

Efektifitas Program Kartu Prakerja Dalam Membangun Sumberdaya Manusia di Tengah Pandemi

Siti Dwi Yana

Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa
yanadwi571@gmail.com

Abstrak

Penulisan ini membahas mengenai efektifitas program Prakerja dalam membangun sumberdaya manusia dan peran program Pra-kerja dalam membangun kualitas sumber daya manusia. Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk: (1). Menentukan efektifitas program Pra-kerja dalam membangun sumberdaya manusia di tengah pandemi. (2). Menentukan peran program Pra-kerja dalam membangun kualitas sumberdaya manusia di tengah pandemi. Dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara yang mendalam terhadap masyarakat penerima bantuan program kartu Prakerja. Adapun hasil penelitian yang diperoleh yaitu: (1). Program Pra-kerja kurang efektif dalam membangun sumberdaya manusia. (2). Program Pra-kerja sangat berperan dalam membangun kualitas sumberdaya manusia.

Kata Kunci: Program Kartu Pra-kerja, Sumberdaya Manusia

Abstract

This writing discusses the effectiveness of the Pre-Work program in building human resources and the role of the Pre-employment program in building the quality of human resources. The objectives of this study were to: (1). Determine the effectiveness of the Pre-employment program in building resources amid the human pandemic. (2). Determine the role of the Pre-employment program in building the quality of human resources in the midst of a pandemic. By using a descriptive qualitative research approach, the type of data used in this study is primary data obtained from in-depth interviews with community recipients of the pre-work card program assistance. The research results obtained are: (1). Pre-employment programs are less effective in building human resources. (2). The Pre-employment Program plays a very important role in building the quality of human resources.

Keywords: *Pre-employment Card Program, Human Resources*

PENDAHULUAN

Sejak pandemi Covid-19 menerpa hampir seluruh bagian negara di dunia dengan penularan virus yang sangat cepat dan tingginya tingkat kematian mamaksa pemerintah di semua negara mengambil langkah pembatasan sosial atau bahkan *lockdown*, akibatnya nya perekonomian nyaris terhenti dan melemah. Wabah Covid-19 yang menghantam Indonesia pun juga menghantam keras perekonomian kita. Pemutusan Hak Kerja (PHK) merebak hampir di semua sektor, mulai dari sektor parawisata, transportasi, pedagangan, kontruksi dan daya tahan ekonomi di sektor informal relative rapuh, terutama yang bergantung pada penghasilan harian .(Rafitrandi, 2020)

Tabel 1 Dampak Covid-19 Terhadap Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin dan Daerah Tempat Tinggal, (Agustus 2020)

Dampak Covid-19 terhadap Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin dan Daerah Tempat Tinggal, Agustus 2020

Komponen	Jenis Kelamin		Daerah Tempat Tinggal		Total (juta orang)
	Laki-laki (juta orang)	Perempuan (juta orang)	Perkotaan (juta orang)	Perdesaan (juta orang)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
a. Pengangguran ² Karena Covid-19	1,66	0,90	1,94	0,62	2,56
b. Bukan Angkatan Kerja (BAK) ³ Karena Covid-19	0,24	0,52	0,53	0,23	0,76
c. Sementara Tidak Bekerja ⁴ Karena Covid-19	1,09	0,68	1,27	0,50	1,77
d. Penduduk Bekerja yang Mengalami Pengurangan Jam Kerja Karena Covid-19	14,76	9,27	16,82	7,21	24,03
Total	17,75	11,37	20,56	8,56	29,12
Penduduk Usia Kerja (PUK)	101,96	102,02	115,82	88,15	203,97
Persentase terhadap PUK	17,41	11,15	17,75	9,71	14,28

Keterangan:

1. Penghitungan dengan menggunakan penimbang hasil proyeksi SUPAS 2015

2. Pengangguran Karena Covid-19 adalah penganggur yang pernah berhenti bekerja karena Covid-19 selama bulan Februari-Agustus 2020

3. Bukan Angkatan Kerja (BAK) Karena Covid-19 adalah penduduk usia kerja yang termasuk dalam kategori bukan angkatan kerja dan pernah berhenti bekerja karena Covid-19 selama bulan Februari-Agustus 2020

4. Sementara Tidak Bekerja Karena Covid-19 adalah penduduk bekerja namun karena Covid-19 menjadi sementara tidak bekerja

Sumber: Badan Pusat Statistik (2020)

Hal ini dapat dilihat dari data Badan Pusat Statistik (BPS) di jelaskan bahwa dampak Covid-19 terhadap jenis kelamin dan penduduk usia kerja laki-laki yang terdampak yaitu sebesar (17,75 juta orang) lebih besar daripada perempuan (11,37 juta orang). Sementara itu, jika dilihat dari daerah tempat tinggal, penduduk usia kerja

diperkotaan yang terdampak Covid-19 sebanyak 20,56 juta orang, sedangkan di pedesaan sebanyak 8,56 juta orang.

Pada masa pandemi saat ini tentunya persaingan semakin hari semakin ketat dan banyak sumberdaya yang harus mampu bertahan dan beradaptasi dengan kondisi saat ini, namun banya pula sumberdaya yang sulit beradaptasi dengan situasi dan kondisi saat ini, sumberdaya manusia yang tidak mampu beradaptasi membuat mereka kalah dalam berkompetisi didunia kerja. Dan perluketahu, kalah dalam dunia kerja berarti pengangguran, menjadi pengangguran merupakan hal yang paling tidak diinginkan oleh seseorang, karena pengangguran berarti tidak bekerja, tidak bekerja berarti tidak memiliki penghasilan yang berdampak pada masalah ekonomi.

Oleh karenanya untuk meredam dampak ekonomi dan menjaga daya beli masyarakat ditengah pandemi. Pemerintah dalam kondisi ini melakukan percepatan dengan mengeluarkan salah satu kartu saktinya, kartu itu dinamakan Kartu Pra-kerja. Dengan kartu Pra-Kerja pemerintah ingin menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih berkualitas dengan pelatihan, tujuan dari dibuatnya kartu ini untuk mengembangkan kompetensi dan kesempatan bagi para pencari kerja, Para pekerja atau buruh yang terkena dampak dari pemutusan hubungan kerja dan pekerja atau buruh yang sedang membutuhkan dukungan *financial*. Pra-kerja memiliki dua kata, pertama pra yaitu sebelum dan kerja yaitu sesuatu kegiatan untuk melakukan sesuatu, kartu Pra-kerja juga merupakan kartu yang diberikan kepada pencari kerja atau pekerja untuk mendapatkan layanan pelatihan vokasi yakni *skilling*, *up-skilling*, dan *re-skilling (triple skiling)* serta sertifikasi kompetensi kerja.

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas.(Hamalik 2000 dalam Nadeak, 2019). Pemerintah membuat program ini untuk memberikan akses kepada para pengangguran, pekerja dan pekerja yang ter-PHK untuk mendapatkan peningkatan kompetensi melalui pelatihan vokasi dan sertifikasi kompetensi kerja. Beberapa tujuan yang berkaitan dengan pengertian dari masing-masing layanan vokasi program Kartu Pra-kerja ialah pertama “*Skilling*– pelatihan vokasi yang diberikan kepada pengangguran atau pencari

kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi (*skill*) sesuai dengan kebutuhan dunia kerja sebagai bekal dalam mencari pekerjaan. Selanjutnya, kedua *Up-skilling* adalah pelatihan vokasi yang diberikan kepada pekerja dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi (*skill*) sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang sedang dijalankan dalam rangka pengembangan karir. Ketiga “*Re-skilling*” adalah pelatihan vokasi yang diberikan kepada pekerja yang berpotensi ter-PHK atau telah ter-PHK dengan tujuan untuk memberikan keterampilan yang berbeda/baru guna wirausaha atau ahli profesi ke pekerjaan yang baru. *Re-skilling* juga dapat diberikan kepada pekerja yang akan memasuki usia pension agar dapat berwirausaha. Keempat, Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia atau standar Internsional.(Rawie & Samputra, 2020).

Namun, Jika ditinjau dari kacamata konstitusi maka program kartu Pra-kerja ini merupakan wujud dari pengimplementasian dari pasal 27 ayat (2) UUD NRI tahun 1945 yang berbunyi: “*tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*” Jika dicermati, ada dua frasa inti dipasal tersebut, yakni; *berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak*. Bentuk kartu Pra-kerja ini sendiri hanya sebatas untuk memberikan penghidupan yang layak namun tidak membrikan jaminan pekerjaan.

Hal ini pun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Consuello, 2020) menurut nya jika melihat kondisi sekarang maka kurang tepat bila mengeluarkan Kartu Pra-kerja sebagai salah satu jaringan pengaman social yang disediakan oleh pemerintah di tengah wabah Covid-19 ini, karena yang dibutuhkan oleh masyarakat sekarang adalah bantuan yang cepat dan konkret yaitu bantuan yang diterima langsung tanpa harus berhadapan dengan prosedur-prosedur atau proses seleksi yang dapat menghambat waktu turunnya bantuan tersebut dan dapat menghambat manfaatnya secara langsung.

Program Kartu Pra-kerja juga memiliki tujuan untuk mengasah kemampuan masyarakat agar lebih diprioritaskan di dunia kerja sehingga dapat meningkatkan peluang karir. Program Kartu prakerja tidak hanya sebagai program bantuan yang hanya memberikan bantuan berupa uang kepada penerimanya, sekaligus program yang mendidik masyarakat agar tidak selalu mengharap uluran tangan dari pemerintah,

dengan adanya pelajaran-pelatihan yang diberikan seharusnya mampu menjadikan masyarakat lebih mandiri dan menjadi batu loncatan agar memiliki kehidupan lebih baik lagi. Program Kartu Pra-kerja ini juga bisa diartikan sebagai upaya pemerintah dalam memberikan stimulus untuk perbaikan sumber daya manusia yang merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku yang sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Manusia adalah orangnya, sedangkan SDM harus ditingkatkan supaya produktivitas kerjanya meningkat, sehingga mencapai hidup sejahtera.(Priyono dan Marnis, 2008). Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai *kompetitif, generative, inovatif* dengan menggunakan *energy tertinggi* seperti *intelligence, creativity* dan *imagination*. (Edy Sutrisno, 2017)

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diukur melalui bidang pendidikan. Pendidikan dan pelatihan dapat menjadi nilai tambah seorang manusia. Hal ini dapat dijelaskan apabila semakin tinggi pendidikan seseorang atau semakin banyak mengikuti pelatihan maka kemampuan dan keterampilan yang dimiliki semakin tinggi. (Nurkholis, 2016). Pelatihan (*training*) merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis, dengan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis yang terbatas, serta mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.(Kandou, 2013)

Pelatihan yang ada pada program kartu Pra-kerja dinilai dapat menjadikan sumberdaya manusia yang berkualitas seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh (Palmira Permata Bachtiar, Luhur Bima, Michelle Andrina, Nila Warda, 2020) dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan pada program kartu Pra-kerja tepat sasaran, pelatihan yang diikuti oleh peserta memberikan beberapa manfaat. Diantaranya adalah, pengetahuan peserta meningkat,materi pelajaran dapat dipraktikan, materi pelatihan relevan dengan pekerjaan saat ini dan materi pelatihan relevan dengan pekerjaan yang ingin dilakukan pada masa mendatang. Dan pendapat para peserta pelatihan program kartu Pra-kerja tentang manfaat pelatihan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu pertama, pelatihan yang diikuti bermanfaat karena peserta akan membuka usaha atau ingin meningkatkan usahanya saat ini. Peserta adalah calon atau pelaku usaha, dan dua, pelatihan yang diikuti bermanfaat karena peserta bekerja atau bercita-

cita untuk mekerja di bidang yang terkait dengan pelatihan yang diikuti, peserta merupakan pekerja atau calon pekerja.

Objek penelitian dari penelitian ini adalah masyarakat penerima Program Kartu Pra-kerja di desa Sidorejo Kecamatan Langsa Lama, tulisan ini mencoba menjawab pertanyaan berikut: Bagaimana efektifitas program kartu prakerja dalam membangun sumber daya manusia di tengah pandemi? dan Apakah program kartu prakerja berperan dalam membangun kualitas sumber daya manusia di tengah pandemi?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara yang mendalam terhadap masyarakat penerima bantuan program kartu Prakerja. Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat desa Sidorejo penerima bantuan program kartu Pra-kerja.

Adapun yang menjadi kriteria dalam pengambilan sampel adalah, masyarakat penerima bantuan program kartu Prakerja yang tidak berkerja, sedang mencari pekerjaan, *fresh graduation* dan sedang berkerja. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, dikumpulkan melalui tiga cara yaitu: Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Analisis data dilakukan secara berkesinambungan dari awal sampai akhir, di lapangan maupun di luar lapangan. Dalam hal ini digunakan teknik analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data, interpretasi data dan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektifitas Program Kartu Prakerja Dalam Membangun Sumber Daya Manusia di Tengah Pandemi

Kartu Pra-kerja merupakan program dari pemerintah yang digunakan sebagai jaringan pengaman sosial ditengah pandemi. Bahkan program ini dapat menjadi boomerang yang dapat menyerang kapan saja, mengingat tinggi nya jumlah pengangguran yang akan terus bertambah setiap waktunya. Proses yang dilakukan setiap peserta Pra-kerja agar lulus seleksi sampai dapat menerima manfaat dari program

tersebutpun cukup panjang, terdapat beberapa serangkaian kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap peserta sampai dinyatakan lulus, dan hal ini menjadi polemic tersendiri ditengah masyarakat yang ingin mendaftar.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan informan (Masyarakat penerima bantuan Pra-kerja) tujuan mereka mengikuti program ini adalah untuk bantuan uang tunai yang akan didapat setelah menyelesaikan setiap proses dari Pra-kerja, dan hasil pernyataan informan sebagai berikut:

“beliau menyatakan bahwa sebenarnya beliau tidak tau apa itu Program Kartu Prakerja dan apatujuan pemerintah mengeluarkan Program tersebut. Beliau tertarik mengikuti program tersebut karena ada *insentif* nya apalagi di tengah pandemi saat ini pemasukan suami lagi sedikit dan beliaupun tertarik untuk mendaftarnya, yang mendaftarkan program Prakerjapun orang lain (agen Pra-kerja) karena sebenarnya beliau tidak mengerti bagaimana cara mendaftarnya dan tidak pandai mengenakan teknologi, memang setiap proses dari program Pra-kerja di lakukan secara online, dan selama proses pendaftaran dan pelatihan berlangsung beliau ikut serta di dalamnya, beliau mengambil program keahlian Make-up, setelah beliau mengikuti program tersebut beliau lebih memahami lagi bagaimana cara bermakeup yang lebih baik, dari sebelumnya tidak bisa dan mengerti makeup sekarang jadi memiliki pengetahuan tentang makeup. Namun, setelah mengikuti program tersebut beliau tidak mengembangkan ilmu yang didapatkan nya, ilmu yang didapatkannya hanya untuk digunakan dirinya sendiri dan uang *insentif* yang didapatkannya digunakan untuk keperluan sehari-harinya”(Wawancara Ibu MA/Ibu rumah tangga).

“Pada saat peneliti menanyakan sebuah pertanyaan kepada bapak YD, beliau malah meminta istrinya untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dari peneliti, memang selama mendaftar sampai pelatihan istrinya yang menjalankannya, istri dari beliaupun juga ikut mendaftar tapi di *diskualifikasi* karena istri beliau mendapatkan batuan BPJS Ketenakerjaan dan beliau dinyatakan gugur. Selama proses wawancara dengan Ibu YN, beliau menjawab pertanyaan-pertanyaan yang peneliti tanyakan dengan sangat baik dan beliau sangat memahami keahlian yang didapatkannya setelah mengikuti pelatihan. Ternyata beliau adalah agen dari Kartu Prakerja dimana beliau mendaftarkan orang-orang yang ingin mendaftar Program tersebut, dari pernyataan beliau selama

mendaftarkan oranglain beliau hanya mengambil program pelatihan yang sama agar memudahkannya dalam mengikuti pelatihan serta sudah diketahui jawaban dari setiap pertanyaan yang diberikan oleh pihak penyelenggara program kartu Pra-kerja. Sudah banyak orang yang di daftarkannya, mulai dari keluarganya,tetangga-tetangga nya sampai rekan-rekan kerjanya”(wawancara Ibu YN/Pegawai Hotel).

Dari hasil pernyataan wawancara di atas, darisini dapat dilihat bahwa program kartu prakerja kurang efektif dalam membangun sumberdaya manusia, di tengah pandemi saat ini lebih baik pemerintah memberikan bantuan berupa uang tunai saja, tanpa harus mengikuti serangkaian proses yang membingungkan banya masyarakat yang hanya menginginkan uang dari program tersebut dan pada saat proses pendaftara dan pelatihan program kartu Pra-kerja yang dilakukan secara online beberapa dari mereka menggunakan agen kartu Pra-kerja, hal ini dikarenakan minimnya pengetahuan mereka terhadap kemajuan teknologi.

Agen kartu Pra-kerja merupakan orang yang mendaftarkan oranglain dan hanya mengambil pelatihan yang sudah dipahami oleh nya sehingga peluang untuk lolos besar dan para masyarakat yang telah di daftarkan oleh agen tersebut memberikan uang tanda terimakasih, pada masa pandemi saat ini tentunya lapangan kerja terbatas, mengikuti program kartu Pra-kerja tidak selalu menjamin seseorang akan mendapatkan pekerjaan dengan mudah.

Peran Program Pra-kerja dalam membangun kualitas sumber daya manusia di tengah pandemic

Menurut hasil pengamatan peneiti, Program Pra-kerja berperan sangat baik dalam mengembangkan kualita sumberdaya manusia, hal inipun disampaikan oleh salah satu informan yang menyatakan bahwa:

“Dengan mengikuti pelatihan program kartu Pra-kerja beliau menjadi lebih memahami tentang marketing. marketing adalah pelatihan yang beliau ambil dalam mendaftar Pra-kerja, menurut pernyataan beliau, pada saat beliau direkomendasikan oleh temannya untuk mendaftar pekerjaan di SMS Finance (PT Sinar Mitra Sepadan), awalnya beliau mendaftar sebagai *debt collector* namun karena beliau memiliki

sertifikat marketing yang di dapat dari mengikuti Pra-kerja beliaupun memasukan sertifikat tersebut di berkas lamaran pekerjaan dan sertifikat tersbut telah mengantarkan beliau di terima kerja sebagai marketing bukan *debt collecto*" (wawancara Bapak AK/Karyawan SMS Finance)

Dan dari wawancara di atas juga dapat kita lihat, bagi beberapa orang Pra-kerja berperan sangat baik dalam membangun kualitas sumber daya manusia dengan mengikuti pelatihan Pra-kerja menambah wawasan dan skill mereka sehingga berguna bagi kehidupan kedepannya. Sertifikat yang didapatkan nya setelah mengikuti pelatihanpun bermanfaat baginya untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai kemampuan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian tentang efektifitas dan peran Program kartu Pra-kerja dalam membangun sumberdaya manusia ditengah pandemic maka dapat diambil kesimpulan bahwa program kartu Pra-kerja dinilai kurang efektif karena ditengah pandemi saat ini yang dibutuhkan masyarakat adalah bantuan uang tunai secara langsung tanpa harus mengikuti serangkaian proses yang panjang, dan pendaftaran Pra-kerja yang dilaksanakan secara online membuat sejumlah orang harus menggunakan jasa agen Pra-kerja karena ketidak fahaman mereka terhadap teknologi dan mengikuti program Pra-kerja tidak menjamin seseorang langsung diterimakerja. Selain itu, program kartu Pra-kerja dinilai dalam membangun kualitas sumber daya manusia hal ini dikarenakan Pra-kerja membah kemampuan, pengetahuan dan Kreativitas para peserta yang telah mengikuti pelatihan ini dapat menjadi modal dasar kedepannya untuk lebih maju dari sebelumnya dan sertifikat yang di dapat juga dapat digunakan apabila ada peluang pekerjaan.

PUSTAKA ACUAN

- Consuello, Y. (2020). Analisis Efektifitas Kartu Pra-kerja di Tengah Pandemi Covid-19. *Buletin Hukum Dan Keadilan*, 4(1), 93–100. Retrieved from <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/adalah/article/view/15479>
- Edy Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, p. 243. Jakarta: Kencana.
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Nadeak, B. (2019). Manajemen Pelatihan dan Pengembangan. In I. Jatmoko (Ed.), *Buku Materi Pembelajaran* (pertama). Retrieved from <http://repository.uki.ac.id/id/eprint/1308>

Nurkholis, A. (2016). *TEORI PEMBANGUNAN SUMBERDAYA MANUSIA: Human Capital Theory, Human Investment Theory, Human Development Theory, Sustainable Development Theory, People Centered Development Theory*. 1–16.

Palmira Permata Bachtiar, Luhur Bima, Michelle Andrina, Nila Warda, A. Y. (2020). Analisis Efektifitas Kartu Pra-kerja di Tengah Pandemi Covid-19. *Buletin Hukum Dan Keadilan*, 4(1), 93–100. Retrieved from <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/adalah/article/view/15479>

Priyono dan Marnis. (2008). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe; Teddy Chandra, Ed.). Surabaya: Zifatama Publisher.

Rafitrandi, D. (2020). Program Kartu Prakerja : Tantangan Implementasi di Masa Pandemi COVID-19 dan Sesudahnya. *Centre for Strategic and International Studies*, (April), 1–6. Retrieved from <https://www.csis.or.id/publications/program-kartu-prakerja-tantangan-implementasi-di-masa-pandemi-covid-19-dan-sesudahnya>

Rawie, Y., & Samputra, P. L. (2020). Analisis Cost and Effectivity Program Kartu Prakerja di Indonesia. *Journal*, 5(2), 118–139. Retrieved from <https://journal.uny.ac.id/files/journals/22/articles/32430/submission/review/32430-85288-1-RV.pdf>