



EVALUASI IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KARTU PRAKERJA DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN DI INDONESIA

Dian Novita Destirani¹; Nala Meizia Putri²; Nurhaeni Arianti³; Hasby Moch Dika⁴

¹²³⁴ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Garut

diandestirani@gmail.com, nalameizia234@gmail.com, nurhaeniaranti04@gmail.com,
hasbymochdika20@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi implementasi Program Kartu Prakerja sebagai kebijakan strategis pemerintah dalam meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja di tengah dampak pandemi COVID-19. Menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, kajian ini menganalisis 500 komentar masyarakat, disertai analisis sentimen media sosial berbasis metode *Naive Bayes*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas persepsi publik terhadap program ini bersifat negatif. Keluhan utama berkaitan dengan kendala teknis, kesenjangan akses digital, konten pelatihan yang tidak relevan, serta minimnya dampak nyata pasca-pelatihan. Hambatan ini diperparah oleh kurangnya peran aktif pemerintah daerah dan ketimpangan literasi digital antarwilayah. Meskipun demikian, sebagian kecil peserta di daerah dengan infrastruktur digital yang baik melaporkan manfaat positif, termasuk peningkatan keterampilan dan modal usaha. Temuan ini menegaskan perlunya reformulasi desain kebijakan, pelibatan pemerintah daerah, dan integrasi pelatihan dengan pasar kerja agar program ini benar-benar inklusif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Kartu Prakerja, evaluasi kebijakan, pelatihan kerja daring, sentimen publik, kesenjangan digital, implementasi program.

1 Pendahuluan

Indonesia masih belum dapat dikategorikan sebagai negara yang sejahtera. Berbagai persoalan sosial seperti kemiskinan, pengangguran, dan ketimpangan sosial masih menjadi tantangan dari masa ke masa. Kondisi ini menunjukkan perlunya kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kebijakan tersebut seharusnya inklusif dan dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat tanpa diskriminasi berdasarkan status sosial ekonomi, agama, ras, etnis, usia, maupun jenis kelamin. Dengan demikian, setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pendidikan dan pekerjaan yang layak.

Pandemi telah membawa dampak besar terhadap kondisi pasar kerja di Indonesia. Banyak perusahaan yang terpaksa menghentikan operasionalnya dan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para karyawan. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) per 27 Mei 2020, tercatat sebanyak 3.066.567 tenaga kerja terdampak, baik karena dirumahkan maupun terkena PHK selama masa pandemi (Biro Humas Kemnaker, 2020). Dari jumlah tersebut, diketahui secara rinci bahwa 1.058.284 pekerja formal dirumahkan, 380.221 pekerja formal mengalami PHK, dan 318.959 pekerja sektor informal turut terdampak. Selain itu,

sebanyak 34.179 calon pekerja migran batal diberangkatkan dan 465 peserta pemagangan harus dipulangkan (Rahman, 2021).

Pandemi Covid-19 yang melanda dunia pada tahun 2020 memberikan dampak serius terhadap berbagai sektor kehidupan, termasuk sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Pembatasan aktivitas sosial dan ekonomi yang diterapkan melalui kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk menekan laju penyebaran virus, menyebabkan turunnya konsumsi rumah tangga, terganggunya rantai pasokan, hingga lonjakan angka pengangguran. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), pada kuartal II tahun 2020, pertumbuhan ekonomi Indonesia mengalami kontraksi sebesar -5,32% (year-on-year). Selain itu, laporan Kementerian Ketenagakerjaan per April 2020 menunjukkan bahwa lebih dari satu juta pekerja mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau dirumahkan (Anggraini & Utami, 2021).

Di tengah situasi pandemi Covid-19, pemerintah menetapkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU No. 11-2020) dengan harapan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi nasional melalui kemudahan persyaratan bagi para investor untuk menanamkan modalnya. Tujuan utama dari regulasi ini adalah menciptakan lapangan kerja seluas mungkin bagi masyarakat Indonesia secara merata, guna menjamin kehidupan yang layak. Melalui undang-undang ini, pemerintah mengamankan penyederhanaan serta harmonisasi berbagai regulasi dan perizinan, sekaligus mendorong terwujudnya investasi yang berkualitas. Namun, selain manfaat tersebut, omnibus law juga menghapus beberapa ketentuan sebelumnya, seperti aturan mengenai pekerja kontrak yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13-2003). Jika sebelumnya kontrak kerja dibatasi maksimal dua tahun dan dapat diperpanjang satu tahun, dalam UU No. 11-2020 batasan tersebut dihapus, sehingga tidak ada lagi kepastian waktu mengenai pengangkatan menjadi pekerja tetap. Dari sisi manfaat, kebijakan omnibus law belum dirasakan secara langsung oleh masyarakat, terlebih di tengah pandemi yang menyebabkan banyak perusahaan melakukan PHK secara sepihak. Selain itu, pemerintah juga menerbitkan sejumlah peraturan pelaksana, di antaranya yang berdampak besar bagi pekerja adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35-2021), dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP No. 36-2021).

Dalam menghadapi situasi krisis tersebut, pemerintah Indonesia meluncurkan Program Kartu Prakerja sebagai salah satu bentuk intervensi kebijakan untuk menjaga daya beli masyarakat, meningkatkan kompetensi angkatan kerja, serta menyediakan jaring pengaman sosial. Program ini diresmikan melalui Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja melalui Program Kartu Prakerja. Awalnya, program ini difokuskan untuk tujuan skilling, up-skilling, dan re-skilling pekerja, namun seiring berjalannya pandemi, program ini mendapatkan perluasan fungsi sebagai bantuan sosial kepada masyarakat terdampak

Program Kartu Prakerja menawarkan pelatihan kerja berbasis daring dengan pemberian insentif setelah peserta menyelesaikan pelatihan. Insentif terdiri atas bantuan biaya pelatihan sebesar Rp1 juta, insentif biaya mencari kerja sebesar Rp2,4 juta yang dibayarkan dalam empat bulan, serta insentif survei sebesar Rp150.000. Melalui program ini, pemerintah berharap dapat meningkatkan produktivitas, daya saing angkatan kerja, mendorong pengembangan wirausaha, serta mempercepat pemulihan ekonomi nasional (Ningrum et al., 2022).

Meskipun Program Kartu Prakerja membawa niat baik, pelaksanaannya di berbagai daerah menunjukkan beragam tantangan. Meskipun program ini membantu meningkatkan keterampilan calon pekerja, terdapat kendala seperti terbatasnya koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah, serta ketergantungan penuh pada pelatihan daring yang belum sepenuhnya inklusif. Di

beberapa daerah, masyarakat menghadapi kendala teknis seperti lemahnya jaringan internet, keterbatasan literasi digital, serta materi pelatihan yang dianggap monoton dan kurang menarik.

Sementara itu, analisis terhadap implementasi di tingkat nasional memperlihatkan bahwa faktor-faktor seperti komunikasi, sumber daya, disposisi birokrasi, dan struktur kelembagaan berperan besar dalam keberhasilan atau kegagalan program. Permasalahan umum yang ditemukan meliputi lemahnya sosialisasi program, belum meratanya distribusi penerima antara wilayah urban dan rural, keterbatasan akses digital, serta belum optimalnya jaminan terhadap penyerapan tenaga kerja alumni program (Muhyiddin et al., 2022).

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, kajian terhadap implementasi Program Kartu Prakerja menjadi penting untuk memahami sejauh mana efektivitas program ini dalam mencapai tujuannya. Selain itu, perlu dianalisis pula faktor-faktor penghambat dan pendorong dalam pelaksanaan di lapangan agar dapat memberikan rekomendasi perbaikan untuk keberlanjutan program di masa depan. Dengan menelaah berbagai hasil penelitian di sejumlah daerah serta menganalisis implementasi di tingkat nasional, tulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran komprehensif tentang keberhasilan, hambatan, serta prospek pengembangan Program Kartu Prakerja di Indonesia (Andina et al., 2022).

2 Kajian Teori

Penelitian ini didasarkan pada beberapa teori utama yang mendukung pemahaman terhadap dinamika implementasi dan persepsi publik terhadap Program Kartu Prakerja. Teori-teori ini memberikan landasan konseptual untuk menganalisis efektivitas pelaksanaan kebijakan, respons masyarakat, serta hambatan struktural dan sosial yang muncul selama program berlangsung. Pertama, teori implementasi kebijakan publik dari George C. Edward III menjadi kerangka utama dalam menganalisis pelaksanaan Program Kartu Prakerja. Menurut Edward III, keberhasilan suatu kebijakan sangat dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi atau sikap pelaksana, dan struktur birokrasi. Dalam konteks ini, komunikasi yang tidak merata, keterbatasan akses informasi, serta sistem digital yang belum inklusif menjadi hambatan besar dalam pelaksanaan program. Kesenjangan koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah juga menunjukkan lemahnya struktur birokrasi dalam mendukung kebijakan secara menyeluruh.

Kedua, teori pelayanan publik responsif relevan digunakan untuk menilai seberapa jauh program ini menjawab kebutuhan dan harapan masyarakat. Teori ini menekankan bahwa suatu layanan publik harus dirancang berdasarkan masukan dari kelompok sasaran dan disesuaikan dengan kebutuhan nyata masyarakat. Ketika pelatihan dalam program Kartu Prakerja tidak sesuai dengan konteks lokal dan kebutuhan industri setempat, maka masyarakat cenderung merespons negatif karena merasa program tidak bermanfaat secara praktis.

Ketiga, teori tentang sentimen publik dan persepsi kebijakan menjelaskan bagaimana opini masyarakat terbentuk melalui pengalaman langsung dan paparan informasi. Persepsi negatif yang dominan terhadap Program Kartu Prakerja menunjukkan bahwa masyarakat tidak hanya mengevaluasi program berdasarkan niat kebijakan, tetapi juga berdasarkan output nyata yang dirasakan. Dalam hal ini, ketidakpuasan terhadap pelatihan, kesulitan teknis, serta minimnya hasil pascapelatihan memperkuat persepsi bahwa kebijakan ini kurang efektif (Tritanti, 2021).

Keempat, teori digital *divide* atau kesenjangan digital digunakan untuk memahami hambatan akses terhadap pelatihan berbasis teknologi. Digital divide menjelaskan perbedaan kemampuan individu dan wilayah dalam mengakses, memahami, serta memanfaatkan teknologi digital. Dalam Program Kartu Prakerja, masyarakat di daerah terpencil dan kelompok rentan seperti pekerja informal atau penyandang disabilitas menghadapi tantangan besar untuk mengikuti

pelatihan secara daring. Hal ini memperkuat temuan bahwa ketimpangan infrastruktur dan literasi digital menjadi hambatan sistemik dalam pemerataan manfaat program.

Melalui integrasi keempat teori ini, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman komprehensif mengenai pelaksanaan Program Kartu Prakerja, respons publik yang terbentuk, serta aspek struktural yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan program tersebut di tingkat implementasi (Herdiyana, 2021).

3 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengeksplorasi dan memahami sentimen masyarakat terhadap Program Kartu Prakerja. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan fenomena sosial secara mendalam dan menyeluruh, berdasarkan data naratif yang berasal dari berbagai sumber dokumen dan media sosial. Fokus penelitian adalah mengidentifikasi persepsi, pengalaman, dan respon masyarakat terhadap implementasi kebijakan Kartu Prakerja di berbagai wilayah di Indonesia. Data yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri atas delapan dokumen kajian ilmiah dan laporan kebijakan yang membahas implementasi Program Kartu Prakerja dari berbagai perspektif, termasuk kebijakan publik, ketenagakerjaan, teknologi informasi, dan evaluasi program. Selain itu, digunakan pula data sekunder berupa 500 komentar masyarakat yang dianalisis untuk mengetahui komposisi sentimen (positif, negatif, dan netral) terhadap program tersebut. Untuk memperkuat validitas, analisis sentimen dari media sosial Twitter juga diintegrasikan menggunakan metode Naive Bayes. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan studi pustaka, dengan menelaah artikel ilmiah, laporan evaluasi, serta data publik yang relevan. Teknik analisis data dilakukan secara tematik, dengan mengelompokkan isu-isu utama yang muncul, seperti masalah teknis, aksesibilitas, efektivitas pelatihan, dan peran pemerintah daerah. Temuan dari berbagai sumber kemudian dibandingkan dan disintesis untuk memperoleh gambaran utuh mengenai tantangan dan potensi Program Kartu Prakerja.

4 Hasil dan Implikasi

Program Kartu Prakerja merupakan salah satu kebijakan strategis pemerintah Indonesia yang diluncurkan sejak awal pandemi COVID-19 sebagai upaya menangani dampak ekonomi sekaligus meningkatkan kompetensi angkatan kerja. Kebijakan ini dirancang dengan pendekatan *welfare-to-work*, di mana peserta tidak hanya mendapatkan bantuan sosial berupa insentif, tetapi juga dibekali dengan pelatihan yang diharapkan mampu meningkatkan daya saing di pasar kerja. Namun, meskipun memiliki tujuan mulia, implementasi program ini justru menimbulkan banyak polemik di masyarakat (Raesalat & Alifia, 2021).

Berdasarkan hasil analisis terhadap 500 komentar publik, ditemukan bahwa dominasi sentimen masyarakat terhadap Kartu Prakerja bersifat negatif. Sebanyak 66.6% komentar mencerminkan ketidakpuasan terhadap program, sementara 20.8% menunjukkan sentimen positif dan sisanya netral. Keluhan utama berasal dari masalah teknis seperti kegagalan saat pendaftaran, verifikasi NIK yang tidak berhasil, platform pelatihan yang tidak dapat diakses terutama di wilayah pedesaan, serta isi pelatihan yang dianggap tidak memberikan dampak nyata. Masyarakat menganggap pelatihan yang hanya berupa video pasif tanpa interaksi tidak cukup untuk meningkatkan keterampilan secara praktis.

Ketidakpuasan ini juga tercermin dalam analisis sentimen di media sosial. Dalam sebuah penelitian yang memanfaatkan metode Naive Bayes terhadap unggahan Twitter, sentimen negatif terhadap program mencapai 52.87%. Sentimen ini muncul dari ketidaksesuaian

ekspektasi masyarakat terhadap hasil pelatihan, serta pengalaman teknis yang buruk. Akurasi klasifikasi sentimen sebesar 91.06% mengindikasikan bahwa persepsi negatif yang ditemukan merupakan cerminan nyata dari pengalaman masyarakat.

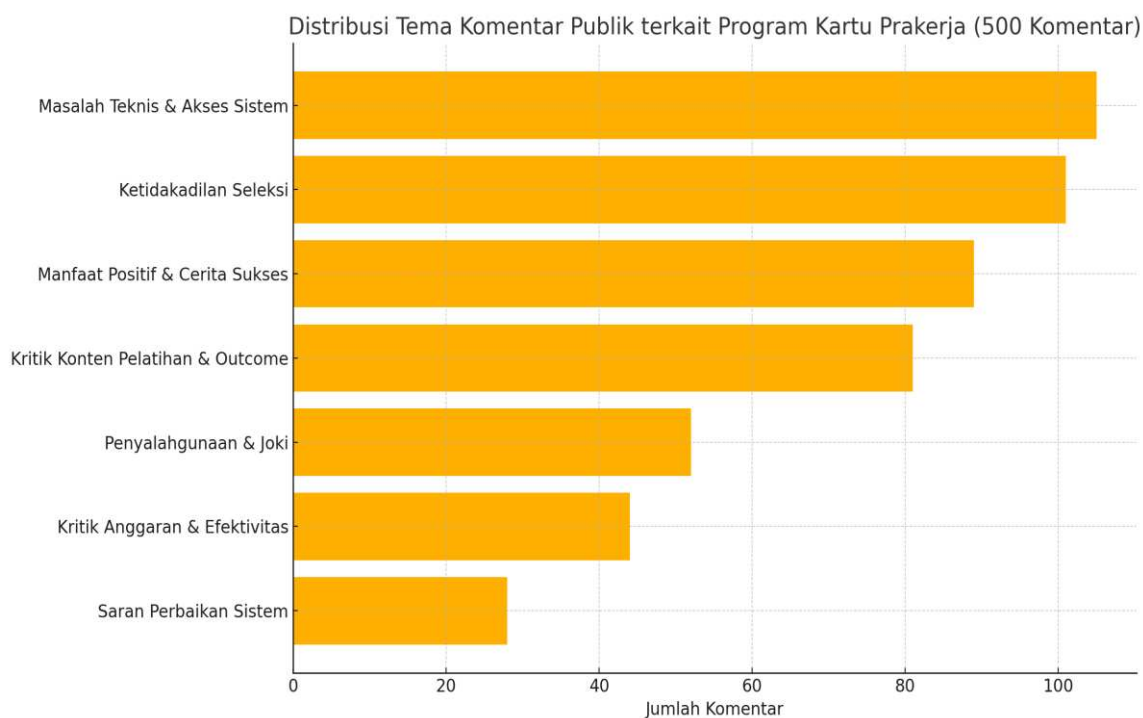
Tabel 1 Rekapitulasi Masalah dan Persepsi Publik Terhadap Program Kartu Prakerja

No.	Tema Utama	Jumlah Komentar	Persentase	Contoh Isu
1	Masalah Teknis & Sistem (Error, Gagal Login, Tidak Valid)	105	21.0%	Server error, verifikasi gagal, login tidak bisa, CS tidak responsif
2	Ketidakadilan Seleksi & Ketidaktepatan Sasaran	101	20.2%	Orang kaya dapat, yang butuh malah gagal, seleksi tidak transparan
3	Manfaat Positif & Cerita Sukses	89	17.8%	Usaha kecil terbantu, dapat kerja baru, ikut pelatihan bermanfaat
4	Kritik terhadap Konten Pelatihan & Outcome	81	16.2%	Materi dangkal, hanya teori, mirip YouTube, tidak ada keterampilan praktikal
5	Penyalahgunaan & Joki / Calo / Pencitraan Politik	52	10.4%	Data palsu, calo kolektif, proyek pencitraan, “duit triliunan lewat pelatihan kosong”
6	Kritik terhadap Anggaran & Efektivitas Program Nasional	44	8.8%	Pemborosan, proyek gagal, output rendah, permintaan audit publik
7	Saran Alternatif & Perbaikan Sistem Ketenagakerjaan	28	5.6%	Pelatihan berbasis industri, BLK daerah, magang, subsidi sektor pertanian atau upah PHK

Sumber: Hasil olah peneliti, 2025

Masalah teknis menjadi faktor dominan yang memicu frustrasi peserta. Keterbatasan akses internet, terutama di daerah rural, dan sistem digital yang tidak ramah bagi masyarakat yang tidak terbiasa dengan teknologi, menjadi penghalang utama. Peserta yang berasal dari kalangan rentan, seperti yang terdampak PHK atau pekerja sektor informal, menjadi kelompok yang paling dirugikan oleh sistem digital penuh tanpa pendampingan langsung. Selain itu, peserta juga mengeluhkan bahwa tidak ada jaminan kelanjutan setelah pelatihan, seperti penempatan kerja atau peluang usaha yang nyata.

Minimnya peran aktif pemerintah daerah turut memperparah situasi. Banyak dinas ketenagakerjaan di tingkat lokal hanya terlibat dalam sosialisasi tanpa akses langsung ke data penerima program. Hal ini mengakibatkan keterputusan antara kebijakan pusat dan implementasi lokal. Di daerah-daerah, Dinas Tenaga Kerja hanya bisa memfasilitasi pendaftaran tanpa kemampuan memantau atau mengevaluasi keberhasilan pelatihan. Kesenjangan ini menimbulkan rasa ketidakadilan di kalangan peserta dan memperkuat kesan bahwa program tidak berpihak pada kebutuhan nyata masyarakat (Sasmitha, 2023).



Gambar 1 Klasifikasi dan Proporsi Komentar Publik
Sumber: Hasil olah peneliti, 2025

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa isi pelatihan yang disediakan melalui platform digital sering kali tidak relevan dengan kebutuhan lokal. Materi yang terlalu umum dan bersifat teoretis tidak mampu menjawab tantangan riil di dunia kerja. Banyak pelatihan yang mirip dengan konten gratis yang sudah tersedia di YouTube atau platform pembelajaran daring lainnya. Hal ini menguatkan tuduhan bahwa program hanya menjadi “subsidi nonton video” dan bukan sarana peningkatan keterampilan yang serius.

Di sisi lain, terdapat sejumlah peserta yang merasa terbantu dengan program ini, terutama dari kalangan masyarakat urban yang memiliki literasi digital yang baik. Di kota-kota besar seperti Semarang, Disnaker menunjukkan pelayanan yang lebih aktif dan fasilitas yang memadai, sehingga memungkinkan peserta memperoleh manfaat dari pelatihan. Beberapa peserta juga memanfaatkan insentif yang diterima untuk membuka usaha kecil atau sebagai tambahan modal kerja. Namun, kelompok ini merupakan minoritas yang tidak merepresentasikan pengalaman mayoritas penerima (Fitri et al., 2021)

Evaluasi dari sudut pandang kebijakan publik menunjukkan bahwa desain program Kartu Prakerja perlu diperbaiki secara sistemik. Pendekatan yang terlalu terpusat dan digital membutuhkan penyesuaian agar bisa diakses oleh seluruh lapisan masyarakat, terutama di daerah tertinggal. Pemerintah daerah harus diberi peran lebih besar dalam proses pendampingan, pelaksanaan, hingga evaluasi dampak. Selain itu, perlu dilakukan reformulasi terhadap isi pelatihan agar lebih aplikatif dan sesuai dengan kebutuhan industri lokal. Program ini juga perlu diintegrasikan dengan sistem penempatan kerja dan inkubasi usaha agar benar-benar memberikan dampak jangka panjang (Prof & Korespondensi, 2024)

Hasil penelitian ini memberikan sejumlah implikasi penting baik bagi pembuat kebijakan maupun pelaksana program. Pertama, diperlukan adanya reformulasi pendekatan pelatihan agar tidak sekadar berbasis daring pasif, tetapi juga bersifat interaktif, berbasis praktik, dan relevan

dengan kebutuhan lokal. Penyesuaian konten pelatihan menjadi hal penting agar output pelatihan sejalan dengan kebutuhan pasar kerja. Kedua, pemerintah perlu memperkuat infrastruktur dan literasi digital terutama di daerah terpencil agar tidak terjadi kesenjangan akses yang memperdalam ketidaksetaraan sosial. Hal ini juga mencakup pelibatan aktif lembaga lokal seperti dinas tenaga kerja dan pusat pelatihan kerja dalam proses pendaftaran dan pendampingan peserta. Ketiga, evaluasi program berbasis dampak nyata perlu diterapkan, dengan indikator keberhasilan tidak hanya pada jumlah peserta, tetapi juga pada serapan kerja, kewirausahaan baru yang terbentuk, dan peningkatan pendapatan peserta. Keempat, pendekatan program perlu bertransformasi dari skema bantuan jangka pendek menuju pembangunan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Ini mencakup sinergi lintas sektor antara pemerintah, swasta, dan lembaga pendidikan untuk membangun ekosistem pelatihan dan kerja yang terintegrasi.

5 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terhadap berbagai dokumen akademik, laporan evaluatif, serta tanggapan publik terhadap Program Kartu Prakerja, dapat disimpulkan bahwa meskipun program ini memiliki tujuan yang baik untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan mengurangi dampak ekonomi akibat pandemi, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan serius. Mayoritas masyarakat menunjukkan sentimen negatif terhadap program ini, terutama karena hambatan teknis, ketidaksesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan riil, serta minimnya dampak nyata dalam hal peningkatan kesempatan kerja.

Kesenjangan digital dan minimnya peran aktif pemerintah daerah menjadi faktor utama yang menyebabkan program ini belum mampu menjangkau seluruh lapisan masyarakat secara adil dan efektif. Program yang bersifat daring sepenuhnya dinilai tidak inklusif dan cenderung tidak relevan bagi kelompok masyarakat yang memiliki keterbatasan akses dan literasi digital. Di sisi lain, sebagian kecil peserta merasakan manfaat program dalam bentuk peningkatan keterampilan dan insentif ekonomi, khususnya di wilayah dengan dukungan infrastruktur dan pendampingan yang memadai.

Oleh karena itu, agar Program Kartu Prakerja benar-benar mampu mencapai tujuan jangka panjang dalam pengembangan sumber daya manusia dan pengurangan pengangguran, diperlukan perbaikan menyeluruh dalam aspek desain kebijakan, pelaksanaan teknis, serta sistem evaluasi dan monitoring. Pelatihan harus dirancang lebih aplikatif dan adaptif terhadap kebutuhan lokal, dan pemerintah daerah harus dilibatkan secara aktif dalam seluruh proses implementasi. Integrasi dengan sektor industri, pendidikan vokasi, serta mekanisme penyaluran kerja juga perlu diperkuat agar program ini tidak berhenti pada pemberian insentif, melainkan menjadi jembatan nyata menuju kemandirian ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

6 Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis dan berbagai temuan yang terungkap dalam kajian ini, berikut adalah rekomendasi yang diusulkan untuk meningkatkan efektivitas dan persepsi publik terhadap Program Kartu Prakerja:

1. Desain ulang pelatihan berdasarkan kebutuhan nyata, pelatihan dalam Program Kartu Prakerja perlu dirombak agar tidak lagi bersifat teoretis dan pasif. Pelatihan harus berbasis pengalaman lapangan, studi kasus konkret, dan praktik langsung. Pengembangan materi pelatihan perlu melibatkan pelaku industri, UMKM, dan tenaga ahli agar kompetensi yang dibekalkan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan pendekatan

ini, peserta akan lebih siap terjun ke dunia kerja dan memiliki daya saing yang lebih tinggi.

2. Audit dan keterbukaan program, pemerintah perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap dampak nyata program, bukan hanya berdasarkan jumlah peserta pelatihan. Penilaian harus mencakup peningkatan keterampilan, penyerapan tenaga kerja, dan pengaruh ekonomi terhadap peserta. Hasil audit tersebut wajib dipublikasikan secara terbuka agar dapat membangun kepercayaan publik terhadap program.
3. Akses merata bagi seluruh kelompok, program harus dirancang agar inklusif, mencakup masyarakat di pedesaan, individu dengan keterbatasan teknologi, serta kelompok rentan seperti penyandang disabilitas, pekerja sektor informal, dan perempuan kepala keluarga. Solusi yang bisa diterapkan antara lain adalah pelatihan tatap muka berbasis komunitas, keterlibatan lembaga lokal seperti sekolah atau posyandu, dan penggunaan perangkat teknologi yang sederhana serta ramah pengguna.
4. Hubungan langsung dengan peluang kerja, pelatihan sebaiknya tidak hanya menghasilkan sertifikat, tetapi juga membuka akses langsung ke dunia kerja. Pemerintah bisa mendorong kerja sama dengan sektor usaha melalui *platform* pencocokan kerja, program magang bersertifikat, atau insentif bagi perusahaan yang merekrut lulusan Prakerja. Upaya ini bertujuan agar program memberikan dampak nyata dalam menurunkan angka pengangguran.
5. Standarisasi dan kontrol terhadap mitra pelatihan, setiap penyedia pelatihan perlu melalui proses akreditasi dan evaluasi rutin demi menjaga kualitas dan integritas pelatihan. Pemerintah harus membangun sistem pengawasan yang tegas untuk menindak penyelenggara pelatihan yang tidak sesuai standar serta mencegah praktik penyalahgunaan seperti joki. Selain itu, penting adanya saluran pengaduan yang mudah diakses dan cepat ditanggapi oleh pihak berwenang.
6. Penguatan infrastruktur dan literasi digital, untuk mengurangi ketimpangan digital, dibutuhkan pengembangan jaringan internet di wilayah tertinggal, terdepan, dan terluar (3T). Program literasi digital juga harus diberikan kepada peserta agar mampu mengikuti pelatihan daring. Dukungan teknis seperti helpdesk dan modul pelatihan digital yang sederhana juga harus tersedia secara merata.
7. Kolaborasi dan penguatan peran pemerintah daerah, pelaksanaan program perlu melibatkan berbagai pihak, termasuk pemerintah daerah, institusi pendidikan, sektor industri, dan komunitas lokal, sejak tahap perencanaan hingga evaluasi. Pemerintah daerah seharusnya memainkan peran sebagai penghubung antara peserta pelatihan dengan peluang kerja di wilayah, serta bertanggung jawab dalam pengawasan pelaksanaan program secara lokal.

Dengan penerapan rekomendasi di atas, Program Kartu Prakerja diharapkan tidak hanya menjadi program pelatihan jangka pendek, tetapi menjadi pilar penting dalam strategi nasional pembangunan sumber daya manusia yang produktif, kompetitif, dan inklusif.

Daftar Pustaka

- Andina, E., Penelitian, P., Keahlian, B., Ri, D., Jenderal, J., & Subroto, G. (2022). Peran Pemerintah Daerah dalam Implementasi Program Kartu Prakerja di Provinsi Jawa Barat The Role of Subnational Government in the Implementation of Pre-Employment Card Program in West Java Province. *Jurnal Masalah-Masalah Sosial* |, 13(1), 2614–5863. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v12i2.2994> linkonline: <http://jurnal.dpr.go.id/index.php/as>

pirasi/index

- Angraini, W. P., & Utami, M. S. (2021). Klasifikasi Sentimen Masyarakat Terhadap Kebijakan Kartu Pekerja Di Indonesia. *Faktor Exacta*.
https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/Faktor_Exacta/article/view/7964
- Fitri, C., Ardianto, F., Aksesibilitas, D., & Firnanda, A. (2021). *Jurnal Hukum Magnum Opus Volume 4 Nomor 2 Agustus 2021 Adety Firnanda EVALUASI PROGRAM KARTU PRAKERJA DITINJAU DARI ASAS KEMANFAATAN*. 4, 170–180. www.covid19.go.id
- Lusyana Br Ginting, M., & Herdiyana, R. (2021). Peran Pemerintah Pada Kebijakan Kartu Prakerja Dalam Memulihkan Kesejahteraan Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Analis Kebijakan*, 4(2), 1–15. <https://doi.org/10.37145/jak.v4i2.431>
- Muhyiddin, M., Putra, F., Suryono, I. L., Yanwar, Y., Warsida, R. Y., & Yani, R. A. A. (2022). Program Kartu Prakerja: Konsepsi dan Implementasi Kebijakan Welfare-to-work di Masa Pandemi Covid-19. *Bappenas Working Papers*, 5(1), 1–17. <https://doi.org/10.47266/bwp.v5i1.123>
- Ningrum, H. S., Wijayanto, & Taufiq, A. (2022). Implementasi Kebijakan Kartu Prakerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat di Kota Semarang. *Journal of Politic and Government Studies*, 11(4), 160–171.
- Raesalat, R., & Alifia, S. L. (2021). Analisis Kebijakan Kartu Pra Kerja Dalam Upaya Peningkatan Skill Para Calon Pekerja di Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 12(2), 23–28. <https://doi.org/10.36624/jpkip.v12i2.81>
- Rahman, D., & Rahman, K. (2021). Efektivitas Kebijakan Pemerintah Tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja Studi Program Kartu Prakerja Dalam Mengatasi Pengangguran Di Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, 7(1), 39–53. [https://doi.org/10.25299/jkp.2021.vol7\(1\).9717](https://doi.org/10.25299/jkp.2021.vol7(1).9717)
- Sasmitha, I. (2023). Implementasi Pelaksanaan Program Kartu Prakerja di Kota Binjai. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan*
<https://www.journal.literasisains.id/index.php/sosmaniora/article/view/2921>
- Tritanti. Budi Puspo Priyadi. Hartuti Purnaweni. (2021). Kinerja Implementasi Kebijakan Program Kartu Prakerja Di Tengah Pandemi Covid-19 Di Kota Jakarta Timur. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.