

Program Kartu Prakerja: Konsepsi dan Implementasi Kebijakan *Welfare-to-Work* di Masa Pandemi Covid-19

Muhyiddin¹, Fadillah Putra², Ivan Lilin Suryono³, Yanwar⁴, Rotua Yossina Warsida⁵ dan Roos Arafat Ahmad Yani⁶

¹ Kementerian Ketenagakerjaan

² Universitas Brawijaya


³ Badan Riset dan Inovasi Nasional

⁴ Kementerian Ketenagakerjaan

⁵ Kementerian Ketenagakerjaan

⁶ Kementerian Ketenagakerjaan

Korespondensi: muhyiddin@kemnaker.go.id

 <https://doi.org/10.47266/bwp.v5i1.123> | halaman: 1 - 17

Dikirim: 08-03-2022 | Diterima: 30-03-2022 | Dipublikasikan: 31-03-2022

Abstrak

Masalah pengangguran dan kebijakan ketenagakerjaan menjadi prioritas pemerintahan melalui kebijakan pemerintah yang berorientasi pada full employment yang diharapkan akan berdampak pada peningkatan investasi dan pertumbuhan ekonomi. Konsep welfare to work (WTW) saat ini telah menjadi pembahasan sentral di banyak negara saat berbicara tentang isu pengangguran dan ketenagakerjaan. Model ini adalah salah satu operasional dari pendekatan Active Labour Market Policy (ALMP) yang muncul sebagai kritik atas pendekatan lama yaitu Passive Labour Market Policy (PLMP). Untuk mengatasi hal tersebut maka perlu dikembangkan sebuah pendekatan yang secara jelas dan sistematis benar-benar mengantarkan para pencari kerja untuk dapat kembali bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) melakukan identifikasi atas faktor-faktor penentu atas dukungan implementasi Program Kartu Prakerja; (2) Menyusun desain hubungan antar lembaga antar pemerintah pelaksana Program Kartu Pra Kerja dengan lembaga penyedia jasa swasta dan organisasi lokal; (3) Menyusun mekanisme insentif baik bagi pencari kerja maupun lembaga penyedia layanan WTW khususnya pada pencari kerja dari kelompok rentan; (4) Menyusun desain program peningkatan kapasitas dan profesionalitas petugas penyedia pelayanan lapangan (frontliner-activation workers) 5) Memetakan persepsi kelompok terdampak atas keberadaan Program Kartu Pra Kerja di Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Program Kartu Pra Kerja adalah suatu kebijakan yang dikeluarkan pemerintah di tengah kondisi pandemi COVID-19 sebagai suatu social safety net dan untuk melatih serta meningkatkan kompetensi angkatan kerja menghadapi bonus demografi pada tahun 2030. Sosialisasi yang digunakan oleh pihak dinas secara intensif hanya dilakukan melalui satu platform media sosial (instagram). Selain itu, interaksi yang terjadi dalam akun tersebut dapat dikatakan sangat minim dan kurang efektif.

Kata kunci: welfare to work; labour market policy; program kartu prakerja; konsepsi kebijakan; implementasi kebijakan; ketenagakerjaan.

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Masalah pengangguran dan kebijakan ketenagakerjaan telah menjadi perhatian berbagai pihak sejak dekade silam. John Maynard Keynes dalam bukunya *The General Theory of Employment, Interest and Money* (1936) memberikan argumen bahwa kondisi yang ideal dalam sebuah negara adalah ketika angka pengangguran mendekati 0% (full employment). Kebijakan pemerintah yang berorientasi pada full employment juga akan berdampak pada peningkatan investasi dan pertumbuhan ekonomi. Tradisi pemikiran Keynes berpengaruh secara luas dalam studi tentang kebijakan sosial dan negara kesejahteraan (welfare state). Richard Titmuss (1974) dalam bukunya *Social Policy: An Introduction* menegaskan bahwa problem pengangguran tidak dapat diserahkan pada mekanisme pasar, negara harus melakukan intervensi secara masif dan sistematis (welfare programs/ spending) untuk mengatasi berbagai persoalan sosial, termasuk pengangguran.

Konsep Welfare-To-Work (WTW) saat ini telah menjadi pembahasan sentral di banyak negara saat berbicara tentang isu pengangguran dan ketenagakerjaan. Model ini adalah salah satu operasionalisasi dari pendekatan Active Labour Market Policy (ALMP) yang muncul sebagai kritik atas pendekatan lama yaitu Passive Labour Market Policy (PLMP). Pendekatan yang kedua merupakan upaya dari negara untuk melindungi para pencari kerja dari kemiskinan dan kebangkrutan (prevent from hitting the bottom) yang diwujudkan dalam bantuan finansial bagi pengangguran dan asuransi bagi para korban pemutusan hubungan kerja (ter-PHK). Dalam perjalanannya PLMP banyak menimbulkan ketergantungan bahkan memunculkan manipulasi dari para penerima manfaat dalam jangka waktu yang panjang (Nguyen, Considine & O'Sullivan, 2016; Dall, 2018; Lee, 2019). WTW merupakan kebijakan yang bertujuan untuk menciptakan pasar tenaga kerja yang inklusif dengan menggunakan cara mengaktivasi pencari kerja serta berorientasi penguatan motivasi, peningkatan skill, serta membuka sumbatan-sumbatan dari pencari kerja dalam mencari pekerjaan (Dall, 2019). Secara umum WTW dikategorikan dalam 3 (tiga) kelompok besar yaitu: Kajian tentang ide, penerima manfaat (Pencari kerja) dan pelayan langsung (frontliner) dalam implementasi kebijakan WTW.

Implementasi kebijakan WTW di Indonesia diwujudkan dalam bentuk kebijakan Program Kartu Prakerja. Program Kartu Prakerja ini menjadi jembatan yang mampu untuk menghubungkan masyarakat dengan berbagai macam pelatihan keterampilan baru. Dalam hal ini pemerintah sangat mengharapkan terciptanya masyarakat yang lebih mampu dan berdaya saing tinggi untuk mengurangi ketergantungan berlebihan kepada orang lain. Akan tetapi dalam perjalanannya Program Kartu Prakerja ini masih memiliki beberapa permasalahan yang pada esensinya berhubungan dengan nasib dan kebutuhan masyarakat kecil terutama kepada masyarakat yang terkena PHK, kesulitan ekonomi, maupun penurunan penghasilan. Oleh karena itu untuk mengetahui dampak program kartu pra kerja yang lebih lanjut perlu dilakukan evaluasi yang mendalam terkait implementasi Program Kartu Prakerja.

Semenjak diluncurkan pada tahun 2020, seiring dengan munculnya pandemi Covid-19, maka Program Kartu Prakerja diupayakan menjadi bagian kebijakan inheren pemerintah dalam rangka menanggulangi dampak pandemi Covid-19 khususnya pada keadaan sosial ekonomi masyarakat.

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Melakukan identifikasi atas faktor-faktor penentu atas dukungan implementasi Program Kartu Prakerja;
2. Menyusun desain hubungan antar lembaga antara pemerintah (Program Kartu Pra Kerja) dengan lembaga penyedia jasa swasta dan organisasi lokal;
3. Menyusun mekanisme insentif baik bagi pencari kerja maupun lembaga penyedia layanan WTW khususnya pada pencari kerja dari kelompok rentan;
4. Desain program peningkatan kapasitas dan profesionalitas petugas penyedia pelayanan lapangan (frontliner-activation workers);
5. Memetakan persepsi kelompok terdampak atas keberadaan Program
6. Kartu Pra Kerja di Indonesia

II. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam Pelaksanaan Program Kartu Prakerja ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Adapun beberapa pendekatan dalam pengumpulan data lapangan yang dilakukan dalam penelitian ini:

1. Pendekatan Deskriptif, menggambarkan hasil analisa kebijakan dan analisa data yang diperoleh dari berbagai instansi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.
2. Pendekatan Kelembagaan / Organisasi, analisa terhadap struktur organisasi yang ada serta struktur organisasi yang akan dikembangkan.
3. Perencanaan, analisis kebutuhan sarana dan prasarana, berbagai aspek sumber daya manusia serta Ketersediaan biaya dalam kaitan pengembangan sistem informasi.
4. Pendekatan Teknis, spesifikasi teknis baik perangkat keras/lunak, infrastruktur jaringan komunikasi serta kebutuhan kualifikasi sumber daya manusia.

III. Tinjauan Pustaka: Implementasi Kebijakan

Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Istilah ini dapat diterapkan pada pemerintahan, organisasi dan kelompok sektor swasta, serta individu. Kebijakan berbeda dengan peraturan dan hukum. Jika hukum dapat memaksakan atau melarang suatu perilaku (misalnya suatu hukum yang mengharuskan pembayaran pajak penghasilan), kebijakan hanya menjadi pedoman tindakan yang paling mungkin memperoleh hasil yang diinginkan. Kebijakan atau kajian kebijakan dapat pula merujuk pada proses pembuatan keputusan-keputusan penting organisasi, termasuk identifikasi berbagai alternatif seperti prioritas program atau pengeluaran, dan pemilihannya berdasarkan dampaknya. Kebijakan juga dapat diartikan sebagai mekanisme politis, manajemen, finansial, atau administratif untuk mencapai suatu tujuan eksplisit.

Pemahaman umum mengenai implementasi kebijakan dapat diperoleh dari pernyataan Grindle (1980) bahwa implementasi merupakan proses umum tindakan administratif yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu. Proses implementasi baru akan dimulai apabila tujuan dan sasaran telah ditetapkan, program kegiatan telah tersusun dan dana telah siap dan disalurkan untuk mencapai sasaran. Jika pemahaman ini diarahkan pada lokus dan fokus (perubahan) dimana kebijakan diterapkan akan sejalan dengan pandangan Van Meter dan van Horn yang dikutip oleh

Parsons (1995) dan Wibawa, dkk., (1994) bahwa implementasi kebijakan merupakan tindakan yang dilakukan oleh (organisasi) pemerintah dan swasta baik secara individu maupun secara kelompok yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan.

Implementasi kebijakan menghubungkan antara tujuan kebijakan dan realisasinya dengan hasil kegiatan pemerintah. Ini sesuai dengan pandangan Van Meter dan van Horn (Grindle, 1980) bahwa tugas implementasi adalah membangun jaringan yang memungkinkan tujuan kebijakan publik direalisasikan melalui aktivitas instansi pemerintah yang melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan. Generasi pertama diwakili oleh studi Pressman dan Wildavsky yang terfokus pada bagaimana keputusan otoritas tunggal dilaksanakan atau tidak dilaksanakan. Hasilnya memberi pengakuan sifat implementasi yang kompleks. Generasi kedua terfokus pada determinan keberhasilan implementasi kebijakan. Model konseptual model proses implementasi dikembangkan dan diuji pada berbagai area yang berbeda. Dua pendekatan yang mendominasi adalah pendekatan top down dan pendekatan top down. Studi yang representatif pada masa ini dibuat oleh Carl Van Horn dan Donald Van Meter serta Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier. Generasi ketiga terfokus pada sintesis dan pengembangan pendekatan implementasi kebijakan dengan lokus (secara multi level) dan fokus yang lebih kompleks sebagai proses dinamis. (Ann O'M Bowman dalam Rabin, 2005)

Implementasi kebijakan diperlukan karena berbagai alasan atau perspektif. Berdasarkan perspektif masalah kebijakan, sebagaimana yang diperkenalkan oleh Edwards III (1984), implementasi kebijakan diperlukan karena adanya masalah kebijakan yang perlu diatasi dan dipecahkan. Edwards III memperkenalkan pendekatan masalah implementasi dengan mempertanyakan faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambat keberhasilan implementasi kebijakan. T. B. Smith mengakui bahwa ketika kebijakan telah dibuat, kebijakan tersebut harus diimplementasikan dan hasilnya sedapat mungkin sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pembuat kebijakan (Nakamura dan Smallwood, 1980: 2). Jika divisualisasikan akan terlihat bahwa suatu kebijakan memiliki tujuan yang jelas sebagai wujud orientasi nilai kebijakan. Tujuan implementasi kebijakan diformulasi ke dalam program aksi dan proyek tertentu yang dirancang dan dibiayai. Program dilaksanakan sesuai dengan rencana. Implementasi kebijakan atau program – secara garis besar – dipengaruhi oleh isi kebijakan dan konteks implementasi. Keseluruhan implementasi kebijakan dievaluasi dengan cara mengukur luaran program berdasarkan tujuan kebijakan. Luaran program dilihat melalui dampaknya terhadap sasaran yang dituju baik individu dan kelompok maupun masyarakat.

IV. Hasil dan Pembahasan

4.1. Identifikasi Faktor-Faktor Penentu Program Kartu Prakerja

1. Pengaruh Faktor Budaya terhadap Keputusan Mengikuti Pelatihan secara Daring.

Perilaku konsumen peserta dalam setiap daerah memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sebab adanya keberagaman budaya yang dipunyai setiap daerah. Ginting (2016) dan Shelviana et al. (2019) menjelaskan bahwa perilaku konsumen seperti dalam pengambilan keputusan dapat dipengaruhi oleh faktor budaya. Kotler dan Keller (2016) mendefinisikan faktor budaya sebagai seperangkat perilaku, keinginan, kebiasaan, kepercayaan, dan nilai-nilai yang telah dipercaya untuk dijadikan sebagai panduan berperilaku dalam kehidupan bermasyarakat. Faktor budaya ini terdiri atas kelas sosial, budaya, dan sub budaya. Peserta dalam satu level kelas sosial akan memiliki karakteristik yang serupa. Peserta yang dapat Kartu Prakerja akan mengambil suatu keputusan untuk memilih jenis pelatihan secara daring disesuaikan dengan kelas

sosialnya agar tetap dapat diakui menjadi bagian dari kelas sosial tersebut. Selanjutnya, dalam mengambil keputusan peserta juga berpijak pada ajaran agama, aturan kenegaraan, dan wilayah geografis tempatnya tinggal untuk menghindari sanksi sosial. Selain itu, kebiasaan, keyakinan, dan nilai-nilai yang telah melekat pada masyarakat sekitarnya juga menjadi pertimbangan pemilik Kartu Pra Kerja peserta dalam menentukan keputusan memilih jenis pelatihan daring. Dengan demikian, hipotesis 1 yaitu faktor budaya berpengaruh terhadap keputusan mengikuti pelatihan secara daring bagi peserta pemilik Kartu Prakerja

2. Pengaruh Faktor Sosial terhadap Keputusan Mengikuti Pelatihan secara Daring.

Faktor sosial yaitu sekelompok orang yang dapat menjadi pertimbangan seseorang dalam mengambil suatu keputusan yang terdiri dari keluarga, kelompok referensi, dan status/peran sosial tertentu (Irwan, 2019; Kotler dan Keller, 2016; dan Lamb, 2001). Keluarga merupakan organisasi pertama yang berperan penting bagi seseorang. Pola asuh, nilai-nilai, sikap, dan perilaku anggota keluarga akan membentuk pengalaman yang menjadi salah satu faktor bagi peserta dalam menentukan keputusan. Selanjutnya, peserta tidak terlepas untuk bergabung dengan kelompok referensi yang tentunya akan berdampak secara langsung maupun tidak pada perilakunya dalam mengambil keputusan. Terakhir status sosial, dimana peserta terlihat memegang peran dalam kelompok, keluarga, perkumpulan, dan organisasi. Dengan bergabungnya peserta dalam berbagai organisasi dan perkumpulan maka akan semakin heterogen informasi yang diperolehnya untuk dijadikan referensi dalam pengambilan keputusan. Peserta yang mendapat Kartu Pra Kerja dapat mengalami kebingungan dalam memilih jenis pelatihan daring yang akan diikuti. Keluarga dan kelompok referensi menjadi sumber informasi dan dukungan yang tepat untuk mendorong peserta dalam mengambil keputusan untuk mengikuti pelatihan secara daring. Irwan (2019) serta Tjahjono, Samuel, dan Brahmana memaparkan bahwa keputusan individu dalam mengambil keputusan salah satunya dipengaruhi oleh faktor sosial yang dirasakannya. Hal ini didukung oleh Natanael (2020), keputusan yang diambil oleh seseorang ini akan mempertimbangkan informasi dan dukungan dari lingkungan sosialnya. Dengan demikian, hipotesis 2 yaitu faktor sosial dapat berpengaruh terhadap keputusan mengikuti pelatihan daring bagi pemilik Kartu Prakerja.

3. Pengaruh Faktor Pribadi terhadap Keputusan Mengikuti Pelatihan secara Daring.

Kotler dan Keller (2016) menyebutkan bahwa faktor pribadi merupakan karakteristik diri yang menjadi pembeda antara satu orang dengan lainnya. Faktor ini baik secara langsung maupun tidak dapat berdampak pada perilaku dan sikap seseorang dalam mengambil keputusan. Faktor pribadi ini meliputi gaya hidup, situasi ekonomi, dan usia. Gaya hidup peserta dapat tercermin dari selernya dalam mengambil keputusan, tidak terkecuali dalam mengambil keputusan untuk mengikuti pelatihan daring jenis tertentu. Jenis pelatihan daring yang diikuti peserta tentunya sesuai dengan gaya hidup dan kondisinya. Selain itu, semakin dewasa usia seorang peserta dinilai dapat mengambil keputusan yang lebih bijak sesuai dengan kebutuhannya. Shelviana et al. (2019) dan Wati et al. (2019) menjelaskan jika faktor pribadi berpengaruh terhadap seseorang dalam mengambil keputusan. Sesuai dengan uraian tersebut, maka hipotesis 3 yaitu faktor pribadi berpengaruh terhadap keputusan mengikuti pelatihan daring bagi peserta pemilik Kartu Prakerja.

4. Pengaruh Faktor Teknologi terhadap Keputusan Mengikuti Pelatihan secara Daring.

Faktor teknologi ini meliputi kebermanfaatan yang dipersepsikan (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaan yang dipersepsikan (*perceived ease of use*) (Aditya dan Wardhana, 2016). Kemanfaatan yang dipersepsikan (*perceived usefulness*) berkaitan dengan tingkat kepercayaan seseorang mengenai penggunaan sebuah sistem khusus yang pada nantinya akan meningkatkan performa pekerjaannya. Maksudnya bahwa apabila nanti seseorang meragukan daya guna suatu teknologi, maka tidak akan muncul atensi seseorang untuk menggunakannya. Sehingga apabila seorang peserta memiliki kepercayaan bahwa pelatihan secara daring ini akan memberikan kebermanfaatan baginya maka akan memutuskan untuk mengikuti pelatihan tersebut. Selanjutnya, kemudahan penggunaan yang dipersepsikan (*perceived ease of use*) diartikan sebagai sejauh mana seseorang percaya bahwa dalam penggunaan teknologi akan bebas dari usaha (Im, Hong, dan Kang, 2011). Persepsi mengenai kemudahan penggunaan berkaitan dengan sejauh mana harapan calon pengguna terhadap sistem baru yang akan digunakan terbebas dari kesulitan (Aditya dan Wardhana, 2016). Dalam hal ini, ketika peserta mengambil keputusan untuk mengikuti pelatihan maka telah percaya bahwa sistem pelatihan daring ini mudah untuk diikuti dalam proses pelaksanaannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Tarhini, Hone, dan Liu (2014) serta Sukla dan Sharma (2018) bahwa faktor teknologi berpengaruh pada perilaku seseorang dalam membuat keputusan. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis 4 yaitu faktor teknologi dapat berpengaruh terhadap keputusan mengikuti pelatihan daring bagi peserta pemilik Kartu Prakerja.

4.2. Hubungan Antar Lembaga Antara Pemerintah (Program Kartu Prakerja)

4.2.1. Peran Pemerintah

Peran Pemerintah menjadi salah satu kunci penting di dalam banyak hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Kesempatan ini mencoba menggalinya dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1. Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja secara berkesinambungan yang meliputi perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro serta disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi: a) penduduk dan tenaga kerja. b) kesempatan kerja. c) pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja. d) produktivitas tenaga kerja. e) hubungan industrial f) kondisi lingkungan kerja g) pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja dan h) jaminan sosial tenaga kerja. i) Pelatihan Kerja

2. Penempatan Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja ini diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum yang dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

3. Perluasan Kesempatan Kerja

Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan cara bersama-sama dengan masyarakat mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna yang dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

4. Menetapkan Kebijakan Pengupahan Yang Melindungi Pekerja

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang meliputi: a) upah minimum b) upah kerja lembur c) upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya; e) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; f) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; g) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; h) denda dan potongan upah; i) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; j) struktur dan skala pengupahan yang proporsional; k) upah untuk pembayaran pesangon; dan l) upah untuk perhitungan pajak penghasilan. Dalam menetapkan upah minimum, Pemerintah harus berdasarkan kepada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum sebagaimana dimaksud dapat terdiri atas: a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; b) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

5. Memfasilitasi Usaha - Usaha Produktif Pekerja

Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan. Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud. Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud, dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud, diatur dengan Peraturan

Pemerintah.

6. Menetapkan Kebijakan dan Memberikan Pelayanan

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi

secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

7. Memfasilitasi Penyelesaian Hubungan Industrial

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana: a) serikat pekerja/serikat buruh b) organisasi pengusaha c) lembaga kerjasama bipartit d) lembaga kerjasama tripartit e) peraturan perusahaan f) perjanjian kerja bersama g) peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan h) lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Lembaga Kerjasama Tripartit sebagaimana dimaksud, terdiri dari: a) Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota; dan b) Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh. Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit sebagaimana dimaksud diatur dengan Peraturan Pemerintah.

8. Mengesahkan Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja Bersama

Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima. Apabila peraturan perusahaan telah sesuai sebagaimana ketentuan, maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan. Dalam hal peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan, Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan. Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha sebagaimana dimaksud, pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh. Peraturan perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud harus mendapat pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

9. Melakukan Pengawasan Dan Penegakan Aturan Ketenagakerjaan

Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah.

10. Menerima Pemberitahuan Mogok Kerja

Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pemberitahuan sebagaimana dimaksud sekurang.

4.3. Mekanisme Insentif Baik Bagi Pencari Kerja dan Penyedia Layanan

Mangkunegara mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang ditambahkan pada upah dasar yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Berikut ini adalah beberapa bentuk insentif antara lain yaitu:

1. Piecework (upah potong) adalah sistem insentif yang memberi imbalan bagi pekerja atas tiap unit keluaran yang dihasilkan.
2. Production bonus (bonus produksi) adalah insentif yang dibayarkan kepada pekerja yang melebihi sasaran keluaran (output) yang ditetapkan.
3. Commission (komisi) adalah insentif dalam bentuk komisi diberikan atas dasar jumlah unit yang terjual.
4. Maturity Curve. Bentuk insentif ini kurva kematangan diberikan untuk mengakomodasikan para pekerja yang memiliki kinerja tinggi dilihat dari aspek produktivitas atau pekerja yang telah berpengalaman.
5. Merit Raise adalah kenaikan gaji/ upah yang diberikan sesudah penilaian kinerja.
6. Nonmonetary Incentives. Insentif biasanya berarti uang, tetapi insentif bagi kinerja bisa juga diberikan dalam bentuk lain.
7. Executives Incentives. Bentuk-bentuk insentif bagi eksekutif antara lain bonus uang tunai, stock options (hak untuk membeli saham perusahaan dengan harga tertentu, di masa yang akan datang, dalam periode waktu yang ditentukan), stock appreciation (pemberian uang tunai kepada karyawan yang didasarkan atas peningkatan nilai saham)

Proses pemberian insentif dapat dibagi menjadi 2 yaitu proses pemberian insentif berdasarkan kelompok dan proses pemberian insentif berdasarkan individu. Menurut Cascio mengemukakan bahwa langkah-langkah penentuan insentif yang efektif meliputi:

- a. Menentukan standar prestasi kerja yang tinggi.
- b. Mengembangkan sistem penilaian prestasi yang tepat,
- c. Melatih penyedia dalam melakukan penilaian prestasi dan dalam memberikan umpan balik kepada bawahannya,
- d. Mengaitkan penghargaan secara ketat dengan prestasi kerja, dan
- e. Mengupayakan agar peningkatan penghargaan bagi karyawan.

4.4. Desain Program Peningkatan Kapasitas dan Profesionalitas Petugas Penyedia Pelayanan Lapangan

4.4.1. Desain Program Peningkatan Kapasitas dan Profesionalitas

Suatu program kerja yang baik akan memberikan panduan secara efektif dalam mengontrol dan mengevaluasi berbagai kemajuan sesuai dengan target yang diharapkan. Sebelum mendesain sebuah program dalam suatu organisasi, perlu diketahui bahwa suatu program selalu mempunyai suatu siklus yang dikenal dengan istilah Life Cycle of Management. Siklus ini bersifat berulang dalam pelaksanaan, pengelolaan, hingga berakhirnya suatu program. Desain program merupakan langkah awal untuk menganalisis situasi, merencanakan strategi dan struktur, serta menghasilkan persiapan rencana kerja yang matang.



Gambar 1. *Life Cycle of Management*

Berikut merupakan langkah-langkah untuk membuat desain program dalam sebuah organisasi, yaitu:

a. Identifikasi Program (Program Identification)

Langkah ini dikenal sebagai metode analisis situasi yang terdiri dari beberapa analisis yang memungkinkan untuk pengembangan ide utama program. Metode ini dibuat dengan membentuk kerangka skala prioritas untuk target program organisasi yang dapat juga digunakan untuk perencanaan jangka panjang.

b. Formulasi Program (Program Formulation)

Langkah selanjutnya adalah formulasi program yaitu proses penggambaran kerangka konsep yang jelas dan terorganisir meliputi beberapa hal, misalnya : apa saja yang harus dicapai, bagaimana hal itu dapat dicapai, sumber daya apa saja yang harus tersedia, dan jangka waktu pelaksanaannya.

c. Perencanaan Kerja (Implementation Planning)

Dalam pembuatan desain program, rencana kerja (Implementation planning) mutlak diperlukan rencana kerja biasanya disesuaikan sebelum pelaksanaan dan selama pelaksanaan program yang meliputi: jadwal pelaksanaan, sumber daya yang diperlukan, hingga anggaran biaya.

- d. Perencanaan Monitoring dan Evaluasi (Planning of Monitoring and Evaluation) Langkah terakhir adalah monitoring dan evaluasi yaitu membandingkan rencana awal dengan apa yang sebenarnya terjadi selama pelaksanaan program. Hal ini dibuktikan dengan melihat kemajuan dan menilai pelaksanaannya program sesuai dengan perencanaan kerja yang telah disusun. Setiap organisasi harus membangun program pelatihan yang efektif dengan proses yang sistematis. Tapi seringkali, pelatihan yang dilaksanakan tidak memenuhi tujuan organisasi dan harapan peserta.

Berikut 5 langkah dalam membuat program pelatihan efektif yang dapat berdampak positif bagi organisasi:

- a. Menilai kebutuhan pelatihan

Langkah pertama dalam mengembangkan program pelatihan adalah mengidentifikasi dan menilai kebutuhan. Kebutuhan pelatihan karyawan harus ditetapkan dengan rencana strategis baik untuk organisasi maupun pengembangan individu sumber daya manusia.

- b. Tetapkan tujuan pelatihan organisasi

Penilaian kebutuhan pelatihan (organisasi, tugas & individu) akan mengidentifikasi setiap celah dalam inisiatif pelatihan dan keahlian karyawan Anda saat ini. Kesenjangan ini harus dianalisis dan diprioritaskan dan diubah menjadi tujuan pelatihan organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk menjembatani kesenjangan antara kinerja saat ini dan yang diinginkan melalui pengembangan program pelatihan. Di tingkat karyawan, pelatihan harus sesuai dengan bidang peningkatan yang ditemukan melalui evaluasi.

- c. Buat rencana tindakan pelatihan

Langkah selanjutnya adalah membuat rencana tindakan yang komprehensif yang mencakup teori pembelajaran, desain instruksional, konten, materi, dan elemen pelatihan lainnya. Sumber daya dan metode penyampaian pelatihan juga harus dirinci. Saat mengembangkan program, tingkat pelatihan dan gaya belajar peserta juga perlu dipertimbangkan. Banyak perusahaan melakukan uji coba inisiatif mereka dan mengumpulkan umpan balik untuk membuat penyesuaian sebelum meluncurkan program di seluruh perusahaan.

- d. Menerapkan inisiatif pelatihan

Fase implementasi adalah tempat program pelatihan dijalankan. Organisasi perlu memutuskan apakah pelatihan akan disampaikan di rumah atau dikoordinasikan secara eksternal. Pelaksanaan program mencakup penjadwalan kegiatan pelatihan dan pengaturan sumber daya terkait (fasilitas, peralatan.). Salah satu alternatif yang dapat dilakukan dengan kondisi sekarang ini adalah Online Training dan Webinar. Program pelatihan kemudian secara resmi diluncurkan, dipromosikan, dan dilaksanakan. Selama pelatihan, kemajuan peserta harus dipantau untuk memastikan bahwa program tersebut efektif.

- e. Evaluasi dan revisi pelatihan

Langkah terakhir adalah program pelatihan harus terus dipantau. Seluruh program harus dievaluasi untuk menentukan apakah itu berhasil dan memenuhi tujuan pelatihan. Kritik dan saran harus diperoleh dari semua pemangku kepentingan untuk menentukan efektivitas program dan instruktur serta pengetahuan atau perolehan keterampilan. Menganalisis umpan balik ini akan memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi setiap kelemahan dalam program. Pada titik ini, program pelatihan atau rencana tindakan dapat direvisi jika tujuan atau harapan tidak tercapai.

4.4.2. Penyedia Pelayanan Publik

Pelayanan publik adalah “Sebagai segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintahan di Pusat dan Daerah, dan di lingkungan BUMN/BUMD dalam bentuk barang dan /atau jasa, baik dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat. (Lembaga Administrasi Negara: 1998). Setiap pelayanan menghasilkan produk, baik berupa barang dan jasa (Pengembangan Kelembagaan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, 2004). Sedangkan definisi yang saat ini menjadi rujukan utama dalam penyelenggaraan pelayanan publik sebagaimana termuat dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, dijelaskan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Dalam pelayanan publik, efektivitas dan efisiensi saja tidak dapat dijadikan patokan. Diperlukan ukuran lain yaitu keadilan, sebab tanpa ukuran ini ketimpangan pelayanan tidak dapat dihindari (Frederickson, 1987). Pentingnya ukuran ini juga memperhatikan bahwa birokrasi publik cenderung menetapkan target dan dalam pencapaian target, mereka cenderung menghindari kelompok miskin, rentan dan terpencil. Sementara itu telah umum diketahui bahwa antara efisiensi dan efektivitas merupakan *the big trade off*. Ketika Pemerintah memacu efisiensi, pelayanan publik untuk lapisan bawah, miskin dan terpencil yang biasanya diabaikan. Pelayanan untuk kelompok ini memerlukan biaya besar yang biasanya berupa subsidi, pengobatan gratis atau murah. Layanan jenis ini hanya mungkin diproduksi jika Pemerintah memiliki sumber daya yang cukup besar. Namun demikian, efektivitas pelayanan juga dapat dilakukan dengan memilah-milah kelompok sasaran guna diberlakukan jenis kebijakan yang berbeda.

Pelayanan publik yang menjadi fokus studi disiplin ilmu Administrasi Publik di Indonesia masih menjadi persoalan yang perlu memperoleh perhatian dan penyelesaian yang komprehensif. Hipotesis seperti itu secara kualitatif misalnya dapat dengan mudah dibuktikan dimana berbagai tuntutan pelayanan publik sebagai tanda ketidakpuasan mereka sehari-hari banyak dilihat. Harus diakui, bahwa pelayanan yang diberikan oleh Pemerintah kepada rakyat terus mengalami pembaruan, baik dari sisi paradigma maupun format pelayanan seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat dan perubahan di dalam Pemerintah itu sendiri. Meskipun demikian, pembaruan dilihat dari kedua sisi tersebut belumlah memuaskan, bahkan masyarakat masih diposisikan sebagai pihak yang tidak berdaya dan termarginalisasikan dalam kerangka pelayanan (Kurniawan, 2005).

4.5. Persepsi kelompok terdampak atas keberadaan Program Kartu Pra Kerja di Indonesia

Persepsi kelompok terdampak atas keberadaan Program Kartu Pra Kerja disusun dari hasil Focus Group Discussion (FGD) dan kuesioner terstruktur pengguna Program Kartu Prakerja. Sasaran karakteristik responden berada pada usia produktif 20-30 tahun, dengan latar

belakang pendidikan SMP, SMA dan sarjana dengan mengikutsertakan keterangan status disabilitas (disabilitas atau tidak) dan merupakan WNI. Sebaran responden representatif setingkat nasional.

4.5.1. Penggunaan Kartu Prakerja

1. Kemudahan akses informasi dan proses pendaftaran Program Kartu Prakerja

Informasi mengenai Program Kartu Pra Kerja dapat diakses dengan mudah dan umumnya ditemukan oleh pengguna dari media social, seperti WhatsApp, Instagram, Facebook, Twitter, dll. Proses pendaftaran tergolong mudah dan cepat dengan foto dan kartu identitas, serta status belum bekerja.

2. Proses Training Program Kartu Prakerja

a. Pemilihan Kursus

Kursus yang dipilih oleh pengguna adalah yang sesuai dengan minat masing-masing. Adapun pertimbangan pemilihan juga berdasarkan lama kursus yang diberikan. Beberapa kursus yang membutuhkan pertemuan daring (misal: Zoom Meetings), memiliki minat yang lebih sedikit dibandingkan kursus dalam bentuk video. Namun Sebagian besar motivasi pengguna dalam mengikuti Program Kartu Pra Kerja adalah insentif yang didapatkan (transfer tunai)

b. Pemilihan Provider

Umumnya provider yang dipilih adalah dari Sisnaker, karena kredibilitas dan keformalannya. Provider menyediakan layanan video yang dapat diunduh dan ada pula yang harus streaming untuk kemudian menjawab post-test.

3. Persepsi pengguna terhadap follow up Program Kartu Prakerja

Pada praktiknya, sertifikat yang didapatkan dari kursus yang sudah diikuti oleh pengguna tidak banyak dijadikan pertimbangan dalam melamar kerja. Selain itu, tidak ada pendampingan dalam informasi penawaran pekerjaan atau potensi perekrut pekerja sebagai tindak lanjut setelah pengguna mendapatkan skill dari kursus yang telah dijalani. Adapun pengguna UMKM juga merasakan dampak positif dalam luasan target marketing dan pembeli yang awalnya bersifat lokal, menjadi nasional.

4.5.2. Provider course Training Program Kartu Prakerja

Provider yang menyediakan jasa pelatihan kursus tidak terlibat dalam mendesain program. Proses pendaftaran provider dilakukan online dari Kemnaker. Jika persyaratan memenuhi, maka akan diverifikasi oleh PMO. Jika masih ada dokumen persyaratan yang belum memenuhi, maka provider dapat mendaftar ulang dengan proses yang sama.

Kehadiran Program Kartu Pra Kerja di tengah masa Pandemi COVID 19 ini nampaknya memang menyisakan beberapa macam permasalahan baru yang pada esensinya adalah berhubungan dengan nasib dan kebutuhan masyarakat kecil terutama yang terkena PHK, kesulitan ekonomi, penghasilan menurun, dsb. Secara prinsip, Kartu Prakerja sejatinya adalah menjadi jembatan yang mampu untuk menghubungkan masyarakat dengan berbagai macam pelatihan keterampilan baru. Selain itu, pemerintah juga mengharapkan terciptanya masyarakat yang lebih mampu dan berdaya untuk sekaligus mengurangi ketergantungan berlebih kepada orang lain. Fasilitas akses berbagai macam video tutorial pelatihan, serta bentuk bantuan dana tunai yang diberikan oleh Program Kartu Prakerja, sebenarnya cukup memanjakan masyarakat. Namun permasalahannya adalah bahwa tidak semua masyarakat kecil dapat merasakan kesempatan tersebut, karena keterbatasan kuota per gelombang dan

juga diterapkannya sistem melalui tahapan seleksi. Ditambah lagi dengan gugatan dari beberapa pemerhati publik yang intinya menyangkan efektivitas dana triliunan untuk diaplikasikan pada Program Kartu Pra Kerja, karena tidak efisien.

Program Kartu Prakerja sangat relevan dengan teori dari Olaniyi (2020) yang menyatakan bahwa ketika keadaan ekonomi masyarakat menurun secara drastis, maka pemerintah pihak yang paling bertanggung jawab secara penuh untuk mengambil langkah strategis guna mengatasi kesulitan ekonomi yang menjangkit masyarakat. Keadaan ekonomi masyarakat merupakan acuan utama yang menjadi beban dan tanggung jawab pemerintah sebagai pihak berwenang, apalagi ketika keadaan darurat atau terjadi hambatan sewaktu-waktu (Kurniawansyah, et al 2020). Akibat meluasnya pertambahan korban COVID-19, Pemerintah Indonesia harus memutar otak untuk menyiasati problematika yang terjadi. Hal ini merupakan imbas dari menurunnya iklim usaha yang terjadi pada masyarakat Indonesia mulai dari menurunnya tingkat produktivitas serta penutupan usaha dan PHK. Dalam hal ini Pemerintah Indonesia adalah subjek yang bertanggung jawab terhadap ancaman perekonomian nasional. Melalui dikeluarkannya Perpu No.01 Tahun 2020, salah satu program yang digalakkan adalah Kartu Pra Kerja dengan target 5,6 juta masyarakat (khusus) yang terkena imbas dari pandemi COVID-19. Dalam Program Kartu Prakerja, masyarakat memiliki hak ada dua hal yakni 900 jenis pelatihan online sebagai akses untuk meningkatkan kapabilitas diri (sesuai dengan bakat dan minat masing-masing), serta bantuan dana untuk keperluan lain (Pratiwi, 2020).

Secara mekanisme pendaftaran, Pemerintah Indonesia tidak membedakan tiap-tiap individu. Semua memiliki kesempatan yang sama, asal WNI, telah berusia 18 tahun dan tidak sedang bekerja, dipersilahkan untuk melakukan pendaftaran secara online. Selanjutnya apabila para pendaftar telah dinyatakan lolos dalam seleksi berkas, maka tahap berikutnya adalah dilanjutkan dengan mengikuti tes motivasi dan kemampuan dasar. Bagi para peserta yang lolos, maka diperkenankan untuk mengikuti pelatihan dan akan mendapatkan sertifikat elektronik ketika pelatihan telah usai. Selain itu, sifat pencairan daripada uang pembinaan adalah dengan catatan bahwa peserta harus mengikuti bentuk pelatihan terlebih dahulu yang harapannya adalah digunakan untuk pengembangan serta modal diri secara lebih lanjut pasca pelatihan (Pratiwi, 2020).

Bagaimanapun, realisasi Program Kartu Prakerja hingga saat ini memang sudah terealisasi di lapangan. Kemudian, salah satu sasaran yang diharapkan oleh berlakunya Program Kartu Pra Kerja adalah diantaranya seperti: masyarakat terdampak COVID-19, pelaku UMKM, dan masyarakat terdampak PHK. Menurut data dari Kementerian Sosial beberapa dampak yang dirasakan oleh masyarakat memang tidak sedikit, yakni dalam bidang ekonomi, sosial, pendidikan, maupun kesehatan. Namun dampak yang paling besar memang terlihat dari bagaimana terbatasnya berbagai aktivitas masyarakat di luar rumah, karena mengindahkan himbuan pemerintah (PSBB) agar sebisa mungkin menahan diri untuk tidak keluar rumah kecuali memang memiliki urusan yang benar-benar genting. Pada akhirnya hal ini turut berimbas pada kondisi sosial ekonomi dari banyak masyarakat kecil dengan berbagai latar belakang mata pencaharian, karena konteksnya adalah mereka harus tetap mempertahankan kelangsungan hidup untuk sementara waktu di tengah kondisi yang tidak memihak (Pratama, 2020). Akan tetapi, dalam penelitian ini yang menjadi fokus utama adalah tentang bagaimana pemerintah memunculkan ide dan solusi yang juga didukung oleh banyak platform digital sehingga memunculkan terobosan baru berupa Program Kartu Prakerja. Tingkat efektivitas Program Kartu Pra Kerja pada akhirnya juga memiliki relevansi dengan wacana pemberdayaan masyarakat, dan selebihnya tergantung dari cara pemerintah untuk

melakukan pengelolaan program tersebut. Selain itu terkait dengan akses yang terlalu bebas bagi masyarakat tanpa disertai dengan perhatian terhadap latar belakang ekonomi, juga turut memunculkan permasalahan baru. Walaupun sejatinya secara prinsip pemerintah telah berkomitmen untuk meluncurkan Program Kartu Pra Kerja untuk masyarakat terdampak pandemi COVID-19, namun tetap saja pemerintah tidak mampu untuk mengontrol secara penuh antusiasme masyarakat yang mendaftar. Bukankah sangat dimungkinkan jika sebagian dari para pendaftar adalah berada dalam keadaan yang lumayan baik, maupun dalam arti lain adalah berkecukupan. Jika ditelaah, hal tersebut adalah suatu ketimpangan dimana kelompok masyarakat yang benar-benar membutuhkan akan secara otomatis tersingkir (akibat proses seleksi). Jika dibandingkan antara prinsip pemerintah dan praktik penyerapan peserta Program Kartu Pra Kerja di lapangan, korelasinya sangat rancu memang, namun pada akhirnya kemungkinan tersebut dapat memunculkan satu hipotesis baru yang perlu mendapat perhatian khusus.

V. Kesimpulan dan Rekomendasi Kebijakan

Program kartu pra kerja adalah suatu kebijakan yang dikeluarkan pemerintah di tengah kondisi pandemic COVID-19 sebagai suatu social safety net untuk melatih serta meningkatkan kompetensi Angkatan kerja menghadapi bonus demografi 2030. Dalam perjalanannya pemerintah telah memberikan kesempatan kepada para masyarakat untuk mengakses seluas-luasnya program kartu pra kerja tersebut meskipun tidak semua yang mendaftar akan diterima atau lolos karena memperhatikan kuota penerima. Dampak yang dirasakan oleh peserta dan keluarga penerima Program Kartu Pra Kerja terhadap kesejahteraan adalah dengan adanya program ini, kebutuhan fisik-materiil mereka merasa sejahtera yaitu bisa memenuhi kebutuhan sehari hari. Dalam bentuk mental spiritual, memang dapat dikatakan terbantu, tetapi hanya sebatas memaksimalkan potensi individu untuk memicu perkembangan ide kreativitas, selebihnya (membangun usaha dari insentif) tidak berjalan, karena insentif yang diberikan dirasa tidak cukup untuk dipergunakan sebagai modal membuka usaha. Kesuksesan para peserta untuk dapat berdaya tidak terbatas pada kemampuan atau pendidikan peserta sebelumnya tetapi bagaimana para peserta memaksimalkan pelatihan maupun insentif yang didapat.

Rekomendasi kebijakan:

- Perlu adanya standar metode pelaksanaan program pelatihan secara daring dalam program kartu prakerja, mengingat metode daring selama ini berpotensi fiktif, tidak efektif dan merugikan keuangan negara. Jika adanya standarisasi metode pelaksanaan, maka proses evaluasi dan kontrol akan lebih mudah dan efektif.
- Perlu adanya mekanisme kontrol untuk menghindari berpotensi merugikan keuangan negara. Dimana mekanisme kontrol ini dilengkapi evaluasi dari pihak pemerintahan maupun Lembaga akademisi sebagai penyeimbang.
- Adanya pemetaan kebutuhan pelatihan, dimana materi harus memenuhi standar dan tidak ada di internet.

Daftar Pustaka

- Bachtiar, P.P., L. Bima, M. Andrina, N. Warda, A. Yusrina. (2020). Kartu Prakerja di Tengah Pandemi COVID-19: Asesmen Cepat dari Sudut Pandang Peserta Program. Catatan Penelitian Smeru. No. 3/2020. https://smeru.or.id/sites/default/files/publication/cp03_COVIDkpk_in_0.pdf. 3 November 2021.
- Dall, T., and S. Danneris, (2019). Reconsidering 'what works' in welfare-to-work with the vulnerable unemployed: the potential of relational causality as an alternative approach. *Social Policy and Society*, 18(4), 583-596. doi: 10.1017/S1474746419000186.
- Friedman, M. (1968). The role of monetary policy. *The American Economic Review*, LVIII (1), 1-17
- Grindle, Merilee S. (1980). *Politics and Policy Implementation in The Third World*. Princeton University Press, New Jersey
- Greenberg, George D.; et al. (1977). "Developing Public Policy Theory: Perspectives from Empirical Research". *American Political Science Review*. 71: 1532-1543
- Nguyen, P., M. Considine and S. O'Sullivan. (2016). Welfare-to-work: experience in the emerging Vietnamese welfare state. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 38(4), 270-280
- Keynes, J. M. (1936). *The general theory of employment, interest and money*. Palgrave Macmillan. Inggris.
- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller, (2016). *Marketing Management, 15th Edition*., Pearson Education, Inc
- Parsons, W. (1995). *Public Policy*, Aldershot, UK and Brookfield, US: Edward Elgar
- Phillips, W. (1958). The relation between unemployment and the rate of change of money wage rates in the United Kingdom, 1861-1957. *Economica*, 25(100), <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.1958.tb00003.x>
- Pratiwi, N. (2020). Efektivitas Kartu Prakerja di Tengah Pandemi Covid-19. <https://kaltim.tribunnews.com/2020/04/28/efektivitas-kartu-prakerja-ditengah-pandemi-covid-19?page=2>
- Pratama, F. (2020). Menyikapi "New Normal" Setelah Pandemi. <http://puspensos.kemsos.go.id/nyenyikapi-new-normal-setelah-pandemi>
- Rabin, Jack. (2005). *Encyclopedia of public administration and public policy*, Taylor & Francis Group, LLC USA
- Tobin, J. 1997. Comments by Professor James Tobin. *Journal of Applied Econometrics*, 12, 647-650.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia (2017), Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2017 tentang Instrumen Ekonomi Lingkungan Hidup, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 228, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6134, Jakarta : Sekretariat Negara.
- Ring, I., (2008). Integrating local ecological services into intergovernmental fiscal transfers: the case of the ecological ICMS in Brazil. *Land Use Policy* 25: 485-497.

- Saputra W, Halimahtusadiah A, Haryanto JT. 2020. Designing Policy of Ecological Fiscal Transfer in Indonesia. Jakarta: USAID & Kemitraan.
- World Bank. 2010. Laporan Penelitian Dana Transfer Pusat ke Daerah. Decentralization Support Facility.