

EFEKTIVITAS PELATIHAN DALAM MENDORONG TRANSISI USIA MUDA KE PASAR TENAGA KERJA: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Denok Ambun Suri¹, Herni Pujiati²

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Email : denokambunsuri@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :02-06-2026

Revised :25-06-2026

Accepted :01-07-2026

Keywords: Job Training ,
Work Transition, Young
Age, Employability,
Systematic Literature
Review

DOI:10.62335

ABSTRACT

Youth unemployment remains a major labour market issue, closely related to the transition from education or non-employment into work. Job training is often positioned as an instrument to improve young people's work readiness and competitiveness; however, previous studies suggest that its effects on employment outcomes are not always direct or consistent. This study aims to synthesize the existing literature on the effectiveness of training in supporting young people's transition into the labour market. Using a systematic literature review approach guided by the PRISMA 2020 framework, this study analysed English-language journal articles indexed in Scopus and published between 2016 and 2026. The initial search identified 241 articles, of which 1 duplicate was removed, leaving 240 articles for title and abstract screening. Of these, 54 articles were excluded and 186 articles were retained for eligibility assessment. The initial mapping shows that the literature mainly discusses vocational training, TVET, employability, school-to-work transition, work experience, certification, skills mismatch, digital literacy, and vulnerable groups. The findings indicate that training should not be understood as a stand-alone intervention, as its contribution to young people's labour market transition depends on practical experience, certification, soft skills, digital literacy, labour market information, job matching, and linkages with employers. This study concludes that the effectiveness of training in accelerating youth labour market transition is shaped by programme design quality and the broader support ecosystem surrounding the training.

ABSTRAK

Pengangguran usia muda merupakan salah satu persoalan ketenagakerjaan yang berkaitan erat dengan proses transisi dari pendidikan atau kondisi tidak bekerja menuju pasar tenaga kerja. Pelatihan kerja sering diposisikan sebagai instrumen untuk meningkatkan kesiapan dan daya saing tenaga kerja muda, tetapi berbagai literatur menunjukkan bahwa dampaknya terhadap peluang kerja tidak selalu langsung dan seragam. Penelitian ini bertujuan menyintesis literatur terdahulu mengenai efektivitas pelatihan dalam mendorong transisi usia muda ke pasar tenaga kerja. Metode yang digunakan adalah systematic literature review dengan mengacu pada alur PRISMA 2020. Data diperoleh dari artikel jurnal berbahasa Inggris yang terindeks Scopus pada periode 2016–2026. Hasil pencarian awal memperoleh 241 artikel, kemudian 1 artikel duplikat dihapus sehingga 240 artikel disaring berdasarkan judul dan abstrak. Dari proses tersebut, 54 artikel dikeluarkan dan 186 artikel dilanjutkan ke tahap eligibility. Hasil pemetaan awal menunjukkan bahwa literatur yang tersedia banyak membahas pelatihan vokasi, TVET, employability, transisi sekolah ke kerja, pengalaman kerja, sertifikasi, skill mismatch, literasi digital, dan kelompok rentan. Temuan awal mengindikasikan bahwa pelatihan kerja tidak cukup dipahami sebagai intervensi tunggal, tetapi perlu dikaitkan dengan pengalaman praktis, sertifikasi, soft skills, literasi digital, informasi pasar kerja, job matching, dan keterhubungan dengan dunia industri. Penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas pelatihan dalam mempercepat transisi usia muda ke pasar tenaga kerja sangat bergantung pada kualitas desain program dan ekosistem pendukungnya.

PENDAHULUAN

Pengangguran usia muda merupakan salah satu persoalan ketenagakerjaan yang terus memperoleh perhatian. Kelompok usia muda berada pada fase transisi yang menentukan, yaitu perpindahan dari kondisi tidak bekerja menuju fase bekerja atau produktif. Fase ini tidak selalu berlangsung secara cepat karena pencari kerja muda kerap menghadapi hambatan berupa keterbatasan pengalaman kerja, belum berkembangnya *soft skills*, ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki dan kebutuhan dunia kerja, serta terbatasnya jejaring dan informasi yang membantu proses pencarian kerja (ILO, 2024; OECD, 2025).

Secara konseptual, transisi dari pendidikan ke dunia kerja menggambarkan proses masuknya individu muda ke dalam pekerjaan setelah menyelesaikan pendidikan formal atau pelatihan tertentu. Proses ini dipengaruhi oleh karakteristik individu, kualitas pendidikan, struktur ekonomi, kondisi permintaan tenaga kerja, serta efektivitas institusi pasar kerja (ILO, 2024). Di banyak negara berpendapatan rendah dan menengah, transisi kerja cenderung lebih kompleks karena pasar tenaga kerja masih ditandai oleh

tingginya informalitas, terbatasnya pekerjaan formal yang berkualitas, serta lambatnya transformasi ekonomi menuju sektor yang lebih produktif dan mampu menyerap tenaga kerja muda secara layak (ILO, 2026).

Pelatihan kerja selama ini diposisikan sebagai salah satu instrumen utama untuk meningkatkan kesiapan dan daya saing tenaga kerja muda. Berbeda dari pandangan modal manusia klasik yang menekankan pendidikan dan pelatihan sebagai investasi untuk meningkatkan produktivitas individu, literatur keterampilan kontemporer menekankan bahwa nilai pelatihan sangat ditentukan oleh relevansi keterampilan dengan perubahan pekerjaan, kebutuhan industri, dan sistem pengembangan tenaga kerja yang lebih luas (Warhurst et al., 2017). Pelatihan kerja perlu diposisikan sebagai instrumen pengembangan keterampilan yang bermakna apabila mampu menghubungkan peserta dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja dan mendukung transisi menuju pekerjaan yang lebih produktif serta berkelanjutan (McGrath et al., 2019).

Temuan literatur mengenai dampak pelatihan terhadap peluang kerja menunjukkan hasil yang beragam. Sebagian kajian menunjukkan bahwa program pasar kerja aktif, termasuk pelatihan, dapat meningkatkan peluang kerja dan pendapatan, terutama ketika dampaknya diamati dalam jangka menengah atau panjang serta ketika program berorientasi pada penguatan modal manusia (Card et al., 2018). Namun, kajian lain menunjukkan hasil yang lebih skeptis, khususnya di negara berkembang, karena banyak evaluasi menemukan bahwa pelatihan dan intervensi ketenagakerjaan tidak selalu menghasilkan dampak signifikan terhadap pekerjaan maupun pendapatan (McKenzie, 2017). Posisi ketiga menempatkan efektivitas pelatihan secara lebih kondisional, yaitu bahwa pelatihan cenderung lebih berhasil apabila didukung oleh desain program yang tepat, layanan yang terintegrasi, pendampingan individual, sertifikasi, serta keterhubungan dengan pemberi kerja (Kluve et al., 2019; World Bank & ILO, 2024; Yeyati et al., 2025).

Dalam konteks Indonesia, persoalan efektivitas pelatihan menjadi semakin relevan karena pasar kerja masih menghadapi tantangan struktural berupa *mismatch* keterampilan, dominasi sektor informal, dan ketimpangan akses terhadap pekerjaan berkualitas. Dartanto et al. (2023) menunjukkan bahwa selama pandemi Covid-19, keterampilan sosial dan literasi digital merupakan determinan penting dalam proses reemployment di Indonesia, sedangkan pendidikan vokasi dan kemampuan pemecahan masalah tidak selalu menjadi prediktor signifikan selama periode krisis. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keterampilan formal atau latar belakang vokasional tidak secara otomatis menjamin seseorang kembali bekerja, terutama ketika pasar kerja didominasi oleh pekerjaan informal dan ketika individu terdorong untuk menerima pekerjaan apa pun demi mempertahankan penghidupan. Pada masa pemulihan, pendidikan vokasi kembali menunjukkan relevansi terutama bagi pekerja muda usia 15–24 tahun, tetapi pengaruhnya tetap perlu dibaca bersama faktor lain seperti keterampilan sosial, literasi digital, dan jaringan informasi kerja (Dartanto et al., 2023).

Ramadhan & Rahman (2026) menekankan bahwa durasi pencarian kerja tidak

hanya dipengaruhi oleh pelatihan, tetapi juga oleh pengalaman magang, sertifikasi, informasi pekerjaan, dan mekanisme pencocokan kerja. Kajian tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki pengalaman magang dan sertifikasi mengalami transisi kerja yang lebih cepat dibandingkan mereka yang tidak memiliki pengalaman tersebut. Artinya, pelatihan yang tidak terhubung dengan pengalaman praktis dan pengakuan kompetensi berisiko hanya menghasilkan peningkatan kapasitas formal tanpa secara nyata memperpendek durasi pencarian kerja. Dalam konteks ini, isu utama bukan sekadar apakah seseorang pernah mengikuti pelatihan, tetapi apakah pelatihan tersebut relevan dengan kebutuhan industri, diakui oleh pasar kerja, dan terhubung dengan peluang kerja yang tersedia.

Persoalan lain yang turut menjelaskan terbatasnya efektivitas pelatihan adalah ketidaksesuaian keterampilan atau *skill mismatch*. *Skill mismatch* adalah ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki individu dan keterampilan yang dibutuhkan pemberi kerja, baik dari sisi tingkat maupun jenis keterampilan (ILO, 2020; Unesco, 2026). Pelatihan yang tidak didasarkan pada kebutuhan pasar kerja berisiko menghasilkan keterampilan yang tidak sepenuhnya dapat digunakan untuk memperoleh pekerjaan. Oleh karena itu, efektivitas pelatihan sangat bergantung pada ketepatan identifikasi kebutuhan keterampilan, keterlibatan pemberi kerja, serta adanya keterhubungan antara lembaga pelatihan, informasi pasar kerja, dan peluang kerja yang tersedia (ILO, 2020; World Bank & ILO, 2024).

Perkembangan ekonomi digital juga memperluas tuntutan keterampilan yang dibutuhkan dalam pasar kerja. World Economic Forum (2025) menunjukkan bahwa keterampilan seperti AI dan big data, technological literacy, analytical thinking, creative thinking, resilience, flexibility, leadership, social influence, curiosity, dan lifelong learning semakin penting dalam dunia kerja. Dengan demikian, efektivitas pelatihan tenaga kerja muda perlu dinilai bukan hanya dari kemampuannya meningkatkan hard skills, tetapi juga dari sejauh mana pelatihan mampu membangun soft skills, literasi digital, adaptabilitas, dan kesiapan individu untuk menghadapi perubahan kebutuhan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan penting dalam kajian mengenai pelatihan dan transisi kerja usia muda. Di satu sisi, pelatihan terus diposisikan sebagai instrumen strategis untuk mengatasi pengangguran dan meningkatkan kesiapan kerja. Di sisi lain, bukti empiris menunjukkan bahwa pelatihan tidak selalu cukup untuk memastikan seseorang masuk ke pasar kerja apabila tidak terhubung dengan kebutuhan industri, pengalaman kerja, sertifikasi, informasi lowongan, dan job matching. Kesenjangan tersebut menimbulkan kebutuhan untuk melakukan kajian literatur secara sistematis agar berbagai temuan penelitian terdahulu dapat dipetakan, dibandingkan, dan disintesis secara lebih terstruktur.

Penelitian ini diarahkan untuk menjawab satu pertanyaan utama, yaitu bagaimana literatur terdahulu menjelaskan efektivitas pelatihan dalam mendorong transisi usia muda ke pasar tenaga kerja. Dengan menggunakan pendekatan systematic literature review, penelitian ini bertujuan menyintesis temuan empiris mengenai kondisi

yang membuat pelatihan kerja berkontribusi atau tidak berkontribusi terhadap percepatan transisi kerja, termasuk peran elemen pendukung seperti magang, sertifikasi, literasi digital, keterampilan sosial, informasi pasar kerja, dan job matching. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian tentang transisi kerja usia muda, sedangkan secara praktis dapat menjadi masukan bagi pemerintah, lembaga pelatihan, perguruan tinggi, dan dunia usaha dalam merancang program pelatihan yang lebih relevan, terintegrasi, dan berorientasi pada penempatan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain *systematic literature review* untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis literatur yang membahas efektivitas pelatihan dalam mendorong transisi usia muda ke pasar tenaga kerja. *Systematic literature review* dipilih karena penelitian ini bertujuan membangun pemahaman berbasis bukti dari berbagai studi terdahulu, bukan mengumpulkan data primer secara langsung dari responden. Berbeda dari tinjauan pustaka naratif, *systematic literature review* menekankan proses pencarian, seleksi, dan sintesis literatur yang transparan, terstruktur, dan dapat ditelusuri (Snyder, 2019). Dalam penelitian ini, proses pelaporan kajian mengacu pada PRISMA 2020 yang memberikan pedoman mengenai tahapan identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan inklusi artikel dalam *systematic review* (Page et al., 2021).

Sumber data penelitian ini adalah artikel jurnal ilmiah berbahasa Inggris yang terindeks dalam database Scopus dan membahas efektivitas pelatihan dalam mendorong transisi usia muda ke pasar tenaga kerja. Unit analisis dalam penelitian ini adalah artikel jurnal yang mengkaji hubungan antara pelatihan kerja, pengembangan keterampilan, dan hasil pasar kerja pada kelompok usia muda atau pencari kerja baru. Artikel yang dianalisis merupakan artikel yang diperoleh melalui pencarian sistematis di Scopus dan memenuhi kriteria inklusi serta eksklusi yang telah ditetapkan. Kriteria inklusi meliputi: artikel jurnal yang membahas pelatihan kerja, pelatihan vokasi, pengembangan keterampilan, atau intervensi ketenagakerjaan; berfokus pada kelompok usia muda, pencari kerja baru, lulusan baru, atau individu dalam fase transisi dari pendidikan ke dunia kerja; memiliki keterkaitan dengan hasil pasar kerja seperti *employment*, *reemployment*, *employability*, *job placement*, *transisi kerja*, atau *labor market outcomes*; dipublikasikan dalam bahasa Inggris; terbit dalam rentang tahun 2016 sampai 2026; serta menyajikan metode dan temuan penelitian secara jelas. Kriteria eksklusi meliputi artikel yang tidak relevan dengan tema pelatihan dan transisi kerja usia muda, artikel yang hanya membahas pelatihan bagi pekerja yang sudah bekerja tanpa kaitan dengan transisi masuk pasar kerja, artikel yang hanya membahas pendidikan atau pelatihan tanpa outcome ketenagakerjaan, publikasi di luar artikel jurnal seperti prosiding, book chapter, editorial, catatan konferensi, dan dokumen kelembagaan, artikel duplikat, serta artikel yang tidak menyediakan abstrak atau informasi pokok yang memadai.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pencarian literatur secara sistematis pada database Scopus. Pencarian dilakukan dengan menggunakan kombinasi kata kunci

berbahasa Inggris agar sesuai dengan cakupan indeks Scopus dan memperoleh hasil yang lebih konsisten. Kata kunci disusun berdasarkan tiga konsep utama, yaitu pelatihan kerja, kelompok usia muda, dan hasil atau transisi pasar kerja. Konsep pelatihan kerja direpresentasikan melalui kata kunci "job training", "vocational training", "skills training", "training program*", "vocational education and training", dan "TVET". Konsep usia muda direpresentasikan melalui kata kunci "youth", "young people", "young adult*", "young worker*", "school leaver*", "new entrant*", "labour market entrant*", dan "labor market entrant*". Konsep hasil atau transisi pasar kerja direpresentasikan melalui kata kunci "school-to-work transition", "education-to-work transition", "labour market entry", "labor market entry", "employability", "employment outcome*", "labour market outcome*", "labor market outcome*", "reemployment", dan "job placement". Kombinasi kata kunci dilakukan dengan operator Boolean AND dan OR. String pencarian utama yang digunakan adalah:

```
TITLE-ABS-KEY(
  ("job training" OR "vocational training" OR "skills training" OR
  "training program*" OR "vocational education and training" OR TVET
  )
  AND
  (youth OR "young people" OR "young adult*" OR "young worker*"
  OR "school leaver*" OR "new entrant*" OR "labour market entrant*"
  OR "labor market entrant*")
  AND
  ("school-to-work transition" OR "education-to-work transition" OR
  "labour market entry" OR "labor market entry" OR
  employability OR "employment outcome*" OR
  "labour market outcome*" OR "labor market outcome*" OR
  reemployment OR "job placement" )
  )
  AND PUBYEAR > 2015
  AND PUBYEAR < 2027
  AND DOCTYPE(ar)
  AND LANGUAGE(english)
```

Pencarian dibatasi pada artikel jurnal berbahasa Inggris yang terbit pada periode 2016 sampai 2026. Istilah seperti "internship", "certification", "digital literacy", "social skills", "skills mismatch", dan "job matching" tidak dijadikan syarat utama dalam pencarian, tetapi digunakan sebagai kategori awal dalam proses ekstraksi dan sintesis tematik untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memperkuat atau membatasi efektivitas pelatihan.

Proses seleksi literatur dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah identifikasi, yaitu mengumpulkan seluruh artikel yang diperoleh dari hasil pencarian pada database Scopus berdasarkan kata kunci dan batasan pencarian yang telah

ditetapkan. Tahap kedua adalah penghapusan duplikasi apabila ditemukan artikel yang muncul lebih dari satu kali dalam hasil pencarian. Tahap ketiga adalah penyaringan berdasarkan judul dan abstrak untuk menilai kesesuaian awal artikel dengan fokus penelitian. Tahap keempat adalah penilaian kelayakan melalui pembacaan teks lengkap untuk memastikan kesesuaian substansi, kejelasan metode, dan relevansi temuan dengan pertanyaan penelitian. Tahap terakhir adalah penetapan artikel yang dimasukkan ke dalam sintesis akhir. Seluruh proses seleksi akan disajikan dalam diagram alur PRISMA agar jumlah artikel pada setiap tahap dapat dijelaskan secara transparan.

Data dari artikel yang terpilih diekstraksi ke dalam matriks sintesis. Matriks tersebut memuat informasi mengenai penulis, tahun publikasi, judul artikel, jurnal, negara atau konteks penelitian, tujuan penelitian, jenis intervensi pelatihan, kelompok sasaran, metode penelitian, sumber data, temuan utama, faktor pendukung, faktor penghambat, dan implikasi kebijakan. Ekstraksi data dilakukan untuk memudahkan perbandingan antarstudi dan membantu peneliti mengidentifikasi pola temuan. Melalui proses ini, penelitian dapat mengelompokkan studi yang menunjukkan pelatihan berdampak positif terhadap peluang kerja, studi yang menunjukkan dampak terbatas, serta studi yang menjelaskan kondisi tertentu yang membuat pelatihan lebih efektif.

Analisis data dilakukan dengan teknik sintesis tematik. Sintesis tematik digunakan untuk mengidentifikasi pola, kesamaan, perbedaan, dan kesenjangan temuan dari literatur yang telah terpilih (Thomas & Harden, 2008). Tema awal yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pelatihan dan peningkatan keterampilan, pelatihan dan peluang kerja, pelatihan dan *skill mismatch*, peran sertifikasi, peran magang, literasi digital, keterampilan sosial, informasi pasar kerja, dan *job matching*. Tema tersebut dapat berkembang selama proses analisis sesuai dengan temuan yang muncul dari artikel yang dianalisis. Hasil analisis disajikan dalam bentuk narasi sintesis yang menjelaskan mengapa pelatihan dapat mempercepat transisi kerja pada kondisi tertentu, serta mengapa pelatihan tidak selalu cukup apabila tidak didukung oleh pengalaman praktis, pengakuan kompetensi, informasi pasar kerja, dan keterhubungan dengan pemberi kerja.

Untuk menjaga kualitas kajian, penelitian ini melakukan penilaian terhadap artikel berdasarkan relevansi dengan pertanyaan penelitian, kejelasan tujuan, ketepatan metode, kualitas data, kejelasan temuan, dan kontribusi terhadap pembahasan pelatihan serta transisi kerja. Artikel dengan relevansi tinggi dan metode yang jelas digunakan sebagai dasar utama sintesis, sedangkan artikel dengan relevansi terbatas atau kualitas metode yang kurang memadai tidak dimasukkan ke dalam sintesis utama. Dengan pembatasan sumber pada artikel jurnal yang terindeks Scopus, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan sintesis yang lebih terarah, transparan, dan dapat ditelusuri mengenai efektivitas serta keterbatasan pelatihan dalam mendorong usia muda masuk ke pasar tenaga kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil pencarian pada database Scopus, diperoleh 241 artikel yang sesuai dengan string pencarian awal. Setelah dilakukan pemeriksaan duplikasi, ditemukan 1 artikel duplikat sehingga jumlah artikel yang dilanjutkan ke tahap penyaringan judul dan abstrak adalah 240 artikel. Pada tahap penyaringan judul dan abstrak, sebanyak 54 artikel dikeluarkan karena tidak sesuai dengan fokus penelitian, terutama karena tidak membahas pelatihan kerja usia muda, tidak memiliki keterkaitan dengan transisi ke pasar tenaga kerja, atau tidak memuat hasil pasar kerja sebagai fokus kajian. Dengan demikian, sebanyak 186 artikel dilanjutkan ke tahap penilaian kelayakan melalui pembacaan full text.

Tabel berikut menyajikan ringkasan tahapan seleksi literatur berdasarkan alur PRISMA.

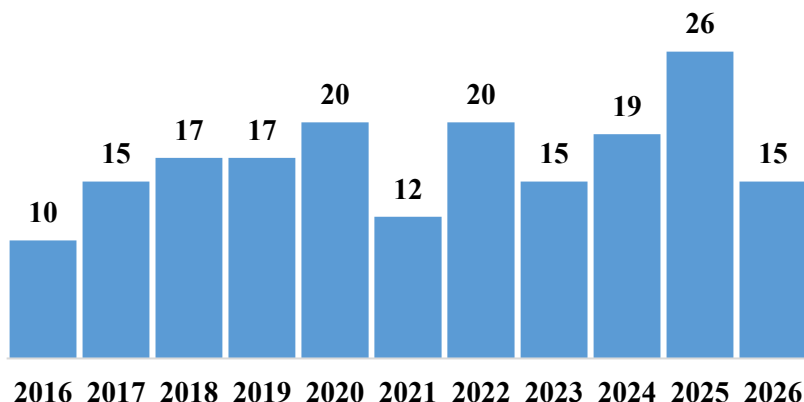
Tabel 1 Ringkasan Tahapan Seleksi Literatur

TAHAP PRISMA	PROSES	JUMLAH ARTIKEL
Identification	Artikel teridentifikasi dari database Scopus	241
	Artikel duplikat dihapus	1
Screening	Artikel yang masuk ke tahap penyaringan judul dan abstrak	240
	Artikel dikeluarkan pada tahap screening	54
Eligibility	Artikel yang dibaca full text	186
Included	Artikel final untuk sintesis	186

Distribusi artikel menunjukkan bahwa literatur mengenai pelatihan, pengembangan keterampilan, dan transisi usia muda ke pasar tenaga kerja berkembang secara relatif konsisten sepanjang periode 2016 sampai 2026. Jumlah artikel tertinggi ditemukan pada tahun 2025 sebanyak 26 artikel, diikuti oleh tahun 2020 dan 2022 masing-masing sebanyak 20 artikel. Pola ini menunjukkan bahwa isu pelatihan dan transisi kerja usia muda semakin memperoleh perhatian dalam beberapa tahun terakhir, terutama setelah perubahan besar pasar kerja akibat pandemi, digitalisasi, dan meningkatnya kebutuhan keterampilan baru.

Peningkatan jumlah publikasi pada periode 2020 ke atas dapat dipahami sebagai respons akademik terhadap perubahan pasar kerja pascapandemi. Banyak artikel mulai menempatkan pelatihan tidak hanya sebagai instrumen peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga sebagai bagian dari upaya memperkuat employability, kesiapan kerja, adaptasi digital, dan transisi dari pendidikan ke pekerjaan. Hal ini sejalan dengan fokus penelitian ini yang menempatkan pelatihan sebagai bagian dari ekosistem transisi kerja, bukan sekadar kegiatan peningkatan keterampilan secara formal.

Gambar 1. Jumlah Artikel Berdasarkan Tahun Publikasi



Sumber: Scopus 2026, diolah

Pemetaan Tema Literatur

Berdasarkan pembacaan awal terhadap judul dan abstrak, artikel yang masuk tahap eligibility dapat dipetakan ke dalam beberapa tema utama. Pemetaan ini bersifat tidak eksklusif, sehingga satu artikel dapat memuat lebih dari satu tema. Hasil pemetaan menunjukkan bahwa tema yang paling dominan adalah pelatihan vokasi, TVET, dan apprenticeship, yang muncul dalam 129 artikel. Tema kedua yang juga sangat kuat adalah employability, career readiness, dan transisi sekolah ke kerja, yang muncul dalam 126 artikel. Hal ini menunjukkan bahwa literatur yang terkumpul sudah cukup sesuai dengan fokus penelitian, yaitu hubungan antara pelatihan, kesiapan kerja, dan transisi usia muda ke pasar tenaga kerja.

Tabel 2 Pemetaan Tema

TEMA	JUMLAH ARTIKEL
Pelatihan vokasi, TVET, dan apprenticeship	129
Employability, career readiness, dan transisi sekolah ke kerja	126
Program pelatihan atau intervensi pasar kerja	68
Kelompok rentan atau inklusif	70
Magang, pengalaman kerja, dan work-based learning	38
Soft skills dan keterampilan sosial	25
Sertifikasi, kualifikasi, dan kredensial	24
Keterampilan digital, ICT, dan AI	22
Skill mismatch dan kebutuhan industri	19

TEMA	JUMLAH ARTIKEL
Kewirausahaan dan self-employment	11

Dominannya tema pelatihan vokasi dan TVET menunjukkan bahwa sebagian besar literatur menempatkan jalur vokasional sebagai instrumen penting dalam menyiapkan tenaga kerja muda. Artikel dalam kelompok ini umumnya membahas bagaimana pendidikan dan pelatihan vokasi membentuk keterampilan kerja, memperkuat kesiapan memasuki dunia kerja, dan menjembatani kesenjangan antara pendidikan dan pekerjaan. Namun, banyak artikel dalam kelompok ini juga perlu dibaca lebih lanjut karena tidak semua kajian tentang TVET secara langsung mengukur outcome pasar kerja. Sebagian artikel lebih menekankan desain kurikulum, kompetensi peserta, atau proses pembelajaran, sehingga relevansinya terhadap efektivitas pelatihan dalam mempercepat transisi kerja perlu dikonfirmasi melalui full text.

Tema employability, career readiness, dan transisi sekolah ke kerja juga muncul sangat dominan. Hal ini menunjukkan bahwa literatur tidak hanya membahas pelatihan sebagai proses peningkatan keterampilan, tetapi juga sebagai bagian dari upaya membangun kesiapan kerja. Employability dalam literatur ini umumnya dikaitkan dengan kemampuan individu untuk memperoleh pekerjaan, menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar kerja, dan mempertahankan keberlanjutan karier. Dengan demikian, hasil pemetaan awal memperkuat argumen bahwa efektivitas pelatihan tidak dapat hanya dilihat dari ada atau tidaknya peningkatan keterampilan, tetapi juga dari sejauh mana pelatihan berkontribusi terhadap kesiapan individu memasuki pasar kerja.

Tema program pelatihan atau intervensi pasar kerja muncul dalam 68 artikel. Kelompok ini penting karena lebih dekat dengan pertanyaan penelitian mengenai efektivitas pelatihan. Artikel dalam tema ini umumnya membahas pelatihan sebagai intervensi yang diarahkan untuk meningkatkan peluang kerja, mengurangi pengangguran, atau memperbaiki hasil pasar kerja kelompok muda. Namun, variasi desain program, konteks negara, kelompok sasaran, dan indikator outcome menyebabkan hasil yang ditemukan dalam literatur kemungkinan tidak seragam. Oleh karena itu, pada tahap sintesis full text, kelompok artikel ini perlu dianalisis secara lebih mendalam untuk membedakan studi yang menemukan dampak positif, dampak terbatas, maupun dampak yang bergantung pada syarat tertentu.

Tema kelompok rentan atau inklusif juga cukup banyak ditemukan, yaitu 70 artikel. Artikel dalam kelompok ini membahas pelatihan dan transisi kerja pada kelompok seperti pemuda rentan, penyandang disabilitas, kelompok rural, perempuan, migran, NEET, atau kelompok berpendapatan rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa isu efektivitas pelatihan tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial peserta. Pelatihan yang sama dapat menghasilkan dampak berbeda tergantung pada hambatan struktural yang dihadapi peserta, seperti keterbatasan akses terhadap pendidikan berkualitas, jaringan kerja, informasi pasar kerja, atau peluang kerja formal. Dengan demikian, dimensi inklusivitas perlu menjadi perhatian dalam pembahasan efektivitas pelatihan tenaga kerja muda.

Tema magang, pengalaman kerja, dan work-based learning muncul dalam 38 artikel. Tema ini relevan dengan argumen bahwa pelatihan lebih efektif apabila tidak berhenti pada pembelajaran di kelas, tetapi juga memberikan pengalaman kerja langsung. Artikel dalam kelompok ini berpotensi menjelaskan peran magang, apprenticeship, dan penempatan kerja sebagai jembatan antara pelatihan dan dunia kerja. Temuan ini penting karena salah satu kelemahan pelatihan formal adalah keterbatasan dalam memberikan pengalaman praktis yang diakui oleh pemberi kerja. Oleh karena itu, pengalaman kerja menjadi salah satu mekanisme yang perlu dianalisis dalam menjelaskan mengapa pelatihan dapat atau tidak dapat mempercepat transisi kerja.

Tema soft skills, keterampilan sosial, literasi digital, sertifikasi, dan skill mismatch muncul dengan frekuensi yang lebih rendah dibandingkan tema utama, tetapi tetap penting secara substantif. Soft skills dan keterampilan sosial muncul dalam 25 artikel, sertifikasi dan kredensial dalam 24 artikel, keterampilan digital dalam 22 artikel, sedangkan skill mismatch dan kebutuhan industri dalam 19 artikel. Meskipun jumlahnya lebih kecil, tema-tema ini sangat relevan karena menjelaskan faktor yang memperkuat atau membatasi dampak pelatihan. Pelatihan yang hanya berorientasi pada hard skills berisiko kurang memadai apabila peserta juga membutuhkan keterampilan sosial, literasi digital, sertifikasi yang diakui, serta kesesuaian keterampilan dengan kebutuhan industri.

Pembahasan

Hasil pemetaan awal menunjukkan bahwa literatur mengenai pelatihan dan transisi kerja usia muda tidak berdiri pada satu perspektif tunggal. Sebagian artikel menempatkan pelatihan vokasi dan TVET sebagai instrumen penting untuk meningkatkan kesiapan kerja. Perspektif ini sejalan dengan pandangan bahwa pelatihan kerja dapat menjadi instrumen pengembangan keterampilan yang bermakna apabila mampu menghubungkan peserta dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja dan mendukung transisi menuju pekerjaan yang lebih produktif serta berkelanjutan (McGrath et al., 2019). Dominannya artikel mengenai TVET dan employability menunjukkan bahwa banyak penelitian masih melihat pendidikan dan pelatihan vokasi sebagai jalur strategis untuk menghubungkan pendidikan dengan pekerjaan.

Namun, hasil pemetaan juga memperlihatkan bahwa efektivitas pelatihan tidak dapat dipahami secara sederhana. Banyak artikel yang masuk tahap eligibility memuat tema pendukung seperti magang, work-based learning, sertifikasi, soft skills, literasi digital, dan skill mismatch. Temuan ini sejalan dengan literatur yang menunjukkan bahwa dampak pelatihan terhadap peluang kerja cenderung beragam. Sebagian studi menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan peluang kerja dan pendapatan, terutama dalam jangka menengah atau panjang (Card et al., 2018), tetapi studi lain menunjukkan bahwa intervensi pelatihan di negara berkembang tidak selalu menghasilkan dampak signifikan terhadap pekerjaan maupun pendapatan (McKenzie, 2017). Perspektif yang lebih kondisional menekankan bahwa pelatihan cenderung lebih berhasil apabila didukung desain program yang tepat, layanan terintegrasi,

pendampingan individual, sertifikasi, serta keterhubungan dengan pemberi kerja (Kluve et al., 2019; World Bank & ILO, 2024; Yeyati et al., 2025). Dengan demikian, hasil pemetaan awal memperkuat pandangan bahwa pelatihan sebaiknya dipahami sebagai bagian dari ekosistem transisi kerja, bukan sebagai intervensi tunggal.

Kehadiran tema kelompok rentan juga memperluas pembacaan terhadap efektivitas pelatihan. Efektivitas pelatihan tidak hanya ditentukan oleh desain program, tetapi juga oleh kondisi sosial dan ekonomi peserta. Pemuda yang berasal dari wilayah rural, kelompok miskin, penyandang disabilitas, atau kelompok rentan lainnya dapat menghadapi hambatan tambahan dalam mengakses pekerjaan, informasi pasar kerja, jaringan, pengalaman kerja, dan peluang kerja formal. Hal ini sejalan dengan argumen bahwa transisi kerja usia muda di negara berpendapatan rendah dan menengah cenderung lebih kompleks karena masih tingginya informalitas, terbatasnya pekerjaan formal yang berkualitas, serta lambatnya transformasi ekonomi menuju sektor produktif yang mampu menyerap tenaga kerja muda secara layak (ILO, 2026). Dalam konteks Indonesia, persoalan ini juga relevan karena pasar kerja masih menghadapi tantangan struktural berupa mismatch keterampilan, dominasi sektor informal, dan ketimpangan akses terhadap pekerjaan berkualitas (Dartanto et al., 2023).

Pemetaan awal juga menunjukkan bahwa literatur mengenai keterampilan digital, soft skills, dan skill mismatch belum sebanyak literatur mengenai TVET dan employability. Padahal, ketiga tema tersebut sangat relevan dengan perubahan pasar kerja kontemporer. Skill mismatch merupakan ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki individu dan keterampilan yang dibutuhkan pemberi kerja, baik dari sisi tingkat maupun jenis keterampilan (ILO, 2020; UNESCO, 2026). Pelatihan yang tidak didasarkan pada kebutuhan pasar kerja berisiko menghasilkan keterampilan yang tidak sepenuhnya dapat digunakan untuk memperoleh pekerjaan. Selain itu, perkembangan ekonomi digital memperluas tuntutan keterampilan yang dibutuhkan di pasar kerja. World Economic Forum (2025) menunjukkan bahwa keterampilan seperti AI and big data, technological literacy, analytical thinking, creative thinking, resilience, flexibility, leadership, social influence, curiosity, dan lifelong learning semakin penting dalam dunia kerja. Dengan demikian, efektivitas pelatihan perlu dinilai bukan hanya dari peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga dari kemampuan pelatihan membangun adaptabilitas, literasi digital, keterampilan sosial, dan kesiapan menghadapi perubahan kebutuhan kerja.

Secara keseluruhan, hasil pemetaan terhadap 186 artikel menunjukkan bahwa literatur yang tersedia cukup memadai untuk menjawab pertanyaan penelitian. Artikel-artikel tersebut mencakup pembahasan mengenai pelatihan vokasi, program pelatihan, employability, transisi sekolah ke kerja, pengalaman kerja, sertifikasi, skill mismatch, literasi digital, dan kelompok rentan. Pemetaan ini juga sejalan dengan temuan Ramadhan dan Rahman (2026) yang menekankan bahwa durasi pencarian kerja tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan, tetapi juga oleh pengalaman magang, sertifikasi, informasi pekerjaan, dan mekanisme pencocokan kerja. Namun, karena tahap ini masih didasarkan pada judul dan abstrak, kesimpulan substantif mengenai efektivitas

pelatihan belum dapat ditetapkan secara final. Tahap berikutnya perlu dilakukan melalui pembacaan full text untuk memastikan apakah artikel benar-benar membahas hubungan antara pelatihan dan hasil pasar kerja, metode yang digunakan, jenis outcome yang diukur, serta temuan utama mengenai kondisi yang membuat pelatihan berkontribusi atau tidak berkontribusi terhadap transisi kerja usia muda.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pemetaan awal terhadap artikel terindeks Scopus, penelitian ini menunjukkan bahwa literatur mengenai pelatihan dan transisi usia muda ke pasar tenaga kerja berkembang secara cukup konsisten sepanjang periode 2016–2026 dan mencerminkan perhatian yang semakin besar terhadap isu employability, pendidikan vokasi, TVET, dan hasil pasar kerja. Temuan awal memperlihatkan bahwa pelatihan tidak dapat dipahami sebagai intervensi tunggal yang secara otomatis mempercepat transisi kerja, karena efektivitasnya dipengaruhi oleh desain program, relevansi keterampilan dengan kebutuhan industri, pengalaman praktis, sertifikasi, informasi pasar kerja, job matching, literasi digital, soft skills, serta karakteristik sosial-ekonomi peserta. Dengan demikian, pelatihan kerja bagi usia muda perlu ditempatkan sebagai bagian dari ekosistem transisi kerja yang terintegrasi, bukan sekadar kegiatan peningkatan keterampilan formal. Namun, karena hasil ini masih didasarkan pada pemetaan judul dan abstrak, pembacaan full text tetap diperlukan untuk memastikan kekuatan bukti, metode yang digunakan, jenis outcome yang diukur, serta kondisi yang membuat pelatihan benar-benar berkontribusi atau tidak berkontribusi terhadap transisi usia muda ke pasar tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Card, D., Kluge, J., & Weber, A. (2018). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894–931.
- Dartanto, T., Susanti, H., Augustin, E., & Fitriani, K. (2023). Reemployment during the Covid-19 pandemic in Indonesia: What kinds of skill sets are needed? *Cogent Economics and Finance*, 11(2). <https://doi.org/10.1080/23322039.2023.2210382>
- ILO. (2020). What is skills mismatch and why should we care? *International Labor Organization*.
- ILO. (2024). Global Employment Trends for Youth 2024. *International Labor Organization*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/GET_2024_EN_web4.pdf
- ILO. (2026). Employment and Social Trends. *International Labor Organization*.
- Kluge, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F., & Witte, M. (2019). Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review. *World Development*, 114, 237–253.
- McGrath, S., Mulder, M., Papier, J., & Suart, R. (2019). Handbook of vocational education and training. *Handbook of Vocational Education and Training*.
- McKenzie, D. (2017). How effective are active labor market policies in developing countries? a critical review of recent evidence. *The World Bank Research Observer*, 32(2), 127–154.
- OECD. (2025). Education at a Glance 2025. *Organisation for Economic Cooperation and Development*. <https://www.oecd.org/en/publications/education-at-a-glance->

2025_1c0d9c79-en.html

- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., & Brennan, S. E. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *Bmj*, 372.
- Ramadhan, M. F., & Rahman, M. F. (2026). Transisi Tenaga Kerja di Indonesia: Profil dan Gambaran Durasi Pencarian Kerja. *Labor Market Brief Mei 2026 - Lembaga Penyelidikan Ekonomi Dan Masyarakat - Fakultas Ekonomi Dan Bisnis - Universitas Indonesia*.
- Thomas, J., & Harden, A. (2008). Methods for the thematic synthesis of qualitative research in systematic reviews. *BMC Medical Research Methodology*, 8(1), 45.
- Unesco. (2026). *Skills for work and life*.
<https://connect.unevoc.unesco.org/home/+TVETipedia+Glossary/lang=en/show=term/term=Skills+mismatch>
- Warhurst, C., Mayhew, K., Finegold, D., & Buchanan, J. (2017). *The Oxford handbook of skills and training*. Oxford University Press.
- World Bank & ILO. (2024). *ACTIVE LABOR MARKET PROGRAMS IMPROVE EMPLOYMENT AND EARNINGS OF YOUNG PEOPLE*.
- Yeyati, E. L., Montané, M., Sartorio, L., & Gauna, A. (2025). What works for active labor market policies? A meta-analysis of RCT findings. *Economía*, 24(1), 81–104.