



Efektivitas Program Kartu Prakerja dalam Membangun Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Skill

Syifa Syahrani^{1*}, Ahmad Gunawan²
Universitas Pelita Bangsa
E-mail: syifasyahrani003@gmail.com

Diterima : 28 November 2023

Direvisi : 05 Desember 2023

Dipublikasikan : 14 Desember 2023

Abstrak

Program Kartu Prakerja adalah inisiatif pemerintah Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan partisipasi dan produktivitas angkatan kerja. Program ini diharapkan dapat membantu mengurangi stigma dan meningkatkan kesadaran masyarakat, terutama di masa pandemi COVID-19. Berdasarkan beberapa penelitian, kurikulum ini efektif dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan soft skill mahasiswa serta produktivitas dan etos kerja mahasiswa Fresh Graduate maupun yang belum memiliki pengalaman kerja. Selain itu, program ini diharapkan dapat membantu pengembangan sumber daya manusia dan pengembangan keterampilan di Indonesia. Meski masih terbelang kurang efektif, namun kita dapat melihat bahwa program ini berkontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja dan rasa percaya diri. Meski begitu, inisiatif ini tetap diharapkan dapat membantu menyelesaikan permasalahan gangguan dan meningkatkan rasa sejahtera masyarakat umum di Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kualitatif, dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara yang berfokus pada populasi penerima dana hibah pelatihan kerja. Hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut: Program Kartu Prakerja sangat efektif dalam membangun sumber daya manusia bagi lulusan baru maupun yang belum memiliki pengalaman kerja.

Kata kunci: Program kartu prakerja, sumber daya manusia, pengembangan skill.

Abstract

Program Kartu Prakerja is an Indonesian government initiative aimed at increasing the country's workforce participation and productivity. The program is expected to help reduce stigma and increase public awareness, especially during the COVID-19 pandemic. Based on several studies, this curriculum is effective in improving students' knowledge, abilities, and soft skills as well as their productivity and work ethic for Fresh Graduates and those without work experience. Additionally, it is anticipated that this program will assist in developing human capital and skill development in Indonesia. Though it is still somewhat ineffective, we can see that this program contributes to improving work performance and self-confidence. Despite this, it is still hoped that the initiative will help resolve the issue of gangguran and increase the general population's sense of well-being in Indonesia. This study employs a deskriptif kualitatif research design, and the type of data used in the study is primary data obtained from interviews that focus on the population receiving work-related training grants. The research results that

were obtained are as follows: Program Kartu Prakerja is very effective in building human capital for recent graduates and those without work experience.

Keywords: *Pre-employment card program, human resources, skills development.*

Pendahuluan

Program Kartu Prakerja merupakan inisiatif pemerintah dengan tujuan meningkatkan tingkat produktivitas dan keterampilan tenaga kerja Indonesia. Program studi kerja ini akan dimulai pada bulan April 2020 dan menawarkan bantuan keuangan dan kursus pelatihan bagi mereka yang memenuhi persyaratan. Program ini telah dibahas dan diperdebatkan secara rinci; ada yang mempertanyakan keefektifannya, ada pula yang menyoroti potensinya dalam meningkatkan jumlah sumber daya manusia di negara ini. Pada artikel ini, kita akan mengkaji efektivitas Program Kartu Prakerja dalam mengembangkan sumber daya manusia dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Kami akan mengevaluasi tujuan, pelaksanaan, dan hasil program berdasarkan data dan analisis dari berbagai sumber. Setelah membaca artikel ini, pembaca akan lebih memahami dampak Program Kartu Prakerja terhadap etika kerja Indonesia dan potensinya dalam mempercepat pertumbuhan ekonomi.

Program Kartu Prakerja tersedia bagi seluruh warga negara Indonesia yang berusia di atas 18 tahun dan tidak mengikuti pendidikan formal apa pun. Pendaftaran didasarkan pada keinginan untuk mengidentifikasi siapa yang berada di balik tirai apa pun, untuk mempromosikan kemerdekaan dan penentuan nasib sendiri. Dengan ekosistem digital end-to-end, Kartu Prakerja memungkinkan proses pengajuan paspor yang sederhana dan efektif bagi seluruh warga negara di semua negara. Tujuan program ini adalah untuk meningkatkan produktivitas dan modal kerja sehari-hari, meningkatkan kompetensi karyawan, dan membina kerja sama tim untuk memajukan operasional bisnis melalui penggunaan program keterampilan (skilling, reskilling, dan upskilling).

Andrew E. Sikula dalam buku (Mangkunegara, 2017: 44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir dimana pegawai non-managerial memepelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Untuk mencapai tujuannya, program ini memberikan voucher pelatihan kepada penerima manfaat untuk membeli kursus pelatihan. Hal ini juga memberikan insentif pasca pelatihan setelah pelatihan selesai. Untuk itu, PMO Kartu Prakerja menerapkan skema kemitraan pemerintah-swasta dengan menggandeng 6 platform digital dan 183 lembaga pelatihan serta menyelenggarakan 1.085 kursus pelatihan. Kursus disampaikan melalui Sistem Manajemen Pembelajaran (LMS), webinar, atau format hybrid yang menggabungkan keduanya. Dari 14,3 juta penerima Kartu Prakerja, 92% memilih pelatihan sesuai kebutuhan dan preferensi mereka. Berdasarkan hasil tes, penerima manfaat mengalami peningkatan keterampilan rata-rata sebesar 22,5%. Program Kartu Prakerja telah mendapat dukungan dari berbagai institusi, termasuk Kementerian Perindustrian. Kementerian telah berkolaborasi dengan program ini untuk menyediakan lebih dari 1000 jenis pelatihan di berbagai bidang sejak tahun 2020. Program ini juga mendapat pengakuan dari negara lain, seperti Kamboja, Maroko, dan Korea Selatan yang menyatakan minatnya untuk belajar dari program ini.

Meskipun sukses, program ini menghadapi tantangan, termasuk penipuan pendaftaran. Untuk mengatasi masalah ini, Kartu Prakerja telah bermitra dengan Amazon Web Services



(AWS) untuk meningkatkan dan memperluas proses verifikasi identitasnya. Program ini juga mendapat kritik karena ketidakmampuannya menjamin pekerjaan tetap bagi para pesertanya. Namun, fokus program pada pengembangan kompetensi dan peningkatan produktivitas mendapat pujian dari Kementerian Perencanaan, yang mengumumkan bahwa program ini akan dilanjutkan pada tahun 2023 dengan skema bantuan pelatihan yang lebih besar.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data awal yang diperoleh dari survei yang menyasar masyarakat penerima manfaat program kartu Prakerja. Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat di Kabupaten Bekasi yang menerima kartu program pelatihan kerja. Kriteria dalam proses penyelesaian suatu contoh permasalahan antara lain: masyarakat penerima bantuan program kartu Prakerja tidak berjalan; individu yang mencari pekerjaan; dan lulusan baru yang sudah lama tidak bekerja karena kurangnya keterampilan. Data yang diperlukan untuk penelitian ini dikumpulkan dengan tiga cara: observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secermat mungkin dari awal hingga akhir, baik di dalam maupun di luar lapangan. Dalam hal ini analisis kualitatif meliputi tiga tahapan kegiatan: reduksi data, pengolahan data, dan analisis data. (B. Milles dan Huberman, 2014)

Hasil dan Pembahasan

Program Kartu Prakerja

Program Kartu Prakerja adalah program pengembangan kompetensi kerja dan kewirausahaan yang ditujukan untuk pencari kerja, pekerja/buruh yang ada pemutusan hubungan kerja, dan/atau pekerja/buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi, yaitu pelaku usaha mikro dan kecil. Tujuan program ini adalah untuk meningkatkan kompetensi terkait pekerjaan, meningkatkan produktivitas dan efisiensi sehari-hari, serta memperkuat kerja sama tim. Berikut beberapa hal yang perlu diingat mengenai Program Tempat Kerja:

Syarat Pendaftaran: Untuk mengajukan Program Kartu Prakerja, seseorang harus memenuhi persyaratan tertentu, seperti menjadi warga negara Indonesia, berusia minimal delapan belas tahun, dan tidak mengikuti pendidikan formal. Selain itu, seseorang tidak dapat memegang jabatan Pejabat Negara, Pimpinan dan/atau Anggota DPRD, ASN, TNI, POLRI, Kepala Negara/Gubernur suatu daerah, Direktur/Komisaris/Dewan Pengawas BUMN/BUMD.

Program Alur: Untuk mengikuti Program Kartu Prakerja, seseorang harus mendaftar di situs resmi Kartu Prakerja. Setelah itu peserta berdiskusi dengan motivator dan tenaga dasar. Setelah proses seleksi, peserta dapat mendaftar pada gelombang yang tersedia. Setelah mendaftar, peserta akan mendapatkan dana hibah pelatihan senilai Rp3.500.000, insentif biaya mencari pekerjaan senilai Rp600.000, dan insentif melakukan survei evaluasi senilai Rp50.000 untuk setiap survei yang dilakukan. Para peserta juga akan mendapatkan insentif magang berbayar senilai Rp600.000 per bulan selama empat bulan, serta insentif survei berbayar senilai total Rp150.000.

Keuntungan: Program Pengalaman Kerja memberikan banyak manfaat bagi peserta, seperti dana hibah pelatihan hingga Rp3.500.000, tunjangan bagi pencari kerja hingga Rp600.000, dan insentif melakukan survei evaluasi hingga Rp50.000 selama setiap survei yang dilakukan. Selain insentif pascapelatihan senilai Rp600.000 setiap bulan selama empat bulan,



program ini juga memberikan insentif survei keberkerjaan senilai total Rp150.000. Tujuan program ini adalah untuk meningkatkan kompetensi terkait pekerjaan, meningkatkan produktivitas dan efisiensi sehari-hari, serta memperkuat kerja sama tim.

Sasaran: Pada tahun 2023, Program Kartu Prakerja akan mencapai satu juta sasaran. 595 ribu peserta akan menggunakan target anggaran sebesar Rp 2,67 triliun, sedangkan 405 ribu peserta akan menggunakan tambahan sebesar Rp 1,7 triliun yang akan disediakan pemerintah. Skema Normal 2023 Program Kartu Prakerja akan menguraikan keterampilan spesifik yang paling dibutuhkan di masa kini dan masa depan.

Evaluasi: Program Pengalaman Kerja mendapat dukungan dari berbagai organisasi, namun juga mendapat kritik dan kritik. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terhadap program tersebut agar dapat memahami secara lebih rinci implikasi program Kartu Prakerja dalam pelaksanaannya. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap pelaksanaan Program Kartu Pra Kerja, menciptakan hubungan antara pemerintah (Program Kartu Pra Kerja) dan organisasi lokal serta pekerja lepas, dan menciptakan mekanisme insentif yang bekerja baik untuk WTW maupun WTW. pekerja lepas, khususnya bagi pekerja lepas dari kelompok yang terkena dampak sewa.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan penggerak dari suatu sistem dan semua fasilitas, aset, kurikulum, sarana prasarana serta sumber daya lainnya (Saepulloh, 2018). Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Pada dasarnya pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja. Terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan yang berkembang pesat seperti saat ini, peran pelatihan sangat besar perannya untuk membekali pegawai agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Salah satu faktor terpenting dalam setiap bisnis untuk mencapai tujuan dan sasarnya adalah sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan salah satu dari empat jenis daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas. Ada beberapa hal Dalam konteks ini, sumber daya manusia merujuk pada orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi sebagai karyawan, sukarelawan, dan pendukung dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup sejumlah aktivitas yang berdampak signifikan pada setiap aspek lingkungan kerja perusahaan, seperti hubungan karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, manajemen tunjangan, pelatihan kinerja, manajemen karir, pelatihan dan pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan, dan produktivitas.

Pelatihan SDM yang efektif perlu dipertimbangkan untuk menyoroti keunggulan kompetitif dalam pendidikan yang akan diberikan. Hal ini karena pelatihan SDM yang efektif akan berkontribusi pada pengembangan keunggulan kompetitif yang merupakan landasan keberhasilan organisasi. Meskipun pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan pemahaman seseorang, pengalaman kerja dapat meningkatkan kemahiran praktikum seseorang. Motivasi kerja dan lingkungan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi karena kelebihan dan fungsinya tidak dapat disaingi oleh sumber daya manusia lainnya. Suatu organisasi harus memiliki sumber daya karakteristik manusia seperti motivasi, sikap, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian untuk mencapai visi dan misinya. Sumber daya manusia juga harus terfokus pada tujuan, sasaran, dan misi organisasi di mana mereka terlibat.



Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, dan kesejahteraan karyawan. Meskipun pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan pemahaman seseorang, pertumbuhan karir dapat meningkatkan keterampilan praktis seseorang. Pengelolaan kesejahteraan karyawan juga dapat meningkatkan motivasi dan hasil kerja individu. Memang benar, sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam bisnis apa pun untuk mencapai tujuan dan sarannya. Sumber daya manusia didefinisikan sebagai individu yang bekerja sebagai karyawan di organisasi mana pun, baik bisnis atau institusi, dan bertindak sebagai agen.

Faktor-faktor yang mempengaruhi modal manusia antara lain adalah pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja. Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi karena kelebihan dan fungsinya tidak dapat disaingi oleh sumber daya manusia lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia adalah proses pengembangan sumber daya manusia melalui perencanaan, penyediaan, penghematan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai, dan pengelolaan kesejahteraan karyawan. Pengembangan karir, pengembangan utama, dan pengelolaan kesejahteraan karyawan semuanya dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Pengembangan Skill

Salah satu hal terpenting dalam dunia kerja dan pendidikan adalah pengembangan keterampilan. Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas. Ada dua jenis keterampilan: hard skill dan soft skill. Bakat keras adalah kemampuan teknis spesifik yang dapat diterapkan, seperti kemahiran dalam bahasa tertentu atau penggunaan alat lunak tertentu. Sebaliknya, soft skill adalah keterampilan interpersonal dan sosial, seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, dan menunjukkan kepemimpinan. Meningkatkan keterampilan seseorang sangat penting untuk meningkatkan standar sumber daya manusia dan profesional di tempat kerja. Peningkatan keterampilan juga dapat membantu seseorang mencapai tujuan hidupnya dan meningkatkan kualitas hidupnya. Selain itu, mengembangkan keterampilan dapat membantu seseorang menghadapi perubahan dan kesulitan di masa depan.

Keterampilan itu bermacam-macam jenisnya, seperti hard skill dan soft skill. Bakat keras mengacu pada keterampilan teknis yang spesifik dan mudah beradaptasi, seperti kemahiran dalam bahasa tertentu atau penggunaan alat lunak tertentu. Sebaliknya, soft skill mencakup keterampilan interpersonal dan sosial, seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja sama dalam kelompok, dan menunjukkan kepemimpinan. Pengembangan karir, pengembangan pedagogik, dan pengelolaan kesejahteraan karyawan akan berbentuk pengembangan soft skill. Soft skill dapat dikembangkan melalui pembelajaran berbasis konteks, seperti pembelajaran kooperatif, metode diskusi, teknik pemecahan masalah, dan debat. Soft skill juga dapat dikembangkan melalui pengalaman profesional dan interaksi sosial.

Dapat dikatakan bahwa generasi millennial saat ini, khususnya generasi muda yang sebagian besar bersekolah di sekolah negeri, merupakan generasi yang paling sempurna dan produktif dalam hal terus mengembangkan kemampuannya, baik dari segi hard skill maupun soft skill. Siswa sekolah menengah atas, khususnya SMA/SMK, berada pada tahap persiapan untuk memasuki pendidikan yang lebih tinggi dan lebih terspesialisasi. Akan tiba saatnya seorang anak dengan mudah memahami arah yang ditujunya, suatu masa dimana seorang anak dengan mudah memahami bahwa mereka akan bekerja apa adanya dan apa adanya. Namun, untuk melakukan itu semua, seseorang memerlukan seperangkat kemampuan tertentu yang



terdiri dari hard skill dan soft skill. Namun dalam prakteknya, banyak dari kita yang cenderung hanya fokus pada latihan yang meningkatkan hard skill saja, sehingga lupa bahwa soft skill juga cukup penting. Pengembangan hard skill dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, dan pengalaman kerja. Hard skill dapat dikembangkan melalui kursus dan pelatihan yang spesifik, seperti kursus bahasa pemrograman atau pelatihan penggunaan perangkat lunak tertentu. Hard skill juga dapat dikembangkan melalui pengalaman kerja dan praktek langsung.

Efektivitas Program Kartu Prakerja dalam Membangun Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Skill

Tujuan keikutsertaan mereka dalam program ini, berdasarkan data observasi dan kualitatif dari kelompok belajar (Masyarakat penerima bantuan Pra-kerja), adalah untuk meningkatkan dan memperluas keterampilan pribadi mereka baik soft skill maupun hard skill. Selain itu, mereka juga akan menerima sejumlah besar dana tidak berwujud yang telah dialokasikan oleh pemerintah sebagai sarana untuk mendukung masyarakat penerima kartu prakerja yang terbukti berhasil mengikuti pelatihan. Hasil pernyataan Informan adalah sebagai berikut:

Beliau menjelaskan bahwa nyatanya beliau sudah mengetahui adanya program dari kartu prakerja ini, tapi beliau kurang yakin dengan program tersebut apakah benar dan efektif sebagai pelatihan kerja dan akan segera mendapatkan kerja atau hanya menggenggam secarik kertas sertifikatnya saja. “karena disini saya tidak yakin dengan informasi jadwal pelatihan kerja bahwa hanya dengan waktu 5 hari kami dapat menjalankan dan membuahkan hasil yang setara dengan adanya kemampuan kami.” - Saudari IQ (Fresh Graduate). Tapi setelah mencoba berbagai tes untuk kelulusan program kartu prakerja ini beliau akhirnya berhasil lolos dan segera mengikuti pelatihan dan prosedur yang sudah ditetapkan.

Lalu saya menerima informasi yang berasal dari seorang fresh graduate Sekolah Menengah Atas yang juga beliau menyampaikan pendapatnya tentang kartu prakerja ini. “Saya sebagai fresh graduate sangat membutuhkan pelatihan kerja yang diprogramkan oleh pemerintah, dan saya sangat tertarik dalam mengikuti berbagai prosesnya dari awal sampai akhir, saya justru tidak begitu mementingkan berapa insentif yang akan diterima oleh saya, tetapi saya mengedepankan ilmu dasar dari pelatihan untuk sampai ke dunia kerja seperti contohnya Pelatihan mengoperasikan Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint) dan juga pelatihan Bahasa Inggris yang bisa menunjang saya dalam terjun ke dunia kerja karena bahasa Inggris sangat dibutuhkan dalam internal maupun eksternal di dunia kerja. Lalu uang insentifnya akan saya pakai untuk pembuatan CV dan hal pendukung lainnya yang digunakan sebagai proses mencari kerja” – Saudari FN (Fresh Graduate).

Saya mendapati sumber informasi wawancara dari informan yang sudah pernah bekerja sebelumnya “Saya mengikuti program pelatihan kerja ini hanya sebagai penunjang pengalaman saya dari segi kemampuan saya dan ingin mencari wawasan ilmu baru walaupun tidak sejalan dengan jurusan dan minat saya tetapi saya bisa pastikan program ini tidak begitu berpengaruh yang signifikan terhadap dunia kerja karena dari segi kurun waktu yang hanya sebentar kurang dari sebulan bahkan seminggu, begitu juga proses pelatihan ini sekitar 60% diadakan secara daring atau online yang mana tidak bisa dipastikan apakah peserta bisa mengikuti pelatihan ini



dengan serius dan sungguh sungguh selama proses pelatihan ini berlangsung.” – Saudari TA (22 Tahun memiliki pengalaman kerja)

Dari hasil pernyataan wawancara di atas, dapat diambil garis besar bahwa program kartu prakerja ini masih kurang efektif dalam pengembangan skill Sumber Daya Manusia, karena jangka waktu yang sangat terbatas dan tidak terpantau dengan seksama oleh instruktur pelatihan yang diadakan secara daring. Mungkin bisa lebih efektif lagi apabila pelatihan tersebut diadakan dalam waktu 3 minggu sampai 1 bulan lamanya. Dan akan lebih efektif apabila terdapat praktek terjun langsung ke lapangan untuk mengedukasi dan mengevaluasi hasil pelatihan apakah sudah sesuai standar yang dibutuhkan berbagai Perusahaan di dunia kerja ataukah belum sesuai standar dan belum terverifikasi berhasil mengikuti pelatihan kerja, jadi tidak hanya menggenggam secarik kertas sertifikat saja melainkan terdapat pembuktiannya disana.

Tetapi untuk insentif sekarang hanya mendapatkan Rp 600.000 saja setelah berhasil dan selesai mengikuti pelatihan yang pertama lalu mendapatkan uang sebesar Rp 50.000 untuk hasil evaluasi yang dikirimkan oleh peserta prakerja terhadap Lembaga penyedia pelatihan. Dan biaya tersebut bisa berguna bagi kalangan yang membutuhkan sebagai pendukung fasilitas mencari pekerjaan. Walaupun sekarang nominalnya tidak sama seperti dulu tetapi bisa dibilang bahwa nominal tersebut sudah sangat membantu terutama di kalangan Fresh Graduate yang baru ingin terjun ke dunia kerja.

Peran Program Kartu Prakerja dalam membangun kualitas sumber daya manusia dan pengembangan skill

Menurut hasil pengamatan peneliti, Program Prakerja berperan sangat baik dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Lulusan baru atau yang belum pernah bekerja, hal inipun disampaikan oleh beberapa informan yang menyatakan bahwa:

“Saya sangat terbantu dalam program kartu prakerja ini, akhirnya saya merasakan dan telah menyelesaikan berbagai aktivitas program pelatihan kerja ini walaupun secara daring tetapi saya dapat mengambil manfaatnya bagi saya sebagai seorang fresh graduate untuk menunjang kemampuan diri saya sebelum saya masuk ke dunia kerja. Instruktur pelatihan juga sangat sabar dan menuntun kami di jalannya pelatihan agar sesuai harapan dan sesuai prosedur pelatihan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Materinya cukup lengkap dan cukup dapat dipahami. 5 hari telah saya lalui dan saya akan mendapatkan uang insentif 5-7 hari setelah program yang saya lakukan dinyatakan selesai.” – Saudari FN (Fresh Graduate)

“Menurut saya program prakerja ini bagus. Saya menilai dari sudut pandang peserta yang memang benar benar ingin belajar, bukan cuma mengejar insentif. Materi pelatihannya beragam, walaupun ada juga materi yang bisa kita temukan cukup dengan google search, misalnya tips melamar kerja, membuat CV, namun membaca dan menonton video adalah 2 pengalaman yang berbeda. Selain itu, belajar mandiri lewat google cenderung akan membingungkan untuk orang orang yang tidak terbiasa, karena mereka tidak tau harus mulai dari mana dan apa saja yang dipelajari. Sedangkan belajar lewat kursus online, sudah ada panduan. Kita tinggal mempelajari materi yang telah disusun oleh pengajar mulai dari level dasar sampai menengah. Harapannya Sebaiknya calon peserta pelatihan ini diseleksi dengan lebih ketat, agar yang dapat adalah yang benar benar membutuhkan. Untuk calon peserta prakerja gelombang berikutnya, manfaatkan kesempatan sebaik mungkin. pelajarilah semua materi dengan serius. Banyak peserta yang cuma mengejar insentif jadi mereka menonton



semua video sampai habis, tanpa dijeda. Akhirnya saya bisa mendapatkan pembelajaran gratis atau bisa dibidang dibiayai pemerintah dan hanya modal kuota. Serta melatih kedisiplinan dan kemampuan membagi waktu untuk mengikuti pembelajaran online.” - Saudari TA (22 Tahun memiliki pengalaman kerja).

Dapat dilihat pula hasil survey di atas yang artinya bagi sebagian masyarakat, terutama yang sudah mempunyai pengalaman kerja maupun belum mempunyai pengalaman kerja, maka pelatihan kerja ini sangat bermanfaat dalam meningkatkan taraf sumber daya manusia dengan memiliki peserta. berpartisipasi dalam pelatihan terkait pekerjaan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka serta menjadikannya lebih berguna dalam kehidupan sehari-hari. Sertifikat yang diperolehnya setelah menyelesaikan pelatihan sangat membantunya dalam memperoleh pekerjaan yang relevan dengan keterampilan dan pengalamannya.

Kesimpulan

Berdasarkan beberapa poin yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Program Kartu Prakerja efektif dalam mengembangkan sumber daya manusia dan pengembangan keterampilan baik bagi Fresh Graduate maupun mereka yang belum merasakan kesuksesan kerja. Program ini menawarkan berbagai manfaat bagi penerima manfaat, seperti hasil pembelajaran, insentif pencarian kerja, dan insentif survei. Untuk memahami keterbatasan program yang lebih erat kaitannya dengan pelaksanaan program, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap Kartu Prakerja. Program Kartu Prakerja juga memberikan kesempatan bagi pemerhati lapangan kerja dan pemilik usaha untuk meningkatkan keterampilannya sehingga semakin berkualitas. Program ini juga berhasil meningkatkan produktivitas dan rata-rata aktivitas kerja sehari-hari, serta meningkatkan jumlah uang yang diperoleh dari insentif tersebut.

Daftar Pustaka

- Cipta, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Repository Alungcipta, 1(1). <https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4>
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Ghozali, M. I., & Ekhsan, M. (2023). Peran Employee Engagement Sebagai Mediator Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. S A. *Dynamic Management Journal*, 7(3), 435-449.
- Gunawan, A. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YI SHEN INDUSTRIAL. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 72–83. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4435>
- Hamdani, F., Fauzia, A., Efendi, L. A., Liani, S. S., Togatorop, M., Ramadhani, R. W., & Yunita, Y. (2022). Pentingnya pengembangan soft skills generasi milenial dalam menghadapi tantangan pasca pandemi covid-19. *Indonesia Berdaya*, 3(3), 485–494. <https://doi.org/10.47679/ib.2022245>



- Karyono, & Gunawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia. *IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 20–30.
- Kusumawati, N. P. A., & Ayu, P. C. (2019). PENGARUH KINERJA INDIVIDUAL DAN KEMAMPUAN TEKNIK PERSONAL PADA EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DENGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SEBAGAI PEMODERASI. *Widya Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 77–95. <https://doi.org/10.32795/widyaakuntansi.v1i2.384>
- Muthia, R., Amang, B., & Zakaria, J. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pentel Siporio di Makassar. *Journal on Education*, 5(3), 9077–9093. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1707>
- Wibowo, Y. E., & Syamwil, R. (2019). Pengembangan Transferable Skills dalam Pembelajaran Produktif Sekolah Menengah Kejuruan di Era Industri 4.0. *Jurnal Dinamika Vokasional Teknik Mesin*, 4(2), 117–128. <https://doi.org/10.21831/dinamika.v4i2.27395>
- Yulian, H. D., & Ekhsan, M. (2023). Pengaruh Talent Management Terhadap Workforce Agility Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Dynamic Management Journal*, 7(3), 465-479.
- Zulkipli, Z. (2022). PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Visionary : Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 10(1), 57. <https://doi.org/10.33394/vis.v10i1.5119>