

**PERAN PELATIHAN PROGRAM KARTU PRAKERJA DALAM
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT**

(Studi Kasus Masyarakat Kota Langsa Penerima Bantuan Program
Kartu Prakerja)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Sebagai Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

SITI DWI YANA

NIM 4022017094

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) LANGSA**

2021 M/ 1443 H

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**PERAN PELATIHAN PROGRAM KARTU PRAKERJA DALAM
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT**

**(Studi Kasus Masyarakat Kota Langsa Penerima Bantuan Program
Kartu Prakerja)**

Oleh

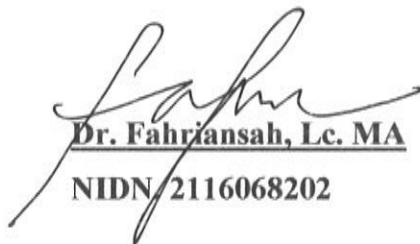
Siti Dwi Yana

4022017094


Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Syariah

Langsa, 24 Januari 2022

Pembimbing I



Dr. Fahransah, Lc. MA
NIDN/2116068202

Pembimbing II


Mastura, M.E.I
NIDN. 2013078701

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

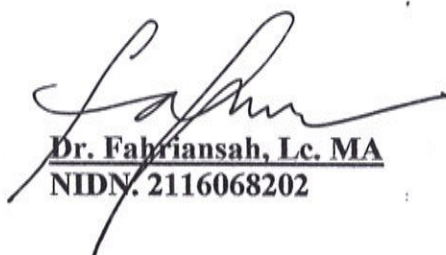

Dr. Fahransah, Lc, M.A
NIDN. 2116068202

LEMBAR PENGESAHAN

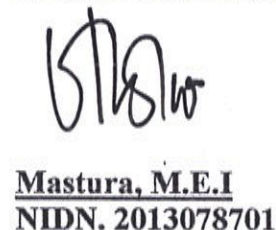
Skripsi Berjudul “**PERAN PELATIHAN PROGRAM KARTU PRAKERJA DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT (Studi Kasus Masyarakat Kota Langsa Penerima Bantuan Program Kartu Prakerja)**” an. Siti Dwi Yana, NIM 4022017094 Program Studi Ekonomi Syariah telah di munaqasyah dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 09 Februari 2022 Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE.) pada Program Studi Ekonomi Syariah.

Langsa, 09 Februari 2022
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Langsa

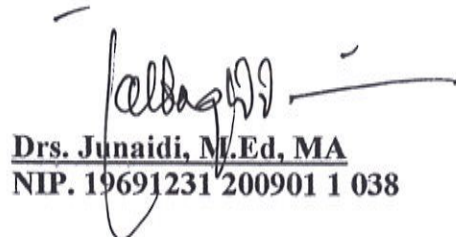
Penguji I/Ketua


Dr. Fabriansah, Lc. MA
NIDN. 2116068202

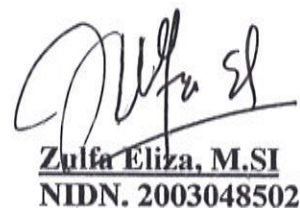
Penguji II/Sekretaris


Mastura, M.E.I
NIDN. 2013078701

Penguji III/Anggota


Drs. Junaidi, M.Ed, MA
NIP. 19691231 200901 1 038

Penguji IV/Anggota


Zulfa Eliza, M.SI
NIDN. 2003048502

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Langsa


Dr. Iskandar Budiman, M. CL
NIP. 19650616 199503 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Dwi Yana
NIM : 4022017094
Tempat/tgl. Lahir : Langsa, 25 September 1999
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Dusun Damai, Desa Sidorejo, Kecamatan Langsa Lama,
Kota Langsa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Peran Pelatihan Program Kartu Prakerja Dalam Pemberdayaan Masyarakat (Studi Kasus Masyarakat Kota Langsa Penerima Bantuan Program Kartu Prakerja)”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 02 Februari 2022

Yang membuat pernyataan



Siti Dwi Yana

Nim. 4022017094

MOTO DAN PERSEMBAHAN

*“Mengalahkan Hingga Tak Seorangpun Bisa Mengalahkanmu,
Merendahkan Hingga Tak Seorangpun Bisa Merendahkanmu”*

DAN

“HANYA KARENA PROSES ANDA LEBIH LAMA DARI YANG LAIN, BUKAN BERARTI ANDA GAGAL”

-Harland Sanders-

Puji Syukur Kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan kasih sayang dan rahmat-Nya, serta memberikan kesehatan, kemudahan, dan kesempatan kepada penulis, sholawat teriring salam selalu penulis sampaikan kepada tokoh panutan yaitu Baginda Nabi Muhammad SAW.

Dari Dalam hati penulis Yang Paling Dalam Skripsi ini Penulis Persembahkan Untuk Kedua Orang Tua Penulis Yaitu Ayah Marsudi dan Mamak Ainul Mardhiah Terimakasih Yang Sebesar-besarnya Atas Cinta, Kasih Sayang Dan Doanya.

Untuk Keempat Saudara Kandung Penulis Yaitu Kak Putri, Jili, Aqhfal Dan Dek Aqhlil Terimakasih Untuk Dukungan Dan Semangatnyam Sehingga Dapat Memotivasi.

Teruntuk Diri Saya Sendiri Yang Sudah Mau Berjuang Dan Semangat Sampai Sejauh Ini, Walaupun Setiap Proses Yang Dijalani Tidaklah Mudah, Namun Selalu Mau Bangkit Dan Percaya Kalau Semua Pasti Akan Berlalu Dan Akan Menemukan Titik Baiknya.

*Serta Untuk Semua Orang-Orang Baik Yang Pernah Hadir Di Perjalanan Hidup Penulis, Berkat Semuanya Penulis Dapat Menyelesaikan Skrip Ini.
Terimakasih*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan Program Kartu Prakerja dan peran pelatihan Program Kartu Prakerja dalam pemberdayaan masyarakat di Kota Langsa. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian dalam pelaksanaan Program Kartu Prakerja langkah-langkah yang harus di penuhi adalah pembuatan akun Kartu Prakerja, pengisian data diri, pelaksanaan tes, penetapan penerimaan Kartu Prakerja, serta membeli dan mengikuti pelatihan Program Kartu Prakerja. Dan peran pelatihan Program Kartu Prakerja di Kota Langsa, jika di lihat dari tujuan utama Program Kartu Prakerja yang pertama pengembangan kompetensi, tidak semua narasumber mengembangkan kompetensinya hanya terdapat enam narasumber yang mengembangkannya, dan narasumber lainnya tidak mengembangkannya. Kedua meningkatkan produktivitas, bahwa hanya dua narasumber yang mengembangkan produktivitasnya dengan berdagang baju online dan melamar pekerjaan dengan menggunkan sertifikat pelatihan Program Kartu Prakerja dan narasumber lainnya tidak ada yang mengembangkan produktivitasnya. Dan yang ketiga mengembangkan kewirusahaan bahwa tidak ada narasumber yang membuat sesuatu yang baru dan berbeda, para narasumber hanya sekedar berjualan pakaian, jualan pulsa, dan gorengan, tidak ada narasumber yang menciptakan hal baru sehingga peran pelatihan Program Kartu prakerja dalam pemberdayaan masyarakat melalui pengembangan masyarakat tidak berperan apapun.

Kata kunci: *Peran Pelatihan, Pemberdayaan Masyarakat, Kartu Prakerja*

ABSTRACT

This study aims to determine the implementation of the Pre-Employment Card Program and the role of the Pre-Employment Card Program training in community empowerment in Langsa City. The research method used is field research using a qualitative research approach using descriptive methods. Based on the results of research in the implementation of the Pre-Employment Card Program, the steps that must be fulfilled are creating a Pre-Employment Card account, filling in personal data, taking tests, determining acceptance of Pre-Employment Cards, and buying and participating in the Pre-Employment Card Program training. And the role of the Pre-Employment Card Program training in Langsa City, when viewed from the main purpose of the Pre-Employment Card Program, which is competency development, not all respondents develop their competencies, only 6 respondents develop them, and other respondents do not develop them. Second, increasing productivity, that only two respondents developed their productivity by selling clothes online and applying for jobs using the Pre-Employment Card Program training certificate and none of the other respondents developed their productivity. And the third is developing entrepreneurship that there are no respondents who create something new and different, the respondents only sell clothes, sell pulses, and fried foods, none of the respondents create new things so that the role of the Pre-Employment Card Program training in community empowerment through community development is not any role.

Keywords: Role of Training, Community Empowerment, Pre-Employment Card

KATA PENGANTAR

Assalamu a'laikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayat, dan Karunia-Nya kepada kita sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Peran Pelatihan Program Kartu Prakerja dalam Pemberdayaan Masyarakat (Studi Kasus Masyarakat Kota Langsa Penerima Bantuan Program Kartu Prakerja)”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Langsa.

Penulis menyadari sepenuhnya telah banyak mendapat dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Orang tua tercinta Ayah Marsudi dan Mamak Ainul Mardhiah, terimakasih dengan tulus hati peneliti sampaikan dan maaf karena selesainya kelamaan.
2. Bapak Dr.H. Basri Ibrahim, MA., selaku Rektor IAIN Langsa.
3. Bapak Dr. Iskandar Budiman, M.Cl., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
4. Bapak Dr. Fahriansah Lc., MA., selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah, serta selaku pembimbing I penulis yang dengan tulus telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai.
5. Ibu Mastura, M.El., selalu pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, kesabaran, dan bimbingan yang sangat bermanfaat sehingga terselsaikannya penulisan skripsi ini.
6. Ibu Rafiza Zuliani, SH.I,MA, selaku Penasehat Akademik.
7. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama menjadi mahasiswi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.

8. Teman-teman tercinta Widiya, S.E, Rizka Sari, SE, Yuni Safitri S.E, Fitri Wulan Dari, S.E, Wiwik Priti Ardila, S.E, Novi Lestari, S.E yang selalu menemani, memberikan semangat dan selalu memotivasi dan membantu setiap langkah penulis dalam menyelesaikan skripsi semoga apa yang dilakukan menjadi amal jariyah dikemudian hari.

Penulis tidak dapat membalas seluruh jasa yang telah diberikan kepada penulis, hanya do'a yang dapat diberikan oleh penulis, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang sudah diberikan kepada penulis dengan berlipat ganda serta menjadi amal ibadah untuk bekal di akhirat kelak. Amin.

Wassalamuálaikum Wr.Wb.

Langsa, 02 Februari 2022

Penulis

Siti Dwi Yana

NIM: 4022017094

TRANSLITERASI

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Š	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	Ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	Ta	Ṭ	Te (dengan titik dibaah)
ظ	Za	Ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	'Ain	‘	Koma terbalik (didas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berpagabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ـَي	fathah dan ya	Ai	a dan i
ـِو	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

Kataba	=	كَتَبَ
Fa'ala	=	فَعَلَ
Zakira	=	ذَكَرَ
Yazhabu	=	يَذْهَبُ
Suila	=	سُئِلَ
Kaifa	=	كَيْفَ
Haula	=	هَوَلَ

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Harakat	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ / آ	fathah dan alif	Ā	A dan garis di atas
إِ	kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
أُ	dammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

Contoh:

Qāla	=	قَالَ
Ramā	=	رَمَى
Qīla	=	قِيلَ
Yaqūlu	=	يَقُولُ

4. Ta Marbutah

Transliterasi ta marbutah ada dua:

- a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

- b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

- c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang **al** serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan **ha (h)**.

Contoh:

Rauḍah al-Aṭfal	=	رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ
al-Madīnah al-Munawwarah	=	الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ
Ṭalḥah	=	طَلْحَةَ

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

Rabbana =	رَبَّنَا
Nazzala =	نَزَّلَ
al-Birr =	الْبِرُّ
al-Hajj =	الْحَجُّ
Nu'imma=	نُعِمَّ

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /ج/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Contoh:

ar-Rajulu	=	الرَّجُلُ
as-Sayyidatu	=	السَّيِّدَةُ
asy-Syamsu	=	الشَّمْسُ
al-Qalamu	=	القَلَمُ

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

an-Nau'	=	النَّوْءُ
Syai'un	=	شَيْءٌ
Inna	=	إِنَّ
Umirtu	=	أُمِرْتُ
Akala	=	أَكَلَ

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *harf* ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan sehingga dalam transliterasi, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

Wa innalāha lahuwa khair ar-rāziqīn = وَإِنَّ اللَّهَ لَهُ خَيْرُ الرَّازِقِينَ

Wa innalāha lahuwa khairurrāziqīn

Fa aufu al-kaila wa al-mīzān = فَأَوْفُوا الْكَيْلَ الْمِيزَانَ

Fa auful- kaila wa-mīzā

Ibrāhīm al-Khalīl = إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ

Ibrāhīmūl-Khalīl

Bismillāhi majrehā wa mursāhā = بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama dari itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

Wa mā Muhammadun illa rasūl	=	وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ
Syahru Ramadān al-lazī unzila fih al-Qur'an	=	شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ
Syahru Ramadanal-lazī unzila fihil-Qur'an		
Wa laqad raāhu bi al-ufuq al-mubīn	=	وَلَقَدْ رَأَاهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِينِ
Wa laqad raāhu bil-ufuqil-mubīn		
Alhamdu lillāhi rabb al-‘ālamīn	=	الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ
Alhamdu lillāhi rabbil-‘ālamīn		

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI	ix
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4 Penjelasan Istilah	9
1.4.1 Program Kartu Prakerja	9
1.4.2 Pelatihan	10
1.4.3 Pemberdayaan.....	10
1.4.4 Pelaksanaan	10
1.5 Kerangka Teoritis	11
1.6 Kajian Terdahulu	13
1.7 Sistematika Pembahasan	24
BAB II LANDASAN TEORITIS	25
2.1 Program Kartu Prakerja	25
2.1.1. Pengertian Program Kartu Prakerja	25
2.1.2. Bantuan Pelatihan Kartu Prakerja.....	26
2.1.3. Mitra <i>Platform</i> Digital Kartu Prakerja	27
2.1.4. Insentif Kartu Prakerja	29
2.2 Pelatihan	30
2.2.1 Pengertian Pelatihan	30
2.2.2 Tujuan Pelatihan	31

2.2.3 Indikator-Indikator Pelatihan.....	32
2.2.4 Metode dan Tempat Pelatihan	34
2.3 Pemberdayaan	36
2.3.1 Pengertian Pemberdayaan.....	36
2.3.2 Tujuan Pemberdayaan	39
2.3.3 Indikator Pemberdayaan	40
2.3.4 Proses Pemberdayaan	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
3.1 Pendekatan Penelitian	42
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	43
3.3 Subjek Penelitian.....	43
3.4 Sumber Data	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6 Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	47
4.2 Gambaran Umum Subjek Penelitian	48
4.3 Pelaksanaan Program Kartu Prakerja	50
4.4 Peran Pelatihan Program Kartu Prakerja di Kota Langsa	53
4.5 Analisis Peran Pelatihan Program Kartu Prakerja di Kota Langsa.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN-LAMPIRAN	70
DOKUMENTASI	72
TRANSKIP WAWANCARA RESPONDEN	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah dan Laju Pertumbuhan Penduduk Indonesia dari 1961-2020	1
Gambar 1. 2 Kerangka Teoritis Program Kartu Prakerja	11
Gambar 2. 2 Mitra Platfrom Digital Kartu Prakerja.....	28
Gambar 2. 3 Contoh Pelatihan Program Prakerja.....	29

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 4.2 1 Daftar Narasumber	48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara yang memiliki populasi penduduk terbesar ke empat di Dunia menurut Biro Sensus AS dan Worldometers.¹ *Survey* 2020 mencatat penduduk Indonesia pada September 2020 sebanyak 270,20 juta jiwa. Hasil *survey* 2020 dibandingkan dengan hasil *survey* 2010 memperlihatkan penambahan jumlah penduduk sebanyak 32,66 juta jiwa atau rata-rata sebanyak 3,26 juta jiwa setiap tahun nya.²



Gambar 1. 1 Jumlah dan Laju Pertumbuhan Penduduk Indonesia

Populasi penduduk yang besar dapat menjadi modal dasar dalam pembangunan di suatu Negara apabila dapat di kembangkan dengan baik dan benar, namun juga dapat menjadi beban dan dapat menyebabkan rendahnya kualitas hidup dari populasi tersebut apabila tidak mampu mengembangkannya.

¹Aditya Jaya Iswara, "5 Negara dengan Penduduk Terbanyak 2021, Indonesia Termasuk", <https://internasional.kompas.com>. Diunduh tanggal 07 Juli 2021.

²<https://www.bps.go.id/hasil-sensus-penduduk-2020.html>. Diunduh tanggal 10 Juli 2021.

Kualitas dari masyarakat merupakan aset dalam jangka pendek maupun jangka panjang, masyarakat yang dapat bersaing merupakan masyarakat yang dapat mencapai sasaran dan tujuan yang diinginkan, masyarakat yang mampu bersaing setidaknya memiliki skill, keterampilan, kepribadian, sikap dan perilaku yang baik.³

Masyarakat yang dilatih dan dikembangkan kualitas dan kemampuannya dapat memberikan jaminan keberhasilan dan dapat dengan mudah beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang akan terjadi. Pada saat ini persaingan semakin hari semakin ketat dan banyak masyarakat yang sulit beradaptasi dengan situasi dan kondisi saat ini, ketidak mampuan dalam beradaptasi membuat seseorang kalah dalam berkompetisi di dunia kerja. Dan perlu diketahui, 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.⁴

Dalam keadaan saat ini kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah sangatlah dianggap penting, karena dari kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah nantinya yang akan menentukan nasib rakyat Indonesia kedepannya. Oleh karena itu untuk meredam dampak ekonomi dan menjaga daya beli masyarakat. Pemerintah dalam situasi dan kondisi saat ini melakukan percepatan dengan mengeluarkan salah satu kartu saktinya, kartu tersebut dinamakan Kartu

³Nursiah, "Pengaruh Pendidikan Formal, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan" dalam Jurnal Mirai Management Vol. 3 No.1, h.176.

⁴ Leni Rohida, "Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia" dalam Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Vol. 6 No. 1, Oktober 2018, h.115.

Prakerja, pendaftaran gelombang pertama kartu ini dibuka pada tanggal 11 April 2021. Tujuan dari dibuatnya kartu ini untuk mengembangkan kompetensi dan memberikan kesempatan bagi para pencari kerja ataupun yang belum mendapatkan pekerjaan, di dalam kartu prakerja masyarakat juga di suguhkan dengan akses luas untuk meningkatkan kompetensi diri dalam bidang pelatihan tertentu.⁵

Sebagaimana yang telah dilansir di dalam situs resminya⁶, Kartu Prakerja merupakan program pengembangan kompetensi berupa bantuan biaya yang ditujukan untuk para pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan perguruan tinggi yang belum bekerja.

Program Kartu Prakerja sendiri merupakan kolaborasi pemerintah dengan pihak swasta sehingga dapat memberikan nilai kepada pengguna dan juga memberikan nilai kepada sektor swasta. Selain itu, berbagai *platform* digital juga menyertai proses dan pelayanan Kartu Prakerja seperti, Tokopedia, Bukalapak, Skill Academy, Kemnaker, Pintaria, Pijar, Sekolah.mu, dan Maubelajarapa. Dengan mengikuti program ini nantinya para pemegang kartu prakerja akan mendapatkan bantuan biaya total mencapai Rp.3.550.000, dengan rincian biaya pelatihan Rp.1.000.000 untuk 3 kali kursus, Rp. 2.400.000 yang akan diberikan

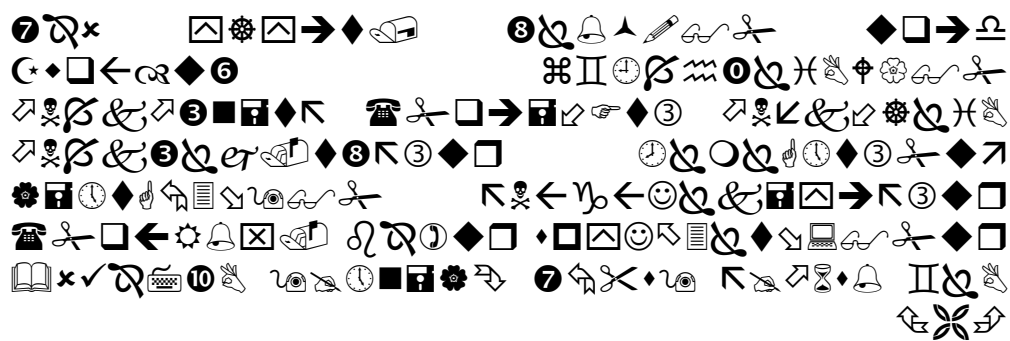
⁵Yoshua Consuello, "Analisis Efektifitas Kartu Pra-kerja di Tengah Pandemi Covid-19" dalam 'Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan Vol. 4 No. 1, h.94-95.

⁶ www.prakerja.go.id di unduh tanggal 10 Juli 2021

sebesar Rp. 600.000 selama 4 bulan dan dana insentif sebesar Rp. 150.000 untuk pengisian *survey* yang dibagi dalam 3 kali pencairan.⁷

Tujuan utama Program Kartu Prakerja adalah untuk mengembangkan kompetensi, meningkatkan produktifitas dan mengembangkan kewirausahaan dengan mengikuti berbagai macam pelatihan, agar lebih diprioritaskan di dunia kerja sehingga dapat meningkatkan peluang karir dan mandiri. Masyarakat yang terlatih umumnya lebih mampu menunjukkan produktivitas yang lebih besar, hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pegetahuan yang khusus atau spesifik. Program pelatihan sekiranya mampu membantu mempersingkat waktu belajar agar mencapai kinerja yang diharapkan, sehingga sertifikasi pelatihan dari lembaga terpercaya dapat meningkatkan nilai dari para masyarakat.⁸ Hal ini dijelaskan pula dalam islam yang tertuang dalam Al-Qur'an yaitu:

Q.S AL-JUMU'AH : 2



Terjemahannya :

⁷Rani Ika Wijayanti, "Optimalisasi Program Kartu Prakerja Dengan Pelatihan Branding Strategy" dalam DIMASEJATI Vol.2 No.1.h.112.

⁸Aditiya Pradana Putra, "Tujuan Program Kartu Prakerja Adalah Membangun SDM Unggul", <https://mediaindonesia.com>. Diunduh tanggal 25 Juli 2021.

“Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dan Hikmah (As Sunnah). dan Sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata.”

Berdasarkan terjemahan ayat di atas dapat dipahami bahwa Rasullulah Saw dalam mendidik umatnya mencakup tiga aspek yaitu, *tilawaah* (membacakan ayat-ayat-Nya), *tazkiyah* (membersihkan manusia), dan *ta’lim* (mengajarkan Alquran dan hikmah). Tiga aspek tersebut mengajarkan tentang bagaimana cara mendidik manusia yang benar. Jika membaca atau mengajarkan sesuatu berkaitan dengan peningkatan kecerdasan otak manusia, maka membersihkan jiwa berkaitan dengan peningkatan kejernihan hati manusia.⁹

Program Kartu Prakerja tidak hanya sebagai program bantuan yang hanya memberikan bantuan berupa uang kepada para penerimanya, sekaligus program yang mendidik masyarakat agar tidak selalu mengharapkan uluran tangan dari pemerintah, dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diberikan seharusnya mampu menjadikan masyarakat lebih mandiri sehingga dapat menjadi batu loncatan agar memiliki kehidupan yang lebih baik.

Masyarakat yang menerima Program Kartu Prakerja, mereka terlebih dahulu telah mendaftarkan dirinya secara online, secara mekanisme pelaksanaan pendaftaran, pemerintah tidak membeda-bedakan tiap-tiap individu, semua memiliki kesempatan yang sama, yaitu WNI yang telah berusia 18 tahun dan tidak sedang menempuh pendidikan dipersilahkan untuk mendaftar. Kebebasan yang

⁹ Ahmad Adip Muhdi, *Manajemen Pendidikan Terpadu Pondok Pesantren dan Perguruan Tinggi Multisitus di Pondok Pesantren dan Perguruan Tinggi (Studi Multisitus di Ma’had Dalwa Bangil dan Pondok Ngalah Pureosari Pasuruan)*, (Malang, Literasi Nusantara, 2018), h. 74.

diberikan oleh pemerintah untuk dapat mengikut sertakan diri dalam program tersebut menjadikan masyarakat lupa akan tujuan awal dari program tersebut.

Sebagiaan besar dari masyarakat yang mendaftar tidak memiliki pengetahuan tentang apa itu Program Kartu Prakerja dan bagaimana mekanisme pelaksanaannya. Hal ini dapat di lihat dari hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap salah satu masyarakat penerima Program Kartu Prakerja yang berprofesi sebagai ibu rumah tangga yaitu:

“Iya, saya penerima Program Kartu Prakerja, tapi saya tidak mengetahui tentang Program Kartu Prakerja dan apa tujuannya, saya mendaftar juga karena ada insentifnya jadi saya tertarik, kan lumayan untuk nambah-nambah kebutuhan sehari-hari. Kalo cara pendaftaran Program Kartu Prakerja pun saya gk tau bagaimana, karena yang mendaftarkan saya dari awal sampai lolos itu orang lain, jika di suru daftar sendiripun saya tidak tau apa saja yang harus di lakukan, apa lagi pendaftarannya dilakukan secara online jadi saya tidak paham. Untuk pelatihannya saya ambil pelatihan salon, saya mengikuti pada saat proses pelatihannya tapi setelah ikut pelatihan yauda tidak ada saya kembangin lagi berhenti sampai disitu aja karena itu bukan keahlian saya.”¹⁰

Penelitipun melakukan wawancara lainnya dengan salah satu penerima Kartu Prakerja yang berprofesi sebagai buruh serabutan harian yaitu, Bapak Yudi namun pada saat peneliti menanyakan sebuah pertanyaan kepada beliau, beliau malah meminta istrinya untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dari peneliti, memang selama mendaftar istrinya yang mendaftarkannya oleh sebab itu maka istrinya lah yang menjawab pertanyaan dari peneliti, istri dari beliau pun juga ikut mendaftar tapi di *diskualifikasi* karena istri beliau mendapatkan batuan BPJS Ketenakerjaan

¹⁰Muspita, Masyarakat Penerima Bantuan Program Kartu Prakerja, “Wawancara Langsung”, Pada tanggal 05 September 2021 Kec. Langsa Lama.

dan beliau dinyatakan gugur. Selama proses wawancara dengan istri beliau, beliau menjawab pertanyaan-pertanyaan yang peneliti tanyakan dengan sangat baik. Istri beliau juga orang yang mendaftarkan banyak orang lain yang ingin mendaftarkan program Kartu Prakerja.

Dari pernyataan beliau selama mendaftarkan oranglain beliau hanya mengambil program pelatihan yang sama agar memudahkannya dalam mengikuti pelatihan dan menjawab pertanyaan-pertanyaannya, beliau hanya mengambil pelatihan yang sudah beliau fahami dan sudah beliau ketahui jawaban dari setiap pertanyaan yang diberikan oleh pihak penyelenggara Program Kartu Prakerja. Sehingga semua orang yang mendaftar melaluinya bisa lolos dalam seleksi Program Prakerja tersebut, dan beliau juga menyatakan bahwa biasanya peserta yang lolos melalui beliau maka peserta tersebut memberikan sejumlah uang kepada beliau yang jumlahnya dirahasiakan dari peneliti.”¹¹

Desakan akan kebutuhan sehari-hari membuat masyarakat tertarik untuk mendaftar Program Kartu Prakerja, jumlah *insentif* yang menjanjikan membuat masyarakat ingin mendapatkannya. Ketidaktahuan dan ketidaksiapan masyarakat terhadap Program Kartu Prakerja menyebabkan masyarakat yang ingin mendaftarkan dirinya mengandalkan orang lain untuk melakukan pendaftaran dan mengambil pelatihan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian. Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran Pelatihan Program Kartu Prakerja Dalam**

¹¹ Yudi dan Yunia, Masyarakat Penerima Bantuan Program Kartu Prakerja, “Wawancara Langsung”, Pada tanggal 07 Maret 2021 Kec. Langsa Lama.

Pemberdayaan Masyarakat (Studi Kasus Masyarakat Kota Langsa Penerima Bantuan Program Kartu Prakerja)”

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang dan permasalahan di atas, maka rumusan masalah yang dinyatakan dengan pernyataan penelitian yaitu:

1. Bagaimana Pelaksanaan Program Kartu Prakerja dalam pemberdayaan masyarakat penerima Program Kartu Prakerja di Kota Langsa?
2. Bagaimana Peran Pelatihan Program Kartu Prakerja dalam pemberdayaan masyarakat penerima Program Kartu Prakerja di Kota Langsa?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Program Kartu Prakerja dalam pemberdayaan masyarakat penerima Program Kartu Prakerja.
2. Untuk mengetahui Peran Pelatihan Program Kartu Prakerja dalam pemberdayaan masyarakat penerima Program Kartu Prakerja.

b. Manfaat penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Menambah pengetahuan sebagai sumbangan pemikiran untuk keilmuan tantang Program Kartu Prakerja.
 - b. Dapat menambah wawasan bagi peneliti dan pembaca tentang peran Program Kartu Prakerja dan.

c. Penelitian ini dapat menjadi referensi yang berguna bagi lembaga yang telah membina mahasiswanya.

2. Secara Praktis

- a. Dapat mengetahui proses pelaksanaan Program Kartu Prakerja dalam pemberdayaan masyarakat penerima Program Kartu Prakerja
- b. Dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan dalam strategi program pelatihan yang bertujuan untuk memberdayakana masyarakat .

1.4 Penjelasan Istilah

1.4.1 Program Kartu Prakerja

Program Kartu Prakerja adalah program pengembangan kompetensi kerja dan kewirausahaan berupa bantuan biaya yang ditujukan untuk pencari kerja, pekerja/buruh yang terkenana hubungan kerja, atau pekerja /buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi, termasuk pelaku usaha mikro dan kecil.¹²

Kartu Prakerja merupakan kartu yang diberikan kepada pencari kerja atau pekerja untuk mendapat layanan vokasi (*skilling* dan *re-skilling*). *Skilling* menysasar para pencari kerja berstatus *fresh graduate* baik baru lulus sekolah maupun selesai kuliah. Sementara *re-skilling* menysasar pekerja ter-PHK dan pencari pekerjaan, pembekalan yang diberikan bertujuan untuk menambah

¹²Kartu Prakerja 2021, “Gali potensi dirimu dengan kartu prakerja”, <https://www.prakerja.go.id>. Diunduh tanggal 01 Agustus 2021.

keterampilan yang berbeda atau dapat alih profesi misalnya menjadi wirausaha dan sebagainya.¹³

1.4.2 Pelatihan

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu, pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kinerja dan perilaku individu, oleh karena itu kegiatan pelatihan harus dirancang sedemikian rupa agar benar-benar memberikan manfaat sesuai dengan tujuan pelaksanaannya.¹⁴

1.4.3 Pemberdayaan

Pemberdayaan mengandung arti memberikan daya atau kekuatan kepada kelompok yang lemah yang belum memiliki daya atau kekuatan untuk hidup mandiri, terutama dalam memenuhi kehidupan pokok atau kehidupan dasar hidupnya sehari-hari. Dengan memberikan kekuatan untuk memperkuat dan mengoptimalkan keberdayaan sebagai sebuah proses pemberdayaan yang merujuk kepada kemampuan untuk berpartisipasi atau memperoleh kesempatan dan mengakses sumber daya dan layanan yang dibutuhkan untuk memperbaiki kualitas hidup.¹⁵

1.4.4 Pelaksanaan

¹³Muhammada Idris, “*Penjelasan Lengkap apa itu Kartu Prakerja*”, <https://money.kompas.com>. Diunduh tanggal 01 Agustus 2021.

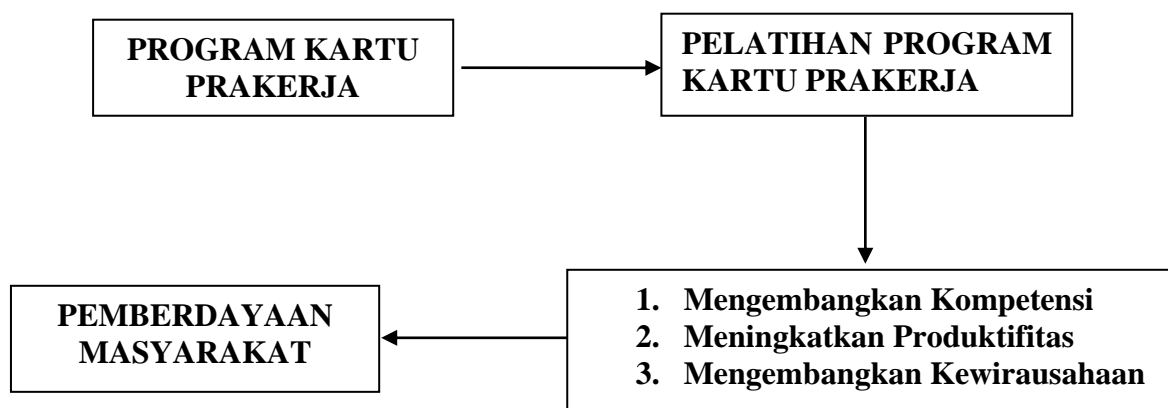
¹⁴Budi Santoso.”*Skema dan Mekanisme Pelatihan, Panduan Penyelenggaraan Pelatihan*”, (Jakarta: Yayasan Terumbu Karang Indonesia), h. 1-2

¹⁵Hendrawati Hamid,”*Manajemen Pemberdayaan Masyarakat*”, (Makasar: De La Mecca, 2018), h. 9-10.

Pelaksanaan merupakan sebuah usaha atau proses kegiatan tertentu yang dilakukan untuk mewujudkan rencana atau program menjadi kenyataan.¹⁶

1.5 Kerangka Teoritis

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya maka peneliti memaparkan kerangka teoritis pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Kerangka Teoritis Program Kartu Prakerja

Program Kartu Prakerja merupakan Program untuk membantu masyarakat dengan memberikan berbagai macam pelatihan. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan

¹⁶ <https://repository.bsi.ac.id>, diunduh tanggal 14 Februari 2022 pukul 06.04 WIB.

serta perubahan sikap seorang individu.¹⁷ Sehingga dapat memiliki kemampuan, kemauan (motivasi) dan kesiapan untuk mencapai prestasi.¹⁸

Pengembangan kompetensi peserta Program Kartu Prakerja di kembangkan dari program pelatihan, pelatihan merupakan proses sistematis perubahan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan, masyarakat yang berkualitas tidaklah tercipta dengan sendirinya. Pelatihan merupakan salah satu sarana yang penting dalam menunjang peningkatan prestasi, pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan tetapi dapat juga meningkatkan keterampilan.¹⁹ sehingga dapat mengembangkan kompetensi, meningkatkan produktifitas, dan mengembangkan kewirausahaan. Pelatihan juga berfungsi sebagai proses *transformasi*, dari seseorang yang tidak terlatih diubah menjadi seseorang yang berkemampuan, berkualitas dan berdaya.²⁰

¹⁷ Yohanes Arianto Budi Nugroho, “Pelatihan dan Pengembangan SDM Teori dan Aplikasi”, (Jakarta: Universitas Katalik Indonesia Atma Jaya, 2019), h.3.

¹⁸Henri Rohaeni, “Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta”, dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business) Volume 1 Nomor 1, Mei 2016. h. 44.

¹⁹Pasifikus Maisirata, “Penilaian Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Swasta Di Kota Pontianak”, dalam Journal of Management Studies Vol. 4 No. 1. h. 79.

²⁰Diana Harding, *et.al*, “Pelatihan Dan Pengembangan SDM Sebagai Salah Satu Upaya Menjawab Tantangan MEA”, dalam Jurnal Psikologi Sains dan Profesi Vol. 2 No. 2, Agustus 2018.h. 187.

1.6 Kajian Terdahulu

Table 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Metode	Hasil
1.	Aditya Arie Negara ²¹	Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Keterampilan Membatik di Balai Latihan Kerja (BLK) Bantul	Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif Kualitatif	Dari hasil penelitian, penelitian ini mengatakan bahwa, melalui program pelatihan keterampilan membatik, upaya pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh BLK bantul adalah untuk mendorong masyarakat yang berprofesi sebagai pengajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka sebagai bekal mengajar, mendorong para karyawan atau para pengusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi mereka, memotivasi masyarakat yang baru lulus SMA yang masih bingung untuk

²¹ Aditya Arie Negara, “*Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Keterampilan Membatik di Balai Pelatihan (BLK) Bantul*”, (Skripsi, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2013).

				<p>menentukan bidang apa yang akan ditekuni atau belum memiliki keahlian khusus untuk memiliki keahlian khusus sebagai bekal hidup, memotivasi masyarakat yang tidak bisa mengandalkan ijazah agar memiliki bekal kemampuan keterampilan dan akan mudah mencari pekerjaan atau membuka usaha sendiri, meningkatkan sumberdaya masyarakat sehingga mampu berkarya dengan maksimal, dan mendampingi masyarakat serta membantu pemasaran serta menjalin kerjasama demi kemajuan usaha peserta pelatihan.</p>
				<p>Persamaan dan Perbedaan Penelitian</p>
				<p>Pesamaannya: sama-sama menggunakan penelitian kualitatif, sama-sama membahas perihal pemberdayaan dan pelatihan.</p> <p>Perbedaannya: penelitian ini meneliti di wilayah</p>

				Bantul dan Peneliti di Kota Langsa tepatnya di Kecamatan Langsa Lama, jenis pelatihan yang digunakan pada penelitian ini adalah pelatihan membuat batik dan milik peneliti adalah pelatihan yang ada di Program Kartu Prakerja.
2.	Ayu Purnami Wulandari ²²	Pemberdayaan Masyarakat Desa Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Keluarga Melalui Pelatihan Pembuatan Sapu Gelagah di Desa Kajongan Kecamatan	Metode Kualitatif	Pemberdayaan masyarakat Desa melalui pelatihan pembuatan sapu gelagah di Desa Kajongan sudah terlaksanakan dengan baik, dan dapat membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan juga terdapat faktor pendorong dan penghabat dari pelaksanaan pelatihan pembuatan sapu gelagah tersebut. Pelaksanaan pemberdayaannya dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu perencanaan yang meliputi identifikasi kebutuhan dengan melihat potensi alam sebagai penyedia bahan baku industri

²² Ayu Purnami Wulandari, “Pemberdayaan Masyarakat Desa dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Keluarga Melalui Pelatihan Pembuatan Sapu Gelagah di Desa Kajongan Kecamatan BojongSari Kabupaten Purbalingga”, (Skripsi, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2014).

		BojongSari Kabupaten Purbalingga		serta melihat kondisi masyarakat yang jauh dari sejahtera, serta menentukan latar belakang berdirinya pelatihan, menentukan struktur pengurusan dan rekrutmen masyarakat sebagai warga belajar melalui proses musyawarah dan diskusi dibalai desa oleh pengelola dan tokoh masyarakat.
				Persamaan dan Perbedaan Penelitian
				<p>Persamaannya: Sama-sama Penelitian Kualitatif, dan sama-sama membahas perihal pemberdayaan dan pelatihan.</p> <p>Perbedaannya: penelitian ini membahas mengenai kesejahteraan keluarga dan di Penelitian ini dilakukan di Purbalingga dan Peneliti di Kota Langsa tepatnya di Kecamatan Langsa Lama</p>

3.	Ayu Triana ²³	Pemberdayaana Masyarakat Melalui Program Pelatihan Desain Grafis di Rumah Gemilang Indonesia Sawangan Depok	Metode Kualitatif	<p>Penelitian ini menyatakan bahwa, program pemberdayaan masyarakat yang dilakukan RGI melalui pelatihan keterampilan Desain Grafis telah memberikan peluang kerja dengan penghasilan yang layak daripada sebelumnya. Dan konsep pemberdayaan masyarakat yang dilakukan RGI telah sesuai dengan konsep pemberdayaan pada umumnya.</p> <p style="text-align: center;">Persamaan dan Perbedaan Penelitian</p> <p>Pesamaannya: Sama-sama Penelitian Kualitatif, dan sama-sama membahas perihal pemberdayaan dan pelatihan.</p> <p>Perbedaannya: penelitian ini dilakukan di Depok dan Peneliti di Kota Langsa tepatnya di Kecamatan Langsa Lama.</p>
----	--------------------------	---	-------------------	--

²³ Ayu Triana, “Pemberdayaana Masyarakat Melalui Program Pelatihan Desain Grafis di Rumah Gemilang Indonesia Sawangan Depok”, (Skripsi, Fakultas Ilmu Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2017).

4.	Tomi Predianto dan Khoirurrosyidin ²⁴	Mengkaji Upaya Pemerintah melalui Program Kartu Prakerja dalam Perspektif Pemberdayaan di Masa Pandemi covid-19.	Metode Studi kepustakaan (<i>library research</i>)	Dari hasil penelitian, penelitian ini menyatakan bahwa. Kehadiran Kartu Prakerja tidak serta merta bisa dimaknai secara penuh dengan nuansa positif, ketika memang masih banyak celah kekurangan yang didapati. Secara tidak langsung, sistem Kartu Prakerja memang dijalankan secara acak (mengadu nasib) bagi para pendaftar nya yang antusias. Selain itu, bentuk seleksi yang dilakukan juga semakin menambah sempitnya kesempatan bagi masyarakat kecil, mereka harus bersaing satu sama lain tanpa terlalu peduli dengan status sosial ekonomi, karena memang tidak diwajibkan untuk tahu. Dan sangat di sayangkan apabila kuota dari Kartu Prakerja pada setiap gelombangnya tidak diisi oleh orang-orang
----	--	--	--	--

²⁴ Tomi Ptedianto dan Khoirurrosyidin, “Mengkaji Upaya Pemerintah Melalui Program Kartu Prakerja dalam Perspektif Pemberdayaan di Masa Pandemi Covid-19”, dalam Jurnal Of Government and Political Studies Volume 3 No 2, Oktober 2020.

				<p>yang tepat. Maksud orang-orang tidak tepat adalah masyarakat yang tidak berdaya sama sekali, entah itu karena latar belakang ekonomi, pendidikan, maupun sebagai imbas dari Covid-19.</p>
				Persamaan dan Perbedaan Penelitian
				<p>Persamaannya: Sama-sama membahas perihal Program Kartu Prakerja dan pemberdayaan.</p> <p>Perbedaannya: Metode yang digunakan penelitian ini yaitu Studi kepustakaan (<i>library research</i>) dan Penelitian ini membahas mengenai upaya pemerintah melalui Program Kartu Prakerja</p>
5.	Imam	Peran Pusat Pelatihan Kerja	Penelitian ini Menggunakan	Peran Pusat Pelatihan Kerja Daerah dalam pemberdayaan masyarakat melalui program

	Ramadhan ²⁵	Daerah Dalam Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Pelatihan Teknik Pendingin Di Jakarta Selatan	pedekatan kualitatif	<p>pelatihan teknik pendingin berperan melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai mediator, fasilitator, pendidik sekaligus sebagai perwalian bagi masyarakat yang mengupayakan dapat membangun hidup mereka secara mandiri serta memasarkan lulusannya kepada perusahaan yang membutuhkan tenaga ahli dibidang teknik pendingin.</p>
Persamaan dan Perbedaan Penelitian				
<p>Persamaannya: Sama-sama membahas perihal peran pelatihan dan pemberdayaan.</p> <p>Perbedaannya: Jenis pelatihan yang digunakan pada penelitian ini adalah Program Pelatihan</p>				

²⁵ Imam Ramadhan, “*Peran Pusat Pelatihan Kerja Daerah Dalam Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Pelatihan Teknik Pendingin Di Jakarta Selatan*”, (skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018)

				Teknik Pendingin dan milik peneliti adalah pelatihan yang ada di Program Kartu Prakerja. Penelitian ini dilakukan di Jakarta selatan dan peneliti di Kota Langsa
6.	Kiromin Baroroh ²⁶	Peran Swadaya Masyarakat Terhadap Pemberdayaan Perempuan Melalui Pelatihan Life Skill (Studi Kasus di Lembaga Advokasi Pendidikan Yogyakarta)	Metode Kualitatif	<p>Dari hasil penelitian, penelitian ini menyatakan bahwa. Peran LAPY dalam memberdayakan Perekonomian perempuan melalui <i>life skill</i> dilakukan melalui pelatihan dan pendampingan menjahit sampai pemagangan dan pemberian modal usaha.</p> <p>Persamaan dan Perbedaan Penelitian</p> <p>Persamaannya: Sama-sama membahas perihal peran pelatihan dalam pemberdayaan dan sama-sama penelitian kualitatif</p>

²⁶ Kiromin Baroroh, “Peran Swadaya Masyarakat Terhadap Pemberdayaan Perempuan Melalui Pelatihan Life Skill (Studi Kasus di Lembaga Advokasi Pendidikan Yogyakarta)” dalam DIMENSIA Vol.3 No.1, 2019

				Perbedaannya: penelitian ini dilakukan di Lembaga Advokasi Pendidikan Yogyakarta dan peneliti di Peneliti di Kota Langsa tepatnya di Kecamatan Langsa Lama
7.	Muh Nurdin, St Nurmaeta, Muhammad Tahir ²⁷	Peran Pemerintah Daerah Dalam Pemberdayaan Masyarakat Petani Jagung Di Kecamatan Biringbulu Kabupaten Gowa	Metode Kualitatif	Dari hasil penelitian, penelitian ini menyatakan bahwa. Peran pemerintah daerah dalam pemberdayaan masyarakat petani jagung sudah berjalan dengan baik, akan tetapi belum maksimal di karenakan masih banyak kelompok tani belum mendapatkan pelatihan dan pemerintah daerah belum maksimal dalam memberikan bantuan bibit, pupuk serta bantuan pinjaman.
				Persamaan dan Perbedaan Penelitian
				Persamaannya: Sama-sama membahas perihal

²⁷ Muh Nurdin, *et. al.*, “Peran Pemerintah Daerah Dalam Pemberdayaan Masyarakat Petani Jagung Di Kecamatan Biringbulu Kabupaten Gowa”, dalam Jurnal Ilmu Pemerintahan Vol. IV No. 1, 2018.

				<p>program pemerintah dalam Pemberdayaan</p> <p>Perbedaannya: Penelitian ini membahas mengenai petani jagung di Kabupaten Goa dan peneliti mebehas mengenai Program Kartu Prakerja di Kota Langsa</p>
--	--	--	--	---

1.7 Sistematika Pembahasan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penjelasan istilah, kerangka teori, kajian terdahulu, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN TEORITIS

Bab ini membahas tentang landasan teori, tentang tujuan pustaka yang berkaitan dengan peran pelatihan Program Kartu Prakerja dalam pemberdayaan masyarakat penerima Program Kartu Prakerja.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai metode penelitian mulai dari pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek penelitian, sumberdaya, teknik pengumpulan data dan teknis analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian dan pembahasan mengenai peran pelatihan Program Kartu Prakerja dalam pemberdayaan masyarakat penerima Program Kartu Prakerja.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan dan saran-saran tersebut disusun berdasarkan hasil analisi pada bab sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Program Kartu Prakerja

2.1.1. Pengertian Program Kartu Prakerja

Kartu Prakerja merupakan salah satu kartu yang digalangkan oleh Presiden Jokowi dalam rangka pembinaan Warga Negara Indonesia dan pelatihan kerja bagi yang belum memiliki keterampilan dalam bekerja. Pra-kerja, didalamnya terdapat dua kata yakni pra yang artinya sebelum dan kerja yaitu “suatu kegiatan untuk melakukan sesuatu.” Jika dihubungkan maka dapat diartikan dengan, “kegiatan guna mencari nafkah.”²⁸ Kartu Prakerja merupakan program pemerintah untuk mendukung masyarakat miskin yang belum bekerja, dengan memberikan pelatihan kerja dan bantuan insentif setelah pelatihan dengan mengoptimalkan lembaga-lembaga pelatihan masyarakat baik yang berada di bawah kementerian atau lembaga maupun swasta.

Komite cipta kerja Kartu Prakerja dibentuk melalui Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 Tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja. Komite bertugas merumuskan kebijakan dan pengendalian Program Kartu Prakerja. Direktur Menteri Koordinator Bidang Perekonomian dengan Wakil Ketua Kepala Staf Kepresidenan, Komite beranggota 6 menteri, yaitu Menteri Keuangan, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/BAPPENAS, Menteri Ketenakerjaan, Menteri Perindustrian, Menteri Pendidikan

²⁸ Yoshua Consuello, ” *Analisis Efektifitas Kartu Pra-kerja...*h. 96

dan Kebudayaan dan Menteri Dalam Negeri. Bertindak sebagai Sekretaris Komite, Sekretaris Menteri Koordinator Bidang Perekonomian.²⁹

Kartu Prakerja dapat menjadi salah satu solusi dari banyaknya masyarakat yang mengeluhkan tentang kesulitan memperoleh pekerjaan dan pendidikan atau keahlian yang tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.³⁰ Tujuan dikeluarkan Kartu Prakerja ini ialah untuk mempersiapkan tenaga kerja yang belum memiliki pekerjaan dengan memberikan sebuah *treatment* yakni, meningkatkan *soft skill* yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh anggota Prakerja dengan wadah yang disipkan pemerintah baik pelatihan langsung ketempat-tempat kursus maupun pelatihan *daring online*.³¹

2.1.2. Bantuan Pelatihan Kartu Prakerja

Bantuan pelatihan yang telah disetujui akan diberikan dalam bentuk saldo nontunai pada rekening *virtual account* penerima Kartu Prakerja agar dapat digunakan oleh penerima Kartu Prakerja untuk membeli atau membayar biaya satu atau lebih pelatihan melalui *platform* digital. Bantuan pelatihan wajib digunakan seluruhnya paling lambat sampai dengan tanggal 15 Desember dalam tahun anggaran berjalan, jika penerima tidak menggunakan seluruh bantuan pelatihan sampai dengan tanggal 15 Desember dalam tahun anggaran berjalan, sisa bantuan pelatihan akan dikembalikan ke rekening kas negara.

²⁹ <https://djpb.kemenkeu.go.id> Diunduh tanggal 02 Februari 2022, Pukul 15:12 WIB

³⁰ Adhi Prasetyo S.W. dan Ollani Vabiola Bangun, “Urgensi dan Tantangan Kartu Prakerja”, dalam Buletin APBN vol.IV.Ed.16 Agustus 2019. h. 7

³¹ Yoshua Consuello, ” Analisis Efektifitas Kartu Pra-kerja di Tengah Pandemi, ...h. 96

Bantuan pelatihan yang diberikan kepada penerima Kartu Prakerja tidak dapat diubah dalam bentuk uang tunai dan dapat digunakan untuk lebih dari satu pelatihan, bantuan pelatihan yang diberikan kepada penerima Kartu Prakerja hanya dapat dipergunakan oleh penerima Kartu Prakerja yang bersangkutan, dan tidak dapat dipakai oleh orang lain selain dari penerima Kartu Prakerja yang bersangkutan. Penerima Kartu Prakerja dilarang memindah tangankan, menjual, memberikan atau mengalihkan dengan cara apapun kepada pihak lain.³²

2.1.3. Mitra Platform Digital Kartu Prakerja

Mitra pelatihan Kartu Prakerja merupakan penyedia layanan (*platform*) resmi yang bekerja sama dengan lembaga pelatihan Kartu Prakerja, peserta bisa memilih salah satu mitra pelatihan untuk mengikuti pelatihan online, setiap pelatihan memiliki durasi kelas yang berbeda-beda.³³ Pemerintah akan melakukan kerja sama dengan pihak swasta untuk Program Kartu Prakerja, pelatihan akan disediakan oleh perusahaan swasta dan dilakukan secara *online (e-learning)* dan *offline (tatap muka)*. Pelatihan yang dilakukan di LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) milik pemerintah, BLK (Balai Latihan Kerja, LPK swasta dan industri hanya bisa dilakukan secara offline.³⁴ Akan tetapi, dimasa pandemi saat ini, untuk sementara waktu pemerintah hanya membuka pelatihan yang bersifat *online*.³⁵

³²*Ibid*

³³Rizkita Darajat, “8 Mitra Pelatihan Kartu Prakerja dan Durasi pelatihannya”, <https://daihatsu.co.id>, Diunduh tanggal 28 Agustus 2021, pukul 15.05 WIB.

³⁴Selvi Mayasari. “*Begini Skema Kerja Sama Pemerintah dengan Platform Digital untuk Program Prakerja*” ,<https://nasional.kontan.co.id>, Diunduh tanggal 28 Agustus 2021, pukul 15.31 WIB.

³⁵Rani Ika Wijayanti, “*Optimalisasi Program Kartu Prakerja, ...*” h. 112

Muchtar Azis, Plt Direktur Standardisasi Kompensasi dan Pelatihan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan mengungkapkan, untuk ikut bergabung di Program Kartu Prakerja terbuka bagi semua lembaga pelatihan baik milik pemerintah maupun swasta melalui *platform* digital (*e-marketplace*).³⁶ Saat ini terdapat 8 *platform* digital yang diakui dengan manajemen pelaksana Kartu Prakerja, terdapat 7 *platform* digital swasta dan 1 pemerintah diantaranya seperti Tokopedia, Bukalapak, Skill Academy, Kemnaker, Pintaria, Pijar mahir, Sekolah.mu, dan Maubelajarapa. Mitra *platform* digital dari Program Kartu Prakerja tersebut menyediakan 1.338 jenis pelatihan mulai bisnis sampai pengembangan diri.³⁷



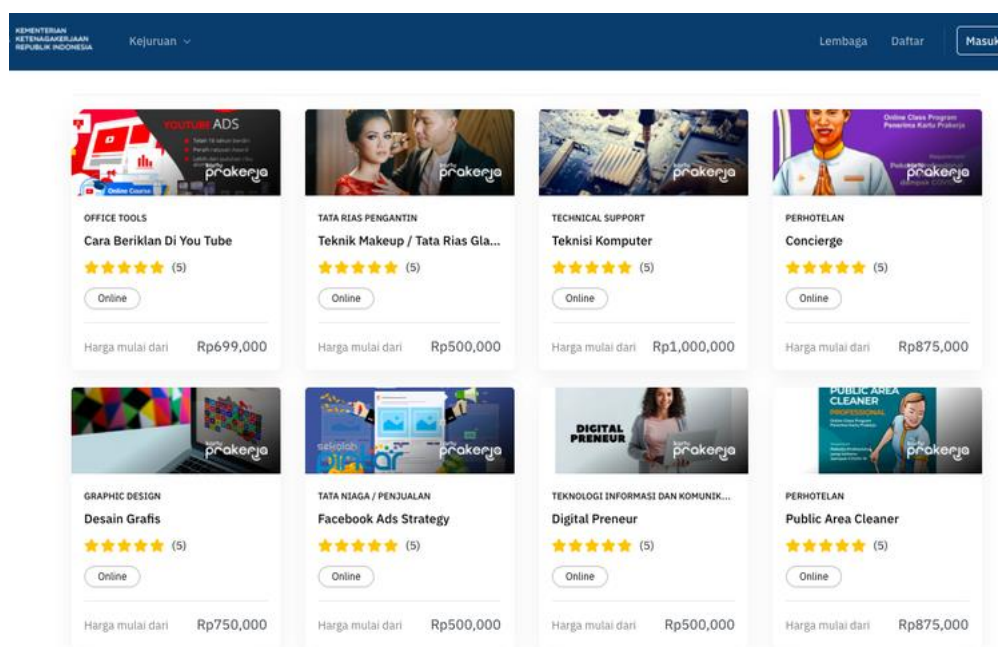
Gambar 2. 1 Mitra Platform Digital Kartu Prakerja

Penerima Kartu Prakerja hanya dapat menggunakan Kartu Prakerja untuk membeli atau membayar biaya satu atau lebih pelatihan di mitra platform digital sesuai dengan besaran bantuan pelatihan yang diterima, penerima Kartu Prakerja

³⁶Selvi Mayasari. “*Begini Skema Kerja Sama Pemerintah, ...*” Diunduh tanggal 28 Agustus 2021, pukul 15.35 WIB.

³⁷Farah Putri Wenang Lusianingrum, *et.al.*,”*Faktor Penentu Keputusan Mengikuti Pelatihan Daring pada Wanita Pemilik Kartu Prakerja*”, dalam Jurnal Inovasi Bisnis Vol .2 No 28 (2020) .h.176.

wajib melakukan pembelian pelatihan unuk pertama kali paling lambat 30 hari kelender setelah penerimaan Kartu Prakerja mendapat pemberitahuan penetapan sebagai penerima Kartu Prakerja, dan apabila penerima tidak melakukan pembelian pelatihan dalam tenggat waktu tersebut maka penerima Kartu Prakerja dicabut kepesertaannya. Penerima Kartu Prakerja wajib mengikuti dan menyelesaikan pelatihan yang telah dibeli menggunakan Kartu Prakerja sesuai jadwal dan tempat pelatihan yang telah dipilih tanpa diwakili oleh orang lain.³⁸



Gambar 2. 2 Contoh Pelatihan Program Prakerja

2.1.4. Insentif Kartu Prakerja

Program insentif Kartu Prakerja adalah salah satu stimulasi yang diberikan pemerintah kepada penerima Kartu Prakerja,³⁹ para pemegang kartu prakerja yang telah dinyatakan lolos dan telah selesai mengikuti program pelatihan serta

³⁸ Kartu Prakerja 2021, "Syarat,...Diunduh tanggal 28 Agustus 2021, Pukul 15.47 WIB.

³⁹Erick, "Pencairan Insentif Kartu Prakerja Bisa dilakukan Lewat DANA", <https://www.dana.id>, Diunduh tanggal 28 Agustus 2021, pukul 19.48 WIB.

mendapatkan sertifikat elektronik maka akan mendapatkan bantuan biaya total mencapai Rp.3.550.000, dengan rincian biaya pelatihan Rp.1.000.000 untuk 3 kali kursus, Rp. 2.400.000 yang akan diberikan sebesar Rp. 600.000 selama 4 bulan dan dana insentif sebesar Rp. 150.000 untuk pengisian *survey* yang dibagi dalam 3 kali pencairan.⁴⁰

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali dengan menambah keahlian, kemampuan pengetahuan dan perilaku.⁴¹ Secara ontologis, pengertian pelatihan telah dirumuskan oleh para ahli, diantaranya oleh Friedman dan Yarbrough yang mengemukakan bahwa pelatihan adalah upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan, dan lain sebagainya) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan.

Hal ini berarti bahwa pelatihan merupakan suatu pengajaran atau pemberian pengalaman kepada seorang untuk mengembangkan pengetahuan, skill, dan sikap agar mencapai sesuatu yang diinginkan. Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan, keahlian, dan sikap tertentu agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.⁴²

⁴⁰Rani Ika Wijayanti, "Optimalisasi Program Kartu Prakerja Dengan Pelatihan, ...h. 112

⁴¹ Kasmir, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek", (Depok : PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 126.

⁴² Moch Wispandono, "Buku Ajar Menguak Kemampuan Pekerja Migran", (Yogyakarta: CV.Budi Utama, 2018), h. 139.

2.2.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan adalah sebuah pernyataan tentang kehendak terjadinya perubahan dari sebuah proses. Dalam pencapaian harapan, tujuan dan hasil pelatihan harus dapat diamati dan diukur dengan lamanya waktu pelatihan dan upaya pencapaiannya dapat dikelola dengan baik, dalam pelatihan ditinjau dari sisi individu, perubahan yang diinginkan dapat berupa peningkatan pengetahuan, sikap, keterampilan dan pengembangan karier.⁴³ Berikut beberapa tujuan pelatihan yaitu:

1. Menambah Pengetahuan Baru

Artinya pengetahuan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya.

2. Mengasah Kemampuan

Maksudnya, kemampuan yang sebelumnya belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal atau dengan kata lain individu yang dulunya tidak memiliki kemampuan, maka setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mengerjakan hal-hal baru.

3. Meningkatkan Keterampilan

Artinya setiap individu harus lebih terampil agar mampu mengerjakan setiap pekerjaan yang dikerjakannya.

4. Meningkatkan Rasa Percaya Diri

Rasa percaya diri akan meningkat setelah mengikuti pelatihan sehingga lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja. Dengan kata lain akan memiliki

⁴³ Sjafrri Mangkuprawira, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011),h.142.

kemampuan, pengetahuan dan *skill* yang lebih setelah mengikuti pelatihan, sehingga lebih merasa percaya diri.

5. Dan Tujuan Lainnya

Seluruh tujuan ini akan tercapai jika selama pelatihan, baik penyelenggara pelatihan dan peserta pelatihan mengikuti seluruh aspek-aspek yang ditentukan. Panitia pelatihan harus menyediakan seluruh sarana dan prasarana yang sudah ditentukan. Demikian pula dengan peserta pelatihan harus mengikuti sungguh-sungguh materi yang diberikan. Dengan demikian, akan diperoleh hasil yang maksimal, dan keuntungan dalam pelatihan akan dicapai dengan mudah.⁴⁴

2.2.3 Indikator-Indikator Pelatihan

Program pelatihan pada dasarnya berisi aktivitas pembelajaran yang dilakukan agar peserta mampu menguasai pengetahuan dan keterampilan pelatihan yang diikuti. Program pelatihan dapat dikatakan efektif apabila mampu membuat peserta latihan menguasai kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan setelah mengikuti program pelatihan.

Dengan kata lain, setelah selesai mengikuti program pelatihan peserta akan lebih berpengetahuan, lebih trampil, dan memiliki sikap yang lebih positif terhadap bidang yang digeluti. Program pelatihan yang efektif juga ditandai dengan adanya peningkatan motivasi belajar untuk mau mengenali isi atau materi pelatihan yang telah dipelajari dan memiliki sikap antusias terhadap isu atau

⁴⁴ Kasmir, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*,"...h. 131-133.

materi program yang dilatihkan.⁴⁵ Pelatihan yang efektif dan efisien memiliki indikator-indikator pendukung.

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara diantaranya sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualitas yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten, selain itu pendidikan instrukturpun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Materi dari setiap pelatihan harus sesuai dengan bidang pelatihan yang dipilih para peserta pelatihan, materi pelatihan pun harus *update* agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.⁴⁶

⁴⁵ Benny A. Pribadi, "Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi: Implementasi Model ADDIE", (Jakarta: Prenada Media Group, 2016), h. 9-10.

2.2.4 Metode dan Tempat Pelatihan

Menurut Panggabean metode pelatihan dapat di kelompokkan menjadi dua yaitu sebagai berikut:⁴⁷

1. *On the job training*, merupakan metode yang paling banyak digunakan, metode pelatihan ini mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung, yaitu meliputi program magang, rotasi pekerjaan dan *understudy* atau *coaching*.
2. *Off the job training*, merupakan metode yang pelatihannya terpisah dari pekerjaan utama dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja, yaitu meliputi ceramah ruangan, presentasi *video*, pelatihan *vestibule*, belajar mandiri, praktik laboratorium, pelatihan tindakan, *role playing*, *behavior modeling*

Secara umum, pelatihan dapat dilakukan di dalam dan luar organisasi, serta pelatihan *online* melalui *e-learning*.

1. Pelatihan di Dalam Organisasi (*internal training*)

Pelatihan yang dilakukan di dalam organisasi biasanya diterapkan pada aspek-aspek khusus pekerjaan. Beberapa alasan sebagai pertimbangan untuk memilih pelatihan di dalam organisasi, seperti menghemat biaya, waktu yang tersisa lebih banyak, dan para peserta latihan merasa lebih nyaman bila pelatihan dilakukan di tempatnya bekerja karena telah mengenal lingkungan dengan baik.

⁴⁶ Yoyo Sudaryo, et.al, “*Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*”, (Yogyakarta: CV.Andi Offset,2018), h.135.

⁴⁷Panggabean, “*manajemen sumber daya manusia* “. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), h.45.

2. Pelatihan di Luar Organisasi (*external Training*)

Pelatihan yang dilakukan diluar ruangan yang digunakan secara ekstensif memiliki banyak pengalaman yang dapat diperoleh peserta pelatihan, karena dilatih oleh para pelatih-pelatih professional yang memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan yang memadai untuk dapat menambah keterampilan.

3. Pelatihan *Online*

Pada saat ini, semakin marak penggunaan internet dan intranet dalam kegiatan bisnis dan pertukaran informasi untuk berbagai kepentingan. Melalui pembelajaran secara elektronik (*e-learning*), kegiatan pelatihan dapat dilakukan secara *online*. Dengan bertumbuhnya penggunaan internet, banyak aktivitas-aktivitas bisnis dan pelatihan yang dapat diakses dari berbagai sumber baik dari dalam maupun luar negeri. Pelatihan secara *online* akan mempersingkat jarak dan waktu untuk melakukan kegiatan pelatihan.⁴⁸

Pelatihan secara *online* merupakan proses pembelajaran yang bagian pengajarannya disampaikan oleh seseorang yang berada di tempat terpisah dan waktu yang mungkin berbeda dengan tempat dan waktu si pelajar. Ketidak tergantungan akan tempat dan waktu akan memerlukan penggunaan sederet media instruksional yang berfungsi untuk mengurangi peran pengajaran tatap muka.⁴⁹

E-learning sebagai sebuah inovasi dalam dunia pendidikan diharapkan dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan. Pengadaan *e-learning* sebagai media pembelajaran baik untuk pembelajaran jarak jauh (*distance learning*) atau

⁴⁸ Wilson Bangun, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta Pusat, PT. Gelora Aksara Pratama, 2012), h.202-207.

⁴⁹ Murni Tubagus, "Model Pembelajaran Terbuka Jarak Jauh: Kajian Teoritis dan Inovasi", (Makasar: PT Nas Media Indonesia, 2021), h.14.

sebagai media tambahan dalam pembelajaran memiliki manfaat dan tujuan yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas pembelajaran
- b. Mengubah budaya belajar mengajar
- c. Mengubah cara belajar pasif kepada budaya belajar aktif, sehingga terbentuk *independent learning*.
- d. Mengembangkan dan meluaskan produk dan layanan baru.
- e. Tersedianya materi pembelajaran di media elektronik melalui website *e-learning* yang mudah di akses dan dikembangkan oleh pembelajar
- f. Pengayaan materi pembelajaran sesuai kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi.⁵⁰

2.3 Pemberdayaan

2.3.1 Pengertian Pemberdayaan

Memberdayakan seseorang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang memengaruhi mereka, dengan demikian berarti memberi mereka kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberika gagasan yang baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi kenyataan. Pemberdayaan merupakan perubahan yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan dimana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan.⁵¹

⁵⁰Subhan Adi Santoso & M.Chotibuddin, "*Pembelajaran Blended Learning Masa Pandemi*, (Jawa Timur : CV. Penerbit Qiara Media, 2020), h. 134.

⁵¹Wibowo, "*Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*", (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), h. 349-350.

Pemberdayaan pada hakekatnya mencakup dua aspek yaitu, *to give or authority* dan *to give ability to enable*, dalam pengertian pertama, pemberdayaan memiliki makna memberi kekuasaan, sedangkan dalam pengertian kedua, pemberdayaan diartikan sebagai upaya untuk memberi kemampuan atau keberdayaan. Maka pemberdayaan dapat dimaknai sebagai suatu proses menuju berdaya atau proses untuk memperoleh daya, kekuatan, dan kemampuan, atau proses pemberian daya, kemampuan dan kekuatan dari pihak yang memiliki daya kepada yang kurang atau belum berdaya.

Sedangkan makna “proses” menunjukkan pada serangkaian tindakan atau langkah-langkah yang dilakukan secara kronologis sistematis yang mencerminkan tahapan-tahapan upaya untuk mengubah yang kurang atau belum berdaya menuju untuk diberdayakan.⁵² Dengan kata lain pemberdayaan merupakan proses menambah daya kemampuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan sesuai dengan dinamika yang dibutuhkan, sehingga dapat berdaya dan mandiri.⁵³ Pemberdayaan membantu menghilangkan kondisi yang menyebabkan ketidakberdayaan sambil meningkatkan perasaan *self-efficacy*. *Self-efficacy* adalah suatu perasaan bahwa dirinya mampu menyelesaikan dan mengerjakan apa saja, *self-efficacy* perlu didukung dengan kemampuan actual. Maka pemberdayaan merupakan suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara

⁵²Safri Miradj & Imam shofwan, “Pemberdayaan Masyarakat Miskin Melalui Proses Pendidikan Nonformal”, (Madiun: CV. Bayfa Cendekia Indonesia, 2021), h. 15-16

⁵³Okke Rosmaladewi, “Manajemen Kemitraan Multistakeholder dalam Pemberdayaan Masyarakat”, (Yogyakarta: CV Budi Utama), h. 14

memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menimbulkan rasa tanggung jawab.⁵⁴

Secara konseptual, pemberdayaan harus mencakup enam hal sebagai berikut:

1. *Learning by doing*. Artinya pemberdayaan adalah sebagai proses belajar dan ada suatu tindakan-tindakan konkrit yang terus-menerus, yang dampaknya dapat terlihat.
2. *Problem solving*. Pemberdayaan harus memberikan arti terjadinya pemecahan masalah yang dirasakan krusial dengan cara dan waktu yang tepat.
3. *Self-evaluation*. Yaitu bahwa pemberdayaan harus mampu mendorong seseorang atau kelompok tersebut untuk melakukan evaluasi secara mandiri.
4. *Self-development and coordination*. Artinya mendorong agar mampu melakukan pengembangan diri dan melakukan hubungan koordinasi dengan pihak lain secara lebih luas.
5. *Self-selection*. Suatu kumpulan yang tumbuh sebagai upaya pemilihan dan penilaian secara mandiri dalam menetapkan langkah-langkah kedepan.
6. *Self-decisim*. Dalam memilih tindakan yang tepat hendaknya dimiliki kepercayaan diri (*self-cofidence*) dalam memutuskan sesuatu secara mandiri (*self-decisim*).

⁵⁴ Nunuk Indarti, "Pedomam Pelatihan Industri Kecil Menengah", (Lembaga Academic & Research Institusi, 2020), h. 20-21.

Keenam unsur tersebut merupakan pembiasaan untuk berdaya. Sebagai penguat dan pengait pemberdayaan jika dilakukan secara kontinyu maka pengaruh yang ditimbulkan semakin lama semakin kuat dan apabila telah kuat diharapkan dapat terjadi proses penggelindingan dengan sendirinya.⁵⁵

2.3.2 Tujuan Pemberdayaan

Pemberdayaan dari sisi tujuannya memiliki kandungan makna peningkatan kualitas mutu hidup atau kesejahteraan pada tiap-tiap person dan kelompok masyarakat dalam arti:

- a. Kecakupan pangan dalam arti “perbaikan ekonomi”,
- b. Pendidikan dan kesehatan dalam arti “perbaikan kesejahteraan sosial”,
- c. Bebas dalam arti “merdeka dari segala bentuk penindasan” dan
- d. Terjaminnya keamanan.⁵⁶

Pemberdayaan juga bertujuan untuk mencapai kekuatan (*agensi*) yang mengacu pada kemampuan untuk membuat pilihan yang berarti, (misalnya kemampuan untuk membayangkan pilihan dan membuat pilihan), atau kemampuan untuk menentukan tujuan dan sasaran mereka dan menidaklanjutinya atau menentukan upaya untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan pemberdayaan kepada masyarakat adalah untuk mencapai keadaan pembebasan dan pemandirian yang cukup kuat untuk memengaruhi kekuatan seseorang dalam kehidupan ditingkat masyarakat, pemberdayaan mengacu pada seseorang yang bekerja sama

⁵⁵ Abu Huraerah,” *Pengorganisasian & Pengebangan Masyarakat: Model & Strategi Pembangunan Berbasis Kerakyatan*”, <https://books.google.com>. Diunduh tangga 10 September 2021, pukul 22.58 WIB.

⁵⁶Anas Habibi Ritonga, “*Gerakan Dakwah Muhammadiyah dan Pemberdayaan social Ekonomi*”(Jawa Barat : CV Agree Media Publishing, 2020), h. 65.

untuk meningkatkan kehidupan kolektif mereka dan hubungan antar masyarakat dan dengan pemangku kepentingan yang membantu menjaga kualitas hidup tersebut. Masyarakat yang berdaya dapat digambarkan sebagai sekelompok orang yang memiliki kemampuan, tekad, dan sumberdaya untuk bertindak sehingga dapat mengatur kualitas hidupnya sendiri.⁵⁷

2.3.3 Indikator Pemberdayaan

Pemberdayaan ialah sebuah proses, dari proses tersebut dapat dilihat dengan indikator-indikator yang menyertai proses pemberdayaan menuju sebuah keberhasilan, untuk mengetahui pencapaian tujuan pemberdayaan. Maka, perlu diketahui berbagai indikator keberdayaan yang dapat menunjukkan seseorang atau komunitas berdaya apa tidak.

Keberhasilan masyarakat dapat dilihat dari keberdayaan mereka yang menyangkut kemampuan ekonomi dan kemampuan akses kesejahteraan. Aspek tersebut dikaitkan dengan dua dimensi yaitu :

1. Sebuah pemberdayaan yang bermula pertumbuhan individual yang kemudian berkembang menjadi sebuah perubahan yang lebih besar.
2. Sebuah keadaan *psychologis* yang ditandai rasa percaya diri, berguna dan mampu mengandalikan diri dan orang lain.⁵⁸

2.3.4 Proses Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik, terdapat dua proses dalam pemberdayaan yaitu sebagai berikut:

⁵⁷ Eva Rachmawati, “ *Pemberdayaan Masyarakat dalam Pengembangan Wisata*”, (Banda Aceh: Syiah Kuala University Press, 2021), h. 15-16

⁵⁸C. Kiefeer, dalam Umi Khamidah, “*Implementasi Program Pemberdayaan Masyarakat Dalam Pengetasan Kemiskinan di Desa Harjosari Kidul dan Desa Harjosari Lor Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal*”, (Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Paskasakti Tegal, 2021), h. 40.

1. Menciptakan suasana yang memungkinkan potensi manusia berkembang, titik tolaknya adalah pengenalan bahwa setiap manusia memiliki potensi yang dapat dikembangkan, pemberdayaan adalah membangun daya itu dengan mendorong, membangun dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya.
2. Memperkuat potensi yang dimiliki manusia, upaya ini meliputi langkah nyata, dan menyangkut penyediaan berbagai masukan serta pembukaan pada berbagai peluang yang membuat manusia menjadi berdaya dan upaya utamanya adalah peningkatan taraf pendidikan, derajat kesehatan, dan akses pada sumber-sumber kemajuan ekonomi.
3. Proses pemberdayaan harus dicegah dari yang lemah menjadi bertambah kuat oleh berkurang berdayaannya dalam menghadapi yang kuat, dan perlu adanya peraturan.⁵⁹

⁵⁹ Leny Nur Fatimah, "Hubungan Antara Pemberdayaan Karyawan dengan kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2019", (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Usada Mulia, 2019), h. 26-27.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Penelitian dengan pendekatan deskriptif adalah penelitian yang menghasilkan data berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur atau cara untuk menyelesaikan masalah dengan cara memaparkan keadaan objek yang akan diteliti baik itu seseorang, masyarakat, atau lembaga sebagaimana sepertinya berdasarkan fakta yang ada. Tujuan dari penelitian ini dengan pendekatan deskriptif adalah untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.⁶⁰

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian untuk mengungkapkan gejala secara *holistic-konstektual* (secara menyeluruh dan sesuai dengan konstek/apa adanya) melalui pengumpulan data dari latar alami sebagai sumber langsung dengan instrumen kunci penelitian itu sendiri.⁶¹ Menurut Straus dalam Ahmadi, penelitian kualitatif adalah suatu jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan yang tidak diperoleh oleh alat-alat prosedur statistik atau alat-alat kuantitatif lainnya.⁶² Sedangkan Bogdan dan Taylor mendefinisikan jenis penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang

⁶⁰Moh Nazir, "Metode Penelitian", (Bogor:Ghalia Indonesia, 2011), h. 54.

⁶¹Ahmad Tanzeh, "Pengantar Metode Penelitian", (Yogyakarta: Teras, 2009), h.102.

⁶²Rulan Ahmadi, "Memahami Metodologi Penelitian Kualitatif" (Malang: Universitas Negeri Malang, 2005), H.2.

menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁶³ Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran pelatihan Kartu Prakerja dalam memberdayakan masyarakat penerima Kartu Prakerja di Kota Langsa.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dikawasan Kota Langsa, yaitu di Kecamatan Langsa Lama, Langsa Timur, Langsa Barat, Langsa Baroe dan Langsa Kota. Alasan peneliti mengambil dikawasan Kota Langsa yaitu karena peneliti menemukan suatu fenomena dan pernyataan-pernyataan di Kota Langsa terhadap Program Kartu Prakerja. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada Oktober 2021 sampai Januari 2022.

3.3 Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah keseluruhan objek di mana terdapat beberapa narasumber atau informan yaitu orang-orang yang dipercaya menjadi narasumber atau sumber informasi oleh peneliti yang akan memberikan informasi secara akurat untuk melengkapi data penelitian.⁶⁴

Subjek dari penelitian ini yaitu masyarakat penerima bantuan Program Kartu Prakerja. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan mengambil yang dipilih atau ditentukan oleh peneliti.⁶⁵ Alasan peneliti menggunakan tekni *purposive sampling* karena peneliti menganggap seseorang

⁶³Burhan Bugin, “*Metodologi Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial lainnya*”, (Jakarta: Prenada Media, 2005), H.90.

⁶⁴Ahmad Tanzeh, “*Pengantar Metode Penelitian*”,.....h. 84.

⁶⁵ Sugiono, “*Metode Penelitian Bisnis*”, (Bandung: Alfabeta, 2008) dalam jurnal Analisis Vol.6 No.2, 2017. h. 190.

atau suatu objek tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitian. Dengan narasumber dari peneliti ini sebanyak 2-5 orang di setiap Kecamatan. Berdasarkan kebutuhan penelitian, maka dalam penelitian ini jumlah narasumber sebanyak 14 orang.

3.4 Sumber Data

Sumber data adalah tempat atau orang dimana data dapat diperoleh, adapun sumber data pada penelitian ini, yaitu:

b. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber aslinya, pengumpulan datanya bisa dilakukan melalui wawancara dan observasi.⁶⁶

c. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berasal dari data kepustakaan.⁶⁷ Data sekunder data yang diperoleh dari melalui buku-buku yang berkaitan dengan penelitian, literature, dan artikel yang didapat dari website, atau data yang berasal dari orang-orang kedua atau data yang bukan datang secara langsung. Namun data-data ini mendukung pembahasan dari penelitian.⁶⁸

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu menggunakan metode *observasi*, wawancara (*interview*), dan dokumentasi.

⁶⁶ Syech Idrus, “Menulis Skripsi Sama Gampangnya Membuat Pisang Goreng: Penting ada Niat & Kemauan”,(Malang: Literasi Nusantara, 2021), h.109.

⁶⁷ Sukiyat, “Pedoman Penlisan Tugas Akhir”(Surabaya: Jakad Media Punlishing, 2019), h.24.

⁶⁸Lexy.J.Moleong, “Metode Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). (PT. Remaja Rosdakarya Offset: Bandung, 2006), h. 160.

a. *Observasi*

Observasi merupakan proses mengamati, mencatat, dan menganalisa secara sistematis terhadap fenomena atau objek yang diteliti sebagai alat pengumpulan data. *Observasi* terbagi kepada dua jenis, yaitu *observasi* tidak langsung dan *observasi* partisipan. Dimana *observasi* tidak langsung yaitu peneliti tidak masuk kedalam masyarakat tersebut, bisa saja hanya melakukan pengamatan pada saat tertentu. Sedangkan *observasi* partisipan yaitu peneliti langsung melibatkan diri kemasyarakat yang ingin diteliti.⁶⁹

b. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah metode percakapan yang dilakukan oleh dua belah pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dengan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut yang di lakukan secara sistematis dan berdasarkan tujuan penelitian. Untuk memperoleh data, pada penelitian ini peneliti menggunakan wawancara terstruktur yang dilakukan berdasarkan pertanyaan dengan maksud dapat mengontrol dan mengatur dalam wawancara.⁷⁰

Wawancara terstruktur merupakan wawancara dengan menyiapkan daftar pertanyaan, sehingga peneliti tidak boleh secara bebas menggali informasi dari informan sepanjang tidak berhubungan dengan daftar pertanyaan yang telah disiapkan terdahulu. Hasil wawancara ini dituangkan dalam bentuk tulisan atau catatan lapangan yang telah disediakan oleh peneliti.⁷¹

⁶⁹Burhan Bugin, "*Metodologi Penelitian Kualitatif*", (Jakarta:Raja Wali, 2012),h.191.

⁷⁰Sugiyono,"*Metodologi Penelitian Bisnis*", (Bandung: Alfabeta, 2010), h.132.

⁷¹*Ibid*

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan model pengumpulan data dengan melihat dan menganalisis dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau orang lain tentang subjek. Dokumentasi yaitu berupa transkrip hasil wawancara dan juga foto saat wawancara berlangsung.⁷²

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang ada dari berbagai sumber yaitu wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif yaitu meliputi, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi data adalah suatu proses kegiatan menyelesaikan dan menyederhanakan suatu data yang diperoleh dari awal pengumpulan data sampai penyusunan laporan penelitian.
2. Penyajian data dilakukan dalam rangka mengorganisasikan hasil reduksi dengan cara menyusun secara naratif sekumpulan informasi yang telah diperoleh dari hasil reduksi sehingga dapat memberi kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
3. Penarikan kesimpulan merupakan pengungkapan akhir terhadap hasil penafsiran, evaluasi dan tindakan.⁷³

⁷² Hans dan Herdiansyah, “*Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*”, (Jakarta: Selemba Humanika, 2010), h.143.

⁷³S. Margono. “*Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam*”, (Jakarta: Rineka Cipta,2005), h. 37-41.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dalam perspektif “*oral tradition*” kata Langsa berasal dari pertikaian antara kerajaan Elang dan kerajaan Angsa dalam memperebutkan dan mempertahankan wilayah teritori guna memperoleh ikan, hingga terjadi peperangan sebanyak dua kali yang berakhir dengan gencatan senjata, serta perundingan tersebut mereka namakan dengan nama “Langsa” atau elang besar dan kemudian menjadi kata Langsa pada saat ini.

Kota Langsa merupakan pemekaran dari Kabupaten Aceh Timur, terletak kurang dari 400 Km dari Kota Banda Aceh, Kota Langsa sebelumnya berstatus sebagai Kota Administratif (KOTIF) yang kemudian menjadi Kota Langsa. Batasan-batasan yang dimiliki Kota Langsa yaitu, sebelah utara berbatasan dengan Selat Malaka, sebelah timur berbatasan dengan Selat Malaka, sebelah selatan berbatasan dengan Banyak Payet dan Aceh Tamiang, sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Birem Bayeun dan Kabupaten Aceh Timur.⁷⁴

Kota Langsa mempunyai luas wilayah 262,41 KM², yang terletak pada posisi antara 04° 24'35,68"-04° 33'47,03" Lintang Utara dan 97° 53' 14,59"-98° 04' 42,16" Bujur Timur, dengan ketinggian antara 0-25m di atas permukaan laut. Pada tahun 2002 wilayah Kota Langsa terdiri dari 3 Kecamatan yaitu Kecamatan Langsa Timur, Kecamatan Langsa Barat dan Kecamatan Langsa Kota yang terdiri dari 3 kelurahan dan 48 Desa.

⁷⁴Dispora In Destinasi, “*Sejarah Terbentuknya Kota Langsa*”, <http://sungaipauhpusaka.gampong.id>, Diunduh tanggal 13 Januari 2022, pukul 0.46 WIB.

Pada tahun 2007 terjadi pemekaran menjadi 5 kecamatan dengan bertambah 2 kecamatan baru yaitu Langsa Baro dan Langsa Lama yang mencapai 52 desa. Dua kecamatan baru tersebut merupakan pemekaran dari Kecamatan Langsa Timur dan Langsa Barat.⁷⁵ Terjadi pemekaran desa menjadi 66 desa diantaranya, Langsa Timur yang terdiri dari 16 Desa, Langsa Kota terdiri dari 10 Desa, Langsa Baro terdiri dari 12 Desa, Langsa Barat terdiri dari 12 Desa dan Kecamatan Langsa Lama memiliki 15 Desa.⁷⁶

4.2 Gambaran Umum Subjek Penelitian

Daftar narasumber penerima Program Pelatihan Kartu Prakerja di Kota Langsa dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.2 1 Daftar Narasumber

No	Nama	Gampong	Kecamatan	Status Pekerjaan
1	Yudi Setiawan	Sidorejo	Langsa Lama	Buruh Harian
2.	Muspita	Sidorejo	Langsa Lama	Tukang Jahit
3.	Neneng Rumiwati	Sidodadi	Langsa Lama	Ibu Rumah Tangga
4.	Suminem	Merandeh	Langsa Lama	Ibu Rumah Tangga
5.	Rudi Ansah	Merandeh Tengah	Langsa Lama	Pegawai Hotel

⁷⁵<https://sippa.ciptakarya.pu.go.id> Di unduh tanggal 1 Februari 2022, pukul 14:05 WIB

⁷⁶ Mahkamah Syar'iyah Langsa, "Wilayah Yuridiksi", <https://ms-langsa.go.id>, Diunduh tanggal 13 Januari 2022, pukul 1.11 WIB.

6.	Nadilla Zulda	Paya Bujok Beuramo	Langsa Barat	Belum ada pekerjaan
7.	Marhamah	Seuriget	Langsa Barat	Pegawai Toko
8.	Elvi	Sukarjo	Langsa Timur	Guru Piaut
9.	Sabda	Seungilong	Langsa Timur	Ibu Rumah Tangga
10.	Sri Wulan	Aluer Merbau	Langsa Timur	Guru TK
11.	Azulli Khatami	Jawa	Langsa Kota	Pegawai SMS Finance
12.	Zunawanis	Mutia	Langsa Kota	Belum ada pekerjaan
13.	Rahmat Hidayat	Geudubang Aceh	Langsa Baroe	Belum ada pekerjaan
14.	Putra	Paya Bujok Tunong	Langsa Baroe	Belum ada pekerjaan

4.3 Pelaksanaan Program Kartu Prakerja

Program Kartu Prakerja dalam melakukan pemberdayaan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat tidak hanya memberikan bantuan berupa uang, Program Kartu Prakerja juga memberikan pelatihan-pelatihan pada setiap masyarakat yang lolos Program tersebut. Pelaksanaan dari program Kartu dilakukan secara online Masyarakat yang ingin mendaftar Program Kartu Prakerja harus berusia minimal 18 tahun dan tidak di bawah perwalian ataupun sedang tidak mengikuti pendidikan. Masyarakat harus menyatakan bahwa dirinya adalah orang yang cakap dan mampu untuk mengikat dirinya dalam sebuah perjanjian yang sah menurut hukum. Dan langka-langkah yang harus di penuhi adalah sebagai berikut:

4.2.1. Pembuatan akun Kartu Prakerja

1. Membuat akun prakerja di laman <https://www.prakerja.go.id/>.
2. Pendaftar akan diminta untuk mengisi alamat email, membuat *password* minimal 6 karakter, dan melakukan konfirmasi *password* (masukkan ulang *password*).
3. Kemudian, periksa pernyataan di bawahnya, dan klik "Buat Akun".
4. Nantinya, pendaftar akan mendapatkan *verifikasi* akun melalui email yang didaftarkan.
5. Buka email dan *verifikasi* dengan mengklik link yang dikirim melalui email. Akun kartu pra-kerja juga telah diaktifkan. Bagi pendaftar yang sudah

memiliki akun, hanya perlu login ke halaman <https://www.prakerja.go.id> dengan email dan *password*.⁷⁷

4.2.2. Pengisian Data Diri

1. Tulis kembali alamat email dan *password*, lalu login
2. Masukkan nomor KTP dan tanggal lahir, lalu lanjutkan
3. Masukkan data diri dengan lengkap
4. Masukkan nomor telepon dan dapatkan kode OTP yang dikirim melalui sms

4.2.3. Pelaksanaan Tes

Ditahap ini pendaftar bisa menyiapkan alat tulis dan kertas, Karena akan mengikuti tes motivasi dan kemampuan dasar selama 15 menit. Pastikan menjawab pertanyaan dengan baik. Setelah selesai mengikuti tes pendaftar akan dapat menunggu email pemberitahuan dari kartu prakerja.

1. Pada halaman *dashboard*, pelajari petunjuk sebelum memulai tes lalu klik mulai sekarang
2. Kerjakan soal Tes Minat dan Bakat dengan baik dan benar
3. Ikuti tes hingga selesai lalu klik ke *Dashboard*
4. Kemudian lalu pilih bergabung ke *batch* yang tersedia
5. Pilih salah satu mitra pelatihan (*platform* digital) untuk mengikuti pelatihan online⁷⁸

⁷⁷Kartu Prakerja 2021, “Syarat Ketentuan”, <https://www.prakerja.go.id>. Diunduh tanggal 25 Agustus 2021, pukul 20.16 WIB.

⁷⁸Ruang Guru, “Ini Cara Daftar Kartu Prakerja Online di 2021, Gampang kok!”. <https://www.ruangguru.com>. Diunduh tanggal 26 Agustus 2021, pukul 22.44 WIB.

4.2.4. Penetapan Penerima Kartu Prakerja

Setiap pendaftar Kartu Prakerja akan di *verifikasi* dan di seleksi oleh manajemen pelaksana sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan, pengguna yang telah melakukan pendaftara Kartu Prakerja akan mengikuti tes dan seleksi gelombang pada situs. Pendaftar yang mengikuti seleksi gelombang akan di *verifikasi* dan diseleksi untuk ditetapkan sebagai penerima Kartu Prakerja oleh Manajemen Pelaksana, penerima Kartu Prakerja akan mendapatkan Kartu Prakerja dalam bentuk digital dan Manajemen Pelaksana Kartu Prakerja memiliki wewenang untuk memberikan penetapan maupun penolakan atas pendaftaran Kartu Prakerja masing-masing pendaftar.⁷⁹

4.2.5. Membeli dan Mengikuti Pelatihan Program Kartu Prakerja

Kartu Prakerja berkolaborasi dengan berbagai macam platform digital untuk membeli kelas pelatihan secara online dan cara membeli serta mengikuti pelatihan Kartu Prakerja sebagai berikut:

1. Pilih dan Buka salah satu Aplikasi yang berkolaborasi dengan Program Kartu Prakerja dan pastikan nomor handpone sudah terverifikasi.
2. Ketik “Kartu Prakerja” di kolom pencarian.
3. Pilih kategori pelatihan, dan pilih lembaga pelatihan yang diinginkan.
4. Klil “lihat detail” pada kelas yang diminati untuk cari tahu informasi terkait, termasuk cara menukarkan voucer klik “beli”
5. Jangan lupa masukkan kode promo bila tersedia.
6. Pilih “lihat semua” pada metode pembayaran.

⁷⁹ Kartu Prakerja 2021, “*Syarat,...* Diunduh tanggal 26 Agustus 2021, Pukul 23.11 WIB.

7. Pilih “Kartu Prakerja” pada bagian Program Pemerintah.
8. Masukkan 16 digit nomor Kartu Prakerja yang tertera di dashboard aku Prakerja, lalu lakukan verifikasi melalui SMS.
9. Setelah transaksi berhasil, cek kode voucher pada Histori Transaksi Top Up dan Tagihan, atau pada email yang terdaftar.
10. Lakukan penukaran kode voucher dengan mengikuti langkah di halaman kelas/lembaga yang sudah dibeli vouchernya.
11. Kode voucher berhasil ditukar, peserta bisa mengikuti pelatihan.
12. Setelah mengisi pelatihan, peserta bisa mengisi ulasan dan rating untuk kelas yang sudah diikuti dengan klik “tuliskan ulasan” pada halaman Histori Transaksi Top Up dan Tagihan.⁸⁰

4.4 Peran Pelatihan Program Kartu Prakerja di Kota Langsa

Berdasarkan dari tujuan Program Kartu Prakerja peran pelatihan Kartu Prakerja dalam pemberdayaan masyarakat diukur berdasarkan 3 tujuan utama Program Kartu Prakerja yaitu :

4.4.1 Mengembangkan Kompetensi

Kompetensi merupakan kepribadian yang dimiliki seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kecakapan, dan penguasaan atau melaksanakan sesuatu yang mengarah pada tujuan yang diharapkan.⁸¹ Setiap peserta Program Kartu Prakerja telah mengikuti program pelatihan untuk mengembangkan kompetensinya, pertanyaan mengenai pengembangan

⁸⁰ <https://www.prakerja.go.id> Diunduh tanggal 01 Februari 2022 Pukul 16:00 WIB.

⁸¹ Ahmad Bairizki, “*Manajeme Sumber Daya (Tijauan Strategis Berbasis Kompetensi) Jilid 2*”, (Medan: Pustaka Askara, 2020), hlm.175.

kompetensi yang dikembangkan dan tidak dikembangkan dijawab oleh narasumber sebagai berikut:

1. Masyarakat Kota Langsa yang mengembangkan kompetensi

Hal ini dapat dilihat dari jawaban-jawaban narasumber, sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Yudi yang Jawabannya di wakili oleh istrinya sebagai berikut.⁸²

“untuk ngembangki kompetensi dan ikut pelatihan lagi gak ada, cuman dari apa yang udah dipelajari cukup dipahami dan menambah kemampuan dan skill mengenai bisnis online jadi lebih baik serta jadi paham manajemen pemasaran bisnis online”

Hal ini yang sama disampaikan oleh Bapak Rudi dan Ibu Suminem yang mengatakan:

“cuman ada liat-liat, belajar-belajar di media-media lainnya aja sedikit buat nambah-nambah wawasan lagi walaupun tidak buka usaha tapi skill mengenai berbisnisnya tetap ada”⁸³

“tidak, tidak lanjut untuk pelatihan tapi skill dari make up weding nya ada dan menambah kemampuan make up nya jadi lebih banyak dan luas”⁸⁴

Nadilla, Azulli Khatami dan Sri Wulan juga mengatakan:

“Karena sudah enggak karena lagi sibuk jugak, kalo awal-awal ada dikembangkan lagi biar lebih melekat kemampuannya dan coba-coba buat video grafis juga”⁸⁵

“di kembangki untuk ikut pelatihan lagi enggak, cuman jadi nya praktek langsung dilapangan karena pelatihan sama pekerjaan searah dan skill yang dimiliki mengenai dunia marketing jadi lebih jauh lagi”⁸⁶

⁸² Yudi dan Yunia, Masyarakat Penerima Bantuan,...

⁸³ Rudi, Masyarakat Penerima Bantuan Program Kartu Prakerja, “Wawancara Langsung”, Pada tanggal 26 Desember 2021 di Kec. Langsa Lama.

⁸⁴ Suminem, Masyarakat Penerima Bantuan Program Kartu Prakerja, “Wawancara Langsung”, Pada tanggal 26 Desember 2021 di Kec. Langsa Lama.

⁸⁵ Nadilla Zulda, Masyarakat Penerima Bantuan Program Kartu Prakerja, “Wawancara Langsung”, Pada tanggal 26 Januari 2022 di Kec. Langsa Barat.

⁸⁶ Azulli Khatami, Masyarakat Penerima Bantuan Program Kartu Prakerja, “Wawancara Langsung”, Pada tanggal 26 Januari 2022 di Kec. Langsa Kota.

“gak ada dikembangin cuman untuk diri sendiri dan bermanfaat juga jadi pengetahuan mengenai cara pendaftaran kerjanya tahapan apa yang harus dilakukan jadi paham”⁸⁷

Dari hasil wawancara narasumber yang mengatakan bahwa kompetensi yang dikembangkan lagi bukan dari mengikuti pelatihan baru di luar pelatihan Program Kartu Prakerja, melainkan bertambahnya kemampuan dan pengetahuan mereka mengenai apa yang telah dipelajari selama proses pelatihan Program Kartu Prakerja.

2. Masyarakat Kota Langsa yang tidak mengembangkan kompetensi

Hal ini dapat dilihat dari jawaban-jawaban responden yaitu ibu Muspita dan Ibu Neneng, yaitu sebagai berikut:

“enggak berhenti sampai disitu aja”⁸⁸

“tidak karena bukan bidangnya”⁸⁹

Sedangkan marhamah, elvi, sabda, zunawanis, rahmad dan putra tidak mengembangkan kompetensinya karena pada saat proses pendaftaran hingga pelatihan semua proses nya dilakukan oleh orang lain.

Dari hasil wawancara narasumber diatas, masyarakat tidak mengembangkan kompetensinya karena bukan mengambil pelatihan di bidang yang tidak diinginkan serta keterlibatan pihak lain dalam setiap proses pendaftaran sampai pelatihan Program Kartu Prakerja selesai.

⁸⁷ Sri Wulan, Masyarakat Penerima Bantuan Program Kartu Prakerja, “Wawancara Langsung”, Pada tanggal 26 Januari 2022 di Kec. Langsa Timur.

⁸⁸ Muspita, Masyarakat Penerima Bantuan,...

⁸⁹ Neneng, Masyarakat Penerima Bantuan Program Kartu Prakerja, “Wawancara Langsung”, Pada tanggal 26 Desember 2021 di Kec. Langsa Lama.

4.4.2 Meningkatkan Produktivitas

Produktifitas adalah mampu untuk memanfaatkan potensi diri yang dimiliki sehingga bisa menghasilkan sesuatu yang optimal.⁹⁰ pertanyaan mengenai meningkatkan produktivitas dijawab oleh narasumber sebagai berikut yaitu, Bapak Yudi dan Bapak Azulli:

“manfaatkan nya paling untuk diri sendiri aja dan di terapkan di dalam bisnis nya jugak”⁹¹

Dari hasil penjelasan wawancara di atas narasumber menjelaskan bahwa ia hanya memanfaatkan potensi yang dimilikinya hanya untuk dirinya sendiri dan di terapkan di bisnis onlinenya, sedang bapak azulli menjelaskan.

“iya manfaatnya pas lagi kerja digunakan metode-metode marketing nya biar lebih memikat masyarakat untuk menggunakan jasa kami, waktu saya lolos itu kan saya belum ada kerjaan, selang berapa lama saya dengar informasi kata nya di SMS Finance lagi buka lowongan untuk jadi depkolektor jadi saya daftar dan di berkas-berkas lamaran saya ada melampirkan sertifikat yang saya dapat dari Prakerja, eh gak taunya saya diterima kerja bukannya jadi depkolektor malah jadi marketing, katanya karena ada lampiran sertifikat peatihannya marketingnya., jadi sangat berdampak buat saya jadi sangat bermafaat sekali”

Berdasarkan hasil wawancara, narasumber menyatakan bahwa potensi yang dimilikinya bermanfaat pada saat ia sedang bekerja metode-metode marketing yang didapkannya di terapkannya dalam memikat pelanggan-pelanggannya dan dengan melampirkan sertifikat pelatihan Program Kartu Prakja narasumber mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

⁹⁰ Eka Prasetya Wahyuningsih, “Produktivitas Tanpa Batas, Bagaimana Menjadi Produktif Dalam Kehidupan Sehari-Hari”, (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2017), hlm.04

⁹¹ Yudi da Yunia, Masyarakat Penerima Bantuan,..

Sedangkan beberapa narasumbernya lain seperti Ibu Sri Wulan, Ibu Muspita, Ibu Neneng, Ibu Suminem, Nadilla, Marhamah, Elvi dan lain-lainnya tidak memanfaatkan potensi yang mereka miliki, potensi yang dimiliki hanya digunakan untuk diri sendiri bahkan ada yang tidak memiliki potensi apapun karena ketidakikutsertaannya selama proses pelatihan berlangsung seperti pernyataan narasumber berikut ini:

“gak terlalu memanfaatkannya, karena itu pelatihan untuk daftar pekerjaan, karena sekarang lagi gak daftar pekerjaan jadi untuk sekarang tidak”⁹²

“tidak, karena pada saat pelatihan bukan saya yang mengikutinya, tetapi orang yang mendaftarkan”⁹³

4.4.3 Mengembangkan Kewirausahaan

Kewirausaha adalah kemampuan untuk membuat sesuatu yang baru dan berbeda sehingga menemukan peluang untuk memperbaiki kehidupan.⁹⁴ pertanyaan mengenai mengembangkan kewirausahaan dijawab oleh narasumber sebagai berikut yaitu:

“ikut itu uangnya di pakai buat kebutuhan dan sempet jualan online jugak, jualan baju di media sosial jadi uang insentifnya digunakan buat modal kebetulan pelatihan yang diikuti itu bisnis online dan juga suka jualan online yauda di pakek buat jualan, keuntungannya lumayan juga buat tambah-tambah”⁹⁵

“untuk modal usaha, jadi uangnya produktif gak mati, jualan pulsa”⁹⁶

“belanja kebutuhan, betulin kereta jugak dan keperluan sehari-hari, uangnya tidak dipakai buat buka usaha”⁹⁷

⁹² Sri Wulan, Masyarakat Penerima Bantuan Program Kartu Prakerja, “Wawancara Langsung”, Pada tanggal 26 Januari 2022 di Kec. Langsa Timur.

⁹³ Elvi, Masyarakat Penerima Bantuan Program Kartu Prakerja, “Wawancara Langsung”, Pada tanggal 26 Januari 2022 di Kec. Langsa Timur.

⁹⁴ Maryati, “Kewirausahaan”, (Cirebon: CV. SYNTAC COMPUTAMA, 2020), hlm. 16-17

⁹⁵ Yudi dan Yunia, Masyarakat Penerima Bantuan,...

⁹⁶ Nadilla Zulda, Masyarakat Penerima Bantuan,...

⁹⁷ Neneng, Masyarakat Penerima Bantuan,...

“untuk kebutuhan hari-hari dan untuk tambahan modal jualan gorengan”⁹⁸

Dari hasil wawancara, narasumber tidak ada yang mengembangkan bidang kewirausahaan hal ini dapat dilihat jika tidak ada narasumber yang membuat sesuatu yang baru dan berbeda, kebanyakan dari narasumber hanya menggunakan insentif dan kemampuan yang dimilikinya untuk berjualan pakaian, jualan pulsa, gorengan dan keperluan masing-masing.

4.5 Analisis Peran Pelatihan Program Kartu Prakerja di Kota Langsa

4.4.1. Mengembangkan Kompetensi

Berdasarkan dari analisis dapat dilihat bahwa tidak semua narasumber mengembangkan kompetensinya. Hanya terdapat enam narasumber yang menyatakan bahwa mereka mengembangkan kompetensinya sehingga menambah pengetahuan, kemampuan serta skill setelah mengikuti program Pelatihan Kartu Prakerja.

Sedangkan narasumber lainnya tidak mengembangkannya karena bidang pelatihan yang diikuti bukan merupakan bidang yang disukai selama ini, serta narasumber lain tidak mengembangkannya karena selama proses pelatihan mereka tidak ikut serta hal ini menjadikan narasumber tidak tau apa-apa mengenai pelatihannya. Berdasarkan Analisis ini bahwa peran pelatihan Program Kartu Prakerja dalam pemberdayaan masyarakat melalui mengembangkan kompetensi tidak bisa dinyatakan berperan sepenuhnya dan tidak bisa dinyatakan pula tidak berperan, hal ini dikarenakan terdapat dua opsi dari penjelasan para narasumber, sebagian narasumber mengembangkan kompetensinya dan sebaiannya tidak.

⁹⁸ Elvi, Masyarakat Penerima Bantuan,...

4.4.2. Meningkatkan Produktivitas

Berdasarkan dari analisis dapat dilihat bahwa hanya dua narasumber yang meningkatkan produktivitasnya dengan berdagang baju online dan melamar pekerjaan dengan menggunakan sertifikat pelatihan Program Kartu Prakerja dan narasumber lainnya tidak ada yang meningkatkan produktivitasnya, dari hasil ini dapat dilihat bahwa peran pelatihan Program Kartu Prakerja dalam pemberdayaan masyarakat melalui peningkatan produktivitas tidak berperan dengan sebagaimana semestinya, karena masih sangat banyak narasumber yang tidak meningkatkan produktivitasnya.

4.4.3. Mengembangkan Kewirausahaan

Berdasarkan dari analisis dapat dilihat bahwa tidak ada narasumber yang membuat sesuatu yang baru dan berbeda, para narasumber hanya sekedar berjualan pakaian, jualan pulsa, dan gorengan, tidak ada narasumber yang menciptakan hal baru sehingga peran pelatihan Program Kartu prakerja dalam pemberdayaan masyarakat melalui pengembangan masyarakat tidak berperan apapun.

Program Kartu Prakerja di Kota Langa tidak memiliki peran apapun dalam memberdayakan masyarakat, hal ini dapat dilihat penjelasan diatas yang menjelaskan bahwa tidak ada kehidupan masyarakat yang berubah menuju lebih baik lagi dari sebelumnya dan tidak ada masyarakat yang mengembangkan kompetensi maupun menyalurkan skill yang telah dimiliki, meningkatkan produktivitas seta mengembangkan kewirausahaan setelah mengikuti pelatihan Kartu Prakerja..

Bersasarkan hasil penelitian yang peneliti dapatkan selama melakukan penelitian, peneliti melihat bahwa tidak berperannya Program Kartu Prakerja karena tidak ada nya SOP pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah, hal ini sangat berpengaruh bagi masyarakat karena tidak ada nya teguran yang diberikan atau pun sosialisasi yang dilakukan agar masyarakat penerima Program Kartu Prakerja menggunakan dan memanfaatkan apa yang telah diberikan oleh pemerintah sehingga apa yang diharapkan dari tujuan Program Kartu Prakerja dapat terealisasi dengan semestinya.

Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aditya Arie Negara⁹⁹, bahwa dalam upaya pemberdayaan masyarakat pelatihan keterampilan membuat di Balai Latihan Kerja Bantul mereka mendorong peserta pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, meningkatkan kualitas dan kuantitas serta pengawasan bagi para peserta pelatihan hingga membantu dalam pemasaran dan menjalin kerjasama demi kemajuan usaha para peserta pelatihan.

Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiromin Baroroh¹⁰⁰, bahwa dalam penelitian ini Peran LAPY dalam memberdayakan Perekonomian perempuan melalui *life skill* dilakukan melalui pelatihan dan pendampingan menjahit sampai pemagangan dan pemberian modal usaha.

⁹⁹ Aditya Arie Negara, "*Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Keterampilan, ...*

¹⁰⁰ Kiromin Baroroh, "*Peran Swadaya Masyarakat Terhadap Pemberdayaan Perempuan Melalui Pelatihan Life Skill, ...*

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dalam penelitian tentang “Peran Pelatihan Program Kartu Prakerja Dalam Pemberdayaan Masyarakat (Studi Kasus Masyarakat Kota Langsa Penerima Bantuan Program Kartu Prakerja)”, dan dapat disimpulkan :

1. Pelaksanaan dari program Kartu Prakerja di lakukan secara online Masyarakat yang ingin mendaftar Program Kartu Prakerja harus berusia minimal 18 tahun dan tidak di bawah perwalian ataupun sedang tidak mengikuti pendidikan. Masyarakat harus menyatakan bahwa dirinya adalah orang yang cakap dan mampu untuk mengikat dirinya dalam sebuah perjanjian yang sah menurut hukum. Dan langka-langkah yang harus di penuhi adalah pembuatan akun Kartu Prakerja, pengisian data diri, pelaksanaan tes, penetapan penerimaan Kartu Prakerja, serta membeli dan mengikuti pelatihan Program Kartu Prakerja.
2. Peran pelatihan Program Kartu Prakerja jika di lihat dari tujuan utama Program Kartu Prakerja yang pertama pengembangan kompetensi, tidak semua narasumber mengembangkan kompetensinya. Hanya terdapat enam narasumber yang mengembangkan kompetensi nya, serta narasumber lainya tidak mengembangkannya karena bidang pelatihan yang diikuti bukan merupakan bidang yang di sukai selama ini, dan selama proses pelatihan narasumber tidak ikut serta hal ini menjadikan narasumber tidak tau apa-apa mengenai pelatihannya. Kedua meningkatkan produktivitas, bahwa hanya dua narasumber yang

mengembangkan produktivitasnya dengan berdagang baju online dan melamar pekerjaan dengan menggunakan sertifikat pelatihan Program Kartu Prakerja dan narasumber lainnya tidak ada yang mengembangkan produktivitasnya. Dan yang ketiga mengembangkan kewirusahaan bahwa tidak ada narasumber yang membuat sesuatu yang baru dan berbeda, para narasumber hanya sekedar berjualan pakaian, jualan pulsa, dan gorengan, tidak ada narasumber yang menciptakan hal baru sehingga peran pelatihan Program Kartu prakerja dalam pemberdayaan masyarakat melalui pengembangan masyarakat tidak berperan apapun. Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian setiap permasalahan yang ada di setiap kecamatan di Kota Langsa tidak terlalu berbeda.

5.2 Saran

1. Saran pertama yang ingin peneliti berikan adalah untuk pemerintah pengelola Program Kartu Prakerja, kepada pemerintah pengelola diharapkan dapat melakukan SOP pengawasan, pengecekan, sosialisasi serta arahan yang menyeluruh kepada setiap masyarakat penerima Proram Kartu Prakerja. Hal ini harus dilakukan agar masyarakat penerima Program Kartu Prakerja tidak menyalahgunakan dan tidak minim pengetahuan mengenai apa tujuan dan manfaat Program Kartu Prakerja ini bagi diri mereka. Sangat di sayangkan, program yang sangat mendidik dengan tujuan yang begitu membangun tidak diperhatikan dan kelola dengan sistem pengelolaan yang benar dan ketat.
2. Saran kepada masyarakat penerima Program Kartu Prakerja, penulis berharap masyarakat lebih bijak dalam menjadikan apa yang didapat sebagai kekuatan untuk menuju kehidupan yang lebih baik lagi, program pelatihan yang

diberika pemerintah begitu beragam dan bermanfaat. Masyarakat yang sudah memiliki kesempatan harus bisa lebih bijak lagi dalam melangkah, sebelum memutuskan untuk mengambil sebuah bidang pelatihan, seharusnya mempertimbangkan bisa digunakan untuk apa pelatihan yang akan di ikuti ini nantinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi,Rulan. 2005. *Memahami Metodologi Penelitian Kualitatif*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Bairizki, Ahmad. 2020. *Manajemen Sumber Daya (Tinjauan Strategi Berbasis Kompetensi) Jilid 2*. Medan: Pustaka Askara
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Pusat: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Baroroh, Kiromin. 2019. *Peran Swadaya Masyarakat Terhadap Pemberdayaan Perempuan Melalui Pelatihan Life Skill (Studi Kasus di Lembaga Advokasi Pendidikan Yogyakarta)* DIMENSIA, Vol.3:
- Bugin, Burhan. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Wali.
- _____ 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Prenada Media.
- Consuello, Yoshua. 2020. *Analisis Efektifitas Kartu Pra-kerja di Tengah Pandemi Covid-19*. 'Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan. Vol. 4:
- Darajat, Rizkita. 2021. 8 Mitra Pelatihan Kartu Prakerja dan Durasi pelatihannya. <https://daihatsu.co.id>.
- Erick. 2021. *Pencairan Insentif Kartu Prakerja Bisa dilakukan Lewat DANA*. <https://www.dana.id>.
- Fatimah, Leny Nur. 2019.*Hubungan Antara Pemberdayaan Karyawan dengan kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2019*. (Skripsi). Jawa Timur: Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Usaha Mulia.

- Guru, Ruang. 2021. *Ini Cara Daftar Kartu Prakerja Online di 2021, Gampang kok!*. <https://www.ruangguru.com>.
- Hamid, Hendrawati. 2018. *Manajemen Pemberdayaan Masyarakat*. Makasar: De La Mecca.
- Harding, Diana, *et.al.* 2018. *Pelatihan Dan Pengembangan SDM Sebagai Salah Satu Upaya Menjawab Tantangan MEA*. Jurnal Psikologi Sains dan Profesi Vol. 2:
- Hans dan Herdiansyah. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Selemba Humanika
- Huraerah, Abu. 2021. *Pengorganisasian & Pengembangan Masyarakat: Model & Strategi Pembangunan Berbasis Kerakyatan*. <https://books.google.com>.
- Idris, Muhammad .2020. *Penjelasan Lengkap apa itu Kartu Prakerja*. <https://money.kompas.com>.
- Idrus, Syech. 2021. *Menulis Skripsi Sama Gampangnya Membuat Pisang Goreng: Penting ada Niat & Kemauan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Indarti, Nunuk. 2020. *Pedomam Pelatihan Industri Kecil Menengah*. Lembaga Academic & Research Institusi.
- Iswara, Aditya Jaya .2021. *5 Negara dengan Penduduk Terbanyak 2021, Indonesia Termasuk*. <https://internasional.kompas.com>.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Kiefeer, C. Dalam Umi Khamidah. 2021. *Implementasi Program Pemberdayaan Masyarakat Dalam Pengetasan Kemiskinan di Desa Harjosari Kidul dan Desa Harjosari Lor Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal*. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Paskasakti Tegal.

- Lusianingrum, Farah Putri Wenang, *et.al* .2020. *Faktor Penentu Kaputusan Mengikuti Pelatihan Daring pada Wanita Pemilik Kartu Prakerja*. Jurnal Inovasi Bisnis Vol.2:
- Maisirata, Pasifikus. *Penilaian Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Swasta Di Kota Pontianak*. Journal of Management Studies Vol. 4:
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bogor: Ghalia Indonesia.
- Margono, S. 2005. *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Maryati. 2020. *Kewirausahaan*. Cirebon: CV. SYNTAC COMPUTAMA.
- Mayasari, Selvi. *Begini Skema Kerja Sama Pemerintah dengan Platform Digital untuk Program Prakerja*. <https://nasional.kontan.co.id>.
- Miradj, Safri & Imam shofwan. 2021. *Pemberdayaan Masyarakat Miskin Melalui Proses Pendidikan Nonformal*. Madiun: CV. Bayfa Cendekia Indonesia.
- Moleong, Lexy.J. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Muhdi, Ahmad Adip. 2018. *Manajemen Pendidikan Terpadu Pondok Pesantren dan Perguruan Tinggi Multisitius di Pondok Pesantren dan Perguruan Tinggi (Studi Multisitius di Ma'had Dalwa Bangil dan Pondok Ngalah Pureosari Pasuruan)*. Malang : Literasi Nusantara.
- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Negara, Aditya Arie. 2013. *Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Keterampilan Membatik di Balai Pelatihan (BLK) Bantul*. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

- Nugroho, Yohanes Arianto Budi.2019. *Pelatihan dan Pengembangan SDM Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Universitas Katalik Indonesia Atma Jaya.
- Nurdin, Muh, *et al.* 2018. *Peran Pemerintah Daerah Dalam Pemberdayaan Masyarakat Petani Jagung Di Kecamatan Biringbulu Kabupaten Goa*. Jurnal Ilmu Pemerintah Volme. IV:
- Nursiah. *Pengaruh Pendidikan Formal, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Mirai Management Volume 3:
- Panggabean. 2002. *manajemen sumber daya manuia* . Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prakerja, Kartu.2021. *Gali potensi dirimu dengan kartu prakerja*. <https://www.prakerja.go.id>.
- Prakerja, Kartu. 2021. *Syarat Ketentuan*. <https://www.prakerja.go.id>.
- Pribadi, Benny A.. 2016. *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi: Implementasi Model ADDIE*. Jakarta: Prenada Media Groub.
- Ptedianto, Tomi dan Khoirurrosyidin. 2020. *Mengkaji Upaya Pemerintah Melalui Program Kartu Prakerja dalam Perspektif Pemberdayaan di Masa Pandemi Covid-19*. Jurnal Of Government and Political Studies. Vol.3:
- Putra, Aditiya Pradana. *Tujuan Program Kartu Prakerja Adalah Membangun SDM Unggul*. <https://mediaindonesia.com>.
- Rachmawati, Eva. 2021. *Pemberdayaaan Masyarakat dalam Pengembangan Wisata*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Ramadhan, Imran. 2018. *Peran Pusat Pelatihan Kerja Derah Dalam Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Pelatihan Teknik*

Pendingin Di Jakarta Selatan. Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Ritonga, Anas Habibi. 2020. *Gerakan Dakwah Muhammadiyah dan Pemberdayaan social Ekonomi*. Jawa Barat : CV Agree Media Publishing.

Rohaeni, Heni. 2016. *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business) Vol.1:

Rohida, Leni. 2018. *Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Vol. 6:

Rosmaladewi, Okke. *Manajemen Kemitraan Multistakeholder dalam Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Santoso, Budi. *Skema dan Mekanisme Pelatihan, Panduan Penyelenggaraan Pelatihan*. Jakarta: Yayasan Terumbu Karang Indonesia.

Sudaryo, Yoyo, *et.al.* 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV.Andi Offset.

Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sukiyat. 2019. *Pedoman Penlisan Tugas Akhir*. Surabaya: Jakad Media Punlishing

S.W. Adhi Prasetyo dan Ollani Vabiola Bangun. 2019. *Urgensi dan Tantangan Kartu Prakerja*. Buletin APBN Vol.IV:

Tanzeh, Ahmad. 20019. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.

Triana, Ayu . 2017. *Pemberdayaana Masyarakat Melalui Program Pelatihan Desain Grafis di Rumah Gemilang Indonesia Sawangan Depok*. Skripsi. Fakultas Ilmu Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Tubagus, Murni. 2021. *Model Pembelajaran Terbuka Jarak Jauh: Kajian Teoritis dan Inovasi*. Makasar: PT Nas Media Indonesia.

WahyuNingsih, Eka Prasetya. 2017. *Prodoktivitas Tanpa Batas, Bagaimana Menjadi Produktif Dalam Kehidupan Sehari-hari*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Wijayanti, Rani Ika. *Optimalisasi Program Kartu Prakerja Dengan Pelatihan Branding Strategy*. DIMASEJATI Vol.2:

Wispondono, Moch. 2018. *Buku Ajar Menguak Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta: CV.Budi Utama.

Wulandari, Ayu Purnami. 2014. *Pemberdayaan Masyarakat Desa dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Keluarga Melalui Pelatihan Pembuatan Sapu Gelagah di Desa Kajongan Kecamatan BojongSari Kabupaten Purbalingga*. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

<https://djpb.kemenkeu.go.id>

<https://repository.bsi.ac.id>

<https://sippa.ciptakarya.pu.go.id>

<https://www.bps.go.id>.

<https://www.prakerja.go.id>.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Pertanyaan Wawancara Pada Masyarakat Penerima Program Kartu Prakerja

1. Program Kartu Prakerja

- 1) Ketika pendaftaran Program Kartu Prakerja telah dibuka apa tanggapan Bapak/Ibu Mengenai Program Tersebut?
- 2) Apa tujuan Bapak/Ibu mengikuti Program Kartu Prakerja?
- 3) Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu mengenai mekanisme pendaftaran Program Kartu Prakerja yang di lakukan secara online?
- 4) Ketika Bapak/Ibu menerima sejumlah insentif dari Program Kartu Prakerja Untuk apa Insentif itu digunakan? (Alasannya, mengapa)
- 5) Apakah Bapak/Ibu mengetahui tujuan dari di keluarkannya Program Kartu Prakerja?

2. Pelatihan Program Kartu Prakerja

- 1) Program pelatihan apakah yang Bapak/Ibu ikuti di Program Kartu Prakerja?(Alasannya, mengapa)
- 2) Pada saat proses latihan berlangsung, apakah Bapak/Ibu ikut serta dalam pelatihan tersebut dan bagaimana proses pelatihan yang telah Bapak/Ibu ikuti?
- 3) Metode seperti apa yang diterapkan pada saat pelatihan Program Kartu Prakerja?
- 4) Apakah Bapak/Ibu memanfaatkan pengetahuan yang didapatkan dari pelatihan Program Kartu Prakerja?

5) Adakah dampak langsung yang Bapak/Ibu rasakan setelah mengikuti pelatihan Program kartu Prakerja?

3. Pemberdayaan Masyarakat Penerima Program Kartu Prakerja

1) Setelah mengikuti Pelatihan Program Kartu Prakerja, apakah skill/kemampuan Bapak/Ibu bertambah dari sebelumnya? (jika iya/tidak, contohnya seperti apa)

2) Setelah mengikuti Pelatihan Program Kartu Prakerja, apakah Bapak/Ibu dapat bersaing dengan kemampuan yang didapati dari pelatihan Program Kartu Prakerja?

3) Setelah diadakannya pelatihan Program Kartu Prakerja, bagaimana perekonomian Bapak/Ibu?

4) Setelah mengikuti pelatihan Program Kartu Prakerja, apakah Bapak/Ibu mengembangkan Kompetensi yang telah dimiliki selama pelatihan? (jika iya/tidak, mengapa)

DOKUMENTASI

Ket: wawancara dengan Ibu Muspita



Ket: wawancara dengan Bapak Yudi dan Ibu Yunia



Ket: wawancara dengan Ibu Neneng



Ket: wawancara dengan Ibu Suminem



Ket: wawancara dengan Bapak Rudi Ansah



Ket: Wawancara dengan Nadilla Zulda



Ket: Wawancara dengan Marhamah



Ket: Wawancara dengan Elvi



Ket: Wawancara dengan Sabda



Ket: Wawancara dengan Sri Wulan



Ket: Wawancara dengan Zunawanis



Ket: Wawancara dengan Rahmat Hidayat

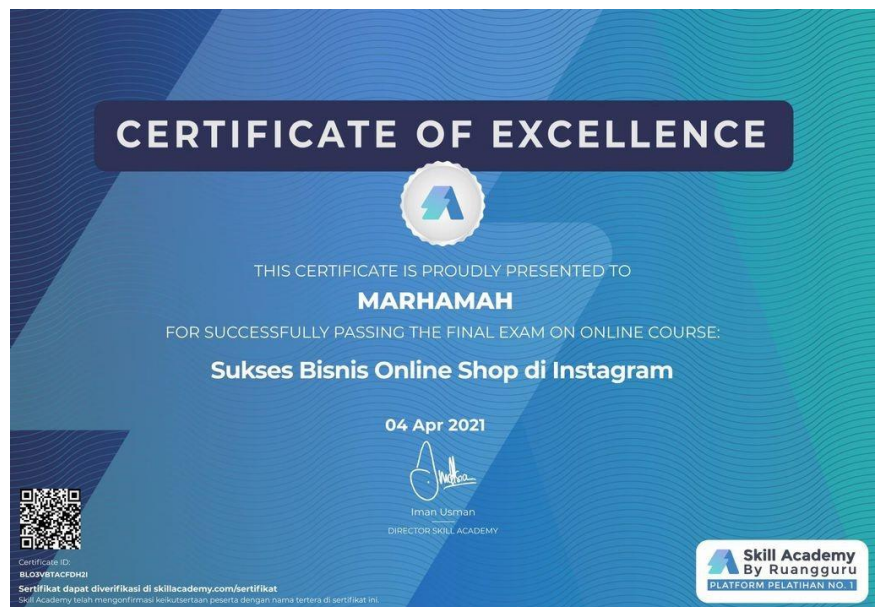


Ket: Wawancara dengan Putra

Sertifikat Pelatihan Program Kartu Prakerja







SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
NOMOR 437 TAHUN 2021
T E N T A N G
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PRODI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA;

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran Penyusunan Skripsi mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi;
- b. Bahwa yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang perlu dan cakap serta memenuhi syarat untuk ditunjuk dalam tugas tersebut;
- c. Untuk maksud tersebut di atas, dipandang perlu ditetapkan dalam surat keputusan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 146 Tahun 2014 Tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Zawiyah Cot Kala Langsa Menjadi Institut Agama Islam Negeri Langsa;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 10 Tahun 2015 Tanggal 12 Februari 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Langsa;
6. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/17201, tanggal 24 April 2019, tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 140 Tahun 2019, tanggal 09 Mei 2019, tentang Pengangkatan Dekan dan Wakil Dekan pada Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
8. DIPA Nomor : 025.04.2.888040/2021, Tanggal 23 November 2020.
- Memperhatikan: Hasil Seminar Proposal Mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tanggal 27 Oktober 2021.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : **Dr. Fahriansah, Lc, MA** sebagai Pembimbing I dan **Mastura, M.E.I** sebagai Pembimbing II untuk Penulisan Skripsi Mahasiswa atas nama **Siti Dwi Yana**, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) :4022017094, dengan Judul Skripsi : **"Peran Pelatihan Program Kartu Prakerja dalam Pemberdayaan Masyarakat (Studi Kasus Masyarakat Kota Langsa Penerima Bantuan Program Kartu Prakerja)"**.
- Ketentuan : a. Masa bimbingan Skripsi maksimal 1 (Satu) Tahun terhitung mulai tanggal Keputusan ini sampai dengan pendaftaran Sidang Munaqasyah Skripsi;
- b. Masa Bimbingan kurang dari 1 (Satu) Tahun apabila masa studi telah berakhir;
- c. Setiap Bimbingan harus mengisi Lembar Konsultasi yang tersedia;
- d. Penyelesaian Skripsi yang melewati masa studi berlaku ketentuan tersendiri;
- e. Masa Studi Program Strata Satu (S1) adalah 7 (Tujuh) Tahun;
- f. Kepada Pembimbing I dan Pembimbing II tidak diperkenankan untuk merubah judul skripsi yang telah ditetapkan dalam SK, kecuali melalui proses pembahasan ulang dan harus berkoordinasi dengan Ka. Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa;
- g. Selama melaksanakan tugas ini kepada Pembimbing I dan Pembimbing II diberikan honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Institut Agama Islam Negeri Langsa;
- h. Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini maka akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Langsa
Pada Tanggal 17 November 2021 M
Rabiul Tsani 1443 H H



Tembusan :

1. Ketua Jurusan/Prodi Ekonomi Syariah FEBI IAIN Langsa;
2. Pembimbing I dan II;
3. Mahasiswa yang bersangkutan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Siti Dwi Yana
2. NIM : 4022017094
3. Tempat/Tanggal Lahir : Langsa, 25 September 1999
4. Pekerjaan : Mahasiswi
5. Alamat : Desa Sidorejo Dusun Damai Lr. Vanili
Gg Dw Kec. Langsa Lama

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tamatan SD Negeri 14 Kota Langsa Berijazah tahun 2011
2. Tamatan SMP Negeri 5 Langsa Berijazah tahun 2014
3. Tamatan SMK Negeri 1 Langsa Berijazah tahun 2017

III. RIWAYAT ORGANISASI

1. Anggota PMR SMP Negeri 5 Langsa (2012-2013)
2. Anggota Gerakan Anak Muda Sosial (2018)
3. Anggota KSEI ZIE (2018-2019)

Langsa, 24 Januari 2022

Siti Dwi Yana



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jln. Meurandeh – Kota Langsa – Aceh, Telepon 0641) 22619 – 23129; Faksimili(0641) 425139;
Website: www.febi.iainlangsa.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B/543/In.24/LAB/PP.00.9/02/2022

Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : SITI DWI YANA
NIM : 4022017094
PROGRAM STUDI : EKONOMI SYARIAH
JUDUL SKRIPSI : PERAN PELATIHAN PROGRAM KARTU PRAKERJA
DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT (STUDI
KASUS MASYARAKAT KOTA LANGSA PENERIMA
BANTUAN PROGRAM KARTU PRAKERJA)

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 35% pada naskah skripsi yang disusun. Surat Keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti sidang munaqasyah.

Langsa, 03 Februari 2022

H Ketua Laboratorium FEBI

Mastura, M.E.I
NIDN. 201307870