

Pelatihan dan *Turnover* Pekerja *Fresh Graduates* di Indonesia

Fresh Graduates Training and Employee Turnover in Indonesia

Ferlistya Pratita Rari¹, I Dewa Gede Karma Wisana²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia
Jl. Margonda Raya, Pondok Cina, Depok 16424, Indonesia
*Korespondensi: ferlistya@gmail.com

[diterima: Maret 2021- revisi: April 2021– diterbitkan daring: Juli 2021]

ABSTRAK

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi penentu individu dalam melakukan *turnover*. Pekerja *fresh graduates* seringkali dikaitkan dengan fenomena *turnover*. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari hubungan antara partisipasi pekerja *fresh graduates* dalam pelatihan dengan probabilitas untuk melakukan *turnover* pekerjaan serta *turnover* status pekerja menjadi penganggur pada tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertinggi. Penelitian ini menggunakan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2019 dengan metode regresi logistik multinomial terhadap angkatan kerja *fresh graduates* berusia 15 – 24 tahun. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *turnover* pekerjaan dan *turnover* dari status pekerja menjadi penganggur pada tahun pertama lulus dari pendidikan tertinggi merupakan fenomena yang terjadi di Indonesia, dengan mayoritas pekerja melakukannya secara sukarela dengan pertimbangan ketidakcocokan lingkungan kerja. Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa partisipasi pada pelatihan berhubungan positif dengan kecenderungan untuk melakukan *turnover* pekerjaan maupun *turnover* status pekerja menjadi penganggur secara sukarela pada tahun pertama setelah pekerja *fresh graduates* lulus dari pendidikan tertinggi. Sementara itu, kualifikasi pendidikan sebagai lulusan Diploma ke atas serta jenis pekerjaan sebagai pekerja kerah putih menurunkan kecenderungan pekerja *fresh graduates* untuk melakukan *turnover* pekerjaan maupun *turnover* dari status pekerja menjadi penganggur pada tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertingginya.

Kata kunci: *fresh graduates, job to non-employment turnover, job turnover, turnover tenaga kerja, regresi logistik multinomial.*

ABSTRACT

Training is considered as one of the determining factors for individual to make a labor turnover. Fresh graduate workers are often associated with the labor turnover phenomenon. This research aims to study the relationship between the participation of fresh graduate workers in training with the probability of job-to-job and job-to-non-employment turnover in the first year after graduating from their highest education. This research used data from Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) - August 2019 with the multinomial logistic regression method to the fresh graduate workers aged 15-24 years old. The descriptive analysis result shows that job-to-job and job-to-non-employment turnover in the first year after graduating is a phenomenon that occurs in Indonesia, where the majority of fresh graduate workers do it voluntarily with the main consideration of the incompatibility of the working environment. The inferential analysis result show that participation in training is positively correlated to the probability to make a job-to-job and job-to-non-employment turnover in the first year after graduating. Meanwhile, educational qualifications as college graduates and the type of work as white-collar workers reduce the probability to make a job-to-job and job-to-non-employment turnover in the first year after graduating from their highest education.

Key words: *fresh graduates, job turnover, job to non-employment turnover, labor turnover, multinomial logistic regression.*

JEL Classification: I26, A22, J00, C1

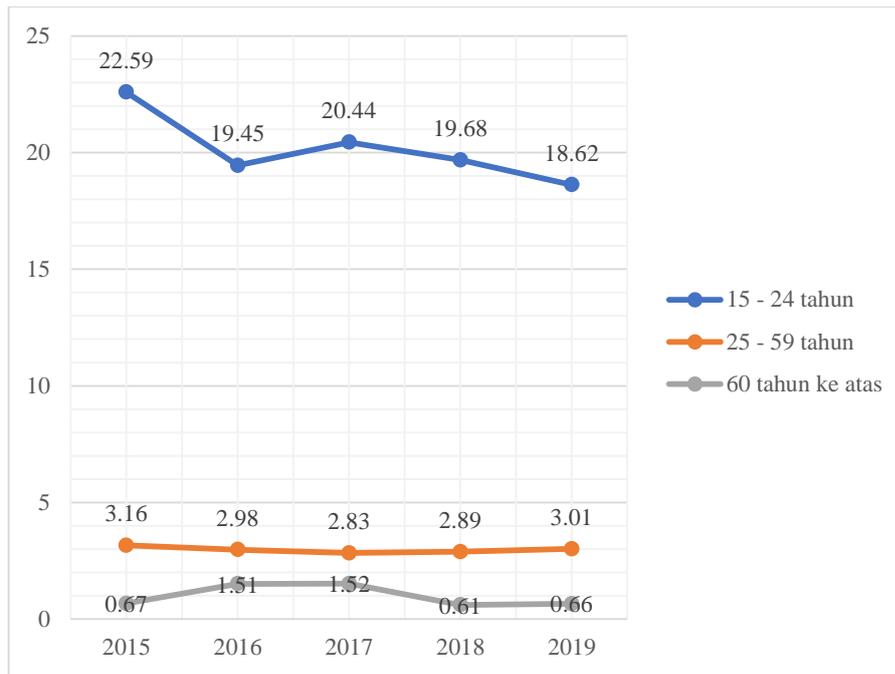
PENDAHULUAN

Labor turnover merupakan perputaran pekerja dalam pasar tenaga kerja, baik lintas perusahaan, lintas profesi, lintas pekerjaan, maupun lintas status dari pekerja menjadi penganggur (Kenneth & Abbassi, 2000). *Turnover* pekerja dapat bersifat sukarela (*voluntary*) maupun terpaksa (*involuntary*). *Turnover* yang bersifat *involuntary* berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja. Sementara itu, *voluntary turnover* berkaitan dengan keputusan pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover* pekerja dapat terjadi karena pemberi kerja telah semakin berkembang maupun mengalami penurunan, namun umumnya terjadi karena pekerja memutuskan untuk melakukan *turnover* demi mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, ataupun pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja sehingga perlu dicarikan penggantinya (Lazear & McCue, 2018). Mahto et al., (2020) menyatakan bahwa pekerja pada umumnya meninggalkan pekerjaannya saat telah mendapatkan penawaran yang lebih baik dari penawaran pemberi kerjanya saat ini. *Turnover* pekerja dapat juga didefinisikan sebagai berpindah dari satu pemberi kerja ke pemberi kerja lainnya dengan harapan untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik atau lingkungan kerja yang lebih baik (Sabbir & Kaium, 2020). *Turnover* pekerja merupakan risiko yang dihadapi oleh seluruh pemberi kerja, termasuk yang mempekerjakan *fresh graduates*.

Pekerja *fresh graduates* terkenal dengan loyalitas yang rendah dan cenderung lebih mudah melakukan *turnover* pekerjaan hingga ekspektasi mereka terpenuhi (Jackson & Chapman, 2012). Selain itu, Cleveland, Laroche, & Hallab (2013) menyatakan bahwa setelah belajar dalam waktu yang cukup panjang, *fresh graduates* cenderung berekspektasi bahwa idealnya mereka mendapatkan *reward* atas usaha tersebut. Tingkat kepuasan yang rendah atas pekerjaannya dapat

berdampak terhadap *turnover* pekerja *fresh graduates* ke pekerjaan lain maupun *turnover* dari status pekerja menjadi penganggur.

International Labour Organization (2020) melaporkan bahwa pemuda yang baru lulus dari pendidikan tinggi mengalami kesulitan dalam berkompetisi memasuki dan tetap bertahan di dalam pasar tenaga kerja. Lebih lanjut, bagi kebanyakan pemuda yang baru lulus dari pendidikan tertingginya, masa transisi dari sekolah ke bekerja merupakan suatu fase problematik karena peluang pemuda untuk dapat memasuki pasar tenaga kerja berkaitan dengan kondisi perekonomian negara secara umum dan situasi pasar tenaga kerja secara keseluruhan. Apabila pekerja *fresh graduates* gagal memenuhi ekspektasi pemberi kerja, dapat menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tergolong sebagai *involuntary turnover*. Baik *voluntary* maupun *involuntary turnover* status pekerja *fresh graduates* menjadi penganggur dapat berdampak terhadap kenaikan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) usia muda. Mengacu kepada Berita Resmi Statistik yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (2019), TPT tertinggi di Indonesia adalah pada kelompok muda, yaitu 15 – 24 tahun. Lebih lanjut, berdasarkan tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan, data menunjukkan bahwa TPT Indonesia pada seluruh tingkat pendidikan cenderung mengalami penurunan selama lima tahun terakhir. Namun demikian, kelompok individu dengan kualifikasi pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) selalu menempati posisi tertinggi dalam waktu lima tahun terakhir. Selain TPT pada kualifikasi pendidikan SMK, TPT yang cukup tinggi juga berada pada kelompok penduduk dengan kualifikasi pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Perguruan Tinggi (PT) apabila dibandingkan dengan kelompok penduduk yang memiliki kualifikasi pendidikan lebih rendah.



Sumber: Publikasi Survei Angkatan Kerja Nasional, (2019)

Gambar 1. TPT Menurut Kelompok Umur di Indonesia, Agustus 2015 – 2019 (dalam persen)

Studi mengenai *turnover* pekerja telah dilakukan di berbagai negara dan melibatkan berbagai disiplin keilmuan. Studi oleh Borghans & Golsteyn (2010) menemukan bahwa lulusan Perguruan Tinggi di Eropa rata – rata memiliki 1.60 pekerjaan pada tiga tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertinggi dari pendidikan tertingginya, sementara itu di Jepang sejumlah 1.40 pekerjaan. Lebih lanjut, di Jepang, mengacu pada data Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan yang dilansir dalam nippon.com (2019), 32% pekerja *fresh graduates* lulusan perguruan tinggi, 42% lulusan diploma dan 39.2% lulusan SMA telah melakukan *turnover* pekerjaan pada tiga tahun awal kariernya. Sementara itu, di Amerika Serikat, Borghans & Golsteyn (2010) menemukan rata – rata pekerjaan pada tiga tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertinggi pekerja *fresh graduates* adalah 2.2. Lebih lanjut, Topel & Ward (1992) menemukan bahwa pekerja laki – laki secara rata – rata memiliki tujuh pekerjaan berbeda pada sepuluh tahun pertama karier mereka. Dustmann & Pereira (2008) menemukan bahwa di Inggris dan Jerman jumlah pekerjaan

rata – rata pekerja *fresh graduates* pada tiga tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertinggi adalah secara berturut – turut sejumlah 2.2 dan 1.8. Fenomena *turnover* pekerja *fresh graduates* di Hongkong dapat diamati dari hasil studi Lembaga JobsDB (2013), di mana 34% pekerja *fresh graduates* melakukan *turnover* pekerjaan setelah 3–12 bulan bekerja. Di Indonesia sendiri, hasil survei *Bureau of Labor Statistic* yang dilansir dalam www.kumparan.com (2017) menunjukkan bahwa umumnya para pekerja muda akan berpindah ke perusahaan lain sebanyak lima kali saat berada pada usia 18 – 24 tahun.

Turnover memberikan dampak buruk bagi perusahaan, misalnya penurunan produktivitas dan profit perusahaan (Hayes, 2010; De Winne, Marescaux, Sels, Van Beveren, & Vanormelingen, 2019), penurunan produktivitas pekerja (De Winne, Marescaux, Sels, Van Beveren, & Vanormelingen, 2019), timbulnya biaya seperti seleksi dan rekrutmen karyawan baru, biaya pembelajaran, penurunan kualitas produk/jasa dan hilangnya modal sosial (Dess & Shaw, 2001). Sementara itu, Sutherland (2002)

berpendapat bahwa biaya yang ditimbulkan sebagai akibat dari kehilangan pekerja setidaknya terdiri dari biaya pencarian kandidat pengganti, biaya seleksi di antara beberapa kandidat pengganti, biaya pemilihan, serta biaya pelatihan formal maupun informal bagi pekerja yang baru hingga pekerja baru tersebut dapat memiliki kemampuan setara dengan pekerja yang telah pergi. Sabbir & Kaium (2020) yang melakukan penelitian pada industri bank di Bangladesh bahkan menemukan bahwa biaya *turnover* pekerja *fresh graduates* yang baru direkrut di beberapa bank bahkan berkisar antara 36% hingga 74% dari alokasi biaya total perusahaan untuk rekrutmen, seleksi dan pelatihan karyawan. *Turnover* pekerja juga dapat memberikan efek negatif bagi pekerja, yaitu setidaknya pekerja akan kehilangan *benefit* jangka panjang dari pemberi kerja. Pada akhirnya, *turnover* berpotensi memberikan dampak negatif bagi pemberi kerja dan pekerja, terutama apabila *turnover* pekerjaan dilakukan pekerja ketika menjalani masa kerja yang cenderung singkat, seperti pada pekerja *fresh graduates*. Namun demikian, Borjas (2013) menjelaskan bahwa *turnover* pekerja dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain akan terus berlangsung di pasar tenaga kerja yang kompetitif.

Tingginya kecenderungan *involuntary turnover* pekerja menjadi penganggur secara makroekonomi dapat menandai terjadinya peristiwa resesi ekonomi di suatu negara (Asriyati, 2014). Dari sisi lain, *turnover* pekerja menjadi penganggur secara terpaksa dapat mengindikasikan kegagalan pekerja *fresh graduates* dalam memenuhi ekspektasi pemberi kerja atas kualifikasi dan *skill* yang dimilikinya. Namun demikian, apabila *turnover* status pekerja menjadi penganggur pada *fresh graduates* terjadi secara sukarela, hal tersebut dapat mengindikasikan keberadaan pendapatan di luar bekerja (*non-labor income*) seperti misalnya tunjangan tertentu, transfer dari keluarga, pendapatan dari akumulasi kekayaan, dan lain sebagainya. Keberadaan pendapatan di luar bekerja ini dimungkinkan menyebabkan pekerja dengan sukarela melakukan *turnover* menjadi

penganggur ketika ekspektasi atas karier pada pekerjaan pertamanya belum terpenuhi, dan lebih memilih untuk berada di status penganggur sampai dengan *reservation wage* dan ekspektasi diri atas kariernya dapat terpenuhi. Baik *voluntary* maupun *involuntary turnover* status pekerja *fresh graduates* menjadi penganggur berpotensi meningkatkan TPT usia muda. Tingginya TPT usia muda di suatu negara mengindikasikan bahwa potensi produktivitas pekerja belum dimanfaatkan secara optimal.

Untuk menghadapi fenomena *turnover* pekerja, pelatihan dianggap sebagai suatu alternatif yang dapat dipilih. Meskipun demikian, menurut studi di beberapa negara, partisipasi pada pelatihan menghasilkan efek yang berbeda – beda terhadap *turnover* pekerja. Beberapa studi menemukan efek negatif antara partisipasi pada pelatihan dengan kecenderungan melakukan *on-the-job-search* maupun melakukan *turnover* pekerjaan (Nguyen & Shao, 2019; Ju & Li, 2019; Huang & Su, 2016; Costen & Salazar, 2011; Fang Chiang, Back, & Canter D., 2008; Sieben, 2007). Menurut Jones (2018) dan Smith (2003) dalam Eyrar (2018), minimnya pelatihan dan kesempatan pengembangan karier menyebabkan *turnover* pekerja. Sementara itu, Gebregziabher et al., (2020) yang melakukan penelitian pada perawat di Ethiopia menemukan bahwa perawat yang tidak puas dengan kesempatan *training* yang diberikan oleh pemberi kerja memiliki kecenderungan 2,55 kali lebih tinggi untuk meninggalkan tempat kerjanya. Jannat et al., (2021) yang melakukan penelitian di Malaysia menemukan bahwa *performance-based rewards* dan pelatihan serta pengembangan SDM memiliki efek negatif terhadap intensi pekerja untuk melakukan *turnover*. Temuan menarik lainnya dicetuskan oleh Cheng & Waldenberger (2013), yaitu pelatihan yang bersifat umum justru meningkatkan kecenderungan terjadinya *turnover* pekerjaan. Di sisi lain, Veum (1997) menjelaskan bahwa pelatihan yang tidak dibiayai oleh pemberi kerja justru meningkatkan kecenderungan pekerja untuk melakukan *on-the-job-search* dan berpindah ke pekerjaan lain yang dirasa lebih cocok. Walk, Zhang, & Littlepage (2019) di Amerika Serikat menemukan bahwa pelatihan

justru tidak memiliki efek langsung terhadap *turnover* pekerja secara sukarela.

Teori *Labor Turnover* oleh Anderson, Meyer, Pencavel, & Roberts (1994) menguraikan bahwa *turnover* dapat terjadi sebagai bentuk keputusan pekerja, keputusan pemberi kerja, maupun gabungan keputusan di antara keduanya. Keputusan oleh pekerja terbentuk ketika *net present value* dari utilitas yang didapatkan melalui perpindahan tersebut lebih tinggi apabila dibandingkan dengan biaya yang ditimbulkan. Teori *Career Transitions* oleh Louis (1980) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis transisi karier, yaitu *intrarole transitions* dan *interrole transitions*. *Intrarole transitions* berkaitan dengan penyesuaian dalam orientasi pada peran yang dibuat individu sebagai respon atas pengalamannya dalam peran tersebut sepanjang waktu. Sementara itu, seorang individu dapat digolongkan melakukan *interrole transitions* apabila memasuki pasar tenaga kerja untuk pertama kali/kembali memasuki pasar tenaga kerja, mengalami *turnover* pekerjaan pada pemberi kerja yang sama, mengalami *turnover* dari suatu pemberi kerja ke pemberi kerja yang lainnya, mengalami perubahan profesi (*interprofession transition*), atau meninggalkan pasar tenaga kerja/menjadi penganggur.

Menurut Mincer dan Jovanovic (1981) dalam Borjas (2013), pekerja dengan masa kerja kurang dari sama dengan dua tahun memiliki kecenderungan tertinggi untuk melakukan *turnover* pekerjaan, baik secara sukarela maupun terpaksa, dan kecenderungan ini makin menurun seiring bertambahnya usia dan masa kerja. Lebih lanjut dijelaskan, pekerja muda dimungkinkan masih terus mencari kesempatan baru pada perusahaan yang berbeda, industri berbeda, bahkan mungkin profesi yang berbeda. Sementara itu, pekerja yang lebih tua lebih memilih untuk tidak mencari maupun berpindah ke pekerjaan baru karena tidak terdapat jaminan bahwa ia akan mendapatkan pendapatan yang lebih baik dengan sisa masa kerjanya. Menurut Boyan (1979) dalam *Matching Theory*, terdapat informasi yang tidak sempurna pada pihak pekerja dan perusahaan di pasar tenaga kerja, dan selain itu terdapat biaya untuk mencari

kesepakatan yang sempurna, oleh karenanya baik pekerja maupun perusahaan kadangkala bersepakat menjalani kondisi yang tidak optimal. Namun demikian, seiring dengan berjalannya waktu, terdapat akumulasi informasi mengenai kondisi yang optimal bagi perusahaan maupun pekerja, oleh karenanya terjadi *turnover* pekerja. Pelatihan merupakan suatu bentuk investasi yang dapat meningkatkan produktivitas pekerja, dan pemberi kerja menawarkan pelatihan untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, namun di sisi lain pelatihan juga dapat mengarahkan pada intensi untuk melakukan *turnover* karena seorang pekerja dengan *skill* yang lebih baik tentunya lebih mudah diterima untuk bekerja pada pemberi kerja lainnya (Becker, 1962).

Berkaitan dengan *turnover*, banyak ahli dan peneliti yang mempelajari hubungan antara pelatihan dengan kecenderungan pekerja untuk melakukan *turnover* dan menemukan hasil yang berbeda - beda. Menurut Kato (1989), pekerja akan mendapatkan *skill* yang produktif melalui partisipasi pada pelatihan kerja. Adapun tingkat spesifikasi suatu pelatihan akan berbeda - beda pada tiap jenis pekerjaan. Becker (1962) dan Hequet (1993) menjelaskan bahwa pelatihan yang bersifat spesifik akan membuat pekerja cenderung bertahan di pekerjaan yang sama. Namun demikian, pelatihan yang bersifat *general* justru akan membuat individu cenderung berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Adapun definisi pelatihan pada Sakernas merupakan pendidikan/pelatihan yang memberikan suatu keterampilan tertentu yang sifatnya khusus pada batas waktu tertentu dan memperoleh tanda lulus/sertifikat, baik yang diselenggarakan di tempat kerja atau berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan oleh individu.

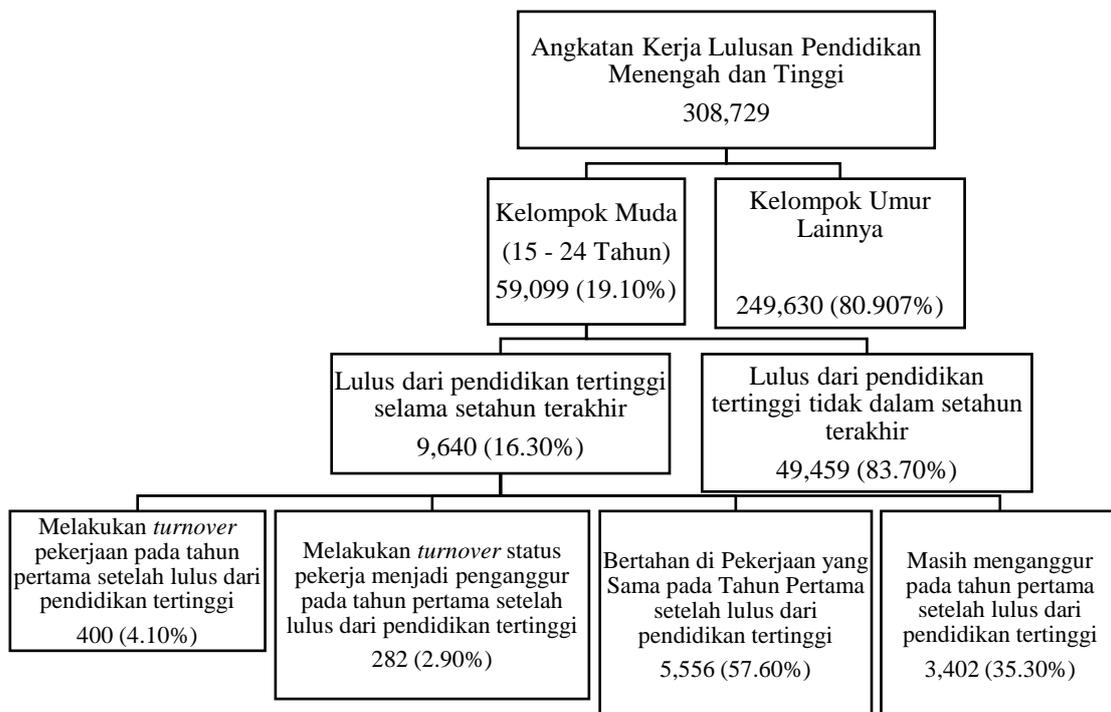
Studi empiris mengenai *turnover* pekerja di Indonesia umumnya dilakukan peneliti pada level mikro perusahaan tertentu (Yuliasia, Santoso, & Hidayat 2012; Dewi & Wulanyani, 2018), profesi tertentu (Pradana & Salehudin, 2015), industri tertentu (Rahmawati & Wahyuningsih, 2018; Choerudin & Dewi Novita, 2016), maupun kohort tertentu (Friani & Mulyani, 2018). Sementara itu, studi yang mengamati fenomena *turnover* pekerja secara makro di

Indonesia masih jarang dilakukan. Salah satu studi yang telah mengamati fenomena *turnover* secara makro di Indonesia dilakukan oleh Asriyati (2014), yang menemukan bahwa *experienced workers* yang berpendidikan tinggi dan berada dalam kelompok umur 15 – 19 tahun lebih tinggi kecenderungannya untuk melakukan *turnover* dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dan *turnover* status dari pekerja menjadi penganggur. Namun demikian, pada studi tersebut belum diamati fenomena *turnover* pekerja *fresh graduates* serta hubungan antara partisipasi pada pelatihan terhadap kecenderungan melakukan *turnover* pekerjaan maupun *turnover* dari status pekerja menjadi penganggur. Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari pengaruh partisipasi pekerja *fresh graduates* pada pelatihan terhadap kecenderungan melakukan *turnover* pekerjaan (*job turnover*) dan *turnover* dari status pekerja menjadi penganggur (*job to non-employment*). Pengetahuan mengenai hal tersebut penting untuk diamati sebagai referensi pembuat kebijakan maupun pemberi kerja dalam menyediakan pelatihan demi meningkatkan loyalitas pekerja *fresh graduates*. Apabila memiliki pekerja yang loyal, di masa depan pemberi kerja tidak perlu

mengeluarkan biaya tambahan karena kehilangan pekerja dalam waktu yang cenderung singkat. Di sisi lain, efek partisipasi pekerja *fresh graduates* dalam pelatihan dan kaitannya dengan *turnover* pekerja menjadi penganggur bermanfaat bagi penyusunan rekomendasi kebijakan untuk Pemerintah dalam rangka mengatasi permasalahan TPT usia muda.

METODE

Penelitian ini menggunakan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik (BPS) periode Agustus tahun 2019. Unit analisis dalam penelitian ini dibatasi pada angkatan kerja muda berumur 15 – 24 tahun yang baru lulus dari pendidikan menengah dan tinggi selama satu tahun terakhir (*fresh graduates*) dan pernah melakukan *turnover* pekerjaan atau *turnover* status pekerja menjadi penganggur ataupun bertahan di pekerjaan yang sama pada tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertinggi. Berdasarkan batasan tersebut, maka unit analisis dalam penelitian ini adalah 6.238 individu. Untuk lebih jelasnya, skema pembentukan unit analisis dapat diamati pada Gambar 2.



Gambar 2. Skema Pembentukan Unit Analisis

Analisis inferensial pada penelitian ini menggunakan metode regresi multinomial logistik. Menurut Djalal & Usman (2002), model regresi multinomial logistik memiliki kategori pilihan berganda (lebih dari dua), dengan variabel bebas dapat berupa variabel kategorik dan/atau numerik. Lebih lanjut, dijelaskan bahwa secara umum model regresi multinomial logistik dengan p variabel bebas dapat dinotasikan sebagai berikut:

$$Z_1(x) = \ln \left(\frac{Pr(Y=1|x)}{(Y=3|x)} \right)$$

$$= \beta_{10} + \beta_{11} X_1 + \beta_{12} X_2 + \dots + \beta_{1p} X_p$$

(3.1)

$$Z_2(x) = \ln \left(\frac{Pr(Y=2|x)}{(Y=3|x)} \right)$$

$$= \beta_{20} + \beta_{21} X_1 + \beta_{22} X_2 + \dots + \beta_{2p} X_p$$

(3.2)

Adapun probabilitas untuk masing – masing kategori adalah sebagai berikut:

$$P_1 = Pr(Y = 1 |x) = \frac{e^{z_1}}{1+e^{z_1}+e^{z_2}}$$

$$P_2 = Pr(Y = 2 |x) = \frac{e^{z_2}}{1+e^{z_1}+e^{z_2}}$$

$$P_3 = Pr(Y = 3 |x) = \frac{1}{1+e^{z_1}+e^{z_2}}$$

Lebih lanjut, estimasi parameter dapat dilakukan dengan tiga kategori sebagai berikut:

$$\ln \left(\frac{P_2}{P_3} \right) = Z_2 \quad \beta_{20} + \beta_{21} X_1 + \beta_{22} X_2 + \dots + \beta_{2p} X_p$$

$$\ln \left(\frac{P_1}{P_3} \right) = Z_1 \quad \beta_{10} + \beta_{11} X_1 + \beta_{12} X_2 + \dots + \beta_{1p} X_p$$

Untuk memastikan bahwa model logit yang dibentuk dengan regresi logistik multinomial tersebut bermakna, maka perlu dilakukan pengujian signifikansi model. Djalal & Usman (2002) menjelaskan bahwa uji signifikansi model dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji G

Uji G merupakan uji signifikansi model secara keseluruhan. Adapun hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_p = 0$$

$H_1 =$ sekurang – kurangnya terdapat satu $\beta_j \neq 0$

Adapun statistik uji yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$G = -2 \ln \left(\frac{\text{likelihood (Model B)}}{\text{likelihood (Model A)}} \right)$$

Di mana:

Model B: model yang hanya terdiri dari konstanta

Model A: model yang terdiri dari seluruh variabel

G berdistribusi Khi Kuadrat dengan derajat bebas p atau $G \sim X_p^2$

H_0 ditolak jika $G > \chi^2_{\alpha, p}$; α : tingkat signifikansi

Apabila H_0 ditolak, maka model A signifikan pada tingkat signifikansi α .

2. Uji Wald

Uji Wald dilakukan untuk menguji signifikansi tiap parameter dalam model.

$H_0: \beta_j = 0$ untuk satu j tertentu; $j = 0, 1, \dots, p$.

$H_1: \beta_j \neq 0$

Statistik uji yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$W_j = \left[\frac{\hat{\beta}_j}{SE(\hat{\beta}_j)} \right]^2 ; j = 0, 1, 2, \dots, P$$

Statistik ini berdistribusi khi kuadrat dengan derajat bebas 1 atau secara simbolis ditulis $W_j \sim X_1^2$

H_0 ditolak jika $W_j > X^2_{\alpha, 1}$; dengan α adalah tingkat signifikansi yang dipilih.

Apabila H_0 ditolak, maka artinya parameter tersebut signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi α . Setelah model terbentuk, maka koefisien dalam model regresi logistik multinomial diinterpretasikan dalam bentuk *odd ratio*. *Odd ratio* menyatakan probabilitas observasi dengan karakteristik tertentu untuk terjadinya suatu peristiwa sukses.

Dengan metode regresi logistik multinomial, model pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Turnover* Pekerjaan pada Tahun Pertama setelah Lulus dari Pendidikan Tertinggi:

$$\ln \left(\frac{p_1}{p_3} \right) = -26.464 + 0.624 \text{ Pelatihan} - 0.891 \text{ Pendidikan1} - 0.548 \text{ Pendidikan2} - 0.224 \text{ JenisKelamin} - 0.383 \text{ StatusPerkawinan} + 2.218 \text{ Umur} - 0.055 \text{ Umur}^2 + 0.134 \text{ TempatTinggal} + 1.143 \text{ LapanganUsaha1} + 1.052 \text{ LapanganUsaha2} + 1.833 \text{ StatusPekerjaan} - 0.396 \text{ JenisPekerjaan1} + 0.231 \text{ JenisPekerjaan2}$$

$$\ln \left(\frac{p_2}{p_3} \right) = -14.607 + 0.318 \text{ Pelatihan} - 0.872 \text{ Pendidikan1} - 0.371 \beta_{13} \text{ Pendidikan2} + 0.016 \text{ JenisKelamin} \pm 0.348 \text{ StatusPerkawinan} + 0.952 \text{ Umur} - 0.018 \text{ Umur}^2 + 0.304 \text{ TempatTinggal} - 0.021 \text{ LapanganUsaha1} - 0.203 \text{ LapanganUsaha2} + 1.369 \text{ StatusPekerjaan} - 0.466 \text{ JenisPekerjaan1} + 0.446 \text{ JenisPekerjaan2}$$

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Terikat

| Variabel | Deskripsi | Kriteria |
|--|---|---|
| <i>Turnover</i> pada tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertinggi | $Y = 1$, melakukan <i>turnover</i> pekerjaan | Saat ini berstatus bekerja, pernah mempunyai pekerjaan/usaha utama sebelumnya; dan pernah berhenti dari pekerjaan/usaha utama selama setahun terakhir. |
| | $Y = 2$, melakukan <i>turnover</i> status pekerja menjadi penganggur | Saat ini berstatus menganggur, pernah mempunyai pekerjaan/usaha utama sebelumnya; dan pernah berhenti dari pekerjaan/usaha utama selama setahun terakhir. |
| | $Y = 3$, bertahan di pekerjaan yang sama* | Saat ini berstatus bekerja dan tidak pernah mempunyai pekerjaan/usaha utama sebelumnya. |

*kategori referensi

Lebih lanjut, pembentukan variabel dan bebas dalam penelitian ini dapat diamati pada definisi operasional masing – masing variabel Tabel 2.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Bebas

| Variabel | Simbol | Deskripsi |
|--------------------------------------|------------------|---|
| Partisipasi pada pelatihan | Pelatihan | Pelatihan = 1, pernah mengikuti pelatihan Pelatihan = 2, tidak pernah mengikuti pelatihan* |
| Pendidikan tertinggi yang Ditamatkan | Pendidikan | Pendidikan = 1, Diploma ke Atas Pendidikan = 2, SMA/ sederajat Pendidikan = 3, SMP* |
| Jenis kelamin | JenisKelamin | Jenis Kelamin = 1, laki-laki Jenis Kelamin = 2, perempuan* |
| Status Perkawinan | StatusPerkawinan | Status Perkawinan = 1, tidak kawin Status Perkawinan = 2, kawin* |
| Umur | Umur | 15 – 24 tahun |
| Umur Kuadrat | Umur Kuadrat | Hasil kuadrat dari variabel umur |
| Klasifikasi Tempat Tinggal | Tempat Tinggal | Tempat Tinggal = 1, perkotaan Tempat Tinggal = 2 perdesaan* |
| Lapangan Usaha | Lapangan Usaha | Lapangan Usaha = 1, jasa Lapangan Usaha = 2, industri Lapangan Usaha = 3, pertanian* |
| Status Pekerjaan | Status Pekerjaan | Status Pekerjaan = 1, pekerja formal Status Pekerjaan = 2, pekerja informal* |

| Variabel | Simbol | Deskripsi |
|-------------------------|-----------------|--|
| Jenis Pekerjaan/Jabatan | Jenis Pekerjaan | Jenis Pekerjaan = 1, pekerja kerah putih Jenis Pekerjaan = 2, pekerja kerah abu Jenis Pekerjaan=3, pekerja kerah biru* |

*kategori referensi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Mengacu pada Sakernas Agustus 2019 tanpa pembobotan, terdapat sejumlah 308.729 individu yang tergolong ke dalam angkatan kerja

lulusan pendidikan menengah dan tinggi. Dari jumlah tersebut, sekitar 16.30% atau sejumlah 9,640 individu merupakan pekerja muda berumur 15 – 24 tahun yang baru lulus dari pendidikan tertingginya selama satu tahun terakhir. Lebih lanjut, sejumlah 6,238 individu termasuk ke dalam unit analisis.

Tabel 3. Distribusi Pekerja *Fresh Graduates* Berdasarkan Jenis *Turnover* pada Tahun Pertama Setelah Lulus dari Pendidikan Tertinggi

| Jenis <i>Turnover</i> | Jumlah (N) | Persentase (%) |
|--|---------------|-------------------|
| Melakukan <i>turnover</i> pekerjaan pada tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertinggi | 400 | 6.40 |
| Melakukan <i>turnover</i> status pekerja menjadi penganggur pada tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertinggi | 282 | 4.50 |
| Bertahan di pekerjaan yang sama pada tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertinggi | 5,556 | 89.10 |
| Jumlah | 6,238 | 100,00 |

Sumber: Sakernas Agustus 2019 (telah diolah kembali)

Sejumlah 6.40% kelompok individu yang melakukan *turnover* pekerjaan dapat merugikan pemberi kerja maupun dirinya sendiri. Meskipun demikian, persentase ini cenderung lebih rendah apabila dibandingkan dengan hasil survei Lembaga JobsDB (2013) di Hongkong yang menunjukkan temuan bahwa 34.00% pekerja *fresh graduates* telah melakukan *turnover* pekerjaan pada tahun pertama kariernya. Lebih lanjut, apabila diasumsikan pekerja *fresh graduates* yang pernah melakukan *turnover* pekerjaan hanya melakukannya sejumlah satu kali pada tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertinggi, maka dapat dikatakan bahwa rata – rata pekerja *fresh graduates* memiliki 1.06 pekerjaan pada tahun pertama kariernya. Angka ini masih tergolong cukup rendah apabila dibandingkan dengan temuan di beberapa negara lain, seperti di Amerika Serikat

yaitu sejumlah 2.20 (Borghans & Golsteyn, 2010) dan Inggris yang juga sejumlah 2.20 (Dustmann & Pereira, 2008). Selain itu, 4,50% kelompok individu yang melakukan *turnover* status pekerja menjadi penganggur pada tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertinggi turut berkontribusi terhadap tingginya angka TPT usia muda Indonesia, di mana hal ini menandakan bahwa potensi pekerja muda belum termanfaatkan secara optimal bagi perekonomian. Lebih lanjut, hasil analisis deskriptif menunjukkan temuan menarik, bahwa meskipun *turnover* pekerja *fresh graduates* kadangkala dikaitkan dengan ekspektasi atas pendapatan yang tidak terpenuhi di awal kariernya, namun temuan menunjukkan bahwa mayoritas pekerja *fresh graduates* melakukan *turnover* justru karena merasa tidak cocok dengan lingkungan kerja.

Tabel 4. Pertimbangan Pekerja *Fresh Graduates* dalam Melakukan *Turnover* pada Tahun Pertama Setelah Lulus dari Pendidikan Tertinggi

| Alasan utama Berhenti Bekerja dari Pekerjaan/Usaha Utama selama Setahun Terakhir | Persentase (%) |
|---|-----------------------|
| PHK | 3.20 |
| Usaha terhenti/bangkrut | 1.30 |
| Pendapatan kurang memuaskan | 0.30 |
| Tidak cocok dengan lingkungan kerja | 85.30 |
| Habis masa kerja/kontrak | 0.70 |
| Tidak sesuai dengan keterampilan/keahlian yang dimiliki | 4.40 |
| Hamil/melahirkan/nifas | 4.70 |

Sumber: Sakernas Agustus 2019 (telah diolah kembali)

Lebih lanjut, untuk mempelajari pertimbangan utama pekerja *fresh graduates* dalam melakukan *turnover*, dilakukan tabulasi silang antara jenis *turnover* pekerja *fresh graduates* dengan pertimbangan dilakukannya jenis *turnover* tersebut. Berdasarkan hasil tabulasi silang, dapat diamati bahwa mayoritas pekerja *fresh graduates* melakukan *turnover* pekerjaan maupun *turnover* status pekerja menjadi penganggur pada tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertinggi secara sukarela, yaitu secara berturut – turut adalah 81.50% dan 75.20%. Adapun dalam penelitian ini

pengklasifikasian pertimbangan sukarela adalah dengan pertimbangan subjektif individu seperti pendapatan kurang memuaskan, merasa tidak cocok dengan lingkungan kerja, tidak sesuai dengan keterampilan/keahlian yang dimiliki, hamil/melahirkan/nifas, mengurus rumah tangga dan lain – lain. Sementara itu, pengklasifikasian pertimbangan terpaksa apabila individu melakukan *turnover* karena keputusan pemberi kerja, seperti pemutusan hubungan kerja, usaha terhenti/bangkrut, maupun habis masa kerja/kontrak.

Tabel 5. Hasil Tabulasi Silang antara Alasan dan Jenis *Turnover* Pekerja *Fresh Graduates* pada Tahun Pertama Setelah Lulus dari Pendidikan Tertinggi

| Jenis <i>Turnover</i> | Pertimbangan Melakukan <i>Turnover</i> | | | |
|--|---|---------------------------|-----------------------|---------------------------|
| | Sukarela | | Terpaksa | |
| | Jumlah (N) | Persentase (%) | Jumlah (N) | Persentase (%) |
| Melakukan <i>turnover</i> pekerjaan pada tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertinggi | 326 | 81.50 | 74 | 18.50 |
| Melakukan <i>turnover</i> status pekerja menjadi penganggur pada tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertinggi | 212 | 75.20 | 70 | 28.70 |
| Jumlah | 538 | 78.90 | 144 | 21.10 |

Sumber: Sakernas Agustus 2019 (telah diolah kembali)

Adapun distribusi persentase pekerja *fresh graduates* berdasarkan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Persentase Pekerja *Fresh Graduates* Berdasarkan Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan

| Karakteristik | Jumlah (N) | Persentase (%) |
|---|--------------|----------------|
| Partisipasi pada pelatihan | | |
| ▪ Ya | 842 | 13.50 |
| ▪ Tidak | 5396 | 86.50 |
| Total | 6,238 | 100.00 |
| Pendidikan Tertinggi yang ditamatkan | | |
| ▪ Diploma ke Atas | 1,330 | 21.30 |
| ▪ SMA/SMK/ sederajat | 4,108 | 65.90 |
| ▪ SMP/ sederajat | 800 | 12.80 |
| Total | 6,238 | 100.00 |
| Jenis Kelamin: | | |
| ▪ Laki – Laki | 3,159 | 50.60 |
| ▪ Perempuan | 3,079 | 49.40 |
| Total | 6,238 | 100.00 |
| Status Perkawinan | | |
| ▪ Tidak Kawin | 6,054 | 97.10 |
| ▪ Kawin | 184 | 2.90 |
| Total | 6,238 | 100.00 |
| Klasifikasi Tempat Tinggal | | |
| ▪ Perkotaan | 3,089 | 49.50 |
| ▪ Perdesaan | 3,149 | 50.50 |
| Total | 6,238 | 100.00 |
| Lapangan Usaha | | |
| ▪ Jasa | 3,886 | 62.30 |
| ▪ Industri | 1,095 | 17.60 |
| ▪ Pertanian | 1,257 | 20.20 |
| Total | 6,238 | 100.00 |
| Status Pekerjaan | | |
| ▪ Pekerja Formal | 3,494 | 56.00 |
| ▪ Pekerja Informal | 2,744 | 44.00 |
| Total | 6,238 | 100.00 |
| Jenis Pekerjaan | | |
| ▪ Keras Putih | 1,308 | 21.00 |
| ▪ Keras Abu-Abu | 2,141 | 34.30 |
| ▪ Keras Biru | 2,789 | 44.70 |
| Total | 6,238 | 100.00 |

Sumber: Sakernas Agustus 2019 (telah diolah kembali)

Sebelum dikontrol terhadap faktor lain, pekerja *fresh graduates* yang berpartisipasi pada pelatihan memiliki kecenderungan 0.227 kali lebih tinggi untuk melakukan *turnover* pekerjaan pada tahun pertama kelulusan apabila dibandingkan dengan yang tidak berpartisipasi

pada pelatihan. Lebih lanjut, sebelum dikontrol terhadap faktor lain, pekerja *fresh graduates* yang berpartisipasi pada pelatihan memiliki kecenderungan 0.270 kali lebih tinggi untuk melakukan *turnover* status pekerja menjadi penganggur pada tahun pertama kelulusan

apabila dibandingkan dengan yang tidak berpartisipasi pada pelatihan. Lebih lanjut, pekerja *fresh graduates* yang melakukan *turnover* pekerjaan pada tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertinggi didominasi kelompok

individu yang berkualifikasi pendidikan Diploma ke atas, sementara yang lebih banyak melakukan *turnover* status pekerja menjadi penganggur adalah yang berkualifikasi pendidikan SMA/SMK/ sederajat.

Tabel 7. Persentase Jenis *Turnover* Pekerja *Fresh Graduates* Menurut Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan

| Karakteristik | <i>Turnover</i> Pekerjaan (%) | <i>Turnover</i> Pekerja- Penganggur (%) | Bertahan di Pekerjaan yang Sama (%) | Total (%) |
|---|-------------------------------------|---|---|---------------|
| Partisipasi pada pelatihan | | | | |
| ▪ Ya | 8.80 | 7.10 | 84.10 | 100.00 |
| ▪ Tidak | 6.00 | 4.10 | 89.80 | 100.00 |
| Total | 6.40 | 4.50 | 89.10 | 100.00 |
| Pendidikan Tertinggi yang ditamatkan | | | | |
| ▪ Diploma ke Atas | 8.40 | 3.70 | 87.90 | 100.00 |
| ▪ SMA/SMK/ sederajat | 6.50 | 5.30 | 88.10 | 100.00 |
| ▪ SMP/ sederajat | 2.40 | 1.80 | 95.90 | 100.00 |
| Total | 6.40 | 4.50 | 89.10 | 100.00 |
| Jenis Kelamin: | | | | |
| ▪ Laki – Laki | 6.00 | 3.60 | 90.40 | 100.00 |
| ▪ Perempuan | 6.90 | 5.40 | 87.70 | 100.00 |
| Total | 6.40 | 4.50 | 89.10 | 100.00 |
| Status Perkawinan | | | | |
| ▪ Tidak Kawin | 6.30 | 4.50 | 89.20 | 100.00 |
| ▪ Kawin | 9.80 | 5.40 | 84.80 | 100.00 |
| Total | 6.40 | 4.50 | 89.10 | 100.00 |
| Umur | | | | |
| ▪ 15 tahun | 2.00 | 0.30 | 97.70 | 100.00 |
| ▪ 16 tahun | 1.90 | 1.90 | 96.30 | 100.00 |
| ▪ 17 tahun | 4.40 | 6.10 | 89.50 | 100.00 |
| ▪ 18 tahun | 5.20 | 4.50 | 90.30 | 100.00 |
| ▪ 19 tahun | 7.70 | 5.50 | 86.80 | 100.00 |
| ▪ 20 tahun | 10.60 | 7.70 | 81.70 | 100.00 |
| ▪ 21 tahun | 6.80 | 6.80 | 86.40 | 100.00 |
| ▪ 22 tahun | 7.60 | 2.30 | 90.00 | 100.00 |
| ▪ 23 tahun | 9.00 | 4.30 | 86.70 | 100.00 |
| ▪ 24 tahun | 9.40 | 2.30 | 88.40 | 100.00 |
| Total | 6.40 | 4.50 | 89.10 | 100.00 |
| Klasifikasi Tempat Tinggal | | | | |
| ▪ Perkotaan | 8.20 | 5.80 | 86.00 | 100.00 |
| ▪ Perdesaan | 4.60 | 3.30 | 92.10 | 100.00 |
| Total | 6.40 | 4.50 | 89.10 | 100.00 |
| Lapangan Usaha | | | | |
| ▪ Jasa | 7.40 | 5.70 | 86.90 | 100.00 |
| ▪ Industri | 7.50 | 5.00 | 87.50 | 100.00 |
| ▪ Pertanian | 2.40 | 0.60 | 97.10 | 100.00 |
| Total | 6.40 | 4.50 | 89.10 | 100.00 |
| Status Pekerjaan | | | | |
| ▪ Pekerja Formal | 9.50 | 7.20 | 83.30 | 100.00 |
| ▪ Pekerja Informal | 2.50 | 1.10 | 96.40 | 100.00 |

| Karakteristik | Turnover Pekerjaan (%) | Turnover Pekerja- Penganggur (%) | Bertahan di Pekerjaan yang Sama (%) | Total (%) |
|------------------------|------------------------------|--|---|---------------|
| Total | 6.40 | 4.50 | 89.10 | 100.00 |
| Jenis Pekerjaan | | | | |
| ▪ Kerah Putih | 7.00 | 4.70 | 88.30 | 100.00 |
| ▪ Kerah Abu-Abu | 8.10 | 6.10 | 85.80 | 100.00 |
| ▪ Kerah Biru | 4.90 | 3.20 | 91.90 | 100.00 |
| Total | 6.40 | 4.50 | 89.10 | 100.00 |

Sumber: Sakernas Agustus 2019 (telah diolah kembali)

Analisis Inferensial

Probabilitas melakukan *turnover* pekerjaan dibandingkan dengan bertahan di pekerjaan yang sama pada tahun pertama setelah pekerja *fresh graduates* lulus dari pendidikan tertinggi berbeda sebesar 1.375 kali lebih tinggi pada kelompok individu yang pernah berpartisipasi pada pelatihan, apabila dibandingkan dengan yang tidak pernah berpartisipasi pada pelatihan. Temuan ini sejalan dengan Teori *Human Capital* oleh Becker (1962) yang menjelaskan bahwa pelatihan dapat meningkatkan intensi *turnover* pekerja, karena pekerja yang memiliki *skill* lebih baik akan mendapatkan lebih banyak kesempatan untuk dapat bekerja pada pemberi kerja lain. Temuan dalam studi ini juga sejalan dengan hasil studi Haines, Jalette, & Larose (2010) pada industri di Kanada. Selain itu, partisipasi pekerja *fresh graduates* pada pelatihan meningkatkan kecenderungan untuk melakukan *turnover* pekerjaan diduga disebabkan karena pelatihan dapat membuka peluang pekerja untuk mencari pekerjaan dengan upah yang sesuai ekspektasi dan upah yang diharapkan.

Di sisi lain, temuan ini bertolak belakang dengan hasil studi Sieben (2007); Nguyen & Shao (2019); Jehanzeb et al., (2015); Fang Chiang et al., (2008). Hal ini diduga disebabkan karena mayoritas pekerja *fresh graduates* melakukan *turnover* secara sukarela. Seperti yang dijelaskan dalam studi Bushardt, Fretwell, & Byrd Cumbest (1994) dan Kato (1989), pelatihan dapat memfasilitasi peningkatan *skill* pekerja. Dalam penelitian ini, peningkatan *skill* pekerja *fresh graduates* secara signifikan dimungkinkan dapat mengakibatkan kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan *turnover* pekerjaan

secara sukarela pada tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertinggi. Selain itu, diduga pelatihan yang diikuti oleh pekerja *fresh graduates* meningkatkan *skill* yang bersifat *general* sehingga hal ini meningkatkan nilai tambah individu di mata pemberi kerja dan pada akhirnya membuat individu lebih cenderung melakukan *turnover* pekerjaan untuk mendapatkan kesempatan karier yang lebih baik. Lebih lanjut, diduga partisipasi pada pelatihan tersebut merupakan inisiatif individu dan bukan diberikan oleh pemberi kerja. Seperti yang ditemukan oleh Veum (1997), bahwa pelatihan yang tidak dibiayai oleh pemberi kerja akan meningkatkan kecenderungan pekerja untuk melakukan pencarian pekerjaan yang dirasa lebih cocok dibandingkan pekerjaan yang dimilikinya saat ini.

Probabilitas melakukan *turnover* status pekerja menjadi penganggur apabila dibandingkan dengan bertahan di pekerjaan yang sama pada tahun pertama setelah pekerja *fresh graduates* lulus dari pendidikan tertinggi berbeda sebesar 1.646 kali lebih tinggi pada kelompok individu yang pernah berpartisipasi pada pelatihan apabila dibandingkan dengan yang tidak pernah berpartisipasi pada pelatihan. Hal ini merupakan temuan yang menarik, karena idealnya pelatihan dapat meningkatkan *skill* pekerja *fresh graduates* sehingga menurunkan kecenderungannya dalam melakukan *turnover* dari status pekerja menjadi penganggur. Sebagai *fresh graduates* yang memiliki nilai plus karena keberadaan *skill* yang dibuktikan oleh sertifikat pelatihan, pekerja *fresh graduates* memiliki *bargaining power* dalam memilih melakukan *voluntary turnover* status pekerja menjadi penganggur untuk sementara ketika ekspektasi

mereka terkait pekerjaan yang sebelumnya tidak terpenuhi, untuk kemudian kembali memasuki pasar tenaga kerja apabila terdapat tawaran dari pemberi kerja lain yang dapat memenuhi ekspektasinya. Dugaan ini didukung oleh analisis deskriptif yang telah dibahas sebelumnya, bahwa 75.20% pekerja *fresh graduates* memutuskan untuk melakukan *turnover* status pekerja menjadi penganggur dengan pertimbangan sukarela.

Adapun dari segi tingkat pendidikan, probabilitas untuk melakukan *turnover* pekerjaan apabila dibandingkan dengan bertahan di pekerjaan yang sama pada tahun pertama setelah pekerja *fresh graduates* lulus dari pendidikan tertinggi berbeda sebesar 0.418 kali lebih rendah pada lulusan pendidikan Diploma ke atas apabila dibandingkan dengan pendidikan SMP/ sederajat. Lebih lanjut, probabilitas melakukan *turnover* status dari pekerja menjadi penganggur apabila dibandingkan dengan bertahan di pekerjaan yang sama pada tahun pertama setelah pekerja *fresh graduates* lulus dari pendidikan tertinggi lebih rendah 0.410 kali pada lulusan dengan kualifikasi pendidikan Diploma ke atas apabila dibandingkan dengan kelompok individu berkualifikasi pendidikan SMP. Hal ini berkebalikan dengan hasil studi Islam, Khan, Ahmad, & Ahmed (2013) dan Asriyati (2014) yang menyebutkan bahwa kecenderungan *labor turnover* adalah lebih tinggi pada pekerja dari pendidikan perguruan tinggi apabila dibandingkan dengan yang tidak memiliki kualifikasi pendidikan tinggi. Perbedaan temuan dalam penelitian ini dimungkinkan disebabkan karena kelompok pekerja *fresh graduates* dari jenjang pendidikan tersebut didominasi oleh pekerja formal, yaitu sejumlah 79,30%, sehingga membuatnya paling berpeluang untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan ekspektasi, serta dengan upah dan lingkungan yang lebih baik pada tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertinggi dan hal ini menyebabkan stabilitas yang cenderung lebih dapat dirasakan tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertinggi.

Adapun probabilitas untuk melakukan *turnover* status pekerja menjadi penganggur dibandingkan dengan bertahan di pekerjaan yang sama pada tahun pertama setelah pekerja *fresh*

graduates lulus dari pendidikan tertinggi adalah berbeda sebesar 0.673 kali lebih rendah pada kelompok individu yang berstatus sebagai pekerja kerah putih apabila dibandingkan dengan pekerja kerah biru. Beberapa temuan ini menggambarkan bahwa jenis pekerjaan/jabatan sebagai pekerja kerah putih dapat lebih memenuhi ekspektasi pekerja *fresh graduates* dalam hal kesesuaian dengan keahlian yang dimiliki, tingkat pendapatan serta stabilitas pekerjaan, sehingga pekerja *fresh graduates* yang merupakan pekerja kerah putih lebih cenderung tidak melakukan *turnover* pekerjaan maupun *turnover* menjadi penganggur secara sukarela pada tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertinggi.

Mengacu pada karakteristik status pekerjaan, probabilitas pekerja *fresh graduates* untuk melakukan *turnover* pekerjaan dibandingkan dengan bertahan di pekerjaan yang sama pada tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertinggi adalah berbeda sebesar 3.932 kali lebih tinggi pada kelompok individu yang berstatus sebagai pekerja formal apabila dibandingkan dengan pekerja informal. Temuan ini sejalan dengan hasil studi Asriyati (2014). Lebih lanjut, mengacu pada karakteristik status pekerjaan, probabilitas pekerja *fresh graduates* untuk melakukan *voluntary turnover* status dari pekerja menjadi penganggur dibandingkan dengan bertahan di pekerjaan yang sama pada tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertinggi adalah berbeda sebesar 6.251 kali lebih tinggi pada kelompok individu berstatus sebagai pekerja formal apabila dibandingkan dengan pekerja informal. Adapun 99.66% pekerja *fresh graduates* yang berstatus sebagai pekerja formal merupakan buruh/karyawan/pegawai. Temuan ini dimungkinkan menggambarkan bahwa pekerja *fresh graduates* yang berstatus pekerja formal, khususnya yang bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai pada awal kariernya cenderung memiliki ekspektasi yang tinggi atas kariernya sehingga lebih cenderung melakukan *turnover* pekerjaan maupun status pekerja menjadi penganggur hingga menemukan pekerjaan yang lebih sesuai dengan ekspektasi. Namun apabila diamati pada usia yang lebih matang, seperti pada studi Asriyati (2014),

pekerja formal memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk melakukan *turnover* menjadi penganggur, dan hal ini menggambarkan stabilitas yang lebih tinggi bagi pekerja formal pada masa kerja yang lebih panjang.

Probabilitas untuk melakukan *turnover* pekerjaan dibandingkan dengan bertahan di pekerjaan yang sama pada tahun pertama setelah pekerja *fresh graduates* lulus dari pendidikan tertinggi adalah berbeda sebesar 0,628 kali lebih rendah pada kelompok individu yang berstatus

sebagai pekerja kerah putih apabila dibandingkan dengan pekerja kerah biru. Lebih lanjut, probabilitas untuk melakukan *voluntary turnover* pekerjaan dibandingkan dengan bertahan di pekerjaan yang sama pada tahun pertama setelah pekerja *fresh graduates* lulus dari pendidikan tertinggi adalah berbeda sebesar 1,562 kali lebih tinggi pada kelompok individu yang berstatus sebagai pekerja kerah abu-abu apabila dibandingkan dengan pekerja kerah biru.

Tabel 8. Hasil Regresi Logistik Multinomial Pengaruh Partisipasi pada Pelatihan terhadap *Turnover* Pekerja

| Variabel (1) | | B (2) | Standar Error (3) | Wald (4) | Odds Ratio (6) |
|-----------------|---|----------------|-------------------------|-------------|----------------------|
| Melakukan | Konstanta | -14.607* | 5.417 | 7.271 | |
| <i>Turnover</i> | Umur | 0.952* | 0.564 | 2.855 | 2.592 |
| Pekerjaan pada | Umur Kuadrat | -0.018 | 0.014 | 1.661 | 0.982 |
| Tahun Pertama | Partisipasi pada pelatihan | | | | |
| Setelah lulus | Ya | 0.318** | 0.141 | 5.061 | 1.375 |
| dari pendidikan | Tidak | 0 ^b | | | |
| tertinggi | Jenjang Pendidikan Tertinggi yang ditamatkan | -0.872*** | 0.454 | 3.690 | 0.418 |
| | Diploma ke Atas | | | | |
| | SMA/SMK/Sederajat | -0.371 | 0.334 | 1.231 | 0.690 |
| | SMP | 0 ^b | | | |
| | Jenis Kelamin | | | | |
| | Laki – Laki | 0.016 | 0.113 | 0.020 | 1.016 |
| | Perempuan | 0 ^b | | | |
| | Status Perkawinan | | | | |
| | Tidak Kawin | -0.348 | 0.264 | 1.729 | 0.706 |
| | Kawin | 0 ^b | | | |
| | Klasifikasi Tempat Tinggal | | | | |
| | Perkotaan | 0.304* | 0.114 | 7.103 | 1.355 |
| | Perdesaan | 0 ^b | | | |
| | Lapangan Usaha | | | | |
| | Jasa | -0.021 | 0.258 | 0.007 | 0.979 |
| | Industri | 0.203 | 0.245 | 0.687 | 1.225 |
| | Pertanian | 0 ^b | | | |
| | Status Pekerjaan | | | | |
| | Pekerja Formal | 1.369* | 0.156 | 76.825 | 3.932 |
| | Pekerja Informal | 0 ^b | | | |
| | Jenis Pekerjaan | | | | |
| | Pekerja Kerah Putih | -0.466* | 0.200 | 5.442 | 0.628 |
| | Pekerja Kerah Abu-Abu | 0.446* | 0.170 | 6.874 | 1.562 |
| | Pekerja Kerah Biru | 0 ^b | | | |

| Variabel (1) | | B (2) | Standar Error (3) | Wald (4) | Odds Ratio (6) |
|-----------------|--|----------------|-------------------------|-------------|----------------------|
| Melakukan | Konstanta | -26.464* | 7.059 | 14.056 | |
| Turnover Status | Umur | 2.218* | 0.744 | 8.890 | 9.191 |
| Pekerja | Umur Kuadrat | -0.055* | 0.019 | 8.398 | 0.946 |
| Menjadi | Partisipasi pada pelatihan | | | | |
| Penganggur | Ya | 0.624* | 0.159 | 15.391 | 1.866 |
| pada Tahun | Tidak | 0 ^b | | | |
| Pertama Setelah | Jenjang Pendidikan Tertinggi yang | | | | |
| lulus dari | ditamatkan | -0.891* | 0.526 | 2.866 | 0.410 |
| pendidikan | Diploma ke Atas | | | | |
| tertinggi | SMA/SMK/Sederajat | -0.548 | 0.379 | 2.088 | 0.578 |
| | SMP | 0 ^b | | | |
| | Jenis Kelamin | | | | |
| | Laki – Laki | -0.224 | 0.136 | 2.709 | 0.800 |
| | Perempuan | 0 ^b | | | |
| | Status Perkawinan | | | | |
| | Tidak Kawin | -0.383 | 0.344 | 1.237 | 0.682 |
| | Kawin | 0 ^b | | | |
| | Klasifikasi Tempat Tinggal | | | | |
| | Perkotaan | 0.134 | 0.131 | 1.044 | 1.143 |
| | Perdesaan | 0 ^b | | | |
| | Lapangan Usaha | | | | |
| | Jasa | 1.143* | 0.435 | 6.909 | 3.136 |
| | Industri | 1.052** | 0.428 | 6.049 | 2.862 |
| | Pertanian | 0 ^b | | | |
| | Status Pekerjaan | | | | |
| | Pekerja Formal | 1.833* | 0.215 | 72.499 | 6.251 |
| | Pekerja Informal | 0 ^b | | | |
| | Jenis Pekerjaan | | | | |
| | Pekerja Kerah Putih | -0.396*** | 0.230 | 2.969 | 0.673 |
| | Pekerja Kerah Abu-Abu | 0.231 | 0.194 | 1.414 | 1.260 |
| | Pekerja Kerah Biru | 0 ^b | | | |

Keterangan: * signifikan pada tingkat kepercayaan 99% ** signifikan pada tingkat kepercayaan 95%
 *** signifikan pada tingkat kepercayaan 90%

KESIMPULAN

1. Berdasarkan analisis deskriptif dapat diamati bahwa *turnover* pekerjaan dan *turnover* status pekerja menjadi penganggur pada tahun pertama pekerja *fresh graduates* lulus dari pendidikan tertinggi merupakan fenomena yang terjadi di Indonesia. Hal ini berpotensi menimbulkan kerugian bagi pekerja, pemberi kerja, dan turut berkontribusi terhadap tingginya TPT usia muda. Mayoritas pekerja melakukan kedua jenis *turnover* secara sukarela, dengan pertimbangan utama adalah ketidakcocokan terhadap lingkungan kerja.
2. Berdasarkan hasil analisis inferensial ditemukan bahwa partisipasi pekerja *fresh graduates* pada pelatihan meningkatkan probabilitas *turnover* pekerjaan dan probabilitas *turnover* status pekerja menjadi penganggur pada tahun pertama setelah pekerja *fresh graduates* lulus dari pendidikan

tertinggi. Pelatihan dapat meningkatkan *skill* pekerja *fresh graduates* sehingga meningkatkan *bargaining power* di pasar tenaga kerja, dan hal ini berhubungan dengan kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan *turnover* secara sukarela ke pemberi kerja lain maupun *turnover* secara sukarela untuk menjadi penganggur secara sementara hingga ekspektasinya dapat terpenuhi. Selain faktor partisipasi pada pelatihan, pendidikan tinggi (Diploma ke atas) serta jenis pekerjaan sebagai pekerja kerah putih berhubungan signifikan dengan kecenderungan pekerja *fresh graduates* untuk melakukan kedua jenis *turnover*, di mana hubungannya adalah negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya pendidikan dapat membuka peluang untuk bekerja pada jenis pekerjaan sebagai pekerja terdidik/profesional, sehingga hal ini dapat lebih memenuhi ekspektasi pekerja *fresh graduates* dan memberikan stabilitas karier pekerja *fresh graduates* pada tahun pertama setelah lulus dari pendidikan tertinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, P. M., Meyer, B. D., Pencavel, J., & Roberts, M. J. (1994). The Extent and Consequences of Job Turnover. *Brookings Papers on Economic Activity, Microeconomics*, 177. <https://doi.org/10.2307/2534731>
- Asriyati, E. (2014). *Perputaran Tenaga Kerja (Labor Turnover) di Indonesia*. Universitas Indonesia.
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Berita Resmi Statistik - Keadaan Ketenagakerjaan Agustus 2019*.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 9–49. <https://doi.org/10.1086/258724>
- Borghans, L., & Golsteyn, B. (2010). Job mobility in Europe, Japan and the US. *IZA Discussion Paper*, 5386.
- Borjas, G. J. (2013). Labor Economics. In *The Heart of Teaching Economics* (Seventh Ed). <https://doi.org/10.4337/9781849808057.00022>
- Boyan, J. (1979). Job Matching and the Theory of Turnover. *Journal of Political Economy*, 87(5), 972–990.
- Bushardt, S. C., Fretwell, C., & Byrd Cumbest, P. (1994). Continuous Improvement through Employee Training. *The Learning Organization*, 1(1), 11–16. <https://doi.org/10.1108/09696479410053395>
- Cheng, Y., & Waldenberger, F. (2013). Does Training Affect Individuals' Turnover Intention? Evidence from China. *Journal of Chinese Human Resources Management*, 4(1), 16–38. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-10-2012-0024>
- Choerudin, A., & Dewi Novita, S. (2016). *The Effect of Jobs Stress and Job Satisfaction on Turnover Intention with Organizational Commitment as Moderator. The Transformation of Cultural and Economic in Global Market Access*.
- Cleveland, M., Laroche, M., & Hallab, R. (2013). Globalization, Culture, Religion, and Values: Comparing Consumption Patterns of Lebanese Muslims and Christians. *Journal of Business Research*, 66(8), 958–967. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.12.018>
- Costen, W. M., & Salazar, J. (2011). The Impact of Training and Development on Employee Job Satisfaction, Loyalty, and Intent to Stay in the Lodging Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 10(3), 273–284. <https://doi.org/10.1080/15332845.2011.555734>
- De Winne, S., Marescaux, E., Sels, L., Van Beveren, I., & Vanormelingen, S. (2019). The Impact of Employee Turnover and Turnover Volatility on Labor Productivity: a Flexible Non-Linear Approach. *International Journal of Human Resource Management*, 30(21), 3049–3079. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1449129>
- Dess, G. G., & Shaw, J. D. (2001). Voluntary Turnover, Social Capital, and Organizational Performance. *Academy of Management Review*, 26(3), 446–456. <https://doi.org/10.5465/AMR.2001.4845830>
- Dewi, N. A. T. M., & Wulanyani, N. M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Bank Di Denpasar. *Jurnal*

- Psikologi Udayana*, 4(02), 399–412. <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i02.p15>
- Djalal, N., & Usman, H. (2002). *Penggunaan Teknik Ekonometri, Pendekatan Populer dan Praktis Dilengkapi Teknik Analisis dan Pengolahan Data dengan Menggunakan Paket Program SPSS*. Raja Grafindo.
- Dustmann, C., & Pereira, S. C. (2008). Wage Growth and Job Mobility in the United Kingdom and Germany. *Industrial and Labor Relations Review*, 61(3), 374–393. <https://doi.org/10.1177/001979390806100306>
- Eyram, L. (2018). *The Effects of High Employee Turnover in Nestle Business Services*. [http://ir.knust.edu.gh/bitstream/123456789/14361/1/Linda Eyram Afi Agotse.pdf](http://ir.knust.edu.gh/bitstream/123456789/14361/1/Linda%20Eyram%20Afi%20Agotse.pdf)
- Fang Chiang, C., Back, K.-J., & Canter D., D. (2008). The Impact of Employee Training on Job Satisfaction and Intention to Stay in the Hotel Industry. *Routledge*, 99–117. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226309477.003.0005>
- Frian, A., & Mulyani, F. (2018). Millennials Employee Turnover Intention in Indonesia. *Innovative Issues and Approach in Social Sciences*, 11(3), 90–111. <http://www.iiass.com/pdf/IIASS-volume11-number3-2018.pdf#page=90>
- Gebregziabher, D., Berhanie, E., Berihu, H., Belstie, A., & Teklay, G. (2020). The Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention among Nurses in Axum Comprehensive and Specialized Hospital Tigray, Ethiopia. *BMC Nursing*, 19(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00468-0>
- Haines, V. Y., Jalette, P., & Larose, K. (2010). The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Voluntary Turnover Rates in the Canadian Non Governmental sector. *Industrial and Labor Relations Review*, 63(2), 228–246. <https://doi.org/10.1177/001979391006300203>
- Hayes, T. M. (2010). *Demographic Characteristics Predicting Employee Turnover Intentions* [Walden University]. <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2537&context=dissertations>
- Hequet, M. (1993). Can Training Stop Turnover? *Training*, 30, 82.
- Huang, W. R., & Su, C. H. (2016). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Job Training Satisfaction and Turnover Intentions. *Industrial and Commercial Training*, 48(1), 42–52. <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2015-0029>
- International Labour Organization. (2020). *Youth Employment*. <https://www.ilo.org/youthmakingithappen/intro/02.html>
- Islam, T., Khan, S. ur R., Ahmad, U. N. U. B., & Ahmed, I. (2013). Organizational Learning Culture and Leader-Member Exchange Quality: The Way to Enhance Organizational Commitment and Reduce Turnover Intentions. *Learning Organization*, 20(4–5), 322–337. <https://doi.org/10.1108/TLO-12-2012-0079>
- Jackson, D., & Chapman, E. (2012). Empirically Derived Competency Profiles for Australian Business Graduates and Their Implications for Industry and Business Schools. *International Journal of Management Education*, 10(2), 112–128. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2012.04.002>
- Jannat, T., Omar, N. A., & Nazri, M. A. (2021). *Analysing the Mediating Effects of Job Satisfaction and Dissatisfaction on Employee Voluntary Turnover Intention*. 59(2020), 53–64.
- Jehanzeb, K., Abdul Hamid, A. B., & Rasheed, A. (2015). What Is the Role of Training and Job Satisfaction on Turnover Intentions? *International Business Research*, 8(3). <https://doi.org/10.5539/ibr.v8n3p208>
- JobsDB. (2013). *Fresh Graduate Turnover*. [https://hk.jobsonline.com/hk/en/staticcontent/hiring-survey/2013/Q2-hiring-index/fresh-graduate-turnover.htm#:~:text=Go to Top ,Common reasons for leaving,and benefits” \(29%25\)](https://hk.jobsonline.com/hk/en/staticcontent/hiring-survey/2013/Q2-hiring-index/fresh-graduate-turnover.htm#:~:text=Go%20to%20Top%2CCommon%20reasons%20for%20leaving,and%20benefits%27%2829%25%29)
- Ju, B., & Li, J. (2019). Exploring the Impact of Training, Job Tenure, and Education-Job and Skills-Job Matches on Employee Turnover Intention. *European Journal of Training and Development*, 43(3–4), 214–231. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2018-0045>
- Kato, T. (1989). *Specific and General Training in the Theory of Labor Turnover*. 30, 259–262.
- Kenneth, H., & Abbassi, S. (2000). Turnover: The Real Bottom Line. *Public Personnel Management*, 29(3), 333–342. <http://sites.jmu.edu/wp-content/blogs.dir/774/files/2016/10/Public-Personnel-Management-2000-Abbasi-333-42-1.pdf>

- Lazear, E. P., & McCue, K. (2018). *What Causes Labor Turnover to Vary?* (Vol. 2). https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24873/w24873.pdf
- Louis, M. R. (1980). Career Transitions: Varieties and Commonalities. *Academy of Management Review*, 5(3), 329–340. <https://doi.org/10.5465/amr.1980.4288836>
- Mahto, R. V, Vora, G., Mcdowell, W. C., & Khanin, D. (2020). Family Member Commitment , the Opportunity Costs of Staying , and Turnover Intentions. *Journal of Business Research*, 108(October 2019), 9–19. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.013>
- Nguyen, L. T., & Shao, Y. (2019). The Impact of Training on Turnover Intention: The Role of Growth Need Strength among Vietnamese Female Employees. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), 1–17. <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.9996>
- Nippon.com. (2019). *Sticking To It? A Look at Job Turnover Among Recent Graduates*. <https://www.nippon.com/en/japan-data/h00590/sticking-to-it-a-look-at-job-turnover-among-recent-graduates.html>
- Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work Overload and Turnover Intention of Junior Auditors in Greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 9(2), 108–124. <https://doi.org/10.21002/seam.v9i2.4950>
- Rahmawati, M., & Wahyuningsih, S. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi , Stress Kerja dan Career Growth terhadap Intensi Turnover Karyawan*. 13(1), 102–121.
- Sabbir, M., & Kaium, A. (2020). EMPLOYEE TURNOVER COST AND IMPACTS IN BANKING INDUSTRY OF BANGLADESH: AN EXPLORATORY STUDY. *Academia.Edu*.
- Sieben, I. (2007). Does Training Trigger Turnover - Or not?: The impact of Formal Training on Graduates' Job Search Behaviour. *Work, Employment and Society*, 21(3), 397–416. <https://doi.org/10.1177/0950017007080004>
- Sutherland, J. (2002). Job-to-Job Turnover and Job-to-Non-Employment Movement: A Case Study Investigation. *Personnel Review*, 31(5–6), 710–721. <https://doi.org/10.1108/00483480210445980>
- Topel, R. H., & Ward, M. P. (1992). Job Mobility and the Careers of Young Men. *Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 439–479.
- Veum, J. R. (1997). Training and Job Mobility among Young Workers in the United States. *Journal of Population Economics*, 10(2), 219–233. <https://doi.org/10.1007/s001480050039>
- Walk, M., Zhang, R., & Littlepage, L. (2019). “Don’t you Want to Stay?” The Impact of Training and Recognition as Human Resource Practices on Volunteer Turnover. *Nonprofit Management and Leadership*, 29(4), 509–527. <https://doi.org/10.1002/nml.21344>
- www.kumparan.com. (2017). *Riset Menunjukkan Pekerja Muda Lebih Sering Berpindah Pekerjaan*. <https://kumparan.com/kumparanstyle/riset-menunjukkan-pekerja-muda-lebih-sering-berpindah-perusahaan/full>
- Yuliasia, Y., Santoso, I., & Hidayat, A. (2012). Analisis Variabel yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah (Turnover Intention) dengan Structural Equation Modeling (SEM) (Studi Kasus PT Wonokoyo Jaya Corporindo, Pasuruan). *Jurnal Teknologi Pertanian*, 13(1), 61–66.