

Pelatihan dan peluang bekerja kembali pekerja formal di era pandemi Covid-19

Training and re-employment opportunities formal workers in the Covid-19 pandemic era

Fitriani Aditya Putri¹, Padang Wicaksono^{2*}

¹Badan Pusat Statistik Republik Indonesia

²Departemen Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia

*Korespondensi penulis: w_padang@ui.ac.id

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has caused a high number of layoffs in Indonesia. Laid-off workers have experienced decreasing financial capacity, so they need to be re-employed to meet their daily needs. Training is considered to be one solution to increase opportunities of re-employment as formal workers in the Covid-19 pandemic era, both Prakerja and Non-Prakerja trainings. This study aims to examine the effect of training on re-employment opportunities as formal workers for those who have been laid off due to the Covid-19 pandemic. This study employs binomial and multinomial regression models to analyse data from Sakernas August 2020 and 2021. The results show that only Non Prakerja training has increased the re-employment opportunities as formal workers. Meanwhile, Prakerja training has no significant impact on the re-employment in formal labour market, but only influenced re-employment opportunities as informal workers. The findings of this study suggest that trainings, particularly Non Prakerja, can be considered a solution to increase one's opportunity for re-employment in formal sector. Meanwhile, Prakerja training plays an important role in accelerating workers' skills improvement. In order to improve workers' competency, they are expected to participate in various trainings, both by government and private sectors.

Keywords: training, formal worker, reemployment

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 menyebabkan tingginya angka pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia. Tenaga kerja yang terkena PHK mengalami penurunan kemampuan finansial sehingga untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, maka mereka harus kembali bekerja. Pelatihan dinilai menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan peluang seseorang mendapatkan pekerjaan kembali sebagai pekerja formal di era pandemi Covid-19, baik melalui program Prakerja maupun Non Prakerja. Studi ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan terhadap peluang pekerja yang terkena PHK akibat pandemi Covid-19 untuk bekerja kembali sebagai pekerja formal. Kajian ini menggunakan model regresi binomial dan multinomial untuk menganalisis data Sakernas Agustus 2020 dan 2021. Hasil kajian menunjukkan bahwa hanya pelatihan Non Prakerja yang memiliki pengaruh dalam meningkatkan peluang bekerja kembali sebagai pekerja formal. Sementara itu, pelatihan Prakerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peluang bekerja sebagai pekerja formal, tetapi hanya berpengaruh terhadap peluang bekerja kembali sebagai pekerja informal. Hasil kajian ini mengindikasikan bahwa pelatihan dapat menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan peluang seseorang untuk bekerja kembali sebagai pekerja formal, khususnya pelatihan Non Prakerja. Sementara itu, pelatihan Prakerja berperan penting dalam mempercepat peningkatan keterampilan tenaga kerja. Tenaga kerja diharapkan dapat mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh swasta maupun pemerintah untuk meningkatkan kompetensi mereka.

Kata kunci: pelatihan, pekerja formal, bekerja kembali



PENDAHULUAN

Dampak pandemi Covid-19 menyebabkan tingginya angka pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga berimplikasi pada peningkatan angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia. BPS (2020a) mengemukakan bahwa jumlah tenaga kerja yang terkena PHK pada tahun 2020 empat kali lebih besar dibandingkan jumlah tenaga kerja yang terkena PHK pada tahun 2019. Persentase jumlah tenaga kerja yang terkena PHK akibat pandemi Covid-19 sebesar 75,24% dari total jumlah tenaga kerja yang terkena PHK pada tahun 2020 (BPS, 2020a). Tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan mengalami penurunan kemampuan finansial (Lazear, 2009) sehingga mereka harus kembali bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sebagai pekerja formal semakin ketat pada era pandemi Covid-19 karena banyak pekerja yang terkena PHK. Kondisi ketatnya persaingan ini juga semakin kompleks dengan adanya tambahan angkatan kerja yang baru memasuki pasar kerja. Pasar kerja di sektor formal masih sangat diminati oleh angkatan kerja di Indonesia karena jenis pekerjaan ini cenderung memiliki upah yang lebih tinggi dibandingkan pekerjaan informal (Satria, 2018). Tidak mengherankan jika tingkat kesejahteraan pekerja formal cenderung lebih baik daripada pekerja informal. Meskipun begitu, tenaga kerja masih menemui berbagai rintangan dalam upayanya untuk memasuki pasar kerja formal. Rintangan tersebut bervariasi, mulai dari kurangnya akses ke pasar kerja pekerja formal, hingga adanya persyaratan masuk berupa umur, tingkat pendidikan, dan keterampilan (Abraham, 2017; Hart, 1973). Oleh karena itu, investasi modal manusia menjadi mutlak diperlukan agar tenaga kerja dapat bersaing di pasar kerja (Kosteas, 2019). Peningkatan investasi modal manusia berupa keterampilan yang spesifik akan meningkatkan keterampilan pekerja sehingga keterampilan lebih sesuai dengan persyaratan pekerjaan (Kosteas, 2019). Peningkatan keterampilan berupa pelatihan dapat mempercepat seseorang mendapatkan pekerjaan kembali sebagai pekerja formal (Arellano, 2010). Selain itu, tenaga kerja yang memiliki pengalaman dan keterampilan

berpeluang besar untuk diterima bekerja kembali sebagai pekerja formal (OECD, 2020).

Kajian di berbagai negara Eropa dan Amerika menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan peluang seseorang untuk mendapatkan pekerjaan (Arellano, 2010; Berman dkk., 1994; Brunetti & Corsini, 2017; Cavaco dkk., 2013). Selain itu, hasil kajian yang sama ditemukan di Cina (Liang & Yu, 2019). Namun, hasil yang berbeda ditemukan pula pada beberapa kajian yang telah ada sebelumnya. Di Jerman Barat, pelatihan ternyata menurunkan peluang mendapatkan pekerjaan pada jangka pendek, tetapi meningkatkan peluang mendapatkan pekerjaan pada jangka panjang (Lechner dkk., 2011). Pelatihan juga ditemukan tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan peluang bekerja di Italia (Caroleo & Pastore, 2001).

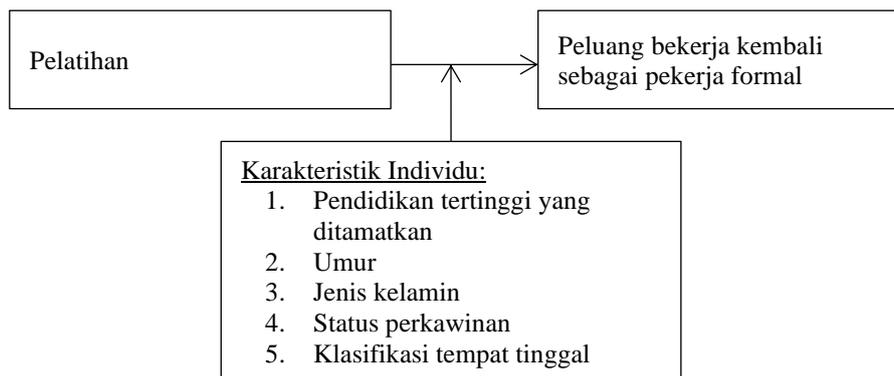
Pelatihan dapat diselenggarakan oleh lembaga pemerintah maupun swasta, baik yang diikuti di tempat kerja maupun secara pribadi (BPS, 2020b). Pada masa pandemi Covid-19, pelatihan oleh pemerintah diselenggarakan melalui perluasan sasaran program Kartu Prakerja. Kartu Prakerja merupakan program bantuan biaya pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pekerja, terutama bagi pekerja yang terkena PHK akibat pandemi agar dapat segera mendapatkan pekerjaan kembali (Kemendagri, 2020b). Kajian terkait program Kartu Prakerja menunjukkan bahwa pelaksanaan program ini mampu meningkatkan peluang mendapatkan pekerjaan (memiliki pekerjaan atau usaha sendiri), meningkatkan kesuksesan mencari pekerjaan, meningkatkan *self employment*, dan meningkatkan penggunaan sertifikat pelatihan untuk mencari kerja (Alatas dkk., 2021). Pelatihan bersertifikat juga mampu mempercepat individu untuk keluar dari pengangguran setelah terkena PHK akibat pandemi Covid-19 (Putri, 2021). Oleh karena itu, partisipasi pelatihan dinilai sebagai salah satu solusi untuk meningkatkan peluang bekerja kembali sebagai pekerja formal sudah terkena PHK. Hal ini dikarenakan pelatihan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam waktu singkat (Liang & Yu, 2019).

Berbagai kajian yang telah ada menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan peluang seseorang mendapatkan pekerjaan kembali. Oleh karena itu, pengetahuan mengenai pengaruh partisipasi pelatihan penting untuk dicermati sebagai referensi evaluasi kebijakan pemerintah terkait partisipasi pasar kerja dan peluang bekerja kembali sebagai pekerja formal. Tidak hanya itu, menjamurnya berbagai jenis pelatihan di era pandemi Covid-19 menjadi satu fenomena menarik untuk dikaji. Berdasarkan hal tersebut, studi ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan terhadap peluang seseorang yang terkena PHK akibat pandemi Covid-19 untuk bekerja kembali sebagai pekerja formal di Indonesia. Seiring dengan perkembangan global yang semakin dinamis, tenaga kerja perlu meningkatkan keterampilan dengan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan/kualitas bekerja sehingga kesempatan kerja semakin besar dan terhindar

dari pengangguran jangka panjang (ILO-OECD, 2020).

METODE

Studi ini menggunakan data *cross-sectional* dari hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus tahun 2020 dan 2021 yang diselenggarakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Data Sakernas Agustus 2020 dan 2021 digunakan karena survei ini mengumpulkan informasi tentang dampak pandemi Covid-19 terhadap ketenagakerjaan di Indonesia. Unit analisis dalam penelitian ini dibatasi pada penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang pernah mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pandemi Covid-19. Unit analisis pada penelitian ini sebanyak 3.944 individu pada Sakernas Agustus 2020 dan 2.529 individu pada Sakernas Agustus 2021.



Gambar 1. Kerangka Analisis

Berdasarkan kerangka analisis pada Gambar 1, pelatihan diduga memengaruhi peluang seseorang yang terkena PHK akibat pandemi Covid-19 untuk bekerja kembali sebagai pekerja formal. Selain itu, variabel kontrol berupa karakteristik individu (pendidikan tertinggi yang ditamatkan, umur, jenis kelamin, status perkawinan, dan klasifikasi tempat tinggal) turut memengaruhi peluang seseorang yang terkena

PHK akibat pandemi Covid-19 untuk bekerja kembali sebagai pekerja formal. Selanjutnya, definisi operasional tiap variabel yang digunakan dalam studi dapat dicermati pada Tabel 1. Definisi operasional ini mengacu pada konsep dan definisi yang digunakan oleh Badan Pusat Statistik dalam pengumpulan data ketenagakerjaan.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Nama Variabel	Definisi Variabel	Kategori
(1)	(2)	(3)	(4)
Variabel Terikat			
1.a	<i>Re-employment</i> pekerja formal (<i>Formal</i>)	Bekerja kembali sebagai pekerja formal setelah mengalami PHK akibat pandemi Covid-19. Batasan kegiatan formal yaitu berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar, dan buruh/karyawan/pegawai.	0 = Tidak bekerja kembali sebagai pekerja formal* 1 = Bekerja kembali sebagai pekerja formal
1.b	<i>Re-employment</i> (<i>Kerja</i>)	Bekerja kembali setelah mengalami PHK akibat pandemi Covid-19.	0 = Tidak bekerja kembali (Pengangguran dan keluar dari angkatan kerja)* 1 = Bekerja kembali sebagai pekerja formal; 2 = Bekerja kembali sebagai pekerja informal;
Variabel Bebas Utama			
2	Pelatihan (<i>Pelatihan</i>)	Kegiatan peningkatan keterampilan tertentu yang bersifat khusus/spesifik pada batas waktu tertentu serta mendapatkan sertifikat.	Model 1: 0 = Tidak ikut pelatihan* 1 = Ikut pelatihan; Model 2: 0 = Tidak ikut pelatihan* 1 = Pelatihan prakerja; 2 = Pelatihan non-prakerja;
Variabel Kontrol			
3	Pendidikan tertinggi yang ditamatkan (<i>Didik</i>)	Tingkat pendidikan yang paling tinggi ditamatkan oleh penduduk usia 15 tahun dan lebih di seluruh jenjang pendidikan formal.	0 = Tidak sekolah/ tidak tamat SD* 1 = Tamat SD atau SMP 2 = Tamat SMA/SMK 3 = Tamat Perguruan Tinggi
4	Umur (<i>Umur</i>)	Umur pada ulang tahun terakhir	tahun
5	Jenis kelamin (<i>Laki</i>)	Jenis kelamin berdasarkan jawaban responden	0 = Perempuan* 1 = Laki-laki
6	Status perkawinan (<i>Kawin</i>)	Status perkawinan	0 = Lainnya* 1 = Kawin
7	Klasifikasi tempat tinggal (<i>Kota</i>)	Klasifikasi tempat tinggal	0 = Desa* 1 = Kota

*kategori referensi

Sumber: BPS (2020b)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran pekerja yang mengalami PHK akibat pandemi Covid-19 dan untuk menunjang hasil analisis inferensial. Sementara itu, analisis inferensial bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan terhadap peluang responden pekerja yang terkena PHK akibat pandemi Covid-19 untuk bekerja kembali sebagai pekerja formal di Indonesia. Analisis inferensial juga dilakukan untuk menjelaskan keterkaitan antarvariabel dengan menggunakan model matematika. Teknik analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

analisis regresi logistik binomial dan multinomial.

Model regresi logistik binomial yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut.

Model 1

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_{10} + \beta_{11} \text{Pelatihan} + \beta_{12} \text{Didik1} + \beta_{13} \text{Didik2} + \beta_{14} \text{Didik3} + \beta_{15} \text{Umur} + \beta_{16} \text{Laki} + \beta_{17} \text{Kawin} + \beta_{18} \text{Kota} \quad (1)$$

Model 2

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_{20} + \beta_{21} \text{Pelatihan1} +$$

$$\beta_{22} \text{Pelatihan2} + \beta_{23} \text{Didik1} + \beta_{24} \text{Didik2} + \beta_{25} \text{Didik3} + \beta_{26} \text{Umur} + \beta_{27} \text{Laki} + \beta_{28} \text{Kawin} + \beta_{29} \text{Kota} \quad (2)$$

Keterangan:

Nilai P = prob (Y=1) = probabilitas bekerja kembali sebagai pekerja formal.

Model regresi logistik multinomial yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Model 1

$$\begin{aligned} \text{Ln} \left(\frac{P_1}{P_3} \right) &= \beta_{110} + \\ &\beta_{111} \text{Pelatihan} + \beta_{112} \text{Didik1} + \beta_{113} \text{Didik2} + \\ &\beta_{114} \text{Didik3} + \beta_{115} \text{Umur1} + \\ &\beta_{116} \text{Umur2} + \beta_{117} \text{Laki} + \beta_{118} \text{Kawin} + \\ &\beta_{119} \text{Kota} \quad (3) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Ln} \left(\frac{P_2}{P_3} \right) &= \beta_{120} + \\ &\beta_{121} \text{Pelatihan} + \beta_{122} \text{Didik1} + \beta_{123} \text{Didik2} + \\ &\beta_{124} \text{Didik3} + \beta_{125} \text{Umur1} + \\ &\beta_{126} \text{Umur2} + \beta_{127} \text{Laki} + \beta_{128} \text{Kawin} + \\ &\beta_{129} \text{Kota} \quad (4) \end{aligned}$$

Model 2

$$\begin{aligned} \text{Ln} \left(\frac{P_1}{P_3} \right) &= \beta_{210} + \beta_{211} \text{Pelatihan1} + \\ &\beta_{212} \text{Pelatihan2} + \beta_{213} \text{Didik1} + \\ &\beta_{214} \text{Didik2} + \beta_{215} \text{Didik3} + \beta_{216} \text{Umur1} + \\ &\beta_{217} \text{Umur2} + \beta_{218} \text{Laki} + \beta_{219} \text{Kawin} + \\ &\beta_{2110} \text{Kota} \quad (5) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Ln} \left(\frac{P_2}{P_3} \right) &= \beta_{220} + \beta_{221} \text{Pelatihan1} + \\ &\beta_{222} \text{Pelatihan2} + \beta_{223} \text{Didik1} + \\ &\beta_{224} \text{Didik2} + \beta_{225} \text{Didik3} + \beta_{226} \text{Umur1} + \\ &\beta_{227} \text{Umur2} + \beta_{228} \text{Laki} + \beta_{229} \text{Kawin} + \\ &\beta_{2210} \text{Kota} \quad (6) \end{aligned}$$

Keterangan:

Nilai P₁ = prob (Y=1) = probabilitas bekerja sebagai pekerja formal;

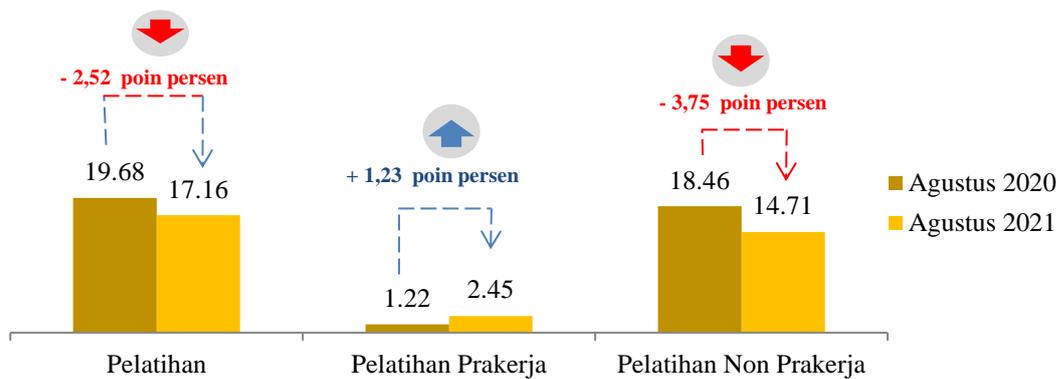
Nilai P₂ = prob (Y=2) = probabilitas bekerja sebagai pekerja informal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Hasil kajian ini menemukan bahwa mayoritas pekerja yang pernah mengalami PHK akibat pandemi ternyata tidak pernah mengikuti pelatihan bersertifikat baik pada Agustus 2020 maupun pada Agustus 2021 (Gambar 2). Pada Agustus 2020 hanya terdapat 19,68% pekerja yang mengalami PHK akibat pandemi Covid-19 yang pernah mengikuti pelatihan. Sementara itu, pekerja yang pernah mengikuti pelatihan mengalami penurunan menjadi 17,16% pada Agustus 2021. Hasil analisis menunjukkan bahwa pekerja formal yang paling terdampak pandemi yaitu pekerja formal yang tidak pernah mengikuti pelatihan. Becker (1994) menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu investasi utama dalam modal manusia. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pekerja sesuai jenis keterampilan yang dibutuhkan bidang pekerjaan saat ini (Borjas, 2015). Rendahnya partisipasi pelatihan menunjukkan bahwa mayoritas pekerja yang mengalami PHK akibat imbas pandemi Covid-19 memiliki keterampilan yang rendah.

Meskipun penurunan partisipasi pelatihan terjadi di masa pandemi, partisipasi pelatihan Prakerja mengalami peningkatan sebesar 1,23 poin persen pada Agustus 2021 dibandingkan Agustus 2020. Peningkatan ini dikarenakan gencarnya program Kartu Prakerja yang dilakukan pemerintah di masa pandemi dan dilaksanakan secara *online*. Sementara itu, partisipasi pelatihan Non Prakerja mengalami penurunan sebesar 3,75 poin persen pada Agustus 2021 dibandingkan Agustus 2020. Penurunan ini ditengarai akibat adanya pembatasan berbagai kegiatan tatap muka pada masa pandemi dikarenakan adanya aturan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di seluruh wilayah Indonesia. Berbeda dengan pelatihan Prakerja yang umumnya difasilitasi oleh pemerintah, pelatihan Non Prakerja pada umumnya dilakukan secara mandiri maupun di tempat kerja sebelumnya.



Gambar 2. Partisipasi Pelatihan pada Pekerja yang Terkena PHK Akibat Pandemi Covid-19

Sumber: Olah data Sakernas Agustus 2020 dan 2021)

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas pekerja yang mengalami PHK saat pandemi Covid-19 telah menamatkan pendidikan menengah ke atas. Proporsi pekerja dengan tingkat pendidikan tertinggi SMA atau SMK sebesar 60,29% pada Agustus 2020 dan 62,75% pada Agustus 2021. Sementara itu, pekerja yang tamat perguruan tinggi hanya sebesar 10,85% pada Agustus 2020 dan 11,39% pada Agustus 2021. Krisis ekonomi akibat pandemi Covid-19 berdampak pada pekerja formal. Berdasarkan tingkat pendidikannya, mayoritas pekerja formal cenderung memiliki latar belakang pendidikan yang cukup memadai. Jika dicermati lebih lanjut, pekerja yang terdampak PHK saat pandemi Covid-19 didominasi oleh pekerja dengan tingkat pendidikan tamat SMA/SMK. Di sisi lain, pekerja dengan pendidikan tamat perguruan tinggi yang terdampak PHK akibat pandemi Covid-19 hanya sekitar 10%.

Selanjutnya, pekerja yang berpendidikan tamat SD atau SMP sebesar 26,01% pada Agustus 2020 dan 23,37% pada Agustus 2021, serta pekerja yang tidak tamat sekolah/tidak tamat SD yang mengalami PHK akibat pandemi Covid-19 sebesar 2,84% pada Agustus 2020 dan 2,49% pada Agustus 2021. Menarik untuk dicermati bahwa proporsi pekerja berpendidikan rendah yang terkena PHK saat pandemi tergolong cukup rendah. Situasi ini dapat dikaitkan dengan relatif rendahnya partisipasi pekerja berpendidikan rendah di pasar kerja formal sebab perusahaan cenderung memilih untuk merekrut pekerja yang berpendidikan dan berketerampilan tinggi.

Berdasarkan kelompok umur, pekerja usia 25—59 tahun (pekerja dewasa) merupakan kelompok

yang paling terdampak pandemi. Sebesar 68,86% pada Agustus 2020 dan 69,16% pada Agustus 2021 dari total pekerja yang mengalami PHK saat pandemi merupakan pekerja dari kelompok umur tersebut. Sementara itu, proporsi pekerja yang mengalami PHK saat pandemic yang berusia 15—24 tahun (pekerja muda) pada Agustus 2020 sebesar 34,68% dan Agustus 2021 sebesar 29,50%. Selanjutnya, proporsi pekerja berusia tua (60 tahun ke atas) yang mengalami PHK saat pandemi sebesar 1,54% pada Agustus 2020 dan 1,34% pada Agustus 2021. Dapat dikatakan bahwa kelompok pekerja berusia dewasa merupakan kelompok pekerja yang paling terdampak pandemi karena pekerjaan sektor formal umumnya memberikan persyaratan umur dalam merekrut pekerja. Hal ini dikarenakan perusahaan sektor formal umumnya merekrut pekerja dewasa sebab mereka dianggap memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan pekerja muda dan tua.

Berdasarkan jenis kelamin, pekerja yang mengalami PHK saat pandemi Covid-19 didominasi oleh pekerja berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 67,55% pada Agustus 2020 dan 71,06% pada Agustus 2021. Sementara itu, berdasarkan status perkawinan, pekerja yang mengalami PHK saat pandemi pada Agustus 2020 didominasi oleh pekerja yang berstatus selain kawin (52,08%), sedangkan pekerja yang dominan terkena PHK pada Agustus 2021 yaitu mereka yang berstatus kawin (52,31%). Berdasarkan klasifikasi tempat tinggalnya, pekerja yang tinggal di perkotaan lebih banyak terkena PHK akibat pandemi Covid-19 (69,88% pada Agustus 2020 dan 70,50% pada Agustus 2021) dibandingkan pekerja yang tinggal di

pedesaan. Situasi ini dipengaruhi oleh banyaknya perusahaan yang berada di perkotaan.

Analisis Inferensial

Penelitian ini menggunakan analisis inferensial berupa analisis regresi binomial (Tabel 2) dan analisis regresi multinomial (Tabel 3). Tabel 2 dan Tabel 3 menunjukkan hasil estimasi model yang fit. Berdasarkan hasil uji parsial terhadap Model 1 dan 2 pada Agustus 2020 (Tabel 2), variabel bebas yang signifikan berhubungan

dengan bekerja kembali sebagai pekerja formal pada tingkat kesalahan hingga 5% adalah pelatihan, pelatihan Non Prakerja, pendidikan, status perkawinan, dan klasifikasi tempat tinggal. Berdasarkan hasil uji parsial terhadap Model 1 dan 2 pada Februari 2021 (Tabel 2), variabel bebas yang signifikan berhubungan dengan bekerja kembali sebagai pekerja formal pada tingkat kesalahan hingga 10% adalah pelatihan Non Prakerja, umur, status perkawinan, dan klasifikasi tempat tinggal.

Tabel 2. Hasil Estimasi *Re-employment* Sebagai Pekerja Formal

Variabel	Odds Ratio			
	Model 1		Model 2	
	Ags 2020	Ags 2021	Ags 2020	Feb 2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Variabel Bebas Utama				
Pelatihan				
• Pelatihan	1,310** (0,145)	1,084 (0,124)		
• Pelatihan Prakerja			0,946 (0,393)	0,849 (0,131)
• Pelatihan Non Prakerja			1,336** (0,151)	0,537* (0,345)
• Tidak Ikut Pelatihan (<i>ref</i>)				
Variabel Bebas Kontrol				
Pendidikan				
• Tamat Perguruan Tinggi	1,701 (0,649)	1,015 (0,373)	1,696 (0,648)	1,001 (0,373)
• Tamat SMA/SMK	2,099** (0,753)	1,303 (0,384)	2,096** (0,752)	1,297 (0,349)
• Tamat SD atau SMP	2,275** (0,818)	1,039 (0,354)	2,272** (0,817)	1,035 (0,354)
• Tidak sekolah/tidak tamat SD (<i>ref</i>)				
Umur	0,996 (0,005)	0,976*** (0,005)	0,996 (0,005)	0,975*** (0,006)
Jenis Kelamin				
• Laki	1,068 (0,102)	1,050 (0,103)	1,067 (0,102)	1,054 (0,103)
• Perempuan (<i>ref</i>)				
Status Perkawinan				
• Kawin	1,589*** (0,168)	1,507*** (0,111)	1,592*** (0,169)	1,509*** (0,111)
• Selain Kawin (<i>ref</i>)				
Klasifikasi Tempat Tinggal				
• Perkotaan	1,330*** (0,133)	1,566*** (0,107)	1,333*** (0,134)	1,577*** (0,107)
• Perdesaan (<i>ref</i>)				
Konstanta	0,0612*** (0,024)	0,353*** (0,399)	0,0615*** (0,024)	0,419** (0,421)

Keterangan: ***signifikan pada $\alpha = 1\%$; **signifikan pada $\alpha = 5\%$; *signifikan pada $\alpha = 10\%$; Angka dalam kurung adalah standard error

Sumber: Olah data Sakernas Agustus 2020 dan 2021

Tabel 3. Hasil Estimasi *Re-employment*

Variabel	<i>Odds Ratio</i>							
	Agustus 2020				Agustus 2021			
	Model 1		Model 2		Model 1		Model 2	
(1)	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(9)
Variabel Bebas Utama								
Pelatihan								
• Pelatihan	1,423*** (0,166)	1,262** (0,126)			1,215 (0,169)	1,294* (0,172)		
• Pelatihan Prakerja			1,267 (0,561)	2,085** (0,685)			0,695 (0,248)	1,251 (0,374)
• Pelatihan Non Prakerja			1,432*** (0,170)	1,219* (0,125)			1,326* (0,195)	1,305* (0,186)
• Tidak Ikut Pelatihan (<i>ref</i>)								
Variabel Bebas Kontrol								
Pendidikan								
• Tamat Perguruan Tinggi	1,446 (0,575)	0,707 (0,172)	1,443 (0,573)	0,708 (0,173)	0,903 (0,371)	0,794 (0,264)	0,891 (0,366)	0,793 (0,264)
• Tamat SMA/SMK	1,718 (0,641)	0,630** (0,138)	1,717 (0,641)	0,631** (0,138)	1,122 (0,432)	0,728 (0,222)	1,177 (0,430)	0,728 (0,222)
• Tamat SD atau SMP	2,069* (0,775)	0,835 (0,184)	2,067* (0,775)	0,836 (0,184)	0,893 (0,348)	0,737 (0,226)	0,889 (0,347)	0,737 (0,226)
• Tidak sekolah/tidak tamat SD (<i>ref</i>)								
Umur	0,999 (0,005)	1,008* (0,004)	0,999 (0,005)	1,008* (0,004)	0,978*** (0,006)	1,005 (0,005)	0,978*** (0,006)	1,005 (0,005)
Jenis Kelamin								
• Laki	1,309*** (0,129)	1,838*** (0,155)	1,309*** (0,129)	1,842*** (0,155)	1,273** (0,141)	1,620*** (0,176)	1,278** (0,142)	1,620*** (0,176)
• Perempuan (<i>ref</i>)								
Status Perkawinan								
• Kawin	1,952*** (0,216)	1,803*** (0,163)	1,954*** (0,216)	1,799*** (0,163)	2,133*** (0,261)	2,283*** (0,262)	2,137*** (0,261)	2,284*** (0,262)
• Selain Kawin (<i>ref</i>)								
Klasifikasi Tempat Tinggal								
• Perkotaan	1,008 (0,107)	0,503*** (0,040)	1,009 (0,107)	0,501*** (0,040)	1,225* (0,145)	0,585*** (0,061)	1,233* (0,146)	0,585*** (0,061)
• Perdesaan (<i>ref</i>)								
Konstanta	0,098*** (0,040)	0,462*** (0,122)	0,099*** (0,041)	0,460*** (0,121)	0,585 (0,257)	0,562 (0,203)	0,590 (0,260)	0,563 (0,204)

Keterangan: Based outcome: not reemployment (Pengangguran dan Keluar dari Angkatan Kerja)

***signifikan pada $\alpha = 1\%$; **signifikan pada $\alpha = 5\%$; *signifikan pada $\alpha = 10\%$

Angka dalam kurung adalah standard error

Sumber: Olah data Sakernas Agustus 2020 dan 2021

Berdasarkan hasil uji parsial terhadap Model 1 dan 2 pada Agustus 2020 (Tabel 3), variabel bebas yang signifikan berhubungan dengan bekerja kembali sebagai pekerja formal pada tingkat kesalahan hingga 10% adalah pelatihan, pelatihan Non Prakerja, pendidikan, jenis

kelamin, dan status perkawinan. Sementara itu, variabel bebas yang signifikan berhubungan dengan bekerja kembali sebagai pekerja informal pada tingkat kesalahan hingga 10% adalah pelatihan, pelatihan Prakerja, pelatihan Non Prakerja, pendidikan, umur, jenis kelamin, status perkawinan.

perkawinan, dan klasifikasi tempat tinggal.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji parsial terhadap Model 1 dan 2 pada Agustus 2021 (Tabel 3), variabel bebas yang signifikan berhubungan dengan bekerja kembali sebagai pekerja formal pada tingkat kesalahan hingga 10% adalah pelatihan Non Prakerja, umur, jenis kelamin, status perkawinan, dan klasifikasi tempat tinggal. Di sisi lain, variabel bebas yang signifikan berhubungan dengan bekerja kembali sebagai pekerja informal pada tingkat kesalahan hingga 10% adalah pelatihan, pelatihan Non Prakerja, jenis kelamin, status perkawinan, dan klasifikasi tempat tinggal.

Pembahasan

Menjamurnya berbagai pelatihan di Indonesia pada masa pandemi Covid-19 menjadi salah satu hal yang menarik untuk dikaji. Kondisi ini utamanya juga turut disokong oleh keberadaan program pemerintah yang meluncurkan bantuan pelatihan yang diberi nama dengan Program Kartu Prakerja. Berdasarkan hasil analisis inferensial yang dilakukan oleh studi ini, pelatihan memiliki pengaruh terhadap peluang individu yang terkena PHK akibat pandemi Covid-19 untuk bekerja kembali sebagai pekerja formal pada tahun 2020. Meskipun begitu, seiring waktu, pelatihan ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap peluang individu yang terkena PHK akibat pandemi Covid-19 untuk bekerja kembali sebagai pekerja formal. Situasi ini ditunjukkan dari hasil analisis untuk data tahun 2021.

Studi ini mengkaji pengaruh dua jenis pelatihan—yaitu pelatihan Prakerja (program Kartu Prakerja) dan pelatihan Non Prakerja (selain program Kartu Prakerja)—terhadap peluang individu yang terkena PHK akibat pandemi Covid-19 untuk bekerja kembali sebagai pekerja formal. Berdasarkan hasil analisis, hanya pelatihan Non Prakerja, baik pada tahun 2020 maupun 2021, yang mampu meningkatkan peluang seseorang yang terkena PHK saat pandemi Covid-19 untuk bekerja kembali sebagai pekerja formal. Sementara itu, pelatihan Prakerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peluang bekerja kembali di pasar kerja

formal. Dengan kata lain, pekerja terkena PHK saat pandemi Covid-19 yang mengikuti pelatihan Program Kartu Prakerja tidak memiliki perbedaan kecenderungan untuk bekerja kembali sebagai pekerja formal dengan pekerja yang tidak mengikuti pelatihan.

Pelatihan mampu meningkatkan modal manusia berupa keterampilan sehingga dapat meningkatkan peluang seseorang untuk bekerja (Arellano, 2010; Becker, 1962; Berman dkk., 1994; Brunetti & Corsini, 2017; Cavaco dkk., 2013; Fitzenberger & Speckesser, 2007; Liang & Yu, 2019). Pada saat perekonomian sedang mengalami kontraksi akibat pandemi Covid-19 yang mengakibatkan rendahnya jumlah permintaan tenaga kerja, pelatihan Non Prakerja ternyata mampu meningkatkan peluang seseorang untuk mendapatkan pekerjaan kembali pasca terkena PHK akibat pandemi Covid-19. Ada kemungkinan pekerja yang mengikuti pelatihan Non Prakerja memiliki keterampilan yang spesifik karena pelatihan Non Prakerja dapat dilakukan di tempat kerja sebelumnya dan bisa jadi dilakukan sebelum pandemi Covid-19. Pelatihan yang spesifik dengan didukung sertifikat pelatihan dapat meningkatkan peluang seseorang mendapatkan pekerjaan (Fitzenberger & Speckesser, 2007).

Di sisi lain, hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan Prakerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peluang bekerja kembali sebagai pekerja formal, baik pada tahun 2020 maupun pada tahun 2021. Hal ini dapat dikarenakan kondisi pandemi Covid-19 menyebabkan pertumbuhan ekonomi di Indonesia mengalami kontraksi di tahun 2020 hingga tahun 2021 sehingga peningkatan keterampilan dari pelatihan Prakerja cenderung tidak cukup meningkatkan peluang seseorang untuk bekerja kembali sebagai pekerja formal pada masa pandemi. Selain itu, kemungkinan rendahnya kualitas pelatihan Prakerja menyebabkan pelatihan menjadi kurang efektif pada pengangguran yang memiliki pendidikan atau keterampilan yang tinggi (Caliendo & Schmidl, 2016; Lechner dkk., 2011). Kondisi tersebut menyebabkan pelatihan Prakerja cenderung kurang memberikan pengaruh bagi para pekerja

terkena PHK untuk dapat kembali memasuki pasar kerja pekerja formal. Tabel 4 juga menunjukkan bahwa pelatihan Prakerja cenderung lebih banyak diikuti pekerja yang memiliki pendidikan yang tinggi (pendidikan tamat SMA/SMK ke atas). Situasi ini dapat menggambarkan bahwa pelatihan Prakerja menjadi kurang efektif dalam meningkatkan keterampilan (*skill*) pekerja. Hasil tabulasi silang

pada Tabel 4 juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, maka kecenderungan mengikuti pelatihan semakin besar, baik pelatihan Prakerja maupun pelatihan Non Prakerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerja yang memiliki tingkat pendidikan tinggi yang lebih banyak mengakses pelatihan.

Tabel 4. Persentase Partisipasi Pelatihan Menurut Karakteristik Pekerja yang Terkena PHK Akibat Pandemi Covid-19

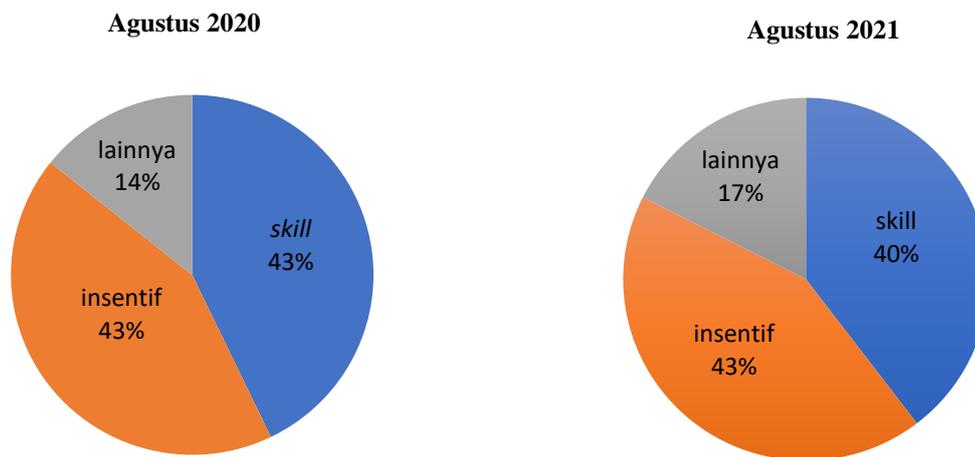
Karakteristik	Agustus 2020				Agustus 2021			
	Pelatihan			Total	Pelatihan			Total
	Prakerja	Non Prakerja	Tidak Mengikuti		Prakerja	Non Prakerja	Tidak Mengikuti	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Pendidikan								
- Tidak Sekolah/ Tidak Tamat SD	0,00	0,89	99,11	100	0,00	0,00	100,00	100
- Tamat SD atau SMP	0,19	4,87	94,93	100	0,34	3,21	96,45	100
- Tamat SMA /SMK	1,43	20,65	77,92	100	2,90	16,01	81,10	100
- Tamat Perguruan Tinggi	2,80	43,46	53,74	100	4,86	34,38	60,76	100
Total	1,22	18,46	80,32	100	2,45	14,71	82,84	100

Sumber: Olah data Sakernas Agustus 2020 dan 2021

Pengaruh yang tidak signifikan dari keberadaan pelatihan Prakerja dalam meningkatkan peluang bekerja kembali dapat dipengaruhi oleh sifat program itu sendiri. Program Kartu Prakerja hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pekerja sehingga mampu bersaing di pasar kerja, bukan menjamin pekerja untuk mendapatkan pekerjaan tertentu (Kemenko Perekonomian, 2020b). Selain itu, pelatihan yang tersedia dan yang diikuti pekerja pun cenderung tidak selalu berhubungan dengan bidang pekerjaan yang tersedia. Program Kartu Prakerja pada masa pandemi juga bertujuan sebagai semi bantuan sosial bagi pekerja yang terdampak pandemi Covid-19 (Kemenko Perekonomian, 2020b).

Kondisi lain yang melatarbelakangi rendahnya *re-employment* setelah pelatihan Prakerja adalah pekerja yang telah menyelesaikan pelatihan ini

cenderung tidak langsung mendapatkan pekerjaan karena terdapat durasi waktu bagi pekerja untuk mencari pekerjaan setelah menyelesaikan pelatihan, termasuk durasi untuk mempersiapkan administrasi untuk melamar pekerjaan ataupun durasi untuk mempersiapkan suatu usaha. Lowongan pekerjaan yang terbatas di era pandemi Covid-19 juga menjadi tantangan tersendiri bagi para pekerja untuk mendapatkan pekerjaan (Susilo, 2021). Selain itu, bekerja kembali bukanlah persoalan yang mudah karena individu sering menggunakan berbagai strategi dalam mendapatkan pekerjaan, termasuk pendekatan *wait and see* (Mazerolle & Singh, 2004). Bahkan, pekerja yang telah memiliki keterampilan yang tinggi akan lebih cenderung untuk mencari pekerjaan dengan upah yang sesuai dengan keterampilan atau keahliannya (Mccall, 1970).



Gambar 3. Alasan Mendaftar Program Kartu Prakerja Pada Pekerja yang Berhasil Reemployment Sebagai Pekerja Formal

Sumber: Olah data Sakernas BPS Agustus 2020 dan 2021

Berdasarkan alasan pekerja mendaftar Program Kartu Prakerja pada Gambar 3, hanya sekitar 40% pekerja yang bekerja kembali sebagai pekerja formal telah mengikuti pelatihan Prakerja untuk meningkatkan keterampilan kerja. Mereka yang bekerja kembali umumnya mengemukakan alasan mendaftar Program Kartu Prakerja untuk mendapatkan insentif (memenuhi kebutuhan sehari-hari) dan alasan lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerja yang mengikuti pelatihan Prakerja ternyata tidak bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja. Oleh karena itu, pelatihan yang diikuti bukan untuk menunjang dalam mendapatkan pekerjaan baru. Selain itu, cukup banyak pekerja yang mengikuti pelatihan Prakerja untuk mendapatkan insentif karena program Kartu Prakerja pada masa pandemi bergeser menjadi bagian dari Pemulihan Ekonomi Nasional sebagai program semi bantuan sosial (Kemenko Perekonomian, 2020b).

Meskipun hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan Prakerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peluang bekerja sebagai pekerja formal, situasi ini tidak menandakan pelatihan Prakerja tidak dapat meningkatkan peluang seseorang untuk bekerja. Hasil analisis lebih lanjut pada studi ini mengindikasikan bahwa pelatihan Prakerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peluang bekerja sebagai pekerja informal pada pekerja yang terkena PHK akibat pandemi Covid-19 pada tahun 2020. Bekerja sebagai pekerja informal adalah pilihan

yang cukup baik saat kondisi pandemi karena terbatasnya lowongan pekerjaan pada sektor formal. Pekerja informal merupakan pekerja yang berusaha sendiri maupun yang dibantu buruh tidak tetap, pekerja bebas di sektor pertanian dan selain sektor pertanian, dan pekerja keluarga atau tidak dibayar. Temuan ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya bahwa Kartu Prakerja meningkatkan berusaha sendiri (*self-employment*) (Alatas dkk., 2021). Hasil analisis dari kajian ini mengindikasikan bahwa pelatihan Prakerja mampu meningkatkan peluang seseorang untuk bekerja sebagai pekerja informal. Situasi ini kemungkinan dipengaruhi oleh kondisi tidak adanya persyaratan dalam memasuki pasar kerja pekerja informal. Di lain pihak, berbagai persyaratan perlu dipenuhi untuk dapat memasuki pasar kerja pekerja formal, seperti umur, pendidikan, dan keahlian/keterampilan.

Pelatihan Prakerja dirancang untuk mendukung kegiatan kewirausahaan dengan adanya berbagai jenis pelatihan terkait pemasaran, manajemen keuangan, riset pasar, bahkan cara membuat produk untuk dijual (Kemenko Perekonomian, 2020a). Setelah selesai mengikuti pelatihan Prakerja, pekerja juga mendapat insentif yang dapat dijadikan modal usaha (Kemenko Perekonomian, 2020a). Meskipun begitu, pelatihan Prakerja ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap peluang seseorang yang terkena PHK akibat pandemi untuk bekerja

sebagai pekerja informal pada tahun 2021. Padahal, program Kartu Prakerja semakin gencar dilakukan pada tahun tersebut. Hal ini tidak terlepas dari tujuan program Kartu Prakerja yang memang hanya meningkatkan keterampilan dan tidak menjamin mendapatkan pekerjaan (Kemendagri, 2020b).

Kajian serupa terkait program pemerintah juga pernah dilakukan oleh Caliendo dan Schmidl (2016) dan Caroleo dan Pastore (2001) di beberapa negara Eropa. Kedua kajian terdahulu tersebut menemukan bahwa partisipasi pelatihan program pemerintah belum berhasil meningkatkan peluang seseorang untuk bekerja kembali. Sejalan dengan pelatihan Prakerja, pelatihan Non Prakerja juga turut memengaruhi peluang seseorang yang terkena PHK akibat pandemi untuk bekerja sebagai pekerja informal pada tahun 2020 dan 2021. Keterampilan yang pernah diperoleh dari pelatihan Non Prakerja mampu mendukung pekerja untuk mendapatkan pekerjaan sebagai pekerja informal.

Berdasarkan hasil dari studi ini dapat dikatakan bahwa pelatihan bersertifikat dapat menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan peluang seseorang yang terkena PHK akibat pandemi Covid-19 untuk bekerja kembali sebagai pekerja formal, khususnya pelatihan Non Prakerja. Sementara itu, pelatihan Prakerja dapat menjadi salah satu solusi untuk mempercepat dalam peningkatan keterampilan pekerja sehingga kualitas tenaga kerja di Indonesia semakin baik. Tenaga kerja dapat mengikuti berbagai pelatihan untuk peningkatan keterampilan (*skill*), baik secara *online* maupun *offline*. Saat ini berbagai penyelenggara, baik pemerintah maupun swasta, menyelenggarakan berbagai macam pelatihan. Pelatihan yang diselenggarakan lembaga pemerintah, seperti Kementerian, Balai Latihan Kerja (BLK) dan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK). Sementara itu, pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga swasta, seperti Lembaga Pelatihan Kerja (LPK).

KESIMPULAN

Di tengah kondisi ekonomi yang masih mengalami pemulihan akibat dampak pandemi Covid-19, penelitian ini menunjukkan bahwa

pelatihan yang diikuti pekerja yang terkena PHK akibat pandemi Covid-19 memiliki pengaruh dalam meningkatkan peluang bekerja kembali sebagai pekerja formal pada tahun 2020. Namun, hanya pelatihan Non Prakerja yang memiliki pengaruh dalam meningkatkan peluang bekerja kembali sebagai pekerja formal. Sementara itu, pelatihan Prakerja tidak memiliki pengaruh terhadap peluang bekerja sebagai pekerja formal, tetapi berpengaruh terhadap peluang bekerja sebagai pekerja informal. Sementara itu, setelah dikontrol dengan karakteristik individu, pelatihan Non Prakerja yang diikuti pekerja yang terkena PHK akibat pandemi Covid-19 memiliki pengaruh dalam meningkatkan peluang bekerja kembali sebagai pekerja formal pada tahun 2021. Pada saat yang sama, pelatihan Prakerja juga ditemukan tidak memiliki pengaruh dalam meningkatkan peluang bekerja kembali sebagai pekerja formal pada pekerja yang terkena PHK akibat pandemi Covid-19. Terbatasnya lowongan pekerjaan pada masa pandemi, serta program Kartu Prakerja yang baru berjalan mulai bulan April 2020 menyebabkan program pelatihan Kartu Prakerja belum cukup meningkatkan peluang bekerja kembali sebagai pekerja formal di era pandemi Covid-19. Selain itu, motivasi utama pekerja mengikuti pelatihan Prakerja bukan untuk meningkatkan keterampilan melainkan untuk memperoleh insentif (bantuan sosial).

Hasil kajian ini mengindikasikan bahwa pelatihan di era pandemi dapat menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan peluang seseorang yang terkena PHK akibat pandemi Covid-19 untuk bekerja kembali sebagai pekerja formal, khususnya pelatihan Non Prakerja. Sementara itu, pelatihan Prakerja dapat dipandang sebagai salah satu solusi penting untuk mempercepat dalam peningkatan keterampilan tenaga kerja. Oleh karena itu, tenaga kerja diharapkan dapat mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh swasta maupun pemerintah, guna peningkatan *skill*, *reskilling*, dan *upskilling*, sehingga dapat meningkatkan kompetensi dan kualitas tenaga kerja. Meskipun begitu, terbatasnya lowongan pekerjaan formal pada masa-masa pemulihan kondisi ekonomi akibat pandemi Covid-19 mendorong perlunya

alternatif-alternatif kebijakan untuk dapat menurunkan angka pengangguran. Implikasi kebijakan terkait penurunan angka pengangguran yang dapat diusulkan adalah mengupayakan penciptaan lapangan pekerjaan dengan meningkatkan investasi, baik investasi asing maupun domestik, dan meningkatkan penumbuhan sektor ekonomi informal, seperti kewirausahaan dengan dukungan pemberian stimulus.

Berkaitan dengan pentingnya pelatihan bagi tenaga kerja di masa pandemi, pemerintah diharapkan dapat berperan sebagai fasilitator untuk memberikan berbagai informasi terkait jadwal pelatihan secara *up to date*, serta mempermudah tenaga kerja untuk mengakses berbagai pelatihan yang diselenggarakan, baik oleh pemerintah maupun swasta. Selain itu, peningkatan peluang bekerja kembali sebagai pekerja formal perlu diupayakan dengan mengoptimalkan pelatihan Program Kartu Prakerja melalui penambahan variasi pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan bidang pekerjaan yang tersedia. Program Kartu Prakerja juga dapat memperbanyak pelatihan terkait bidang industri untuk mempersiapkan pekerja dalam menghadapi revolusi industri keempat dan memperbanyak pelatihan terkait sektor perdagangan untuk menumbuhkan kewirausahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, R. (2017). Informality in the Indian labour market: An analysis of forms and determinants. *The Indian Journal of Labour Economics*, 60(2), 191–215. <https://doi.org/10.1007/s41027-017-0096-x>
- Alatas, V., Hanna, R., Maulana, A., Olken, B. A., Satriawan, E., & Sumarto, S. (2021). *Evaluasi dampak Kartu Prakerja: Temuan awal*. [https://public-prakerja.oss-ap-southeast-5.aliyuncs.com/www/ebook-reporting/Ringkasan Eksekutif Kajian Evaluasi Dampak Kartu Prakerja 2021 oleh J-PAL SEA Bahasa.pdf](https://public-prakerja.oss-ap-southeast-5.aliyuncs.com/www/ebook-reporting/Ringkasan_Eksekutif_Kajian_Evaluasi_Dampak_Kartu_Prakerja_2021_oleh_J-PAL_SEA_Bahasa.pdf)
- Arellano, F. A. (2010). Do training programmes get the unemployed back to work? A look at the Spanish experience. *Revista de Economía Aplicada*, 53(XVIII), 39–65.
- 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>
- Becker, G. S. (1994). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education, Third Edition*. The University of Chicago Press. <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-third-edition>
- Berman, E., Bound, J., & Griliches, Z. (1994). Changes in the demand for skilled labor within U. S. manufacturing: Evidence from the annual survey of manufactures. *The Quarterly Journal of Economics*, 109(2), 367–397. <https://doi.org/10.2307/2118467>
- Borjas, G. (2015). *Labor economics* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- BPS [Badan Pusat Statistik]. (2020a). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia Agustus 2020*. BPS.
- _____. (2020b). *Pedoman pencacahan Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2020*. BPS.
- Brunetti, I., & Corsini, L. (2017). Workplace training programs: Instruments for human capital improvements or screening devices? *Education + Training*, 59(1), 31–46. <https://doi.org/10.1108/ET-09-2014-0104>
- Caliendo, M., & Schmidl, R. (2016). Youth unemployment and active labor market policies in Europe. *IZA Journal of Labor Policy*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.1186/s40173-016-0057-x>
- Caroleo, F. E., & Pastore, F. (2001). *How fine targeted is ALMP to the youth long term unemployed in Italy?* [https://www.aiel.it/Old/bacheca/FIRENZE/Papers/Caroleo Pastore.pdf](https://www.aiel.it/Old/bacheca/FIRENZE/Papers/Caroleo_Pastore.pdf)
- Cavaco, S., Fougère, D., & Pouget, J. (2013). Estimating the effect of a retraining program on the re-employment rate of displaced workers. *Empirical Economics*, 44(1), 261–287. <https://doi.org/10.1007/s00181-010-0391-6>

- Fitzenberger, B., & Speckesser, S. (2007). Employment effects of the provision of specific professional skills and techniques in Germany. *Empirical Economics*, 32(2), 529–573. <https://doi.org/10.1007/s00181-006-0088-z>
- Hart, K. (1973). Informal income opportunities and urban employment in Ghana. *The Journal of Modern African Studies*, 11(1), 61–89. <https://doi.org/10.1017/S0022278X00008089>
- ILO-OECD. (2020). *The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_756331.pdf
- Kemenko Perekonomian. (2020a). *Laporan manajemen pelaksana program Kartu Prakerja tahun 2020*. <https://static-asset-cdn.prakerja.go.id/www/ebook-reporting/Buku-Prakerja-Fix.pdf>
- Kemenko Perekonomian. (2020b). *Tentang Kartu Prakerja*. <https://www.prakerja.go.id/tanya-jawab/tentang-kartu-prakerja>
- Kosteas, V. D. (2019). Determinants of postdisplacement reemployment outcomes and occupation changes. *Journal of Regional Science*, 59(4), 767–788. <https://doi.org/10.1111/jors.12426>
- Lazear, E. P. (2009). Firm-specific human capital: A skill-weights approach. *Journal of Political Economy*, 117(5), 914–940. <https://doi.org/10.1086/648671>
- Lechner, M., Miquel, R., & Wunsch, C. (2011). Long-run effects of public sector sponsored training in West Germany. *Journal of the European Economic Association*, 9(4), 742–784. <https://doi.org/10.1111/j.1542-4774.2011.01029.x>
- Liang, Y., & Yu, L. (2019). Human capital and the re-employment of retrenchment labor in urban China. *Review of Development Economics*, 23(3), 1432–1458. <https://doi.org/10.1111/rode.12596>
- Mazerolle, M. J., & Singh, G. (2004). Economic and social correlates of re-employment following job displacement: Evidence from 21 plant closures in Ontario. *The American Journal of Economics and Sociology*, 63(3), 717–730. <https://doi.org/10.1111/j.1536-7150.2004.00311.x>
- Mccall, J. J. (1970). Economics of information and job search. *The Quarterly Journal of Economics*, 84(1), 113–126. <https://doi.org/10.2307/1879403>
- OECD. (2020, July 10). *Skill measures to mobilise the workforce during the COVID-19 crisis*. <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/skill-measures-to-mobilise-the-workforce-during-the-covid-19-crisis-afd33a65/>
- Putri, F. A. (2021). Pengaruh human capital terhadap durasi menganggur pada pekerja yang terkena PHK akibat pandemi Covid-19. *Seminar Nasional Official Statistics*, 2021(1), 613-620. <https://doi.org/10.34123/semnasoffstat.v2021i1.981>
- Satria, D. (2018). Income inequality between formal-informal employees based on education group. *Economics and Finance in Indonesia*, 64(1). <https://doi.org/10.47291/efi.v64i1.583>
- Susilo, E. (2021). *Program Kartu Prakerja, faktor kontekstual, dan durasi menganggur pada Masa Pandemi* [Tesis]. Universitas Indonesia.