarsono, (2021) generasi ini tumbuh dengan internet dan media sosial, yang membentuk cara mereka berinteraksi, belajar, dan bekerja. Digitalisasi telah mengubah cara generasi ini mengakses informasi dan berpartisipasi dalam ekonomi, menjadikan mereka lebih adaptif terhadap perubahan teknologi. Dalam konteks ekonomi pembangunan, Generasi Z menunjukkan minat yang tinggi terhadap kewirausahaan. Buku "Ekonomi Pembangunan" oleh Mankiw (2020) menjelaskan bahwa generasi ini cenderung mencari cara untuk menciptakan lapangan kerja bagi diri mereka sendiri, bukan hanya mengandalkan pekerjaan tradisional. Mereka lebih berani mengambil risiko dan memiliki keinginan untuk mengejar passion mereka melalui usaha sendiri. Hal ini dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja baru.

Generasi Z memiliki kesadaran sosial dan lingkungan yang tinggi. Dalam buku "Ekonomi Pembangunan Berkelanjutan" oleh (Todaro & Smith, 2018), dijelaskan bahwa generasi ini lebih peduli terhadap isu-isu seperti

perubahan iklim, keberlanjutan, dan keadilan sosial. Mereka cenderung memilih produk dan layanan dari perusahaan yang memiliki tanggung jawab sosial dan lingkungan, yang dapat mendorong perusahaan untuk beroperasi secara lebih berkelanjutan.

(Pratama, 2012) memberikan pemahaman tentang istilah generasi Z, yang sejak saat itu banyak disebut sebagai generasi digital, generasi muda yang sangat mengandalkan teknologi digital untuk perkembangan dan pertumbuhannya, tidak heran jika mereka yang masih berstatus mahasiswa sudah memiliki kemampuan teknis. Setiap generasi penduduk yang biasanya terjadi setiap 15 sampai 18 tahun memiliki indikator demografi yang berbeda dari generasi sebelumnya dan generasi selanjutnya. Santosa (2015) dalam (Putra et al., 2017) menyebutkan beberapa indikator anak-anak yang termasuk dalam generasi Z:

1. Memiliki ambisius besar untuk sukses. Kepribadian Generasi Z cenderung positif dan optimis dalam menggapai mimpi.
2. Cenderung praktis dan berperilaku instan. Generasi Z suka memecahkan masalah praktis. Oleh karena itu, mereka tidak mau menghabiskan waktu lama untuk mempelajari masalah tersebut.
3. Cinta kebebasan dan memiliki percaya diri yang tinggi. Generasi ini sangat menyukai kebebasan berpendapat, kebebasan berkreasi, kebebasan berekspresi dan sebagainya.
4. Cenderung menyukai hal yang detail. Generasi ini termasuk dalam generasi yang kritis dalam pemikiran, dan detail dalam mencermati

suatu permasalahan atau fenomena. Hal ini disebabkan karena mudahnya mencari informasi semudah mengklik tombol *search engine*.

5. Berkeinginan besar untuk mendapatkan pengakuan. Setiap orang pada dasarnya memiliki keinginan agar diakui atas kerja, usaha, kompetensi yang telah didedikasikannya.
6. Digital dan teknologi informasi. Generasi Z Lahir saat dunia mulai merambah dan berkembang pesat. Generasi ini sangat pandai menggunakan berbagai gadget yang ada dan menggunakan teknologi di segala aspek dan fungsi sehari-hari.

2.1.6.2 Pendidikan

Pendidikan merupakan proses pembelajaran untuk mendapatkan keterampilan dan pengetahuan, hal itu berperan sangat penting dalam meningkatkan kualitas hidup suatu individu. Kualitas sumber daya manusia bisa dilihat menurut tingkat pendidikan yang telah ditamatkannya, semakin tinggi tingkat pendidikan suatu masyarakat akan semakin berkualitas masyarakat tersebut, hal ini karena tingkat pendidikan bisa mencerminkan kemampuan seseorang dalam menyerap informasi sehingga dapat menerapkan ke kehidupannya (Ramadhana & Meitasari, 2023). Pendidikan yang tinggi identik dengan sektor pekerjaan formal, sehingga semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi pula kemungkinan tenaga kerja untuk masuk pada sektor formal yang memiliki upah yang lebih tinggi dibandingkan sektor informal (Mayang Sari, 2020). Karena tenaga kerja yang berpendidikan tinggi ditarik ke wilayah yang

memiliki kualitas tinggi dan berkemungkinan lebih besar memiliki pekerjaan yang berpenghasilan lebih tinggi dibanding tenaga kerja yang memiliki pendidikan yang berkualitas rendah (Al-Dalahmeh et al., 2021).

Pendidikan formal menjadi syarat teknis untuk mendapatkan kesempatan kerja. Semakin tinggi upah maka sejajar juga dengan peningkatan kualitas pekerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan tingginya pendidikan dan tingkat upah diharapkan mengurangi pengangguran dengan lapangan kerja formal (*Ceteris Paribus*). Jumlah tamatan menggambarkan ketersediaan ketersediaan jumlah pendidik juga tinggi dan baik. Dengan keadaan ini maka tingkat partisipasi angkatan kerja juga tinggi.

Peningkatan Sumber Daya Manusia sebagai upaya dalam menaikkan kualitas manusia dengan pengembangan pendidikan dan latihan. Manusia masuk kedalam bagian investasi pada bidang sumber daya manusia atau *Human Capital* (teori modal).

2.1.6.3 Upah Minimum

Teori upah adalah konsep yang menjelaskan bagaimana gaji atau imbalan finansial yang diterima oleh pekerja mempengaruhi keputusan mereka untuk memasuki pasar kerja. Beberapa ahli yang berkontribusi pada pemahaman teori upah antara lain:

- A) **Adam Smith:** Dalam bukunya "The Wealth of Nations", Smith menyatakan bahwa upah ditentukan oleh permintaan dan penawaran di pasar tenaga kerja. Jika permintaan untuk tenaga kerja tinggi dan penawaran rendah, maka upah akan meningkat. Sebaliknya, jika

penawaran tenaga kerja tinggi dan permintaan rendah, upah akan menurun. Dalam konteks Gen Z di Sumatera Utara, jika perusahaan menawarkan gaji yang lebih tinggi, maka lebih banyak individu dari generasi ini akan tertarik untuk bekerja di sektor formal.

- B) David Ricardo:** Ricardo mengembangkan teori upah yang berfokus pada konsep "upah minimum". Ia berpendapat bahwa upah tidak dapat turun di bawah tingkat minimum yang diperlukan untuk mempertahankan kehidupan pekerja. Dalam konteks Gen Z, jika standar gaji di sektor formal tidak memenuhi harapan mereka, mereka mungkin memilih untuk tidak bekerja di sektor tersebut, yang dapat mengurangi penyerapan tenaga kerja.
- C) Karl Marx:** Marx mengemukakan bahwa upah adalah hasil dari hubungan antara pemilik modal dan pekerja. Ia berargumen bahwa pekerja akan selalu berusaha untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi, sementara pemilik modal akan berusaha untuk menekan biaya. Dalam konteks Gen Z, generasi ini cenderung lebih sadar akan nilai diri dan hak-hak mereka, sehingga mereka mungkin lebih memilih pekerjaan yang menawarkan gaji yang sesuai dengan keterampilan dan pendidikan mereka.
- D) Gary Becker:** Becker, dalam teorinya tentang human capital, menyatakan bahwa individu akan berinvestasi dalam pendidikan dan keterampilan untuk meningkatkan potensi penghasilan mereka. Gen Z, yang umumnya lebih terdidik dan memiliki akses lebih baik terhadap informasi, cenderung mencari pekerjaan yang menawarkan gaji yang

sesuai dengan kualifikasi mereka. Oleh karena itu, standar gaji yang tinggi dapat mendorong lebih banyak Gen Z untuk memasuki sektor formal.

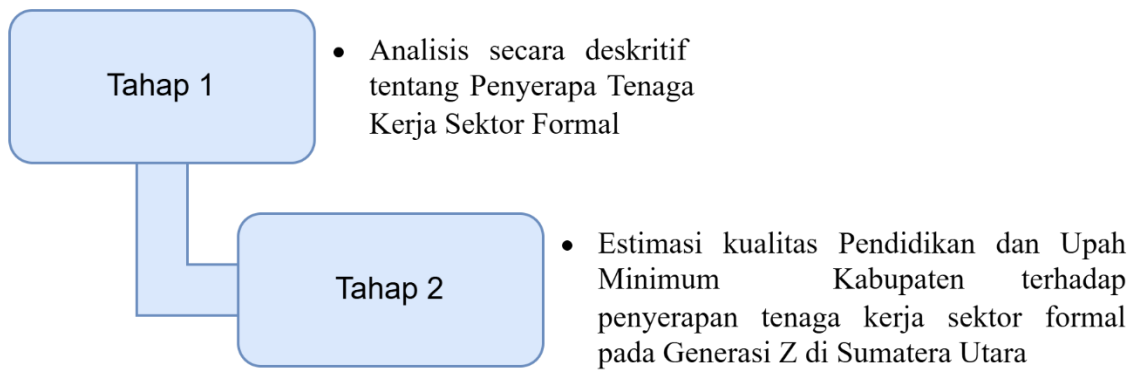
2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode	Hasil
1	(Wijaya & Arisetyawan, 2023b)	Faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Kerja Gen-Z di Indonesia	Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan inferensial yaitu multinomial logistic	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gen-Z yang berpendidikan tinggi, mengikuti pelatihan, berjenis kelamin laki-laki, dan bertempat tinggal di perkotaan cenderung bekerja di sektor formal. Pekerjaan sektor informal cenderung di wilayah pedesaan dan didominasi laki-laki, sedangkan perempuan masih mendominasi pengangguran. Gen-Z yang terserap dalam pasar kerja masih minim dan memerlukan perhatian lebih mendasar terkait dengan angkatan kerja muda.
2	(Siregar & Nawawi, 2023)	Analisis Data Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Medan Tahun 2019-2020	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif dengan data sekunder yang didapatkan dari Badan Pusat Statistika Kota Medan	Hasil penelitian menunjukan bahwa terjadi peningkatan presentase pengangguran di Kota Medan pada tahun 2020 sebesar 2,21%. Sektor lapangan kerja dengan penyerapan tenaga kerja paling tinggi yaitu pada sektor tersier atau penyedia jasa terutama dalam perdagangan menyerap tenaga kerja tertinggi di Kota Medan.
3	(Saragi Rananta & Sihombing, 2024)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia	Metode yang digunakan adalah analisis regresi data panel	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable tingkat upah (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia, tingkat pendidikan (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan

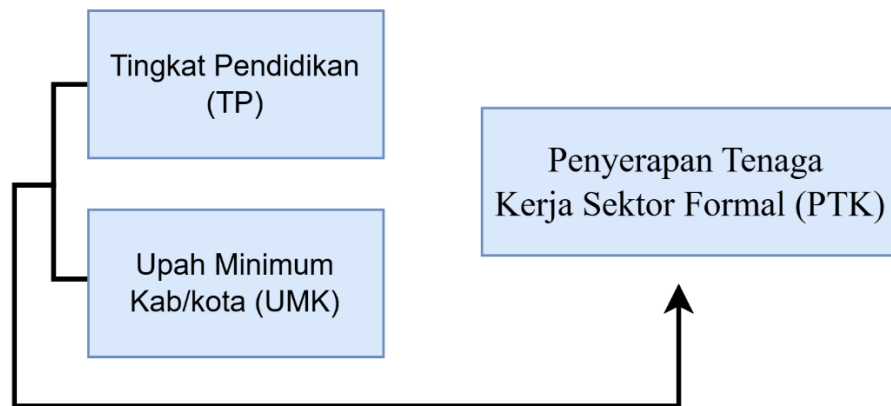
				terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia, investasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia, dan nilai produksi (X4) berpengaruh negative dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia.
4	(Fotaleno & Batubara Setiawan, 2024)	Fenomena Kesulitan Generasi Z dalam Mendapatkan Pekerjaan Ditinjau Perspektif Teori Kesenjangan Generasi	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kualitatif dan mendeTugas Akhirkan secara terperinci problematika dan perkembangan generasi milenial golongan Z di era yang serba digital.	penelitian ini menemukan bahwa kesenjangan generasi yang signifikan dalam hal keterampilan yang dibutuhkan, ekspektasi karir, dan adaptasi terhadap perubahan teknologi memainkan peran besar dalam masalah ini. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pembuat kebijakan, perusahaan, dan lembaga pendidikan untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam menjembatani kesenjangan tersebut dan meningkatkan kesempatan kerja bagi Generasi Z.
5	(Aji Bachtiar et al., n.d.)	Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pertanian Tanaman Pangan pada Generasi Z	Model yang digunakan adalah <i>Spatial Error Model</i> (SEM),	Hasil analisis menunjukkan bahwa PDRB Perkapita Sektor Pertanian, Luas Lahan, dan Rata-Rata Lama Sekolah berpengaruh signifikan terhadap jumlah tenaga kerja sektor pertanian. Berbeda dengan dominasi jenis kelamin suatu wilayah, dan Nilai Tukar Petani yang tidak berpengaruh signifikan.

2.3 Kerangka Berfikir



Gambar 2. 3 Kerangka Berfikir

2.4 Kerangka Konseptual Model Estimasi



Gambar 2. 4 Kerangka Konseptual Model Estimasi

Dalam Model ini, Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Kab/kota merupakan variabel bebas (Independent) yang mempengaruhi secara langsung terhadap penyerapan tenaga kerja yang dimana merupakan variabel terikat (Dependent)

2.5 Hipotesis

Menurut (Juliandi et al., 2016) Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Terdapat hubungan yang signifikan secara serentak dari Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Kabupaten/Kota terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal pada Generasi Z di Sumatera Utara.
2. Terdapat hubungan yang signifikan masing-masing dari variable Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Kabupaten/Kota terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal pada Generasi Z di Sumatera Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan adalah dengan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deTugas Akhir ini merupakan metode yang memberikan suatu gambaran atau penjelasan terhadap sebuah isu atau topik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (numerik) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diamati. Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data data numerik yang diolah dengan menggunakan alat bantu kuantitatif berupa software computer dalam mengolah data tersebut.

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang dimana bertujuan untuk mengestimasi dan menganalisis hubungan antara variabel yang telah ditentukan untuk menjawab rumusan masalah. Data yang disajikan adalah panel data yaitu gabungan antara data *cross section* (data yang dikumpulkan pada suatu titik tertentu) data *time series* (data yang secara kronologis disusun menurut waktu pada suatu variable tertentu).

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional variable merupakan acuan dari tinjauan pustaka yang digunakan untuk melakukan penelitian dimana antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya dapat dihubungkan sehingga penelitian dapat disesuaikan dengan data yang diinginkan. Adapun variabel (bebas) yang

terdapat dalam penelitian ini ialah Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Kabupaten/Kota dan variabel (terikat) Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Kategori	Sumber Data
Penyerapan Tenaga Kerja (PTK)	Total Angkatan Kerja Terserap. (Jiwa)	Variabel Terikat / Dependent	www.bps.go.id
Tingkat Pendidikan (TP)	Total Angkatan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Jiwa)	Variabel Bebas / Independent	www.bps.go.id
Upah minimum Kabupaten/Kota(UMK)	Upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten atau kota tertentu. (Rp)	Variabel Bebas / Independent	www.bps.go.id

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Tempat penelitian pada penelitian ini adalah Provinsi Sumatera Utara.

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan 3 bulan yaitu pada bulan Desember 2024 sampai Maret 2025

3.4 Jenis dan Sumber Data

a. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari beberapa lembaga resmi seperti Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Utara.

b. Jenis Data

Pada penelitian ini menggunakan data sekunder. Data sekunder yakni data yang telah jadi ataupun telah ada dan dipublikasikan oleh lembaga atau asosiasi yang resmi sehingga dapat digunakan dalam penelitian yang dilakukan (Priyastama, 2020) data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data yaitu dalam hal ini dari Badan Pusat Statistik (BPS) Sumatera Utara.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi dengan mengambil data sekunder dari Badan Pusat Statistik Sumatera Utara (BPS) yaitu data Tenaga Kerja Sektor Formal, data Pendidikan dan data Upah Minimum Kabupaten/Kota dari tahun 2018-2022 di 33 kabupaten/kota Provinsi Sumatera Utara dalam kurun waktu 5 tahun.

3.6 Model Estimasi

Penelitian ini mengenai faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dengan menggunakan data panel dalam kurun waktu 5 tahun (dari tahun 2018-2022 di 33 Kab/kota Provinsi Sumatera Utara), model ekonometrika pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$PTK_{rt} = \alpha_0 + \alpha_1 TP_{rt} + \alpha_2 UMK_{rt} + \varepsilon_{rt} \dots\dots\dots(3-6)$$

Dimana :

PTK_{rt} : Penyerapan Tenaga Kerja (Jiwa)

TP_{rt} :Tingkat Pendidikan (Jiwa)

UMK_{rt} : Upah Minimum Kabupaten/Kota (Rp)

r = Kabupaten (Region)

t : Unit Waktu (Tahun)

α_0 : Koefisien regresi (konstanta)

α_1, α_2 : Parameter dari setiap variabel bebas

ϵ_t : *Error Term*

Setelah model penelitian diestimasi maka akan diperoleh nilai dan besaran masing-masing parameter dalam model persamaan diatas. Nilai dari parameter positif dan negatif selanjutnya akan diperoleh untuk menguji hipotesa penelitian.

3.7 Metode Estimasi

Metode estimasi pada penelitian ini adalah untuk mengestimasi semua variable yang diamati menggunakan data Panel (time series dan cross section) dalam kurun waktu 5 tahun (dari tahun 2018 – 2022 di 33 Kab/kota Provinsi Sumatera Utara). Analisis trend dalam kurun waktu tersebut dapat dianalisis dengan menggunakan metode kuadrat terkecil atau OLS (Ordinary Least Square) dalam bentuk regresi linier berganda (multiple regression model) yang disajikan lebih sederhana serta mudah dipahami.

3.8 Tahapan Analisis

3.8.1 Analisis Deskriptif

Merupakan suatu metode analisa sederhana yang dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi dengan menyajikan dalam bentuk tabel, grafik, maupun narasi dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam menafsirkan hasil penelitian.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Metode OLS mendapatkan nilai estimator yang diharapkan dapat memenuhi sifat estimasi OLS yang BLUE (*Blue Linear Unbiased Estimator*) dengan cara meminimumkan kuadrat simpangan setiap observasi dalam sampel. Secara singkat dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga asumsi dalam metode estimasi OLS yang harus dipenuhi:

1. Tidak ada masalah hubungan antara variabel independen dalam regresi berganda yang digunakan (tidak multikolinearitas).
2. Varian variabel yang konstan (tidak heterokedastisitas).
3. Tidak ada hubungan variabel gangguan antara satu observasi dengan observasi berikutnya (tidak ada autokorelasi).

1) Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yakni variabel terikat dan bebas memiliki distribusi data yang normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas pada program eviews menggunakan uji Jarque-Bera. Jarque Bera adalah uji statistik untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal.

2) Multikolinieritas

Multikolinieritas berhubungan dengan situasi dimana ada linear baik yang pasti atau mendekati pasti antara variabel independen. Masalah multikolinieritas timbul bila variabel-variabel independen berhubungan satu sama lain. Selain mengurangi kemampuan untuk menjelaskan dan memprediksi, multikolinieritas juga menyebabkan kesalahan baku koefisien (uji t) menjadi indikator yang tidak terpercaya (Gujarati, 2003)

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas saling berhubungan secara linear dalam model persamaan regresi. Apabila terjadi multikolinearitas, akibatnya variabel penafsiran menjadi cenderung terlalu besar, t-hitung tidak bias, namun tidak efisien. Dalam penelitian ini uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan *auxiliary regression* untuk mendeteksi adanya multikolinearitas. Kriterianya adalah jika R^2 regresi persamaan utama lebih dari R^2 regresi *auxiliary* maka didalam model ini tidak terjadi multikolinearitas.

3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah keadaan dimana varians dari setiap gangguan tidak konstan. Dampak adanya hal tersebut adalah tidak efisiennya proses estimasi, sementara hasil estimasinya sendiri tetap konsisten dan tidak bias serta akan mengakibatkan hasil uji t dan uji f dapat menjadi tidak “*reliable*” atau tidak dapat dipertanggung jawabkan. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan Uji *White*. Secara manual uji ini dilakukan dengan melakukan regresi kuadrat dengan variabel bebas kuadrat dan perkalian variabel bebas. Nilai R^2 yang didapat digunakan untuk menghitung χ^2 , dimana $\chi^2 = n \cdot R^2$ (Gujarati, 2016). Dimana pengujiannya adalah jika nilai *probability Observation R-Squared* lebih besar dari taraf nyata 5%, Maka hipotesis alternatif adanya heteroskedastisitas dalam model ditolak.

4) Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana variabel gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel pada periode lainnya, dengankata lain variabel gangguan tidak random. Faktor-faktor yang menyebabkan autokorelasi antara lain kesalahan dalam menentukan model, menggunakan lag pada model memasukkan variabel yang penting. Akibat dari adanya autokorelasi adalah parameter bias dan variannya minimum, sehingga tidak efisien (Gujarati, 2016). Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi salah satunya diketahui dengan melakukan Uji *Durbin Watson Test*. Dimana apabila d_i dan d_u adalah batas bawah dan batas atas, statistik menjelaskan apabila nilai *Durbin Watson* berada pada $2 < DW < 4$ - du maka autokorelasi atau *no- autocorrelation* (Gujarati, 2016)'

3.9.1 Penaksiran

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah suatu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kekuatan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat dalam persamaan regresi yang dihasilkan (Hafni, 2024)). Namun tidak dapat dipungkiri ada kalanya dalam penggunaan koefisien determinasi (R^2) terjadi bias terhadap satu variabel bebas yang dimasukkan dalam model. Sebagai ukuran kesesuaian garis regresi dengan sebaran data, menghadapi

masalah karena tidak memperhitungkan derajat bebas. Sebagai alternatif digunakan corrected atau adjusted R² (Kuncoro, 2013).

$$Adjusted\ R^2 = 1 + R^2 - \left(\frac{-1}{n-k} \right) \dots\dots\dots(3.8.3)$$

Dimana : R² = Kuadrat dari

 N = Jumlah Sampel

 K = Jumlah variabel independen

2) Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan derajat keeratan antara variable terikat dengan variabel bebas yang diamati. Koefisien korelasi biasanya dilambangkan dengan huruf r dimana bervariasi mulai -1 sampai +1. Nilai r -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antara variable-variabel tersebut, jika nilai r = 0, mengindikasikan tidak ada hubungan antara variabel-variabel tersebut. Sedangkan tanda + (positif) dan – (negatif) memberikan informasi mengenai arah dari hubungan antara variabel-variabel tersebut.

3.10 Penaksiran

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Gujarati, 2013). Uji t dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh Pendidikan, pelatihan, dan upah minimum kab/kota. terhadap penyerapan tenaga kerja sektor formal pada gen Z di Sumatera Utara. Dalam hal ini pengujian dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Perumusan Hipotesis

- Hipotesis $H_0 : \alpha_1 = \alpha_2 = \alpha_3 = 0$ (tidak ada hubungan yang signifikan antara masing-masing variable Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum kab/kota terhadap penyerapan tenaga kerja sektor formal pada gen Z di Sumatera Utara).
- Hipotesis $H_a : \alpha_1 \neq \alpha_2 \neq \alpha_3 \neq 0$ (ada hubungan yang signifikan antara Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum kab/kota terhadap penyerapan tenaga kerja sektor formal pada gen Z di Sumatera Utara)

2. Uji statistik yang digunakan adalah uji t. dimana t_{hitung} adalah:

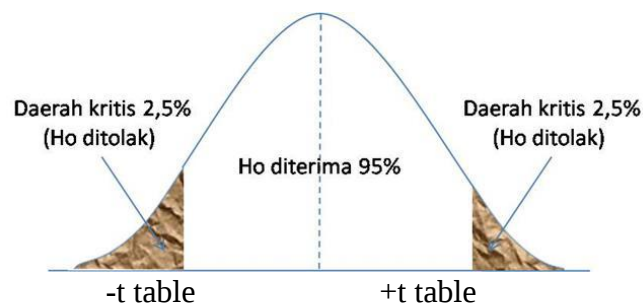
$$t = \frac{\alpha_i}{S_{\alpha, \alpha_i}} \dots \dots \dots$$

Dimana : α_i : koefisien regresi

se : standar error dibandingkan dengan $t_{tabel} = \pm t (\alpha/2, n-1)$

3. Kriteria Uji

Terima H_0 jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < +t_{tabel}$, hal lain tolak H_0 atau dalam distribusi kurva normal t dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Grafik Kriteria Pengujian Hipotesis

Kesimpulan Atau dalam olahan software evIEWS dikatakan signifikan jika nilai probabilitas $\leq 10\%$.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pada model Pendidikan, Pelatihan dan Upah Minimum kab/kota secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal. Dengan hal ini pengujian dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Perumusan Hipotesis

- Hipotesis $H_0 : \alpha_1 = \alpha_2 = 0$ (tidak ada hubungan yang signifikan secara serentak antara variabel Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum kab/kota terhadap penyerapan tenaga kerja sektor formal pada gen Z di Sumatera Utara)
- Hipotesis $H_a : \alpha_1 \neq \alpha_2 \neq 0$ (ada hubungan yang signifikan secara serentak variabel Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum kab/kota terhadap penyerapan tenaga kerja sektor formal pada gen Z di Sumatera Utara)

2. Uji statistik yang digunakan adalah uji F, Dimana F hitung adalah :

$$F_h = \frac{R^2/k - 1}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Dimana:

k = Jumlah parameter yang diestimasi

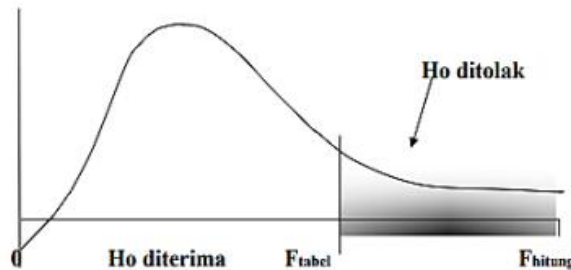
n = Jumlah data yang di observasi

Nilai f_{hitung} akan dibandingkan dengan $F_{tabel} = F_{(\alpha, n-k-1)}$ dengan

derajat kesalahan α pada tingkat 10%

3. Kriteria Uji

Terima jika H_0 jika $f_{hitung} < F_{tabel}$, hal lain tolak H_0 . Atau dalam distribusi kurva F dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 2 Grafik Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Kesimpulan : terima atau tolak H_0 : Memberikan kesimpulan sesuai kriteria uji maka terima H_0

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Provinsi Sumatera Utara

4.1.1 Letak Geografis

Secara geografis Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu provinsi yang terletak di Pulau Sumatera. Provinsi Sumatera Utara terletak pada 1° - 4° Lintang Utara dan 98° - 100° Bujur Timur. Sumatera Utara memiliki jumlah daerah 33 Kabupaten/Kota yang ibu kotanya terletak di kota Medan. Provinsi Sumatera Utara memiliki keanekaragaman sumber daya alamnya yang cukup besar sehingga daerah Kabupaten/Kota tersebut memiliki

peluang investasi yang cukup menjanjikan. Sumatera Utara merupakan provinsi yang berada di bagian barat Indonesia. Provinsi Sumatera Utara memiliki daratan dengan luas daratan 72.981,23 km² dan luas lautan 109.433,02km² . Berdasarkan luas wilayah menurut Kabupaten/Kota di Sumatera Utara, luas wilayah terbesar adalah Kabupaten Langkat dengan luas 6.262,00 km², atau sekitar 8,58 persen dari total luas Sumatera Utara sedangkan luas wilayah terkecil adalah Kota Tebing Tinggi dengan luas 31,00 km² atau sekitar 0,04%.

Perkembangan wilayah administrasi Provinsi Sumatera Utara mengikuti dinamika kehidupan sosial ekonomi dan perpolitikan di Indonesia. Sampai dengan akhir tahun 2017, secara administratif wilayah Provinsi Sumatera terdiri dari 25 Kabupaten dan 8 Kota, 444 Kecamatan, 5.417 Desa dan 693 Kelurahan. Batas wilayah provinsi Sumatera Utara dapat dilihat sebagai berikut:

Sebelah Timur : Berbatasan dengan Negara Malaysia di Selat Malaka

Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Provinsi Riau dan Sumatera Barat

Sebelah Barat : Berbatasan dengan Samudera Hindia

Sebelah Utara : Berbatasan dengan Provinsi Aceh

4.1.2 Kondisi Iklim dan Topografi

A. Iklim

Karena terletak dekat garis khatulistiwa, Provinsi Sumatera Utara tergolong ke dalam daerah beriklim tropis. Ketinggian permukaan daratan Provinsi Sumatera Utara sangat bervariasi, sebagian daerahnya datar, hanya beberapa meter di atas permukaan laut, beriklim cukup panas, sebagian daerah berbukit dengan kemiringan yang landai, beriklim sedang dan sebagian lagi berada pada daerah ketinggian.

Sebagaimana provinsi lainnya di Indonesia, Provinsi Sumatera Utara mempunyai musim kemarau dan musim penghujan. Musim kemarau biasanya terjadi pada bulan Januari sampai dengan Juli dan musim penghujan biasanya terjadi pada bulan Agustus sampai dengan bulan Desember, diantara kedua musim itu terdapat musim pancaroba. Sumatera Utara juga termasuk ke dalam daerah yang sering mengalami kejadian gempa bumi. Sepanjang 2020 tercatat sebanyak 1352 kali kejadian gempa bumi. Angka ini lebih tinggi dibandingkan dengan tahun 2019 dimana tercatat gempa bumi terjadi sebanyak 528 kali.

B. Topografi

Wilayah Sumatera Utara terdiri dari daerah pantai, dataran rendah, dataran tinggi, dan pegunungan Bukit Barisan yang membujur dari utara ke selatan. Kemiringan tanah bervariasi: 0-12% seluas 47.810 km², 12-40%

seluas 6.305 km², dan di atas 40% seluas 17.719 km². Luas Wilayah Danau Toba mencapai 1.129,20 hektar (1,57%). Ketinggian lahan berkisar antara 0-2.200 m dpl, terbagi menjadi tiga bagian: Timur (relatif datar), Tengah (bergelombang hingga berbukit), dan Barat (dataran bergelombang). Wilayah Pantai Timur, yang merupakan dataran rendah seluas 24.921,99 km² (34,77% dari total wilayah), subur dengan kelembapan dan curah hujan tinggi, tetapi sering mengalami banjir akibat deforestasi, erosi, dan pendangkalan sungai. Pada musim kemarau, kekurangan air terjadi karena kondisi hutan yang kritis. Sementara itu, wilayah dataran tinggi dan Pantai Barat seluas 46.758,69 km² (65,23% dari total wilayah) sebagian besar merupakan pegunungan dengan variasi kesuburan tanah, iklim, dan topografi. Wilayah ini juga memiliki danau, sungai, air terjun, gunung berapi, dan merupakan daerah rawan gempa tektonik dan vulkanik.

4.1.3 Kondisi Demografi

A. Penduduk

Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat Jumlah Penduduk menurut jenis kelamin di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022

Tabel 4. 1 Jumlah Penduduk menurut Jenis Kelamin dan Kabupaten/Kota (Jiwa) Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022

No	Kabupaten Kota	Perempuan	Laki-laki	Jumlah
1	Nias	76.259	72.990	149.249,0
2	Mandailing Natal	243.280	241.594	484.874,0
3	Tapanuli Selatan	152.855	154.457	307.312,0
4	Tapanuli Tengah	185.994	188.740	374.734,0
5	Tapanuli Utara	159.322	159.102	318.424,0
6	Toba	106.259	105.874	212.133,0
7	Labuhan Batu	250.222	257.802	508.024,0
8	Asahan	389.086	398.595	787.681,0
9	Simalungun	508.235	513.380	1.021.615,0
10	Dairi	157.383	158.077	315.460,0
11	Karo	209.394	205.035	414.429,0
12	Deli Serdang	970.311	983.675	1.953.986,0
13	Langkat	513.906	526.020	1.039.926,0
14	Nias Selatan	186.047	187.627	373.674,0
15	Humbang Hasundutan	101.003	101.296	202.299,0
16	Pakpak Bharat	27.006	27.603	54.609,0
17	Samosir	69.895	69.442	139.337,0
18	Serdang Bedagai	331.401	336.597	667.998,0
19	Batu Bara	206.827	209.540	416.367,0
20	Padang Lawas Utara	130.958	136.317	267.275,0
21	Padang Lawas	132.562	134.713	267.275,0
22	Labuhanbatu Selatan	156.688	163.636	320.324,0
23	Labuanbatu Utara	192.432	198.522	390.954,0
24	Nias Utara	75.776	75.004	150.780,0
25	Nias Barat	46.861	44.485	91.346,0
26	Sibolga	45.031	45.335	90.366,0
27	Tanjungbalai	88.649	91.099	179.748,0
28	Pematangsiantar	138.490	135.566	274.056,0
29	Tebing Tinggi	89.236	88.549	177.785,0
30	Medan	1.252.199	1.242.313	2.494.512,0
31	Binjai	149.977	150.032	300.009,0
32	Padangsidempuan	116.024	115.038	231.062,0
33	Gunungsitoli	70.645	66.938	137.583,0
	Jumlah	7.530.213,0	7.584.993,0	15.115.205,0

Dari data diatas menunjukkan bahwa jumlah penduduk di provinsi

Sumatera Utara pada tahun 2022 tercatat 15.115.205,0 jiwa dengan rincian 7.584.993,0 jiwa penduduk laki-laki dan 7.530.213,0 jiwa penduduk perempuan. Maka diatas bahwa Kabupaten yang paling banyak jumlah penduduknya adalah kabupaten Deli Serdang dengan jumlah penduduknya

1.953.986,0 jiwa hal ini disebabkan karena daerah Deli Serdang sangat potensial baik posisi geografis dan aksesibilitas yang cukup strategis yang mengelilingi kota Medan sebagai ibukota Provinsi Sumatera Utara. Dan Kabupaten yang paling sedikit jumlah penduduknya adalah Pakpak Bharat dengan 54.609,0 jiwa hal ini terjadi karena terletak di daerah pegunungan yang mungkin memiliki aksesibilitas yang lebih sulit dibandingkan dengan daerah lain. Dilihat dari Kota yang ada di Provinsi Sumatera Utara maka jumlah penduduk yang ada di Kota Medan merupakan penduduk yang paling besar yaitu sebesar 2.494.512 jiwa dan yang paling terkecil yaitu Kota Sibolga dengan jumlah penduduk sebesar 90.366 jiwa.

4.2 Analisis Deskriptif

Penyerapan tenaga kerja sektor formal di Sumatera Utara pada generasi Z saat ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan upah minimum di masing-masing kabupaten/kota. Generasi Z, yang umumnya memiliki akses lebih baik terhadap pendidikan tinggi, cenderung lebih siap untuk memasuki pasar kerja formal, di mana kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi sering kali berhubungan dengan peluang kerja yang lebih baik dan posisi yang lebih strategis. Selain itu, upah minimum yang ditetapkan di daerah-daerah tersebut berperan penting dalam menarik minat generasi muda untuk bekerja di sektor formal, daerah dengan upah minimum yang lebih tinggi, seperti Medan, yang memiliki upah minimum sekitar Rp 3.370.645 per bulan, cenderung menarik lebih banyak tenaga kerja terdidik, terutama lulusan perguruan tinggi. Sebaliknya, daerah dengan upah minimum yang lebih rendah, seperti Tapanuli Utara, mengalami kesulitan dalam menarik tenaga kerja terampil, yang

berujung pada stagnasi penyerapan tenaga kerja formal. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa lulusan universitas memiliki peluang kerja yang lebih baik, dengan lebih dari 60% berhasil mendapatkan pekerjaan dalam enam bulan setelah lulus, dibandingkan dengan hanya 30% lulusan SMA. Hal ini menegaskan pentingnya pendidikan dalam meningkatkan daya saing Gen Z di pasar kerja, di mana mereka tidak hanya mencari pekerjaan, tetapi juga kesempatan untuk berkembang dalam karir yang sesuai dengan aspirasi mereka. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan sinergi antara pendidikan yang relevan dan kebijakan upah minimum yang mendukung, guna meningkatkan partisipasi generasi Z dalam sektor formal di Sumatera Utara.

4.3 Analisis Model Ekonometrika untuk Mengetahui Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja.

4.3.1 Statistik Deskriptif Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja

Statistik deskriptif adalah metode dalam statistika untuk mengumpulkan, mengklasifikasikan, meringkas, menginterpretasikan, dan menyajikan data secara deskriptif atau eksplanasi. Penyajian ini berfungsi untuk menggambarkan karakteristik suatu sampel data, namun tidak menarik Kesimpulan atau probabilitas dari data tersebut.

Tabel 4. 2 Statistika Deskriptif

	PTKSF	TP	UMK
Mean	9.986442	9.897288	2.648660
Median	5.142150	7.102500	2.614781
Maximum	6.484340	7.126600	3.370645
Minimum	6.149000	1.579000	2.133977
Std. Dev	1.476629	1.057664	2.661893
Skewness	2.755493	4.051937	0.317205
Kurtosis	9.531477	2.094008	2.827887
Jaeque-Bera	4.442729	2.357410	2.628598
Probability	0.000000	0.000000	0.268663
Sum	14.580205	1.445004	3.87E+08
Sum Sq.Dev.	3.16E+12	1.62E+10	1.03E+13

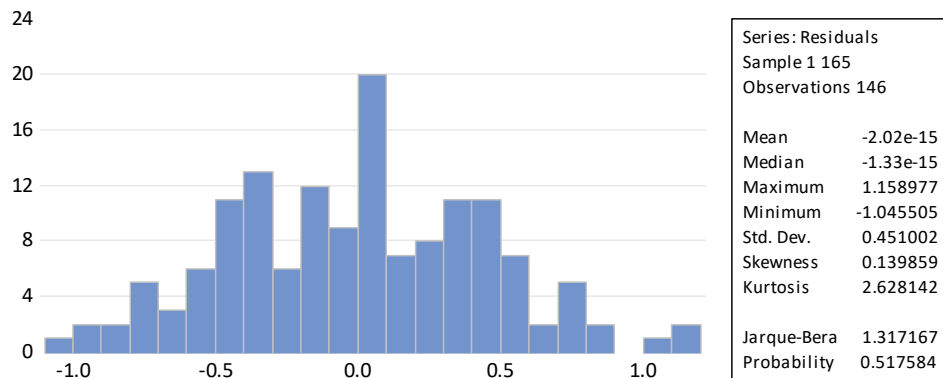
Sumber: E-Views 12 dan diolah

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa setiap variabel memiliki penjelasan data sebagai berikut :

- b. Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal (PTKSF) menunjukkan nilai minimumnya sebesar 6.149.000 dan maximumnya 6.484.340 dengan standar deviasi 1.476629 sedangkan rata-ratanya menunjukkan 9.986.442
- c. Tingkat Pendidikan (TP) menunjukkan nilai minimumnya sebesar 1.579.000dan maximumnya 7.126.600dengan standar deviasi 1.057.664 sedangkan rata-ratanya menunjukkan 9.897.288
- d. Upah Minimum Kab/kota (UMK) menunjukkan nilai minimumnya sebesar 2133977 dan maximumnya 3370645 dengan standar deviasi 2661893 sedangkan rata-ratanya menunjukkan 2648660

4.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 4. 1 Grafik Uji Normalitas

Sumber: E-Views 12 dan diolah

Dari grafik uji Jarque-Bera diatas dapat dilihat nilai probabilitasnya diatas 0,05 (probability jarque-bera > 0,05) atau dapat dikatakan bahwa data telah berdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variance Inflation Factors
Date: 03/10/25 Time: 17:27
Sample: 1 165
Included observations: 146

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	8.56E+09	104.9137	NA
TINGKAT_PENDIDIKAN	0.802318	2.055721	1.092480
UPAH_MINIMUM_KA...	0.001267	110.0030	1.092480

Sumber: E-Views 12 dan diolah

Salah satu cara untuk melihat adanya atau tidak multikolinearitas pada suatu model regresi ialah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dengan ketentuan terbebas dari masalah multikolinearitas jika ($VIF < 10$). Dari

hasil uji diatas menunjukkan nilai Centered VIF dari semua variabel bebas berada dibawah 10, maka artinya bahwa dalam hasil regresi diatas tidak terjadi masalah multikolinieritas.

c. Uji Heterokedasitas

Tabel 4. 4 Hasil Uji Heterokedasitas

Heteroskedasticity Test: Glejser			
Null hypothesis: Homoskedasticity			
F-statistic	1.578818	Prob. F(2,143)	0.2098
Obs*R-squared	3.154230	Prob. Chi-Square(2)	0.2066
Scaled explained SS	4.020830	Prob. Chi-Square(2)	0.1339

Sumber: E-Views 12 dan diolah

Berdasarkan hasil diatas diperoleh nilai p value yang ditunjukkan dengan nilai Prob. Chi Square (4) pada Obs*R-squared yaitu sebesar 0,2066. Oleh karena P value $0,2066 > 0,05$ maka hal ini menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 5 Hasil Uji Autokorelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:			
Null hypothesis: No serial correlation at up to 2 lags			
F-statistic	0.592327	Prob. F(2,134)	0.5545
Obs*R-squared	1.218088	Prob. Chi-Square(2)	0.5439

Sumber: E-Views 12 dan diolah

Berdasarkan hasil pengujian diatas nilai p value yang ditunjukkan dengan nilai Prob. Chi Square (2) pada Obs*R-squared yaitu sebesar 0,5439. Oleh karena p value $0,5439 > 0,05$ maka hal ini menunjukkan tidak terjadi masalah autokorelasi.

4.5 Hasil Analisis Regresi

Pendekatan yang di pakai dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode kuantitatif, menggunakan permodelan analisis regresi liner berganda dalam hal ini dilakukan karena peneliti akan berusaha menjelaskan hubungan Antara Tingkat Pendidikan (TP) dan Upah Minimum Kab/kota (UMK), terhadap Penyerapan tenaga kerja di Kab/kota Sumatera Utara). Dengan menggunakan data panel selama periode 2018-2022. Menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan program Eviews 12 berikut hasil running data yang telah di olah sebagai berikut:

4.5.1 Hasil Estimasi Model

Tabel 4. 6 Hasil Regresi Linier Berganda

Dependent Variable: PENYERAPAN_TENAGA_KERJA_SEKTOR_FORMAL				
Method: Least Squares				
Date: 02/28/25 Time: 22:02				
Sample: 1 165				
Included observations: 146				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-355987.7	92520.53	-3.847662	0.0002
TINGKAT PENDIDIKAN	7.786771	0.895722	8.693289	0.0000
UPAH_MINIMUM_KAB_KOTA	0.143010	0.035590	4.018232	0.0001
R-squared	0.461207	Mean dependent var		99864.42
Adjusted R-squared	0.453672	S.D. dependent var		147662.9
S.E. of regression	109143.6	Akaike info criterion		26.05905
Sum squared resid	1.70E+12	Schwarz criterion		26.12036
Log likelihood	-1899.311	Hannan-Quinn criter.		26.08396
F-statistic	61.20408	Durbin-Watson stat		0.571121
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber: E-Views 12 dan diolah

Hasil dari regresi di atas, menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut yaitu Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Kab/kota berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal (PTKSF), Hasil regresi juga menghasilkan nilai R-squared yang sangat tinggi

yaitu sebesar 0.899438 artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, meskipun tidak sepenuhnya. Oleh karena itu, penelitian akan dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

4.5.2 Interpretasi Hasil

Dari tabel data output di bentuk model persamaan regresi linier berganda tentang penyerapan tenaga kerja yang di kaitkan dengan Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Kab/kota sebagai berikut:

$$PTKS_{Frt} = \alpha + \alpha_1 TP_{rt} + \alpha_2 UMK_{rt} + \varepsilon_{rt}$$

Maka interpretasi model adalah sebagai berikut:

$$PTKS_{Frt} = -355987.7 + 7.786771.TP_{rt} + 0.143010.UMK_{rt}$$

Dari hasil estimasi yang diperoleh dapat dilihat sebuah interpretasi model regresi linear berganda sebagai berikut:

- Koefisien $\alpha_0 = -355987.7$ artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa jika Tingkat pendidikan (TP) dan Upah Minimum Kabupaten (UMK) kita abaikan maka diperkirakan Tingkat Penyerapan tenaga kerja sektor formal akan menurun sebesar -3,56% dan jika dilihat dari hasil olahan diketahui nilai probabilitasnya sebesar 0,0002% ($\alpha < 0,05$) yang berarti signifikan. Artinya dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan dan upah minimum kab/kota berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor formal.
- Koefisien $\alpha_1 = 7.786771$, artinya jika Tingkat Pendidikan (TP) kita gunakan maka diperkirakan tingkat penyerapan tenaga kerja sektor

formal akan meningkat sebesar 7,79%. Dan jika kita lihat dari hasil olahan diatas ternyata signifikan dikarenakan nilai probabilitasnya 0.0000% ($\alpha < 0,05$). Maka dapat disimpulkan Tingkat Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor formal. Sejalan dengan ini,

- Koefisien $\alpha_2 = 0.143010$, artinya jika Upah Minimum Kabupaten (UMK) kita gunakan maka diperkirakan tingkat penyerapan tenaga kerja sektor formal akan meningkat sebesar 0,14%. Dan jika kita lihat dari hasil olahan diatas ternyata signifikan dikarenakan nilai probabilitasnya 0.0001% ($\alpha < 0,05$). Maka dapat disimpulkan Tingkat Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor formal. Sejalan dengan ini,

4.6 Penaksiran

4.6.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R-squared) menunjukkan besarnya kontribusi atau proporsi persentase variabel bebas yaitu variabel Tingkat pendidikan (TP) dan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dalam menjelaskan variabel terikat Penyerapan tenaga kerja sektor formal (PTKSF). Berdasarkan hasil regresi didapatkan nilai R-squared sebesar 0.461207, artinya kontribusinya sebesar 46,12%. Sedangkan sisanya 53,88% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari model estimasi ini atau berada pada disturbance error term.

4.7 Pengujian (Test Diagnostic)

4.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. 7 Hasil Uji t

Dependent Variable: PENYERAPAN_TENAGA_KERJA_SEKTOR_FORMAL
Method: Least Squares
Date: 02/28/25 Time: 22:02
Sample: 1 165
Included observations: 146

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-355987.7	92520.53	-3.847662	0.0002
TINGKAT_PENDIDIKAN	7.786771	0.895722	8.693289	0.0000
UPAH_MINIMUM_KAB_KOTA	0.143010	0.035590	4.018232	0.0001

Sumber: E-Views 12 dan diolah

Adapun pengujian dalam uji t adalah sebagai berikut

a) Berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel

Rumus t hitung adalah berikut :

$$th = \frac{\alpha_i}{S\alpha.\alpha_i}$$

Jika dimasukkan nilai setiap koefisien ke dalam rumus tersebut maka menjadi sebagai berikut:

- Tingkat Pendidikan (TP)

$$th = \frac{7.786771}{0.895722} = 8,693289$$

- Upah Minimum Kab/kota (UMK)

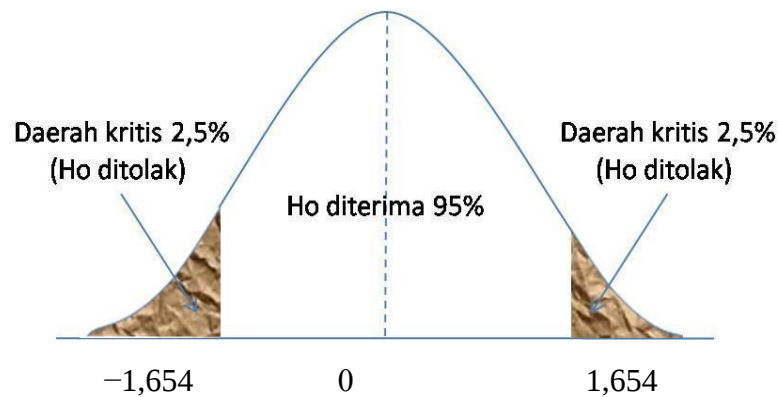
$$th = \frac{0.143010}{0.035510} = 4,027316$$

Uji-t statistik dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual atau masing-masing dalam menjelaskan variabel terikat. Adapun dalam penelitian ini untuk melihat nilai t_{tabel} dengan

cara mencari $df = (n - k) = 165 - 3 = 162$ dengan ($\alpha = 10\%$) maka nilai t_{tabel} sebesar 1,654

- Kriteria uji:

Terima H_0 jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < +t_{\text{tabel}}$, hal lain tolak H_0 atau dalam distribusi kurva normal t dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Kurva distribusi normal pada uji t

b) Berdasarkan nilai probabilitas

- Hipotesis $H_0 = \alpha_1 - \alpha_2 = 0$ (tidak ada hubungan yang signifikan Antara masing masing variable atau individual dari variable bebas terhadap variable terikat jika probabilitas $\alpha > 0,10$).
- Hipotesis $H_a \neq \alpha_1 - \alpha_2 = 0$ (ada hubungan yang signifikan Antara masing masing variable atau individual dari variable bebas terhadap variable terikat, jika probabilitas $\alpha < 0,10$).

Kesimpulan :

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kab/Kota Sumatera Utara

Bedasarkan Hasil olahan data dari tabel di peroleh nilai t-hitung sebesar $8.693289\% > t \text{ table yaitu } 1,654\%$, dengan $\text{probability} = 0.0000 < 0,10$. maka dapat disimpulkan bahwa tolak H_0 dan terima H_a artinya ada hubungan yang signifikan antara Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan tenaga kerja sektor formal di Kab/kota Sumatera Utara.

2. Pengaruh Upah Minimum Kab/Kota terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kab/Kota Sumatera Utara

Bedasarkan Hasil olahan data dari tabel di peroleh nilai t-hitung sebesar $4.018232\% > t \text{ table yaitu } 1,654\%$, dengan $\text{probability} = 0.0001 < 0,10$. maka dapat disimpulkan bahwa tolak H_0 dan terima H_a artinya ada hubungan yang signifikan antara upah minimum kab/kota terhadap Penyerapan tenaga kerja sektor formal di Kab/kota Sumatera Utara.

4.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. 8 Hasil Uji F

R-squared	0.461207
Adjusted R-squared	0.453672
S.E. of regression	109143.6
Sum squared resid	1.70E+12
Log likelihood	-1899.311
F-statistic	61.20408
Prob(F-statistic)	0.000000

Sumber: E-Views 12 dan diolah

Adapun pengujian dalam uji f adalah sebagai berikut:

a) Berdasarkan perbandingan F hitung dengan F tabel

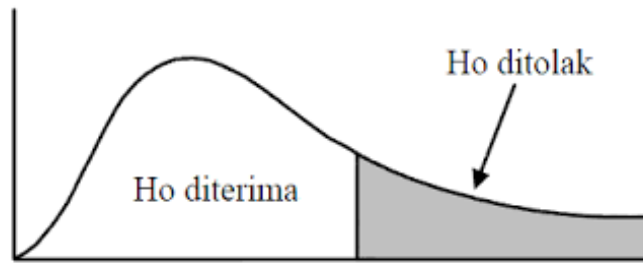
Dimana rumus mencari F hitung adalah:

$$F_h = \frac{R^2/k - 1}{(1 - R^2)/(n - k)} = 61.20408$$

Uji Simultan (F) bertujuan untuk pengujian signifikansi semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Nilai f_{hitung} akan dibandingkan dengan $F_{tabel} = F(\alpha, df1, df2) = (10\%, 3-1, 165 - 3) = (0.1 ; 2 ; 162)$, dengan derajat kesalahan $\alpha = 10\%$. Dengan demikian nilai F_{tabel} adalah 2,335

Kriteria Uji :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ hal lain tolak H_0 . Atau dalam distribusi kurva F dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 4. 3 Kurva distribusi normal pada uji F

Kesimpulan :

Perbandingan antara F hitung dengan F tabel menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan menghasilkan nilai probabilitasnya 0.000000 atau dibawah 0,10% yang berarti signifikan. Keputusan yaitu tolak H_0 dan terima H_a artinya ada hubungan secara serentak atau bersamaan antara variable Tingkat Pendidikan (TP) dan Upah Minimum Kab/kota (UMK) terhadap penyerapan tenaga kerja sektor formal di kab/kota Sumatera Utara.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kab/kota Sumatera Utara.

Bedasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukan bahwa variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kab/kota Sumatera Utara

Menurut penjelasan diatas, bahwa Tingkat Pendidikan dapat mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Kab/kota Sumatera Utara karena pendidikan yang lebih tinggi umumnya meningkatkan keterampilan dan kompetensi individu, yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan global. Di Sumatera Utara, di mana sektor formal

masih berkembang, lulusan dengan pendidikan yang memadai memiliki peluang lebih besar untuk dipekerjakan, sehingga mengurangi tingkat pengangguran di kalangan Gen Z. Dengan demikian, peningkatan akses dan kualitas pendidikan menjadi kunci dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja di daerah Sumatera Utara .

Penelitian oleh (Wahyuning & Sugiharti, 2023) juga menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pertumbuhan ekonomi yang lebih baik, yang berimplikasi pada peningkatan penyerapan tenaga kerja. (Arif & Siti, 2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan tenaga kerja. Sumber daya manusia atau modal manusia menjadi salah satu faktor yang dimiliki untuk memperoleh kesempatan kerja. Karena dalam dunia kerja yang dibutuhkan adalah keterampilan dan kualitas individu, ada beberapa elemen yang diperlukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, seperti pendidikan. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia menentukan kemajuan organisasi atau perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dapat maju untuk meningkatkan output dan menghasilkan keuntungan yang lebih besar, yang pada gilirannya akan menghasilkan tenaga kerja baru untuk dipekerjakan.

Penelitian ini memiliki hasil yang sejalan dengan hasil penelitian dari penelitian yang dilakukan, (Buchari I, n.d.) Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Berdasarkan hasil analisis secara parsial tingkat pendidikan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada industri manufaktur di Pulau Sumatera..

4.8.2 Pengaruh Upah Minimum Kab/kota Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kab/kota Sumatera Utara.

Bedasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukan bahwa variabel upah minimum kab/kota berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kab/kota Sumatera Utara

Menurut penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa Upah minimum yang lebih tinggi dapat meningkatkan daya tarik pekerjaan di sektor formal, sehingga mendorong lebih banyak individu, termasuk Gen Z, untuk mencari pekerjaan di sektor tersebut. Upah yang kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pekerja, yang pada gilirannya menarik lebih banyak perusahaan untuk berinvestasi dan memperluas operasional mereka, menciptakan lebih banyak lapangan kerja. Menurut Card dan Krueger menunjukkan bahwa peningkatan upah minimum tidak hanya meningkatkan pendapatan pekerja tetapi juga dapat berkontribusi pada peningkatan jumlah pekerjaan yang tersedia, terutama di sektor-sektor yang padat karya. Di Sumatera Utara, di mana banyak Gen Z yang baru memasuki pasar kerja, upah minimum yang lebih tinggi dapat memberikan insentif bagi mereka untuk berpartisipasi dalam sektor formal, sehingga mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi secara keseluruhan.

Penelitian ini sesuai dengan teori permintaan dan penawaran tenaga kerja yang menyatakan bahwa “didalam suatu pekerjaan Dimana terdapat penawaran tenaga kerja cukup besar tetapi tidak banyak permintaannya, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang rendah”. Sebaliknya di dalam suatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang terbatas tetapi permintaannya sangat besar, upah cenderung mencapai tingkat tinggi.

Penelitian ini memiliki hasil yang sejalan dengan hasil penelitian dari penelitian yang dilakukan(Gusti et al., n.d.; Susanti E, 2019) bahwa upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Begitu juga dari hasil penelitian Lustig dan McLeod yang mengatakan bahwa upah minimum justru meredistribusi sumber daya dan potensial, meningkatkan penghasilan serta penyerapan tenaga kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kab/kota Sumatera Utara dengan nilai signifikan sebesar 0.0000% yang mana lebih kecil dari 0.05. ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan sangatlah berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kab/kota Sumatera Utara. Jika tingkat pendidikan mengalami penurunan maka penyerapan tenaga kerja juga akan ikut menurun yang akan berdampak pada meningkatnya angka pengangguran Sumatera Utara.
- Upah Minimum Kab/kota memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kab/kota Sumatera Utara dengan nilai signifikan sebesar 0.0001% yang mana lebih kecil dari 0.05. ini menunjukkan bahwa Upah Minimum Kab/kota sangatlah berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kab/kota Sumatera Utara. Jika Upah Minimum Kab/kota mengalami penurunan maka penyerapan tenaga kerja juga akan ikut menurun yang akan berdampak pada meningkatnya angka pengangguran Sumatera Utara. Selain itu, kondisi ini dapat menciptakan ketidakstabilan sosial, di mana ketidakpuasan terhadap kondisi ekonomi dapat memicu protes atau aksi mogok kerja, yang dapat mengganggu ketenangan dan keamanan di masyarakat..

5.2 Saran

Perlu adanya penelitian lanjutan, seperti penambahan periode waktu juga unit analisis antar negara misalnya. Selain itu modifikasi model penelitian dengan memasukkan variabel Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Kab/kota untuk Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Sumatera Utara. Mengingat variabel-variabel tersebut cukup berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Berdasarkan kesimpulan yang telah di hasilkan dalam penelitian ini, maka penulis memeberikan saran-saran yang perlu di perhatikan,yaitu:

- Pemerintah daerah perlu meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten/Kota Sumatera Utara dengan memperbaiki kurikulum, pelatihan guru, dan fasilitas pendidikan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa lulusan memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja, terutama di sektor formal. Dengan meningkatkan kualitas pendidikan, diharapkan lulusan dapat lebih siap untuk memasuki dunia kerja dan memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- Pemerintah daerah perlu menetapkan upah minimum yang adil dan sesuai dengan kebutuhan hidup layak di Kabupaten/Kota Sumatera Utara. Penetapan upah minimum yang realistis dapat mendorong perusahaan untuk merekrut lebih banyak tenaga kerja. Upah minimum yang memadai akan menarik lebih banyak generasi muda untuk bekerja di sektor formal, mengurangi angka pengangguran di kalangan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji Bachtiar, B., Sabila Haq, F., Janah, M., Rizqi Amalia, N., & Novaldi, J. (n.d.). *Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pertanian Tanaman Pangan pada Generasi Z*.
- Al-Dalahmeh, M., Sarihasan, I., & Dajnoki, K. (2021). The influence of gender and educational attainment differences on international migrants' occupational status in oecd countries. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030126>
- Andi Nurahman Ramdani*, S. N. K. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA DI JAWA TENGAH 2014-2019. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 23.
- Buchari I. (n.d.). *PENGARUH UPAH MINIMUM DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA SEKTOR INDUSTRI MANUFAKTUR DI PULAU SUMATERA TAHUN 2012-2015*.
- Dani Pramusinto, N., & Akhmad Daerobi, dan. (2019). PERMINTAAN DAN PENAWARAN TENAGA KERJA SERTA PENGANGGURAN DI INDONESIA. *Seminar Nasional & Call For Paper Seminar Bisnis Magister Manajemen*.
- Febrianto, E. N. (2020). HUBUNGAN SEKTOR INFORMAL DAN PERTUMBUHAN EKONOMI DI INDONESIA. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 14(1), 151. <https://doi.org/10.19184/jpe.v14i1.16620>
- Fotaleno, F., & Batubara Setiawan, D. (2024). Fenomena Kesulitan Generasi Z dalam Mendapatkan Pekerjaan Ditinjau Perspektif Teori Kesenjangan Generasi. *Syntax Admiration*, 8, 3200–3207.
- Gujarati, D. (2003). *Ekonometrik Dasar*. Erlangga.
- Guru, E. (2024, December). *Angkatan Kerja : Pengertian, Kategori, Jenis & Contohnya Lengkap*. https://Sarjanaekonomi.Co.Id/Angkatan-Kerja/#Pengertian_Angkatan_Kerja_Menurut_Para_Ahli.
- Gusti, I., Indradewa, A., & Natha, K. S. (n.d.). “PENGARUH INFLASI, PDRB DAN UPAH MINIMUM TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI BALI.”
- Hafni, R. (2024). *Statistik Ekonomi*. Medan: Perdana Publishing.
- Idris Fahmi. (1999). *Keputusan-Menteri-Tenaga-Kerja-Kepmenaker-No-KEP-150MEN1999-tentang-Penyelenggaraan-Program-Jaminan-Sosial-Tenaga-Kerja*.

- International Labour Organisation (ILO). (2012). *Kondisi NETT di Suatu Negara* (p. 58). International Labour Organisation (ILO).
- Juliandi, A., Irfan, Manurung, S., & Satriawan, B. (2016). *MENGOLAH DATA PENELITIAN BISNIS* (Riska Franita, Ed.). LEMBAGA PENELITIAN DAN PENULISAN ILMIAH AQLI. <http://aqli.org>
- Lube, F., Bintang Kalangi, J., Tolosang, K. D., Pembangunan, J. E., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2021). *ANALISIS PENGARUH UPAH MINIMUM DAN PDRB TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA BITUNG*.
- M Aris, Y. (n.d.). *Pengertian Tenaga Kerja dan Unsur Penting di Dalamnya*. https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-tenaga-kerja/#a_Tenaga_Kerja.
- Mayang Sari, I. (2020). *ANALISIS KARAKTERISTIK PEKERJA DAN MODAL MANUSIA TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA SEKTOR FORMAL DAN INFORMAL DI INDONESIA*.
- Pasaribu Rowland. (n.d.). *TEORI EKONOMI KLASIK VERSUS TEORI EKONOMI KEYNESSIAN*.
- Pratama, H. (2012). *Cyber Smart Parenting: Kiat Sukses Menghadapi dan Mengasuh GENERASI DIGITAL* (James Yanuar, Ed.; Cetakan pertama). PT VISI ANUGERAH INDONESIA.
- Priyastama, R. (2020). *Buku Sakti Kuasai SPSS, Cetakan I*.
- Putra, C., Nindiya, B., Program, E. S., Bimbingan, S., & Konseling, D. (2017). PERAN BIMBINGAN DAN KONSELING UNTUK MENGHADAPI GENERASI Z DALAM PERSPEKTIF BIMBINGAN DAN KONSELING PERKEMBANGAN. *Jurnal Konseling GUSJIGANG*, 3(1). <https://doi.org/10.24176/jkg.v3i1.1602>
- Ramadhana, B., & Meitasari, I. (2023). *KAJIAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KUALITAS HIDUP MASYARAKAT* (Vol. 8, Issue 2).
- Saragi Rananta, R. D., & Sihombing, H. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2).
- Sari, R. N., Sunarti, H., & Suparwati, N. L. (n.d.). *FROM NEET TO "NIITO": DEFINING SOCIAL PROBLEM IN JAPAN*.
- Siregar, Y. M., & Nawawi, Z. M. (2023). *Analisis Data Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Medan Tahun 2019-2020*. 4(1), 37. <https://doi.org/1047467>
- Sudarsono. (2021). *Ekonomi Pembangunan*. Kencana.
- Sukirno, sadono. (2011). *Ekonomi Pembangunan* (3rd ed.). Kencana (prenada media).

- Susanti E. (2019). *PENGARUH UPAH MINIMUM DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI SUMATERA SELATAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM TAHUN 2008-2017*.
- Todaro, M., & Smith, S. (2018). *Ekonomi Pembangunan Berkelanjutan* (A. Maulana & N. Sallama, Eds.). Erlangga.
- Wahyuning, A., & Sugiharti, L. (2023). *PERAN MODAL MANUSIA TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI INDONESIA (STUDI KASUS 34 PROVINSI DI INDONESIA)*. 7(3), 2023.
- Wijaya, N. A., & Arisetyawan, K. (2023a). Faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Kerja Gen-Z di Indoneisa. In *INDEPENDENT : Journal Of Economics* (Vol. 3, Issue 3). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/independent>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Data Panel

Kabupaten/Kota	Tahun	PTK	TP	UMK
Nias	2018	6.149	2.048	2.217.476
Nias	2019	9.694	2.758	2.395.540
Nias	2020	8.138	3.498	2.560.336
Nias	2021	9.780	3.920	2.560.336
Nias	2022	14.405	4.753	2.560.336
Mandailing Natal	2018	60.793	8.002	2.296.250
Mandailing Natal	2019	60.870	7.913	2.480.700
Mandailing Natal	2020	58.545	8.722	2.691.808
Mandailing Natal	2021	68.231	10.105	2.691.808
Mandailing Natal	2022	66.818	12.931	2.560.336
Tapanuli Selatan	2018	27.058	4.366	2.476.505
Tapanuli Selatan	2019	29.508	4.692	2.675.368
Tapanuli Selatan	2020	23.511	4.432	2.903.042
Tapanuli Selatan	2021	24.583	4.705	2.903.042
Tapanuli Selatan	2022	33.716	6.644	2.903.042
Tapanuli Tengah	2018	57.099	6.629	2.414.949
Tapanuli Tengah	2019	60.131	6.104	2.608.870
Tapanuli Tengah	2020	52.021	10.618	2.830.884
Tapanuli Tengah	2021	56.666	11.005	2.830.884
Tapanuli Tengah	2022	70.638	10.992	2.830.884
Tapanuli Utara	2018	25.020	8.136	2.169.223
Tapanuli Utara	2019	28.899	7.013	2.343.412
Tapanuli Utara	2020	31.065	9.438	2.542.836
Tapanuli Utara	2021	28.809	7.625	2.542.836
Tapanuli Utara	2022	22.489	7.019	2.564.054
Toba	2018	21.967	4.007	2.276.521
Toba	2019	25.298	4.830	2.459.326
Toba	2020	21.617	4.815	2.668.615
Toba	2021	20.675	4.552	2.668.615
Toba	2022	21.868	4.632	2.701.117
Labuhanbatu	2018	107.212	13.509	2.469.891
Labuhanbatu	2019	92.305	10.358	2.668.223
Labuhanbatu	2020	111.551	12.401	2.895.289
Labuhanbatu	2021	112.044	14.660	2.895.289
Labuhanbatu	2022	95.332	12.250	2.872.441
Asahan	2018	166.677	13.509	2.401.172
Asahan	2019	145.522	14.496	2.593.987
Asahan	2020	142.884	17.730	2.814.735
Asahan	2021	151.535	18.494	2.814.735
Asahan	2022	161.365	16.692	2.819.625
Simalungun	2018	152.287	12.930	2.224.036
Simalungun	2019	164.203	17.155	2.402.626
Simalungun	2020	144.503	23.017	2.607.089
Simalungun	2021	143.894	21.004	2.607.089

Simalungun	2022	164.769	14.583	2.614.164
Dairi	2018	21.463	3.848	2.136.260
Dairi	2019	29.820	8.165	2.307.802
Dairi	2020	16.976	6.095	2.504.195
Dairi	2021	23.485	7.930	2.504.195
Dairi	2022	26.070	9.380	-
Karo	2018	46.450	9.360	2.619.234
Karo	2019	50.528	11.481	2.829.559
Karo	2020	54.082	12.366	3.070.354
Karo	2021	56.533	12.680	3.070.354
Karo	2022	48.597	11.607	3.078.762
Deli Serdang	2018	572.218	55.297	2.720.100
Deli Serdang	2019	594.672	64.814	2.938.524
Deli Serdang	2020	542.300	62.954	3.188.592
Deli Serdang	2021	558.240	71.266	3.188.592
Deli Serdang	2022	515.879	48.080	3.188.592
Langkat	2018	230.246	21.303	2.498.377
Langkat	2019	231.759	15.048	2.711.000
Langkat	2020	194.820	16.661	2.711.000
Langkat	2021	199.767	19.576	2.711.000
Langkat	2022	217.554	18.537	-
Nias Selatan	2018	16.896	9.248	-
Nias Selatan	2019	19.122	9.013	-
Nias Selatan	2020	17.083	7.960	-
Nias Selatan	2021	20.863	8.541	-
Nias Selatan	2022	24.788	8.877	-
Humbang Hasundutan	2018	12.964	2.526	2.153.183
Humbang Hasundutan	2019	18.259	4.699	2.326.083
Humbang Hasundutan	2020	16.029	4.670	2.524.033
Humbang Hasundutan	2021	16.426	4.451	2.524.033
Humbang Hasundutan	2022	14.977	4.166	2.538.345
Pakpak Bharat	2018	4.046	1.207	-
Pakpak Bharat	2019	5.459	1.196	-
Pakpak Bharat	2020	6.304	1.837	-
Pakpak Bharat	2021	5.136	1.976	-
Pakpak Bharat	2022	5.003	1.570	-
Samosir	2018	11.739	3.352	2.259.428
Samosir	2019	12.854	3.897	2.440.860
Samosir	2020	6.304	1.579	2.648.577
Samosir	2021	11.912	3.959	-
Samosir	2022	13.401	2.348	-
Serdang Bedagai	2018	131.022	8.466	2.447.714
Serdang Bedagai	2019	120.263	10.858	2.644.265
Serdang Bedagai	2020	123.147	10.542	2.869.292
Serdang Bedagai	2021	121.931	10.212	2.869.292
Serdang Bedagai	2022	108.666	10.114	2.869.292
Batubara	2018	67.139	4.183	2.722.641
Batubara	2019	81.776	5.161	2.941.269
Batubara	2020	80.137	6.736	3.191.571
Batubara	2021	88.361	6.532	3.191.571
Batubara	2022	81.264	6.328	3.191.571

Padang Lawas Utara	2018	35.759	4.570	2.361.120
Padang Lawas Utara	2019	30.984	4.781	2.550.718
Padang Lawas Utara	2020	24.661	3.553	2.767.784
Padang Lawas Utara	2021	32.906	4.600	2.767.784
Padang Lawas Utara	2022	39.763	3.860	2.768.095
Padang Lawas	2018	25.513	4.288	2.333.860
Padang Lawas	2019	39.627	4.684	2.521.268
Padang Lawas	2020	36.491	6.584	2.753.827
Padang Lawas	2021	37.958	7.216	2.736.000
Padang Lawas	2022	36.563	7.186	2.758.828
Labuhanbatu Selatan	2018	72.152	3.902	2.500.330
Labuhanbatu Selatan	2019	86.813	6.895	2.701.106
Labuhanbatu Selatan	2020	77.085	8.625	2.930.970
Labuhanbatu Selatan	2021	87.793	8.543	2.930.970
Labuhanbatu Selatan	2022	94.352	8.475	2.938.260
Labuhanbatu Utara	2018	65.672	4.152	2.447.714
Labuhanbatu Utara	2019	67.023	6.642	2.644.266
Labuhanbatu Utara	2020	59.576	6.229	2.869.293
Labuhanbatu Utara	2021	62.789	5.460	2.869.293
Labuhanbatu Utara	2022	77.146	5.008	2.869.293
Nias Utara	2018	11.318	3.466	2.164.991
Nias Utara	2019	12.711	4.422	2.312.723
Nias Utara	2020	13.071	5.010	2.509.536
Nias Utara	2021	13.917	5.298	2.509.536
Nias Utara	2022	13.063	4.549	-
Nias Barat	2018	6.319	2.033	-
Nias Barat	2019	8.506	3.057	-
Nias Barat	2020	2.022	896	-
Nias Barat	2021	7.669	2.371	2.503.454
Nias Barat	2022	9.450	3.094	-
Sibolga	2018	21.891	4.534	2.562.563
Sibolga	2019	23.631	3.044	2.768.337
Sibolga	2020	24.285	3.040	3.004.000
Sibolga	2021	24.654	3.217	3.004.000
Sibolga	2022	20.663	3.270	3.006.826
Tanjungbalai	2018	48.907	4.750	2.407.733
Tanjungbalai	2019	48.321	4.370	2.601.074
Tanjungbalai	2020	49.057	4.095	2.822.425
Tanjungbalai	2021	50.531	4.829	2.822.425
Tanjungbalai	2022	55.872	5.490	2.829.107
Pematangsiantar	2018	51.688	11.576	2.133.977
Pematangsiantar	2019	59.403	9.216	2.305.335
Pematangsiantar	2020	50.930	12.384	2.501.519
Pematangsiantar	2021	53.412	12.897	2.501.519
Pematangsiantar	2022	57.105	13.476	2.523.361
Tebing Tinggi	2018	43.648	6.378	2.164.992
Tebing Tinggi	2019	42.818	7.270	2.338.840
Tebing Tinggi	2020	41.858	7.019	2.537.876
Tebing Tinggi	2021	41.679	7.293	2.537.875
Tebing Tinggi	2022	56.013	8.137	2.565.424
Medan	2018	648.434	6.378	2.749.074

Medan	2019	636.484	7.270	2.969.825
Medan	2020	591.240	7.019	3.222.557
Medan	2021	586.171	7.293	3.329.867
Medan	2022	633.607	8.137	3.370.645
Binjai	2018	591.240	12.965	2.230.597
Binjai	2019	78.938	12.941	2.409.714
Binjai	2020	71.355	11.237	2.614.781
Binjai	2021	69.856	9.525	2.614.781
Binjai	2022	69.182	8.340	2.630.684
Padangsidempuan	2018	56.013	9.393	2.283.000
Padangsidempuan	2019	51.155	10.809	2.466.325
Padangsidempuan	2020	47.663	11.810	2.676.209
Padangsidempuan	2021	49.013	11.745	2.676.209
Padangsidempuan	2022	49.101	9.981	2.704.386
Gunungsitoli	2018	29.290	6.782	2.220.757
Gunungsitoli	2019	28.746	6.793	2.399.084
Gunungsitoli	2020	23.038	6.382	2.603.246
Gunungsitoli	2021	24.257	6.879	2.603.246
Gunungsitoli	2022	26.507	4.525	2.610.348



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menerima surat ini agar diimbak
nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak-Pj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [u umsumedan](#) [u umsumedan](#) [u umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 153 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Ekonomi Pembangunan**
Pada Tanggal : **19 Oktober 2024**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : **Della Valentina Damanik**
N P M : **2105180040**
Semester : **VII (Tujuh)**
Program Studi : **Ekonomi Pembangunan**
Judul Proposal / Skripsi : **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal Pada Generasi Z di Sumatera Utara**

Dosen Pembimbing : **Hastina Fabriaty,SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **17 Januari 2026**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 17 Rajab 1446 H
17 Januari 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertiinggal.





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 PROPOSAL

Nama : Della Valentina Damanik
N.P.M : 2105180040
Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Judul Proposal : Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal pada Gen-Z di Sumatera Utara

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
18/11-2024	- tambahkan Identifikasi Masalah - perbaiki teori Orbis II - perbaiki kerangka berpikir - perbaiki Rumusan Masalah - perbaiki Latar Belakang	7	
27/11-2024	- tambahkan Kura Dibat II - tambahkan penelitian terdahulu - tambahkan Variabel Dibat II - perbaiki Batasan Masalah	7	
4/12-2024	- tambahkan Rumusan Masalah - perbaiki Latar Belakang - Daftar pustaka Pakan Mublay - tambahkan Batasan Masalah	7	
12/12-2024	- tambahkan Identifikasi Masalah	7	
20/12-2024	ACC Seminar Proposal	7	

Pembimbing Proposal

HASTINA FEBRATY, S.E., M.Si.

Medan, Desember 2024
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi
Ekonomi Pembangunan

Dr. PRAWIDYA HARIANI RS, SE, M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Pada hari ini Jumat, 03 Januari 2025 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Ekonomi Pembangunan menerangkan bahwa :

Nama : Della Valentina Damanik
N.P.M. : 2105180040
Tempat / Tgl.Lahir : Sibolga, 5 Januari 2004
Alamat Rumah : Jl. Kapten Muchtar Basri NO 118 A , Glugur Darat II, Kec. Medan Timur, Kota Medan
JudulProposal : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal Pada Gen Z di Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Analisis faktor - faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja sektor formal pada gen z di Sumatera utara.
Bab I	Tambahkan data untuk mendukung rumusan dan identifikasi
Bab II	Tambahkan kerangka berfikir, jadi 3 tahapan
Bab III	
Lainnya	
Kesimpulan	☒ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, Jumat, 03 Januari 2025

TIM SEMINAR

Ketua
Pm

Dr.Prawidya Hariani RS, SE., M.Si.
Pemimpin

Hastina Febriaty, SE., M.Si.

Sekretaris

Dra.Hj.Roswita Hafni, M.Si.
Pembanding

Dra. Roswita Hafni, M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Ekonomi Pembangunan yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 03 Januari 2025** menerangkan bahwa:

Nama : Della Valentina Damanik
N.P.M. : 2105180040
Tempat / Tgl.Lahir : Sibolga, 5 Januari 2004
Alamat Rumah : Jl. Kapten Muchtar Basri NO 118 A , Glugur Darat II, Kec.
Medan Timur, Kota Medan
Judul Proposal : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal Pada Gen Z di Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Hastina Febriaty, SE., M.Si.**

Medan, Jumat, 03 Januari 2025

TIM SEMINAR

Ketua
PLH

Dr.Prawidya Hartani RS,SE.,M.Si.
Pembimbing

Hastina Febriaty, SE., M.Si.

Sekretaris

Dra.Hj.Roswita Hafni, M.Si.
Pembanding

Dra. Roswita Hafni, M.Si

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I

Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

hosh'ha

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4493/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/5/11/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 5/11/2024

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Della Valentina Damanik
NPM : 2105180040
Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Konsentrasi : -

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : Pada judul 1 " Hubungan Penggunaan E-Wallet dengan Perilaku Konsumtif Generasi Z di kota medan: Studi Kasus pada kelompok mahasiswa umsu" Terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut :
- Bagaimana hubungan antara frekuensi penggunaan e-wallet dan perilaku konsumtif mahasiswa UMSU? Apakah terdapat peningkatan tingkat konsumtif pada mahasiswa yang sering menggunakan e-wallet, misalnya dalam bentuk pembelian barang yang tidak esensial atau gaya hidup boros?
- Pada judul 2 "Analisis pengaruh pembayaran non-tunai terhadap pembangunan ekonomi kalangan generasi z". Terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut :
- Apakah peningkatan penggunaan pembayaran non-tunai di kalangan Generasi Z berkontribusi pada perputaran ekonomi yang lebih cepat? Hal ini dapat dianalisis melalui peningkatan transaksi di sektor-sektor tertentu dan dampaknya pada pertumbuhan bisnis lokal.
 - Sejauh mana penggunaan pembayaran non-tunai oleh Generasi Z mendorong perkembangan sektor ekonomi digital, seperti e-commerce dan layanan berbasis aplikasi? Pengaruh ini dapat dilihat dalam konteks pertumbuhan industri-industri baru dan perubahan model bisnis.
- Pada judul 3 "Analisis Sikap Generasi Z terhadap Pembayaran Non-Tunai dan Kontribusinya terhadap Ekonomi Digital". Terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut :
- Bagaimana sikap Generasi Z terhadap inovasi dalam pembayaran non-tunai, seperti dompet digital dan QR code, berdampak pada ekosistem ekonomi digital? Inovasi ini dapat mempercepat adaptasi ekonomi digital melalui peningkatan adopsi teknologi baru oleh Generasi Z.

- Rencana Judul : 1. Hubungan Penggunaan E-Wallet Dengan Perilaku Konsumtif Generasi Z Di Kota (...): Studi Kasus Pada Kelompok (...)
2. Analisis Pengaruh Pembayaran Non-Tunai Terhadap Pembangunan Ekonomi Dikalangan Generasi Z
3. Analisis Sikap Generasi Z Terhadap Pembayaran Non-Tunai Dan Kontribusinya Terhadap Ekonomi Digital

Objek/Lokasi Penelitian : Mahasiswa Umsu Dikota Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

Hormat Saya
Pemohon

(Della Valentina Damanik)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4493/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/5/11/2024

Nama Mahasiswa : Della Valentina Damanik

NPM : 2105180040

Program Studi : Ekonomi Pembangunan

Konsentrasi : -

Tanggal Pengajuan Judul : 5/11/2024

Nama Dosen Pembimbing^{*)} : Hashina Febraty, SE, M.Si

Judul Disetujui^{**)}

Analisis faktor-faktor yang
memengaruhi Penyerapan tenaga kerja
sektor formal pada Gen 2 di
Sumatera utara

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan

(Dr. Prawidya Hariani RS., SE., M.Si)

Medan, 7/11-2024.

Dosen Pembimbing

(Hashina Febraty, SE, M.Si)

Keterangan:

*) Disai oleh Pimpinan Program Studi

**) Disai oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : **DELLA VALENTINA DAMANIK**
Tempat/Tgl Lahir : Sibolga, 05 Januari 2004
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. SM. RAJA, Kec. Bagan Sinembah. Kab,
Rokan Hilir
Email : delladm05@gmail.com
No.Hp/WA : 0823-9111-9766

Nama Orang Tua

Ayah : Jhon Bismar Damanik
Ibu : Rosita Liana Purba
Alamat : Jl. SM. RAJA, Kec. Bagan Sinembah. Kab,
Rokan Hilir

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 154499 Sarudik 2
2. MTs Irsyadul Islamiyah Bagan Batu
3. SMA Negeri 1 Bagan Sinembah
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Ekonomi Pembangunan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara