



LABOR MARKET PARTICIPATION STATUS AMONG INDONESIAN MILLENNIALS: A MULTINOMIAL LOGIT APPROACH

Kukuh Arisetyawan¹ Nila Aristia Wijaya²

Article history:

Submitted: 23 Februari 2026

Revised: 13 Maret 2026

Accepted: 31 Maret 2026

Keywords:

Job Participation;
Millennial Generation;
Job Market;
Skills;
Job Opportunities

Kata Kunci:

Partisipasi Kerja;
Generasi Milenial;
Pasar Kerja;
Skill;
Kesempatan Kerja;

Koresponding:

Fakultas Ekonomika dan
Bisnis Universitas Negeri
Surabaya, Surabaya,
Indonesia
Email:
kukuharisetyawan@unesa.ac.id

Abstract

This study examines determinants of employment status among Indonesian millennials (born 1981-1996) using multinomial logistic regression on Sakernas August 2020 data (N = 236,253) collected during The Covid 19 Pandemic, with unemployment as the reference category. Results indicate that each additional year of completed education increases the probability of formal employment by approximately 1.9 percent and reduces unemployment probability by 0.4 percent. Males have a 11.5 percent higher probability of informal employment than females. Certified training participation raises formal employment probability by 10.5 percent. Notably, Pre-Employment Card (Kartu Prakerja) recipients show 4.4 percent higher formal employment probability ($p = 0.014$), though effects on unemployment and informal employment are statistically insignificant. Findings suggest that education, training, and targeted government programs are central to improving formal labor market access for Indonesian millennials.

Abstrak

Penelitian ini mengkaji penentu status ketenagakerjaan di kalangan milenial Indonesia (lahir 1981-1996) menggunakan regresi logistik multinomial pada data Sakernas Agustus 2020 (N = 236.253) yang dikumpulkan selama Pandemi Covid 19, dengan pengangguran sebagai kategori acuan. Hasil menunjukkan bahwa setiap tahun tambahan pendidikan yang diselesaikan meningkatkan probabilitas pekerjaan formal sekitar 1,9 persen dan mengurangi probabilitas pengangguran sebesar 0,4 persen. Laki-laki memiliki probabilitas 11,5 persen lebih tinggi untuk pekerjaan informal daripada perempuan. Partisipasi pelatihan bersertifikat meningkatkan probabilitas kerja formal sebesar 10,5 persen. Khususnya, penerima Kartu Prakerja menunjukkan probabilitas kerja formal 4,4 persen lebih tinggi ($p = 0,014$), meskipun efek pada pengangguran dan pekerjaan informal secara statistik tidak signifikan. Temuan menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan program pemerintah yang ditargetkan sangat penting untuk meningkatkan akses pasar tenaga kerja formal bagi milenial Indonesia.

Program Studi Ekonomi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Univesitas Negeri Surabaya, Indonesia²

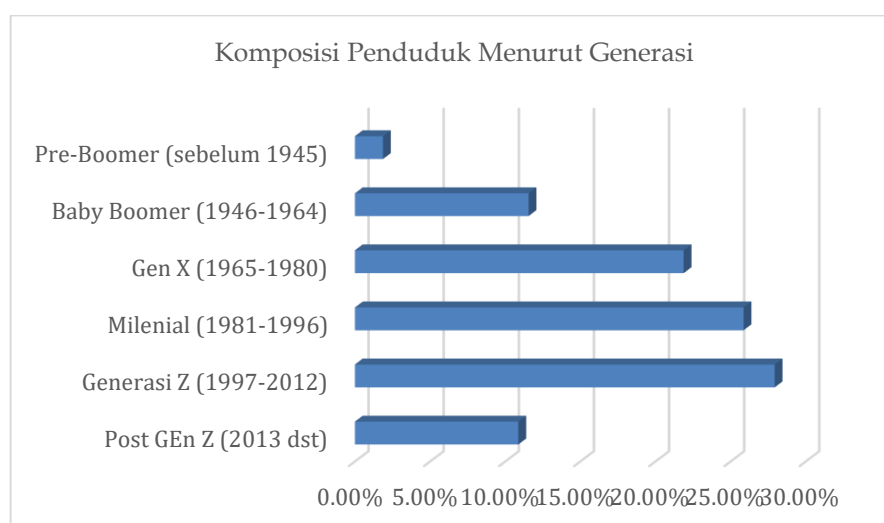
Email: nila.20026@mhs.unesa.ac.id²

PENDAHULUAN

Partisipasi kerja di negara Indonesia masih menjadi hal yang perlu diperhatikan dimana pada kenyataannya partisipasi kerja yang ada tidak berjalan berdampingan dengan jumlah lapangan kerja yang ditawarkan (Pamungkas *et al.*, 2020). Hal ini mengakibatkan ketidakseimbangan pertumbuhan angkatan kerja dan berdampak pada pengangguran yang semakin meningkat. Apalagi disaat terjadi pandemi Covid 19 yang melanda di Indonesia di awal tahun 2020, hal ini mengakibatkan berbagai permasalahan khususnya di bidang ketenagakerjaan yang berdampak pada peningkatan pengangguran dan partisipasi untuk memperoleh pekerjaan semakin sulit (Surindra *et al.*, 2021).

Di tengah kondisi tersebut, generasi milenial menjadi kelompok yang sangat strategis untuk dikaji. Generasi ini merupakan salah satu kelompok usia produktif terbesar di Indonesia dan memiliki posisi penting dalam menyongsong era bonus demografi. Sebagai generasi yang tumbuh dalam perkembangan teknologi, informasi, dan komunikasi yang cepat, milenial sering dipandang lebih adaptif terhadap perubahan dan lebih responsif terhadap dinamika pasar kerja. Namun, dalam praktiknya, keterlibatan milenial dalam dunia kerja tidak berlangsung secara seragam. Sebagian memasuki sektor formal, sebagian lainnya bekerja di sektor informal, dan tidak sedikit pula yang belum terserap secara optimal. Dengan demikian, memahami faktor-faktor yang memengaruhi partisipasi kerja generasi milenial menjadi penting, baik dari sisi akademik maupun kebijakan.

Milenial merupakan generasi yang lahir dan berkembang ditengah banyaknya inovasi terbaru di bidang teknologi, komunikasi dan informasi (Ahmad, 2020). Menurut kementerian keuangan republik Indonesia generasi milenial yaitu generasi yang terbentuk dalam tahun kelahiran 1981-1996. Saat ini generasi milenial lebih fleksibel terhadap sesuatu yang baru dan lebih peka terhadap lingkungan disekitar terkait kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi, hal ini dapat disimpulkan bahwa generasi milenial merupakan generasi yang nyaman dengan perubahan. Dalam dunia kerja generasi milenial memiliki perhitungan yang tinggi dan memiliki martabat tinggi disetiap pekerjaan yang mereka jalani sehingga mereka lebih memilih bergabung dengan perusahaan yang memiliki suatu keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan juga kepentingan sosial yang cukup tinggi (Mulyaningrum *et al.*, 2022). Generasi milenial merupakan generasi yang saat ini masih produktif, mereka terbagi dalam dua golongan pekerjaan yaitu memilih bekerja melalui sektor formal dan informal. Dalam menjalankan pekerjaannya generasi ini memiliki ekspektasi yang besar seperti halnya ingin bekerja secara singkat tanpa harus mengorbankan waktu dan kehidupan pribadinya, serta mengharapkan pendapatan yang layak dan menempati posisi yang sesuai dengan kemauan generasi ini didalam melakukan pekerjaannya (Liu *et al.*, 2019). Berikut adalah diagram komposisi penduduk berdasarkan generasi di Indonesia:



Sumber: BPS, 2020

Gambar 1. Komposisi Penduduk Menurut Generasi

Pengangguran di usia produktif masih menjadi permasalahan global berkelanjutan, point utama yang menjadi pokok perhatian yaitu partisipasi kerja masih belum optimal terlaksanakan (Alharis & Yuniasih, 2022). Banyak hambatan yang harus dihadapi oleh generasi milenial dalam memasuki pasar kerja seperti kualifikasi para pencari kerja yang tidak memiliki kesesuaian dengan keterampilan dan tuntutan tinggi dari pasar tenaga kerja yang mana hal ini dapat memperlambat penyerapan tenaga kerja (Rojaki *et al.*, 2021). Jika tidak ada akses untuk menggapai peluang kerja yang sesuai kualifikasi milenial saat ini maka akan berakibat pada ketidak stabilan ekonomi, pertumbuhan ekonomi yang terbatas serta generasi ini akan merasa diasingkan dalam bermasyarakat (Muhammadiyah *et al.*, 2023).

Urgensi kajian ini semakin besar karena bonus demografi hanya akan menjadi keuntungan ekonomi apabila penduduk usia produktif memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik dan mampu berpartisipasi secara produktif di pasar kerja. Sebaliknya, apabila kelompok usia produktif tidak memiliki pendidikan, pelatihan, atau akses kerja yang memadai, maka bonus demografi berpotensi berubah menjadi beban pembangunan. Dalam hal ini, generasi milenial berada pada posisi yang menentukan karena mereka merupakan penghubung antara potensi demografis dan realisasi pertumbuhan ekonomi. Oleh sebab itu, isu partisipasi kerja generasi milenial tidak dapat dipahami semata-mata sebagai persoalan ketenagakerjaan, tetapi juga sebagai bagian dari agenda pembangunan jangka panjang Indonesia.

Saat ini mayoritas masyarakat Indonesia didominasi oleh Generasi milenial dan Generasi Z. Dilihat dari segi demografi Generasi Z terdiri dari usia produktif dan non produktif, sedangkan untuk generasi milenial masuk dalam kategori usia produktif yang mana kontribusinya dalam ketenagakerjaan dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi di Indonesia (Goma *et al.*, 2021). Perbedaan presentase usia produktif dan non produktif yang tajam disebut dengan bonus demografi (Crystallography, 2022). Dapat dikatakan sebagai bonus apabila sumber daya manusia di usia produktif memiliki kualitas baik, dalam artian memiliki investasi diri dari segi bidang akademik, pelatihan kerja dan pengalaman. Namun jika di usia produktif terdapat individu yang tidak melakukan investasi diri maka akan berdampak pada stabilitas negara dan mereka dianggap sebagai kategori NEET (*Not in Education, Employment or Training*) (Suhandi *et al.*, 2021). Hal ini dapat diatasi dengan adanya pelatihan dan pendidikan agar terwujudnya bonus demografi (Onie Meiyanto & Miftahul Huda, 2022).

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas penyerapan tenaga kerja, sebagian besar studi masih berfokus pada tenaga kerja secara umum atau pada konteks negara lain, sehingga belum secara spesifik menjelaskan determinan partisipasi kerja generasi milenial di Indonesia. Penelitian terdahulu juga cenderung menekankan satu dimensi hasil pasar kerja, seperti bekerja atau tidak bekerja, tanpa membedakan keterlibatan dalam sektor formal dan informal. Padahal, dalam konteks negara berkembang seperti Indonesia, perbedaan antara sektor formal dan informal sangat penting karena keduanya mencerminkan kualitas pekerjaan, stabilitas pendapatan, dan tingkat perlindungan kerja yang berbeda. Di sinilah letak research gap penelitian ini: masih terbatas bukti empiris yang secara khusus menganalisis partisipasi kerja generasi milenial di Indonesia dengan membedakan pilihan keterlibatan kerja ke dalam sektor formal dan informal serta mengaitkannya dengan faktor demografis dan non-demografis secara simultan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mncayi & Shuping, 2021) dalam jurnal yang berjudul "*Factors Affecting Labour Absorption in South Africa*". Jumlah pencari kerja pria menyebabkan menurunnya tingkat penyerapan tenaga kerja, sedangkan meningkatnya jumlah pencari kerja perempuan menyebabkan peningkatan tenaga kerja. Dalam penelitian ini belum memahami faktor utama yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja sehingga untuk mengetahui lebih mendalam perlu dilakukan kajian lanjut untuk mendapatkan gambaran yang mendetail.

Keadaan angkatan kerja di Indonesia masih menjadi masalah kompleks yang saat ini masih menjadi topik pembicaraan diantaranya yaitu kualitas sumber daya manusia, keadaan kerja yang baik dan juga kualitas output yang tinggi masih menjadi hal yang belum terselesaikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa di Indonesia masih tidak seimbang antara jumlah penyerapan tenaga kerja dan juga

para pencari kerja (Suhandi *et al.*, 2021). Berdasarkan fakta-fakta tersebut, banyak hal yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Atas dasar itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi partisipasi kerja generasi milenial di Indonesia, khususnya dalam pilihan bekerja di sektor formal maupun informal. Fokus ini penting agar kebijakan ketenagakerjaan tidak hanya diarahkan pada peningkatan penyerapan tenaga kerja secara kuantitatif, tetapi juga pada penciptaan struktur pasar kerja yang lebih inklusif dan produktif bagi generasi milenial.

Studi ini didasarkan pada pandangan bahwa partisipasi pasar tenaga kerja milenial dibentuk oleh dana abadi individu dan kondisi pasar tenaga kerja struktural. Di negara berkembang seperti Indonesia, masuk ke lapangan kerja tidak homogen, melainkan dibagi menjadi sektor formal dan informal yang berbeda dalam keamanan kerja, stabilitas pendapatan, persyaratan keterampilan, dan hambatan akses (Nackerdien & Yu, 2019). Teori Modal Manusia (Becker, 1964) memberikan dasar utama untuk menjelaskan perbedaan ini. Individu yang mengumpulkan lebih banyak pendidikan dan pelatihan diharapkan memiliki produktivitas yang lebih tinggi dan sinyal kelayakan kerja yang lebih kuat, yang meningkatkan kemungkinan mereka memasuki pekerjaan formal. Pekerjaan formal umumnya membutuhkan kompetensi bersertifikat dan kualifikasi yang lebih tinggi, sedangkan pekerjaan informal relatif lebih mudah diakses oleh pekerja dengan kredensial terbatas (Merlino, 2014). Atas dasar ini, pencapaian pendidikan diharapkan dapat meningkatkan kemungkinan pekerjaan formal, sedangkan partisipasi pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan kerja dan mengurangi kemungkinan tetap menganggur atau terkonsentrasi di segmen pekerjaan berkualitas rendah.

Selain modal manusia, hasil pasar tenaga kerja juga dibentuk oleh proses segmentasi dan kendala sosio-demografis. Teori Segmentasi Pasar Tenaga Kerja (Doeringer & Piore, 1971) berpendapat bahwa sektor formal dan informal beroperasi dengan mekanisme rekrutmen, standar kualifikasi, dan peluang mobilitas yang berbeda. Akses ke sektor formal umumnya lebih selektif, sedangkan sektor informal cenderung berfungsi sebagai ruang kerja yang lebih terbuka tetapi kurang terlindungi. Dalam struktur tersegmentasi ini, perbedaan gender tetap sangat relevan. Laki-laki seringkali lebih terikat pada pekerjaan berbayar karena norma-norma pencari nafkah yang berlaku, sementara perempuan mungkin menghadapi kendala tambahan yang timbul dari tanggung jawab perawatan yang tidak dibayar, segregasi pekerjaan, dan praktik perekrutan yang diskriminatif (Neumark, 2021). Demikian juga, status perkawinan dapat mengubah keputusan pasokan tenaga kerja melalui tanggung jawab rumah tangga dan kebutuhan pendapatan yang lebih besar, sehingga mempengaruhi kemungkinan partisipasi kerja. Argumen ini menunjukkan bahwa partisipasi pasar tenaga kerja tidak dapat dijelaskan semata-mata oleh faktor-faktor terkait produktivitas, tetapi juga harus memperhitungkan peran sosial dan ketidaksetaraan kelembagaan.

Faktor-faktor spasial dan terkait kebijakan semakin memperkuat dinamika ini. Pasar tenaga kerja perkotaan umumnya menyediakan akses yang lebih besar ke pekerjaan sektor formal, aktivitas industri dan jasa yang lebih kuat, jaringan informasi yang lebih padat, dan fasilitas pendidikan dan pelatihan yang lebih luas daripada daerah pedesaan (Warr & Yusuf, 2024). Akibatnya, milenial yang tinggal di daerah perkotaan diharapkan memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk memasuki pekerjaan formal, sedangkan milenial pedesaan lebih cenderung terkonsentrasi dalam pekerjaan informal atau menghadapi penyerapan tenaga kerja yang lebih lemah. Selain itu, intervensi pasar tenaga kerja aktif seperti program Kartu Prakerja dapat memperkuat kesiapan kerja dengan menyediakan akses ke pelatihan, sertifikasi, dan dukungan kelayakan kerja (Grant *et al.*, 2024). Dari perspektif ini, kepemilikan Prakerja dapat diartikan sebagai bentuk dukungan kelembagaan yang meningkatkan keterikatan pasar tenaga kerja, khususnya di sektor formal. Secara bersama-sama, kerangka kerja ini menunjukkan bahwa hasil pasar tenaga kerja milenial bersama-sama ditentukan oleh modal manusia, karakteristik demografis, struktur peluang spasial, dan akses ke kebijakan dukungan ketenagakerjaan, sehingga membenarkan penggunaan pendekatan multinomial untuk membedakan pekerjaan formal, pekerjaan informal, dan pengangguran.

Hipotesis:

H₁: Pencapaian pendidikan yang lebih tinggi meningkatkan kemungkinan pekerjaan formal relative terhadap pengangguran.

H₂: Partisipasi pelatihan mengurangi kemungkinan pekerjaan informal dan pengangguran.

H₃: Gender secara signifikan mempengaruhi partisipasi pasar tenaga kerja, dengan laki-laki memiliki probabilitas pekerjaan formal yang lebih tinggi daripada perempuan.

H₄: Wilayah tempat tinggal secara signifikan mempengaruhi partisipasi pasar tenaga kerja, dengan milenial perkotaan memiliki probabilitas pekerjaan formal yang lebih tinggi daripada milenial pedesaan.

H₅: Status perkawinan secara signifikan mempengaruhi partisipasi pasar tenaga kerja, dengan individu yang sudah menikah lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam pekerjaan dibandingkan dengan pengangguran.

H₆: Kepemilikan kartu Prakerja meningkatkan kemungkinan partisipasi pasar tenaga kerja, terutama dalam pekerjaan formal.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja generasi milenial di Indonesia berfokus pada karakteristik tenaga kerja yang berpartisipasi dalam dunia kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui kondisi faktor yang mempengaruhi partisipasi kerja bagi generasi milenial di Indonesia serta untuk mengetahui pengaruh jenis kelamin, Pendidikan, wilayah tempat tinggal, status perkawinan, kartu prakerja dan pelatihan apakah memiliki pengaruh terhadap partisipasi kerja generasi milenial di Indonesia. Dalam penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, hal ini di dasarkan pada tujuan penelitian yang telah dijabarkan. Langkah dalam penelitian kuantitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan sampel populasi kemudian dianalisis dengan model statistik yang ditentukan dan selanjutnya menginterpretasikan hasil (Syahrizal & Jailani, 2023).

Penelitian ini memanfaatkan data SAKERNAS 2020, yaitu data survei berbasis sampel yang merepresentasikan kondisi ketenagakerjaan Indonesia. Sampel penelitian dibatasi pada responden yang termasuk dalam kelompok angkatan kerja generasi milenial berdasarkan klasifikasi usia yang digunakan dalam penelitian. Setelah proses seleksi dan pembersihan data, jumlah observasi yang dianalisis sebanyak 236.253 individu, dengan 101.419 individu di antaranya merupakan generasi milenial. Variabel dependen, yaitu partisipasi kerja generasi milenial, dibentuk dengan mengategorikan status responden dalam pasar kerja untuk menganalisis pengaruh faktor demografis dan non-demografis terhadap peluang bekerja di sektor formal maupun informal. Namun demikian, karena data dikumpulkan pada masa puncak pandemi COVID-19, beberapa hasil penelitian kemungkinan turut merefleksikan gangguan pasar kerja yang bersifat sementara, terutama terkait kontraksi sektor formal dan peningkatan pekerjaan informal. Oleh karena itu, interpretasi temuan perlu mempertimbangkan konteks krisis tersebut, dan penelitian berikutnya disarankan menggunakan data yang lebih mutakhir untuk menilai kestabilan pola yang ditemukan. Berikut adalah data dari penelitian ini:

Tabel 1.
Karakteristik Variabel

Variabel		Definisi	Kategori
Variabel Dependen (Y)			
Y	Partisipasi Kerja	Partisipasi Kerja Generasi Milenial	0 = menganggur 1 = bekerja di sektor formal 2 = bekerja di sektor informal
Variabel Independen (X)			
1	Jenis Kelamin	Jenis kelamin responden	0 = Perempuan 1 = laki-laki

Variabel	Definisi	Kategori
2	Pendidikan Pendidikan terakhir yang ditamatkan responden	0 = TIDAK/BELUM TAMAT SD 6 = SD/MI SDLB/Paket A 9 = SMP/MTS/SMPLB/Paket B 12 = SMA/MA/SMLB/SMK/Paket C 15 = DIPLOMA I/II/III 16 = DIPLOMA IV 21 = S1/S2/S3
3	Pelatihan Pelatihan bersertifikat yang pernah diikuti responden	0 = tidak pernah mengikuti pelatihan 1 = mengikuti pelatihan
4	Wilayah Tempat Tinggal Klasifikasi wilayah tempat tinggal responden	0 = pedesaan 1 = perkotaan
5	Status Perkawinan Status perkawinan responden	0 = lainnya 1 = kawin
6	Kartu Prakerja Partisipasi responden dalam mengikuti program kartu pra kerja	0 = tidak lolos program kartu pra kerja 1 = lolos program kartu pra kerja

Sumber: Data Penelitian, 2023

Data yang digunakan untuk melakukan penelitian ini merupakan jenis data sekunder. Data sekunder merupakan data yang sudah diolah oleh pihak lain bukan peneliti dan merupakan data yang diperoleh bukan dari pihak pertama. Dengan kata lain jika penelitian menggunakan data sekunder langkah yang dilakukan pertama yaitu mencari variabel yang akan digunakan dari data pihak pertama yang diperoleh (Martins *et al.*, 2018).

Data yang digunakan merupakan data resmi bersumber dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) bulan Agustus tahun 2020 dan diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Metode pengumpulan data yang digunakan dilakukan dengan cara mengumpulkan, mencatat dan mengkaji data yang telah disediakan secara resmi.

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif menggunakan tabulasi silang (crosstab) untuk melihat korelasi antara variabel dependen dan independen yang mana dapat melihat persebaran penyerapan tenaga kerja bagi milenial di Indonesia yang disajikan dengan tabel, diagram, grafik serta besaran-besaran seperti median dan modus (Bahar & Handayani, 2020). Sedangkan analisis inferensial menggunakan analisis logistik multinomial yang mana penggunaan analisis ini didasari oleh variabel dependen yang mempunyai sifat polikotomus atau multinomial (Arina, 2019). Berikut adalah persamaan regresi multinomial:

$$\pi(x) = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_b x_b)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_b x_b)} \dots \dots \dots (1)$$

Kategori variabel dependen dalam penelitian ini yaitu menganggur, bekerja di sektor formal dan berkerja di sektor informal yang dinotasikan dengan 0,1, dan 2 dan merupakan kategori multivariat, sehingga akan membentuk dua fungsi logit $Y=0$ sebagai referensi/pembanding. Berikut adalah persamaan fungsi logit yang akan digunakan:

$$P_1(x) = \ln \left(\frac{P(Y=1)1|x}{P(Y=1)0|x} \right) \beta_{10} + \beta_{11}x_1 + \beta_{12}x_2 + \dots + \beta_b x_b \dots \dots \dots (2)$$

$$= x' \beta_1$$

$$P_2(x) = \ln \left(\frac{P(Y=1)2|x}{P(Y=1)0|x} \right) \beta_{20} + \beta_{21}x_1 + \beta_{22}x_2 + \dots + \beta_b x_b \dots \dots \dots (3)$$

$$= x' \beta_2$$

Berdasarkan kedua fungsi logit tersebut maka didapatkan model regresi logistik sebagai berikut

$$\pi_0(x) = \frac{1}{1 + \exp P_1(x) + \exp P_2(x)} \dots \dots \dots (4)$$

$$\pi_1(x) = \frac{\exp P_1(x)}{1 + \exp P_1(x) + \exp P_2(x)} \dots \dots \dots (5)$$

$$\pi_2(x) = \frac{\exp P_2(x)}{1 + \exp P_1(x) + \exp P_2(x)} \dots \dots \dots (6)$$

Yang kemudian mendapatkan persamaan sebagai berikut:

$$P_1(x) = \ln \left(\frac{P(Y=1)1|x}{P(Y=1)0|x} \right) \dots \dots \dots (7)$$

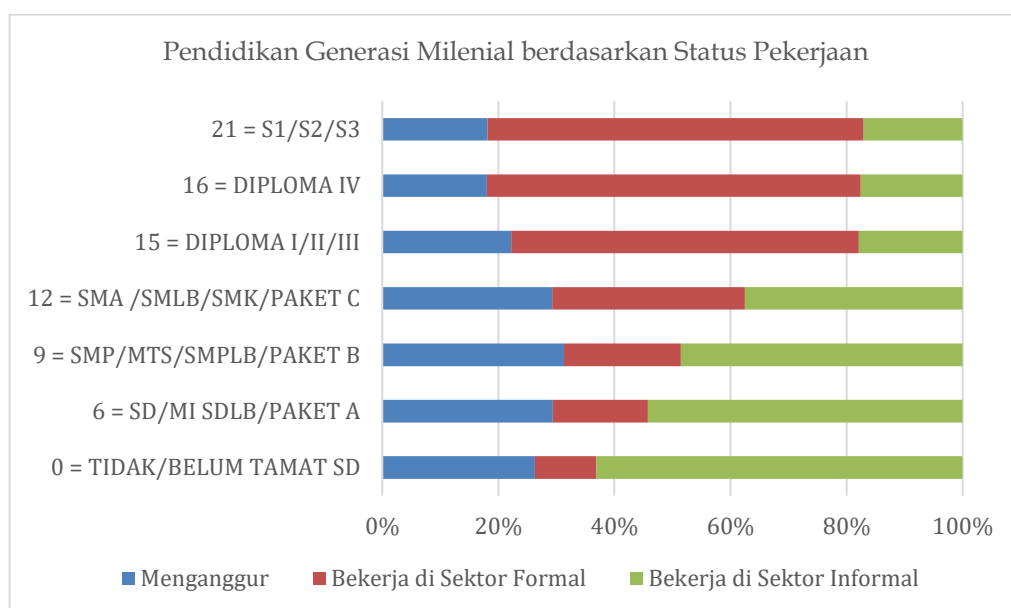
$= \beta_{10} + \beta_{11}$ jenis kelamin + β_{12} pendidikan + β_{13} pelatihan + β_{14} wilayah tempat tinggal + β_{15} status perkawinan + β_{16} kartu prakerja

$$P_2(x) = \ln \left(\frac{P(Y=1)2|x}{P(Y=1)0|x} \right) \dots \dots \dots (8)$$

$= \beta_{20} + \beta_{21}$ jenis kelamin + β_{22} pendidikan + β_{23} pelatihan + β_{24} wilayah tempat tinggal + β_{25} status perkawinan + β_{26} kartu prakerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif di sajikan dalam bentuk diagram, tabel, grafik serta median dan modus untuk mengetahui kondisi faktor yang mempengaruhi partisipasi kerja bagi generasi milenial di Indonesia dari segi faktor demografi dan nondemografi.



Sumber: Data Penelitian, 2020

Gambar 2. Presentase Generasi Milenial Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambar 2 menyajikan presentase generasi milenial berdasarkan pendidikan terakhir. Generasi milenial yang menempuh pendidikan diatas 15 tahun memiliki peluang besar dalam mengurangi pengangguran yang mana generasi milenial yang dikategorikan sebagai angkatan kerja lebih mudah terserap pada pekerjaan di sektor formal karena memiliki keahlian, pengalaman dan pengetahuan yang lebih tinggi sesuai dengan kriteria yang ada pada perusahaan. Walaupun begitu tidak sedikit juga generasi milenial yang memiliki pendidikan tinggi berpartisipasi dalam pekerjaan di sektor informal.

Sedangkan generasi milenial yang pendidikannya dibawah 12 tahun lebih mendominasi bekerja di sektor informal yang mana mereka lebih memilih berusaha sendiri seperti menjadi pedangang, ojek online, pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan-pekerjaan lainnya. Hal ini disebabkan karena banyak perusahaan di sektor formal yang memiliki persyaratan minimal pendidikan terakhir yang ditamatkan pada proses recruitmen penerimaan karyawan. Pendidikan di bawah 12 tahun menyumbang pengangguran yang sangat tinggi yaitu sejumlah 43 persen dari total keseluruhan generasi milenial atau setara dengan 101,419 individu. Dari pendidikan yang ditempuh oleh generasi milenial dapat diketahui pendidikan yang ditempuh oleh individu memiliki pengaruh dalam penyerpan tenaga kerja yang mana berdampak juga terhadap kurangnya pengangguran di Indonesia.

Tabel 2.
Gambaran Umum Karakteristik Generasi Milenial

Karakteristik	Menganggur	Bekerja		Obs	Mean	Std Deviasi	Min	Max
		Formal	Informal					
Gender				236.253	0,4856192	0,4997942	0	1
Perempuan	52.320	27.201	42.003					
Laki-laki	13.310	45.038	56.381					
Education				236.253	10,53194	5,265556	0	21
Tidak/belum tamat SD	4.460	1.798	10.701					
SD/MI	14.180	7.919	26.197					
SDLB/Paket A								
SMP/MTS/SMPL B/Paket B	15.341	9.886	23.787					
SMA/MA/SMLB /SMK/Paket C	24.056	27.301	30.834					
Dipoma I/II/III	2.029	5.469	1.631					
Diploma IV	356	1.271	347					
S1/S2/S3	5.208	18.595	4.887					
Training				236.253	0,0230473	0,1500541	0	1
Tidak pernah mengikuti pelatihan	64.632	69.093	97.083					
Mengikuti pelatihan	998	3.146	1.301					
Region				236.253	0,4266909	0,4945976	0	1
Pedesaan	35.586	32.579	67.281					
Perkotaan	30.044	39.660	31.103					
Married				236.253	0,7673003	0,4225533	0	1
Status Perkawinan	13.925	21.335	19.716					
Lainnya								
Kawin	51.705	50.904	78.668					
Prakerja				5.806	0,143989	0,3511088	0	1
Tidak lolos program kartu prakerja	1.393	1.908	1.669					
Lolos program kartu pra kerja	217	370	249					

Sumber: Data Penelitian, 2020

Tabel 2. menyajikan gambaran umum karakteristik generasi milenial. Tabel 2 menunjukkan mayoritas generasi milenial berjenis kelamin laki-laki lebih banyak berpartisipasi dalam dunia kerja baik sektor formal maupun informal daripada generasi milenial perempuan. Dilihat dari segi pendidikan yang ditempuh mayoritas generasi milenial memiliki pendidikan terakhir SMA sederajat walaupun partisipasi kerja di sektor formal maupun informal memiliki nilai tinggi namun pengangguran lulusan ini juga memiliki angka tertinggi, lulusan di atas 12 tahun cenderung bekerja di sektor formal. Generasi milenial yang pernah mengikuti pelatihan lebih sedikit dari pada yang tidak pernah mengikuti pelatihan. Generasi milenial yang mengikuti pelatihan lebih banyak terserap pada pekerjaan di sektor formal. Mayoritas generasi milenial yang tinggal dipedesaan cenderung bekerja di sektor informal namun pekerjaan disektor formal banyak di wilayah perkotaan. Dilihat dari status perkawinan generasi milenial yang bersetatus kawin lebih tinggi berpartisipasi dalam pekerjaan. Generasi milenial yang berpartisipasi pada program kartu prakerja lebih sedikit dibanding yang tidak mengikuti program ini.

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi Stata Mp 17.0. Berikut adalah hasil dari pengujian:

Tabel 6.
Output Hasil Marginal Effect Hasil Regresi Multinomial Logit

Keterangan	Menganggur		Bekerja di Sektor Formal		Bekerja di sektor Informal	
	dy/dx	P> z	dy/dx	P> z	dy/dx	P> z
Jenis Kelamin	-0,1404448	0,000***	0,0249212	0,054*	0,1155236	0,000***
Pendidikan	-0,0041272	0,001***	0,0188781	0,000***	-0,014236	0,000***
Pelatihan	-0,0544509	0,038**	0,1047954	0,000***	-0,0503445	0,072*
Wilayah Tempat Tinggal	0,0486661	0,000***	-0,0237988	0,067*	-0,0248673	0,036**
Status Perkawinan	-0,1373562	0,000***	0,0671298	0,000***	0,0702264	0,000***
Kartu Prakerja	-0,0269215	0,106	0,0435414	0,014**	-0,0166199	0,344
Keterangan:	* signifikan pada level 10 %, ** signifikan pada level 5%, *** signifikan pada level 1%					

Sumber: Sakernas 2020, diolah

Tabel 6 menunjukkan hasil estimasi multinomial logit secara parsial yaitu analisis *marginal effect* dengan menggunakan Uji Wald Chi-square yang terbagi menjadi tiga hasil estimasi terhadap status pekerjaan generasi milenial yaitu menganggur, bekerja di sektor formal dan bekerja di sektor informal. Selain itu, hasil untuk variabel Prakerja harus ditafsirkan dengan hati-hati mengingat pemilihan peserta program yang tidak acak dan ukuran subsampel yang relatif kecil (n=5.806, 2,5 persen dari total)

Melalui hasil perhitungan estimasi model multinomial logit yang ada pada tabel dapat dituliskan model regresi sebagai berikut:

$$P_1(x) = \ln \left(\frac{P(Y=1|X)}{P(Y=0|X)} \right) \dots \dots \dots (9)$$

$$= 0,3019381 + 0,0249212 \text{ jenis kelamin} + 0,0188781 \text{ pendidikan} + 0,1047954 \text{ pelatihan} - 0,0237988 \text{ wilayah tempat tinggal} + 0,0671298 \text{ status perkawinan} + 0,0435414 \text{ kartu prakerja} + \epsilon_i$$

Persamaan tersebut dapat dibaca dan dijabarkan melalui penjelasan sebagai berikut. Pengaruh jenis kelamin milenial terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor formal, jenis kelamin berpengaruh signifikan pada penyerapan tenaga kerja di sektor formal. Hal ini dapat dilihat pada hasil regresi multinomial yang menunjukkan nilai prob value sebesar 0,054 yang mana lebih besar dari α sehingga H_0 tolak dan signifikan pada tingkat 10 persen. Nilai koefisien yang berbanding lurus menggambarkan jenis kelamin mampu meningkatkan potensi tenaga kerja generasi milenial dalam bekerja di sektor formal sebesar 2 persen.

Pendidikan Generasi Milenial, pada variabel pendidikan dapat dilihat bahwa nilai dari *prob value* $< \alpha$, maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak. Dimana pendidikan yang pernah ditempuh oleh generasi milenial memiliki pengaruh pada pekerjaan di sektor formal. Nilai dari koefisien variabel ini sebesar 0,0188781 menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan yang ditempuh berkecenderungan untuk mendapatkan pekerjaan di sektor formal sebesar 1 persen. Kecenderungan ini selaras dengan semakin tinggi pendidikan yang ditempuh maka akan semakin mudah dalam mendapatkan pekerjaan di sektor formal hal ini juga selaras dengan klasifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan di sektor formal terkait dengan pendidikan yang pernah ditempuh oleh pelamar pekerjaan.

Pelatihan bersertifikat yang pernah diikuti Milenial, hasil estimasi menunjukkan jika semakin banyak generasi milenial yang mengikuti pelatihan maka kecenderungan dapat bekerja di sektor formal akan meningkat. Hal ini dapat dilihat dengan nilai prob value $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,005$ yang dapat diartikan H_0 ditolak. Semakin banyak yang mengikuti kegiatan pelatihan maka peluang untuk mendapatkan pekerjaan disektor formal sebesar 0,1047954 atau sama dengan 10 persen.

Wilayah Tempat Tinggal Milenial, dari hasil estimasi multinomial logit yang ada pada tabel menunjukkan bahwa variabel region atau wilayah tempat tinggal memiliki nilai *prob value* lebih kecil dari α sehingga H_0 ditolak yang mana signifikan pada tingkat 10 persen. Nilai koefisien sebesar -0,0237988 menunjukkan bahwa pekerjaan disektor formal cenderung berada di perkotaan sebanyak 2 persen.

Status Perkawinan Milenial, status perkawinan generasi milenial berpengaruh signifikan pada penyerapan tenaga kerja di sektor formal yang mana dapat dibuktikan melalui hasil estimasi yang menunjukkan nilai prob value $< \alpha$ sehingga H_0 ditolak. Generasi milenial yang memiliki status kawin berkecenderungan bekerja di sektor formal sebesar 7 persen.

Kartu Prakerja, dilihat dari hasil regresi multinomial logit variabel prakerja memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor formal yang mana prob value menunjukkan nilai sebesar 0.014 yang mana kurang dari α , sehingga H_0 ditolak. Semakin banyak angkatan kerja yang mengikuti program kartu prakerja maka kecenderungan mendapatkan pekerjaan di sektor formal sebanyak 4 persen.

Melalui hasil perhitungan estimasi model multinomial logit yang ada pada tabel dapat dituliskan model regresi sebagai berikut:

$$P_2(x) = \ln \left(\frac{P(Y=1)2|x}{P(Y=1)0|x} \right) \dots \dots \dots (10)$$

$$= 0,8529298 + 0,1155236 \text{ jenis kelamin} - 0,014236 \text{ pendidikan} - 0,0503445 \text{ pelatihan} - 0,0248673 \text{ wilayah tempat tinggal} + 0,0702264 \text{ status perkawinan} - 0,0166199 \text{ kartu prakerja} + \epsilon_i$$

Jenis Kelamin Milenial, variabel jenis kelamin menunjukkan hasil nilai prob value $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan H_0 ditolak. Tingkat signifikansi variabel jenis kelamin ini menunjukkan bahwa jenis kelamin generasi milenial mempengaruhi partisipasi kerja baik di sektor informal. Selain itu koefisien sebesar 0,1155236 menunjukkan bahwa generasi milenial yang berjenis kelamin laki-laki memiliki kecenderungan berpartisipasi pada sektor informal sebesar 11 persen.

Pendidikan Milenial, hasil estimasi pada variabel pendidikan menunjukkan prob value $< \alpha$, sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak. Tingkat signifikansi pendidikan yang ditamatkan oleh generasi milenial mempengaruhi partisipasi kerja di sektor informal. Sedangkan dilihat dari nilai koefisien menunjukkan hasil negatif yaitu -0,014236 yang dapat diartikan bahwa generasi milenial yang berpendidikan tinggi menurunkan kecenderungan bekerja di sektor informal sebesar 1 persen.

Pelatihan yang pernah diikuti Milenial, pelatihan yang diikuti oleh generasi milenial dinyatakan berpengaruh pada penyerapan tenaga kerja di sektor informal dan signifikan pada level 10 persen. Dari hasil estimasi dapat dilihat nilai prob value sebesar 0,072 yang mana lebih kecil dari α , sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak. Sedangkan nilai koefisien -0,0503445 menunjukkan generasi milenial yang mengikuti pelatihan menurunkan kecenderungan bekerja di sektor informal sebesar 5 persen.

Wilayah Tempat Tinggal Milenial, dilihat dari hasil estimasi pada tabel menunjukkan bahwa nilai prob value variabel wilayah tempat tinggal generasi milenial sebesar 0,036 yang mana prob value $< \alpha$, sehingga dinyatakan H_0 ditolak dan signifikan di level 5 persen. Yang mana wilayah tempat tinggal generasi milenial memiliki pengaruh terhadap terserapnya tenaga kerja di sektor informal. Sedangkan koefisien -0,0248673 menunjukkan generasi milenial yang tinggal di kota memiliki kecenderungan bekerja di sektor informal sebesar 2 persen.

Status Perkawinan Milenial, status perkawinan generasi milenial dinyatakan memiliki pengaruh terhadap kecenderungan generasi milenial bekerja di sektor informal. Dilihat dari hasil estimasi menunjukkan nilai prob value $< \alpha$ sebesar 0,000, sehingga dapat dikatakan H_0 ditolak. Koefisien 0,0702264 menunjukkan bahwa status perkawinan memiliki kecenderungan untuk membuat generasi milenial bekerja di sektor informal sebesar 7 persen.

Kartu Prakerja hasil dari estimasi menunjukkan prob value $< \alpha$ sehingga H_0 ditolak. Selain itu koefisien menunjukkan nilai negatif yaitu -0,0166199 yang berarti generasi milenial yang memiliki kartu prakerja dapat menurunkan kecenderungan untuk bekerja di sektor informal sebesar 1,66 persen.

Pengangguran merupakan permasalahan global yang biasa terjadi di Negara berkembang. Permasalahan ini juga terjadi di Indonesia (Suhandi *et al.*, 2021). Pada tahun 2020 pengangguran terbuka di Indonesia meningkat 1,84 persen jika dibandingkan dengan data tahun 2019 dan kenaikan ini sebesar 7,07 persen. Salah satu penyumbang pengangguran ini yaitu dari generasi milenial sebesar 28 persen setara dengan 65,630 orang. Di Indonesia banyak faktor yang melatar belakangi tingginya

pengangguran. Jika pengangguran ini tidak segera diatasi maka akan timbul dampak-dampak negative yang ada di lingkungan masyarakat dan mengganggu tatanan kehidupan social.

Generasi milenial yang berpartisipasi di dunia kerja dibagi menjadi dua sektor yaitu sektor formal dan informal yang mana pembagian ini berdasarkan ilmuwan dari Inggris yaitu Keith Hart (1971) yang memperkenalkan pekerjaan tidak hanya ada di sektor formal saja namun juga ada sektor informal. Hart menjelaskan kategori pekerjaan ini melalui sebuah penelitian yang dilakukan di Ghana (Chen & Carré, 2020). Pekerjaan informal cenderung memiliki resiko tinggi hal ini dikarenakan tidak adanya aturan yang melindungi sedangkan pekerjaan di sektor formal lebih terstruktur karena ada aturan yang dibuat oleh pemerintah dan pemberi kerja (Chrismardani & Satriawan, 2018).

Generasi milenial yang berpartisipasi pada sektor formal sebesar 39,53 persen dari total keseluruhan lapangan pekerjaan yang mana kesediaan lapangan pekerjaan di sektor formal ini dapat dikatakan masih tidak seimbang (Tridiana & Tanur, 2023). Jumlah penduduk yang berada di usia kerja lebih tinggi tidak sejalan dengan jumlah lapangan pekerjaan yang ada (Prasetyo & Khodijah, 2020). Pekerjaan di sektor formal merupakan pekerjaan yang saat ini digandrungi oleh tenaga kerja muda. Dalam bekerja disektor formal terdapat perlindungan hukum serta dalam operasionalnya mengikuti perkembangan teknologi, dan juga menawarkan gaji yang cukup tinggi (Rosalina & Setyawanta, 2020). Faktor tingginya gaji yang diperoleh yaitu didasari oleh tingginya pendidikan yang ditempuh yang mana memiliki nilai jual karena sumber daya manusia yang terdidik dapat meningkatkan potensi yang ada dalam perusahaan selain itu peraturan pemerintah terkait dengan ketenagakerjaan seperti upah minimum membuat individu yang bekerja di sektor formal lebih terjamin kualitas hidupnya (Pebrianti & Trianasari, 2021)

Pekerjaan sektor informal di Indonesia lebih mudah untuk diperoleh hal ini didasari oleh tidak adanya peraturan yang mengikat baik secara hukum atau dalam proses recruitmen cenderung lebih mudah (Gunawan, 2018). Pekerjaan sektor informal ini juga memiliki keterkaitan terhadap ekonomi pembangunan yang mana dapat dilihat melalui perubahan dimensi pembangunan dari gambaran pembangunan yang memiliki sifat sektoral untuk menjadi konsep pembangunan yang lebih komprehensif (Khairi & Marsoyo, 2022).

Berikut adalah pembahasan dari faktor yang mempengaruhi partisipasi kerja generasi milenial dari segi karakteristik tenaga kerja. Jenis kelamin generasi milenial, dari hasil estimasi yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa generasi milenial yang berjenis kelamin perempuan lebih tinggi dalam menyumbang angka pengangguran dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini dapat disimpulkan bahwa belum terjadi kesetaraan gender di Indonesia (Nuraeni & Suryono, 2021). Banyak hal yang melatarbelakangi perempuan untuk tidak berpartisipasi dalam dunia kerja namun di Indonesia yang melatar belakangi tingginya perempuan untuk tidak berpartisipasi dalam dunia kerja yaitu dari segi social budaya yaitu Wanita dianggap memiliki kodrat mengurus rumah tangga, suami dan anak (Nasruloh & Hidayat, 2022) Hal ini sesuai dengan teori gender yaitu teori nurture bahwa laki-laki dan perempuan memiliki peran yang berbeda (Kartini & Maulana, 2019).Walaupun demikian generasi milenial berjenis kelamin laki-laki juga menyumbang angka pengangguran walaupun hanya 5,6 persen dari total keseluruhan generasi milenial.

Generasi milenial yang berjenis kelamin laki-laki memiliki peluang 2,49 persen lebih besar bekerja di sektor formal dibandingkan dengan generasi milenial berjenis kelamin perempuan. Banyak faktor yang mempengaruhi laki-laki lebih tinggi terserap dalam pekerjaan sektor formal. Pekerjaan sektor formal yang ada biasanya memilih tenaga kerja laki-laki sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan selain itu jika memperkerjakan pekerja laki-laki dianggap lebih produktif dan menguntungkan bagi perusahaan. Hal ini ditinjau dari fisik laki-laki yang lebih kuat, tidak memiliki kodrat untuk melahirkan sedangkan Wanita saat melahirkan membutuhkan cuti selama tiga bulan yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan yang tentunya berdampak bagi perusahaan. Namun demikian masih terdapat perempuan yang berpartisipasi dalam dunia kerja yang mana hal ini sesuai dengan teori keseimbangan (*equilibrium*) bahwa jenis kelamin merupakan kodrat dari tuhan yang tidak dapat dibantah namun dalam

teori ini menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh hak yang sama (Kartini & Maulana, 2019).

Fenomena yang ada saat ini yaitu perempuan mulai berpartisipasi pada pekerjaan sektor informal karena dalam sektor ini mereka dapat berperan ganda dengan tetap fokus mengurus rumah tangga dan juga menjalankan pekerjaan mereka (Nadiva & Cahyadi, 2022). Fenomena ini sejalan dengan perkembangan teknologi dan informasi yang memudahkan perempuan berkembang dengan membuka pekerjaan baru seperti menjual makanan secara online melalui aplikasi jual beli, membuka toko klontong dan juga pekerjaan-pekerjaan sektor informal lainnya (Munawaroh, 2022).

Generasi milenial berjenis kelamin laki-laki memiliki peluang 11.52 persen lebih besar bekerja disektor informal dibandingkan dengan generasi milenial berjenis kelamin perempuan. Banyak faktor yang mendasari tingkat partisipasi kerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan (Taufiqurrahman *et al.*, 2018) namun salah satunya yaitu di Indonesia masih menjunjung adat bahwa kodrat seorang perempuan untuk mengatur rumah tangga di rumah dan laki-laki yang berkewajiban untuk mencari nafkah serta stigma masyarakat bahwa perempuan dipandang lebih rendah dari pada laki-laki (Nias *et al.*, 2019). Walaupun dari pemerintah juga sudah membuat peraturan terkait penyerapan tenaga kerja agar merata antara laki-laki dan perempuan namun hal ini masih belum terselesaikan yang mana masih ada kesenjangan gender hingga saat ini (Nuraeni & Suryono, 2021).

Pendidikan yang ditamatkan oleh generasi milenial memiliki pengaruh dalam mengurangi angka pengangguran yang ada di Indonesia. Semakin tinggi individu menempuh pendidikan maka kualitas individu terdidik akan meningkat sehingga mampu bersaing dalam dunia kerja yang berdampak pada menurunnya pengangguran. Agar kualitas sumber daya manusia terdidik meningkat maka diperlukan tenaga pendidik yang berkompeten dalam bidangnya dan juga diiringi dengan sistem pendidikan yang terstruktur dan tertata dengan rapi. Strategi peningkatan kualitas pendidikan yang ada di Indonesia diterapkan agar mengurangi tingkat pengangguran yang terjadi karena kurangnya skill dan keterampilan lainnya (Perdana, 2019).

Pada pekerjaan sektor formal melihat individu dari kualitas yang ada pada dirinya. Yang mana perusahaan formal tidak sembarang memilih karyawan atau tenaga kerja namun melalui proses rekrutmen yang terstruktur untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh karena itu untuk menyiapkan tenaga kerja dalam memasuki pekerjaan sektor formal diperlukan Pendidikan. Semakin tinggi Pendidikan yang di tempuh oleh individu maka akan semakin berpeluang tinggi terserap ke pekerjaan ini. Pendidikan dapat menjadikan individu memiliki pengalaman, merubah cara pandang, dapat berfikir untuk lebih jauh dan kreatif dan lainnya. Namun demikian pendidikan yang ditempuh oleh generasi milenial memiliki pengaruh negative yang mana 1.42 persen tenaga terdidik berpeluang lebih rendah dalam bekerja di sektor informal. Semakin rendah Tingkat Pendidikan yang ditempuh maka kecenderungan untuk bekerja di sektor informal akan semakin tinggi (Arisetyawan & Prastiwi, 2023).

Pendidikan tidak hanya diperoleh dari Pendidikan formal saja namun juga bisa didapatkan melalui Pendidikan non formal yaitu pelatihan. Dari hasil estimasi pelatihan yang pernah diikuti oleh generasi milenial memiliki kecenderungan lebih kecil dalam mengurangi pengangguran. Namun di Indonesia kesadaran akan pentingnya pelatihan masih belum optimal. Angkatan kerja yang mengikuti pelatihan lebih sedikit daripada yang tidak pernah mengikuti program ini.

Dalam memasuki pasar tenaga kerja sektor formal pelatihan ini dipergunakan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri individu sehingga individu lebih terlatih, cekatan, dan juga menambah value dari dalam diri. Jika dari Pendidikan formal dan informal dibarengi dengan pengalaman yang dimiliki oleh individu tersebut terus dikembangkan maka dapat memperkecil individu yang berpartisipasi dalam pekerjaan sektor formal mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dibandingkan individu yang tidak pernah berpartisipasi dalam Pendidikan formal dan non formal (Setiawan *et al.*, 2021).

Melalui partisipasi pelatihan yang dilakukan oleh generasi milenial memiliki kecenderungan lebih rendah berpartisipasi dalam pekerjaan sektor informal. Hasil estimasi menunjukkan nilai 5,03 persen lebih kecil untuk bekerja di sektor informal. Generasi milenial yang bekerja di sektor informal memiliki partisipasi sangat rendah dalam mengikuti pelatihan. Hal ini mengakibatkan generasi milenial yang bekerja di sektor informal minim akan pengetahuan dan skill yang kurang.

Wilayah tempat tinggal terbukti berpengaruh signifikan terhadap partisipasi kerja generasi milenial, tetapi arah pengaruhnya dalam penelitian ini perlu dibaca secara hati-hati. Hasil estimasi menunjukkan bahwa generasi milenial yang tinggal di wilayah perkotaan memiliki probabilitas 4,87 persen lebih tinggi untuk menganggur dibandingkan mereka yang tinggal di wilayah perdesaan. Selain itu, milenial perkotaan juga memiliki probabilitas 2,38 persen lebih rendah untuk bekerja di sektor formal. Temuan ini tampak bertentangan dengan ekspektasi teoritis yang umumnya menempatkan wilayah perkotaan sebagai pusat kesempatan kerja formal. Namun, hasil tersebut sangat mungkin mencerminkan konteks khusus tahun 2020, ketika pandemi COVID-19 menimbulkan guncangan besar terhadap pasar kerja Indonesia, terutama di wilayah perkotaan yang sangat bergantung pada aktivitas sektor formal. Dengan demikian, hubungan antara wilayah tempat tinggal dan partisipasi kerja dalam studi ini tidak sepenuhnya merefleksikan pola struktural jangka panjang, tetapi juga dipengaruhi oleh tekanan siklus selama masa krisis. Penjelasan ini sejalan dengan Growth Poles Theory, yang menekankan bahwa pembangunan ekonomi tidak berlangsung merata di semua wilayah, melainkan terpusat pada titik-titik pertumbuhan tertentu dengan intensitas perkembangan yang berbeda-beda (JUMINO, 2019).

Dalam konteks Indonesia sebagai negara kepulauan dengan struktur ekonomi yang masih terpusat, khususnya di Pulau Jawa, ketimpangan spasial pembangunan menyebabkan distribusi kesempatan kerja formal juga tidak merata antara wilayah perdesaan dan perkotaan maupun antarwilayah secara lebih luas (Murdiyana & Mulyana, 2017). Di wilayah perkotaan kemudahan akses lebih tinggi yang mana perkembangan teknologi, komunikasi dan informasi lebih mudah untuk dijangkau sehingga perputaran perekonomian lebih cepat. Kemudahan akses ini membuat munculnya lapangan pekerjaan baru sehingga dapat menyerap tenaga kerja dan berdampak pada menurunnya tingkat pengangguran.

Dalam kondisi normal, wilayah perkotaan pada umumnya memiliki keunggulan berupa akses yang lebih baik terhadap infrastruktur, teknologi, informasi, komunikasi, pasar, serta konsentrasi kegiatan ekonomi yang lebih tinggi dibandingkan wilayah perdesaan. Kemudahan akses tersebut biasanya mendorong terbentuknya lebih banyak peluang kerja, terutama pada sektor formal, karena kegiatan industri, perdagangan, dan jasa cenderung terkonsentrasi di kawasan perkotaan (Amini *et al.*, 2020). Pekerjaan di sektor formal lebih banyak dilakukan di wilayah perkotaan ini juga berkaitan dengan teori Growth Poles atau teori kutub pertumbuhan yang mana dalam pembangunan suatu wilayah tidak terjadi secara bersamaan dan memiliki intensitas yang berbeda-beda (Vlados & Chatzinikolaou, 2020). Di Indonesia biasanya pekerjaan sektor formal cenderung berpusat di suatu wilayah yang terletak dipinggiran kota karena lebih murah dari segi operasional namun lokasi tetap strategis untuk dijangkau.

Persebaran lapangan pekerjaan yang tidak merata juga menjadi faktor dalam penyerapan tenaga kerja bagi generasi milenial (Falikhah, 2017). Dari segi wilayah tempat tinggal menunjukkan bahwa pekerjaan di sektor informal lebih banyak berada di wilayah perkotaan yang mana di wilayah perkotaan peluang untuk bekerja lebih banyak baik itu menjadi pekerja kasar maupun bekerja sektor informal lainnya. Peluang pekerjaan informal di wilayah perkotaan ini dikarenakan banyaknya penduduk yang ada serta perkembangan teknologi dan komunikasi sehingga pekerjaan sektor ini semakin berkembang seperti halnya dengan memanfaatkan aplikasi gojek, grab dan aplikasi yang mendukung dalam perekonomian memudahkan usaha bidang informal lebih cepat berkembang (Taufik & Armansyah, 2021).

Akan tetapi, pada tahun pengamatan penelitian ini, keunggulan struktural wilayah perkotaan tersebut tampaknya tertutupi oleh dampak pandemi. Banyak pekerjaan formal di perkotaan mengalami

kontraksi akibat pembatasan aktivitas ekonomi, penurunan permintaan, dan penyesuaian usaha, sehingga sebagian tenaga kerja muda terdorong keluar dari pekerjaan formal atau bahkan masuk ke pengangguran. Oleh karena itu, temuan bahwa milenial perkotaan justru memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk menganggur dan lebih rendah untuk bekerja di sektor formal perlu dipahami sebagai hasil yang sangat kontekstual terhadap krisis Covid-19, bukan semata-mata sebagai penolakan terhadap teori lokasi dan kutub pertumbuhan. Dengan kata lain, hasil ini memperlihatkan bahwa keunggulan wilayah perkotaan dalam menyerap tenaga kerja formal dapat melemah secara signifikan ketika terjadi guncangan ekonomi besar, terutama pada kelompok usia produktif seperti generasi milenial.

Dari segi demografi, status perkawinan generasi milenial juga menjadi acuan dalam mengetahui apakah berpengaruh dalam tingkat pengangguran yang terjadi di Indonesia. Hasil dari estimasi menunjukkan bahwa generasi milenial yang tidak terikat dalam status perkawinan cenderung lebih banyak untuk menganggur. Generasi milenial yang tidak terikat dalam status perkawinan yang menjadi beban orang tua atau saudara akan mengakibatkan lebih santai dalam mencari pekerjaan karena untuk biaya hidup sudah ada yang menanggung. Hal ini berkebalikan dengan yang memiliki ikatan perkawinan dimana mereka akan lebih bertanggung jawab dan juga akan mencari pekerjaan untuk kebutuhan sehari-hari dan juga menghidupi keluarganya.

Selain itu status perkawinan generasi milenial juga memiliki kecenderungan sebesar 6.71 persen dalam pekerjaan disektor formal yang mana hal ini disebabkan oleh kesadaran akan tanggung jawab individu kawin akan kebutuhan dan tanggung lebih tinggi untuk keluarganya (Dpk *et al.*, 2020) serta faktor lain yaitu dari segi produktifitas generasi milenial merupakan generasi yang ada di usia matang serta usia produktif sehingga ideal untuk menikah (Arsyad *et al.*, 2021) hal ini tentunya berpengaruh terhadap presentase generasi milenial yang memiliki status kawin lebih tinggi dari pada yang tidak terikat dalam status perkawinan.

Status perkawinan generasi milenial memiliki hubungan positif terhadap potensi kerja di sektor informal sebesar 7,02 persen lebih besar bekerja di sektor informal daripada generasi milenial yang tidak memiliki status kawin. Pekerjaan di sektor informal juga banyak menjadi pekerjaan utama generasi milenial yang mana saat ini generasi milenial semakin menyadari bahwa pekerjaan di sektor informal juga memiliki peluang yang sama dengan pekerjaan di sektor formal (Soleh & Daniel, 2019). selain itu perkawinan mendorong wanita yang memutuskan sebagai ibu rumah tangga memiliki penghasilan sampingan dengan bekerja di sektor informal karena faktor mengurus anak dan mengurus rumah tangga (Nadiva & Cahyadi, 2022).

Upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di Indonesia yaitu dengan Kartu Prakerja. Program kartu prakerja masih sangat minim diikuti oleh generasi milenial dimana pada program ini diperlukan syarat-syarat khusus agar lolos untuk mendapatkan bantuan berupa uang tunai dan pelatihan selain itu yang melatar belakangi kurangnya Angkatan kerja tidak ikut serta dalam program kartu prakerja yaitu program ini hanya menjangkau secara online yang mana membutuhkan penguasaan teknologi dan internet (A. Prasetyo & Rachmawati, 2022). Pada kenyataannya di Indonesia persebaran teknologi dan internet belum merata sehingga dapat dikatakan program ini belum maksimal dalam mengurangi pengangguran walaupun hasil estimasi menunjukkan bahwa program kartu prakerja menurunkan kecenderungan generasi milenial untuk menganggur namun tidak berdampak tinggi.

Pendidikan non formal atau pelatihan dapat didapatkan melalui badan pelatihan, penyedia jasa pelatihan dan juga pelatihan yang disediakan oleh pemerintah (Astuti & Nurfitri, 2023). Namun salah satu program pemerintah yang didalamnya terdapat unsur pelatihan dalam rangka menyiapkan tenaga kerja terampil dan kompeten dibidangnya yaitu kartu prakerja. Dalam hasil estimasi marginal effect yang telah dilakukan, kartu prakerja memiliki pengaruh positif dalam pekerjaan di sektor formal yaitu berpeluang 4,35 persen terserap pada pekerjaan disektor formal. Dapat di ketahui modal manusia sangat penting dalam bekerja di sektor formal yang mana hal ini sesuai dengan teori human capital bahwa

individu yang memiliki modal baik dalam pengalaman, Pendidikan dan modal lainnya akan mendapatkan timbal balik untuk dirinya sendiri (Syarifah *et al.*, 2020).

Pendidikan dan pelatihan yang pernah dilakukan oleh generasi milenial cenderung lebih kecil dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di sektor informal dikarenakan dalam pekerjaan ini tidak ada kualifikasi yang menuntut individu dalam berpendidikan dan memiliki pengalaman dibidang pelatihan (Wandaweka & Purwanti, 2021). Hal ini dikarenakan sektor informal dilakukan secara individualis tanpa terikat oleh orang lain seperti instansi, pemerintahan dan perkantoran. Selain itu pelatihan yang diadakan melalui program kartu prakerja juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor informal. Hasil estimasi sebesar 1.66 persen menunjukkan bahwa generasi milenial bekecenderungan lebih kecil bekerja di sektor informal.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil *marginal effects* tersebut, dapat disimpulkan bahwa partisipasi kerja generasi milenial di Indonesia dipengaruhi secara signifikan oleh karakteristik individu dan sosial-ekonomi, meskipun arah pengaruhnya berbeda menurut status pasar kerja. Jenis kelamin berpengaruh kuat: laki-laki cenderung memiliki peluang lebih rendah untuk menganggur, tetapi lebih besar untuk bekerja terutama di sektor informal, sementara pengaruhnya ke sektor formal hanya lemah. Pendidikan terbukti meningkatkan peluang bekerja di sektor formal dan menurunkan kemungkinan bekerja di sektor informal maupun menganggur, yang menunjukkan bahwa pendidikan berperan sebagai jalur utama menuju pekerjaan yang lebih berkualitas. Pelatihan juga memperbesar peluang masuk ke sektor formal dan menekan pengangguran, sehingga menegaskan pentingnya peningkatan keterampilan dalam memperkuat penyerapan kerja. Sebaliknya, wilayah tempat tinggal menunjukkan bahwa responden di wilayah tertentu—sesuai pengodean variabel—justru memiliki peluang lebih besar menganggur dan lebih kecil bekerja di sektor formal maupun informal, yang mengindikasikan masih adanya ketimpangan spasial pasar kerja. Status perkawinan secara konsisten meningkatkan peluang bekerja, baik di sektor formal maupun informal, serta menurunkan pengangguran, sedangkan Kartu Prakerja hanya berpengaruh signifikan dalam meningkatkan peluang bekerja di sektor formal. Implikasi kebijakannya adalah pemerintah perlu memprioritaskan perluasan akses pendidikan dan pelatihan kerja yang relevan dengan kebutuhan pasar, memperkuat intervensi penempatan kerja formal bagi generasi muda, serta menajamkan kebijakan ketenagakerjaan berbasis wilayah agar kesenjangan kesempatan kerja antardaerah dapat ditekan. Selain itu, program Kartu Prakerja perlu terus diperkuat dari sisi kualitas pelatihan dan keterkaitannya dengan penempatan kerja agar tidak hanya meningkatkan partisipasi kerja formal, tetapi juga lebih efektif mengurangi pengangguran secara luas.

REFERENSI

- Afrizal, S., & Lelah, P. (2021). The dual role of women in improving the family economy. *Indonesian Journal of Sociology, Education, and Development*, 3(1), 53–62. <https://doi.org/10.52483/ijsted.v3i1.53>
- Ahmad, A. (2020). Social media and the future challenges of the millennial generation. *Avant Garde*, 8(2), 134. <https://doi.org/10.36080/ag.v8i2.1158>
- Alharis, F. A., & Yuniasih, A. F. (2022). Determinants of educated youth unemployment in Banten Province in 2020. *National Seminar on Official Statistics*, 2022(1), 53–62. <https://doi.org/10.34123/semnasoffstat.v2022i1.1153>
- Amini, A. F., Sugiharti, L., Aditina, N., & Meidika, Y. A. (2020). Analysis of rising migrants in the formal and informal sectors: Results of Sakernas 2018. *Journal of Economics and Business*, 23(1), 37–52. <https://doi.org/10.24914/jeb.v23i1.2697>
- Arina, F. (2019). Logistic regression for polytomous response data. *Industrial Services Journal*, 5(1), 43–48. <https://doi.org/10.36055/jiss.v5i1.6502>

- Ahmad, A. (2020). Media sosial dan tantangan masa depan generasi milenial. *Avant Garde*, 8(2), 134. <https://doi.org/10.36080/ag.v8i2.1158>
- Alharis, F. A., & Yuniasih, A. F. (2022). Determinan pengangguran usia muda terdidik di Provinsi Banten Tahun 2020. *Seminar Nasional Official Statistics*, 2022(1), 53–62. <https://doi.org/10.34123/semnasoffstat.v2022i1.1153>
- Amini, A. F., Sugiharti, L., Aditina, N., & Meidika, Y. A. (2020). Analisis migran risen di sektor formal dan informal: Hasil Sakernas 2018. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(1), 37–52. <https://doi.org/10.24914/jeb.v23i1.2697>
- Arina, F. (2019). Regresi logistik untuk data respon polytomous. *Journal Industrial Servicess*, 5(1), 43–48. <https://doi.org/10.36055/jiss.v5i1.6502>
- Arisetyawan, K., & Prastiwi, L. F. (2023). Employment mobility in East Java during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Population and Social Studies*, 32, 130–143. <https://doi.org/10.25133/jpssv322024.008>
- Arsyad, S. S., Nugroho, D. N. A., Nugraha, A., & Saki, V. Y. (2021). Preferensi fertilitas keluarga milenial di Indonesia. *Jurnal Keluarga Berencana*, 6(1), 42–50. <https://doi.org/10.37306/kkb.v6i1.69>
- Astuti, A. Y., & Nurfitri, K. (2023). Pelatihan praktik kerja industri di UPT Balai Latihan Kerja Ponorogo dengan bidang keahlian keterampilan multimedia. *E-DIMAS*, 14(2), 367–371. <https://doi.org/10.26877/e-dimas.v14i2.12509>
- Bahar, T. K., & Handayeni, K. D. M. E. (2020). Pola 1 Sidoarjo-Surabaya. *Jurnal Teknik ITS*, 9(1). <https://doi.org/10.12962/j23373539.v9i1.51206>
- Chen, M., & Carré, F. (2020). The informal economy revisited: Examining the past, envisioning the future. In *The Informal Economy Revisited: Examining the Past, Envisioning the Future*. <https://doi.org/10.4324/9780429200724>
- Chrismardani, Y., & Satriawan, B. (2018). Tenaga kerja sektor formal dan informal di Kabupaten Bangkalan. *Media Trend*, 13(1), 158. <https://doi.org/10.21107/mediatrend.v13i1.3665>
- Crystallography, X. D. (2022). Perkiraan bonus demografi DKI Jakarta pasca pandemi COVID-19. *Akrab Juara*, 7(4), 1–23. <https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v7i4.1978>
- Falikhah, N. (2017). Bonus demografi peluang dan tantangan bagi Indonesia. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 16(32). <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v16i32.1992>
- Goma, E. I., Sandy, A. T., & Zakaria, M. (2021). Analisis distribusi dan interpretasi data penduduk usia produktif Indonesia Tahun 2020. *Jurnal Georaflesia: Artikel Ilmiah Pendidikan Geografi*, 6(1), 20. <https://doi.org/10.32663/georaf.v6i1.1781>
- Grant, M., Hanlon, C., & Young, J. A. (2024). The graduate employability cycle of learning: Preparation, practice, and presentation. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 15(1), 255–275. <https://doi.org/10.21153/jtlge2024vol15no1art1944>
- Gunawan, B. T. (2018). Pengaruh pemilihan kepala daerah terhadap employment transition: Analisis sektor formal dan informal pada tingkat individu di Pulau Jawa (the effect of local election on employment transition: Analysis of formal and informal sectors at individual level). *Jurnal Kebijakan Ekonomi dan Keuangan*, 13(2), 103–116. <https://doi.org/10.31685/kek.v2i2.263>
- Jumino J. (2019). Kajian Teori Growth Poles Dari Francois Perroux Dan Relevansinya Untuk Pertumbuhan Ekonomi Regional Tangerang Selatan. *EDUKA: Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis*, 4(1). <https://doi.org/10.32493/eduka.v4i1.3824>
- Kartini, A., & Maulana, A. (2019). Redefinisi Gender Dan Seks. *An-Nisa': Jurnal Kajian Perempuan Dan Keislaman*, 12(2), 217–239. <https://doi.org/10.35719/annisa.v12i2.18>
- Khairi, D. A., & Marsoyo, A. (2022). Sektor informal: peninjauan kembali dalam perspektif konseptual. *Region: Jurnal Pembangunan Wilayah Dan Perencanaan Partisipatif*, 17(2), 360. <https://doi.org/10.20961/region.v17i2.47072>
- Liu, J., Zhu, Y., Serapio, M. G., & Cavusgil, S. T. (2019). This is a repository copy of The new generation of millennial entrepreneurs: A review and White Rose Research. *International Business Review*, 28(5), 1–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.21739/IBR.2019.12.23.4.1>
- Martins, F. S., Cunha, J. A. C. da, & Serra, F. A. R. (2018). Secondary Data in Research – Uses and Opportunities. *Revista Ibero-Americana de Estratégia*, 17(04), 01–04. <https://doi.org/10.5585/ijsm.v17i4.2723>
- Merlino, L. P. (2014). Formal and informal job search. *Economics Letters*, 125(3), 350 – 352. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2014.10.008>
- Mncayi, P., & Shuping, K. (2021). Factors affecting labour absorption in South Africa. *Journal of Economic and Financial Sciences*, 14(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/jef.v14i1.603>
- Muhammadiyah, M., Tamam, M. B., Wijanarko, T., Mahendika, D., Mas'ud, I. A., Yufrinalis, M., & Setiadi, B. (2023). Memberdayakan Pemuda untuk Masa Depan yang Lebih Cerdas: Memberikan Pendidikan, Bimbingan, Peluang Kerja, dan Dukungan Kesehatan Mental. *Jurnal Pengabdian West Science*, 2(05), 354–363. <https://doi.org/10.58812/jpws.v2i5.375>
- Mulyaningrum, C. W., Pratama, I. B., Oktavia, N. R., & Fitriyono, R. A. (2022). Aktualisasi Nilai-Nilai Pancasila dalam Kehidupan Berbangsa dan Bernegara di Era Generasi Milenial. *Gema Keadilan*, 9(3). <https://doi.org/10.14710/gk.2022.16482>

- Munawaroh, M. (2022). Determinan Perempuan Bekerja di Kalimantan Barat pada Sektor Informal selama Pandemi. *Jurnal Forum Analisis Statistik (FORMASI)*, 1(2), 81–89. <https://doi.org/10.57059/formasi.v1i2.18>
- Murdiyana, M., & Mulyana, M. (2017). Analisis Kebijakan Pengentasan Kemiskinan Di Indonesia. *Jurnal Politik Pemerintahan Dharma Praja*, 10(1), 73–96. <https://doi.org/10.33701/jppdp.v10i1.384>
- Nackerdien, F., & Yu, D. (2019). A panel data analysis of the formal-informal sector labour market linkages in South Africa. *Development Southern Africa*, 36(3), 329–350. <https://doi.org/10.1080/0376835X.2018.1487830>
- Nasruloh, M. N., & Hidayat, T. (2022). Budaya Patriarki dalam Rumah Tangga (Pemahaman Teks Al-Qur'an dan Kesetaraan Gender). *YUDISIA: Jurnal Pemikiran Hukum Dan Hukum Islam*, 13(1), 139. <https://doi.org/10.21043/yudisia.v13i1.14325>
- Neumark, D. (2021). Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination. In *Sex Differences in Labor Markets*. <https://doi.org/10.4324/9780203799918-12>
- Nias, D. A. N. G., Tinggi, S., & Moriah, T. (2019). Kesetaraan Laki-Laki Dan Perempuan Serta Implikasinya Dalam Masyarakat. 1(Desember), 18–23. <https://doi.org/10.46362/didache.v1i1.21>
- Nuraeni, Y., & Lilin Suryono, I. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 68–79. <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>
- Onie Meiyanto, & Miftahul Huda. (2022). Membangun Kompetensi Generasi Emas Melalui Penguatan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi. *Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat 2021*, 1(1), 1070–1086. <https://doi.org/10.33086/snpm.v1i1.923>
- Pamungkas, P. D. A., Oetomo, R. K., & Maturbongs, Y. H. (2020). Pemanfaatan Aplikasi Pencari Kerja Online Dalam Meraih Peluang Kerja bagi Orang Muda. *Jurnal Karya Untuk Masyarakat (JKuM)*, 1(1), 59–66. <https://doi.org/10.36914/jkum.v1i1.313>
- Pebrianti, N. K. P., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompensasi Pegawai Pada kantor Camat Mendoyo. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 81. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.29443>
- Perdana, A. P. (2019). Menciptakan Sistem Pendidikan yang Dapat Mengurangi Angka Pengangguran. *Sistem Pendidikan, Skill, Pengangguran*, 1(1), 1–5.
- Prasetyo, A., & Rachmawati, L. (2022). Pengaruh Kartu Prakerja dan Penetrasi Internet Terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja Indonesia. *Independent: Journal of Economics*, 2(1), 148–158. <https://doi.org/10.26740/independent.v2i1.45412>
- Prasetyo, D., & Khodijah, R. (2020). Angkatan Kerja Dan Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran. 11(2), 66–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.35724/jies.v11i2.2965>
- Putri Nadiva, F., & Cahyadi, N. (2022). Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 4, 221–226. <https://doi.org/10.37034/infeb.v4i4.178>
- Rojaki, M., Fitria, H., Martha, A., Sama, K., Usaha, D., & Industri, D. (2021). Manajemen Kerja Sama Sekolah Menengah Kejuruan dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 6337–6349. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v5i3.1949>
- Rosalina, H. N., & Setyawanta, L. T. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 2(2), 174–187. <https://doi.org/10.14710/jphi.v2i2.174-187>
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyana. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32>
- Soleh, A., & Daniel, P. A. (2019). Analisis Sektor Usaha Informal Di Kota Jambi. *Journal Development*, 7(1), 1–7. <https://doi.org/10.53978/jd.v7i1.125>
- Suhandi, S., Wiguna, W., & Quraysin, I. (2021). Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 268–283. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.28>
- Sutikno, A. N. (2020). Demographic bonus in Indonesia. *Visioner: Journal of Regional Government in Indonesia*, 12(2), 421–439. <https://doi.org/10.54783/jv.v12i2.285>
- Surindra, B., Artantri, M. W., Forijati, Rr., & Anas, M. (2021). Analisis Pengangguran Dan Kesempatan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Akuntansi Dan Kewirausahaan (JPEAKU)*, 1(2), 68–74. <https://doi.org/10.29407/jpeaku.v1i2.16965>
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). *Jenis-Jenis+Penelitian+Dalam+Penelitian+Kuantitatif+dan+Kualitatif*. 1, 13–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>
- Syarifah, I., Mawardi, M. K., & Iqbal, M. (2020). Pengaruh modal manusia terhadap orientasi pasar dan kinerja UMKM. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(1), 69–96. <https://doi.org/10.24914/jeb.v23i1.2521>
- Taufik, M., & Armansyah, A. (2021). Eksistensi Pelaku Usaha Sektor Informal Offline dan Online di Tengah. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 9(1), 57–66. <https://doi.org/10.31289/publika.v9i1.4846>

- Taufiqurrahman, F., Sumarti, T., & Falatehan, S. F. (2018). Hubungan Tingkat Partisipasi Laki-Laki dengan Tingkat Keberdayaan Ekonomi Perempuan. *Jurnal Sains Komunikasi Dan Pengembangan Masyarakat [JSKPM]*, 2(4), 539–550. <https://doi.org/10.29244/jskpm.2.4.539-550>
- Tridiana, C., & Tanur, E. (2023). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Transisi Tenaga Kerja Sektor Formal. *Jurnal Litbang Sukowati: Media Penelitian Dan Pengembangan*, 7(1), 56–66. <https://doi.org/10.32630/sukowati.v7i1.349>
- Vlados, C., & Chatziniolaou, D. (2020). Growth Poles and Clusters: Are There Useful Analytical Complementarities? *Business and Economic Research*, 10(1), 155. <https://doi.org/10.5296/ber.v10i1.16307>
- Wandaweka, A. T., & Purwanti, D. (2021). Determinan Partisipasi Kerja Perempuan dalam Sektor Informal di Indonesia Tahun 2019. *Seminar Nasional Official Statistics*, 2021(1), 652–661. <https://doi.org/10.34123/semnasoffstat.v2021i1.994>
- Warr, P., & Yusuf, A. A. (2024). Pandemic-induced De-urbanization in Indonesia: Urban and Rural Impacts. *Developing Economies*, 62(2), 139 – 174. <https://doi.org/10.1111/deve.12392>