

EFEKTIVITAS KEBIJAKAN PEMERINTAH TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI KERJA MELALUI PROGRAM KARTU PRAKERJA STUDI PROGRAM KARTU PRAKERJA DALAM MENGATASI PENGANGGURAN DI KABUPATEN TEBO PROVINSI JAMBI

¹Doni Rahman, ²Khairul Rahman

¹Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan, Program Pascasarjana, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Indonesia

²Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan, Program Pascasarjana, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Indonesia

²Corresponding Author: khairul.ip@soc.uir.ac.id

ABSTRACT

The Government's Policy on the Development of Work Competencies through the Pre-Employment Card Program The Pre-Employment Card Program in Overcoming Unemployment in Tebo Regency, Jambi Province is implemented by the Implementing Management of the Pre-Employment Card Program and assisted by the Tebo Regency Department of Industry, Trade and Manpower. This program is structured to develop work competencies, increase productivity and competitiveness of the workforce, and develop entrepreneurship, the main objective is to provide training to the workforce so that the workforce can work. Therefore, the training in the program must be in accordance with the needs of the existing labor market. The purpose of this study was to determine the effectiveness of the pre-employment card program in overcoming unemployment in Tebo Regency, as well as to determine the factors that influence the implementation of the pre-employment card program in Tebo Regency. The method used is qualitative using primary and secondary data. The results of the study on the effectiveness of the Government's Policy on the Development of Work Competencies through the Study Pre-Employment Card Program The Pre-Employment Card Program in Overcoming Unemployment in Tebo Regency, Jambi Province is indeed still Less Effective because the pre-employment card program has not yet confirmed employment after participants become alumni of the pre-employment card. However, in terms of the accuracy of program targets, program socialization and program monitoring can be said to be effective.

Keywords: *Effectiveness, Pre-Employment Card, Unemployment, Tebo Regency*

INTRODUCTION

Pemerintah merupakan lembaga yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan tujuan untuk melindungi dan menciptakan rasa aman kepada masyarakat, sehingga masyarakat merasa terlindungi dari ancaman-ancaman baik dari dalam maupun luar, hal ini dilakukan pemerintah sesuai dengan peraturan yang ada, tujuan pemerintah adalah menjaga kestabilan negara yang dikelola olehnya.

Lahirnya pemerintahan pada awalnya adalah untuk menjaga suatu sistem ketertiban didalam masyarakat, sehingga masyarakat tersebut bisa menjalankan kehidupan secara wajar. Seiring dengan perkembangan masyarakat modern yang ditandai dengan meningkatnya kebutuhan, peran pemerintah kemudian berubah menjadi melayani masyarakat. Pemerintahan modern dengan kata lain pada hakekatnya adalah pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah tidaklah diadakan untuk melayani diri sendiri, tetapi untuk melayani masyarakat, menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota mengembangkan kemampuan dan kreatifitasnya demi mencapai kemajuan bersama.

Pekerjaan menjadi bagian yang penting dari kegidupan manusia, karena padadasarnya setiap manusia membutuhkan pekerjaan sebagai wujud dari aktualisasi diri kepada keluarga, masyarakat dan lingkungannya. Namun pada kenyataannya, hak tersebut tidak dapat dinikmati oleh setiap warga negara Indonesia, karena terbatasnya kesempatan kerja. Lowongan kerja yang tersedia tidak mampu menyerap jumlah tenaga kerja yang ada, karena ketidak seimbangan antara pertumbuhan Angkatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan kesempatan kerja.

Sehubungan dengan ini tersebut, pemerintah dan pemerintah daerah perlu menetapkan kebijakan yang dapat memberikan kesempatan kerja kepada setiap orang, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja. Untuk itu perlu dukungan semua pihak dalam upaya menciptakan dan memperluas kesempatan kerja demi mengurangi angka pengangguran.

Pengangguran merupakan suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya. Sedangkan menurut Sukino pengangguran adalah seseorang yang tidak bekerja, tetapi tidak secara aktif mencari pekerjaan tidak tergolong sebagai penganggur. Pengangguran dapat terjadi disebabkan oleh tidak seimbangan pada pasar tenaga kerja. Hal ini menunjukkan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan melebihi jumlah tenaga kerja yang diminta. Pengangguran juga didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam katagori Angkatan kerja (*labor force*) tidak memiliki pekerjaan dan secara aktif sedang mencari pekerjaan. Sedangkan menurut Kaufan dan Hotckiss pengangguran merupakan suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam Angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi mereka belum dapat memperoleh pekerjaan.

Disisi lain menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam indikator ketenagakerjaan, pengangguran merupakan penduduk yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima kerja tetapi belum mulai bekerja. Bagi kebanyakan orang, kehilangan pekerjaan berarti menurunkan standar kehidupan dan tekanan psikologis.

Dampak Semenjak adanya Pandemi Covid-19 di Indonesia hampir seluruh sektor yang terdampak tak hanya Kesehatan, sektor Pendidikan, sektor ekonomi juga terdampak dengan adanya pandemi Covid-19 ini. Dalam sektor Pendidikan dampak yang paling terasa adalah sekolah tidak boleh langsung tetapi dari rumah secara daring baik menggunakan aplikasi zoom, google meet maupun WhatsApp sehingga Covid-19 ini sangat berdampak dalam sektor Pendidikan.

Dampak pandemi Covid-19 terhadap sektor ekonomi mengalami minus atau penurunan, berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Agustus 2020 menyebut bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia pada kuartal II tahun 2020 minus 5,32 persen. Sebelumnya, pada kuartal I tahun 2020, Badan Pusat Statistik melaporkan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia hanya tumbuh sebesar 2,97 persen, turun jauh dari pertumbuhan sebesar 5,02 persen pada periode yang sama 2019 lalu. Kinerja ekonomi yang melemah ini turut pula berdampak pada situasi ketenagakerjaan di Indonesia.

Dari pantauan awal penulis terdapat beberapa permasalahan dalam pelaksanaan program kartu prakerja di kabupaten Tebo, seperti adanya penerima program kartu prakerja di Kabupaten Tebo yang tidak sesuai dengan kriteria penerima program kartu prakerja, pelaksanaan program kartu prakerja di desain dalam bentuk pembelajaran online/daring melalui konten video dan webinar sehingga efektivitasnya dipertanyakan karena pembelajaran secara online dianggap kurang efektif dari pada pelatihan secara tatap muka, desain dan konten pelatihan dalam program kartu prakerja belum memastikan terpenuhinya keterampilan yang dibutuhkan, Kabupaten Tebo merupakan kabupaten yang mayoritas penduduknya bertani dan berkebun jadi penduduk kabupaten Tebo lebih

membutuhkan pelatighandi bidang pertanian dan perkebunan dan pelatihan ini tidak terdapat pada konten dalam kartu prakerja dan adanya penerima program kartu prakerja di kabupaten Tebo yang masih menganggur.

Berdasarkan permasalahan terkait program kartu prakerja di Kabupaten Tebo diatas, penulis berkeinginan untuk meneliti tentang “Efektivitas Kebijakan Pemerintah Tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja Studi Program Kartu Prakerja Dalam Mengatasi Pengangguran di Kabupaten Tebo Provinsi Jambi”. Konsep efektif berasal dari Bahasa Inggris yaitu *effective* yaitu berarti berhasil, atau sesuatu yang dilakukan berhasil, atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang telah dicapai.

Menurut Effendy dalam Muhammad Sawir efektivitas didefinisikan komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah personil yang ditentukan. Efektivitas menurut pengertian diatas mengartikan bahwa indikator efektivitas dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah dicantumkan sebelumnya merupakan sebuah pengukuran dimana suatu target telah tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Efektivitas mengacu pada dua kepentingan yaitu baik secara teoritis maupun secara praktis, artinya adanya ketelitian yang bersifat komprehensif dan mendalam dari efisiensi serta kebaikan-kebaikan untuk memperoleh masukan tentang produktivitas. Efektivitas merupakan keadaan yang berpengaruh terhadap suatu hal yang berkesan, kemajuan, keberhasilan usaha, Tindakan ataupun hal yang berlakunya.

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang telah ditetapkan sebelumnya oleh Lembaga atau organisasi dapat tercapai. Target tersebut sangat penting pada setiap Lembaga atau organisasi dan berguna untuk melihat perkembangan dan kemajuan yang dicapai oleh suatu Lembaga atau organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendapat tersebut, maka efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran atau tujuan yang diharapkan. Unsur yang penting dalam konsep efektivitas adalah pencapaian tujuan yang sesuai dengan apa yang telah disepakati secara maksimal, tujuan merupakan harapan yang dicita-citakan atau suatu kondisi tertentu yang ingin dicapai oleh serangkaian proses. Mahmudi, dalam Muhammad Sawir³⁴ mendefinisikan efektivitas sebagai berikut, efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

Efektivitas berfokus pada *outcome* (hasil), program atau kegiatan yang dinilai efektif apabila *output* yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang di harapkan atau dikatakan *spending wisely*. Tingkat efektivitas itu sendiri dapat ditentukan oleh terintegrasinya sasaran dan kegiatan organisasi secara menyeluruh, kemampuan adaptasi dari organisasi terhadap perubahan lingkungannya.

Efektivitas sangat penting, oleh karena hal tersebut merupakan salah satu kriteria yang harus diperhatikan dalam organisasi publik. Dalam kaitan ini, maka berikut ini dikemukakan beberapa pengertian efektivitas menurut pendapat ahli, yaitu: a) Ndraha, mengemukakan bahwa efektivitas organisasi merupakan tingkat keberhasilan pencapaian tujuan (target), b) Gibson, et al., mengemukakan bahwa efektivitas dalam konteks perilaku organisasi merupakan hubungan optimal antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, keunggulan, dan pengembangan. c) Suit, mengemukakan efektivitas adalah ketepatan suatu Tindakan atau kesempurnaan (jaminan) hasil suatu pekerjaan itu sendiri. d) Handoko, mengatakan efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³⁵

Mengacu pada penjelasan diatas, maka untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif perlu adanya harmonisasi kemampuan sumber daya dengan menggunakan sarana yang lain sehingga sasaran yang akan dicapai menjadi jelas. Pencapaian sasaran tersebut dapat dikatakan efektif apabila adanya keharmonisan. Setiap pekerjaan pegawai dalam organisasi sangat menentukan bagi pencapaian hasil kegiatan seperti yang telah direncanakan terlebih dahulu. Untuk itu faktor keefektifannya banyak dipengaruhi kemampuan aparatur dan organisasi dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya. Tingkat pencapaian tujuan aparatur dalam suatu organisasi dikatakan efektif apabila pencapaian itu sesuai dengan tujuan organisasi dan memberikan hasil yang bermanfaat.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diketahui bahwa efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarannya atau dapat dikatakan bahwa efektivitas merupakan tingkat ketercapaian tujuan dari aktivasi-aktivasi yang telah dilaksanakan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari beberapa literatur ilmiah mengemukakan bahwa efektivitas merupakan pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya. Efektivitas juga bisa diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan.

Beberapa faktor kritis dalam mengukur keberhasilan suatu organisasi tergantung pada beberapa indikator. Beberapa kriteria tersebut diantaranya tidak mudah diukur secara kuantitatif, misalnya kepuasan, motivasi dan moral. Kaplan dan Norton memberikan suatu model yang memberikan alternatif untuk perbaikan dalam pengukuran efektivitas organisasi atau kinerja organisasi yang dikenal dengan balanced scorecard yang menggunakan pengukuran internal maupun eksternal, kuantitatif maupun kualitatif, yang dibagi dalam 4 perspektif, yaitu : (1) keuangan, (2) pelanggan, (3) proses internal, dan (4) inovasi.

METHODS

Penelitian dianggap sebagai pendanaan kata *research*. *Research* bukan hanya alat melainkan juga kegiatan dan dari sana ia dapat dikembangkan menjadi profesi bahkan lapangan usaha. Metodologi penelitian adalah metodologi yang digunakan untuk program dan kegiatan penelitian. Metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu, yang mempunyai langkah-langkah sistematis, sedangkan metodologi adalah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan suatu metode. Ditinjau dari sudut filsafat, metodologi penelitian merupakan epistemology penelitian yaitu yang menyangkut bagaimana mengadakan penelitian.

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka tipe penelitian yang dipergunakan adalah penelitian kualitatif untuk menentukan cara mencari, mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data hasil penelitian tersebut.. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat, kepercayaan orang yang akan diteliti dan kesemuanya tidak dapat diukur dengan angka. Dalam penelitian ini, teori yang digunakan dalam penelitian tidak dipaksakan untuk memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang telah diteliti. Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan alat-alat yang mewakili jumlah, intensitas atau frekuensi. Peneliti menggunakan dirinya sendiri sebagai perangkat penelitian, mengupayakan kedekatan dan keakraban antara dirinya dengan obyek atau subyek penelitiannya. Format desain penelitian kualitatif terdiri dari tiga model, yaitu format deskriptif, format verifikasi dan format *grounded research*.

RESULT AND DISCUSSION

Ketepatan Sasaran Program

Ketepatan sasaran program menurut Budiani (2007) yaitu sejauh manapeserta program tepat dengan sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya. Sasaran program merupakan target dari pemerintah yang hendak dijadikan peserta dalam program kartu prakerja dengan maksud agar program ini memiliki nilaikebermanfaatan yang lebih tinggi bagi masyarakat. Dalam menganalisis mengenai ketepatan saran program kartu prakerja di Kabupaten Tebo terdapat tiga indikator yang diujikan yaitu ditujukan kepadapencari kerja, pekerja atau buruh yang terkena PHK dan pekerja atau buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi.

Pada program kartu prakerja pemerintah tidak memberikan batasan kepada para pencari kerja (pengangguran) untuk mendaftar pada program kartuprakerja ini, siapapun boleh mengikuti atau mendaftar pada program kartu prakerja. Namun ada kriteria-kriteria yang di syaratkan oleh pemerintah dalam mendaftar program kartu prakerja, yang pastinya yang pertama yaitu Warga Negara Indonesia, berusia minimal 18 tahun, dan tidak sedang menumpuh pendidikan formal. Hal inipun sesuai dengan yang dikatakan oleh Ibuk Denni Puspa Purbasari selaku Direktur Eksekutif Manajemen Pelaksana Kartu Prakerja yang mengatakan:

“Saya hanya berdasarkan pada peraturan presiden tahun 76 tahun 2020 yang menyebutkan bahwa kriteria dari peserta kartu prakerja itu adalah warga negara Indonesia berusia minimal 18 tahun dan kemudian yang ketiga adalah tidak sedang mengenyam pendidikan formal.”

Dalam mendaftar program kartu prakerja pemerintah tidak tebang pilih, semua daerah di Indonesia boleh mendaftar program kartu prakerja, antara calon peserta yang sedang mencari kerja di Kabupaten Tebo dan di daerah lainhak nya sama, semuanya boleh mendaftar program kartu prakerja. Berbicara mengenai pencari kerja berarti sama saja berbicara tentang pengangguran atau orang yang tidak memiliki pekerjaan. Adanya pengangguran merupakan masalah bagi pemerintah, tidak hanya di Kabupaten Tebo tetapi di semua daerah di Indonesia. Dampaknya pun sangat besar sepertidapat menyebabkan kemiskinan karena tidak mempunyai penghasilan dan yang paling parah dapat menyebabkan tindakan kriminal demi untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Ditujukan kepada para pencari kerja, Manajemen Pelaksana menyediakan pada ekosistem kartu prakerja pelatihan sebanyak 1.701 pelatihan. Pelatihan tersebut dapat di ambil oleh para pencari kerja yang terdaftar sebagai peserta program kartu prakerja dengan menggunakan saldo yang telah diberikan oleh manajemen pelaksana program kartu prakerja sebesar satu juta rupiah.

Secara spesifik, ditujukan kepada para pencari kerja, program kartu prakerja ini di harapkan bisa mendorong kebeberapa dari para pencari kerja dengan memberikan pelatihan para pencari kerja dapat mengembangkan kompetensinya, meningkatkan produktivitasnya dan tentunya meningkatkan daya saing dari para pencari kerja itu sendiri sehingga pelatihan ini dapat mendorong kebeberapa dari peserta program kartu prakerja.

Selain menyediakan program-program pelatihan untuk menunjang atau mendorong kebeberapa Manajemen pelaksana juga memberikan insentif kepada para pencari kerja sebesar Rp. 600.000 selama 4 bulan, dan juga Rp. 50.000 sebanyak 3x setiap mengisi survei evaluasi di dashboard kartu prakerja. Dari hasil keterangan dari Manajemen Pelaksana di atas, penulis melakukan konfirmasi kepada salah satu pencari kerja di Kabupaten Tebo yang mendapatkan program kartu prakerja. Muntazima mengatakan:

“Memang benar bahwa program kartu prakerja itu memberikan program pelatihan kepada peserta. Nanti kalau sudah selesai pelatihan kita mengikuti ujian, terkadang di pelatihan itu ada juga MIT nya, setelah

selesai mengikuti pelatihan kita menunggu sertifikat masuk ke dashboard kartu prakerja, nah kalau sertifikatnya sudah masuk ke dashboard maka berbarengan dengan itu jadwal insentifpun langsung ada. Insentif yang diberikan sebesar Rp. 600.000 sebanyak empat kali, dan jika mengisi survei juga akan mendapatkan Rp. 50.000 sebanyak tigakali.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa sasaran program kartu prakerja di Kabupaten Tebo ini dari segi pencari kerja sudah tepat sasaran dengan memberikan pelatihan dan insentif kepada peserta, dengan pelatihan tersebut pencari kerja dapat mendorong kebermanfaatan dengan keahlian yang dimilikinya dan dengan insentif dapat digunakan pencari kerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Program kartu prakerja selain di tujukan kepada pencari kerja, program kartu prakerja juga ditujukan kepada pekerja atau buruh yang terkena PHK. Ditujukan kepada pekerja atau buruh yang terkena PHK ini sama hal nya dengan ditujukan kepada pencari kerja, yaitu sama-sama Manajemen Pelaksana Program Kartu Prakerja memberikan program pelatihan kepada pekerja atau buruh yang terkena PHK, namun perbedaannya adalah Manajemen Pelaksana lebih menitik beratkan pada kebermanfaatannya pada insentif yang nantinya akan diberikan kepada pekerja atau buruh yang terkena PHK. Karena program kartu prakerja pada saat sekarang di selenggarakan dalam bentuk semi bansos.

Jika dilihat dari hasil wawancara kepada salah satu penerima kartuprakerja yang di PHK dari pekerjaannya. Guntur Wanisar mengatakan:

“Waktu itu saya di PHK dari kerjaan saya di Xiboba Jamtos, karena adanya Covid-19, dikarenakan penjualan perusahaan menurun dan pada akhirnya perusahaan membuat kebijakan yaitu pengurangan karyawan dan saya termasuk karyawan yang di berhentikan. Namun saya sangat bersyukur dengan adanya Program Kartu Prakerja ini sayasangat terbantu dalam pembiayaan hidup sehari-hari saya.”⁷⁵

Hal ini pun di dukung oleh pengakuan dari Hamzah yang juga korban dari PHK dikarenakan adanya Covid-19 yang mengatakan:

“Yah saya mendapatkan program kartu prakerja dan juga mendapatkan insentif dari program tersebut, tentunya program ini sangat membantu saya, apalagi saya yang kemarin di berhentikan dari pekerjaan saya. Bukan hanya insentifnya, namun dari segi pelatihan yang disediakan oleh kartu prakerja sangat membantu sekali dalam saya meningkatkan keterampilan saya.”

Jika dilihat dari hasil wawancara diatas maka dapat penulis simpulkan bahwa program kartu prakerja bagi pekerja atau buruh yang terkena PHK sudah tepat sasaran, karena memberikan kebermanfaatan dan bantuan melalui insentif yang diberikan setelah peserta menyelesaikan pelatihan, yang tentunya insentif ini akan berguna bagi mereka yang telah kehilangan pekerjaan.

Namun Manajemen Pelaksana program kartu prakerja dapat memberikan alasan terkait hal ini, karena dalam Peraturan Presiden No. 76 tahun 2020 yang mengatur tentang hal ini dan membolehkan bagi pekerja untuk mendaftar, dan siapapun boleh mendaftar program kartu prakerja ini. Apalagi di masa pandemi pekerja sangat rentan untuk di PHK, jadi untuk mempertahankan pekerja tersebut pekerja harus memberikan kinerja terbaiknya di tempat dia bekerja, sehingga dengan begitu minim bagi tempat dia bekerja untuk memberhentikannya. Maka dengan ini lah program kartu prakerja hadir untuk memberikan pelatihan sehingga dengan pelatihan yang telah dikuasainya dapat menunjang kinerja atau performa terbaik bagi para pekerja.

Selanjutnya mengenai insentif pasca pelatihan untuk peserta dari kalangan pekerja atau buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi dijelaskan lagi oleh ibu Denni Puspa Purbasari, yang mengatakan:

“Yang menjadi arahan Komite maupun Bapak Presiden adalah Ketika untuk kelas menengah bawah itu tidak ada instrument bantuan kepada mereka karena instrument bantuan itu ada di 40 persen yang terbawah, maka bagaimana pemerintah bisa menjangkau mereka, tidak ada instrument yang lain, maka itu kartu prakerja dengan insentif pasca pelatihan itu kemudi titipi misi kemanusiaan atau misi sosial untuk menjangkau mereka”.

Ditujukan kepada pekerja atau buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi sama halnya dengan para pencari kerja dan pekerja atau buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja, Manajemen Pelaksana memberikannya pelatihan sebesar satu juta rupiah kepada peserta program kartu prakerja dari pekerja atau buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi yang nantinya akan digunakan untuk membeli pelatihan, dengan dengan dana tersebut pekerja atau buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi dapat meningkatkan kompetensinya.

Selain mendapatkan program pelatihan untuk meningkatkan kompetensikerja, peserta kartu prakerja pekerja atau buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi juga mendapatkan insentif dari manajemen pelaksana sebesar Rp. 600.000 selama 4 bulan, dan juga Rp. 50.000 sebanyak 3x setiap mengisi survei evaluasi di dashboard kartu prakerja.

Berdasarkan hasil penelitian dari tiga Indikator diatas maka dapat disimpulkan bahwa program kartu prakerja dari segi ketepatan sasaran program sudah terbilang efektif, karena memberikan program pelatihan dan insentif kepada pencari kerja, pekerja atau buruh yang di PHK dan pekerja buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi. Dengan adanya program pelatihan dan memberikan insentif kepada pencari kerja pencari kerjapun dapat mendorong kebermanfaatannya karena telah memiliki skill dan insentif tersebut dapat dipergunakan untuk mencari kerja. Diberikan kepada pekerja atau buruh yang diPHK, insentif dari program kartu prakerja dapat dipergunakan dalam kehidupan sehari-hari. Diberikan kepada pekerja buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi, tentunya dapat menekan angka pengangguran karena Ketika pekerja tersebut kompeten di tempat dia bekerja maka minim bagi pekerja tersebut terkena PHK.

Sosialisasi Program

Proses sosialisasi merupakan hal yang sangat penting dalam mengukur suatu kegiatan efektif atau tidaknya, sosialisasi dapat diartikan sebagai proses individu atau kelompok mempromosikan atau memperkenalkan suatu kegiatan yang akan dilaksanakan dalam waktu yang sempit atau jangka panjang. Sosialisasi manajemen pelaksana program kartu prakerja melalui sosial media dapat dilihat melalui Instagram ([prakerja.go.id](https://www.instagram.com/prakerja.go.id)), Facebook (Kartu Prakerja) dan Youtube resmi program kartu prakerja (Kartu Prakerja). Manajemen Pelaksana dengan aktif mensosialisasikan dan memberikan informasi kepada masyarakat melalui sosial media dikarenakan media sosial adalah tempat tanpa ada batas ruang dan waktu.

Informasi yang diberikan oleh Manajemen Pelaksana program kartu prakerja menggunakan sosial media dengan sangat cepat tersebar, apalagi di instagram kartu prakerja yang sampai saat ini mempunyai 3,1 juta *followers*. Tentunya dari banyaknya jumlah *followers* Instagram kartu prakerja ini menandakan bahwa sosialisasi program kartu prakerja di sosial media kepada masyarakat supaya masyarakat mengetahui tentang adanya program kartu prakerja terbilang efektif, karena masyarakat antusias untuk mencari informasi melalui sosial media.

Lebih lanjut dari hasil wawancara penulis kepada penerima program kartu prakerja mereka sepakat bahwa program kartu prakerja ini sangat bagus dalam bersosialisasi menggunakan media sosial, dan mereka mengaku bahwa mereka mendapatkan informasi dari media sosial. Selain melakukan sosialisasi kepada masyarakat melalui sosial media dengan tujuan supaya masyarakat

mengetahui tentang adanya program kartu prakerja. Manajemen Pelaksana program Kartu Prakerja juga melakukan sosialisasi kepada masyarakat melalui kerjasama digital platform baik itu sebagai mitra pelatihan dan mitra pembayaran. Sosialisasi kepada masyarakat melalui digital platform ini lebih kearah teknis ketika masyarakat sudah menjadi peserta kartu prakerja seperti dalam memudahkan proses pelatihan dan proses mendapatkan insentif. Mitra pelatihan pada program kartu prakerja ada tujuh, Kemnaker, Pijar mahir, Tokopedia, Mau Belajar Apa, Pintaria, Sekolahmu dan Bukalapak. Sedangkan mitra pembayaran pada tahun 2020 adalah Link Aja, Ovo, Gopay dan Bank BNI.

Mitra pelatihan seperti Tokopedia, Bukalapak dan lain-lain merupakan platform digital yang mana masyarakat sudah terbiasa berbelanja secara onlinedisana. Sehingga manajemen pelaksana program kartu prakerja supaya masyarakat bisa langsung beradaptasi dengan pelatihan secara online maka manajemen pelaksana menggandeng platform digital yang sudah diketahui oleh sebagian besar masyarakat Indonesia hal ini. Hal inipun dirasa efektif untuk dijadikan mitra pelatihan, untuk mensosialisasikan dan edukasi dalam hal menyelesaikan pelatihan. Hal inipun disampaikan oleh Pak Hengki Mardongan Sihombing selaku Direktur Operasi Manajemen Pelaksana program Kartu Prakerja, yang mengatakan:

“Kartu Prakerja ini yang pertama kali yang melakukan kemitraan dengan platform digital swasta, menurut saya itu merupakan desain yang bagus karena program ini 100% digital dari pendaftaran sampai menerima insentif itu tidak ada tatap muka, tidak ada secara fisik, semuanya melalui digital. Oleh karena itu dengan bantuan beberapa mitra-mitra termasuk mitra pembayaran maupun mitra digital platform, mitra-mitra kita ini sudah cukup kredibel kita bilang untuk proses pembuatan user exsperienc di sistemnya mereka di platform nyamereka.”

Lebih lanjut Pak Hengki Mardongan Sihombing mengatakan:

“Contoh Tokopedia, mungkin hampir setengah RI tau tentang Tokopedia dan sebagian dari penerima kartu prakerja ini sudah terbiasa berbelanja di Tokopedia, dengan kita menggait digital platform seperti ini juga membantu prakerja untuk mensosialisasikan dan mengedukasi. Disaat mereka menjadi penerima kartu prakerja mereka harus membeli pelatihan, proses membeli pelatihan itu diplatform digital seperti apa, dengan kita menggait digital-digital platform ini, itu membantu prakerja juga untuk mengedukasi masyarakat bagaimanasih sebenarnya pembelian pelatihan atau belanja online itu, itulah alasannya mungkin mengapa kartu prakerja menggait digital platform.”

Selain menggandeng mitra pelatihan untuk melakukan sosialisasi dan edukasi, Program Kartu Prakerja juga menggandeng mitra pembayaran, tujuannya sama untuk sosialisasi dan mengedukasi bagaimana penyaluran insentif secara digital. Hal inipun disampaikan oleh Pak Hengki Mardongan Sihombing, yang mengatakan:

“Termasuk juga dengan mitra pembayaran itu juga membantu kita untuk proses ke KYC bahwa kita ingin memberikan dana bantuan pelatihan ini seefektif mungkin dan ke orang yang tepat, yaitu jika mereka memiliki bank sudah berarti mereka harus KYC menggunakan KTP dan begitu juga dengan e-wallet. Jika mereka ingin di transfer kerekening e-wallet mereka memiliki kewajiban KYC dengan e-walletnya, sehingga kartu prakerja bisa memastikan bahwa orang yang ditrasferkan oleh kartu prakerja adalah NIK yang sama. Jika tidak bermitra dengan mitra pembayaran, mungkin ini sangat sulit untuk prakerja memberikan edukasi atau literasi bagaimana penyaluran insentif secara digital.”

Berdasarkan hasil penelitian kebermanfaatannya dari output sosialisasi dan edukasi melalui platform digital tentunya sosialisasi dan edukasi melalui platform digital ini sangat efektif dan sangat penting bagi peserta, supaya memudahkan peserta dalam proses menyelesaikan pelatihan dan dalam proses mendapatkan insentif.

Dalam melakukan sosialisasi Manajemen Pelaksana program Kartu Prakerja juga melakukan sosialisasi kepada masyarakat melalui perentarpemerintah daerah. Hal inipun senada dengan yang disampaikan oleh Pak Hengki Mardongan Sihombing selaku Direktur Operasi Manajemen Pelaksana Program Kartu Prakerja, yang mengatakan:

“Kita juga melakukan beberapa upaya yaitu, beberapa edukasi seperti kita meminta bantuan dari beberapa pemda untuk mencoba melakukan sosialisasi proses kartu prakerja itu seperti apa, menyediakan fasilitas untuk pendaftaran, menyediakan fasilitas untuk pelatihan, kita jugameminta mereka membantu jika ada masyarakat yang ingin mendaftar tapi mereka tidak tau, kita juga meminta Dinas-Dinas untuk memberikanbantuan.”

Dari pernyataan pak Hengki Mardongan Sihombing selaku Direktur Operasi Manajemen Pelaksana Program Kartu Prakerja di atas, maka penulis mengkonfirmasi kepada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Tenaga Kerja (Perindag Naker) Kabupaten Tebo selaku instansi pemerintahan diKawasan Kabupaten Tebo yang mengurus tentang ketenagakerjaan. Bapak Drs. Mukden Daulay selaku Kasi pelatihan, Prod dan Penta Perindag Naker Kabupaten Tebo, yang mengatakan:

“Sosialisasi kepada masyarakat setidaknya kami melakukan sosialisasisecara secara online maupun dari sepanduk-sepanduk yang kami pasang yang dilakukan oleh tim yang telah kami tunjuk. Selain itu kami juga membuka posko pendaftaran bagi masyarakat yang tidak tau caramendaftar, tapi tetap kami hanya membantu mendaftar, dan kami tidakpunya hak untuk meloloskan siapapun, karena sistemnya dari pusat. Diibaratkan kami cuma penyambung informasi aja.”

Dari observasi penulis dilapangan sosialisasi oleh Dinas Perindag Naker selaku instansi Pemerintah Daerah di Kabupaten Tebo yang turut handil dalam mensosialisasikan program kartu prakerja belum dirasakan oleh masyarakat Kabupaten Tebo, dan dilihat dari artikel yang ada di internet, penulis hanya mendapati satu artikel yang menyatakan mengajak mendaftar program kartu prakerja dari Dinas Perindag Naker Kabupaten Tebo.

Dari hasil wawancara penulis kepada peserta program kartu prakerja di Kabupaten Tebo mereka juga tidak mengetahui bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Tebo juga ikut andil dalam mensosialisasikan Kartu Prakerja karena mereka tidak pernah mendapatkan sosialisasi yang dilakukan oleh Pemerintah daerah Kabupaten Tebo secara langsung maupun melalui media online.

Berdasarkan hasil penelitian, secara keseluruhan sosialisasi yang dilakukan oleh Manajemen Pelaksana Program Kartu Prakerja terbilang sangat efektif karenadilihat dari banyaknya jumlah pendaftar pada situs resmi program kartu prakerja di www.prakerja.go.id yang mencapai 60 juta pendaftar. Di Kabupaten Tebo sendiri jelas bahwa sosialisasi program kartu prakerja sangat efektif, hal inipun dilihat daribanyaknya peserta pada tahun 2020 yang mencapai 5.321 peserta.

Keberhasilan Tujuan Program

Tujuan merupakan hasil akhir yang ingin dicapai individu ataupun kelompok yang sedang bekerja, atau secara ideal, tujuan merupakan hasil yang di harapkan menurut nilai orang-orang. Tujuan merupakan pedoman dalam pencapaian program dan aktivitas serta memungkinkan untuk terukurnya efektivitas dan efisiensi kelompok. Tujuan program merupakan factor utama dalam menentukan efektivitas suatu program, yaitu apakah tujuan yang telah di rencanakan sesuai atau tidak dalam pelaksanaannya.

Dalam menentukan efektivitas pencapaian tujuan program kartu prakerja dalam mengatasi pengangguran di kabupaten Tebo peneliti menggunakan empat indikator yaitu Mengembangkan

kompetensi angkatan kerja, meningkatkan produktivitas dan daya saing Angkatan kerja, mengembangkan kewirausahaan, dan memperoleh pekerjaan.

Mengembangkan kompetensi merupakan mengembangkan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang diharapkan. Definisi lainnya menyatakan bahwa mengembangkan kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan mengembangkan kemampuan dan keterampilan individu untuk mencapai hasil yang di harapkan.

Salah satu faktor yang membuat angka pengangguran belum bisa diatasi oleh pemerintah adalah tidak *matching* nya antara keterampilan kerja yang dimiliki oleh pencari kerja atau tidak adanya keterampilan dari pencari kerja dengan kebutuhan pasar kerja atau lowongan kerja yang ada. Sehingga jikalau pun ada lowongan kerja tetapi dikarenakan ketidak sesuaian tersebut sehingga pencari kerja tersebut pun juga tidak dapat diterima bekerja. Dari segi perusahaan sendiri pastilah ingin mempekerjakan orang yang terampil dan memiliki kemampuan yang mereka butuhkan. Jadi pelatihan dan pengembangan bagi para pencari kerja merupakan faktor yang sangat penting demi terciptanya keseimbangan diantara kedua faktor tersebut.

Dari permasalahan inipun kartu prakerja hadir sebagai solusi dari ketidaksesuaian ini, dengan program-program pelatihan online yang ada di ekosistem kartu prakerja dengan tujuan salah satunya untuk mengembangkan atau meningkatkan kompetensi dari pencari kerja tersebut.

Untuk menjawab apakah program kartu prakerja dapat mengembangkan kompetensi angkatan kerja. Peneliti melakukan observasi lapangan dan melakukan wawancara langsung dengan penerima kartu prakerja di Kabupaten Tebo. Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap penerima program kartuprakerja di Kabupaten Tebo mereka sepakat bahwa program kartu prakerja dapat mengembangkan kompetensi Angkatan kerja.

Hasil wawancara diatas pun sesuai dengan data yang ada pada Manajemen Pelaksana Program Kartu Prakerja tahun 2020 88,9% penerima Kartu Prakerja mengatakan pelatihan kartu prakerja meningkatkan keterampilan kerja, tentunya ini pencapaian yang sangat luar biasa, tentunya jika dilihat dari angka tersebut menyatakan bahwa program kartu prakerja efektif untuk meningkatkan keterampilan kerja. Di Provinsi Jambi sendiri 97% peserta kartu prakerja mengatakan bahwa Kartu Prakerja meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan *softskill*.

Berdasarkan hasil penelitian, program kartu prakerja dari segi mengembangkan kompetensi angkatan kerja khususnya di Kabupaten Tebo terbilang efektif, karena rata-rata responden penulis menyatakan program kartuprakerja meningkatkan kompetensi kerja mereka. Ke efektifan program kartu prakerja dari segi mengembangkan kompetensi angkatan kerja di Kabupaten Tebo inipun sesuai dengan data yang ada di tingkat provinsi dan di tingkat nasional.

Daya saing merupakan keunggulan pembeda dari yang lain yang terdiri dari faktor keunggulan komparatif dan faktor keunggulan kompetitif atau dapat juga diartikan kesanggupan, kemampuan dan kekuatan untuk bersaing. Dalam kartu prakerja dengan meningkatnya keterampilan tentunya hal ini menyebabkan daya saing meningkat. Dalam hal mengatasi pengangguran secara yang lebih jelas di Kartu Prakerja sendiri dalam hal meningkatkan daya saing yaitu melalui sertifikat yang didapatkan oleh peserta kartu prakerja, dengan sertifikat tersebut jika ada lowongan kerja peserta bisa menggunakan sertifikat tersebut sebagai daya saing dengan yang lain. Tentunya dengan perbedaan tersebut calon dari peserta kartu prakerja akan lebih menjadi daya Tarik bagi perusahaan. Hal inipun disampaikan oleh Manajemen Pelaksana Kartu Prakerja:

“Dulu kita sudah pernah sampaikan dilaporan juga kita sampaikan statistic BPS menentukan 90% angkatan kerja Indonesia itu belum pernah ikut latihan atau trening atau kursus dengan sertifikat sebelumnya,

karena sertifikat ini adalah indikasi apakah kita itu bisa menguasai suatu skill tertentu untuk masuk atau melamar kerja, nah prakerja ini kalau nanti tahun ini juga 20 Triliun dan kita akan merekrut 5 setengah juta lagi berartikan total 2 tahun 11 Juta orang itu memiliki akses kepada pelatihan dengan sertifikat, angka ini balance dengan angka yang sudah dilakukan BPS, jadi kita menambah jumlah masyarakat yang memiliki pelatihan memiliki skill dan juga memiliki sertifikat untuk bisa kemudian memastikan mereka memiliki daya saing yang lebih besar.”

Berdasarkan hal inipun penulis melakukan wawancara dengan beberapa penerima kartu prakerja di Kabupaten Tebo, guna untuk melihat efektifkah program kartu prakerja dari segi meningkatkan daya saing di Kabupaten Tebo.

Wawancara dengan Mahadi Saputra selaku penerima kartu prakerja, yang mengatakan:

“Iya, karena dengan adanya kartu prakerja bisa membantu pencari kerja melamar kerja dengan ditambahkan pula dengan sertifikat yang telah didapatkan tentunya hal tersebut menjadi nilai tambah bagi peserta tersebut.”

Wawancara dengan Nurhalika selaku penerima Kartu Prakerja, yang mengatakan:

“Sebenarnya iya sertifikat yang didapat bisa membantu dalam mendapatkan pekerjaan, tapi itu tergantung dengan pelatihan apa yang kita ambil, jika yang kita ambil sesuai dengan bidang permintaan maka sertifikat tersebut sangat berguna, tapi kalau tidak sesuai dengan bidang permintaan maka sertifikat tersebut belum tentu berguna.”

Selanjutnya penulis melakukan wawancara lagi dengan penerima kartu prakerja, yang mengatakan:

“Menurut saya sangat meningkatkan daya saing, saya sekarang sedang menjalankan usaha jait, dan berkat kartu prakerja usaha yang saya jalankan ini tau bagaimana caranya bersaing, yang saya dapatkan adalah yakni kita harus meningkatkan kualitas supaya kita bisa bersaing dan mempunyai nilai jual.”

Lebih lanjut penulis melakukan wawancara lagi dengan penerima kartu prakerja, yang mengatakan:

“Dari segi mendapatkan sertifikat menurut saya memang meningkatkan daya saing yah bagi para pencari kerja, karena sertifikat tersebut pastilah akan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan-perusahaan, yang nantinya dia mendapatkan pekerjaan. Saya juga melamar pekerjaan juga memakai sertifikat dari kartu prakerja.”

Berdasarkan hasil dari dokumentasi dan wawancara peneliti kepada beberapa penerima kartu prakerja di Kabupaten Tebo maka dapat disimpulkan bahwa program kartu prakerja dari segi meningkatkan daya saing terbilang efektif jika di ukur dari penerima mendapatkan sertifikat, dan sertifikat tersebut dapat digunakan untuk melamar pekerjaan dan tentunya dapat menjadi nilai jual bagi pelamar tersebut.

Selain meningkatkan kompetensi Angkatan kerja dan meningkatkan produktivitas dan daya saing, program kartu prakerja juga mempunyai tujuan untuk mengembangkan kewirausahaan. Dalam mengembangkan kewirausahaan program kartu prakerja menyediakan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan kewirausahaan, diantaranya Ide bisnis, Produksi barang dan jasa, Penjualan dan pemasaran, keuangan, Badan usaha dan izin, dan yang terakhir pajak. Hal inipun di samapaikan oleh Direktur Esekutif Manajemen Pelaksana Program Kartu Prakerja Ibu Denni Puspita Purbasari yang mengatakan:

Dukungan dari program kartu prakerja terhadap kewirausahaan prakerja ada pelatihan tentang ide usaha, memulai usaha, ada pelatihan memvalidasi asumsi, riset pasar, riset produk itu adalah pelatihan-

pelatihan yang ada di prakerja. Selanjutnya produksi barang dan jasa, bagaimanakah memproduksi barang dan jasa yang akan kita jual kalau kita sudah ketemu ide bisnis tersebut. Di prakerja ada pelatihan makanandan minuman, misalnya kedai kopi kekinian, dan aneka cara memasak kue maupun makanan, kemudian ada pelatihan berbagai bentuk jasa dan keterampilan seperti merias diri, salon panggilan, barber panggilan, kerimbat panggilan, pijat panggilan itu ada semua di prakerja. Kemudian terkait dengan produksi barang dan jasa juga ada pelatihan mengenai perencanaan produksi dan inventori, setelah itu teman-teman kalau mau bisnis harus bisa memproduksi, tapi kalau bisa memproduksi saja itu tidak cukup, harus bisa menjual dan memasarkan. Nah di prakerja itu ada pelatihan dan pemasaran, ini adalah pelatihan yang paling laris di jual di prakerja, diantaranya adalah komunikasi, penjualan dan pemasaran online maupun offline, bagaimana membuat desain produk desain logo, pengemasan, fotografi, Customer Service, web desain hingga bahasa asing. Selanjutnya dalam membuka usaha harus bisa mengatur keuangan, di prakerja ada pelatihan excel pembukuan, manajemen keuangan, analisis laporan keuangan, akuntansi biaya sampai dengan penguasaan software itu ada di prakerja. Kemudian teman-teman harus tau mau membuat usaha enaknya badan usahanya apa ya, perusahaan perseorangan, CV, PT atau apa, ini konsekuensinya pada yang atas yaitu soal perpajakan, membagi keuntungan maupun resiko kerugian kalau kita bermitra dengan teman-teman kita. Nah ini semua pelatihan ada di prakerja.

Berdasarkan pernyataan yang disampaikan oleh Direktur Eksekutif Manajemen Pelaksana Program Kartu Prakerja di atas maka program kartu prakerja sangat mendukung dalam mengembangkan kewirausahaan dari mulai ide bisnis, produksi barang dan jasa, Penjualan dan pemasaran, keuangan, badan usaha dan izin, dan sampai ke pajak. Hal inipun didukung dengan data buku laporan Manajemen Pelaksana Program Kartu Prakerja di Provinsi Jambi yang menyatakan bahwa 93% penerima kartu prakerja yang menyatakan bahwa kartu prakerja mendorong kewirausahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada beberapa penerima kartu prakerja di Kabupaten Tebo maka dapat disimpulkan bahwa program kartu prakerja dari segi mengembangkan kewirausahaan terbilang efektif karena berkat program kartu prakerja mereka dapat membuka usaha walaupun itu usaha kecil-kecilan dan dari segi pelatihannya semua yang penulis wawancarai mengakui bahwa pelatihan dalam kartu prakerja dapat meningkatkan kewirausahaan.

Ada kesalahpahaman persepsi di kalangan masyarakat yang mengatakan bahwa kartu prakerja itu menjamin kepekerjaan, ketika melihat alumni kartu prakerja tidak mendapatkan pekerjaan dikatakan pula bahwa kartu prakerja tidak efektif. Namun kenyataannya adalah bahwa kartu prakerja tidak menjamin kepekerjaan melainkan program pemerintah berupa pelatihan yang diberikan oleh pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi Angkatan kerja, meningkatkan produktivitas dan daya saing dan mengembangkan kewirausahaan.

Direktur PMO kartu prakerja sendiri menjelaskan bahwa ketika alumni kartu prakerja mendapatkan pekerjaan baik itu mereka berwirausaha dan menjadi buruh/karyawan itu hanya bonus bagi kami sebagai pelaksana. Hal inipun disampaikannya dalam Seminar Penandatanganan perjanjian kerja Pemantauan Pelatihan Program Kartu Prakerja. Yang mengatakan:

“Setau saya saya kuliah di UGM yah UGM gak menjamin kepekerjaan tuh, lah prakerja yang jelas pelatihan praktis kok disuruh menjamin kepekerjaan itu kan lucu. Prakerja tidak menjamin kepekerjaan kalau orangnya itu 500 tak jamin dek, lah ini 5 setengah juta bukan nya se RT, tapi ini 5 setengah juta. Jadi apapun yang namanya jamin menjamin maaf yah dek kita itu menjadi lebih hebat karena justru kita di tantang dan tidak ada jaminan. Kalau kita semuanya sejiur kita tidak akan berkembang, karena justru dengan tantangan itulah kita kemudian menjadi jadi lebih baik.”

Dari pernyataan diatas jelas bahwa kartu prakerja tidak menjamin keberkerjaan. Namun jika dilihat dari hasil survei PMO Kartu Prakerja pada tahun 2020 penerima Kartu Prakerja yang sebelumnya menganggur 35% nya mengaku telah menjadi wirausaha, buruh/pegawai/karyawan lepas, dan lainnya. Berarti secara tidak langsung program kartu prakerja juga dapat mengurangi angka pengangguran yang ada di Indonesia dengan pelatihan yang telah diberikan. Di Provinsi Jambi sendiri sebesar 35% penerima kartu prakerja yang mengaku sebelumnya menganggur, namun telah bekerja/berwirausaha/lainnya. Dari hasil survei diatas penulis pun melakukan wawancara dengan beberapa penerima program kartu prakerja di Kabupaten Tebo, guna untuk melihat bagaimana pendapat penerima kartu prakerja di Kabupaten Tebo tentang efektivitas kartu prakerja dalam mengatasi pengangguran di Kabupaten Tebo. Guntur Wanisar mengatakan:

“Alhamdulillah sekarang saya sudah membuka usaha minuman coklat bersama teman saya, hal inipun berkat pelatihan yang saya ambil di Kartu prakerja, saya mengambil pelatihan tentang minuman, judulnya lupa saya, banyak sekali hal yang bisa di pelajari dari situ. Sebelumnya saya di PHK dari perusahaan tempat saya bekerja karena adanya Covid- Dan sekarang saya sudah bekerja dengan usaha saya sendiri. Dengan sisa saldo selanjutnya saya mengambil pelatihan tentang cara menjual dan pemasaran, tentunya pelatihan tersebut sangat membantu saya.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas sebagian besar penerima kartu prakerja di Kabupaten Tebo belum mendapatkan pekerjaan, hal inipun dapat dipahami karena PMO Kartu Prakerja sendiri tidak menjamin keberkerjaan, jika ada yang bekerja hal inipun hanya bonus bagi Manajemen Pelaksana. Disisi lain memang kondisi permintaan tenaga kerja di Kabupaten Tebo memang kurang karena pengaruh pandemi Covid-19. Jadi, program kartu prakerja dalam mengatasi pengangguran di Kabupaten Tebo masih kurang efektif karena program kartu prakerja belum memastikan keberkerjaan setelah peserta menjadi alumni kartu prakerja. Program kartu prakerja hanya memberikan bantuan berupa beasiswa pelatihan, jika peserta ingin bekerja mereka harus mencari lowongan kerja sama dengan pencari kerja yang bukan alumni kartu prakerja. Jika program kartu prakerja memastikan keberkerjaan bagi alumni peserta kartu prakerja pasti program ini sangat efektif dalam hal mengatasi pengangguran.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian tentang Efektivitas Kebijakan Pemerintah tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja Studi Program Kartu Prakerja dalam Mengatasi Pengangguran di Kabupaten Tebo Provinsi Jambi memang masih kurang efektif karena program kartu prakerja belum memastikan keberkerjaan setelah peserta menjadi alumni kartu prakerja, hal inipun berbanding lurus dengan survei yang diadakan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Tebo bahwa tingkat pengangguran terbuka Kabupaten Tebo meningkat dari 2,90 % pada tahun 2019 dan meningkat pada tahun 2020 menjadi 2,95%. Namun dari segi: *Pertama* ketepatan sasaran, sudah terbilang efektif, karena memberikan program pelatihan dan insentif kepada pencari kerja, pekerja atau buruh yang di PHK dan pekerja buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi. *Kedua* sosialisasi program, sudah terbilang efektif, karena dilihat dari banyaknya jumlah penerima program kartu prakerja di Kabupaten Tebo yang mencapai 5.321 peserta pada tahun 2020. Angka ini tentunya sangat besar bagi sebuah program baru yang dicetuskan pada April 2020 tersebut. *Ketiga* efektivitas keberhasilan tujuan program, sudah cukup efektif dengan cara memberikan pelatihan yang sangat dibutuhkan di dunia kerja dan setelah mendapatkan pelatihan peserta juga mendapatkan sertifikat sebagai bukti bahwa peserta tersebut kompeten di bidang tersebut. Sedangkan untuk indikator memperoleh pekerjaan masih kurang efektif karena program kartu prakerja belum memastikan keberkerjaan setelah peserta menjadi alumni kartu prakerja.

Keempat efektivitas pemantauan program, sudah cukup efektif, baik terhadap peserta dengan melakukan survei evaluasi secara online maupun terhadap lembaga pelatihan dengan melibatkan instansi pendidikan.

REFERENCES

Book

- Achwan. *Sosiologi Ekonomi di Indonesia*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2014. Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Darmadi, Hamid, *Metodologi Penelitian Pendidikan Sosial*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin, *Manajemen Birokrasi dan Kebijakan : penelusuran Konsep dan Teori* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Friedrich, Carl J, dalam Moh Kusnadi dan Harmily Ibrahim, *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*, Jakarta: Sekjen dan Kepaniteraan MK RI, 2006.
- Husni Usman & Purnomo Setiadi Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Inu Kencana Syafii, *Sistem Pemerintahan Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011.
- Koentjaraningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993.
- Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014.
- Muchlis Hamdani, *Memahami Ilmu Pemerintahan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007.
- Muhammad Sawir, *Birokrasi Pelayanan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020.
- Muhammad Adi Rahman dkk. *Mengantisipasi Potensi Dampak Krisis Akibat Pandemi COVID-19 terhadap Sektor Ketenagakerjaan*, Jakarta: SMERU Research Institute. 2020.
- Munaf, Yusri. *Hukum Administrasi Negara*, Pekanbaru: Marpoyan Tujuh, 2016.
- Nanga, *Makro Ekonomi, Teori, Masalah dan Kebijakan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2001.
- Siagian, Sondang P., *Teori dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Sadono Sukirno, *Ekonomi Pembangunan*, Jakarta: Kencana, 2006.
- Singarimbun, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*, Bandung: Alfabeta, 2010
- Syamsul Arifin. *Pertumbuhan Ekonomi, Tingkat Pengangguran, Dan Konsumsi Dalam Bingkai Kesejahteraan Masyarakat Jawa tengah*: Pena Persada. 2020.
- Taliziduhu Ndraha, *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Zakaria Bangun, *Sistem Katatanegaraan Indonesia Pasca Amandemen UUD 1945*, Medan: Bina Media Perintis, 2007.

Journal

- Budiani, Ni Wayan. *Efektifitas Program Penanggulangan Pengangguran Karang Taruna "Eka Taruna Bakti" Desa Sumerta Kelod Kecamatan Deanpasar Timur Kota Denpasar*. Jurnal Ekonomi dan Sosial Input. Volumen 2 No 1. Tahun 2007.

- Durratul Mahsunah, *Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, Pendidikan dan Pengangguran terhadap Kemiskinan di Jawa Timur*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 1, No. 3, Agustus 2013.
- Doni, D., Yogya, M. A., Zainal, Z., Riauan, M. A., Purwati, A. A., & Wedayanti, M. D. (2021, January). Management of Market Pelita Retribution In Bangko District In Increasing Original Revenue of Rokan Hilir Regency. In *INCEESS 2020: Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEESS 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia* (p. 41). European Alliance for Innovation.
- Hidayah, S. M., & Riauan, M. A. I. (2021). Analisis Framing Kebijakan Pemerintah tentang Rencana Pembelajaran Tatap Muka di Media Online CNN Indonesia. *Medium: Jurnal Ilmiah Fakultas Ilmu Komunikasi*, 9(2), 167-184.
- Ispik, A., Yogya, M. A., Wedayanti, M. D., & Zainal, Z. (2021). The Influence of Discipline on Performance of Employees Office of the Ministry of Religion. *Pekanbaru City*.
- Qurniawati, E. F., & Riauan, M. A. I. (2015). Analisis Framing Pencitraan Pariwisata Indonesia pada Majalah Penerbangan Linker. *Editor*, 12, 219.
- Riauan, M. A. I. (2013). Penggunaan Teknologi Komunikasi dalam Penerapan Good Governance. *Jurnal Kajian Pemerintahan*, 2(2), 102-107.
- Riauan, M. A. I., & Aziz, A. (2019). Professional Gamer: The Meaning on 'Point Blank Online'Play. *Jurnal The Messenger*, 11(1), 18-26.
- Riauan, M. A. I. (2016). Figur Politik Calon Walikota Pekanbaru Septina Primawati Rusli dan Erizal Muluk Pada Pemilukada Kota Pekanbaru 2011. *Medium*, 4(2).
- Riauan, M. A. I. (2012). Studi Komparatif Aktivitas Humas Antara Pemerintah Provinsi Riau dengan PT. *Chevron Pacific Indonesia*. *Medium*, 1(1).
- Riauan, M. A. I., Qurniawati, E. F., Aslinda, C., & Aziz, A. (2020). Konstruksi Realitas Pada Pesan Politik Calon Walikota Pekanbaru di Riau Pos. *ETTISAL: Journal of Communication*, 5(1), 49-62.
- Satria, A., Yogya, M. A., & Wedayanti, M. D. (2021, January). Strategy of Tourism and Culture Office in Development of Cultural Heritage at Kuantan Singingi Regency. In *INCEESS 2020: Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEESS 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia* (p. 282). European Alliance for Innovation.
- Subhayano, T., Yogya, M. A., Wedayanti, M. D., & Zainal, Z. (2021). The Role of the Camat in Coordinating the Administration of Peace and Order in Pangkalan Kerinci District Pelalawan Regency.
- Totok Harjanto, *Pengangguran dan Pembangunan Nasional*. *Jurnal ekonomi*, Vol. 2, No.2, April 2014.
- Wicaksono, A. (2022, April). Peatlands Restoration Policies in Indonesia: Success or Failure?. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 995, No. 1, p. 012068). IOP Publishing.
- Yogya, A. S. M. A., Rahman, Z. M. D. W. K., & Purwati, A. A. (2021). Leadership of Tourism and Culture Department in Development of Cultural Reserves at District Kuantan Singingi.
- Zainal, Z., & Nurdasanah Putri, F. (2021). Government Management in Village-Owned Enterprises in Increasing Village Original Income In Kampar District.