



Sherena Anodhea Eka
 Pramudita¹
 Mintarsih Arbarini²

PROGRAM KARTU PRAKERJA: STUDI PENERAPAN KESIAPAN KERJA DI KOTA SEMARANG

Abstrak

Era globalisasi saat ini tentu banyak tantangan yang harus dihadapi, salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusia. Di berbagai negara, partisipasi dalam pelatihan kecakapan kerja cenderung meningkat seiring dengan tingkat pendapatan. Hal tersebut menyebabkan peningkatan permintaan terhadap keterampilan kerja di negara-negara maju. Sehingga sebagian besar negara berkembang memiliki kekhawatiran yang sama mengenai kecukupan, keterjangkauan, dan kesetaraan pelatihan kecakapan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur penerapan program prakerja dalam kesiapan kerja di Kota Semarang. Metode penelitian ini adalah kualitatif Deskriptif, dimana peneliti akan menggunakan metodologi penelitian Kualitatif Deskriptif sebagai penjelasan dalam menjelaskan penerapan program kartu prakerja sebagai salah satu upaya kesiapan kerja di kota Semarang. Hasil dari penelitian ini adalah Program prakerja memiliki dampak yang positif dan signifikan karena para peserta prakerja bisa memiliki pengetahuan dan skill yang sebelumnya mereka tidak ketahui atau tidak mereka miliki. Terutama di kota Semarang yang merupakan pusat kota dari Jawa Tengah yang memiliki banyak penduduk. Dengan hadirnya program prakerja tentu akan membantu warga Kota Semarang dalam mencari perjaan.

Kata Kunci: Program Kartu Pakerja, Kesiapan Kerja, Semarang.

Abstract

The current era of globalization certainly has many challenges to face, one of which is the development of human resources. In many countries, participation in vocational training tends to increase along with income levels. This has led to an increased demand for job skills in developed countries. Thus, most developing countries have similar concerns about the adequacy, affordability and equity of vocational skills training. This study aims to measure the implementation of pre-employment programs in job readiness in Semarang City. This research method is Descriptive Qualitative, where researchers will use Descriptive Qualitative research methodology as an explanation in explaining the implementation of the pre-employment card program as one of the work readiness efforts in Semarang city. The result of this research is that the pre-employment program has a positive and significant impact because pre-employment participants can have knowledge and skills that they previously did not know or did not have. Especially in the city of Semarang which is the city center of Central Java which has a large population. The presence of the pre-employment program will certainly help the citizens of Semarang City in finding a job.

Keywords: Pre-Employment Card Program, Work Preparedness, Semarang.

PENDAHULUAN

Dalam peningkatan pencapaian Sustainable Developemen Goals (SDGs) berbagai negara berkembang selalu berusaha dalam meningkatkan pendapatan nasional, dengan menciptakan lapangan pekerjaan guna meningkatkan taraf hidup masyarakatnya (Arbarini et al., 2022). Di berbagai negara, partisipasi dalam pelatihan kecakapan kerja cenderung meningkat seiring dengan tingkat pendapatan, yang menyebabkan peningkatan permintaan terhadap keterampilan kerja di negara-negara maju (Jee-Pang Tan & Yoo-Jeung Joy Nam, 2012). Sehingga sebagian

^{1,2} Universitas Negeri Semarang

Email: Sherena_Anodhea@students.unnes.ac.id

besar negara berkembang memiliki kekhawatiran yang sama mengenai kecukupan, keterjangkauan, dan kesetaraan pelatihan kecakapan kerja.

Menurut data dari (Badan Pusat Statistika, 2024) per-Februari tahun 2024 terdapat 4,82% masyarakat umum dengan pengangguran terbuka. Dari data tersebut menunjukkan bahwa terdapat usia produktif masyarakat Indonesia yang masih mencari pekerjaan atau disebut dengan pengangguran terbuka. Meskipun terjadi penurunan daripada tahun sebelumnya, hal ini dapat menjadi suatu patokan bahwa masih perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk menjadi angkatan kerja yang memiliki kompetensi. Hal tersebut karena semakin lama jangka waktu yang masyarakat gunakan untuk memperoleh pendidikan, maka semakin tinggi atau bermartabat pula pekerjaan yang mereka dapatkan dan semakin terhindar mereka dari masalah pengangguran (Muslim, 2014)

Pada usia produktif yang tidak dalam status bekerja, tidak bersekolah, atau tidak mengikuti pelatihan disebut NEET (*Not in Education, Employment, or Training*), sebagai tanda adanya kesulitan transisi dari sekolah ke pasar kerja sehingga menjadi salah satu masalah serius yang harus diperhatikan bagi pembuat kebijakan (Febryanna, 2022). Hal tersebut menunjukkan bahwa pentingnya mengikuti pelatihan sebelum masuk ke dunia kerja untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Namun, masih banyak pelatihan yang mungkin diberikan secara tidak optimal karena ketidaksempurnaan dalam pasar tenaga kerja, modal, dan pelatihan (Bassanini, 2007).

Selain upaya terhadap peningkatan pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs), hal lain yang berdampak pada ketidakmerataan tenaga kerja adalah bencana berskala internasional seperti Covid-19 (Antika et al., 2022). Dampak yang masih sangat terasa akibat dari Covid-19 yaitu pengangguran, kemiskinan, menurunnya kesempatan kerja, dan ketimpangan pendapatan masyarakat (Sani et al., 2022). Hal ini mendorong pemerintah untuk masih melaksanakan sejumlah kebijakan dalam upaya menanggulangi dampak pandemi tersebut secara berkala. Salah satu inisiatif kebijakan pemerintah pada tahun 2020 yang diperkenalkan adalah Program Kartu Prakerja (Anggraeni et al., 2023). Program ini dirancang untuk memberikan pelatihan kepada para pencari kerja guna meningkatkan keterampilan dan kesiapan kerja mereka. Namun, implementasi program ini masih menghadapi berbagai kendala dan belum sepenuhnya optimal. Program ini telah mengalami berbagai bentuk perbaikan agar mampu tepat sasaran dalam menerima manfaat (Rahman & Rahman, 2021).

Program Kartu Prakerja adalah program kerjasama antara pemerintah dan swasta dalam melayani masyarakat dengan tujuan untuk mengembangkan kompetensi kerja dan kewirausahaan yang ditujukan kepada para pencari kerja demi SDM Unggul, Indonesia Maju (Nugroho et al., 2023). Pemerintah sebagai mitra yang dikelola oleh Kementerian Koordinator bidang perekonomian berkerjasama dengan 6 mitra platform digital diantaranya seperti bukalapak, tokopedia, kariermu, pijar mahir, pintar, dan Siap Kerja oleh Kemenaker (F. Putri et al., 2020). Terdapat lebih dari 1.500 jenis pelatihan mulai dari bisnis hingga pengembangan diri. Dari banyaknya jenis pelatihan yang ditawarkan di program kartu prakerja, hal ini sangat menguntungkan bagi penerima program untuk memilih jenis dan bentuk pelatihan sesuai keinginannya, baik kelas daring maupun luring (Ikhwa Sasmitha, 2023).

Banyak lembaga pelatihan di Semarang yang belum memanfaatkan program ini secara maksimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan Program Kartu Prakerja bagi lembaga pelatihan di Kota Semarang serta kesiapan kerja penerima manfaat kartu Prakerja di Kota Semarang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para pembuat kebijakan dan lembaga pelatihan mengenai cara-cara untuk meningkatkan efektivitas program, sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan kesiapan kerja dan pengurangan pengangguran di Kota Semarang. Dalam penelitian ini, kami akan membahas latar belakang program, mengidentifikasi masalah-masalah yang dihadapi, serta menawarkan solusi dan rekomendasi berdasarkan temuan kami. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi berbagai manfaat yang dapat diperoleh lembaga pelatihan dari partisipasi dalam Program Kartu Prakerja.

METODE

Penelitian sebagai suatu kasus yang bertahap dimulai dari identifikasi masalah atau isu yang akan diteliti, lalu mereview bahan bacaan dan memperjelas tujuan penelitian. Dilanjutkan dengan pengumpulan dan analisa data. Setelah itu menafsirkan data yang diperoleh (Raco,

2018). Sehingga puncak penelitian adalah pelaporan hasil penelitian. Penelitian dilaksanakan untuk mencari suatu fakta dan data yang bersifat objektif dan positif. Pada dasarnya, penelitian merupakan suatu metode dalam menyelesaikan suatu masalah atau mencari jawaban dari persoalan yang dihadapi secara ilmiah (Nursapiah, 2020). Peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa penelitian merupakan suatu upaya dalam menyelidiki kejadian tertentu secara ilmiah melalui metode dan teknik untuk mendapatkan jawaban dari hasil masalah tersebut.

Pendekatan dalam penelitian ini akan menggunakan desain penelitian Kualitatif-Deskriptif, dimana peneliti akan menggunakan metodologi penelitian Kualitatif-Deskriptif sebagai penjelasan dalam menjelaskan penerapan program kartu prakerja sebagai salah satu upaya kesiapan kerja di kota Semarang. Penelitian akan menggunakan Analisis yang sangat mendalam sesuai dengan fenomena secara langsung (Lestari Ade et al., 2022). Peneliti memilih bentuk penelitian kualitatif karena akan menggunakan latar belakang ilmiah dengan menguraikan fenomena atau kejadian yang terjadi dengan menjabarkan, menggambarkan, serta mengungkapkan peristiwa yang berlangsung sebagaimana adanya dengan jelas dan terperinci. Tentunya peneliti akan mengambil data dalam bentuk Observasi, Wawancara, serta Dokumentasi pelaksanaan kegiatan, sehingga penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan mengenai penerapan program kartu prakerja sebagai salah satu upaya kesiapan kerja di kota Semarang.

Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan di salah satu lembaga pelatihan yang sudah berkerjasama dengan program kartu prakerja, yaitu Graha Wisata Hotel School. Lembaga tersebut memiliki berbagai potensi serta inovasi dalam mengembangkan program pelatihan baru dalam ekosistem kartu prakerja, diantaranya seperti "*Menjadi Housekeeper di hotel berbintang*", "*Strategi Memasarkan Produk di Media Sosial*", "*Manajemen Perkantoran Modern bagi Sekretaris*", "*Strategi Bisnis bagi Manajer Restoran*", dan berbagai macam pelatihan lainnya.

Data yang digunakan dalam menyusun penelitian ini adalah data primer seperti angket dan wawancara dan sekunder seperti dokumen. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menyelesaikan penelitian ini adalah observasi, wawancara, serta dokumentasi. Setelah data terkumpul cukup, langkah berikutnya adalah pengambilan kesimpulan sementara, namun apabila data sudah terkumpul secara lengkap, peneliti dapat menarik kesimpulan akhir. Dalam penelitian, sebaiknya peneliti berusaha mencari makna data yang terkumpul. Bermula dari kesimpulan sementara yang bersifat tentative, kabur, dan diragukan, akan tetapi dengan bertambahnya data kesimpulan itu harus dibenahi dan diverifikasikan selama penelitian berlangsung

HASIL DAN PEMBAHASAN

Usia Produktif

Usia produktif menurut WHO adalah usia yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan dan aktivitas sehari-hari. Pada dasarnya, usia produktif penduduk adalah sekitar usia 15-64 tahun. Sedangkan menurut Kemenkes RI tahun 2017 masyarakat dapat dikategorikan menjadi 3 yaitu : kelompok usia muda (<15 tahun), kelompok usia produktif (15-64 tahun), dan masyarakat usia non produktif (>65 tahun). Sementara menurut Lukman Nul Hakim dari Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI menyebutkan usia juga dapat dikelompokkan berdasarkan faktor ekonomi di masa produktivitasnya, yaitu: Penduduk produktif (15-60 tahun), Tidak produktif (0-15 tahun, dan 60 tahun ke atas) (Lestari, 2023).

Usia Produktif adalah kondisi dimana usia tersebut sudah dianggap berada dalam kondisi optimal untuk bekerja dan berkontribusi secara ekonomi. Menurut (Kumbadewi et al., 2021) penduduk usia produktif adalah penduduk usia kerja yang sudah bisa menghasilkan barang dan jasa. Penduduk usia 15 tahun keatas dapat dibedakan menjadi angkatan kerja dan yang bukan angkatan kerja (Badan Pusat Statistik, 2018). Variabel umur secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Diperkuat dengan gagasan yang dikemukakan oleh (Senata, 2014) yang mengatakan bahwa umur berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Dari berbagai macam teori yang dijabarkan dapat disimpulkan bahwa usia produktif adalah usia yang sudah siap secara pemikiran, mental, dan tenaga yang cukup untuk melakukan keterampilan dan mampu dalam meningkatkan ekonomi dengan baik.

Kerja

Makna dari kerja merupakan suatu upaya untuk memenuhi kebutuhan dan kebahagiaan hidup dengan pemahaman individu dengan penghayatan dan pemahaman individu pada sebuah pekerjaan (Jaenudin, 2018). Sedangkan menurut B. Renita dalam jurnal yang ditulis oleh (Sipahutar & Tanjung, 2023) kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan (Syafii A et al., 2021). Kerja merupakan cara untuk menghasilkan uang dan meningkatkan kesejahteraan, sehingga orang bekerja bukan hanya sekedar mendapatkan uang tetapi juga sebagian dari kehidupan sosial, penerimaan, penghargaan, dan sebagainya yang dapat meningkatkan produktivitas mereka (Anshori & Yuwono, 2013). Pekerjaan merupakan suatu rangkaian keterampilan dan komprehensi tertentu yang harus ditingkatkan sewaktu waktu, menyesuaikan pada suatu aktifitas, waktu, dan tenaga yang dihasilkan serta imbalan yang diperoleh sebagai cara dalam mempertahankan kedudukan daripada sekedar mencari nafkah. Sehingga menjadi kegiatan sosial dimana individu tahu kelompok menempatkan upaya selama waktu dan ruang tertentu, dengan mengharapkan penghargaan, atau mengharapkan tanpa imbalan, tetapi dengan rasa kewajiban terhadap orang lain (Wiltshire, 2016).

Kesiapan Kerja

Menurut Wagner, tahun 2006 dalam (Firdaus, 2013) menyatakan kesiapan kerja adalah seperangkat keterampilan dan perilaku yang diperlukan seseorang untuk bekerja dalam pekerjaan apa pun. Keterampilan pada kesiapan bekerja juga biasa disebut dengan soft skills atau keterampilan kerja. Kesiapan kerja tersebut meliputi beberapa aspek antara lain: (1) kemampuan membaca informasi dengan baik, (2) penerapan matematik; (3) menulis bisnis, (4) menulis dan mencari informasi lebih luas, (5) bekerjasama dalam tim, (6) pengamatan yang teliti, (7) mendengarkan, dan (8) menerapkan teknologi terkini.

Pernyataan lain mengenai kesiapan kerja yaitu "suatu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan tanpa mengalami kesulitan dan hambatan dengan hasil maksimal demi target yang telah ditentukan" Sofyan, tahun 1988 dalam (Baiti & Munadi, 2014). Adapun faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja menurut Slameto, tahun 2003 dalam (Baiti & Munadi, 2014) yaitu minat, motivasi sikap, dan kepribadian seseorang. Selain itu, faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dapat dibedakan menjadi empat yaitu: (a) faktor psikologi (kondisi mental, emosi, keinginan atau minat, semangat atau motivasi, kesiapan berprestasi, kematangan berpikir), (b) faktor fisiologi (kondisi panca indra, sistem syaraf, otot-otot yang dapat berfungsi dengan baik), (c) faktor pengalaman (pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam bekerja), dan (d) faktor eksternal (lingkungan, pendidikan, lingkungan keluarga, dan lingkungan tempat kerja).

Kesiapan kerja sebagai kompetensi dasar pekerja pemula yang merupakan kombinasi dari kesiapan praktis dan kesiapan akademik untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab serta untuk keberhasilan kinerja calon pekerja di dunia kerja abad ke-21 (Lau et al., 2018). Untuk memenuhi keterampilan yang sesuai kebutuhan industri, tenaga kerja harus memiliki kesiapan bekerja dengan membekali diri menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang berguna di dunia kerja. Kesiapan kerja akan menjadi bekal bagi calon angkatan kerja untuk dapat bersaing di industri kerja (R. Y. Putri & Supriansyah, 2021). Tinggi rendahnya tingkat kesiapan kerja dapat dilihat dari masa tunggu seseorang untuk memperoleh pekerjaan serta kemampuannya dalam bekerja sesuai dengan bidang dan keahliannya serta kebutuhan di duniakerja yang sedang dihadapi (Ihsan, 2018).

Program Kartu Prakerja

Berdasarkan peraturan presiden nomor 113 tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 Tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja menjelaskan bahwa program kartu prakerja merupakan salah satu program inisiatif pemerintah untuk meningkatkan suatu keterampilan sumber daya manusia untuk meningkatkan daya saing pada angkatan kerja terutama bagi masyarakat yang terdampak oleh perubahan ekonomi dan teknologi (Presiden RI, 2022). Program prakerja menawarkan pelatihan berbasis kompetensi, insentif berupa dukungan ekonomi untuk mencari kerja atau membuka wirausaha, dan juga akses ke pasar kerja baik domestik maupun internasional bagi para peserta (Ria & Febrilyantri, 2023).

Dalam melaksanakan program kartu prakerja, memiliki berbagai persyaratan diantaranya hanya untuk warga negara Indonesia yang memiliki rentang usia 18 hingga 64 tahun, tidak sedang menempuh pendidikan formal seperti sekolah maupun kuliah, serta bukan penerima bantuan sosial lainnya dari pemerintah (Kartu Prakerja, 2020). Untuk bisa mengikuti program kartu prakerja, calon peserta bisa mendaftarkan diri di situs resmi Kartu Prakerja, mengikuti seleksi verifikasi data dan juga tes motivasi serta kemampuan dasar (Kurnianingsih et al., 2020). Apabila calon peserta sudah dinyatakan diterima sebagai peserta, mereka akan mendapatkan bantuan dana pelatihan, sehingga langkah selanjutnya adalah membeli pelatihan sesuai kompetensi yang diinginkan dan mengikuti pelatihan sertifikasi baik luring maupun daring. Peserta yang sudah lulus dalam pelatihan sertifikasi berhak mendapatkan sertifikat dan insentif. Komponen insentif yang diberikan untuk peserta diantaranya adalah dana biaya pelatihan pasca pelatihan, dan juga survei kebermanfaatan yang diberikan 1 bulan setelah pelatihan selesai dilakukan.

Program Kartu Prakerja di Kota Semarang

Dalam mendaftar program kartu prakerja, pemerintah tidak tebang pilih saat memberikan bantuan tersebut, semua daerah di Indonesia boleh mendaftar program kartu prakerja (Suryadi et al., 2021). Pemerintah juga tidak memberikan batasan kepada para pencari kerja (pengangguran) untuk mendaftar pada program kartu prakerja. Siapapun boleh mengikuti atau mendaftar pada program kartu prakerja, tentunya dengan memenuhi kriteria-kriteria yang telah disyaratkan oleh pemerintah (Rahman & Rahman, 2021).

Tujuan dari adanya Kartu Prakerja ini adalah untuk mempersiapkan tenaga kerja yang belum memiliki pekerjaan dengan memberikan meningkatkan soft skill yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh anggota Prakerja dengan wadah yang telah disiapkan oleh pemerintah melalui pelatihan secara luring maupun daring/online. Pemerintah telah bekerja sama dengan beberapa lembaga platform digital seperti Ruang Guru, Tokopedia, dan lain-lain untuk menjangkau keberhasilan dari setiap bidang pelatihan yang ditawarkan (Ondang et al., 2022). Platform digital ini dimanfaatkan untuk mengakses pelatihan dalam bentuk daring. Untuk program kartu prakerja luring sudah terlaksana di berbagai kota besar di Indonesia, salah satunya adalah di Kota Semarang, seperti Vision Colege, LPK Sinar Nusantara, Graha Wisata Hotel School, dan lainnya.

Program Kartu Prakerja Sebagai Salah Satu Upaya untuk Kesiapan Kerja di Kota Semarang

Adanya program prakerja tentu akan membawakan iklim positif bagi para pencari kerja karena akan dibekali oleh pelatihan yang disediakan oleh pemerintah (Khoirurrosyidin Predianto, 2020). Program prakerja tersebut berfokus pada pemberian bantuan lainnya kepada masyarakat seperti bantuan langsung tunai (BLT), bantuan sosial, subsidi, serta pemberian stimulus kepada perusahaan atau pengusaha terdampak agar dapat digunakan untuk menekan serta mengurangi jumlah pengangguran khususnya di Kota Semarang (Habsari, 2022). Selain itu, tetap diperlukan kontrol serta terobosan yang terfokus dari pemerintah agar dapat meningkatkan ketertarikan masyarakat sebagai calon peserta prakerja untuk meningkatkan kompetensi mereka melalui pelatihan yang diberikan, serta menjamin bahwa masyarakat yang menerima manfaat dari Program Kartu Prakerja telah tepat sasaran (Alatas et al., 2022).

Berikut ini hasil wawancara kepada Henny Yuliasuti sebagai Direktur Pelaksana Graha Wisata Hotel School mengenai penerapan Program Kartu Prakerja di Kota Semarang

“Bagaimana tanggapan awal masyarakat dan pemerintah kota terhadap program ini?”

Jawab: Menurut saya pribadi tanggapan awalnya adalah senang, karena pada intinya program prakerja ini membantu perekonomian warga berkaitan dengan membantu secara langsung atau tidaknya itu bergantung pada individunya.

Dengan hadirnya program kartu prakerja membawakan dampak yang cukup positif kepada masyarakat dan diiringi dengan antusiasme masyarakat. Hal tersebut dibuktikan pada saat pelaksanaan program prakerja, sebagai masyarakat Henny Yuliasuti merasa program prakerja ini membantu masyarakat dalam segi perekonomian. Lebih lanjut wawancara mengenai dampak yang dihasilkan karena program prakerja sebagai berikut:

“Apa saja perubahan signifikan yang terlihat dalam hal peningkatan keterampilan atau kesejahteraan ekonomi peserta?”

Jawab : Mungkin diantara yang lainnya yang paling dapat dianggap signifikan adalah, peserta yang semula tidak mengerti tentang ilmu laporan keuangan menjadi mengerti dan dapat menerapkan ilmu tersebut pada usaha yang dimilikinya.

Henny Yuliastuti menganggap program prakerja hadir sebagai program yang memiliki dampak cukup signifikan karena bisa melatih para pencari kerja seperti sebelumnya tidak mengerti tentang ilmu laporan, dengan adanya pelatihan program prakerja maka peserta dapat memiliki pengetahuan akan pelaporan keuangan yang akhirnya bisa diimplementasikan untuk laporan keuangan usaha mereka sendiri.

Pada program prakerja, peran instruktur bertanggung jawab untuk melaksanakan program agar pelatihan berjalan secara efektif baik persiapan, pengembangan sosial, serta keterampilan pedagogis dan praktis (Noor et al., 2023). Untuk membubuhkan motivasi peserta dalam mengikuti program pelatihan prakerja, perlunya motivasi dalam berbagai aspek baik keterampilan, sikap, dan pengetahuan ((Rismawati & Syuraini, 2021). Banyaknya motivasi dan partisipasi masyarakat yang mengikuti program kartu prakerja yaitu dalam pelaksanaan pelatihan serta pemanfaatan hasil. Faktor yang mempengaruhi masyarakat dapat dibagi menjadi 2 yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Muna, 2023). Faktor internal seperti usia, jenis kelamin, serta tingkat pendidikan. Untuk faktor eksternal seperti intensitas sosialisasi, pemerintah, dan keaktifan fasilitator program.

Ketika kita memperhatikan faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang adalah faktor pengalaman serta faktor lingkungan. Dari hal tersebut maka bisa kita ambil sebuah pemaknaan bahwasannya faktor pengalaman dibutuhkan untuk membuat seseorang siap dalam bekerja. Dengan hadirnya program prakerja tentu hal ini akan bisa diatasi sehingga dapat mempersiapkan angkatan kerja atau para pencari kerja untuk memiliki pengalaman sebelum masuk ke dunia pekerjaan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara kepada Rizky Diah Saputri sebagai Admin Pelatihan Prakerja Graha Wisata Hotel School sebagai berikut:

“Apa yang menjadi latar belakang penerapan Program Kartu Prakerja di Kota Semarang?”

“Jawab: karena banyak Sumber Daya Manusia yang membutuhkan keterampilan untuk mempersiapkan diri sebelum terjun ke dunia kerja.”

Rizky Diah Saputri menganggap program prakerja sangat dibutuhkan untuk mempersiapkan Masyarakat pencari kerja agar memiliki keterampilan atau pengalaman sehingga bisa bekerja dengan benar dan memiliki hasil yang baik ketika berada di dunia kerja. Lebih dari itu, dengan adanya pengalaman dan pelatihan yang diberikan maka dapat memudahkan para pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan karena pada umumnya Perusahaan akan memiliki standarisasinya sendiri dalam merekrut para karyawan seperti memiliki pengalaman, sertifikasi, atau pelatihan bertujuan untuk menguntungkan organisasi baik dalam jangka Panjang maupun jangka pendek (Pratomo & Shofwan, 2022). Lebih lanjut Rizky sendiri memberikan pemaparan bahwa dengan pelatihan prakerja dapat membawakan dampak positif bagi para peserta prakerja:

“Apa saja perubahan signifikan yang terlihat dalam hal peningkatan keterampilan atau kesejahteraan ekonomi peserta?”

“Jawab: peserta mempunyai keterampilan baru dan lebih mudah dalam mencari pekerjaan”.

SIMPULAN

Dalam dunia modern sekarang ini yang selalu berkembang tentu akan menimbulkan beberapa masalah seperti halnya terbatasnya lapangan pekerjaan yang tersedia, kriteria pekerja yang cukup tinggi dan berkeahlian khusus, dan lainnya. Dengan segala masalah-masalah tersebut tentu para perusahaan akan menyeleksi calon karyawan mereka dengan sungguh-sungguh dan ketat sehingga yang lebih berpengalaman dan siap kerjalah yang didahulukan. Untuk mempersiapkan para calon pekerja dalam mencari pekerjaan pemerintah hadir untuk membantu mereka dengan menghadirkan program prakerja. Prakerja sendiri merupakan program yang diisi dengan pelatihan kepada pesertanya dengan dibiayai oleh pemerintah. Program prakerja memiliki dampak yang positif dan signifikan karena para peserta prakerja bisa memiliki pengetahuan dan skill yang sebelumnya mereka tidak ketahui atau tidak mereka miliki. Terutama di kota Semarang yang merupakan pusat kota dari Jawa Tengah yang memiliki banyak penduduk. Dengan hadirnya program prakerja tentu akan membantu warga Kota Semarang dalam mencari perjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alatas, A. R., A Sabran, M., & Hidayat, I. N. D. (2022). Analisis Manfaat Program Kartu Prakerja Di Kecamatan Biau Kabupaten Buol. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(10), 3673–3677. <https://doi.org/10.55927/Mudima.V2i10.1386>
- Anggraeni, D., Ghofur, R. A., & Hilal, S. (2023). Efektivitas Program Kartu Prakerja Dalam Membangun Sumber Daya Manusia Pasca Pandemi Covid-19. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 890–893. <https://doi.org/10.37034/InfEb.V5i3.611>
- Anshori, N. S., & Yuwono, I. (2013). Makna Kerja (Meaning Of Work) Suatu Studi Etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta. *Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(3), 157–162.
- Antika, G. A., Kurnia, D., & Munawaroh, S. (2022). Analisis Kritis Terkait Efektivitas Program Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Pada Masa Covid-19 Tahun 2021. *Jurnal Caraka Prabu*, 6(1), 42–64. <https://doi.org/10.36859/Jcp.V6i1.1051>
- Arbarini, M., Kisworo, B., Malik, A., & Siswanto, Y. (2022). Pelatihan Ecoprinting Berbasis Participatory Learning And Action Upaya Mewujudkan Sustainable Development Goals. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Dikmas*, 857(3). <https://doi.org/10.37905/Dikmas.2.3.857-866.2022>
- Badan Pusat Statistik. (2018). Penduduk Menurut Kelompok Umur Usia Produktif Dan Jenis Kelamin. Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistika. (2024). Bps Tingkat Tengangguran Terbuka Per Atahun 2024. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table?subject=520>.
- Baiti, A. A., & Munadi, S. (2014). Pengaruh Pengalaman Praktik, Prestasi Belajar Dasar Kejuruan Dan Dukungan Orang Tua Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 4(2). <https://doi.org/10.21831/Jpv.V4i2.2543>
- Bassanini, A. (2007). Improving Skills For More And Better Jobs? Chapter 8. <https://shs.hal.science/halshs-00169612>
- Febryanna, S. (2022). Pola Karakteristik Neet Dan Pengaruh Pengetahuan Pemuda Tentang Program Kartu Prakerja Terhadap Status Neet Di Masa Pandemi Covid-19.
- Firdaus, Z. Z. (2013). Pengaruh Unit Produksi, Pengalaman Prakerin Dan Dukungan Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(3). <https://doi.org/10.21831/Jpv.V2i3.1045>
- Habsari, T. N. (2022). The Effectiveness Of The Pre-Employment Card Program As Unemployment Benefits Due To The Covid-19 Pandemic In Indonesia. *International Journal Of Social Science And Human Research*, 05(01). <https://doi.org/10.47191/Ijsshr/V5-I1-31>
- Ihsan, M. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Pada Siswa Smk Negeri 1 Sinjai. *Jurnal Pendidikan*, 6(2), 105–115. <https://doi.org/10.36232/Pendidikan.V6i2.156>
- Ikhwa Sasmitha. (2023). Implementasi Pelaksanaan Program Kartu Prakerja Di Kota Binjai. *Sosmaniora: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(4), 541–550. <https://doi.org/10.55123/Sosmaniora.V2i4.2921>
- Jaenudin, E. (2018). Makna Kerja Bagi Guru Khidmah Di Pondok Pesantren Al Luqmaniyah Yogyakarta. Universitas Mercu Buana.
- Jee-Pang Tan, & Yoo-Jeung Joy Nam. (2012). The Right Skills For The Job?: Rethinking Training Policies For Workers (R. Almeida, J. Behrman, & D. Robalino, Eds.). The World Bank.
- Kartu Prakerja. (2020). Tentang Kartu Prakerja. <https://www.prakerja.go.id/>.
- Khoirurrosyidin Predianto. (2020). Mengkaji Upaya Pemerintah Melalui Program Kartu Prakerja Dalam Perspektif Pemberdayaan Di Masa Pandemi Covid-19.
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. (2021). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9, 1–9.
- Kurnianingsih, F., Mahadiansar, M., & Setiawan, R. (2020). Implementation Processes Of Social Protection Policy In Indonesia: Study Of Prakerja Card Program. *Journal Of Governance And Public Policy*, 7(3). <https://doi.org/10.18196/Jgpp.731337>

- Lau, P. L., Branovich, D., & Leong, K. E. (2018). Enhancing Work Readiness : A Review Of Career Development Of Adolescents In Malaysia. *International Journal Of Education, Psychology, And Counselling*, 3(8), 13–20. <https://api.semanticscholar.org/Corpusid:195209501>
- Lestari Ade, Ftirisia, A., & Ofianto. (2022). Metodologi Ilmu Pengetahuan : Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam Bentuk Implementasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 8558–8563.
- Lestari, N. H. (2023, May 10). Kategori Umur Balita, Remaja, Dan Dewasa Menurut Kemenkes, Jangan Salah. *Tempo*. <https://gaya.tempo.co/read/1724197/kategori-umur-balita-remaja-dan-dewasa-menurut-kemenkes-jangan-salah>
- Noor, M. S. M., Mohamad, M., & Paimin, A. N. (2023). Implementation Of Skilled Training Programs At Vocational College: A View Of The Instructors' Perspectives. *Online Journal For Tvet Practitioners*, 8(3). <https://doi.org/10.30880/ojtp.2023.08.03.014>
- Muna, A. (2023). Partisipasi Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Program Kursus Komputer Bebas Biaya. *Journal On Education*, 05(04), 12527–12539.
- Muslim, M. R. (2014). Pengangguran Terbuk Dan Determinannya. In *Jurnal Ekonomi Dan Studi Pembangunan* (Vol. 15, Issue 2).
- Nugroho, P. A., Suchyo, N., & Kurniati, I. (2023). Sentimen Analisis Pada Sosial Media Twitter Untuk Menilai Respon Masyarakat Terhadap Seleksi Kartu Prakerja. *Jurnal Teknologi Informatika Dan Komputer*, 9(1), 72–83. <https://doi.org/10.37012/jtik.v9i1.862>
- Nursapiah. (2020). Penelitian Kualitatif. Wal Ashri Publishing.
- Ondang, G. L., Mingkid, E., & Tasik, F. C. M. (2022). Efektivitas Program Kartu Prakerja Bagi Fresh Graduate Di Kota Manado. *Agri-Sosioekonomi Unsrat*, 18(2), 345–354. <https://www.merdeka.com/diakses>
- Pratomo, R. Y., & Shofwan, I. (2022). Implementation Of Education And Training Program Evaluation. *Edukasi*, 16(2), 63–77. <https://doi.org/10.15294/edukasi.v16i2.39863>
- Presiden Ri. (2022). Peraturan Presiden Nomor 113 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 Tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja. <https://public-prakerja.oss-ap-southeast-5.aliyuncs.com/landing-page/tentangprakerja/perpres-nomor-113-tahun-2022.pdf>
- Putri, F., Lusianingrum, W., Affifatusholihah, L., & Putri, S. I. (2020). Faktor Penentu Keputusan Mengikuti Pelatihan Daring Pada Wanita Pemilik Kartu Prakerja. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8, 175–181. www.ejournal.polbeng.ac.id/index.php/ibp
- Putri, R. Y., & Supriansyah, S. (2021). Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3007–3017. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1055>
- Raco, J. (2018). Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya. Grasindo.
- 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 (Jkp)*, 7(1), 39–53.
- Ria, A., & Febrilyantri, C. (2023). Efektivitas Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Penerima Pada Kecamatan Sampung Ponorogo Ditinjau Perspektif Ekonomi Islam. *Niqosiya: Journal Of Economics And Business Research*, 3(2), 419–430. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v3i2.2167>
- Rismawati, R., & Syuraini, S. (2021). A Description Of The Motivation 3 In 1 Training Participants Of Safety Pin Stitching At Balai Diklat Industri Padang. *Spektrum: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (Pls)*, 9(2), 237. <https://doi.org/10.24036/spektrumpls.v9i2.112600>
- Sani, S. R., Fitri, C. D., Amri, K., Muliadi, M., & Ikhsan, I. (2022). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pengangguran, Kemiskinan Dan Ketimpangan Pendapatan: Bukti Data Panel Di Indonesia. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 6(1), 107. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.499>
- Senata. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ud Kembang Sari Kabupate Bandung Tahun 2012. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 4, 1–10.

- Sipahutar, H., & Tanjung, A. (2023). Pengaruh Mekanisme Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Terhadap Guru Dan Pegawai Man Sibolga). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2). <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i2>
- Suryadi, Syarif, E., Suwadi, Y. T., Kurniawati, A., Hennigusnia, Suryono, I. L., Gunawan, B. T., Rahmatika, N., Nasution, F. A. P., Annazah, N. S., Ragilliawan, Z., & Nuzula, F. (2021). Kartu Prakerja (Pre-Employment Card) Policy And Its Impact On Economy And Community Income. *International Journal Of Innovation, Creativity And Change*, 342–360. <https://doi.org/10.53333/Ijicc2013/151025>
- Syafii A, M., Basalamah, & As'ad, A. (2021). The Role Of Work Motivation And Work Environment In Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio Of Human Resource Management*, 1(2), 94–103. <https://doi.org/10.52970/Grhrm.V1i2.54>
- Wiltshire, A. H. (2016). The Meanings Of Work In A Public Work Scheme In South Africa. *International Journal Of Sociology And Social Policy*, 36(1/2), 2–17. <https://doi.org/10.1108/Ijssp-02-2015-0014>