

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja merupakan fase krusial bagi lulusan baru, khususnya freshgraduate di Indonesia. Meskipun mereka dilengkapi dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pendidikan, kenyataannya banyak yang menghadapi tantangan dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi mereka (Zianrini & Utami, 2021). Kesenjangan antara harapan dan realitas ini mencerminkan berbagai faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja, termasuk jenis kelamin, status perkawinan, Jenis Pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, penting untuk memahami dinamika yang terjadi di pasar tenaga kerja agar strategi yang efektif dapat dirumuskan untuk mendukung lulusan baru dalam memasuki dunia kerja.

Pada penelitian berjudul *Prevalensi Status Bekerja Pemuda Freshgraduate di Indonesia: Analisis Data Sakernas*, Natalia dan Putrantoet (2024) menemukan bahwa meskipun sebagian besar freshgraduate di Indonesia berstatus bekerja di sektor formal, lebih dari sepertiga dari mereka masih tergolong pengangguran. Penelitian ini juga menyoroti bahwa karakteristik demografis, seperti status kawin, memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan kerja, di mana pemuda yang berstatus kawin memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk bekerja baik di sektor formal maupun informal. Selain itu, pendidikan vokasi terbukti meningkatkan kemungkinan freshgraduate untuk mendapatkan pekerjaan di sektor formal. Sebaliknya, laki-laki cenderung lebih banyak terjun ke sektor informal, yang

menunjukkan adanya perbedaan dalam pola penyerapan tenaga kerja berdasarkan karakteristik individu.

Penelitian berjudul Pengaruh Faktor Human Capital Pada Pengangguran Golongan Usia Muda Indonesia Tahun 2019 oleh Sahira & Bintoro, (2023) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara signifikan mempengaruhi kecenderungan pengangguran di kalangan pemuda usia 15-24 tahun. Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa jenis kelamin dan status perkawinan berpengaruh pada tingkat pengangguran, sedangkan tempat tinggal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap status pekerjaan mereka. Temuan ini menekankan pentingnya intervensi kebijakan yang berfokus pada peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan untuk mengurangi pengangguran di kalangan pemuda.

Penelitian oleh Romadhon dan Zikra, (2022) dalam artikel berjudul Pengaruh Pelatihan Bersertifikat, Karakteristik Lulusan, dan Disabilitas Terhadap Pengangguran Usia Muda di Indonesia menunjukkan bahwa pengangguran di kalangan usia muda mencapai 19,55 persen, dengan pelatihan bersertifikat berperan penting dalam mengurangi tingkat pengangguran. Hasil analisis regresi logistik biner mengungkapkan bahwa pemuda yang pernah mengikuti pelatihan bersertifikat memiliki kecenderungan lebih rendah untuk menganggur. Sebaliknya, freshgraduate dan mereka yang memiliki disabilitas menunjukkan kecenderungan pengangguran yang lebih tinggi. Penelitian ini menekankan perlunya program link and match ketenagakerjaan untuk membantu freshgraduate memasuki dunia kerja dan memperhatikan akses bagi penyandang disabilitas agar dapat berpartisipasi aktif dalam pasar tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Arisetyawan, (2023) dalam artikel berjudul Faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Kerja Gen-Z di Indonesia mengungkapkan bahwa pendidikan, pelatihan, jenis kelamin, dan wilayah tempat tinggal secara signifikan mempengaruhi partisipasi kerja Gen-Z. Hasil analisis menggunakan model regresi logistik multinomial menunjukkan bahwa Gen-Z yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi dan mengikuti pelatihan cenderung bekerja di sektor formal, sedangkan pekerjaan sektor informal lebih banyak ditemukan di wilayah pedesaan dan didominasi oleh laki-laki. Penelitian ini juga mencatat bahwa meskipun partisipasi kerja laki-laki lebih tinggi, perempuan masih mendominasi angka pengangguran, menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang memengaruhi partisipasi kerja generasi muda di Indonesia.

B. Kajian Teori

1. Teori Human Capital

Dalam memahami dinamika kesempatan kerja bagi freshgraduate di Indonesia, penting untuk merujuk pada teori yang mendasari hubungan antara pendidikan, pelatihan, dan produktivitas individu. Salah satu teori yang paling relevan dalam konteks ini adalah Teori Human Capital, yang menekankan investasi dalam pendidikan dan keterampilan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan daya saing di pasar tenaga kerja (Deming, 2022).

Teori Human Capital, yang dikemukakan oleh Gary Becker, menyatakan bahwa individu yang menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pendidikan dan pelatihan akan memperoleh keterampilan yang lebih baik, yang pada gilirannya

meningkatkan produktivitas mereka (Sahira & Bintoro, 2023). Dalam konteks freshgraduate, pendidikan tinggi tidak hanya memberikan pengetahuan teoritis, tetapi juga keterampilan praktis yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan dunia kerja yang terus berkembang.

Meskipun banyak freshgraduate memiliki pendidikan yang baik, tidak semua dari mereka mampu terserap dalam pasar kerja. Hal ini menunjukkan bahwa selain pendidikan formal, pengalaman kerja dan pelatihan praktis menjadi sangat penting. Freshgraduate yang mengikuti program pelatihan kerja atau magang memiliki kecenderungan lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan, karena mereka telah memperoleh keterampilan yang langsung relevan dengan kebutuhan industri.

2. Teori Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Teori permintaan dan penawaran tenaga kerja merupakan salah satu teori dasar dalam ekonomi ketenagakerjaan yang menjelaskan mekanisme pasar tenaga kerja melalui interaksi antara pihak pencari kerja (penyedia tenaga kerja) dan pihak pemberi kerja (pengguna tenaga kerja). Permintaan tenaga kerja berasal dari sektor produksi, di mana tenaga kerja dibutuhkan untuk menjalankan proses produksi barang dan jasa. Permintaan ini bersifat turunan (derived demand), karena tergantung pada tingkat permintaan terhadap barang atau jasa yang dihasilkan (Vinokurov, 2022).

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan kebutuhan sektor produksi terhadap tenaga kerja sebagai faktor input dalam proses produksi. Dalam perkembangan terkini, permintaan ini sangat dipengaruhi oleh kualifikasi dan

keterampilan yang dimiliki calon tenaga kerja. Industri cenderung lebih menyerap tenaga kerja yang memiliki keahlian sesuai dengan perkembangan teknologi dan tuntutan kerja. Oleh karena itu, pelatihan kerja dan penguasaan keterampilan tertentu menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja dan memperluas akses terhadap lapangan pekerjaan (Popescu & Inta, 2019). Pelatihan yang sesuai dapat membantu calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan industri yang terus berkembang, sehingga meningkatkan peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan (Stochita et al., 2023).

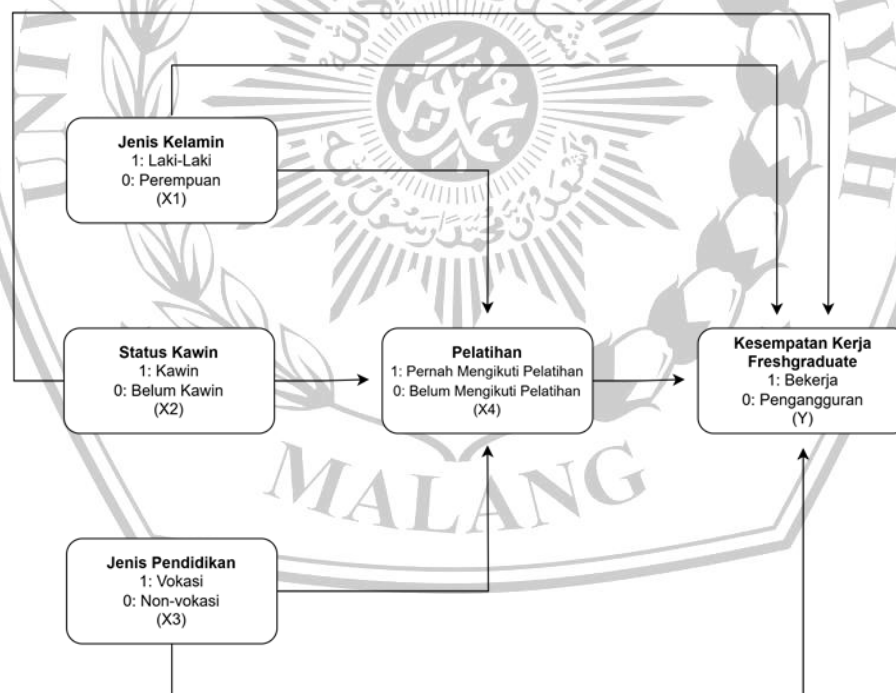
Di sisi lain, penawaran tenaga kerja menggambarkan jumlah individu yang siap dan bersedia memasuki pasar kerja. Faktor-faktor demografis seperti jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja. Salah satu aspek penting dalam konteks ini adalah partisipasi angkatan kerja perempuan, yang sering kali menghadapi kendala baik secara struktural maupun kultural. Perempuan, misalnya, mungkin memiliki keterbatasan akses terhadap pendidikan atau pelatihan keterampilan yang relevan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi peluang mereka untuk memasuki dunia kerja secara optimal (Mankiw, 2009). Meningkatkan akses pendidikan dan pelatihan bagi perempuan sangat penting untuk memperbaiki partisipasi mereka dalam angkatan kerja dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif (Sugiarto et al., 2019).

Keseimbangan pasar tenaga kerja dicapai saat jumlah tenaga kerja yang diminta sama dengan jumlah yang ditawarkan. Namun, dalam praktiknya sering terjadi ketidakseimbangan, baik berupa kelebihan tenaga kerja (yang menyebabkan pengangguran), maupun kekurangan tenaga kerja terampil di sektor-

sektor tertentu. Ketidakesesuaian keterampilan (skill mismatch) antara lulusan pendidikan dan kebutuhan industri juga turut memperbesar potensi pengangguran struktural (Novikova et al., 2022).

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara berbagai faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja freshgraduate di Indonesia. Dengan mempertimbangkan variabel-variabel seperti jenis kelamin, status perkawinan, Jenis Pendidikan, dan pengalaman pelatihan, yang bertujuan untuk memberikan gambaran supaya jelas mengenai bagaimana masing-masing faktor berkontribusi terhadap kecenderungan kesempatan kerja di kalangan freshgraduate.



Gambar 2. Kerangka Berpikir

D. Perumusan Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi berbagai faktor yang memengaruhi probabilitas kesempatan kerja bagi freshgraduate di Indonesia. Dengan mempertimbangkan variabel-variabel seperti jenis kelamin, status perkawinan, Jenis Pendidikan, dan pengalaman pelatihan, perumusan hipotesis berikut akan diuji untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika pasar tenaga kerja.

1. Hipotesis Utama

- H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara jenis kelamin terhadap kesempatan kerja freshgraduate di Indonesia.
- H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan antara status perkawinan terhadap kesempatan kerja freshgraduate di Indonesia.
- H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Jenis Pendidikan (vokasi atau non-vokasi) terhadap kesempatan kerja freshgraduate di Indonesia.
- H₄: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman pelatihan terhadap kesempatan kerja freshgraduate di Indonesia.

2. Hipotesis Lebih Lanjut

- H₅: Pengalaman pelatihan di interaksikan dengan variabel jenis kelamin dan kesempatan kerja freshgraduate, di mana freshgraduate yang berjenis kelamin laki-laki yang pernah mengikuti pelatihan memiliki kecenderungan kerja yang lebih tinggi.
- H₆: Pengalaman pelatihan di interaksikan dengan variabel status perkawinan dan kesempatan kerja freshgraduate, di mana freshgraduate yang sudah

menikah dan memiliki pengalaman pelatihan memiliki kecenderungan kerja yang lebih tinggi.

- H₇: Pengalaman pelatihan di interaksikan dengan variabel Jenis Pendidikan (vokasi atau non-vokasi) dan kesempatan kerja freshgraduate, di mana lulusan vokasi yang pernah mengikuti pelatihan memiliki kecenderungan kerja yang lebih tinggi dibandingkan lulusan non-vokasi.

