

## **Pendidikan vokasi, pelatihan dan pengangguran usia muda di Indonesia pada masa pandemi Covid-19**

### *Vocational education, training, and youth unemployment in Indonesia during the Covid-19 pandemic*

**Arif Maulana dan Nugrahayu Suryaningrum\***

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia

\*Korespondensi penulis: [maulana127041@gmail.com](mailto:maulana127041@gmail.com)

#### **ABSTRACT**

*The Covid-19 pandemic has increased the unemployment rate by 1.84% points in Indonesia from August 2019 to August 2020. Young workers were more affected by the shocks than adults. Some of the causes of this unemployment come from the individual human capital component, namely education and job training. This research uses the National Labor Force Survey data and the binary logistic regression analysis method. There are asymmetric results from the influence of human capital on youth unemployment. The young workforce with vocational education and training is less likely to be unemployed in the formal sector but more likely to be unemployed in the informal sector. Therefore, the effect of vocational education on youth unemployment in Indonesia during the Covid-19 pandemic has a different impact in the formal and informal sectors. The tendency of the younger workforce to work in the formal sector is related to increasing education and the expectation of a more decent job.*

*Keywords: human capital, youth, unemployment*

#### **ABSTRAK**

Pandemi Covid-19 telah meningkatkan angka pengangguran sebesar 1,84% poin di Indonesia dari Agustus 2019 hingga Agustus 2020. Pekerja muda lebih banyak terkena dampak guncangan daripada orang dewasa. Beberapa penyebab pengangguran ini berasal dari komponen sumber daya manusia yaitu pendidikan dan pelatihan kerja. Penelitian ini menggunakan data Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) dan metode analisis regresi logistik biner. Terdapat hasil asimetris dari pengaruh sumber daya manusia terhadap pengangguran kaum muda. Tenaga kerja muda dengan pendidikan dan pelatihan kejuruan lebih kecil kemungkinannya untuk menganggur di sektor formal tetapi lebih besar kemungkinannya untuk menganggur di sektor informal. Oleh karena itu, pengaruh pendidikan vokasi terhadap pengangguran kaum muda di Indonesia pada masa pandemi Covid-19 memiliki dampak yang berbeda di sektor formal dan informal. Kecenderungan angkatan kerja muda untuk bekerja di sektor formal terkait dengan peningkatan pendidikan dan harapan akan pekerjaan yang lebih layak.

Kata kunci: Sumber daya manusia, pemuda, pengangguran



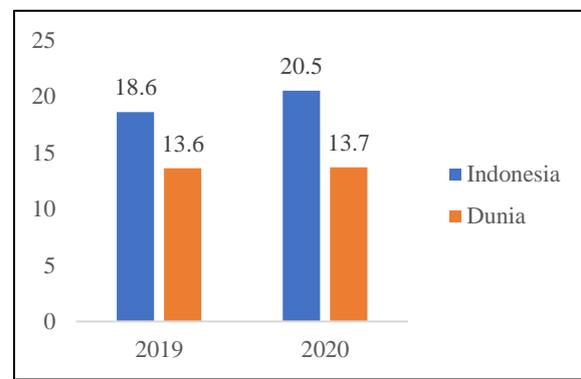
## PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 menjadi guncangan paling besar bagi perekonomian Indonesia setelah krisis keuangan Asia (AFC) dua dekade lalu (Olivia dkk., 2020). Dampak ekonomi akibat Covid-19 sangat besar karena menciptakan guncangan permintaan dan penawaran pada hampir tiap sektor usaha (Ozili & Arun, 2020). Pandemi Covid-19 menyebabkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia meningkat sebanyak 1,84% poin dari tahun sebelumnya dan mencapai 7,07% pada Agustus 2020. Banyaknya usaha yang tutup menyebabkan terjadinya penurunan jumlah permintaan tenaga kerja sehingga banyak pekerja yang kehilangan pekerjaannya, baik sementara maupun permanen. Data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2020 menunjukkan bahwa pandemi Covid-19 berdampak pada 14,28% atau 29,12 juta penduduk usia kerja Indonesia. Dampak tersebut meliputi pengangguran (2,56 juta orang), bukan angkatan kerja (0,76 juta orang), sementara tidak bekerja (77 juta orang), dan pengurangan jam kerja pada penduduk bekerja (24,03 juta orang).

Guncangan akibat pandemi Covid-19 lebih berdampak pada pekerja usia muda dibandingkan dengan pekerja dewasa. Hal ini dikarenakan pekerja usia muda lebih rentan menjadi pengangguran. Pengalaman atau keterampilan yang tidak memadai membuat tenaga kerja usia muda cenderung diberhentikan pada saat penurunan permintaan tenaga kerja terjadi (Maguire, 2020). Ngadi dan Purba (2020) juga melaporkan bahwa terjadi pemutusan hubungan kerja yang sangat besar hingga mencapai 34,5% pada pekerja usia muda Indonesia. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Montenovio dkk. (2022) yang menyatakan bahwa jumlah pekerja usia muda di Amerika Serikat turun 4,5 kali lipat dibandingkan saat gejolak ekonomi tahun 2007-2008.

Jika dicermati lebih lanjut, tingkat pengangguran usia muda di Indonesia tahun 2019 dan 2020 selalu berada di atas tingkat pengangguran usia muda dunia (Gambar 1). Pengangguran usia muda di Indonesia bahkan meningkat menjadi 20,5% setelah adanya pandemi Covid-19. Tidak mengherankan jika kenaikan tingkat

pengangguran usia muda pada saat pandemi Covid-19 di Indonesia jauh lebih tinggi dibandingkan angka dunia. Peningkatan tingkat pengangguran usia muda sejalan dengan laporan ILO (2020b) yang menemukan sekitar 16% pekerja usia muda di dunia berhenti bekerja sejak awal terjadinya pandemi Covid-19. Sementara itu, terjadi penurunan jam kerja mencapai 23% di antara penduduk usia muda yang tetap bekerja. Lebih lanjut, Wardhana dkk. (2019) menjelaskan bahwa pandemi Covid-19 berdampak pada ketenagakerjaan usia muda dalam hal terganggunya pendidikan, pelatihan, dan pembelajaran yang berbasis kerja, kesulitan mencari pekerjaan bagi pendatang baru, dan kehilangan pekerjaan serta pendapatan.



**Gambar 1. Tingkat Pengangguran Usia Muda (15-24 tahun) Indonesia dan Dunia, 2019-2020**

Sumber: Olah data Sakernas 2019 & 2020, ILO (2020a)

Salah satu faktor penting penyebab terjadinya pengangguran usia muda yaitu pendidikan dan pelatihan kerja yang dimiliki oleh individu. Di sisi lain, pendidikan dan kehilangan pekerjaan memiliki sifat korelasi negatif, yaitu pekerja berpendidikan tinggi mempunyai peluang lebih kecil untuk kehilangan pekerjaan dibandingkan pekerja dengan pendidikan rendah (Borjas, 2016; Pompei & Selezneva, 2021; Thiede & Monnat, 2016). Dapat dikatakan bahwa pendidikan sangat berperan untuk mempertahankan pekerjaan pada saat krisis terjadi. Tingginya tingkat pengangguran usia muda dapat mengindikasikan bahwa mencerminkan mutu sumber daya manusia di Indonesia belum mampu memenuhi tuntutan dunia kerja hingga saat ini.

Pendidikan vokasi merupakan salah satu jenis pendidikan yang berperan penting dalam menurunkan pengangguran usia muda.

Pendidikan ini meliputi pelatihan kerja dan kursus keterampilan untuk menyiapkan individu menjadi tenaga kerja. Dalam Peraturan Presiden No. 68/2022, pendidikan vokasi mencakup pelatihan kerja dan kursus keterampilan yang bertujuan untuk menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan berdaya saing. Selain berperan penting dalam meningkatkan keterampilan individu, pendidikan vokasi berperan positif dalam melancarkan transisi penduduk usia muda dari masa sekolah ke masa bekerja (Golsteyn & Stenberg, 2017; Hampf & Woessmann, 2017). Choi dkk. (2019) juga menunjukkan bahwa lulusan pendidikan vokasi berpeluang 1,519 kali lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan dibandingkan lulusan pendidikan nonvokasi.

Di sisi lain, hasil kajian Brunello dan Rocco (2017) menunjukkan bahwa lulusan pendidikan vokasi lebih sulit mendapatkan pekerjaan dibandingkan nonvokasi terutama pada level perguruan tinggi. Perbedaan hasil penelitian ini dapat dijadikan titik tolak terhadap pentingnya penelitian mengenai vokasi dan pengangguran di Indonesia, terutama pada masa pandemi Covid-19. Penelitian-penelitian sebelumnya pada konteks Indonesia (Ashshiddiq & Nooraeni, 2019; Saragih & Usman, 2021; Suhaeri, 2021; Wardhana dkk., 2019) juga belum menjelaskan secara komprehensif mengenai peran pendidikan vokasi terhadap pengangguran usia muda pada saat krisis pandemi Covid-19.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan vokasi dan pelatihan terhadap pengangguran usia muda di Indonesia selama masa pandemi Covid-19. Penelitian ini dapat mengisi gap pengetahuan terkait topik ini dengan menganalisis peran pendidikan vokasi dan pelatihan terhadap pengangguran usia muda selama pandemi Covid-19. Kajian ini juga melakukan analisis dengan membagi sektor pekerjaan menjadi formal dan informal untuk menangkap perbedaan pola pengangguran usia muda di antara kedua sektor tersebut selama pandemi Covid-19.

### Tinjauan Pustaka

Penelitian ini menggunakan teori *human capital*

untuk menjelaskan pendidikan dan pelatihan sebagai bentuk investasi pekerja. Teori *human capital* berargumen bahwa individu berinvestasi dalam pendidikan dan pelatihan jika aliran manfaat masa depan yang diharapkan melebihi total biaya yang harus ditanggung untuk menempuh pendidikan (Becker, 1991). Pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan keterampilan dan produktivitas individu sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar *human capital* yang dimiliki individu berasal dari kedua kegiatan tersebut, baik formal maupun informal (Borjas, 2016). Total investasi pada pelatihan di tempat kerja tidak jauh berbeda dengan investasi dalam pendidikan sebab pelatihan diharapkan bermanfaat bagi para pekerja dalam mempertahankan pekerjaannya (Mincer, 1991). Di sisi lain, pemberhentian pekerjaan sering terjadi pada pekerja yang kurang terampil dan jarang terjadi pada pekerja terampil. Oleh karena itu, Mincer (1991) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif *human capital* dalam mengurangi risiko pengangguran.

Pengangguran terjadi akibat ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja (Borjas, 2016). Pengangguran dapat dicermati dalam berbagai konteks, antara lain pekerja yang kehilangan pekerjaan karena diberhentikan atau penutupan tempat kerja (*job losers*), pekerja yang meninggalkan pekerjaan (*job leavers*), pekerja yang telah bekerja penuh waktu sebelumnya tetapi meninggalkan angkatan kerja dan memasuki kembali angkatan kerja untuk mencari pekerjaan (*re-entrants*), dan pekerja pendatang baru yang memasuki angkatan kerja (*new entrants*). Pada saat krisis terjadi, pendidikan berperan penting bagi pekerja untuk mengurangi risiko menjadi pengangguran (López-Bazo & Motellón, 2013; Thiede & Monnat, 2016). Hal ini disebabkan pekerja yang berpendidikan mempunyai keuntungan dasar di pasar kerja dibandingkan dengan pekerja yang kurang berpendidikan, yaitu upah yang lebih tinggi, mobilitas vertikal yang lebih besar dalam pendapatan dan pekerjaan, serta stabilitas pekerjaan yang lebih besar (Mincer, 1991).

Selanjutnya, Borjas (2016) juga menjelaskan

bahwa pendidikan mampu menurunkan pengangguran karena pekerja yang berpendidikan berorientasi lebih pada pelatihan di tempat kerja. Pelatihan khusus yang diterima pekerja akan mengikat pekerja dan perusahaan sehingga lebih kecil kemungkinan perusahaan memberhentikan pekerja yang berpendidikan ketika perusahaan dihadapkan pada krisis perekonomian yang merugikan. Selain itu, pekerja yang berpendidikan dapat dengan segera mendapatkan pekerjaan ketika mereka memutuskan berganti pekerjaan karena pekerja yang berpendidikan mempunyai informasi atau jaringan yang lebih baik untuk mengetahui peluang kerja alternatif. Tidak hanya pendidikan, keterampilan yang dimiliki pekerja juga berpengaruh terhadap peluang menjadi pengangguran. Menurut Seim (2019), pekerja dengan keterampilan kognitif dan nonkognitif yang rendah lebih berisiko untuk diberhentikan dari pekerjaannya dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai ketrampilan yang tinggi.

Salah satu alternatif peningkatan *human capital* yang dapat ditempuh oleh penduduk usia muda adalah pendidikan vokasi. Pendidikan ini adalah pendidikan tingkat menengah yang menyiapkan peserta didik untuk bekerja dan/atau berwirausaha dalam bidang tertentu. Pendidikan ini juga ditawarkan pada tingkat tinggi dalam rangka menyiapkan mahasiswa untuk bekerja dan/atau berwirausaha dengan keahlian terapan tertentu. Pendidikan vokasi membekali individu dengan keterampilan khusus dan mengirimkan sinyal yang sangat jelas kepada pemberi kerja mengenai potensi produktivitas pekerjaan tertentu (Breen, 2005). Penekanan yang lebih besar pada keterampilan khusus mengarah pada transisi yang lebih mudah dari pendidikan ke pasar tenaga kerja. Pekerja berpendidikan vokasi dipekerjakan dalam pekerjaan yang membutuhkan tingkat pelatihan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pekerja tersebut mengalami risiko menganggur yang jauh lebih rendah disebabkan oleh tingkat segregasi yang lebih rendah (Cairó & Cajner, 2016).

Selain berperan penting dalam meningkatkan keterampilan, pendidikan vokasi berperan positif dalam melancarkan transisi dari sekolah ke bekerja pada penduduk usia muda (Golsteyn &

Stenberg, 2017; Hampf & Woessmann, 2017). Mincer (1991) juga menjelaskan pelatihan kerja memiliki efek korelasi yang bersifat negatif pada peluang menjadi pengangguran. Pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas pekerja. Selain itu, proses pelatihan di tempat kerja cenderung terintegrasi dengan proses produksi. Akibatnya, pekerja yang memperoleh pelatihan di tempat kerja cenderung tidak berpindah pekerjaan. Demikian pula, pemberi kerja cenderung tidak memberhentikan pekerja tersebut (secara permanen) jika mereka berbagi biaya pada proses pelatihan. Pelatihan teknis dapat menurunkan angka pengangguran dan memengaruhi partisipasi ekonomi serta peluang kerja penduduk usia muda di pasar tenaga kerja. Pelatihan meningkatkan peluang untuk dipekerjakan sehingga mengurangi tingkat pengangguran. Namun, Saragih & Usman (2021) mengungkapkan adanya peningkatan kecenderungan menganggur pada angkatan kerja usia muda yang memiliki pengalaman kerja pada saat pandemi Covid-19. Aryati dkk., (2014) juga menemukan bahwa angkatan kerja yang mempunyai pengalaman kerja cenderung lebih menganggur dibandingkan yang tidak mempunyai pengalaman kerja. Hal ini dikarenakan mereka mengalami peningkatan posisi tawar angkatan kerja.

Karakteristik individual lain yang berpengaruh terhadap pengangguran usia muda adalah jenis kelamin pekerja. Secara umum, tingkat pengangguran pemuda perempuan jauh lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki (Alawad dkk., 2020). Meskipun begitu, tingkat pengangguran perempuan menunjukkan tren penurunan (Lewandowska-gwarda, 2018). Lebih lanjut, angkatan kerja usia muda laki-laki lebih cenderung menganggur dibandingkan perempuan saat pandemi Covid-19 (Saragih & Usman, 2021). Berdasarkan status dalam keluarga, Khan dan Yousaf (2013) menyatakan bahwa angkatan kerja yang berstatus kepala keluarga cenderung tidak menganggur dibandingkan dengan yang bukan kepala keluarga. Beban dan tanggungan ekonomi menjadikan pekerja berupaya lebih keras untuk bekerja dibandingkan menganggur tanpa penghasilan. Wardhana dkk. (2019) juga

menjelaskan bahwa angkatan kerja usia muda yang menjadi kepala rumah tangga cenderung tidak menganggur dibandingkan yang mereka yang bukan kepala rumah tangga. Selanjutnya, berdasarkan status perkawinan, pekerja yang berstatus kawin memiliki peluang rendah untuk menjadi pengangguran usia muda ataupun menganggur lebih lama (Khan & Yousaf, 2013). Hal yang sama juga diungkapkan oleh Saragih dan Usman (2021) dan Msigwa dan Kipasha (2013) yang menyatakan bahwa angkatan kerja usia muda yang belum kawin cenderung menjadi pengangguran karena dianggap belum memiliki beban dan kewajiban untuk menghidupi keluarganya, sehingga masih memiliki kesempatan untuk memilih pekerjaan yang sesuai. Alawad dkk. (2020) juga menjelaskan bahwa angkatan kerja usia muda yang sudah menikah memiliki peluang lebih besar untuk bekerja karena tanggung jawab mengurus keluarga mendorong mereka memperoleh penghasilan melalui bekerja. Di sisi lain, mereka yang belum menikah biasanya secara finansial masih bergantung pada orang tua sehingga mengurangi motivasi untuk bekerja dan meningkatkan pengangguran.

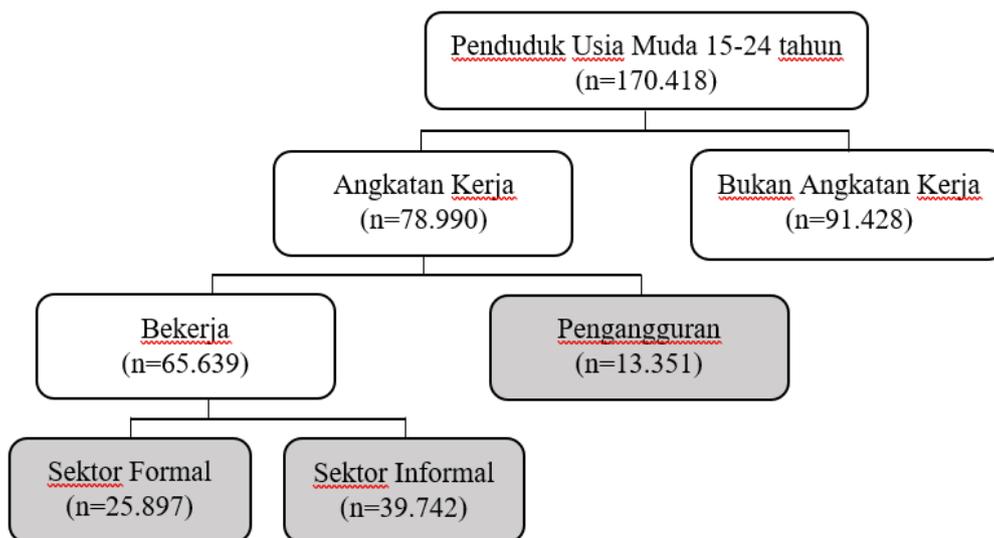
Selanjutnya, angkatan kerja usia muda yang tinggal di perdesaan lebih cenderung menjadi pengangguran dibandingkan dengan mereka yang tinggal perkotaan (Wardhana dkk., 2019).

Daerah perkotaan umumnya menyediakan fasilitas yang lengkap dan kesempatan pekerjaan yang beragam. Hal ini menyebabkan banyak pemuda perdesaan melakukan perpindahan ke daerah perkotaan untuk mencari pekerjaan. Lebih lanjut, status migrasi penduduk usia muda berpengaruh terhadap pengangguran karena pekerja migran kurang cenderung menjadi pengangguran usia muda dibandingkan nonmigran (Gebeyaw, 2011). Sebaliknya, Shita dan Dereje (2018) menemukan bahwa status migrasi pekerja berkorelasi positif terhadap pengangguran pemuda. Pekerja migran memiliki kecenderungan menjadi penganggur dibandingkan dengan nonmigran.

Berdasarkan kajian terhadap studi-studi yang telah dilakukan sebelumnya, hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh pendidikan vokasi dan pelatihan terhadap pengangguran usia muda di Indonesia selama pandemi Covid-19 serta terdapat pengaruh asimetris ketika jenis pekerjaan diklasifikasikan menjadi formal dan informal

## METODE

Analisis penelitian ini menggunakan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus tahun 2020. Unit analisis yang digunakan yaitu angkatan kerja usia 15–24 tahun yang ditunjukkan dalam Gambar 2.



**Gambar 2. Bagan Pemilihan Unit Analisis Penelitian**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik angkatan kerja usia muda selama pandemi Covid-19. Sementara itu, analisis inferensial menggunakan regresi logistik biner untuk menganalisis hubungan antara variabel terikat dua kategori dan satu atau lebih variabel bebas (Hosmer Jr. dkk., 2013). Nilai variabel terikat dalam regresi logistik bernilai 1 jika angkatan kerja usia muda merupakan pengangguran usia muda sedangkan 0 jika mereka bekerja. Dalam analisis ini, bekerja dibagi menjadi bekerja pada sektor formal dan informal, sehingga terdapat dua model yang terbentuk, yaitu pengangguran usia muda dibandingkan dengan bekerja pada sektor formal dan pengangguran usia muda dibandingkan dengan bekerja pada sektor informal. Model regresi logistik pada penelitian ini diformulasikan sebagai berikut.

$$\ln\left(\frac{\pi}{1-\pi}\right) = \text{logit}(\pi) = \beta_0 + \beta_1 \text{vokasi} + \beta_i X_i \dots \dots \dots \text{(Model 1)}$$

$$\ln\left(\frac{\pi}{1-\pi}\right) = \text{logit}(\pi) = \beta_0 + \beta_1 \text{pelatihan} + \beta_i X_i \dots \dots \dots \text{(Model 2)}$$

Keterangan

- $\pi$  : peluang pengangguran usia muda dibandingkan bekerja pada sektor formal maupun informal
- vokasi* : pernah atau tidak mengikuti pendidikan vokasi
- pelatihan* : pernah atau tidak mengikuti pelatihan

$X_i$  : variabel kontrol yang terdiri dari jenis kelamin, hubungan dengan kepala rumah tangga, status kawin, tempat tinggal dan status migrasi

Untuk memastikan model yang dihasilkan dari analisis regresi logistik biner bermakna, dilakukan pengujian signifikansi model dengan menggunakan uji *likelihood ratio* (Hosmer Jr. dkk., 2013). Pengujian dilakukan dengan membandingkan model tanpa variabel bebas (model B) dengan nilai dugaan yang didapat dari model menggunakan seluruh variabel bebas (model A). Hipotesis nol yang digunakan yaitu koefisien bernilai nol, dengan statistik uji  $-2\ln\left[\frac{\text{likelihood}(\text{Model B})}{\text{likelihood}(\text{Model A})}\right]$  yang mengikuti distribusi *chi-square* dengan derajat bebas  $k$ . Hipotesis nol ditolak jika nilai statistik uji  $> X_{\alpha,k}^2$  atau  $p\text{-value} < \alpha$ , yang artinya setidaknya ada satu variabel bebas yang memengaruhi variabel terikat. Jika ditolak, model A signifikan pada tingkat signifikansi  $\alpha$ . Selanjutnya, pengujian pada variabel pendidikan dan pelatihan menggunakan uji Wald dengan menggunakan persamaan  $W_j = \frac{\hat{\beta}_j}{SE(\hat{\beta}_j)}$  dengan hipotesis nol yaitu koefisien bernilai nol atau tidak terdapat pengaruh dari variabel pendidikan dan pelatihan. Jika hipotesis nol ditolak, variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan. Pembentukan model dilanjutkan dengan interpretasi dalam bentuk *odds ratio* (Hosmer Jr. dkk., 2013). Penjelasan variabel yang digunakan secara terperinci ditunjukkan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Definisi Operasional dan Pembentukan Variabel Terikat dan Variabel Bebas**

Variabel	Notasi	Kriteria
Variabel Terikat (Y)		
Pengangguran Usia Muda	YUR=1, Pengangguran Usia Muda	Penduduk 15–24 tahun yang sedang tidak bekerja sedang mencari pekerjaan, atau mempersiapkan suatu usaha, atau merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan karena putus asa, atau ketika sudah mendapatkan pekerjaan tetapi belum mulai bekerja
	YUR=0, Bekerja	Penduduk 15–24 tahun yang bekerja* (dibedakan berdasarkan sektor pekerjaan) Status pekerjaan utama: berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar dan buruh/ karyawan/ pegawai Status pekerjaan utama: berusaha sendiri, berusaha
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formal</li> <li>• Informal</li> </ul>	

Variabel	Notasi	Kriteria
		dibantu buruh tidak dibayar, pekerja bebas dan pekerja keluarga
Variabel Bebas (X)		
Variabel Bebas Utama		
Pendidikan	Vokasi	Pendidikan =1, Vokasi Pendidikan =0, Non vokasi*
Pelatihan	Pelatihan	Pelatihan =1, Pernah mengikuti pelatihan Pelatihan =0, Tidak pernah mengikuti pelatihan*
Variabel Kontrol		
Jenis Kelamin	Laki	Jenis Kelamin=1, Laki-laki Jenis Kelamin=0, Perempuan*
Hubungan dengan KRT	KRT	Hubungan dengan KRT=1, KRT Hubungan dengan KRT=0, Bukan KRT*
Status Kawin	Kawin	Status Kawin=1, Kawin Status Kawin=0, Lainnya*
Tempat Tinggal	Kota	Tempat Tinggal=1, Perkotaan Tempat Tinggal=0, Perdesaan*
Status Migran	Migran	Status Migran=1, Migran Status Migran=0, Non Migran*

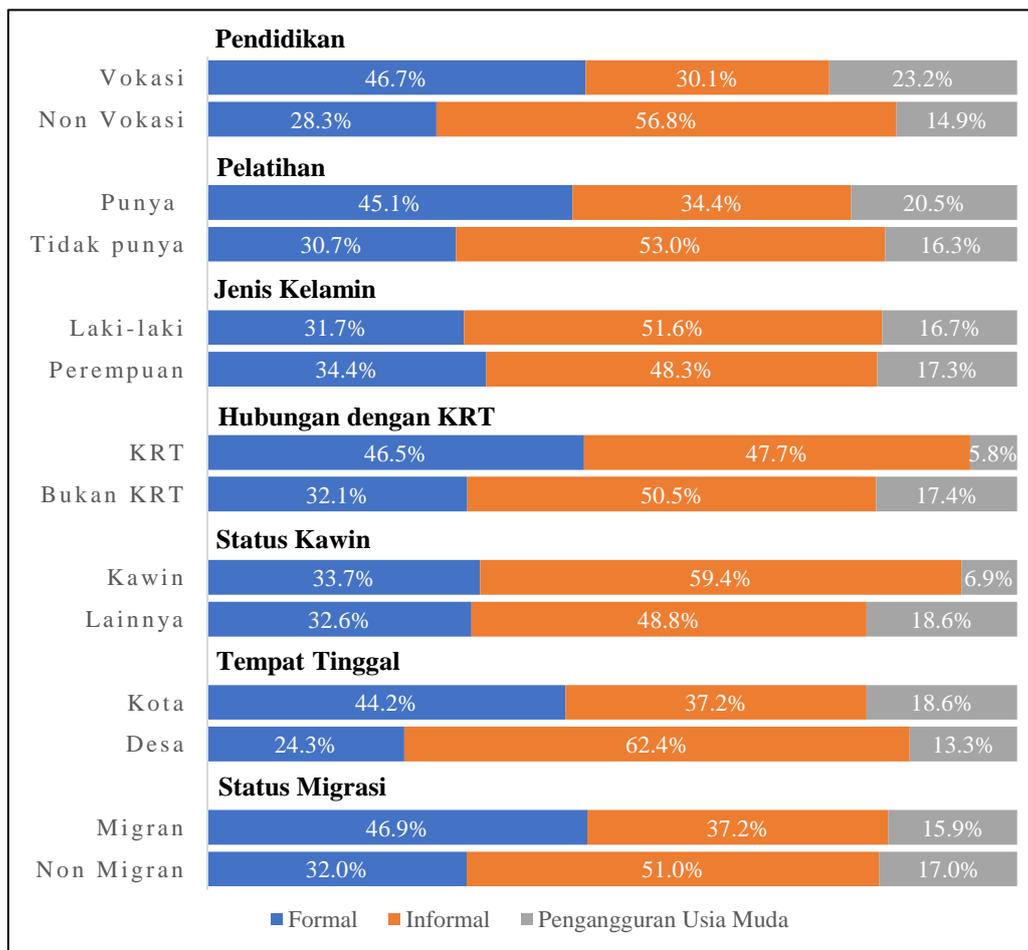
Keterangan: \*Kategori Referensi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Sakernas Agustus 2020 menunjukkan sebesar 21,5% penduduk usia kerja merupakan penduduk usia muda atau berusia 15–24 tahun. Jika dirinci lebih lanjut, penduduk usia muda terdiri dari 46,4% angkatan kerja dan 53,6% bukan angkatan kerja atau mereka yang bersekolah, mengurus rumah tangga dan kegiatan lainnya. Pada kelompok angkatan kerja, sebesar 83,1% penduduk usia muda sedang bekerja, sedangkan 16,9% sisanya menjadi pengangguran. Dari angkatan kerja usia muda yang bekerja, hanya terdapat 39,5% penduduk usia muda yang bekerja di sektor formal dengan menjadi buruh tetap atau buruh dibayar dan

buruh/karyawan atau pegawai. Sementara itu, sebagian besar angkatan kerja usia muda (60,5%) bekerja di sektor informal.

Berdasarkan jenis pendidikan, proporsi pengangguran usia muda lebih banyak pada kelompok angkatan kerja berpendidikan vokasi dibandingkan dengan kelompok nonvokasi (Gambar 3). Namun, terdapat perbedaan pola penduduk bekerja pada kedua kelompok pendidikan ketika sektor pekerjaan terbagi menjadi formal dan informal. Pada kelompok pendidikan vokasi, persentase pekerja pada sektor formal lebih tinggi dibandingkan sektor informal. Sebaliknya, kelompok pendidikan nonvokasi lebih mendominasi sektor informal.



**Gambar 3. Karakteristik Angkatan Kerja Usia Muda**

Sumber: Olah data Sakernas Agustus 2020

Berdasarkan keikutsertaan pelatihan, persentase pengangguran usia muda lebih banyak pada angkatan kerja usia muda yang mempunyai pelatihan (20,5%) dibandingkan mereka yang tidak mempunyai pelatihan (16,3%). Sejalan dengan pengelompokan berdasarkan jenis pendidikan, angkatan kerja usia muda yang mempunyai pelatihan lebih banyak bekerja di sektor formal (45,1%) dibandingkan bekerja di sektor informal (34,4%). Sebaliknya, angkatan kerja usia muda yang tidak mempunyai pelatihan, lebih banyak bekerja di sektor informal (53, %) dibandingkan bekerja di sektor formal (30,7%). Selanjutnya, berdasarkan jenis kelamin, proporsi pengangguran usia muda tidak jauh berbeda antara perempuan dan laki-laki. Terdapat kesamaan pola antara kedua kelompok yaitu angkatan kerja lebih banyak terserap pada sektor informal dibandingkan sektor formal. Pada kelompok angkatan kerja laki-laki, sebanyak 51,6% bekerja di sektor informal dan 31,7%

bekerja pada sektor formal. Pada kelompok angkatan kerja perempuan, 48,3% bekerja di sektor informal dan 34,4% bekerja di sektor formal.

Persentase pengangguran usia muda dari kelompok yang bukan menjadi KRT sebesar 17,4%, lebih tinggi dibandingkan kelompok yang menjadi KRT yang hanya 5,8%. Kesamaan pola antara kedua kelompok sebab angkatan kerja lebih banyak terserap pada sektor informal dibandingkan sektor formal. Persentase kelompok berstatus selain kawin mendominasi pengangguran usia muda (18,6%), dibandingkan dengan kelompok yang berstatus kawin (6,9 %). Pada kedua kelompok tersebut, persentase bekerja lebih tinggi pada sektor informal (59,4%) untuk kelompok yang berstatus kawin dan 48,8% untuk kelompok yang berstatus selain kawin. Berdasarkan tempat tinggal, kelompok yang tinggal di perkotaan mempunyai persentase pengangguran sebesar 18,6%. Angka tersebut

lebih tinggi dibandingkan kelompok yang tinggal di perdesaan (13,3%). Di perkotaan, persentase pekerja yang bekerja pada sektor formal (44,2%) lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang bekerja di sektor informal (37,2%). Sejalan dengan hal itu, pekerja yang bekerja pada sektor informal (62,4%) mendominasi wilayah perdesaan dibandingkan dengan pekerja yang bekerja pada sektor formal (24,3%).

Berdasarkan status migrasi, persentase pengangguran usia muda lebih tinggi pada kelompok nonmigran. Pengangguran usia muda kelompok nonmigran mencapai 17%, sedangkan pada kelompok migran sedikit lebih rendah yaitu 15,9%. Pekerja kelompok nonmigran mendominasi pekerjaan sektor informal (51%) dan sisanya (32%) bekerja pada sektor formal. Sementara itu, sebesar 81,4% angkatan kerja pada kelompok migran memiliki pekerjaan. Berbeda dengan pola pekerjaan pada kelompok nonmigran, pada angkatan kerja usia muda migran, pekerja yang bekerja pada sektor formal sebesar 46,9 %, dan lebih tinggi dibandingkan sektor informal (37,2 %). Dapat dikatakan, kelompok migran mendominasi pekerja sektor formal sedangkan kelompok nonmigran mendominasi oleh pekerja sektor informal.

Berdasarkan karakteristik angkatan kerja usia muda yang telah dijelaskan, perbedaan pola sektor pekerjaan angkatan kerja usia muda dapat

dicermati, khususnya yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan laporan KPPPA dan BPS (2018) yang menjelaskan bahwa penduduk usia muda lebih memilih bekerja pada sektor formal untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Mereka juga lebih memilih untuk menganggur dibandingkan bekerja pada sektor informal. Oleh karena itu, kajian ini melakukan analisis mengenai pengangguran usia muda dibandingkan dengan pekerja usia muda yang bekerja, serta dibedakan menjadi bekerja di sektor formal dan informal secara terpisah. Adapun hasil analisis regresi logistik biner mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengangguran usia muda dijelaskan dalam Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 2 menunjukkan *likelihood ratio test* pada hasil analisis regresi logistik biner dengan signifikansi 1%. Dapat disimpulkan bahwa model regresi logistik biner yang digunakan sudah sesuai untuk menjelaskan pengaruh pendidikan vokasi terhadap peluang pengangguran usia muda selama masa pandemi Covid-19. Pengujian signifikansi pada variabel pendidikan vokasi dengan model yang terbentuk menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,01. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh pendidikan vokasi terhadap pengangguran usia muda pada model yang terbentuk.

**Tabel 2. Hasil Estimasi Regresi Logistik Biner Pengaruh Pendidikan Vokasi Terhadap Pengangguran Usia Muda**

	Pengangguran Usia Muda Dibandingkan Bekerja	
	Sektor Formal	Sektor Informal
	(1)	(2)
Intersep	-0.470***	-1.486***
<b>Pendidikan</b>		
Vokasi	<b>-0.080*** (0.924)</b>	<b>0.916*** (2.498)</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	0.052** (1.0253)	-0.161*** (0.851)
<b>Hubungan KRT</b>		
KRT	-1.126*** (0.324)	-0.505*** (0.603)
<b>Status Kawin</b>		
Kawin	-0.864*** (0.421)	-1.071*** (0.343)
<b>Tempat Tinggal</b>		
Kota	-0.099*** (0.906)	0.965*** (2.625)
<b>Status Migran</b>		
Migran	-0.212*** (0.809)	0.300** (1.350)
<b>Uji Signifikansi Model</b>		
<i>Likelihood Ratio Test</i>	49160.593***	54457.711***

Sumber: Olah data Sakernas Agustus 2020,  $p < 0.01^{***}$ ,  $p < 0.05^{**}$ ,  $p < 0.10^*$

Estimasi pengaruh pendidikan vokasi terhadap pengangguran usia muda selama pandemi Covid-19 menunjukkan bahwa pendidikan vokasi menurunkan peluang penduduk usia muda untuk menjadi pengangguran, utamanya untuk pekerja pada sektor formal. Nilai *odds ratio* mengindikasikan bahwa angkatan kerja usia muda yang memiliki pendidikan vokasi lebih kecil kemungkinannya menjadi pengangguran usia muda 0,92 kali. Dengan demikian, pendidikan vokasi meningkatkan kecenderungan angkatan kerja usia muda untuk bekerja di sektor formal dibandingkan menjadi pengangguran.

Model 2 menunjukkan situasi sebaliknya. Angkatan kerja usia muda yang mempunyai pendidikan vokasi memiliki kecenderungan untuk menjadi pengangguran usia muda 2,5 kali lebih tinggi dibandingkan bekerja pada sektor informal. Penduduk muda cenderung memilih untuk tidak bekerja atau menjadi pengangguran dibandingkan bekerja pada sektor informal. Hal ini dipengaruhi oleh meningkatnya tingkat pendidikan penduduk usia muda dibandingkan dengan generasi sebelumnya sehingga mereka mempunyai harapan untuk bekerja pada pekerjaan yang lebih baik dan lebih layak (KPPA & BPS, 2018).

Pengaruh pendidikan vokasi dalam menurunkan pengangguran usia muda sejalan dengan penelitian Becker (1991) yang menjelaskan bahwa pendidikan tinggi dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas sehingga pekerja menjadi terampil dan akan menurunkan risiko menganggur. Tingkat pendidikan sangat terkait dengan kompetensi yang dimiliki oleh angkatan kerja. Saragih dan Usman (2021) menyebutkan bahwa angkatan kerja usia muda yang berpendidikan tinggi dan yang mempunyai pengalaman kerja cenderung untuk mencari pekerjaan di sektor formal. Pendidikan tinggi dapat dianggap sebagai titik fokus perolehan pengetahuan dan peningkatan keterampilan lulusannya. Oleh karena itu, pendidikan tinggi dapat memberi sinyal akan kemampuan dan keterampilan tingkat tinggi yang dimiliki angkatan kerja sehingga meningkatkan daya

saing mereka dalam pasar tenaga kerja (Chan, 2016). Sejalan dengan hal tersebut, Chakravarty dkk. (2018) menyebutkan bahwa tingkat pendidikan yang rendah pada angkatan kerja usia muda menjadi penghambat untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini dikarenakan penduduk usia muda yang berpendidikan rendah tidak memiliki keterampilan dasar dan teknis yang diperlukan oleh pemberi kerja.

Tabel 3 menunjukkan pengaruh pelatihan terhadap peluang pengangguran usia muda. Hasil *likelihood ratio test* pada analisis regresi logistik biner menggunakan tingkat signifikansi 1%. Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi logistik biner yang digunakan sudah sesuai untuk menjelaskan pengaruh pelatihan terhadap peluang pengangguran usia muda selama masa pandemi Covid-19. Pengujian signifikansi pada variabel pelatihan pada model yang terbentuk menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,01. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh pelatihan terhadap pengangguran usia muda pada model yang terbentuk.

Besarnya pengaruh pelatihan terhadap peluang menjadi pengangguran usia muda selama pandemi Covid-19 ditunjukkan dalam Tabel 3. Nilai *odds ratio* menunjukkan angkatan kerja usia muda yang mempunyai pelatihan lebih kecil kemungkinannya menjadi pengangguran 0,9 kali pada pekerja di sektor formal. Namun, hasil yang berbeda atau asimetris ditunjukkan oleh perbandingan pengaruh pelatihan terhadap kecenderungan menjadi pengangguran usia muda pada pekerja di sektor informal. Angkatan kerja usia muda yang mempunyai pelatihan cenderung menjadi pengangguran 1,6 kali lebih tinggi pada pekerja di sektor informal. Dapat disimpulkan bahwa angkatan kerja usia muda yang mempunyai pelatihan lebih besar kemungkinannya bekerja di sektor formal dibandingkan menjadi pengangguran. Sebaliknya, angkatan kerja usia muda yang mempunyai pelatihan lebih besar kemungkinannya menjadi pengangguran pada pekerjaan di sektor informal.

**Tabel 3. Hasil Estimasi Regresi Logistik Biner Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengangguran Usia Muda**

	<b>Pengangguran usia muda dibandingkan bekerja</b>	
	Sektor Formal	Sektor Informal
	(1)	(2)
Intersep	-0.464***	-1.394***
<b>Pelatihan</b>		
Punya	<b>-0.148*** (0.924)</b>	<b>0.481*** (1.618)</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	0.046**(1.0253)	-0.121*** (0.886)
<b>Hubungan KRT</b>		
KRT	-1.122*** (0.324)	-0.547*** (0.579)
<b>Status Kawin</b>		
Kawin	-0.865*** (0.421)	-1.058*** (0.347)
<b>Tempat Tinggal</b>		
Kota	-0.104*** (0.906)	1.040*** (2.828)
<b>Status Migran</b>		
Migran	-0.194*** (0.809)	0.266** (1.305)
<b>Uji Signifikansi Model</b>		
<i>Likelihood Ratio Test</i>	49144.607***	55593.287***

Sumber: Olah data Sakernas 2020,  $p < 0.01^{***}$ ,  $p < 0.05^{**}$ ,  $p < 0.10^*$

Pelatihan yang dimiliki penduduk usia muda meningkatkan peluang untuk bekerja di sektor formal dibandingkan menjadi pengangguran. Hal ini sejalan dengan penelitian Abrar dkk. (2019) dan Suhaeri (2021) yang menjelaskan bahwa angkatan kerja yang pernah mengikuti pelatihan cenderung mengalami penurunan risiko pengangguran usia muda dibandingkan angkatan kerja usia muda yang tidak mempunyai pelatihan. Pelatihan pada kelompok usia muda lebih efektif dalam meningkatkan keterampilan kerja (Chéron & Terriau, 2018; Zimmermann dkk., 2013). Selain itu, pelatihan khususnya yang bersertifikat mempunyai peran penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keahlian sehingga cenderung lebih siap bekerja (Romadhon & Zikra, 2022). Lebih lanjut, Mincer (1991) menjelaskan bahwa keterlibatan dalam pelatihan akan mengikat pekerja dan perusahaan sehingga pekerja berpeluang lebih rendah untuk diberhentikan dan terhindar dari pengangguran apalagi jika biaya pelatihan ditanggung oleh perusahaan, sehingga perusahaan akan mempertahankan pekerja. Pelatihan yang dimiliki pekerja akan memperkecil peluang pekerja menjadi pengangguran sebab pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas pekerja dan proses pelatihan di tempat kerja cenderung terintegrasi dengan proses produksi. Akibatnya, pekerja yang memperoleh pelatihan

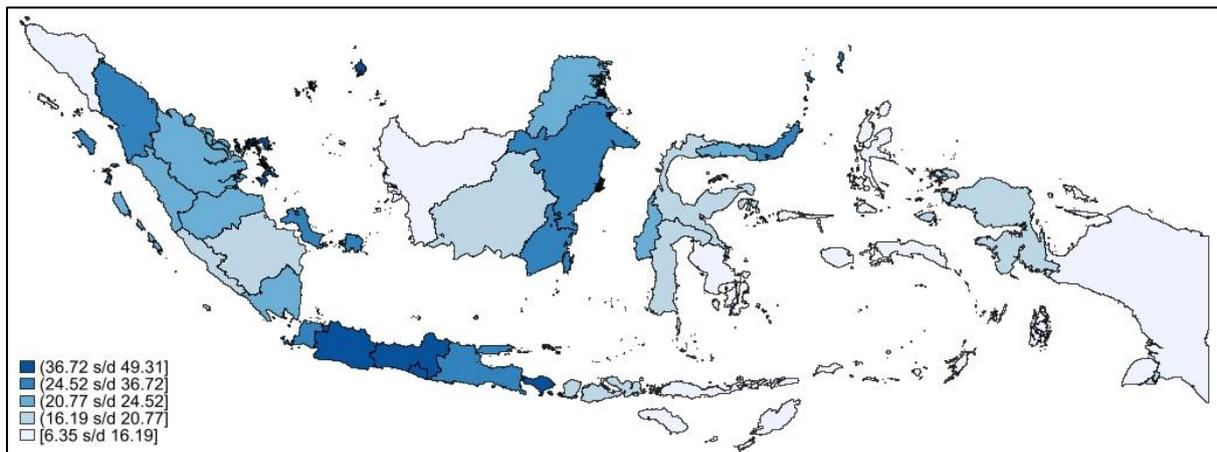
di tempat kerja cenderung tidak berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Demikian pula, pemberi kerja cenderung tidak memberhentikan pekerja tersebut (secara permanen) jika mereka berbagi biaya pada proses pelatihan. Ishak (2018) mengungkapkan bahwa kurangnya keterampilan dinilai menjadi salah satu penyebab semakin bertambahnya pengangguran di Indonesia. Selain itu, adanya pelatihan kerja dapat mengurangi durasi pengangguran seseorang (Khan & Yousaf, 2013).

Hasil estimasi pada Tabel 2 dan Tabel 3 mengindikasikan bahwa pendidikan vokasi dan pelatihan dapat meningkatkan peluang penduduk usia muda untuk bekerja pada sektor formal. Akan tetapi, akses pendidikan vokasi maupun pelatihan masih terbatas di Indonesia. Olah data Sakernas tahun 2020 menunjukkan bahwa angkatan kerja di Indonesia yang berpendidikan vokasi sekitar 30,67%, sedangkan yang memiliki pelatihan hanya 14,11%.

Gambar 4 menunjukkan persentase angkatan kerja yang memiliki pendidikan vokasi pada Agustus 2020. Jika dilihat persebaran setiap provinsi, akses pendidikan vokasi di Indonesia masih belum merata di seluruh wilayah. Provinsi dengan persentase pendidikan vokasi cukup tinggi terdapat di wilayah Indonesia bagian barat sedangkan bagian Indonesia bagian timur masih

sangat terbatas. Hal tersebut menunjukkan pentingnya upaya pemerintah untuk dapat meningkatkan sekaligus pemerataan akses pendidikan vokasi ke setiap wilayah apabila

ingin menurunkan pengangguran dan meningkatkan peluang penduduk usia muda mendapatkan pekerjaan formal.



**Gambar 4. Persentase Angkatan Kerja Usia Muda Memiliki Pendidikan Vokasi Menurut Provinsi Agustus 2020**

*Sumber: Olah Data Sakernas Agustus 2020*

Sejalan dengan akses pendidikan vokasi yang masih terbatas, akses terhadap pelatihan secara umum juga masih terbatas. Berdasarkan olah data Sakernas Agustus 2020, terbatasnya akses pelatihan tidak hanya terjadi di Indonesia bagian timur, tetapi juga Indonesia bagian barat. Salah satu program untuk meningkatkan akses pelatihan penduduk khususnya usia muda sudah tersedia dalam bentuk Kartu Prakerja. Kartu Prakerja merupakan program unggulan di Indonesia yang menawarkan ekosistem belajar baru secara digital. Program ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui pelatihan siap kerja. Kartu Prakerja berorientasi kepada penerima sehingga program ini menyediakan pelatihan sesuai kebutuhan, termasuk menyediakan pelatihan yang dibutuhkan untuk mengembangkan kewirausahaan. Selain itu, program ini juga memberikan bantuan sosial pada masa pandemi yang dapat dimanfaatkan sebagai modal usaha. Namun, sebagian besar dana insentif yang diberikan melalui Kartu Prakerja pada masa pandemi Covid-19 belum dimanfaatkan untuk modal usaha melainkan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti kebutuhan pangan, pembelian sembako, pembayaran listrik hingga pembelian pulsa atau internet.

Upaya untuk meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang dilakukan melalui Kartu Prakerja dapat dilakukan dengan pembentukan ekosistem timbal-balik (*mutualisme*) antara penerima dan sektor swasta. Dengan demikian, sektor swasta tidak hanya bertindak sebagai penyedia pelatihan. Manajemen pelaksana Kartu Prakerja dapat bekerja sama dengan pihak swasta untuk membentuk *job connector* atau *expo* lowongan pekerjaan khusus bagi penerima Kartu Prakerja. Selain itu, pemerintah perlu mempertimbangkan kebijakan *carrot and stick*. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan pemahaman penerima Kartu Prakerja bahwa untuk mendapatkan insentif pelatihan diperlukan komitmen untuk menyelesaikan kewajiban dalam menjalankan pelatihan. Sebaliknya, peserta akan menanggung konsekuensi apabila tidak memenuhi kewajiban tersebut. Hal ini penting guna memilah peserta yang benar-benar memiliki motivasi untuk mendapatkan pelatihan dan menyelesaikan

pelatihan dengan baik.

## KESIMPULAN

Pengaruh pendidikan vokasi dan pelatihan terhadap pengangguran usia muda menunjukkan hasil yang asimetris pada jenis pekerjaan yang berbeda yaitu formal dan informal. Pendidikan vokasi dan pelatihan dapat menurunkan peluang menjadi pengangguran usia muda untuk pekerja di sektor formal. Oleh karena itu, pendidikan vokasi dan pelatihan lebih meningkatkan kecenderungan penduduk usia muda dalam bekerja di sektor formal dibandingkan menjadi pengangguran usia muda. Sebaliknya, penduduk usia muda yang mempunyai pendidikan vokasi dan pelatihan kerja lebih cenderung untuk menganggur dibandingkan bekerja di sektor informal. Dapat dikatakan bahwa pendidikan vokasi dan pelatihan terhadap pengangguran usia muda di Indonesia pada masa pandemi Covid-19 mempunyai dampak yang berbeda pada pengangguran usia muda tergantung jenis pekerjaannya, formal atau informal. Kecenderungan penduduk usia muda untuk bekerja di sektor formal berkaitan dengan pendidikan yang semakin meningkat dan harapan pekerjaan yang lebih baik dan layak. Hasil penelitian ini dapat menjelaskan temuan penelitian sebelumnya yang masih menunjukkan perbedaan hasil terkait pengaruh pendidikan vokasi dan pelatihan terhadap pengangguran usia muda. Dengan menganalisis secara terpisah pada sektor pekerjaan angkatan kerja usia muda, didapatkan hasil yang asimetris dari pengaruh pendidikan vokasi dan pelatihan terhadap pengangguran usia muda selama masa pandemi Covid-19.

Pengaruh pendidikan vokasi dan pelatihan pada angkatan kerja usia muda telah diidentifikasi meningkatkan peluang bekerja di sektor formal. Oleh karena itu, pemerintah perlu meningkatkan pemerataan akses dan kualitas pendidikan vokasi agar dapat meningkatkan *human capital* penduduk usia muda. Dengan demikian penduduk usia muda dapat meningkatkan peluang bekerja di sektor formal. Selain itu, peningkatan penyelenggaraan pelatihan yang mudah diakses bagi penduduk usia muda

diperlukan untuk menambah keterampilan yang bermanfaat untuk mempertahankan pekerjaannya. Selanjutnya, monitoring dan pengawasan pada program pelatihan pada program Kartu Prakerja perlu diperketat sehingga implementasi pelaksanaan pelatihan tepat guna dan bermanfaat bagi penduduk untuk *upskilling*, *reskilling* dan *new skilling*. Dengan keterampilan yang didapatkan, penduduk usia muda meningkatkan peluang untuk bekerja di sektor formal dibandingkan sektor informal yang tidak menyediakan jaminan sosial bagi para pekerja. Terakhir, pemerintah dapat menyediakan lapangan pekerjaan formal untuk penyerapan penduduk usia kerja sehingga kualitas *human capital* penduduk yang baik dapat diimbangi dengan penyerapan tenaga kerja di sektor formal guna meningkatkan pembangunan di Indonesia secara umum.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, M., Amalia, N., & Handoyo, R. D. (2019). Karakteristik dan peluang pengangguran usia muda di Provinsi Aceh dalam menghadapi era revolusi industri 4.0. *Jurnal Kebijakan Pembangunan*, 14(2), 157–169. <http://jkpjjournal.com/index.php/menu/article/view/23>
- Alawad, A., Kreishan, F., & Selim, M. (2020). Determinants of youth unemployment: evidence from Jordan. *International Journal of Economics and Business Administration*, VIII(4), 152–165. <https://doi.org/10.35808/ijeba/576>
- Aryati, F., Sunaryanto, H., & Sunoto. (2014). The analysis of educated unemployment in Bengkulu Province. *Jurnal Ekonomi dan Perencanaan Pembangunan*, 5(4), 70–79.
- Ashshiddiq, M. H., & Nooraeni, R. (2019). *Faktor-faktor yang memengaruhi pemuda menjadi pengangguran di Provinsi Banten tahun 2018*. Seminar Nasional Official Statistics 2019: Pengembangan Official Statistics dalam Mendukung Implementasi SDGs. <https://doi.org/10.34123/semnasoffstat.v2019i1.179>
- Becker, G. S. (1991). *A treatise on the family*. University of Chicago Press. <https://doi.org/10.4159/9780674020665>
- Borjas, G. J. (2016). *Labor economics (7th edition)*. Harvard University. <https://doi.org/10.1002/9780470642627.ch5>
- Breen, R. (2005). Explaining cross-national variation in youth unemployment: Market and institutional factors. *European Sociological Review*, 21(2), 125–134. <https://doi.org/10.1093/esr/jci008>
- Brunello, G., & Rocco, L. (2017). The effects of vocational education on adult skills, employment and wages: What can we learn from PIAAC? *SERIEs*, 8(4), 315–343. <https://doi.org/10.1007/s13209-017-0163-z>
- Cairó, I., & Cajner, T. (2018). Human capital and unemployment dynamics: Why more educated workers enjoy greater employment stability. *The Economic Journal*, 128(609), 652–682. <https://doi.org/10.1111/eoj.12441>
- Chakravarty, S., Lundberg, M., Nikolov, P., & Zenker, J. (2019). Vocational training programs and youth labor market outcomes: Evidence from Nepal. *Journal of Development Economics*, 136, 71–110. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2018.09.002>
- Chan, R. Y. (2016). Understanding the purpose of higher education: An analysis of the economic and social benefits for completing a college degree. *Journal of Education Policy, Planning and Administration (JEPPA)*, 6(5), 1–40.
- Chéron, A., & Terriau, A. (2018). Life cycle training and equilibrium unemployment. *Labour Economics*, 50, 32–44. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.04.004>
- Choi, S. J., Jeong, J. C., & Kim, S. N. (2019). Impact of vocational education and training on adult skills and employment: An applied multilevel analysis. *International Journal of Educational Development*, 66, 129–138. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2018.09.007>
- Gebeyaw, T. (2011). Socio-demographic

- determinants of urban unemployment: the case of Addis Ababa. *Ethiopian Journal of Development Research*, 33(1), 79–124. <https://doi.org/10.4314/ejdr.v33i1.68615>
- Golsteyn, B. H. H., & Stenberg, A. (2017). Earnings over the life course: General versus vocational education. *Journal of Human Capital*, 11(2), 167–212. <https://doi.org/10.1086/691798>
- Hampf, F., & Woessmann, L. (2017). Vocational vs general education and employment over the life cycle : New Evidence from PIAAC. *CESifo Economic Studies*, 63(3), 255–269. <https://doi.org/10.1093/cesifo/ifx012>
- Hosmer Jr., D. W., Lemeshow, S., & Sturdivant, R. X. (2013). *Applied logistic regression (Vol. 398)*. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118548387>
- ILO [International Labour Organization]. (2020a). *Global employment trends for youth 2020: Asia and the Pacific*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_737673.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_737673.pdf)
- ILO [International Labour Organization]. (2020b). *ILO Monitor: Covid-19 and the world of work. Fourth edition*. <https://reliefweb.int/attachments/6f660fc9-2d94-3dfc-a900-472157229ce7/ILO%20Monitor%20-%20COVID-19%20and%20the%20world%20of%20work.%20Fourth%20edition.pdf>
- Ishak, K. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi pengangguran dan inflikasi terhadap indeks pembangunan di Indonesia. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 7(1), 22-38. <https://ejournal.stiesyariahbengkalis.ac.id/index.php/iqtishaduna/article/view/121>
- KPPPA [Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak] & BPS [Badan Pusat Statistik]. (2018). *Statistik gender tematik: Profil generasi milenial Indonesia*. KPPPA dan BPS.
- Khan, T., & Yousaf, F. (2013). Unemployment duration of first time job seekers: A case study of Bahawalpur. *Asian Journal of Economic Modelling*, 1(1), 8–19. <https://archive.aessweb.com/index.php/5009/article/view/817>
- Lewandowska-gwarda, K. (2018). Female unemployment and its determinants in Poland in 2016 from the spatial perspective. *Oeconomia Copernicana*, 9(2), 183–204. <https://doi.org/10.24136/oc.2018.010>
- López-Bazo, E., & Motellón, E. (2013). The regional distribution of unemployment: What do micro-data tell us? *Papers in Regional Science*, 92(2), 383–405. <https://doi.org/10.1111/j.1435-5957.2012.00456.x>
- Maguire, S. (2020). Youth 2020—Preventing another lost generation? *Intereconomics*, 55(6), 356–360. <https://doi.org/10.1007/s10272-020-0932-y>
- Mincer, J. (1991). *Education and unemployment (Working Paper 3838)*. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w3838>
- Montenovo, L., Jiang, X., Lozano-Rojas, F., Schmutte, I., Simon, K., Weinberg, B. A., & Wing, C. (2022). Determinants of disparities in early COVID-19 job losses. *Demography*, 59(3), 827–855. <https://doi.org/10.1215/00703370-9961471>
- Msigwa, R., & Kipasha, E. F. (2013). Determinants of youth unemployment in developing countries : Evidences from Tanzania. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 4(14), 67–77. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/JEDS/article/view/7823>
- Ngadi, N., Meliana, R., & Purba, Y. A. (2020). Dampak pandemi Covid-19 terhadap PHK dan pendapatan pekerja di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia, Edisi Khusus Demografi dan Covid-19*, 43-48. <https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.576>
- Olivia, S., Gibson, J., & Nasrudin, R. (2020). Indonesia in the time of Covid-19.

- Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 56(2), 143–174.  
<https://doi.org/10.1080/00074918.2020.1798581>
- Ozili, P. K., & Arun, T. (2020). *Spillover of COVID-19: Impact on the global economy* (SSRN Scholarly Paper 3562570).  
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3562570>
- Pompei, F., & Selezneva, E. (2021). Unemployment and education mismatch in the EU before and after the financial crisis. *Journal of Policy Modeling*, 43(2), 448–473.  
<https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2019.09.009>
- Romadhon, A., & Zikra, A. (2022). Pengaruh pelatihan bersertifikat, karakteristik lulusan, dan disabilitas terhadap pengangguran usia muda di Indonesia: Analisis data Sakernas Agustus 2021. *Seminar Nasional Official Statistics 2022*, 1359–1372.
- Saragih, M. T. Br., & Usman, H. (2021). Analisis pengangguran usia muda di Pulau Jawa sebelum dan saat pandemi covid-19. *Jurnal Studi Pemuda*, 10(2), 1–15.  
<https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.69484>
- Seim, D. (2019). On the incidence and effects of job displacement: Evidence from Sweden. *Labour Economics*, 57, 131–145.  
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.02.001>
- Shita, A., & Dereje, M. (2018). Determinants of urban youth unemployment: Evidence from East Gojjam Zone, Ethiopia. *International Journal of Economic Development*, 11(2), 245–265.
- Suhaeri, F. (2021). Determinan pengangguran usia muda di Indonesia. *Kinerja*, 18(3), 363–368.  
<https://doi.org/10.30872/jkin.v18i3.10058>
- Thiede, B. C., & Monnat, S. M. (2016). The great recession and America's geography of unemployment. *Demographic Research*, 35(1), 891–928.  
<https://doi.org/10.4054/DemRes.2016.35.30>
- Wardhana, A., Kharisma, B., & Ibrahim, Y. F. (2019). Pengangguran usia muda di Jawa Barat (Menggunakan data Sakernas). *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(9), 1049–1062.  
<https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v08.i09.p04>
- Zimmermann, K. F., Biavaschi, C., Eichhorst, W., Giulietti, C., Kendzia, M. J., Muravyev, A., Pieters, J., Rodríguez-Planas, N., & Schmidl, R. (2013). Youth unemployment and vocational training. *Foundations and Trends in Microeconomics*, 9(1–2), 1–157.  
<https://doi.org/10.1561/07000000058>