

---

## Analisis Efektivitas Program *Reskilling* Dan *Upskilling* Dalam Mengatasi Kesenjangan Keterampilan di Indonesia

Naila Dzakiya Rahmayani<sup>1\*</sup>, Andhini Ummu Hanifah<sup>2</sup>, Arya Najwan Hamiansyah<sup>3</sup>,  
Muhammad Fathir Rahman<sup>4</sup>, Nigaluh Salsabila<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia  
Email: rahmayaninaila765@gmail.com

Diterima : 13-06-2025

Direvisi : 16-06-2025

Dipublikasikan : 31-07-2025

---

### **Abstract.**

Indonesia faces the challenge of a skills gap where an increase in the quantity of labor is not followed by an increase in quality, which causes to high unemployment and the dominance of the informal sector. This study aims to analyze the effectiveness of the Indonesian government's reskilling and upskilling programs, particularly the Pre-Employment Card Program, in addressing the skills gap and its contribution to the achievement of SDG 8. The research method uses a mixed method approach with qualitative descriptive through literature study and quantitative descriptive using secondary data. The results showed that the program succeeded in improving the skills of the workforce with a participant satisfaction rate of 96.8% and recognition of skills improvement of 88.92%, as well as reducing the Open Unemployment Rate to 4.76% by February 2025. However, the program still faces several obstacles such as limited instructors, participant resistance, and lack of certification standardization. Nonetheless, the Pre-Employment Card program contributes significantly to supporting SDG 8 targets related to decent work and economic growth. These findings provide an overview of the effectiveness and challenges of implementing reskilling and upskilling programs in Indonesia.

**Keywords:** *Reskilling; upskilling; skills gap; decent work.*

### **Abstrak.**

Indonesia menghadapi tantangan kesenjangan keterampilan di mana peningkatan kuantitas tenaga kerja tidak diikuti dengan peningkatan kualitas, yang menyebabkan tingginya pengangguran dan dominasi sektor informal. Penelitian ini **bertujuan** menganalisis efektivitas program *reskilling* dan *upskilling* pemerintah Indonesia, khususnya Program Kartu Prakerja, dalam mengatasi kesenjangan keterampilan dan kontribusinya terhadap pencapaian SDG 8. **Metode** penelitian menggunakan **pendekatan mixed method** dengan deskriptif kualitatif melalui studi literatur dan kuantitatif deskriptif menggunakan data sekunder. **Hasil penelitian** menunjukkan bahwa program ini berhasil meningkatkan keterampilan tenaga kerja dengan tingkat kepuasan peserta mencapai 96,8% dan pengakuan peningkatan keterampilan sebesar 88,92%, serta menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka menjadi 4,76% pada Februari 2025. Namun, program ini masih menghadapi kendala seperti keterbatasan instruktur, resistensi peserta, dan kurangnya standarisasi sertifikasi. Meskipun demikian, program Kartu Prakerja berkontribusi signifikan dalam mendukung target SDG 8 terkait pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Temuan ini memberikan gambaran mengenai efektivitas serta tantangan implementasi program *reskilling* dan *upskilling* di Indonesia.

**Kata Kunci:** *Reskilling; upskilling; kesenjangan keterampilan; pekerjaan layak.*

---

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan penduduk Indonesia termasuk yang tertinggi di dunia, hal ini tentu saja berpengaruh pada peningkatan jumlah pekerja secara signifikan. Menurut laporan dari Badan Pusat Statistik 2024, jumlah penduduk di Indonesia telah mencapai lebih dari 281 juta jiwa, di mana 70% penduduknya berada pada usia produktif, yakni antara usia 15–64 tahun. Jika bonus demografi ini tidak dimanfaatkan dengan baik, maka potensi ini akan berubah menjadi beban demografi yang memperparah tingkat pengangguran dan kemiskinan. Peningkatan jumlah penduduk ini akan secara langsung meningkatkan jumlah para pekerja di Indonesia setiap tahunnya karena kebutuhan hidup yang perlu dipenuhi, rata-rata kenaikan tenaga kerja yang ada di Indonesia mencapai 3,3 juta orang pertahun dalam waktu 8 tahun terakhir, dan bahkan di tahun 2024 jumlahnya telah mencapai 4,4 juta.

Masalah yang dialami Indonesia dengan peningkatan jumlah penduduk yang meningkatkan kuantitas pekerja adalah tidak selalu diikuti dengan peningkatan kualitas pekerja. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia yakni rendahnya kualitas sumber daya manusia, dapat dilihat melalui tingkat pendidikan formal tenaga kerja suatu negara. Kebanyakan tenaga kerja Indonesia masih mengenyam pendidikan yang relatif rendah, sebagian hanya lulusan sekolah dasar dan sekolah menengah serta belum memiliki keterampilan teknis yang sesuai dengan permintaan industri. Akibatnya, kebanyakan dari mereka tidak mampu bersaing di pasar tenaga kerja formal, apalagi industri sekarang semakin mengarah ke digitalisasi dan otomatisasi serta teknologi tinggi.

Pada 2023, meskipun terjadi peningkatan pada investasi sektor industri pengolahan yang mencapai Rp596,3 Triliun, penyerapan tenaga kerja justru mengalami penurunan. Padahal pada 2019, sektor ini mampu menyerap sekitar 14,9 juta pekerja, tetapi angka tersebut menurun di 2023 menjadi 13,8 juta. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan permintaan pekerja di industri yang semakin mengutamakan efisiensi pekerja melalui penggunaan teknologi dan tenaga kerja yang lebih terampil, sehingga jumlah pekerja tidak lagi menjadi faktor utama di industri (Adianto & Fedryansyah, 2018).

Dampak yang dirasakan Indonesia pada pengurangan penyerapan tenaga kerja adalah tingkat pengangguran melejit tinggi yang berada di angka 5,32% pada Agustus 2023, dengan jumlah pengangguran mencapai 7,86 juta orang. Di Indonesia, sekitar 59,11% tenaga kerja masih bekerja di sektor informal yang berpenghasilan rendah, tidak stabil, dan tidak ada perlindungan atau hak ketenagakerjaan yang memadai. Dengan ini, permasalahan ketenagakerjaan tidak hanya terletak pada jumlah tenaga kerja yang tinggi, tetapi juga dipengaruhi oleh rendahnya kualitas pendidikan dan keterampilan yang membuat sebagian besar tenaga kerja tidak bisa terserap oleh industri.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, maka dibutuhkan adanya pendidikan yang berkualitas juga, karena pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Dalam hal ini, maka diperlukan perbaikan dalam sistem pendidikan dan pelatihan agar pekerja mampu terserap oleh industri sesuai dengan kebutuhan dan keterampilan yang dimiliki, serta strategi membangun industri yang inklusif dan mampu menciptakan lapangan kerja berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat (Herawati & Sasana, 2013).

*Sustainable Development Goals* atau pada pembahasan ini lebih berfokus pada SDGs 8 "Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi", memiliki faktor utama dalam pencapaian pembangunan dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan yaitu kualitas tenaga kerja yang terdidik dan terampil. SDG 8 menegaskan pentingnya pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, serta penyediaan pekerjaan yang layak bagi semua orang. Pekerjaan layak dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi kemiskinan, dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Oleh karena itu, mewujudkan pekerjaan layak untuk semua pekerja wajib terlaksana dengan baik agar Indonesia dapat mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan merata. Hal ini dapat dicapai dengan cara masyarakat bisa melakukan investasi dalam pelatihan dan pendidikan dengan baik untuk meningkatkan kualitas diri (Santoso & Rakhmawan, 2021).

Gary Becker dalam *Human Capital Theory* (1969) juga menyebutkan bahwa investasi dalam keterampilan dan pendidikan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Dengan keterampilan dan pendidikan yang memadai, akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan penyerapan lapangan kerja yang lebih baik. Selain itu, pendekatan *Skill Mismatch Theory* juga menjelaskan kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar sebagai penyebab utama sulitnya tenaga kerja terserap dalam sektor formal.

Secara global, perkembangan teknologi, digitalisasi, dan tuntutan industri, turut memperparah kesenjangan keterampilan (*skill gap*). Hal ini menimbulkan kebutuhan mendesak bagi pemerintah Indonesia untuk mengatasi masalah kesenjangan keterampilan yang dialami masyarakat, pemerintah menunjukkan komitmen yang serius dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui berbagai program *reskilling* dan *upskilling*, yang selaras dengan tujuan *Sustainable Development Goals* (SDG) 8. Salah satu program unggulan dalam hal ini adalah Program Kartu Prakerja, yang diluncurkan sejak tahun 2020 sebagai tanggapan terhadap meningkatnya angka pengangguran secara drastis akibat pandemi covid-19 yang membahayakan perekonomian Indonesia.

Program Kartu Prakerja ini tidak hanya fokus memberikan bantuan finansial, tetapi fokus juga terhadap penyediaan pelatihan keterampilan kerja secara *online* yang mencakup *reskilling* dan *upskilling*. Dengan adanya program ini, pemerintah tidak hanya dapat mengatasi masalah peningkatan jumlah tenaga kerja akibat pertumbuhan penduduk yang tinggi saja, tetapi juga memanfaatkan peluang dengan membangun sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan mampu bersaing di pasar tenaga kerja tingkat nasional maupun internasional. Peningkatan kualitas tenaga kerja ini diharapkan dapat menjadi salah satu faktor kuat untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi Indonesia yang berkelanjutan dan berkeadilan.

Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan baru atau mengasah keterampilan yang sudah ada, program *reskilling* dan *upskilling* dapat membantu mengatasi kualitas tenaga kerja yang tidak terdidik dan tidak terampil. Jika program ini dijalankan dengan baik, hal ini dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja, mengurangi ketimpangan keterampilan, dan meningkatkan peluang pekerjaan. Efektivitas program pemerintah seperti program yang dilakukan oleh pemerintah yaitu program Kartu Prakerja dengan masyarakat yang tidak terdidik dan tidak terampil sebagai peserta untuk program tersebut, bervariasi tergantung pada cara program dijalankan oleh para peserta, dan evaluasi yang dilakukan. Dan efektivitas program ini bervariasi tergantung pada bagaimana program tersebut dilaksanakan, siapa saja yang menjadi target peserta, dan bagaimana program tersebut dievaluasi secara berkala.

Meskipun terdapat berbagai program pelatihan vokasi, masih sedikit studi yang mengkaji efektivitas program secara menyeluruh, khususnya pada Program Kartu Prakerja. Selain itu, sebagian besar studi sebelumnya masih terbatas pada pendekatan deskriptif kualitatif yang berfokus pada persepsi peserta, tanpa mengukur dampak program secara nasional terhadap pengurangan pengangguran. Seperti laporan dari SMERU Research Institute (2022) dan survei CSIS (2024) yang menunjukkan bahwa Program Prakerja dinilai positif oleh peserta, khususnya dalam peningkatan keterampilan dan motivasi kerja. Namun, studi-studi tersebut masih terbatas pada analisis deskriptif atau persepsi, tanpa mengkaji secara menyeluruh efektivitas program dari sisi ketenagakerjaan atau hubungan kausal antara tingkat partisipasi masyarakat dengan penurunan pengangguran. Selain itu, penelitian oleh Syahrani dan Gunawan (2023) juga menunjukkan bahwa Program Kartu Prakerja sudah cukup baik dalam membangun keterampilan kerja bagi *fresh graduate*, meskipun efektivitas pelatihan secara daring dan mandiri masih menjadi tantangan. Oleh karena itu, masih terdapat kesenjangan penelitian yang akan diisi melalui kajian ini.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan *mixed method* sederhana, yaitu dengan menggabungkan pendekatan deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Pendekatan kualitatif dilakukan melalui studi literatur untuk menganalisis terkait kebijakan serta praktik Program Kartu Prakerja yang telah diterapkan. Sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan dengan menggunakan data sekunder untuk melihat tingkat partisipasi masyarakat terhadap Program Kartu Prakerja serta kaitannya dengan peningkatan keterampilan tenaga kerja. Studi literatur yang digunakan adalah jurnal atau artikel yang sebelumnya yang telah menganalisis Program Kartu Prakerja, sedangkan data sekunder yang digunakan adalah data-data yang bersumber dari pemerintah seperti laporan resmi Badan Pusat Statistik (BPS) dan situs resmi Prakerja.

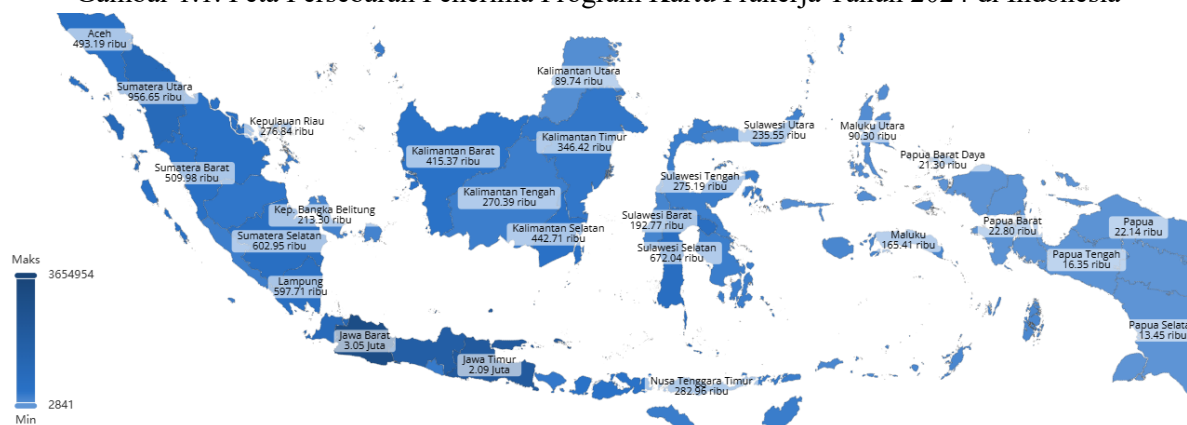
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed method* di mana mengombinasikan metode kualitatif dan kuantitatif untuk memperoleh data yang akurat dan komprehensif sebagaimana yang direkomendasikan oleh Wardana et al. (2024) dalam penelitian *digital skills gap analysis*. Analisis kualitatif dilakukan dengan teknik analisis isi (*content analysis*) untuk mengidentifikasi kendala dan keberhasilan dari implementasi program. Sedangkan data kuantitatif dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan analisis tren, untuk mengamati hubungan antara tingkat partisipasi masyarakat dalam pelatihan dengan adanya penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Validitas data diuji dengan membandingkan berbagai sumber dan mencocokkan informasi yang diperoleh dari masing-masing data.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

*Reskilling* adalah proses pelatihan ulang tenaga kerja pada keterampilan yang sama sekali baru untuk mempersiapkan mereka bekerja di perusahaan dalam peran atau bidang yang berbeda. Program ini menjadi bagian penting dari strategi pengembangan tenaga kerja, terutama ketika keterampilan lama menjadi usang akibat kemajuan teknologi atau perubahan kebutuhan bisnis. Melalui *reskilling*, perusahaan tidak hanya menjaga keberlanjutan tenaga kerja, tetapi juga mendorong pengembangan keterampilan baru yang relevan dengan tuntutan zaman.

*Upskilling* adalah proses peningkatan keterampilan di mana para pekerja mengembangkan kemampuan yang sudah mereka miliki dalam bidang keahlian mereka. Dengan mengasah keterampilan dan pengetahuan yang relevan, karyawan menjadi lebih siap untuk menerima tugas tambahan dan berkembang dalam jalur karir mereka. Program ini memainkan peran penting dalam pengembangan tenaga kerja guna memastikan bahwa keterampilan individu tetap relevan dengan kebutuhan bisnis yang fleksibel dan terus berubah. Di lingkungan kerja, strategi *upskilling* juga meningkatkan daya saing karyawan serta prospek karier mereka ke depan.

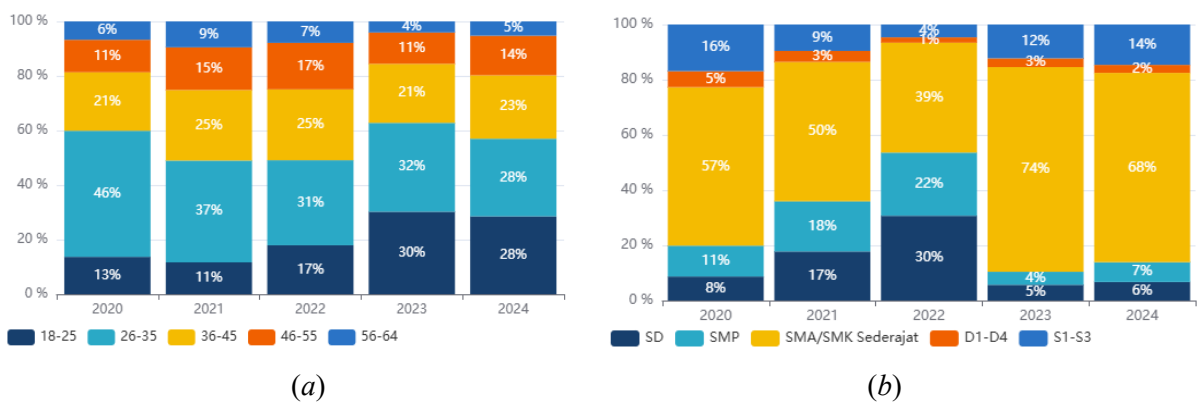
Gambar 1.1. Peta Persebaran Penerima Program Kartu Prakerja Tahun 2024 di Indonesia



Sumber: Prakerja (<https://statistik.prakerja.go.id/>)

Kondisi kesenjangan keterampilan tenaga kerja di Indonesia, menuntut pemerintah untuk melakukan program pelatihan guna mengatasi permasalahan tersebut. Salah satu program peningkatan keterampilan yang masif di Indonesia adalah Program Kartu Prakerja. Program ini telah berhasil menjangkau hampir 19 juta orang selama periode 2020 hingga 2024, dengan jumlah penerima aktif mencapai 18,9 juta dari total target sebanyak 19,8 juta orang. Angka ini mencerminkan tingkat cakupan yang sangat luas secara nasional dan menunjukkan bahwa program ini memiliki daya jangkauan yang signifikan dalam menjangkau masyarakat dari berbagai latar belakang sosial dan geografis. Keberhasilan ini tidak hanya mencerminkan keberhasilan administratif dalam pendistribusian program, tetapi juga memperlihatkan efektivitas pendekatan komunikasi dan pendataan yang digunakan untuk menjangkau peserta secara masif.

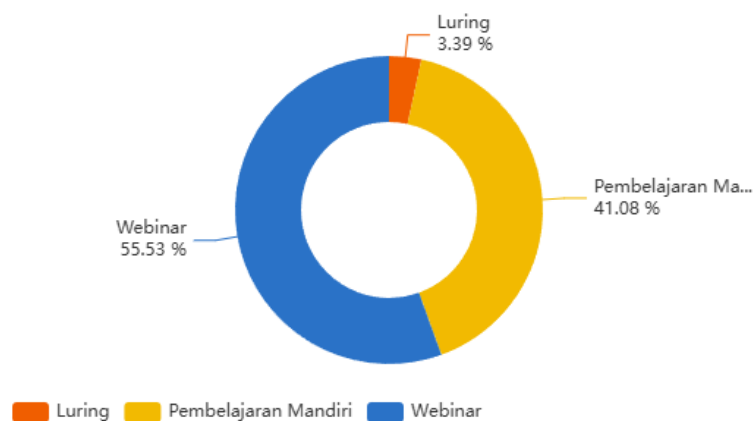
Grafik 1.1. Profil Penerima Program Kartu Prakerja Berdasarkan (a) Umur dan (b) Pendidikan Terakhir



Sumber: Prakerja (<https://statistik.prakerja.go.id/>)

Mayoritas dari para peserta berasal dari kelompok usia produktif, yang umumnya memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK atau lebih rendah. Hal ini menegaskan bahwa program ini secara strategis diarahkan untuk menjangkau pada kelompok masyarakat yang paling rentan terhadap kesenjangan keterampilan (*skill gap*), terutama di tengah dinamika pasar tenaga kerja yang semakin dipengaruhi oleh digitalisasi dan otomasi. Kelompok ini merupakan segmen yang sering kali tertinggal dalam akses terhadap pelatihan vokasi dan pendidikan lanjutan, sehingga kehadiran program ini menjadi sangat krusial dalam memberikan kesempatan bagi mereka untuk meningkatkan daya saing di pasar tenaga kerja.

Grafik 1.2. Jumlah Pelatihan Berdasarkan Moda yang Dipilih Peserta



Sumber: Prakerja (<https://statistik.prakerja.go.id/>)

Dari sisi penyelenggaraan pelatihan, tercatat sebanyak 6.548 sesi pelatihan telah dilakukan sepanjang periode tersebut. Menariknya, sebagian besar pelatihan tersebut dilaksanakan secara daring, yang mencerminkan adaptasi terhadap perkembangan teknologi serta kondisi pandemi yang membatasi kegiatan tatap muka. Dari jumlah tersebut, sebanyak 3.636 pelatihan atau 55,53% diselenggarakan dalam bentuk webinar interaktif, 2.690 lainnya atau 41,08% berbentuk pembelajaran mandiri yang memungkinkan peserta belajar dengan fleksibel sesuai waktu masing-masing, dan hanya 222 pelatihan atau 3,39% yang dilaksanakan secara luring atau tatap muka. Dominasi pendekatan digital dalam pelatihan ini menunjukkan bahwa digitalisasi menjadi strategi utama dalam implementasi program.

Namun, pendekatan digital ini juga menghadirkan tantangan tersendiri yang perlu dianalisis lebih lanjut, khususnya dari segi efektivitas dan aksesibilitasnya. Meskipun pembelajaran daring memberikan kemudahan dalam menjangkau peserta di berbagai wilayah, termasuk daerah terpencil, namun kesenjangan infrastruktur teknologi dan literasi digital di berbagai daerah Indonesia menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi hasil belajar peserta. Oleh karena itu, evaluasi mendalam mengenai bagaimana peserta dari latar belakang geografis dan sosial ekonomi yang berbeda dalam mengakses dan memanfaatkan pelatihan daring ini menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa program benar-benar inklusif dan berdampak merata.

Tabel 1.1. Data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) periode Februari 2023–Februari 2025

<b>Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)</b>	
<b>Bulan/Tahun</b>	<b>TPT (%)</b>
Februari 2023	5,45
Agustus 2023	5,32
Februari 2024	4,82
Agustus 2024	4,91
Februari 2025	4,76

Sumber: Badan Pusat Statistik (<https://www.bps.go.id>)

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia menunjukkan tren penurunan dari Februari 2023 hingga Februari 2025, walaupun sempat terjadi kenaikan pada Agustus 2024. TPT pada Februari 2025 tercatat sebesar 4,76%, turun sebesar 0,06% dibandingkan Februari 2024. Sebelumnya, TPT mencapai titik tertinggi pada Februari 2023 dengan angka 5,45%, namun mengalami penurunan bertahap dengan penurunan signifikan terjadi pada Februari 2024 yang mencatatkan TPT sebesar 4,82%. Hasil ini menunjukkan adanya korelasi positif antara partisipasi masyarakat dengan peningkatan employability atau kemampuan kerja seseorang. Meskipun belum menggunakan analisis seperti regresi, data agregat memperlihatkan adanya pola penurunan TPT yang konsisten dari waktu ke waktu dalam periode implementasi program. Hal ini juga memberikan indikasi bahwa partisipasi dalam program pelatihan, akan berpotensi pada peningkatan kesiapan kerja dan pengurangan pengangguran. Namun, faktor lain juga dapat berkontribusi dalam penurunan TPT ini, seperti pemulihan ekonomi pasca pandemi covid-19. Oleh karena itu, hubungan kausal antara tingkat partisipasi peserta dan penurunan TPT perlu dikaji lebih lanjut secara empiris.

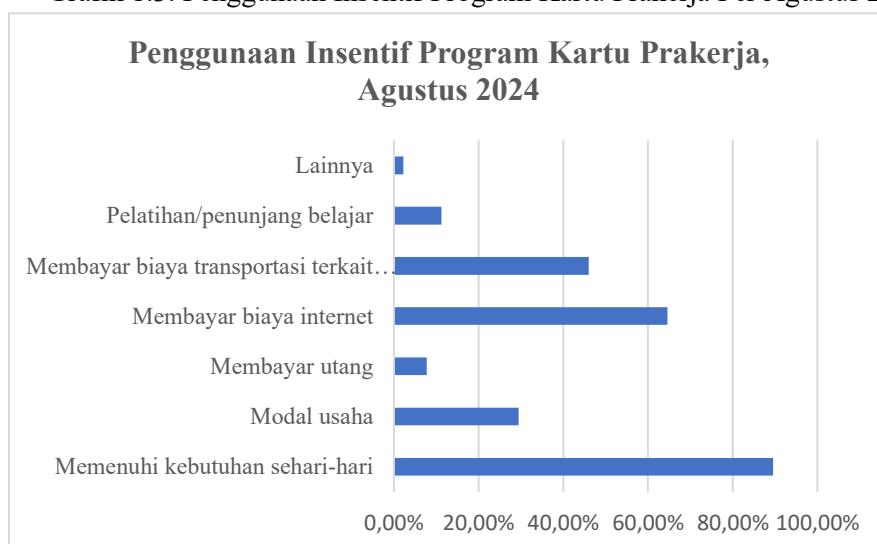
Penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebagai bentuk efektivitas Program Kartu Prakerja ini juga sejalan dengan asumsi *Human Capital Theory*, yang menunjukkan bahwa pelatihan pada tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitas serta daya saing tenaga kerja. Selain itu, hal ini juga dijelaskan dengan pendekatan *Skill Mismatch Theory* yang menyatakan bahwa pengangguran sering kali terjadi karena ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan yang dibutuhkan oleh pasar, bukan karena terbatasnya lapangan pekerjaan, Program Prakerja ini bertujuan

untuk memperkecil *mismatch* tersebut, sehingga dapat meningkatkan peluang kerja yang lebih relevan dengan kebutuhan pasar.

Survei CSIS per April 2024 menunjukkan bahwa jumlah penerima Kartu Prakerja yang menjadi pelaku usaha mengalami peningkatan, seiring dengan tingkat kepuasan terhadap program tersebut yang mencapai 96,8%, naik 0,1% dibanding survei *Cyrus Network* pada Mei 2021 yang mencatat 96,7%. Tingkat kepuasan terhadap pelayanan Program Kartu Prakerja pun konsisten berada di atas 95%. Sebanyak 86,7% responden menggunakan insentif yang diterima untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti membeli sembako, membayar listrik, dan membeli paket internet. Insentif ini dinilai efektif sebagai *buffer* untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, 42,4% responden menggunakan insentif sebagai modal usaha, di mana 47,7% dari mereka membeli barang untuk dijual kembali, dan sekitar 29,2% menggunakannya untuk membeli bahan produksi seperti tepung untuk membuat adonan roti atau kue yang kemudian dapat dijual kembali (Kartu Prakerja, 2024).

Berbeda dengan survei CSIS (2024), yang menilai efektivitas dari perspektif pelaku usaha dan persentase penggunaan insentif yang diterima peserta, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) per April 2024 menunjukkan bahwa 88,92% penerima program Kartu Prakerja yang telah menyelesaikan pelatihan menganggap program ini mampu meningkatkan keterampilan kerja mereka. Di samping itu, bantuan insentif yang diberikan juga sangat membantu, terutama di masa pandemi, dengan 81,24% penerima menggunakannya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, serta sebagian lainnya memanfaatkannya untuk memulai usaha baru, membayar utang, dan menabung. Survei evaluasi juga mengungkapkan bahwa 81% peserta belum pernah mengikuti pelatihan atau kursus sebelumnya, sementara lebih dari 84% menyatakan bahwa pelatihan dalam program Prakerja meningkatkan kompetensi mereka, baik dalam hal *skilling*, *reskilling*, maupun *upskilling*. Selain itu, 92% peserta menyatakan akan melampirkan Sertifikat Pelatihan Prakerja saat melamar pekerjaan (Kartu Prakerja, 2024).

Grafik 1.3. Penggunaan Insentif Program Kartu Prakerja Per Agustus 2024



Sumber: Prakerja (<https://static-asset-cdn.prakerja.go.id/www/ebook-reporting/laporan-program-kartu-prakerja-dalam-sakernas-agustus-2024>)

Selain itu, berdasarkan grafik dari Prakerja per Agustus 2024, sebanyak 91,81% angkatan kerja yang menyelesaikan pelatihan pada Program Kartu Prakerja menganggap bahwa program ini dapat meningkatkan keterampilan kerja. Penggunaan insentif dari Program Kartu Prakerja ini 89,56% digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, 29,46% digunakan untuk modal usaha dari keterampilan yang telah didapatkan, 7,73% untuk membayar utang, 64,57% digunakan untuk membayar internet jika peserta melakukan pelatihan secara daring, 45,99% untuk biaya transportasi jika peserta

melakukan pelatihan secara luring atau tatap muka, 11,20% untuk pelatihan/penunjang belajar, dan sisanya sebesar 2,21% untuk keperluan lainnya.

Keberhasilan program *reskilling* dan *upskilling* yang tercermin dari penurunan TPT hingga 4,76% pada Februari 2025 yang menunjukkan adanya kontribusi signifikan terhadap pencapaian *Sustainable Development Goals (SDGs) 8*, yaitu "*Decent Work and Economic Growth*". Program ini secara langsung mendukung target 8.2 yang bertujuan untuk mencapai tingkat produktivitas ekonomi yang lebih tinggi melalui inovasi, diversifikasi, dan peningkatan teknologi, serta target 8.5 yang menekankan pencapaian tenaga kerja penuh dan produktif serta pekerjaan yang layak bagi semua (Nations, 2023). Dengan tingkat kepuasan peserta yang mencapai 96,8% dan 88,92% per April 2024, serta sebesar 91,81% per Agustus 2024 peserta mengakui peningkatan keterampilan kerja mereka, program ini telah membuktikan efektivitasnya dalam menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan ekonomi digital.

Dari perspektif penguatan ekonomi nasional, dampak program ini terlihat jelas melalui peningkatan kewirausahaan di kalangan penerima manfaat. Data menunjukkan bahwa 42,4% responden menggunakan insentif sebagai modal usaha, dengan 47,7% di antaranya membeli barang untuk dijual kembali dan 29,2% menggunakannya untuk membeli bahan produksi. Fenomena ini menciptakan *multiplier effect* dalam perekonomian, di mana program tidak hanya mengurangi pengangguran tetapi juga mendorong tumbuhnya unit-unit ekonomi baru di tingkat mikro. Lebih lanjut, 81,24% penerima yang menggunakan insentif untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari juga berkontribusi pada stabilitas konsumsi domestik, yang merupakan pilar penting dalam menjaga momentum pertumbuhan ekonomi nasional. Transformasi ini sejalan dengan upaya pemerintah dalam membangun ekonomi yang lebih inklusif, di mana setiap individu memiliki akses untuk berpartisipasi aktif dalam pembangunan ekonomi melalui peningkatan kapasitas dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja kontemporer.

Dibandingkan dengan penelitian SMERU (2022) dan CSIS (2024), hasil studi ini berfokus menyoroti dampak positif dari Program Kartu Prakerja pada peningkatan keterampilan dan kewirausahaan. Namun, penelitian ini mencoba menelusuri lebih jauh yang dapat dihasilkan dari Program Kartu Prakerja pada penurunan pengangguran secara nasional, sebagai bentuk terhadap dampak pemahaman dampak kebijakan yang lebih luas. Jika dibandingkan, penelitian Syahrani dan Gunawan (2023) memberikan kontribusi penting dalam mengetahui tingkat efektivitas Program Kartu Prakerja berdasarkan persepsi peserta yang telah mengikutinya. Namun, penelitian ini menggunakan pendekatan lebih lanjut melalui data tren nasional dan pendekatan *mixed method* untuk meninjau dampak terhadap indikator ketenagakerjaan secara menyeluruh.

Di balik implementasi program *reskilling* dan *upskilling* di Indonesia yang berhasil, implementasi tersebut juga menghadapi berbagai kendala dan tantangan yang signifikan dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja. Kendala internal yang dihadapi meliputi keterbatasan sumber daya manusia berupa kekurangan instruktur berkualitas dengan *expertise* sesuai kebutuhan industri 4.0, infrastruktur teknologi yang masih minim terutama terkait akses internet stabil dan perangkat teknologi memadai di daerah terpencil, pendanaan terbatas dengan alokasi anggaran yang tidak mencukupi untuk menyelenggarakan program berkualitas tinggi, serta kurikulum yang kurang adaptif karena lambatnya penyesuaian materi pelatihan dengan perkembangan teknologi terkini.

Sedangkan, kendala eksternal yang dihadapi mencakup resistensi peserta terutama pekerja senior yang enggan mempelajari teknologi baru karena faktor usia dan *comfort zone*, *mismatch* ekspektasi antara harapan peserta dengan realitas program yang diselenggarakan, serta dukungan perusahaan yang terbatas dalam memberikan waktu dan *resources* untuk karyawan mengikuti program. Tantangan sistemik yang lebih kompleks meliputi belum adanya standarisasi kualitas yang konsisten untuk program *reskilling* dan *upskilling* secara nasional, isu sertifikasi dan kredibilitas dimana pengakuan sertifikat pelatihan belum universal di kalangan industri, kesulitan mempertahankan

*sustainability program* dalam jangka panjang, serta sistem monitoring dan evaluasi yang belum komprehensif untuk mengukur dampak jangka panjang.

Tantangan teknologi juga menjadi faktor krusial yang mencakup *digital divide* atau kesenjangan akses teknologi antara wilayah urban dan rural, *rapid technology change* dimana cepatnya perubahan teknologi membuat *skill* cepat menjadi *obsolete*, serta *cybersecurity concerns* terkait isu keamanan data dalam platform pembelajaran digital. Keseluruhan kendala dan tantangan ini memerlukan adanya pendekatan holistik yang melibatkan kolaborasi antara pemerintah, industri, dan lembaga pendidikan untuk menciptakan ekosistem pembelajaran yang berkelanjutan dan efektif dalam menghadapi tantangan transformasi digital dan industri 4.0.

Berdasarkan data dan survei yang dilakukan oleh CSIS, Program Kartu Prakerja terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan tenaga kerja di Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan lebih dari 90% peserta menyatakan merasa terbantu oleh program ini, baik dari sisi pengetahuan maupun keterampilan yang didapat. Ini menunjukkan bahwa program ini memang mampu menjangkau kelompok yang sebelumnya tidak terdidik dan tidak terampil, dan memberikan mereka akses terhadap pelatihan yang relevan. Keberhasilan tersebut juga tercermin dari tren penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang konsisten dalam periode implementasi program, meskipun belum menggunakan analisis seperti regresi. Ini memberikan indikasi bahwa partisipasi dalam program pelatihan memiliki potensi dampak terhadap peningkatan kesiapan kerja dan pengurangan pengangguran.

Namun, untuk menjawab secara kritis apakah program ini benar-benar dapat mengatasi masalah struktural tenaga kerja yang tidak terdidik dan tidak terampil, perlu dilihat dari dua aspek penting yaitu mengenai kualitas dan relevansi pelatihan serta aksesibilitas terhadap kelompok rentan. Tidak semua pelatihan yang tersedia dalam Program Kartu Prakerja memiliki relevansi tinggi dengan kebutuhan pasar, terutama di sektor formal. Beberapa pelatihan masih bersifat umum atau terlalu mendasar. Oleh karena itu, perlu adanya penguatan kurikulum pelatihan yang disesuaikan dengan bagaimana kebutuhan spesifik industri. Meskipun program ini bersifat inklusif, masih ada tantangan dalam menjangkau kelompok tenaga kerja yang benar-benar berada dalam posisi terpinggirkan, seperti masyarakat di daerah 3T (Terdepan, Terluar, dan Tertinggal), atau mereka yang memiliki keterbatasan teknologi. Digitalisasi sistem pendaftaran dan pelatihan bisa menjadi penghambat bagi kelompok ini.

Secara teori, dengan peningkatan keterampilan yang lebih mumpuni, peluang tenaga kerja untuk masuk ke sektor formal akan meningkat. Beberapa peserta bahkan berhasil beralih dari pekerjaan informal ke formal, atau menjadi wirausaha mandiri dengan keterampilan yang diperoleh. Namun, penyerapan tenaga kerja oleh industri tetap sangat bergantung pada kesesuaian keterampilan yang dimiliki dengan kebutuhan industri, pertumbuhan lapangan kerja itu sendiri, serta sertifikasi dan pengakuan dari industri.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, program *reskilling* dan *upskilling*, terutama melalui Program Kartu Prakerja, terbukti telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan tenaga kerja di Indonesia. Tingginya tingkat kepuasan peserta (96,8%) dan pengakuan peningkatan keterampilan kerja (88,92%) mencerminkan efektivitas program ini dalam memfasilitasi akses pelatihan bagi mereka yang sebelumnya tidak memiliki keterampilan yang relevan. Secara langsung, capaian ini juga mendukung target SDGs 8, khususnya dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Lebih jauh, program ini menunjukkan kontribusi penting dalam menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menjadi 4,76% pada Februari 2025. Tidak hanya itu, program ini juga memunculkan efek ganda dalam perekonomian nasional melalui peningkatan kewirausahaan dan stabilitas konsumsi domestik.

Meski demikian, efektivitas program ini masih menghadapi sejumlah tantangan, baik dari sisi internal seperti keterbatasan instruktur dan infrastruktur teknologi yang belum merata, maupun eksternal seperti resistensi peserta, mismatch ekspektasi, serta isu standarisasi kualitas dan pengakuan sertifikasi. Tantangan digitalisasi, khususnya bagi wilayah 3T, menjadi hambatan tambahan yang perlu mendapat perhatian serius. Secara keseluruhan, meskipun program ini berhasil membuka akses pelatihan bagi tenaga kerja yang sebelumnya tidak terdidik dan tidak terampil, belum sepenuhnya menjamin mereka dapat langsung terserap di sektor formal. Hal ini terutama disebabkan oleh kesenjangan antara keterampilan yang diperoleh dan kebutuhan spesifik industri, serta faktor struktural seperti pertumbuhan lapangan kerja yang belum merata dan pengakuan sertifikasi yang masih terbatas.

Berdasarkan hasil tersebut, terdapat beberapa saran yang diberikan guna meningkatkan efektivitas program reskilling dan upskilling, khususnya Program Kartu Prakerja di Indonesia. Pertama, penting sekali untuk meningkatkan kualitas kurikulum dan pelatihan supaya lebih sesuai dengan kebutuhan industri. Pemerintah dan lembaga pelatihan sebaiknya mengajak dunia usaha ikut terlibat dalam merancang kurikulum, supaya materi yang diberikan benar-benar relevan dengan dunia kerja dan kebutuhan industri. Kedua, penguatan infrastruktur dan kualitas instruktur juga harus diperhatikan. Pemerintah, baik pusat maupun daerah, seharusnya memperluas akses infrastruktur digital, terutama di daerah-daerah 3T yang selama ini sulit dijangkau teknologi. Selain itu, instruktur yang mengajar juga perlu diberikan pelatihan tambahan agar mereka mampu mengimbangi perkembangan industri yang semakin maju, termasuk kebutuhan di era digital dan industri 4.0.

Ketiga, diperlukan kolaborasi yang lebih erat antara pemerintah, dunia usaha, lembaga pendidikan, dan komunitas lokal. Kolaborasi ini penting supaya program pelatihan bisa berjalan lebih berkelanjutan dan benar-benar bisa membantu para peserta untuk meningkatkan keterampilan dan membuka peluang kerja di sektor formal. Keempat, perluasan pengakuan sertifikasi juga sangat penting. Pemerintah dan lembaga pelatihan perlu bekerja sama dengan dunia industri agar sertifikat yang diperoleh dari program ini diakui lebih luas. Hal ini akan membantu para peserta supaya lebih mudah diterima di industri formal dan meningkatkan daya saing mereka. Terakhir, perlu adanya sistem monitoring dan evaluasi yang lebih menyeluruh dan berkelanjutan. Sistem ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana dampak program ini, baik bagi peserta secara individu maupun bagi pembangunan ekonomi secara keseluruhan.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan dan diharapkan dapat menjadi peluang penelitian selanjutnya. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini hanya berdasarkan data sekunder yang bersifat agregat, sehingga tidak dapat menggambarkan secara mendalam persepsi subjektif dari para peserta program. Penelitian ini juga belum menggunakan teknik analisis statistik inferensial seperti regresi atau model kausalitas lainnya, sehingga belum dapat memastikan secara kuat hubungan sebab-akibat antara partisipasi dalam program dengan tingkat penurunan pengangguran. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara kepada para peserta program guna menggali dampak subjektif dan proses pembelajaran serta pelatihan secara langsung.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adianto, J., & Fedryansyah, M. (2018). Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), 77–86. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i2.18261>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Proporsi Lapangan Kerja Informal Menurut Jenis Kelamin 2021-2023*.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin 2024*.
- CORNERSTONE EDITORS (2025). *Understanding the difference between reskilling, upskilling and new skilling*

- Fatridzi, M. Al, & Akbar, U. U. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Dan Pertanian di Indonesia. *Media Riset Ekonomi Pembangunan (MedREP)*, 1, 685–694.
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Safi'i, M. A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Jurnal Sahmiyya*, 2, 198–204.
- Kartu Prakerja. (2024). Sakernas BPS: 88,92% Penerima Program Anggap Kartu Prakerja Tingkatkan Keterampilan Kerja. *PRAKERJA*. <https://www.prakerja.go.id/artikel/insight/sakernas-bps-8892-penerima-program-anggap-kartu-prakerja-tingkatkan-keterampilan-kerja>
- Kartu Prakerja. (2024). Survei CSIS: Penerima Kartu Prakerja yang Jadi Pelaku Usaha Naik. *PRAKERJA*. <https://www.prakerja.go.id/artikel/insight/survei-csis-penerima-kartu-prakerja-yang-jadi-pelaku-usaha-naik>
- Nations, U. (2018). Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. *United Nations Sustainable Development Goals*. <https://doi.org/10.1891/9780826190123.ap02>
- Nations, U. (2023). Goals 8: Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all. *Sustainable Development Goals*. <https://doi.org/10.5040/9781509934058.0014>
- NAZILA, R. (2024). ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEKERJAAN LAYAK DI INDONESIA: PENDEKATAN PANEL DATA DINAMIS.
- Prakerja. (2024). Statistik Penerimaan Prakerja 2020-2024. <https://statistik.prakerja.go.id/>
- Prasetyo, H., & Sutopo, W. (2018). Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek Dan Arah Perkembangan Riset. *J@ti Undip : Jurnal Teknik Industri*, 13(1), 17–26. <https://doi.org/10.14710/jati.13.1.17-26>
- SMERU. (2022). Diagnostic Report: Digital Skills Landscape in Indonesia. In *SMERU Research Report No. 2 Diagnostic (Issue 2)*. [www.smeru.or.id](http://www.smeru.or.id).
- Syahrani, S., & Gunawan, A. (2023). Efektivitas Program Kartu Prakerja dalam Membangun Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Skill. *Global : Jurnal Lentera BITEP*, 1(3), 118–126.
- Zulfikar, M. (2025). Menaker: Jumlah angkatan kerja Indonesia capai 4,4 juta jiwa pada 2024. *ANTARA* 2025.