PELAKSANAAN PROGRAM KARTU PRAKERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS BAGI PENCARI KERJA (STUDI DI DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDAR LAMPUNG)

SKRIPSI

Oleh

INGGIT DARMASIH
NPM 1646021002

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022

ABSTRACT

THE IMPLEMENTATION OF PRE-EMPLOYMENT CARD PROGRAM TO INCREASE THE PRODUCTIVITY FOR JOB SEEKERS (STUDY AT THE MANPOWER SERVICE OF BANDAR LAMPUNG CITY)

By

INGGIT DARMASIH

The increasing number of unemployed in Bandar Lampung City is due to the lack of work competency in the work force and the large number of victims of fired/layoff during the covid-19 pandemic to overcome labor problems in Indonesia The pre-employment card program was launched for the first time by the government on March 20th 2020. This program has a legal basis, namely Presidential Regulation Number 76 of 2020 concerning Pre-Employment Program Amendments to Presidential Regulation Number 36 of 2020 concerning Development of Work Competency Through the Card Program Pre Work. This study aims to describe the implementation of the Pre-Employment Card Program in increasing productivity for job seekers in Bandar Lampung City. This qualitative descriptive research was obtained through interviews with 10 informants and analyzed data from interviews, documentation, and observations which were sorted according to Increased Productivity for Job Seekers according to Sulistiyan namely, Knowledge, Skills, Abilities, Attitudes and Behaviors. The results showed that 6 out of 10 participants had become more productive after attending training in the Pre-Employment Card Program. Based on research on the implementation of the Pre-Employment Card Program in increasing productivity for job seekers in Bandar Lampung City, it has succeeded in helping job seekers in accordance with the objectives of the pre-employment card program. Incentive funds received by Pre-Employment Program participants 6 out of 10 participants were used to meet their daily needs. and 4 participants used to fund their business. The role of the Bandar Lampung City Manpower Office in implementing the Pre-Employment Card Program as a companion has not optimally socialized the Pre-Employment Card Program Constraints experienced by Pre-Employment Program participants in participating in online training, namely, lack of digital literacy, unstable internet connection and lack of facilities/ training support facilities and infrastructure

Keyword : Pre-Employment Program, Productivity

ABSTRAK

PELAKSANAAN PROGRAM KARTU PRAKERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS BAGI PENCARI KERJA (STUDI DI DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDAR LAMPUNG)

Oleh

INGGIT DARMASIH

Meningkatnya jumlah pengangguran di Kota Bandar lampung disebabkan oleh kurangnya kompetensi kerja yang dimiliki angakatan kerja dan banyaknya korban phk/ dirumahkan selama pandemi covid-19 untuk mengatasi masalah tenaga kerja di indonesia Program kartu prakerja diluncurkan pertama kali oleh pemerintah pada tanggal 20 maret 2020. Program ini mempunyai landasan hukum yaitu Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2020 Tentang Program Pra Kerja Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 Tentang Perkembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Pra Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan Program Kartu Pra Kerja dalam meningkatkan produktivitas bagi pencari kerja di Kota Bandar Lampung. Penelitian deskriptif kualitatif ini diperoleh melalui wawancara dengan 10 informan dan menganalisis data dari wawancara, dokumentasi, dan observasi yang dipilah sesuai dengan Peningkatan Produktivitas Bagi Pencari Kerja menurut Sulistiyan yakni, Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, Sikap Dan Perilaku. Hasil penelitian menunjukan bahwa 6 dari 10 peserta telah menjadi lebih produktif setelah mengikuti pelatihan pada Program Kartu Prakerja. Berdasarkan penelitian Pelaksanaan Program Kartu Pra Kerja dalam meningkatkan produktivitas bagi pencari kerja di Kota Bandar Lampung berhasil membantu pencari kerja sesuai dengan tujuan program kartu prakerja. Dana insentif yang diterima oleh peserta Program Pra Kerja 6 dari 10 peserta digunkakan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. dan 4 peserta menggunakan untuk mendanai usaha. Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam pelaksanaan Program Kartu Pra Kerja sebagai pendamping belum maksimal mensosialisasikan Program Kartu Prakerja Kendala yang dialami peserta Program Pra Kerja dalam mengikuti pelatihan secara daring (online) yaitu, kurangnya literasi digital, koneksi internet tidak stabil serta kurangnya fasilitas/saranan dan prasarana penunjang pelatihan

Keyword : Program Prakerja, Produktivitas

PELAKSANAAN PROGRAM KARTU PRAKERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS BAGI PENCARI KERJA (STUDI DI DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDAR LAMPUNG)

Oleh

Inggit Darmasih

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU PEMERINTAHAN

Pada

Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022

Judul Skripsi	: **PELAKSANAAN PROGRAM KARTU PRAKERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS BAGI PENCARI KERJA (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung)**
Nama Mahasiswa	: *Inggit Darmasih*
Nomor Pokok Mahasiswa	: **1646021002**
Jurusan	: **Ilmu Pemerintahan**
Fakultas	: **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Darmawan Purba, S.IP., M.IP.
NIP. 19810601 201012 1 003

2. Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan

Drs. R. Sigit Krisbintoro. M.IP.
NIP. 19611218 198902 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Darmawan Purba, S.IP., M.IP.** .....

Penguji : **Drs. R. Sigit Krisbintoro. M.IP.** .....

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dra. Ida Nurhaida, M.Si.
NIP. 19610807 198703 2 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **10 November 2022**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun diperguruan Tinggi lain.

2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.

3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 01 November 2022
Yang Membuat Pernyataan

Inggit Darmasih
NPM. 1646021002

RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Inggit Darmasih lahir di Pringsewu pada tanggal 19 Desember 1997. Peneliti merupakan anak terakhir dari dua bersaudara yang lahir dari pasangan Serda Buyono dan Sukesih, S.Pd. Jenjang pendidikan penulis mulai pada tahun 2004 disebuah Taman Kanak-Kanak (TK) Kartika XII-19, kemudian penulis menamatkan pendidikan selama enam tahun di Sekolah Dasar Negeri 2 Pondok Jagung pada tahun 2010. Penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di MTSN 1 Kota Tangerang hingga tahun 2013 untuk selanjutnya menyelesaikan masa pendidikan sekolah menengah atas di SMA Negeri 7 Kota Tangerang di tahun 2016. Dan di tahun yang sama melalui jalur Mandiri penulis berhasil terdaftar sebagai mahasiswi Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung

Selama kuliah, penulis pernah bergabung dibeberapa unit kegiatan mahasiswa lingkup fakultas seperti Badan Eksekutif Mahasiswa, dan pernah menjadi pengurus di Laboratorium Politik Lokal dan Otonomi Daerah (Labpolotda JIP Unila) yang langsung berada dibawah koordinasi jurusan. Kemudian saat menyelesaikan mata Kuliah Kerja Nyata (KKN) penulis berkesempatan melakukan pengabdian di wilayah Kecamatan Ambarawa tepatnya di Desa Sumberagung Kabupaten Pringsewu dan penulis menyelesaikan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Instansi Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kabupaten Lampung Selatan

MOTTO

Jangan pernah katakan “tidak mungkin” jika Allah menghendaki sesuatu maka apapun dapat terjadi

(QS Yasin : 82)

Tuhanmu lebih mengetahui apa yang ada didalam hatimu

(QS Al Isra :25)

Bukan kesulitan yang membuat kita takut tapi ketakutanlah yang membuat kita sulit, karena itu jangan pernah mencoba untuk menyerah dan jangan pernah menyerah untuk mencoba, maka jangan katakan pada Allah aku punya masalah tetapi katakanlah pada masalah, aku punya Allah yang Maha Segalanya

(Ali Bin Abi Thalib)

Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan

(QS Al Insyirah : 5)

Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya untuk menemukanmu

(Ali Bin Abi Thalib)

Prosesnya mungkin tidak mudah tapi endingnya bikin tidak berhenti mengucapkan alhamdulillah

(Unknown)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirobbil'alamin, terima kasih Ya Allah telah engakau ridhoi segala ikhtiar hamba-Mu hingga skripsi ini dapat terselesaikan

Teriring Sholawat berserta salam tertuntuk Nabi Muhammad SAW yang selalu dinantikan syafa'atnya di Yaumil Akhir kelak

Tulisan ini kupersembahakan untuk Sosok luar biasa yaitu kedua orang tua tercinta

Serda Buyono dan Sukesih, S.Pd

Jika ada kata melebihi terima kasih yang dapat menggambarkan betapa bersyukurnya penulis dapat tumbuh dan besar dari dua sosok luar biasa ini, maka akan penulis persembahkan untuk Bapak dan mama yang telah berjuang memberikan segala yang mereka miliki tiap saatnya. Terima kasih Ma, terimakasih Pa telah bertahan hingga sekarang

Teruntuk kakakku tersayang

Fira Desliana, S.Tr.Keb

Saudara terhebat yang selalu berusaha menjadi yang terbaik, yang telah memberikan berbagai macam support materil maupun moril disela kesibukannya hingga tulisan ini selesai

Terima kasih untuk semua pihak yang telah mendoakan dan mendukung selesainya tulisan ini, semoga semua kebaikan yang diberikan mendapat balasan dari Allah SWT

Almamater Tercinta Universitas Lampung

SANWACANA

Segala puji bagi Allah SWT atas segala nikmat dan karunia yang telah diberikan hingga penulis dapat menyelesaikan sebuah karya tulis ilmiah dengan judul "Pelaksanaan Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Bagi Pencari Kerja (Studi Di Kota Bandar Lampung)". Sholawat beriring salam dikirimkan untuk Nabi Muhammad SAW sang suri tauladan yang telah membawa umat manusia keluar dari alam kegelapan merasakan peradaban dengan ilmu berlimpah.

Tulisan ini merupakan karya ilmiah yang ditujukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak pihak terlibat dalam memberikan bimbingan, bantuan, dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga dengan segala kebaikan yang menutupi kekurangan penulis akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.SI selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung
2. Bapak Drs. Sigit Krisbintoro, M.IP selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan selaku dosen penguji penulis yang selalu memberikan kritik, saran serta semangat agar penulis dapat segera menyelesaikan tulisan ini. Terima kasih banyak atas segala kebaikannya semoga Allah SWT selalu mencurahkan berkah untuk bapak baik di dunia maupun di akhirat kelak
3. Bapak Darmawan Purba, S.IP, M.IP selaku dosen pembimbing penulis yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, saran dan tak pernah lelah memotivasi penulis. Terima kasih kepada beliau telah memberikan kepercayaan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan

dengan sebaik-baiknya. Semoga segala kebaikannya Allah SWT selalu mencurahkan berkah untuk bapak baik di dunia maupun di akhirat kelak

4. Bapak Drs. H Agus Hadiawan, M.SI, selaku dosen pembimbing akademik penulis yang banyak memberikan motivasi semangat selama penulis menjalani perkuliahan. Terima kasih banyak atas segala kebaikannya semoga Allah SWT selalu mencurahkan berkah untuk bapak baik di dunia maupun di akhirat kelak
5. Bapak Drs. Hi. Aman Toto D, M.H, selaku dosen ilmu pemerintahan, terima kasih banyak bapak telah membimbing, memberikan arahan pada saat penulis menyusun proposal skripsi serta memberikan motivasi semangat terhadap penulis. Semoga segala kebaikannya Allah SWT selalu mencurahkan berkah untuk bapak dan baik di dunia maupun di akhirat kelak
6. Seluruh dosen dan staff Jurusan Ilmu Pemerintahan yang tidak bisa disebutkan satu persatu jasa yang telah diberikan kepada penulis selama menjadi bagian dari jurusan ini. Terima kasih banyak atas segala kebaikannya semoga Allah SWT selalu mencurahkan berkah untuk bapak dan ibu baik di dunia maupun di akhirat kelak
7. Seluruh staff BKD Kabupaten Lampung Selatan, bapak Dedi, mba Wulan, ayu Rina dan keluarga Besar BKD yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih banyak sudah memberikan izin untuk PKL dan menerima penulis sebagai bagian dari keluarga besar BKD Kabupaten Lampung Selatan.
8. Ibu Lenny Widyawati, SE. selaku sekretaris Dinas Tenaga Kerja yang telah membantu penulis dalam mengorganisir data-data terkait pelaksanaan program kartu prakerja di Kota Bandar Lampung. Serta para informan yang telah bersedia memberikan waktu untuk melakukan wawancara dengan peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan
9. Keluarga besar BEM F dan Labpolotda JIP Unila yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih banyak untuk waktu.pengalaman, keceriaan, motivasi dan cerita yang telah diberikan kepada penulis, berharap silaturrahmi terus terjaga untuk kedepannya

10. Kedua orang tua penulis, yang tak pernah lelah mendoakan penulis, memberikan support moril dan materil untuk penulis, terima kasih banyak sudah memberikan restu kepada penulis untuk menjadi anak rantau dan bersabar dengan keadaan, maafkan penulis membuat menunggu terlalu lama. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan jasmani maupun rohani, selalu dalam perlindungan Allah SWT di dunia maupun di akhirat serta balasan atas segala jasa dan kebaikan dari bapak dan mama. Doakan penulis selalu agar kelak dapat membalas jasa-jasa yang telah diberikan selama ini, dapat membahagiakan dan membanggakan mama dan bapak
11. Teruntuk kakakku tersayang fira desliana yang tidak pernah putus selalu mendoakanku, selalu memberikan dukungan material maupun moril terhadapku. Semoga apa yang diinginkan diharapkan kakak segera terwujud, selalu dalam keadaan sehat jasmani maupun rohani, dan selalu dalam perlindungan Allah SWT di dunia maupun di akhirat.
12. Sarah Irbah Mavety (Almh) salah satu motivasi penulis yang sudah dianggap sebagai kakak kandung penulis sendiri, terima kasih banyak atas kenangan indah yang kita lalui bersama, terima kasih juga sudah mau jadi pendegar yang yang baik dan sanksi hidup penulis selama di dunia, maaf belum bisa ngasih yang terbaik dihembusan terakhirnya, semoga penulis bisa jadi manusia yang bermanfaat dan hebat seperti almh kak sarah, semoga kita bisa dipertemukan kembali di jannahnya Allah SWT.
13. Teruntuk mba Indri febriyan, terima kasih banyak selalu memberikan support secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis selama menyelesaikan masa studi disini. Terima kasih banyak atas canda, tawa, dan cerita yang selalu disempatkan. Semoga selalu dalam keadaan sehat walafiat dan dalam perlindungannya Allah SWT
14. Keluarga Besar Paud Bunga Saroja, Fajrianto Ramansyah, Anzal Huda, Aprilia Ambarwati, Ayu Putri, Firda Aulia, Kartika Pratiwi, Ivone El Nadine, Dinda Nurmala, Dinda Fitria N, Ryfa Ayu, Afif Ramadhan terima kasih banyak atas support yang kalian berikan terhadap penulis selama menyelesaikan masa studi disini dan tanpa adanya rasa menghakimi. Terima kasih atas canda, tawa, pengalaman, cerita yang telah kita berbagi bersama.

Semoga kalian selalu dalam keadaan sehat walafiat, selalu dalam perlindungan Allah SWT, sukses bareng-bareng untuk kedepannya, dan tali silaturrahmi tetap terus terjaga

15. Sarah Pingky P, Nala Rati, Fifi Kusuma J, terima kasih banyak untuk waktu, pengalaman, kesedihan, keceriaan, dan cerita yang telah diberikan kepada penulis, semoga selalu dalam keadaan baik dimanapun kalian berada dan berharap silaturrahmi terus terjaga untuk kedepannya
16. Teruntuk Sindi Kapury dan Dhea Kurnia, terima kasih banyak sudah memberikan rumah singgah yang nyaman dan aman untuk penulis semoga kalian dan sekeluarga selalu diberikan kesehatan, semua kebaikannya terbalaskan oleh Allah SWT di dunia maupun di akhirat. Terima kasih juga atas canda, tawa, sedih, susah yang kita lalui bersama dan berharap silaturrahmi terus terjaga untuk kedepannya
17. Teman – teman paralel maupun reguler ilmu pemerintahan 2016, Terima kasih banyak untuk waktu, pengalaman, keceriaan, dan cerita yang telah diberikan kepada penulis, berharap silaturrahmi terus terjaga untuk kedepannya
18. Teruntuk idol BTS, TXT dan SEVENTEEN, terima kasih sudah memberikan keceriaan, menghibur dan menemani saat - saat sulit penulis selama menyelesaikan masa studi disini. Semoga suatu saat nanti kita dapat bertemu dalam keadaan sehat walafiat.

Bandar Lampung, Oktober 2022

Penulis

Inggit Darmasih

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI i
DAFTAR TABEL iii
DAFTAR GAMBAR..... iv

I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 13
1.3 Tujuan Penelitian.....13
1.4 Manfaat Penelitian.....13

II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Tinjauan Tentang Program 14
2.2 Tinjauan Tentang Program Kartu Prakerja.....15
2.3 Tinjauan Tentang Sasaran Kartu Prakerja 17
2.4 Tinjauan Tentang Manfaat dan Tujuan Kartu Prakerja 18
2.5 Tinjauan Tentang Komite Cipta Kerja 18
2.6 Tinjauan Tentang Kebijakan Penerbitan Kartu Prakerja.....19
2.7 Tinjauan Tentang Pelatihan Keterampilan Dalam Program Prakerja 20
2.8 Tinjauan Tentang Produktivitas 21
2.9 Kerangka Pikir 23

III METODE PENELITIAN
3.1 Tipe Penelitian 26
3.2 Fokus Penelitian.....27
3.3 Lokasi Penelitian.....29

3.4 Jenis dan Sumber Data 29
3.5 Informan 29
3.6 Teknik Pengumpulan Data 30
3.7 Teknik Pengolahan Data.....32
3.8 Teknik Analisis Data.....32

IV.GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN
4.1 Kota Bandar Lampung 34
4.2 Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.....37
4.2.1 Visi Dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.....38
4.2.2 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung..38

V.HASIL PENELITIAN
5.1 Hasil Penelitian 47
5.1.1 Pelatihan Vokasi Skilling 61
5.1.2 Pelatihan Vokasi Re-Skilling.....67
5.2 Pembahasan Penelitian 72
5.2.1 Pelatihan Vokasi Skilling 77
5.2.2 Pelatihan Vokasi Re-skilling 80

VI.KESIMPULAN DAN SARAN
6. 1 Kesimpulan 84
6. 2 Saran 85

DAFTAR PUSTAKA.....86
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1. Jumlah Dan Persentase Pengangguran Di Indonesia Pada Tahun 2021-2022 2
2. Tingkat Produktivitas Pekerja Di ASEAN (Ribuan US Dollar.....5
3. Jumlah Pengangguran Dan Angkatan Kerja Berdasarkan Pendidikan Yang Ditamatkan Pada Tahun 2020-2021.....10
4. Penelitian Terdahulu 11
5. Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Berdasarkan Jabatan. 45
6. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin 45
7. Komponen Dampak Covid-19 Terhadap Usia Kerja (Ribuan Orang) 51
8. Daftar Nama Usulan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Yang Dirumahkan.....56
9. Hasil Penelitian Indikator Pengetahuan Pada Vokasi Skilling.....61
10. Hasil Penelitian Indikator Keterampilan Pada Vokasi Skilling 62
11. Hasil Penelitian Indikator Kemampuan Pada Vokasi Skilling.....63
12. Hasil Penelitian Indikator Sikap Pada Vokasi Skilling 64
13. Hasil Penelitian Indikator Prilaku Pada Vokasi Skilling 66
14. Hasil Penelitian Indikator Pengetahuan Pada Vokasi Re-Skilling 67
15. Hasil Penelitian Indikator Keterampilan Pada Vokasi Re-Skilling 68
16. Hasil Penelitian Indikator Kemampuan Pada Vokasi Re-Skilling 69
17. Hasil Penelitian Indikator Sikap Pada Vokasi Re-Skilling.....70
18. Hasil Penelitian Indikator Perilaku Pada Vokasi Re-Skilling.....71

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

1. Jumlah Penduduk Usia 15-24 Tahun yang Tidak Sedang Bersekolah, Berkerja, dan dalam pelatihan (2018).....4
2. Tingkat Kemiskinan, Tingkat Ketimpangan dan Tingkat Pengangguran Di Indonesia tahun 2020 7
3. Kartu Prakerja dan Total Anggaran 2020 16
4. Kerangka Pikir.....25
5. Peta Kecamatan Di Kota Bandar Lampung 36
6. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung 46
7. Jenis-Jenis Pelatihan Kebijakan Kartu Prakerja 50
8. Bukti Sosialisasi Yang Dilakukan Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung 53

I.PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pidato Presiden tanggal 16 Agustus 2019 pada penyampaian keterangan pemerintah atas Rancangan Undang-Undang (RUU) tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) tahun anggaran 2020 beserta Nota Keuangannya menyatakan bahwa salah satu kunci untuk memajukan Indonesia adalah dengan cara meningkatkan daya saing nasional yang bertumpu pada kualitas sumber daya manusia (SDM).

Hal tersebut juga tercermin dari tema kebijakan fiskal tahun 2020 yaitu "APBN untuk Akselerasi Daya Saing melalui Inovasi dan Penguatan Kualitas Sumber Daya Manusia. Pemerintah telah mengeluarkan Program Kartu Prakerja untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia dengan alokasi anggaran Rp8-10 T. Pemerintah berharap melalui Kartu Prakerja dapat mempersiapkan tenaga kerja Indonesia untuk memiliki kemampuan dan keterampilan yang berkualitas untuk menghadapi pasar kerja di Indonesia.

Latar belakang Program Kartu Prakerja ini disebabkan oleh berbagai kondisi (NK RAPBN, 2020), diantaranya: pertama, kondisi ketenagakerjaan Indonesia yang 63 persen lulusan pendidikan formalnya tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja; kedua, revolusi industri yang akan menghasilkan gap antara kompetensi tenaga kerja saat ini dan kompetensi yang dibutuhkan di masa mendatang; dan ketiga, bonus demografi yang akan dimiliki Indonesia pada tahun 2030-2040. Selain urgensi yang telah disebutkan dalam NK RAPBN tahun 2020, dalam tulisan ini peneliti ingin melihat urgensi lain dan

tantangan yang akan dihadapi pemerintah dalam menjalankan program ini sehingga dapat menentukan arah kebijakan yang tepat untuk merealisasikan program Kartu Prakerja (Prasetyo, 2019:7)

Kartu Prakerja merupakan program pemerintah dalam rangka mendukung masyarakat miskin yang belum bekerja, dengan memberikan pelatihan kerja dan bantuan insentif paska pelatihan dengan mengoptimalkan lembaga-lembaga pelatihan masyarakat baik yang berada di bawah kementerian/lembaga (K/L) maupun swasta. Kartu Prakerja menjadi salah satu solusi dari banyaknya masyarakat yang mengeluhkan tentang kesulitan memperoleh pekerjaan dan pendidikan/keahlian yang tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Melalui Program Kartu Prakerja diharapkan kompetensi, baik para pencari kerja baru, pencari kerja yang alih profesi, atau korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat mengisi kebutuhan dunia kerja, sehingga masalah pengangguran di Indonesia dapat diatasi. Berikut ini data jumlah pengangguran di Indonesia menurut Badan Pusat Statitika:

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Pengangguran di Indonesia pada tahun 2021-2022

Penduduk Pengangguran	Jumlah dan Persentase Pengangguran			
	Pengangguran			
	2021		2022	
	Februari	Agustus	Februari	Agustus
Persentase (%)	6.26	6.49	5.83	5.86
Jumlah (Ribu orang)	8746.01	9102.05	8402.15	8425.93

Sumber: https://www.bps.go.id/

Kartu Prakerja tahun 2021 akan diberikan kepada dua juta penerima manfaat. Mekanisme penyaluran Kartu Prakerja akan dilaksanakan dalam dua bentuk: pertama, Kartu Prakerja akses reguler, dengan target sasaran sebanyak 500 ribu orang.Akses ini merupakan lanjutan dan perluasan

kegiatan yang sudah berjalan, yaitu pemberian pelatihan dan sertifikasi kompetensi kerja kepada pencari kerja melalui Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Pemerintah termasuk Balai Latihan Kerja (BLK), LPK swasta, dan training center industri, dimana pelatihan dilakukan melalui tatap muka. Sasaran dari skema ini adalah pencari kerja baru (skilling) dan pencari kerja yang alih profesi atau korban PHK. Kedua, Kartu Prakerja akses digital dengan target sasaran 1,5 juta orang utamanya untuk kelompok usia muda (skilling dan re-skilling).

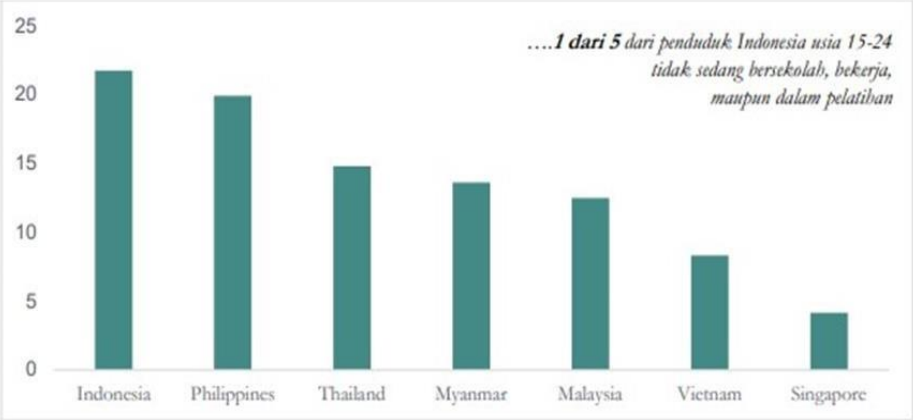
Sementara itu, untuk mendukung pelaksanaan program wajib belajar 12 tahun, penduduk usia 15-18 tahun tidak termasuk dalam target. Melalui mekanisme ini, penerima manfaat dapat memilih jenis, tempat, dan waktu pelatihan melalui platform digital seperti GoJek, Tokopedia, dan lainnya. Pelatihan dapat dilaksanakan secara online maupun tatap muka. Penyedia pelatihan merupakan lembaga pelatihan sesuai kriteria yang telah ditentukan oleh pemerintah guna menjalankan program ini pemerintah akan membentuk satu lembaga pengelola atau Project Management Office (PMO) yang akan menangani implementasi program Kartu Prakerja baik akses regular maupun digital.

PMO ini peneliti berharap adanya koordinasi dengan kementerian terkait agar anggaran tidak dihabiskan untuk membangun lembaga baru. Adapun urgensi yang mendorong pemerintah untuk melaksanakan program Kartu Prakerja karena dilatarbelakangi oleh masalah ketenagakerjaan di Indonesia yaitu: pertama, menurut data BPS, jumlah angkatan kerja hingga Februari 2019 sebanyak 136,18 juta orang, naik 2,24 juta orang dibanding Februari 2018.

Program Kartu Prakerja menjadi relevan dengan kondisi ketenagakerjaan Indonesia serta tantangan masa depan. Apabila dilihat dari angka pengangguran capaian dalam beberapa tahun terakhir dapat dikatakan cukup baik yaitu sekitar 5,28 persen atau sekitar tujuh juta orang di tahun 2019.

Namun angka tersebut tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi tenaga kerja di Indonesia. Estimasi International Labor Organization (ILO) menunjukkan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara dengan tingkat penduduk muda yang sedang tidak bersekolah, bekerja maupun dalam pelatihan atau NEET1 tertinggi di Asia Tenggara yaitu mencapai 22 persen dari total penduduk muda berumur 15-24 tahun.

1 dari 5 penduduk Indonesia usia 15-24 tahun tidak sedang bersekolah, bekerja, maupun dalam pelatihan/pendidikan. Di bawah ini terdapat data yang menununjukan bahwa negara Indonesia urutan pertama dari negara Filipina, Thailand, Myanmar, Malaysia, Vietnam dan Singapore yang penduduknya memiliki pendidikan rendah menurut data World Development Indicators:



Sumber: World Development Indicators

Gambar 1. Jumlah Penduduk Usia 15-24 Tahun Yang Tidak Sedang Bersekolah, Bekerja, Dan Dalam Pelatihan (2018).

Namun, karakteristik penduduk yang bekerja menurut tingkat pendidikan masih didominasi oleh tingkat pendidikan yang rendah yaitu pendidikan SD ke bawah sebesar 52,40 juta (40,51 persen) lalu diikuti oleh tingkat pendidikan lainnya. Data tersebut memperlihatkan bahwa tingginya jumlah angkatan kerja di Indonesia masih ditopang oleh tingkat pendidikan yang rendah. Apabila kondisi ini tidak dapat segera ditangani oleh pemerintah

maka Indonesia akan didominasi oleh tenaga kerja yang berpendidikan rendah. Rendahnya pendidikan akan berdampak pada kualitas SDM itu sendiri yaitu kualitas yang rendah akan sejalan dengan ketidakmampuan SDM dalam persaingan global.

Adapun urgensi yang mendorong pemerintah untuk melaksanakan program Kartu Prakerja karena dilatarbelakangi oleh masalah ketenagakerjaan di Indonesia yaitu: pertama, menurut data BPS jumlah angkatan kerja hingga Februari 2019 sebanyak 136,18 juta orang, naik 2,24 juta orang dibanding Februari 2018. Namun, karakteristik penduduk yang bekerja menurut tingkat pendidikan masih didominasi oleh tingkat pendidikan yang rendah yaitu pendidikan SD ke bawah sebesar 52,40 juta (40,51 persen) lalu diikuti oleh tingkat pendidikan lainnya. Data tersebut memperlihatkan bahwa tingginya jumlah angkatan kerja di Indonesia masih ditopang oleh tingkat pendidikan yang rendah. Apabila kondisi ini tidak dapat segera ditangani oleh pemerintah. Berikut data dari Asian Productivity Organization (APO) dalam Tingkat Produktivitas Pekerja di ASEAN:

Tabel 2. Tingkat Produktivitas Pekerja di ASEAN (ribuan US Dollar)

Negara	2015	2016
Brunei Darussalam	168,6	161,87
Singapura	130,79	131,9
Malaysia	54,45	56,38
Thailand	26,76	28,3
Indonesia	24,66	24,88
Filipina	18,46	18,73
Laos	11,01	11,53
Myanmar	10,91	10,64
Vietnam	9,7	10,22
Kamboja	5,93	6,21

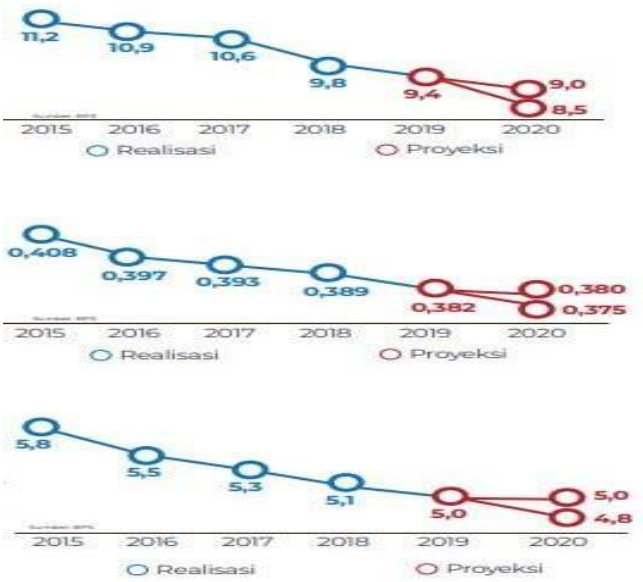
Sumber : Asian Productivity Organization (APO), 2019

Rendahnya produktivitas tenaga kerja di Indonesia dapat dilihat dari data Asian Productivity Organization (APO), tingkat produktivitas pekerja di Indonesia masih berada di negara-negara ASEAN seperti Brunei, Singapura,

Malaysia, dan Thailand. Berdasarkan Tabel 1, terlihat terdapat peningkatan produktivitas pekerja di Indonesia dari tahun 2015-2016 namun tidak signifikan. Kedua, masalah pengangguran. Menurut data BPS, tingkat pengangguran Indonesia hingga Februari 2019 berkurang sebanyak 50 ribu orang, hal ini sejalan dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang turun menjadi 5,01 persen.

Namun, yang menjadi persoalan adalah TPT untuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih tertinggi diantara tingkat pendidikan lain, yaitu sebesar 8,63 persen. Padahal pendidikan SMK merupakan pendidikan yang dipersiapkan untuk dapat terjun langsung di dunia kerja. Menteri Bambang Brojonegoro menyatakan bahwa banyaknya lulusan SMK yang menganggur karena SMK yang ada tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja (mismatch). (Prasetyo, 2019:7)

Pemerintah ditantang untuk berupaya untuk peningkatan kualitas SDM agar semakin berdaya saing, mendorong infrastruktur yang telah dibangun agar dapat dioperasionalisasikan dengan optimal sehingga memberikan peningkatan produktivitas dan mendukung transformasi industrialisasi, serta program perlindungan sosial. Tingkat kemiskinan didukung oleh keberhasilan program perlindungan sosial, tingkat ketimpangan juga didukung keberhasilan pembangunan yang berkeadilan dan tingkat pengangguran harus didukung dengan pendidikan dalam meningkatkan tenaga kerja. Berikut data yang menunjukan perkembangan tingkat keberhasilan program pemerintah Indonesia:



Sumber: Kementerian Keuangan Direktorat Jenderal Anggaran, 2020

Gambar 2. Tingkat Kemiskinan, Tingkat Ketimpangan dan Tingkat Pengangguran Di Indonesia tahun 2020

Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) telah menganalisis bahwa program Kartu Prakerja menggunakan pendekatan kurasi atau penilaian atas proposal yang masuk, dan bukan merupakan kegiatan pengadaan barang dan jasa. Akan tetapi KPPU menilai bahwa permasalahan di program tersebut bukan hanya masalah pemilihan, namun juga pada bagaimana sistem yang ada mampu mewujudkan persaingan yang sehat bagi para pelaku program.

Apalagi, menurut KPPU, “pelaksanaan program ini dikaitkan dengan pemberian 36 insentif keuangan kepada peserta Kartu Prakerja.” Selain itu, menurut KPPU ada potensi kemitraan palsu antara platform dengan lembaga pelatihan padahal lembaga itu terafiliasi (integrasi vertikal). Oleh karena itu sebenarnya tidak dapat dilakukan karena lembaga pelatihan itu termasuk kategori Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sehingga seharusnya semua lembaga pelatihan dapat tersedia di semua platform.

Pada bulan Februari 2020, Program Kartu Prakerja resmi memiliki 2 landasan hukum melalui disahkannya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja

melalui Program Kartu Prakerja. Progam Kartu Prakerja adalah program bantuan biaya pelatihan dan insentif bagi para pekerja/buruh yang dirumahkan, pencari kerja, serta pelaku usaha mikro dan kecil yang kehilangan pekerjaan dan/atau mengalami penurunan daya beli akibat pandemi Covid-19 serta pekerja yang membutuhkan peningkatan kompetensi. Program Kartu Prakerja bertujuan: a. mengembangkan kompetensi angkatan kerja; b. meningkatkan produktivitas dan daya saing angkatan kerja; dan c. mengembangkan kewirausahaan (Yoshua, 2020:37).

Program Kartu Prakerja bertujuan untuk pengembangan kompetensi kerja bagi pencari kerja, pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja, dan/atau pekerja/buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi. Program Kartu Prakerja dianggarkan sebesar Rp20 triliun untuk tahun 2020 dan tidak mengalami perubahan anggaran di tahun 2021. Anggaran tersebut dialokasikan dan disalurkan untuk masing-masing penerima sebesar Rp3.550.000,00 dengan rincian biaya pelatihan (Rp1 juta), insentif pelatihan (Rp600 ribu/bulan selama 4 bulan), dan insentif survey (Rp150 ribu untuk tiga kali survey).

Pelaksanaan Program Kartu Prakerja dibuka dengan beberapa gelombang sejak April 2020. Penyaluran Program Kartu Prakerja tersebut sebenarnya dipercepat karena kondisi Indonesia saat ini yang terdampak virus Covid-19. Dampak virus Covid-19 sangat merugikan masyarakat terutama di bidang perekonomian. Akibatnya, perputaran ekonomi pun semakin merosot dari hari ke hari. Setelah WHO menetapkan pandemi Covid-19 sebagai pandemi yang berdampak besar bagi dunia usaha, perekonomian global dipastikan akan melambat. Jumlah pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja telah melampaui 3,2 juta (Kementerian Tenaga Kerja, 2020).

Pelaksanaan Kartu Prakerja dinilai sangat berguna bagi masyarakat, meskipun sebenarnya pemerintah tidak menjamin kebekerjaan tetapi mendorong kebekerjaan seseorang melalui peningkatan kualitas pekerja. Proses pendaftaran Program Kartu Prakerja dilakukan oleh masing masing individu dengan memasukkan data diri sesuai yang tertera di situs prakerja.go.id. Saat mendaftar, pengguna perlu memasukkan identitas data pribadi berdasarkan ID yang valid. Setelah dinyatakan lulus, peserta harus memilih pelatihan yang dibutuhkan dan menyelesaikan pelatihan tersebut. Proses selanjutnya adalah pembayaran dana reward, yang akan diberikan melalui rekening bank yang telah terdaftar sebelumnya atau penyedia uang elektronik (electronic money). Target peserta yang memperoleh kartu prakerja adalah 5,6 juta orang hingga akhir tahun (Kompas, 2020).

Pada tahun 2020, telah terealisasi anggaran Program Kartu Prakerja sebesar Rp19,63 triliun atau 98,17%. Sampai dengan 27 Juni 2021, telah dibuka 17 gelombang pendaftaran Kartu Prakerja dengan total 8,80 juta (efektif 8,28 juta) peserta program yang lolos dari 65,60 juta registrasi di situs prakerja.go.id. Terdapat 7 Platform Digital (satu diantaranya adalah Sisnaker miliki Kemnaker), 222 lembaga pelatihan, 1.498 pelatihan, dan lima mitra pembayaran untuk mendukung pelaksanaan Program Kartu Prakerja.

Pada tahun 2021 penerima kartu prakerja di kota Bandar Lampung sebanyak 26.914 orang. Realita yang terjadi di Kota Bandar Lampung Kebijakan Kartu Prakerja mempunyai dampak yang signifikan dalam mengurangi jumlah pengangguran, akan tetapi kebermanfaatan dari kegiatan program kerja tidak didapatkan oleh sebagian para penerima kartu prakerja karena beberapa dari penerima tidak melakukan pengembangan diri dari kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan hanya memanfaatkan reward tanpa memanfaatkan ilmu yang didapatkan dari kegiatan Program kerja. Hal ini ditambah dengan berbagai permasalahan diskoneksi antara kebutuhan

yang mendesak dengan tujuan Kartu Prakerja hingga dugaan masalah Kartu Prakerja yang sarat kepentingan.

Berdasarkan permasalahan tersebut program Kartu Prakerja dinilai tepat sasaran menurut Deputi Bidang Koordinasi Ekonomi Digital, Ketenagakerjaan, dan UMKM Kemenko Perekonomian, Rudy Salahuddin. Hasil itu didapat dari survei yang dilakukan Badan Pusat Statistik (BPS) yang melibatkan 300 ribu responden pada Agustus 2020 lalu. menghasilkan bahwa 88% mengatakan dengan Kartu Prakerja keterampilan peserta meningkat Lalu ada 81,2% menggunakan uang Kartu Prakerja untuk kebutuhan sehari- hari dengan demikian manfaat dari Kartu Prakerja ini baik untuk keterampilan maupun untuk subsidi penghasilan penerima Rudy mengatakan program Kartu Prakerja bertujuan untuk meningkatkan kompetensi orang-orang yang akan masuk dunia kerja. Kini di masa pandemi Covid-19 Kartu Prakerja menjadi penyelamat pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK).

Program Kartu Prakerja dilaksanakan di seluruh provinsi/kota di Indonesia salah satunya Kota Bandar lampung, tingginya tingkat penggaguran di kota bandar lampung masih cukup tinggi. Berikut ini data jumlah pengangguran dan angkatan kerja berdasarkan pendidikan yang ditamatkan pada tahun 2020-2021 :

Tabel 3. Jumlah Pengangguran Dan Angkatan Kerja Berdasarkan Pendidikan Yang Ditamatkan Pada Tahun 2020-2021

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	Jumlah Angkatan Kerja Berdasarkan Pendidikan yang Ditamatkan (Jiwa)			
	Pengangguan		Jumlah Angkatan Kerja	
	2020	2021	2020	2021
<= SD	7232	12286	107106	117380
Sekolah Menengah Pertama	6404	7004	89210	82915
Sekolah Menengah Atas	26761	22676	246639	255345
Perguruan Tinggi	8344	7630	111269	104467
Source Url: https://bandarlampungkota.bps.go.id/indicator/6/100/1/jumlah-angkatan-kerja-berdasarkan-pendidikan-yang-ditamatkan.html				

Berdasarkan data tersebut kondisi tenaga kerja di Kota Bandar Lampung masih menjadi salah satu isu masalah di kota bandar lampung. program kartu prakerja dilaksanakan di provinsi lampung sejak 2020 hingga kini.

Peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang peneliti lakukan saat ini. Penelitian terdahulu tersebut disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Penelitian terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul	Topik
1.	Nurul Permata Dewi (2021)	Manajemen Pelayanan Publik Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Dalam Pengelolaan Program Kartu Prakerja	Penelitian ini untuk menganalisis Manajemen Pelayanan Publik Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Dalam Pengelolaan Program Kartu Prakerja
2.	Anelia Meilani L.G (2021)	Program Kartu Prakerja Dalam Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat *Coronavirus Disease* 2019 (Ditinjau Dari Perspektif Hak Asasi Manusia)	Penelitian ini menganalisis Program Kartu Prakerja Dalam Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat *Coronavirus Disease* 2019 (Ditinjau Dari Perspektif Hak Asasi Manusia)
3.	Ni Komang Ayu IndraYanti, INengah Punia, Ni Made Anggita Sastri Mahadewi	Kajian Pelaksanaan Program Kartu Prakerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kabupaten Badung	Penelitian ini menganalisis Kajian Pelaksanaan Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Di Kabupaten Badung
4.	Yoshua Consuello (2020)	Analisis Efektifitas Kartu Prakerja di Tengah Pandemi Covid-19	Penelitian ini menganalisis Analisis Efektifitas Kartu Prakerja di Tengah Pandemi Covid-19

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2021

Peneliti pertama fokus penelitiannya mengkaji tentang Manajemen Pelayanan Publik Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Dalam Pengelolaan Program Kartu Prakerja. Peneliti kedua sama dengan penelitian pertama hanya saja yang Program Kartu Prakerja Dalam Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Coronavirus

Disease 2019 (Ditinjau Dari Perspektif Hak Asasi Manusia). Penelitian ketiga ini menganalisis tentang Kajian Pelaksanaan Program Kartu Prakerja. Penelitian keempat menganalisis tentang Efektifitas Kartu Prakerja di Tengah Pandemi Covid-19. Sedangkan penelitian ini mengkaji tentang Pelaksanaan Program Kartu Prakerja dengan melihat skilling dan re-skilling dengan melihat indikator keberhasilan Program Kartu Prakerja yaitu meningkatkan produktivitas bagi penerima Program Kartu Prakerja.

Program Kartu Prakerja dirancang untuk memberikan pelatihan yang meliputi: pembekalan kompetensi kerja, peningkatan kompetensi kerja, atau alih kompetensi kerja yang diselenggarakan secara daring dan juga memberikan insentif kepada peserta Kartu Prakerja yang telah menyelesaikan program pelatihan. Insentif dalam hal ini diberikan guna meringankan biaya mencari kerja dan untuk evaluasi efektivitas Program Kartu Prakerja. Pemberian Program Kartu Prakerja ini telah menuai pro dan kontra. Banyak masyarakat yang tidak memanfaatkan peluang Kartu Prakerja ini, dengan meningkatnya angka pengangguran mengakibatkan banyak pemenuhan hak seseorang yang tidak dapat dipenuhi hanya dengan diterbitkannya Kartu Prakerja.

Negara seharusnya dapat bertindak secara cepat dan tepat untuk tetap menjamin kesejahteraan dari setiap korban PHK, hal ini sejalan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka sangat penting untuk diadakannya penelitian mengenai program Kartu Prakerja dalam pemenuhan hak tenaga kerja terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi Covid-19, oleh sebab itu judul penelitian ini adalah “Pelaksanaan Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Bagi Pencari Kerja Di Kota Bandar Lampung”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana Pelaksanaan Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Bagi Pencari Kerja Di Kota Bandar Lampung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat dirumuskan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pelaksanaan Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Bagi Pencari Kerja Di Kota Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan melaluai penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kemampuan berpikir ilmiah tentang Pelaksanaan Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Bagi Pencari Kerja Di Kota Bandar Lampung dan menjadi bahan referensi bagi peneliti di bidang Ilmu Pemerintahan.
2. Secara praktis, dapat menjadi masukan bagi pemerintah atau lembaga yang membutuhkan serta menjadi acuan dalam melaksanakan Pelaksanaan Program Kartu Prakerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Bagi Pencari Kerja.

II.TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Tentang Program

Menurut Arikunto dan Jabar (2009:3) ada dua pengertian untuk istilah "program": Program dapat diartikan dalam arti khusus dan program dalam arti umum. Pengertian secara umum program adalah sebuah bentuk rencana yang akan dilakukan. "Program" apabila dikaitkan langsung dengan evaluasi program, maka program diartikan sebagai unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari kebijakan, berlangsung dalam proses yang berkesinambungan dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang.

Menurut Jones (1984) dikutip dari skripsi Budi Brendan Simamora, pengertian program adalah cara yang disahkan untuk mencapai tujuan. Menurut Sutomo (1985:162) dikutip dari skripsi R. Putri Arini Nasution, program adalah rangkaian aktivitas yang mempunyai saat permulaan yang harus dilaksanakan serta diselesaikan untuk mendapatkan suatu tujuan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa program adalah suatu implementasi dari kebijakan yang telah disahkan dan melibatkan sekelompok orang. Program dibuat guna untuk mewujudkan tujuan-tujuan kebijakan. Sebelum suatu program dilaksanakan, harus diketahui terlebih dahulu mengenai uraian kegiatan yang akan dilakukan. Seperti penyusunan kegiatan secara sistematis, tata cara pelaksanaan, jumlah anggaran yang dibutuhkan dan kapan waktu pelaksanaannya agar program yang direncanakan dapat mencapai target yang diharapkan.

2.2 Tinjauan Tentang Program Kartu Prakerja

Presiden Joko Widodo pertama kali mencetuskan program Kartu Prakerja ketika debat Pemilihan Presiden dan Wakil Presiden tahun 2019 dengan harapan dapat memperbaiki daya saing tenaga kerja Indonesia dalam lima tahun mendatang. Pada bulan Februari 2020, program ini resmi memiliki 2 landasan hukum melalui disahkannya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja melalui Program Kartu Prakerja. Kartu Prakerja merupakan kartu yang diberikan kepada pencari kerja atau pekerja untuk mendapatkan layanan pelatihan vokasi (skilling dan re-skilling) dan/atau sertifikasi kompetensi kerja.

Perpres ini mengamanatkan terbentuknya Komite Cipta Kerja yang bertanggungjawab dalam perumusan dan penyusunan kebijakan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program ini. Komite ini diketuai Menteri Koordinator Bidang Perekonomian dengan wakil ketua Kepala Staf Kepresidenan dan beranggotakan enam menteri, yaitu Menteri Keuangan, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas, Menteri Ketenagakerjaan, Menteri Perindustrian, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Menteri Dalam Negeri.

Project Management Office (PMO) yang ditunjuk sebagai tim pelaksana program ini. Sebagai salah satu program pemerintah yang bertujuan untuk menciptakan SDM unggul di Indonesia, Kartu Prakerja menyediakan “pasar” atau marketplace yang mempertemukan peserta dan pemberi pelatihan. Rencana awal program ini memiliki target sebanyak 2 juta peserta dan anggaran sebesar Rp 10 triliun untuk tahun 2020.

Kartu Prakerja merupakan kartu yang diberikan kepada pencari kerja atau pekerja untuk mendapatkan layanan pelatihan vokasi (skilling dan reskilling) dan/atau sertifikasi kompetensi kerja. Di bawah ini terdapat

gambaran dana dan program Kartu Prakerja seperti skilling dan re-skilling. Dan ada jenis reguler dan digital yang masing-masing dapat dipilih penerima Kartu Prakerja. Adapun gambaran dari Program Kartu Prakerja sebagai berikut:

Sumber: Kementerian Keuangan Direktorat Jenderal Anggaran, 2020

Gambar 3. Kartu Prakerja dan Total Anggaran 2020

Seluruh WNI dengan usia 18 tahun ke atas yang tidak sedang bekerja ataupun bersekolah dapat mendaftar program ini dan mengikuti seleksi. Selanjutnya, peserta yang lolos seleksi akan mendapatkan voucher pelatihan sebesar lima juta rupiah yang kemudian dapat digunakan untuk mengikuti pelatihan- pelatihan yang tersedia. Pelatihan-pelatihan akan diberikan melalui platform digital juga sudah menjadi mitra program ini. Selain itu, peserta juga akan mendapatkan insentif sebesar enam ratus lima puluh ribu rupiah per bulan setelah pelatihan selama empat bulan. Terakhir, portal pekerjaan juga akan tersedia untuk memfasilitasi peserta yang telah menyelesaikan pelatihan.

2.3 Tinjauan Tentang Sasaran Kartu Prakerja

Kartu Prakerja tidak hanya untuk mereka yang sedang mencari pekerjaan, namun juga buruh, karyawan dan pegawai. Pendeknya, semua warga bangsa yang berusia 18 tahun ke atas dan tidak sedang sekolah atau kuliah, boleh mendaftar, karena kami percaya, belajar dan berlatih semestinya tak mengenal usia. lifelong learning. Namun prioritas diberikan pada pencari kerja usia muda karena langkah pertama di dunia kerja akan membawa pada langkah-langkah selanjutnya yang lebih gemilang di masa depan. Merespon dampak Covid-19, untuk sementara waktu, Kartu Prakerja akan diprioritaskan bagi pekerja maupun pelaku usaha mikro/kecil yang terdampak penghidupannya.

Pasal 3 Program Kartu Prakerja dilaksanakan melalui pemberian Kartu Prakerja. Kartu Prakerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pencari Kerja Selain kepada Pencari Kerja sebagairnana dimaksud pada ayat (21), Kartu Prakerja dapat diberikan kepada:

a. Pekerja/Buruh yang terkena PHK;
b. Pekerja/Buruh yang membutuhkan peningkatan Kompetensi Kerja, termasuk: Pekerja/Buruh yang dirumahkan; dan Pekerja bukan penerima upah, termasuk pelaku usaha mikro dan kecil.

Kartu Prakerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat diberikan kepada:

a. Pejabat Negara;
b. Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
c. Aparatur Sipil Negara;
d. Prajurit Tentara Nasional Indonesia;
e. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia;
f. Kepala Desa dan perangkat desa; dan
g. Direksi, Komisaris, dan Dewan Pengawas pada badan usaha milik negara atau Badan Usaha Milik Daerah.

2.4 Tinjauan Tentang Manfaat dan Tujuan Kartu Prakerja

Ketentuan Pasal 2 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut: Pasal 2 Program Kartu Prakerja bertujuan: mengembangkan kompetensi angkatan kerja; meningkatkan produktivitas, daya angkatan kerja; dan mengembangkan kewirausahaan.

Indikator keberhasilan Kartu Prakerja menurut Bachtiar dalam catatan penelitian Smeru dengan judul Kartu Prakerja di tengah pandemi Covid-19 adalah:

1. Membantu meringankan biaya pelatihan yang ditanggung pekerja dan perusahaan,
2. Mengurangi biaya untuk mencari informasi mengenai pelatihan,
3. Mendorong kebekerjaan seseorang lewat pengurangan mismatch,
4. Menjadi komplemen dari pendidikan formal,
5. Membantu daya beli masyarakat yang terdampak penghidupannya akibat Covid-19 (Bachtiar, 2020:2).

2.5 Tinjauan Tentang Komite Cipta Kerja

Komite Cipta Kerja dibentuk melalui Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja melalui Program Kartu Prakerja. Komite bertugas merumuskan kebijakan dan mengendalikan program Kartu Prakerja. Diketuai Menteri Koordinator Bidang Perekonomian dengan Wakil Ketua Kepala Staf Kepresidenan, Komite beranggotakan 6 menteri, yaitu Menteri Keuangan, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala BAPPENAS, Menteri Ketenagakerjaan, Menteri Perindustrian, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Menteri Dalam Negeri. Bertindak sebagai Sekretaris Komite, Sekretaris Menteri Koordinator Bidang Perekonomian.

2.6 Tinjauan Tentang Kebijakan Penerbitan Kartu Prakerja

Dalam situasi dan kondisi seperti ini tentu kebijakan pemerintah sangatlah dianggap penting, karena dari kebijakan yang dikeluarkan pemerintah nantinya yang akan menentukan nasib rakyat Indonesia ke depannya. Oleh karenanya, untuk meredam dampak ekonomi dan menjaga daya beli masyarakat, pemerintah dalam kondisi ini melakukan percepatan untuk mengeluarkan salah satu kartu saktinya, kartu ini dinamakan Kartu Prakerja. Kartu ini menjadi salah satu jaring pengaman sosial (safety social net) yang dibuat oleh pemerintah, yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi dan kesempatan bagi para pencari kerja.

Pekerja/buruh yang terkena dampak dari pemutusan hubungan kerja, dan/atau pekerja/buruh yang sedang membutuhkan dukungan finansial. Lewat Peraturan Presiden Nomor 36 tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja melalui Program Kartu Prakerja, kemudian disusul dengan dikeluarkan peraturan teknisnya yakni, Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 25/PMK.O5/2020 tentang Tata Cara Pengalokasian, Penganggaran, Pencairan, dan Pertanggungjawaban Dana Kartu Prakerja, kartu ini pun resmi diluncurkan. Kartu sakti ini sendiri telah berjalan hingga tahap pendaftaran gelombang kedua dan untuk pendaftar yang telah diseleksi pada gelombang pertama telah mendapat dana yang dijanjikan sebesar Rp3.550.000, dengan rincian paket bantuan tersebut terdiri dari bantuan pelatihan sebesar Rp1 juta dan insentif pasca pelatihan sebesar Rp600.000 per bulan untuk empat bulan, serta insentif survei kebekerjaan dengan total Rp150.000.

Sebenarnya Kartu Prakerja ini adalah salah satu realisasi janji kampanye Presiden Jokowi yang ingin menciptakan sumber daya manusia premium yang mampu bersaing dalam dan luar negeri dengan titik fokus melatih keterampilan individu dan mempersiapkan angkatan kerja untuk bisa bersaing di dunia kerja. Program Kartu Prakerja ini dibilang tidak berjalan

mulus, karena sebelum peluncurannya pun menuai polemik di masyarakat. Mulai dari jadwal rilisnya yang dipercepat, anggaran yang pada awalnya 10 triliun menjadi 20 triliun, hingga adanya dugaan conflict of interest yang menimpa beberapa staf Khusus Presiden (Consuello, 2020:94-97).

2.7 Tinjauan Tentang Pelatihan Keterampilan Dalam Program Prakerja

Mencermati tantangan-tantangan di atas, pelatihan-pelatihan yang difasilitasi oleh program Kartu Prakerja diharapkan dapat memberikan insentif bagi masyarakat untuk dapat meningkatkan keterampilan dalam era disrupsi ini. pelatihan yang di setiap vokasi skiling ataupun re-skilling jenisnya sama, pelatihan yang dipilih peserta skilling atau re-skilling itu diserahkan pada para peserta kartu prakerja untuk memilih ingin mengikuti pelatihan jenis apa.

Adapun pelatihan-pelatihan tersebut tidak hanya meliputi keterampilan digital seperti data analytics, pemasaran media sosial, pemrograman tapi juga keterampilan konvensional seperti memasak, menjahit, barista, hingga kewirausahaan. Peranan krusial dari PMO nantinya adalah sebagai kurator penyelenggara pelatihan, jenis pelatihan dan memastikan kualitas pelatihan yang sesuai. (Rafitrandi,2020:3)

Salah satu masalah yang sering dikeluhkan oleh dunia usaha adalah sulitnya untuk mendapatkan tenaga kerja yang siap kerja. Namun, hal ini juga dikarenakan budaya pelatihan di Indonesia yang masih rendah. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya insentif bagi perusahaan karena investasi yang dibutuhkan tidak kecil dan belum sebanding dengan hasil, ditambah lagi kemungkinan akan dibajak oleh perusahaan lain. Survei yang dilakukan Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) pada 700 responden pengusaha dalam konteks pembangunan manusia dan pelatihan menemukan bahwa sangat sedikit perusahaan yang menyediakan anggaran pelatihan dari total

biaya operasional. Selain itu, studi dari Bank Dunia (2019) juga menemukan hal yang sama bahwa isu pelatihan dan pendidikan bukan merupakan prioritas utama perusahaan. Di sinilah fungsi program Kartu Prakerja untuk mengisi kekosongan sebagai "jembatan" sebelum memulai karier maupun pindah agar ada peningkatan keterampilan dan relevansi untuk bekerja maupun berwirausaha. (Rafitrandi, 2020:4).

2.8 Tinjauan Tentang Produktivitas

Produktivitas memiliki bermacam-macam arti, masing-masing bidang pengetahuan memiliki pengertian yang berlainan tentang produktivitas, adapun berbagai macam pengertian produktivitas adalah sebagai berikut :

1. Paul.O.Olomolaiye (1998) menyatakan bahwa produktivitas dapat diuraikan sebagai suatu perbandingan antara total output yang berupa barang maupun jasa pada waktu tertentu dibagi dengan 8 total input-nya yang berupa manpower, material, money, method, machine selama periode yang bersangkutan dalam satu unit.
2. Timpe A. Dale (1992) menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, sumber daya alam, modal, teknologi, manajemen, informasi dan suber daya lain secara efektif.
3. Menurut Nasution (2016) Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara mereka jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (yang jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dll) yang digunakan untuk menghasilkan hasil.
4. Menurut Sinungan (2005) Produktivitas adalah hubungan antara hasil kenyataan (barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Masukan sering dinyatakan hanya sebatas tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai Produktivitas didefinisikan sebagai perbandingan antara nilai yang didapatkan dari suatu kegiatan terhadap

nilai semua masukkan yang digunakan dalam melakukan kegiatan tersebut. (Sinungan, 2005).

Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas merupakan suatu teori yang memiliki pandangan perbandingan antara keluaran dan masukan. Sedangkan dalam pandangan sikap mental, bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jadi seseorang maupun organisasi yang produktif merupakan orang yang dapat menjadi lebih baik untuk masa depannya dan dapat memberikan manfaat bagi lingkungan sekitarnya.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Sulistiyani (2003) diantaranya yaitu :

1. Knowledge/Pengetahuan merupakan sebuah hasil akumulasi proses pendidikan baik diperoleh secara non formal maupun formal dengan hal tersebut memberikan kontribusi terhadap seseorang dalam penyelesaian / pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam hal menyelesaikan pekerjaannya. Pendidikan yang tinggi dan pengetahuan yang luas yang dimiliki seorang pegawai / karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan produktif.
2. Skill/Keterampilan merupakan sebuah penguasaan teknis operasional mengenai suatu bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaanpekerjaan yang bersifat teknis. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Ability/Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan merupkan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi juga.

4. Attitude/Sikap merupakan sebuah suatu hal atau perbuatan yang berdasarkan suatu pendirian atau keyakinan.
5. Behavior/ Perilaku ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai yang dapat menimbulkan kerja yang efektif ataupun dapat menimbulkan hal yang sebaliknya

2.9 Kerangka Pikir

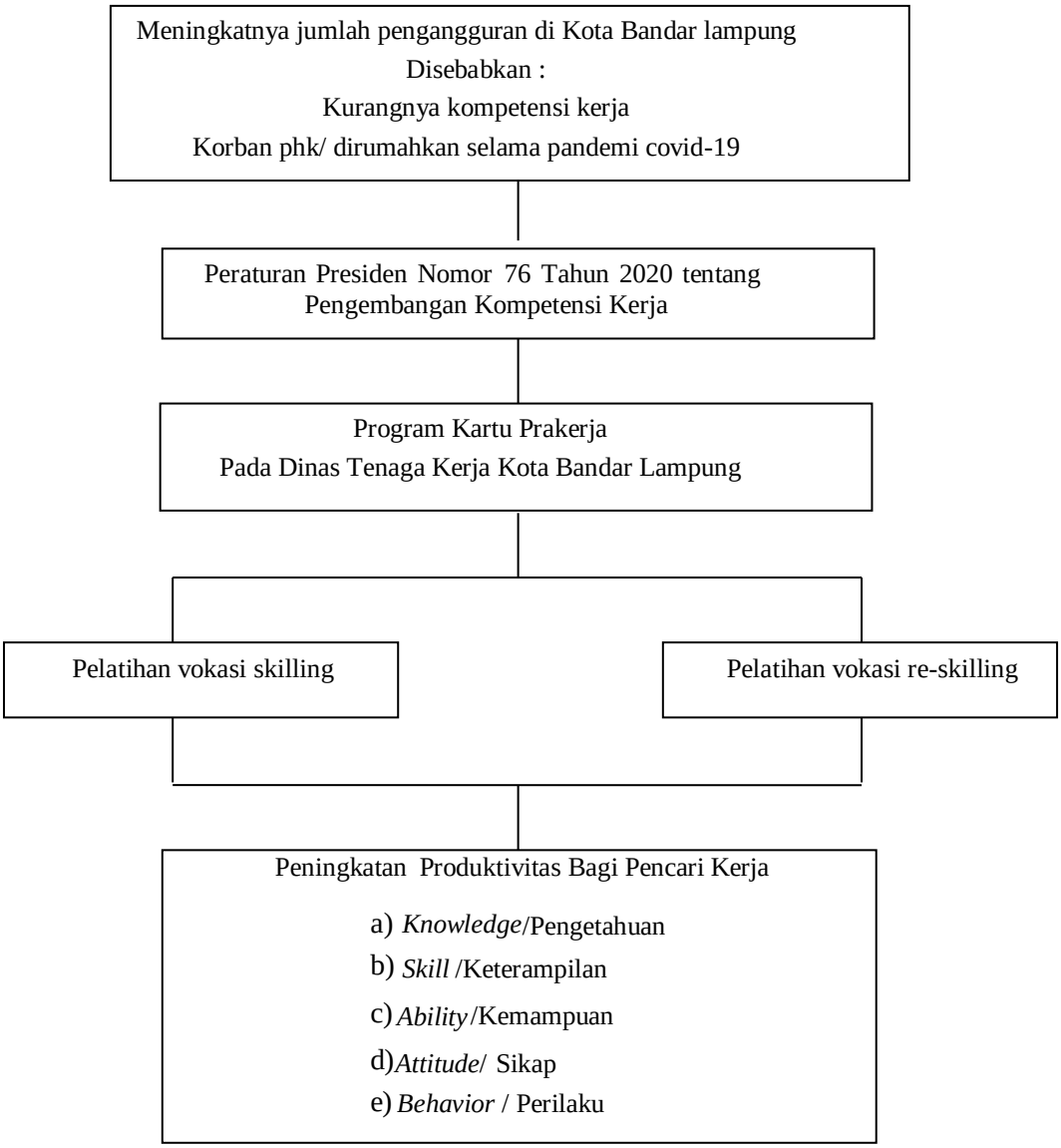
Untuk mengurangi jumlah pengangguran di indonesia dikarenakan kurangnya kompetensi kerja yang dimiliki angkatan kerja, banyak pekerja yang membutuhkan kompetensi kerja serta banyak pekerja yang mengalami PHK atau dirumahkan presiden RI mencetuskan program kartu prakerja. Masalah tersebut juga masih dihadapi oleh Kota Bandar Lampung. Berdasarkan web resmi www.Prakerja.go.id, Kartu Prakerja adalah kartu penanda atau identitas yang diberikan kepada penerima manfaat program Kartu Prakerja, Program Kartu Prakerja adalah program pengembangan kompetensi kerja yang ditujukan untuk pencari kerja, pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), dan/atau pekerja/buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi. Program ini merupakan kolaborasi pemerintah dengan pihak swasta yang didesain sedemikian rupa untuk memberikan nilai kepada pengguna dan juga memberikan nilai kepada sektor swasta.

Kartu Prakerja merupakan program pemerintah dalam rangka mendukung masyarakat miskin yang belum bekerja, dengan memberikan pelatihan kerja dan bantuan insentif paska pelatihan dengan mengoptimalkan lembaga-lembaga pelatihan masyarakat baik yang berada di bawah kementerian/lembaga (K/L) maupun swasta. Kartu Prakerja menjadi salah satu solusi dari banyaknya masyarakat yang mengeluhkan tentang kesulitan memperoleh pekerjaan dan pendidikan/keahlian yang tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Kartu Prakerja diterbitkan berdasarkan pada Peratutan Presiden Nomor 76 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja dengan aturan pelaksananya adalah Peraturan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian No.3 Tahun 2020 (Permenko No.3 Tahun 2020). Kedua peratutan tersebut merupakan dasar hukum pelaksanaan Program Kartu Prakerja Kartu Prakerja merupakan kartu yang diberikan kepada pencari kerja atau pekerja untuk mendapatkan layanan pelatihan vokasi (skilling dan re-skilling) dan/atau sertifikasi kompetensi kerja.

Pada penelitain ini penulis menggunakan 5 indikator Peningkatan Produktivitas Bagi Pencari Kerja: Knowledge/Pengetahuan, Skill /Keterampilan, Ability /Kemampuan, Attitude/ Sikap Behavior / Perilaku untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu “bagaimana pelaksanaan progrma kartu prakerja dalam meningkatkan produktivitas bagi pencari kerja di Kota Bandar Lampung.

Berikut ini Kerangka Pikir pada penelitian ini:



Gambar 4. Kerangka Pikir

III.METODE PENELITIAN

3.1Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu mendeskripsikan secara terperinci mengenai pelaksanaan program Kartu Prakerja di Bandar Lampung. Hal ini sehubungan dengan pengertian metode deskriptif yang menggambarkan sebuah peristiwa dan keadaan dengan sejelas-jelasnya tanpa mempengaruhi objek yang ditelitinya (Jauhari, 2010:34).

Sementara itu penelitian kualitatif dalam penelitian diartikan sebagai suatu prosedur penilaian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau tulisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Denzim dan Lincoln menyatakan bahwa penelitian kualitatif menggunakan latar belakang alamiah untuk menafsirkan fenomena yang terjadi dengan menggunakan metode yang ada (Moleong,2007: 5).

Dalam penelitian kualitatif metode yang biasa dimanfaatkan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen. Metode kualitatif digunakan dengan beberapa pertimbangan yaitu pertama, menyesuaikan metode ini lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan jamak (kompleks/heterogen). Kedua, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan informan. Ketiga, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi (Moleong, 2007: 6).

Alasan lain dari dipilih nya metode ini dikarenakan pemahaman seseorang terhadap sebuah permasalahan lebih bersifat kualitatif yang didasarkan pada persepsi, eksplorasi pemikiran, penjelasan dan pengembangan konsep (Sanyoto, 2012: 21).

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk memberikan gambaran dan penjelasan mengenai Kota Bandar Lampung dalam mengatasi kesulitan memperoleh pekerjaan dan pendidikan/keahlian yang tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Pelaksanaan penelitian ini, manusia yang menjadi instrumen penelitian. Hal tersebut sesuai dengan sifat penelitian kualitatif yang lentur dan mengikuti pola pemikiran manusia. Diharapkan sifat inilah mampu secara tanggap merespon kondisi dan kenyataan di lapangan selama pelaksanaan penelitian.

3.2 Fokus Penelitian

Fokus memberikan batas dalam studi dan batasan dalam pengumpulan data, sehingga penelti akan fokus memahami masalah-masalah yang menjadi tujuan penelitian. Fokus penelitian dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih data mana yang relevan dan mana data yang tidak relevan (Moleong, 2007: 6). Maka fokus penelitian ini adalah mengetahui pelaksanaan program Kartu Prakerja dalam meningkatkan produktivitas bagi pencari kerja di Kota Bandar Lampung. Menurut Perpres Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2020 menyebutkan bahwa Program Kartu Prakerja bertujuan dan indikator keberhasilannya dapat dilihat:

1. Skilling adalah proses mempelajari dan/atau mengajarkan kepada sesorang pelatihan yang diperuntukan bagi seseorang yang ingin mendapatkan keahlian seperti lokakarya, seminar, simposium.

2. Re-skilling adalah proses dari skilling salah satu caranya yaitu bertindak langsung dalam jasa/usaha yang akan menguji keterampilan, pengetahuan dan keahlian yang didapatkan dari proses skilling/pelatihan yang diikuti lalu dikembangkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan atau target yang ingin dicapai.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Sulistiyani (2003) diantaranya yaitu:

1. Knowledge/Pengetahuan merupakan sebuah hasil akumulasi proses pendidikan baik diperoleh secara non formal maupun formal dengan hal tersebut memberikan kontribusi terhadap seseorang dalam penyelesaian / pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam hal menyelesaikan pekerjaannya. Pendidikan yang tinggi dan pengetahuan yang luas yang dimiliki seorang pegawai / karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan produktif.
2. Skill/Keterampilan merupakan sebuah penguasaan teknis operasional mengenai suatu bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaanpekerjaan yang bersifat teknis. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Ability/Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan merupkan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi juga.
4. Attitude/Sikap merupakan sebuah suatu hal atau perbuatan yang berdasarkan suatu pendirian atau keyakinan.
5. Behavior/ Perilaku ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai yang dapat menimbulkan kerja yang efektif ataupun dapat menimbulkan hal yang sebaliknya.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian. Lokasi dalam penelitian ini terletak di Kota Bandar Lampung. Peneliti memilih kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung sebagai lokasi penelitian karena merupakan Dinas yang berwewenang dalam kegiatan Program Kartu Prakerja di Kota Bandar Lampung.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu:

1. Data Primer

   Data yang diperoleh melalui pertanyaan yang diajukan secara langsung kepada narasumber. Data primer dalam hal ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara berdasarkan panduan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada narasumber
2. Data Sekunder

   Data yang diperoleh dari sumber-sumber yang ada. Data sekunder ini digunakan sebagai pendukung guna mencari fakta yang sebenarnya. Data ini diperlukan untuk melengkapi informasi dalam rangka mencocokkan data yang diperoleh. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari perpustakaan atau laporan-laporan penelitian terdahulu, buku-buku, surat kabar online, artikel website, dokumen-dokumen seperti Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, UU Nomor 32 tahun 2009 dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 33 ayat (3).

3.5 Informan

Informan menurut Sugiyono (2014:218) adalah orang yang diperkirakan menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari suatu objek

penelitian. Dalam penelitian ini ditentukan dengan purposive sampling karena peneliti meyakini bahwa informan yang dipilih adalah sebagai aktor yang terlibat dalam kebijakan Kartu Prakerja di Kota Bandar Lampung. Berdasarkan penentuan tersebut, informan dalam penelitian ini adalah:

a. Lenny Widyawati, SE, Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung,
b. 10 Penerima Kartu Prakerja Di Kota Bandar Lampung :
    1. Okta Tri Setiani
    2. Dini Pratiwi
    3. Cindi Serina
    4. Wahyu Sandyawan
    5. Abi Bachtiar
    6. Suhermi
    7. Tri
    8. Rahmat Hidayat
    9. Eni Nadhila
    10. Muhammad Roni

Peneliti memilih informan tertentu yang dipertimbangkan akan memberikan data yang diperlukan dan dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data meliputi tahap sebagai berikut:

1. Observasi

    Observasi merupakan pengamatan langsung terhadap fenomena yang akan dikaji. Arikunto (2006) menjelaskan bahwa observasi atau pengamatan merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.

Observasi digunakan untuk lebih mendapatkan gambaran nyata dilapangan.

2. Wawancara (Interview)

   Wawancara adalah usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan, untuk dijawab secara lisan pula. Ciri utama dari wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka (face to face relationship) antara sipencari informasi (interviewer atau information hunter) dengan sumber informasi (interview). Secara sederhana wawancara diartikan sebagai alat pengumpul data dengan mempergunakan tanya jawab antara pencari informasi dan sumber informasi (Nawawi,2001). Materi wawancara adalah tema yang ditanyakan kepada informan, berkisar antara masalah dan tujuan penelitian.

   Dalam penelitian kualitatif teknik wawancara merupakan cara utama untuk mengumpulkan data. Wawancara bertujuan untuk menggali tidak saja apa yang diketahui dan dialami oleh informan, tetapi juga apa yang tersembunyi jauh didalam diri informan. Apa yang ditanyakan kepada informan dapat mencakup hal-hal yang bersifat lintas waktu yang berkaitan dengan masa lampau,masa sekarang dan masa depan.

3. Dokumentasi

   Teknik dokumentasi pada penelitian ini dengan cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis. Dokumen merupakan suatu cara untuk mendapatkan data maupun informasi secara langsung dangan cara membaca dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti. Kumpulan data tersebut berdasarkan pada buku-buku, literatur dan bahan bacaan lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

3.7 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah penelitian karena hasil dari pengolahan data akan berguna dalam memecahkan masalah penelitian (Subagyo, 2006). Data yang telah diperoleh selanjutnya akan diolah melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Editing adalah kegiatan dalam penelitian yang dilaksanakan dengan menentukan kembali data yang berhasil diperoleh dalam rangka menjamin validitasnya serta dapat untuk segera dipersiapkan pada proses selanjutnya. Dalam proses ini, peneliti mengolah data hasil wawancara dengan disesuaikan pada pertanyaan-pertanyaan terhadap fokus pedoman wawancara dan memilah serta menentukan data-data yang diperlukan.

2. Interpretasi pada tahapan ini data penelitian yang telah di deskripsikan baik melalui narasi maupun tabel selanjutnya di interprestasikan sehingga dapat dicari maknanya yang lebih luas dengan menghubungkan jawaban dari informan dengan hasil yang lain, serta dari dokumentasi yang ada. Interpretasi penulisan juga dilakukan peneliti dalam menampilkan data yang diperoleh dari cerita-cerita yang bersifat rahasia, peneliti memilih kata-kata terbaik sehingga tidak menimbulkan kesan yang dapat merugikan banyak pihak.

3.8 Teknik Analisis Data

Sugiyono (2014:246) mengemukakan teknik analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Penelitian ini menggunakan tiga kegiatan analisis data yang terdapat dalam model Miles dan Huberman (Sugiyono, 2014:7), yaitu :

1. Reduksi Data

   Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting. Dengan demikian akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu (Sugiyono, 2014:247).

2. Penyajian Data

   Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori. Dengan menyajikan data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang difahami. (Sugiyono, 2014:249).

3. Verifikasi Data

   Verifikasi data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal (Sugiyono, 2014:252-253).

   Peneliti mengumpulkan data dari hasil penelitian untuk ditarik kesimpulan. Peneliti mengolah data yang diperoleh dengan cara mencari makna yang mendalam untuk dijadikan kesimpulan. Peneliti menganalisa data dengan sebaik mungkin agar tidak terjadi kesalahan pada penarikan kesimpulan.

IV.GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Kota Bandar Lampung

Kota Bandar Lampung merupakan Ibu kota Provinsi Lampung yang merupakan kota terbesar di Provinsi Lampung. Pada tanggal 17 Juni 1983 Kotamadya DaerahTingkat II Tanjungkarang-Telukbetung diubah menjadi Kotamadya Daerah Tingkat II Bandar Lampung dan pada tahun 1999 diubah kembali menjadi Kota Bandar Lampung. Kota Bandar Lampung terletak di bagian Selatan Provinsi Lampung (Teluk Lampung) dan merupakan ujung Selatan dari Pulau Sumatera. Kota ini menjadi pertemuan antara lintas tengah dan timur Sumatera. Kendaraan dari daerah lain di Pulau Sumatera harus melewati Kota Bandar Lampung bila menuju ke Pulau Jawa. Banyaknya kendaraan yang keluar masuk melewati Bandar Lampung ini menambah padatnya jalan-jalan kota.

Saat ini Kota Bandar Lampung merupakan pusat jasa, perdagangan, dan perekonomian di Provinsi Lampung. Secara geografis wilayah Kota Bandar Lampung berada antara 50º20’-50º30’ Lintang Selatan dan 105º28’-105º37’ Bujur. Kota Bandar Lampung memiliki batas-batas wilayah administratif, yaitu sebagai berikut:

1. Batas Utara:Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan
2. Batas Selatan:Kecamatan Padang Cermin, Ketibung dan Teluk Lampung, Kabupaten Lampung Selatan
3. Batas Timur: Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten LampungSelatan
4. Batas Barat: Kecamatan GedongTataan dan Padang Cermin, Kabupaten Lampung Selatan

Masyarakat Lampung terdiri atas berbagai suku antara lain Lampung, Rawas, Melayu, Pasemah dan Semendo. Masyarakat Lampung bentuknya yang asli memiliki struktur hukum adat yang tersendiri, bentuk masyarakat hukum adat tersebut berbeda antara kelompok masyarakat yang satu dengan yang lainnya, kelompok-kelompok tersebut menyebar di berbagai tempat di daerah Lampung.Kota Penduduk Bandar Lampung mayoritas berasal dari etnis Jawa 79,12%, etnis Sunda 10,72%, Lampung dan Bali 2,42%, etnis Tionghoa, Padang, Palembang, Bugis, Batak dan lain-lain.

Luas Wilayah Kota Bandar Lampung mencapai 197,22 km^2 yang merupakan wilayah daratan dan terbagi manjadi 20 Kecamatan, 126 Kelurahan, dengan populasi jumlah penduduk 1.033.803 jiwa. Serta kepadatan penduduk sekitar 8.316 jiwa/km^2, dan diproyeksikan jumlah penduduk mencapai 2,4 juta jiwa pada tahun 2030.Di Kota Bandar Lampung mayoritas penganut agama Islam sebesar 92,63%, penganut agama Kristen sebesar 3,55%, Katolik 1,59%, Hindu 0,35%, Budha 1,48%, dan Kong Hu Cu 0,04%.

Keadaan alam Kota Bandar Lampung terdiri dari dataran pantai, kawasan perbukitan dan pegunungan dengan ketinggian 0 sampai 700 m di atas permukaan laut. Wilayah pantai berada di kecamatan Teluk Betung dan Panjang serta pulau di bagian Selatan. Wilayah landai/dataran berada di sekitar kecamatan Kedaton dan Sukarame di bagian Utara. Wilayah perbukitan berada di sekitar Teluk betungbagian Utara. Serta dataran tinggi berada di sekitar Tanjung Karang bagian Barat yang merupakan wilayah Gunung Betung, Sukadana Ham, Gunung Dibalau, dan Batu Serampok bagian Timur. Pada Kecamatan Kedaton dan Rajabasa merupakan wilayah dengan ketinggian maksimum 700 mdpl.

Pada Kecamatan Teluk Betung Selatan dan Kecamatan Panjang merupakan wilayah dengan ketinggian rendah/minimum sekitar 2-5 mdpl. Hidrologi Kota Bandar Lampung Kota Bandar Lampung memiliki 2 aliran sungai

besar yakni Way Kuripan dan Way Kuala, serta 23 sungai kecil. Semua sungai berada dalam wilayah Kota Bandar Lampung dan bermuara di Teluk Lampung. Iklim dan cuaca Kota Bandar Lampung mempunyai spesifik yang berbeda-beda pada setiap daerah. Hal ini yang membuat kondisi hidrologi dan tumbuhan beradaptasi pada daerah setempat sesuai dengan iklim dan cuacanya. Wilayah Bandar Lampung memiliki curah hujan yang berkisar antara 2.257-2454 mm/tahun atau 76-166 hari/tahun. Memiliki kelembaban udara 60-85%, dan suhuudara mencapai 23º-37º. Kecepatan angin 2,78-3,80 knot.

Saat ini Kota Bandar Lampung merupakan pusat jasa, perdagangan, dan perekonomian di Provinsi Lampung. Kecamatan yang ada di Kota Bandar Lampung yaitu, Tanjung Karang Pusat, Tanjung Karang Barat, Tanjung Karang Timur, Teluk Betung Utara, Teluk Betung Barat, Teluk Betung Selatan, Teluk Betung Timur, Tanjung Senang, Bumi Waras, Enggal, Kedamaian, Kedaton, Kemiling, Labuhan Ratu, Langkapura, Panjang, Rajabasa, Sukabumi, Sukarame, dan Way Halim. Kecamatan tersebut terbagi di berbagai wilayah yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Sumber: https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Bandar_Lampung

Gambar 5. Peta Kecamatan di Kota Bandar Lampung

4.2 Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung

Sejarah Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.288 Tahun 1992 (KEP 288/MEN/1992) ditetapkan sebagai "Hari Jadi" Departemen Tenaga Kerja. Berdasarkan Keputusan PresidenNo.44 Tahun 1974, Departemen Tenaga Kerja berubah menjadi Depertemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi. Dalam perkembangannya DepartemenTenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi mengalami perubahan dengan dipindahkannya urusan Koperasi ke Departemen Perdagangan, kemudian disempurnakan kembali setelah masalah urusan Transmigrasi dilimpahkan ke Departemen Transmingrasi

Adanya otonomi daerah, maka pada bulan Januari 2001 Departemen Tenaga Kerja diubah namanya menjadi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung yangberlokasi di Jl. Pangeran Diponegoro No.52 Lungsir Bandar Lampung. Berdasarkan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 43 Tahun 2016 Tentang Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang ketenagakerjaan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan serta perundang-undangan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas Dinas Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi :

a. Perumusan kebijakan sesuai dengan lingkupnya tugasnya;
b. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkupnya tugasnya;
c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
d. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya;
e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.2.1 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung

Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung yaitu : "Terwujudnya tenagakerja yang berkualitas, mandiri, profesional berakses global dan sejahtera". Sedangkan Misi yang diemban oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung adalah :

a. Menciptakan perluasan kesempatan kerja dan pengurangan pengangguran melalui penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri
b. Meningkatkan tenaga kerja yang terampil, produktif dan profesional serta mandiri secara menyeluruh konsisten dan berkesinambungan
c. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis berkesinambungan untuk kemajuan usaha dan kesejahteraan pekerja
d. Mewujudkan kepastian hukum dalam bekerja dan berusaha untuk mencapai kehidupan yang layak
e. Meningkatkan motivasi kerja dan pelayanan administrasi dalam menunjang pelayanan teknis operasional.

4.2.2 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung

Struktur organisasi adalah susunan yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dibentuk Berdasarkan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 43 Tahun 2016 Tentang Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung yang tediri dari :

a. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung

   Kepala Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah dibidang ketenagakerjaan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kebijakan yang diberikan oleh Walikota. Kepala Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang Ketenagakerjaan dan ketransmigrasian meliputi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja Produktivitas dan Transmigrasi serta Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. Pembinaan, Pengawasan dan pengendalian di bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja, Produktivitas dan Transmigrasi serta Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja;
4. Pengoordinasian dan kerjasama dengan lembaga/instansi serta masyarakat terkait kegiatan bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja, Produktivitas dan Transmigrasi serta Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja;
5. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan;Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota.

b. Sekretariat,

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas dibidang kesekretariatan yang meliputi Penyusunan Program dan Informasi, Urusan Umum dan Kepegawaian serta Pengelolaan Keuangan dan Aset. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat mempunyai fungsi :

1. Pelaksanaan koordinasi kegiatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja;
2. Penghimpunan dan penyusunan program kegiatan dan pemberian informasi;
3. Penyelenggaraan urusan ketatausahaan rumah tangga, administrasi umum dan kepegawaian, hukum, organisasi, hubungan masyarakat serta keuangan dan aset;

4. Pengelolaan Kegiatan Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan terhadap pelaksanaan program dan kegiatan Dinas; Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan.

Dalam menyelenggarakan tugas danfungsi sebagaimana dimaksud, Sekretariat dibantu oleh :

a) Sub Bagian Program dan Informasi
b) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
c) Sub Bagian Keuangan dan Aset

c. Bidang Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja

Bidang Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja mempunyai tugas merumuskan dan melaksanaan kebijakan serta kewenangan di Bidang Pelatihan Kerja, Kompetensi dan Sertifikasi serta Bina Lembaga Pelatihan Kerja. Bidang Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja;
2. Pelaksanaan kebijakan serta kewenangan di Bidang Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja;
3. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan/tugas Bidang Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja;
4. Pengoordinasian dan kerjasama antar lembaga/instansi terkait kegiatan Bidang Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja;
5. Pengoordinasian penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK);
6. Pelaksanaan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
7. Pengoordinasian peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
8. Pelaksanaan Bimbingan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta ataupun Pemerintah dan kursus – kursus Keterampilan;
9. Penyusunan Penetapan Metode Sertifikasi dan kompetensi

10. Pelaksanaan Pelatihan Tenaga Kerja Swasta ataupun Pemerintah dan Kursus - kursus Keterampilan;
11. Pelaksanaan Peningkatan SDM Tenaga Kerja melalui pelatihan dan program pemagangan pada perusahaan baik dalam negeri maupun luar negeri;
12. Penerbitan Izin Penyelenggaraan Pelatihan bagi Lembaga Pelatihan Kerja dan Kursus Keterampilan;
13. Pemberian Tanda daftar Lembaga Pelatihan kerja Pemerintah dan Lembaga Pelatihan di Perusahaan;
14. Pelaksanaan kerja sama dengan pihak ke tiga di Bidang Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja;
15. Pelaksanaan Pemantauan, monitoring dan evaluasi terhadap Pemagangan Tenaga Kerja; Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan;Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan

Bidang Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja, dibantu oleh:

a) Seksi Pelatihan Kerja;
b) Seksi Kompetensi dan Sertifikasi;
c) Seksi Bina Lembaga Pelatihan Kerja.

d. Bidang Bidang Produktivitas dan Transmigrasi

Bidang Produktivitas dan Transmigrasi mempunyai tugas merumuskan dan melaksanaan kebijakan serta kewenangan di Bidang Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja, Pemagangan Tenaga Kerja serta Penataan dan Pengembangan Transmigrasi. Bidang Produktivitas dan Transmigrasi mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja, Pemagangan Tenaga Kerja serta Penataan dan Pengembangan Transmigrasi;
2. Pelaksanaan kebijakan serta kewenangan di Bidang Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja, Pemagangan Tenaga Kerja serta Penataan dan Pengembangan Transmigrasi;

3. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan/tugas Bidang Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja, Pemagangan Tenaga Kerja serta Penataan dan Pengembangan Transmigrasi;
4. Pengoordinasian dan kerjasama antar lembaga/instansi terkait kegiatan Bidang Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja, Pemagangan Tenaga Kerja serta Penataan dan Pengembangan Transmigrasi;
5. Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan;
6. Pelaksanaan fasilitasi dan konsultasi tentang produktivitas kepada perusahaan;
7. Pengoordinasi pengukuran produktivitas tingkat kota;
8. Pelaksanaan Monitoring, evaluasi dan pelaporan; Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan atasan.

Bidang Produktivitas dan Transmigrasi, dibantu oleh :

a.Seksi Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja;

b.Seksi Pemagangan Tenaga Kerja;

c.Seksi Penataan dan Pengembangan Transmigrasi.

e. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas merumuskan dan melaksanaan kebijakan serta kewenangan di Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri serta Informasi Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan tenaga kerja luar negeri, serta informasi pasar kerja dan perluasan kesempatan kerja;
2. Pelaksanaan kebijakan serta kewenangan di bidang penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan tenaga kerja luar negeri, serta informasi pasar kerja dan perluasan kesempatan kerja;
3. Pengoordinasian pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, sertaperantaraan kerja dalam

pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;

4. Pelaksanaan verifikasi penerbitan izin kepada Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
5. Penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
6. Pengoordinasi pendaftaran, perekrutan dan seleksi Calon TKI;
7. Pengoordinasian pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon TKI serta penandatanganan perjanjian kerja ke luar negeri, koordinasi penyelesaian permasalahan TKI pra dan purna penempatan serta pemulangan dan kepulangan TKI;

Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dibantu oleh:

a) Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri;
b) Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri;
c) Seksi Informasi Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.

f. Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai tugas merumuskan dan melaksanaan kebijakan serta kewenangan di bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jamsostek, serta Pembinaan Organisasi dan Kelembagaan Tenaga Kerja. Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

2. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jamsostek, serta Pembinaan Organisasi dan Kelembagaan Tenaga Kerja;
3. Pelaksanaan kebijakan serta kewenangan di Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jamsostek, serta Pembinaan Organisasi dan Kelembagaan Tenaga Kerja;
4. Pelaksanaan verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah kota;
5. Pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah kota;

6. Pengoordinasian dengan instansi/lembaga lain dalam rangka proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah kota;
7. Pengoordinasian dengan instansi/lembaga lain dalam rangka pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
8. Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan;
9. Pengoordinasian dengan instansi/lembaga lain terkait pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
10. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan/tugas Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jamsostek, serta Pembinaan Organisasi dan Kelembagaan Tenaga Kerja;
11. Pengoordinasian dan kerjasama antar lembaga/instansi terkait kegiatan Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jamsostek, serta Pembinaan Organisasi dan Kelembagaan Tenaga Kerja;
12. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan;Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan

Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja dibantu oleh:

a) Seksi Hubungan Industrial;
b) Seksi Syarat Kerja dan Jamsostek;
c) Seksi Pembinaan Organisasi dan Kelembagaan Tenaga Kerja.

g. Unit Pelaksana Teknis

Pembentukan, Nomenklatur, Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Tenaga Kerja akan ditentukan dan ditetapkan dengan Peraturan Walikota

h. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional dilingkungan Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis dinas sesuai dengan bidang keahlian dan kebutuhan;

Untuk lebih jelas dapat dilihat melalui gambar berikut :

Tabel. 5. Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1 orang
2	Sekretaris	1 orang
3	Kepala Bagian	3 orang
4	Kepala Bidang	4 orang
5	Kepala Seksi	12 orang
6	Staf	41 orang
Jumlah		**62 orang**

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Tahun 2018

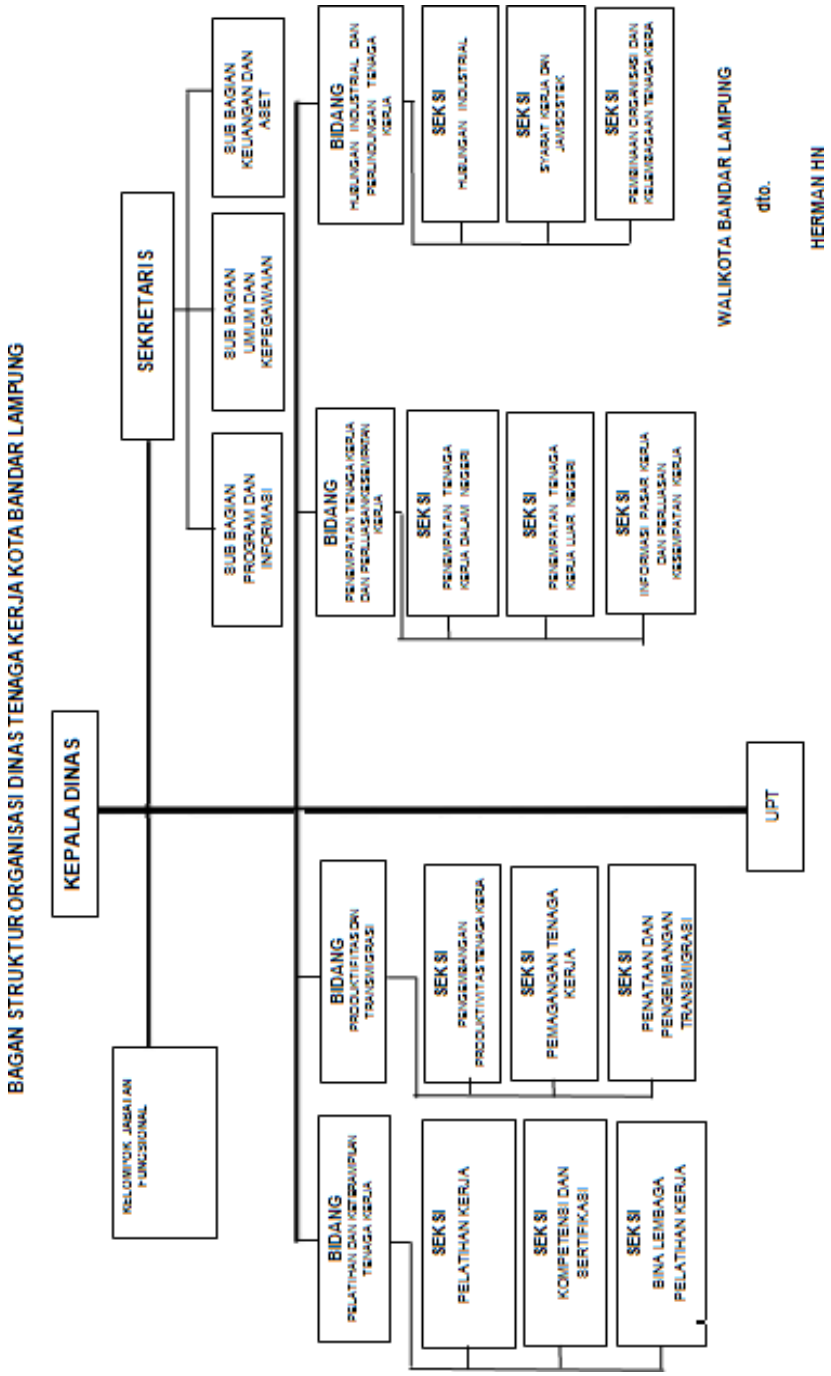
Tabel 6. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	43 orang
2	Perempuan	19 orang
Jumlah		**62 orang**

Sumber; Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, Tahun 2018

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung berjumlah 62 orang yang dapat dilihat berdasarkan jabatan, golongan dan jenis kelamin.

Berikut Ini Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung :



Sumber : Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 43 Tahun 2016 Tentang Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung

Gambar 6 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung

VI.KESIMPULAN DAN SARAN

6. 1 Kesimpulan

a. Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam pelaksanaan Program Kartu Prakerja sebagai fasilitator/ pendamping yang ikut membantu mensukseskan Program Kartu Prakerja dengan mensosialisasikan kepada masyarakat Kota Bandar Lampung melalui media sosial instagram namun pada penerapannya, Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung belum secara maksimal mensosialisasikan Program Kartu Prakerja.
b. Pelaksanaan Program Kartu Prakerja dalam meningkatkan produktivitas bagi pencari kerja dapat disimpulkan bahwa para peserta Program Kartu Prakerja berdasarkan indikator produktivitas teori menurut Sulistiyani (2003), yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku. Melihat kelima indikator tersebut pelaksanaan program kartu prakerja cukup produktif yaitu 6 dari 10 peserta program prakerja telah menjadi lebih produktif setelah mengikuti pelatihan pada Program Kartu Prakerja. Berdasarkan penelitian Pelaksanaan program kartu prakerja dalam meningkatkan produktivitas bagi pencari kerja di Kota Bandar Lampung berhasil membantu para pencari kerja sesuai dengan tujuan adanya program kartu prakerja
c. Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam pelaksanaan Program Kartu Prakerja sebagai fasilitator/ pendamping yang ikut membantu mensukseskan Program Kartu Prakerja dengan mensosialisasikan kepada masyarakat Kota Bandar Lampung melalui media sosial instagram namun pada penerapannya, Dinas Tenaga Kerja

Kota Bandar Lampung belum secara maksimal mensosialisasikan Program Kartu Prakerja.

d. Dana insentif yang diterima oleh peserta Program Prakerja 6 dari 10 peserta digunkakan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. dan 4 peserta menggunakan untuk membuka usaha/ mendanai usaha setelah memiliki keahlian yang didapati melalui Program Prakerja.
e. Kendala yang dialami peserta Program Prakerja dalam mengikuti pelatihan secara daring (online) yaitu, kurangnya literasi digital, koneksi internet tidak stabil serta kurangnya fasilitas/saranan dan prasarana penunjang pelatihan.

6. 2 Saran

a. Penggunaan platform digital sebagai wadah pelatihan menuntut infrastruktur TIK yang baik dan penguasaan teknologi yang baik oleh penggunanya oleh karena itu pemerintah perlu menyediakan panduan bagi peserta platfrom digital Program Kartu Prakerja. Panduan ini harus disesuaikan dengan rencana karir peserta, bukan hanya kategorisasi pelatihan yang disediakan oleh platform digital mitra program kartu prakerja.
b. Materi yang diajarkan pada saat pelatihan seharusnya lebih beragam dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Hartini Retnaningsih, dkk, 2017, *Kebijakan Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Kesejahteraan*, Inteligensia Intrans Publishing, Malang.

M. Sadi Is, Sobandi, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Kencana, Jakarta.

Moleong, Lexy J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.Nostrand Reinhold Company.\

Nawawi, Hadari. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.

Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenademadia, Jakarta Timur

Jurnal dan Skripsi :

Andryani, Y., (2017), *Strategi Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Usaha Peternakan Sapi Perah, Studi Kasus di CV. Cisarua* Integrated Farming, Institut Pertanian Bogor.

Consuello, Yoshua. 2020. *Analisis Efektifitas Kartu Prakerja Di Tengah Pandemi Covid-19*. Jurnal Pengurus Moot Court Community (MCC) Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Dewi, Permata Nurul. 2021. *Manajemen Pelayanan Publik Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Dalam Pengelolaan Program Kartu Prakerja*. Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

G, L Anelia Meilani. 2021. *Program Kartu Prakerja Dalam Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Coronavirus Disease 2019 (Ditinjau Dari Perspektif Hak Asasi Manusia).* Jurnal Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Martiah, Siti. 2017. *Kewirausahaan Berbasis Teknologi (Technopreneurship) dalam Perspektif Ilmu Pendidikan*. Universitas Indraprasta PGRI Jakarta

Sedarmayanti dalam Makawibang. 2012. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jurnal. Universitas Negeri Padang

Sumber Dokumen:

UUD NRI 1945, Pasal 27 ayat (2)

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomer 36 Tahun 2020 Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 25/PMK.05/2020

Sumber Website:

https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5301985/buruh-kartu-Prakerjatak-efektif-tekan-pengangguran/2 Diakses 19 Desember 2020

https://www.cnbcindonesia.com/news/20200326113229-8-147603/ini-loh-7indikator-keberhasilan-program-kartu-Prakerja Diakses 28 Maret 2020