



KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN  
REPUBLIK INDONESIA

prakerja

# LAPORAN MANAJEMEN PELAKSANA PROGRAM KARTU PRAKERJA TAHUN 2024







## Sekapur Sirih

Tahun 2024 adalah tahun ke-2 pelaksanaan Skema Normal. Kami melanjutkan akuisisi pelatihan-pelatihan luring untuk masuk bergabung ke dalam ekosistem Prakerja. Hingga, pada akhir tahun 2024 sudah ada 284 pelatihan luring di 58 kabupaten/kota dari 31 provinsi. Ada perawatan *bulldozer* dan *excavator* dari United Tractors di 5 provinsi, mengemudi truk dan bus dari Hino di Karawang, pengoperasian *Forklift* di Mimika, pengelasan SMAW Fillet dan SMAW Groove di Surabaya, gada pratama di Depok, pengasuhan dan perawatan balita di Semarang, servis aneka elektronik dan kendaraan, *housekeeping*, hingga rias pengantin.

Per 30 November, tercatat ada 347 lembaga penyedia pelatihan yang telah di-SK-kan. Mereka menyediakan 2.085 program pelatihan, daring maupun luring. Karena Prakerja diperuntukkan bagi semua orang dewasa—pencari kerja maupun bukan—maka konsep *lifelong learning* dalam bentuk *Initial Vocational Education and Training* (IVET) maupun *Continuous Vocational Education and Training* (CVET) lebih dikedepankan daripada *Technical Vocational Education and Training* (TVET) konvensional. Karena, tidak semua orang memerlukan unit kompetensi dari A hingga Z yang membutuhkan pelatihan berdurasi panjang. Pun, tidak semua pekerjaan memerlukan sertifikasi. Prakerja tidak hanya ditujukan untuk penganggur yang 7 juta orang, namun juga kepada 140 juta orang yang bekerja tapi dengan gaji/upah/penghasilan rendah dan rentan tersingkir oleh siklus bisnis, perubahan teknologi, pandemi, perubahan iklim, dan lain sebagainya.

Tahun 2024 juga menandai komitmen kami untuk menyediakan pelatihan sesuai dengan tren kebutuhan di pasar kerja. Pada akhir tahun 2024, sudah ada 58 pelatihan *green skills* seperti mitigasi emisi ketenagalistrikan, *carbon accounting*, penyusunan dokumen Amdal, *green building*, daur ulang limbah non-B3, dan lain sebagainya; serta 18 pelatihan AI yang diaplikasikan di bidang pemasaran, penjualan, pendidikan, keuangan, desain grafis, IT, hingga pengembangan diri.

Agar membuat alumni terus belajar dan mahasiswa/pelajar dan PNS/perangkat desa dapat turut belajar, kami bekerja sama dengan korporasi seperti Microsoft, Alibaba, ELSA dan lain sebagainya untuk menyediakan pelatihan dan sertifikasi di bidang AI, data, *cybersecurity*, hingga *personalized learning* berbasis AI untuk mahir berbicara dalam bahasa Inggris. Selain itu, kami punya *event* Indonesia Skills Week (ISW), yang merupakan *event* 2 bulanan, di mana mitra-mitra Prakerja mempromosikan pelatihan mereka, menyediakan *updates* informasi di pasar kerja, maupun memberikan tips sukses mencari kerja atau berwirausaha melalui webinar. Setiap ISW berlangsung hanya 1 minggu. Sejak Juni 2023 hingga kini, sudah diselenggarakan 10 episode. Dalam 1 episode, ISW bisa menarik hingga 12.000 orang pembelajar—mayoritas berpendidikan SMA dan S1—yang mengambil lebih dari 32.000 pelatihan (*self-paced learning*) baik gratis maupun berbayar.

Tahun 2024 juga sekaligus menandai pencapaian Prakerja di dunia internasional. Selain mendapatkan kunjungan dari pemerintah/parlemen Sarawak Malaysia, Thailand, Timor Leste, dan Filipina untuk studi banding, pada 30 November 2024 Prakerja memperoleh *Honorable Mention* di ajang kompetisi Wenhui Award dalam Inovasi Pendidikan se-Asia Pasifik Tahun 2022 dari UNESCO di Tianjin, Cina. Prakerja juga memperoleh penghargaan GovCyber Innovator of the Year dalam ajang IndoSec Awards 2024 karena menjadi pionir dalam pengembangan SDM keamanan siber di Indonesia.

Akhir kata, selama 2020-2024, kami telah berusaha memberikan yang bisa kami berikan bagi 18,9 juta peserta Prakerja dan masyarakat pada umumnya. Kekurangan pasti ada. Dan mengurangi *skills gap* ketika targetnya terus bergerak tidaklah mudah. Namun dengan arahan dari Bapak Menko Perekonomian dan seluruh anggota Komite Cipta Kerja, kami berkomitmen untuk terus bergerak maju; membangun kesadaran dan kemampuan angkatan kerja kita untuk bisa beradaptasi dengan tantangan dunia kerja. Terima kasih.

Jakarta, Desember 2024

**Denni Puspa Purbasari**

Direktur Eksekutif

Manajemen Pelaksana Program Kartu Prakerja

## Daftar Isi

# 01



### Kilas Balik Prakerja: Perjalanan Menuju Dampak Nyata

24

Tentang Manajemen Pelaksana Program Kartu Prakerja	30
2020: Respons Cepat, Dampak Signifikan	38
2021: Evaluasi Penuh dan Pengembangan Layanan	42
2022: Penguatan Ekosistem	46
2023: Memasuki Babak Baru, Prakerja Skema Normal	50
2024: Akselerasi Inovasi, Berbagi Inspirasi	54

### Membangun Program yang Inovatif dan Kolaboratif

58

Platform Layanan Pemerintah yang Inklusif	60
Transformasi Operasional Program	62
Ketepatan Sasaran dan Kemudahan Penggunaan Produk	66
Data Sebagai Aset Strategis	84
Akses Informasi dan Layanan Pengaduan	86
Peran Teknologi dalam Balapan Peningkatan Produktivitas	94
Teknologi Responsif, Kokoh, dan Akuntabel	96
Kemitraan Strategis dan Komunikasi Efektif	102
Transformasi Pelatihan Berbasis Kemitraan	104
Komunikasi Efektif untuk Menjangkau Jutaan Orang	106



# 02

### Mengawal Pelaksanaan Program Secara Optimal

110

Tepat Aturan, Tepat Proses, Tepat Dokumentasi	112
Langkah Strategis di Tengah Kompleksitas Regulasi	114
Strategi Efisiensi dan Ketepatan Anggaran	116
Akuntabilitas Laporan Keuangan	118
Lingkungan Kerja ala <i>Government Start-Up</i>	120
Pemantauan dan Evaluasi 360 Derajat	126
Pemantauan Pelatihan untuk Jutaan Sesi	128
Evaluasi Program Berskala Besar	130
Kolaborasi Global dan Aliansi Internasional	136

# 03



# 04



### Prakerja Selaras dengan Visi Indonesia Emas 2045

142

Menuju Indonesia Emas 2045	144
Memanfaatkan Peluang Bonus Demografi	146
Visi Pemerintah untuk Pembelajaran Sepanjang Hayat	148
Prakerja Menyiapkan Pembelajar Sepanjang Hayat	152
Praktik Baik Penyaluran Bantuan Pemerintah	156
Dari Bendahara Umum Negara (BUN) Langsung ke Rekening Penerima	160
Mendukung Percepatan Penerapan SPBE	164

## Ringkasan Eksekutif

1

Selama lima tahun berjalan, Prakerja telah membawa perubahan nyata bagi Indonesia, menjangkau 18,9 juta penerima manfaat dari 514 kabupaten/kota, dengan representasi inklusif dari kelompok perempuan (52%), disabilitas (3%), dan pekerja dari wilayah 3T (2%). Kiprah Prakerja telah diakui, baik di dalam maupun di luar Indonesia; di antaranya melalui penghargaan UNESCO Wenhui Award 2022, IndoSec Awards 2024, hingga dinobatkan oleh Katadata sebagai “The Pioneer” atas kontribusi dalam penanganan pandemi Covid-19. Prakerja adalah bukti nyata bahwa Indonesia mampu memimpin inovasi dan membangun masa depan yang lebih cerah untuk semua.

2

Prakerja hadir sebagai solusi atas tantangan fundamental angkatan kerja Indonesia, yang ditandai dengan rendahnya tingkat keterampilan, daya saing, dan kesejahteraan pekerja. Sebanyak 90 persen angkatan kerja Indonesia belum pernah menerima pelatihan pengembangan keterampilan atau hanya 10 persen yang pernah mengakses pelatihan. Program Kartu Prakerja dirancang untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, daya saing, dan kewirausahaan angkatan kerja. Sejak 2020, Prakerja memulai kiprah dengan misi ganda, memberikan pelatihan dan insentif selama pandemi, dan terus memperkuat ekosistemnya hingga 2024. Prakerja menjadi instrumen penting untuk daya saing pekerja Indonesia. Dibuktikan melalui Survei Angkatan Kerja Nasional 2024, sebanyak 22,4 persen angkatan kerja Indonesia telah menerima akses pelatihan sejak Prakerja dimulai, meningkat lebih dari dua kali lipat selama lima tahun.

3

Manajemen Pelaksana Program Kartu Prakerja (“MPPKP”) dibentuk melalui Peraturan Presiden 36/2020 untuk menjalankan mesin penyediaan pelatihan berskala besar, Prakerja. MPPKP mengoordinasikan operasionalnya di bawah Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian dan melapor langsung kepada Ketua Komite Cipta Kerja (KCK). Sebagai satuan kerja di bawah Bendahara Umum Negara (BUN) pada Kementerian Keuangan, MPPKP menjalankan fungsi administratif sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh KCK. Untuk mewujudkan pelatihan yang luas dan inklusif, MPPKP mengandalkan teknologi digital serta memadukan budaya kerja inovatif dan konservatif.

4

Diluncurkan pada tahun 2020 di tengah krisis, Prakerja tidak hanya membantu jutaan orang untuk mempertahankan daya beli, tetapi juga menjadi sarana pembelajaran yang fleksibel dan inklusif. Merespons pandemi Covid-19 yang berkejolak, Prakerja beradaptasi dengan menjalankan *dual mission*: pelatihan dan bantuan sosial. Pembukaan gelombang pertama berlangsung sehari setelah Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) diterapkan, diikuti evaluasi oleh TNP2K pada Juni serta revisi regulasi melalui Perpres No. 76 Tahun 2020. Dengan moda pelatihan *online*, insentif pascapelatihan diperbesar untuk menopang daya beli masyarakat terdampak pandemi. Iterasi terus dilakukan untuk memastikan tata kelola yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Melalui skema ini, Prakerja berhasil menjangkau lebih dari 5,5 juta penerima manfaat dalam waktu singkat, menunjukkan kemampuannya dalam mengemban misi ganda sebagai penyedia pelatihan dan bantuan sosial. Pada tahun pertamanya, Prakerja berhasil menjangkau 5.509.055 penerima efektif.

5

Tahun 2021 menjadi tonggak penting bagi Prakerja dengan berbagai evaluasi dan penyempurnaan sistem untuk meningkatkan efektivitasnya sebagai bagian dari Program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN). Pada tahun ini, berbagai fitur rekomendasi pelatihan, *rating* dan ulasan, serta informasi lowongan kerja. Pembukaan gelombang ke-12 menjangkau 600.000 penerima, sementara akumulasi penerima mencapai 10 juta pada September. Prakerja juga kembali berinovasi dengan dilaksanakannya evaluasi dampak oleh lembaga riset eksternal dan independen. Hasil studi Presisi mengkonfirmasi dampak positif program dalam meningkatkan upah penerima sebanyak Rp255.000–Rp315.000 rata-rata per bulan. Prakerja juga memperluas kerja sama dengan institusi pendidikan sebagai asesor dan pemantau, memperkuat fondasi tata kelola berbasis data. Dua tahun berjalan, Prakerja berhasil menjangkau 11.440.629 penerima efektif.

6

Tahun 2022 Prakerja mengembangkan ekosistem berkelanjutan, dengan penguatan tata kelola dan transisi menuju Skema Normal. Inovasi seperti fitur swafoto dengan *liveness detection* diterapkan untuk meningkatkan akurasi dan keamanan seleksi peserta, sementara uji coba pelatihan luring mulai dilaksanakan. Acara Temu Raya Kita Prakerja yang dihadiri lebih dari 8.000 alumni memperkuat keterlibatan masyarakat, didukung pembinaan intensif untuk lembaga pelatihan. Pengakuan internasional datang dari UNDP, UNESCO, Bank Dunia, dan Ratu Maxima dari Belanda, yang mengakui Prakerja sebagai model inklusi keuangan dan peningkatan keterampilan. Di forum global, Prakerja pertama kali mendapatkan pengakuan internasional dengan menghadiri UNESCO CONFITEA VII dan diakui sebagai akselerator pencapaian SDGs. Gelombang ke-47 menutup tahun ini, menandai akhir Skema Semi-bansos dan transisi menuju Skema Normal. Tiga tahun berjalan, Prakerja berhasil menjangkau 16.425.419 penerima efektif.

7

Pandemi berakhir, dan Prakerja memasuki langkah baru dengan Skema Normal pada 2023. Skema ini menghadirkan pelatihan tatap muka di berbagai provinsi, meningkatkan beasiswa pelatihan dari Rp1 juta menjadi Rp3,5 juta, dan menurunkan insentif pascapelatihan dari total Rp2,4 juta menjadi total Rp600 ribu. Fokus Prakerja beralih ke peningkatan keterampilan dengan pelatihan yang sesuai referensi terbaru, seperti Critical Occupations List dan Future Jobs Reports. Prakerja juga menggelar Inclusive Lifelong Learning Conference di Bali, diikuti 38 negara, menghasilkan Bali Manifesto yang menyerukan kebijakan inklusif. Peluncuran Indonesia Skills Week (ISW) membuka akses pelatihan daring untuk semua. Tahun 2023 juga ditandai oleh pelatihan luring pertama, kunjungan studi NSPC Cambodia, dan penguatan sistem Skema Normal. Empat tahun berjalan, Prakerja berhasil menjangkau 17.568.343 penerima efektif.

## Ringkasan Eksekutif

**8 Tahun 2024, Prakerja semakin melebarkan sayapnya untuk berbagi inspirasi di kancah nasional dan internasional.** Prakerja kembali mendapatkan pengakuan dari mitra internasional seperti ADB dan UNESCO atas dampaknya pada kebermanfaatan dan pencapaian SDGs. Prakerja juga menjadi referensi bagi negara-negara seperti Filipina, Malaysia, Thailand, Jepang, dan Timor-Leste yang mempelajari modelnya untuk direplikasi. Di tengah capaian lima tahun pertama yang berhasil memberikan pelatihan bagi jutaan pekerja, Prakerja terus melangkah dengan kolaborasi baru, termasuk kolaborasi pelatihan dengan Coursera, serta peluncuran GovTech INA Digital untuk memperkuat transformasi digital. Selain itu, Prakerja menerima penghargaan Wenhui Award dari UNESCO, yang mengakui inovasi pendidikan untuk pemulihan pembelajaran. Prakerja juga membuka layanan *contact center* via WhatsApp untuk semakin memudahkan penerima manfaat dalam menjangkau layanan. Lima tahun berjalan, Prakerja berhasil menjangkau 18.987.637 penerima efektif.

**9 Bagaimana kisah di balik layar perjalanan Prakerja? Prakerja menjawab mandat besar dengan inovasi teknologi dan pemrograman terbaik.** Dalam menghadapi tantangan literasi digital yang beragam, Prakerja menerapkan metode *agile* untuk menciptakan platform yang empatik dan tepat sasaran. Data diolah sebagai aset strategis menggunakan *Big Data Analytics* dan *Machine Learning* untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis bukti. Dengan prinsip *data governance*, inovasi terus dihadirkan bagi jutaan peserta. Layanan *Contact*

*Center* Prakerja juga hadir sebagai bentuk pendekatan yang *user-centric*, dengan kepuasan pengguna *Contact Center* Prakerja mencapai 94 persen. Prakerja terus memastikan layanan yang relevan, aman, dan mudah diakses bagi masyarakat Indonesia. Prakerja memadukan teknologi mutakhir, infrastruktur andal, dan komitmen pada akuntabilitas untuk melayani jutaan peserta. Dengan protokol keamanan ketat, termasuk sertifikasi ISO 27001:2022, data pribadi peserta terlindungi dari ancaman siber. Selain itu, pemanfaatan *big data* dan sistem *monitoring real-time* menjamin akuntabilitas program, memungkinkan pelacakan performa dan penggunaan anggaran yang transparan.

**10 Menyediakan pelatihan untuk minimal 2 juta orang dengan kebutuhan berbeda merupakan tantangan besar, terutama di tengah keragaman budaya, pendidikan, status sosial ekonomi, dan akses teknologi.** Data BPS Agustus 2024 menunjukkan 70,63 persen penduduk usia kerja Indonesia adalah angkatan kerja, dengan lebih dari 70 persen belum pernah mengikuti pelatihan. Prakerja telah sukses membangun ekosistem pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja melalui pendekatan kemitraan. Prakerja mengadopsi Pendekatan Kemitraan, melibatkan Lembaga Pelatihan, Platform Digital, Tim Ahli Independen, Perbankan/ Fintech, dan *Job Portal* untuk operasional yang ramping, efektif, dan efisien. Program dirancang dengan berbagai kategori pelatihan, memanfaatkan teknologi digital untuk menjangkau daerah terpencil. Komunikasi yang efektif juga menjadi kunci untuk menjangkau audiens yang beragam, dengan menggunakan saluran yang tepat, seperti media sosial, radio, hingga bahasa daerah. Prakerja tidak hanya menjadi sebuah program pelatihan, tetapi juga sebuah gerakan yang mampu mengubah hidup jutaan orang.

**11 Prakerja juga menjadi teladan tata kelola modern yang berlandaskan prinsip tepat aturan, tepat proses, dan tepat dokumentasi.** Operasional Prakerja harus sesuai regulasi, termasuk Perpres, Permenko, dan Permenkeu, dengan diskusi hukum dan penyempurnaan regulasi secara berkala. Prosesnya didukung SOP yang adaptif, pemantauan yang ketat, dan inovasi teknologi seperti integrasi data berbasis *cloud* untuk menjaga transparansi data. Dokumentasi yang tertib dan akurat mendukung tata kelola yang baik, melibatkan lembaga seperti Kejaksaan Agung dan BPKP untuk pendapat hukum. Laporan keuangan terintegrasi disusun dengan standar tinggi, menjamin akurasi dan kepercayaan publik. Di balik semua itu, lingkungan kerja yang inklusif untuk talenta muda membuktikan bahwa inovasi dan tata kelola yang baik bisa berjalan beriringan. Prakerja mengadopsi kultur kerja *start-up* yang adaptif dan inovatif namun tetap mematuhi regulasi pemerintah.

**12 Pemantauan dan evaluasi memainkan peran krusial dalam memastikan keberhasilan program Prakerja.** Prakerja menerapkan dua strategi utama dalam memantau pelatihan, yaitu Pemantauan Multipihak yang melibatkan universitas dan NGO serta pemanfaatan teknologi seperti *face matching* untuk efisiensi dan akurasi. Pemantauan luring juga dilakukan oleh Tim Ahli Pemantauan yang bekerja sama dengan lembaga setempat. Jika pelanggaran terdeteksi, Prakerja memberikan sanksi berupa suspensi sesuai kategori pelanggaran. Prakerja juga menerapkan evaluasi program yang dilakukan melalui berbagai jenis data dan pendekatan seperti *rating-review*, survei evaluasi, data administrasi,

*phone survey, online survey, dan in-depth interview.* Prakerja menggunakan sistem berbasis *Theory of Change* untuk merancang dan menilai efektivitas program. Lebih dari 17 studi eksternal oleh ADB, CIPG, dan TNP2K menegaskan efektivitas program. Model evaluasi ini juga berbuah pengakuan internasional, di antaranya dari UNESCO, ADB, dan UNDP, serta replikasi model Prakerja untuk program serupa di Kamboja dan Thailand.

**13 Melangkah menuju Indonesia Emas 2045, Prakerja terus menjawab tantangan angkatan kerja dengan memberikan pelatihan berbasis pasar untuk menjaga daya saing dan produktivitas.** Prakerja memanfaatkan teknologi digital, memberikan akses pelatihan bagi pemula dan profesional, serta mendukung pembelajaran sepanjang hayat. Prakerja berkomitmen mengintegrasikan layanan publik berbasis data untuk menciptakan akses yang lebih efisien, aman, dan merata di seluruh pelosok negeri. Prakerja akan terus membangun pembelajaran sepanjang hayat di Indonesia, menghadirkan pelatihan berbasis teknologi seperti *cloud computing* dan keterampilan hijau yang relevan dengan tren pasar kerja global. Memperkuat peran di kancah internasional, Prakerja membangun kolaborasi internasional yang memperluas cakupan dan dampaknya. Dengan langkah besar ini, Prakerja menjadi simbol bahwa bangsa Indonesia mampu menjadi pemimpin dalam inovasi sosial yang menginspirasi. Bersama Prakerja, Indonesia siap menggapai visi Indonesia Emas 2045, mewujudkan Indonesia yang adil dan makmur.



# Penghargaan terhadap Prakerja

## UNESCO Wenhui Award 2022

Prakerja menerima Honorable Mention Praktik Pendidikan Inovatif se-Asia Pasifik. Penghargaan ini diikuti oleh 94 inovasi dari 25 negara. Prakerja menjadi satu-satunya pemenang dari Indonesia selama 12 tahun terakhir.



## 25 Pejuang Anti Covid-19

Prakerja meraih penghargaan sebagai 'The Pioneer' bidang ekonomi dari Katadata. Apresiasi ini diberikan untuk tokoh maupun lembaga yang dianggap berkontribusi besar dalam penanganan pandemi Covid-19.

## IndoSec Awards 2024

Prakerja meraih penghargaan sebagai GovCyber Innovator of The Year. Prakerja terpilih dari 300+ kandidat karena berkontribusi dalam melatih talenta digital di bidang keamanan siber dan penerapan keamanan data melalui sertifikasi SMK1.

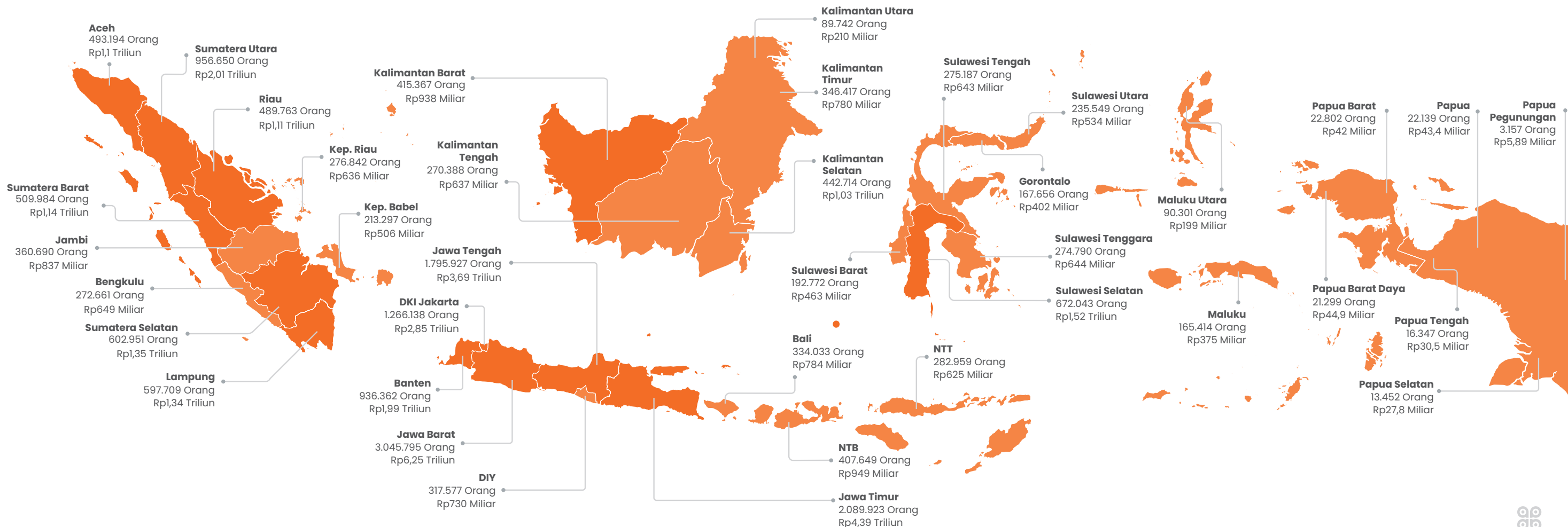


### Penerima dari Sabang-Merauke

Pendidikan SD ke Bawah	17%
Kepala Rumah Tangga atau Suami/Istri	63%
Usia 18-35 Tahun*	61%
Usia >50 Tahun*	12%
Purna Pekerja Migran Indonesia	3%
Belum Pernah Ikut Pelatihan/Kursus	86%
Tidak Bekerja	61%
Perempuan*	52%
Penyandang Disabilitas	3%
Desil 1-4	29%
Tinggal di Desa	65%

Sumber: Survei Evaluasi 2020-2024  
 \*Data Administrasi 2020-2024

### Peta Sebaran Penerima Efektif tahun 2020-2024



### Jumlah Penerima Efektif

Gelombang 1-71 : 18.987.640 orang  
 Berasal dari : 38 Provinsi & 514 Kabupaten/Kota

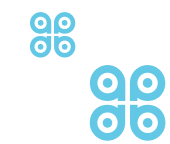
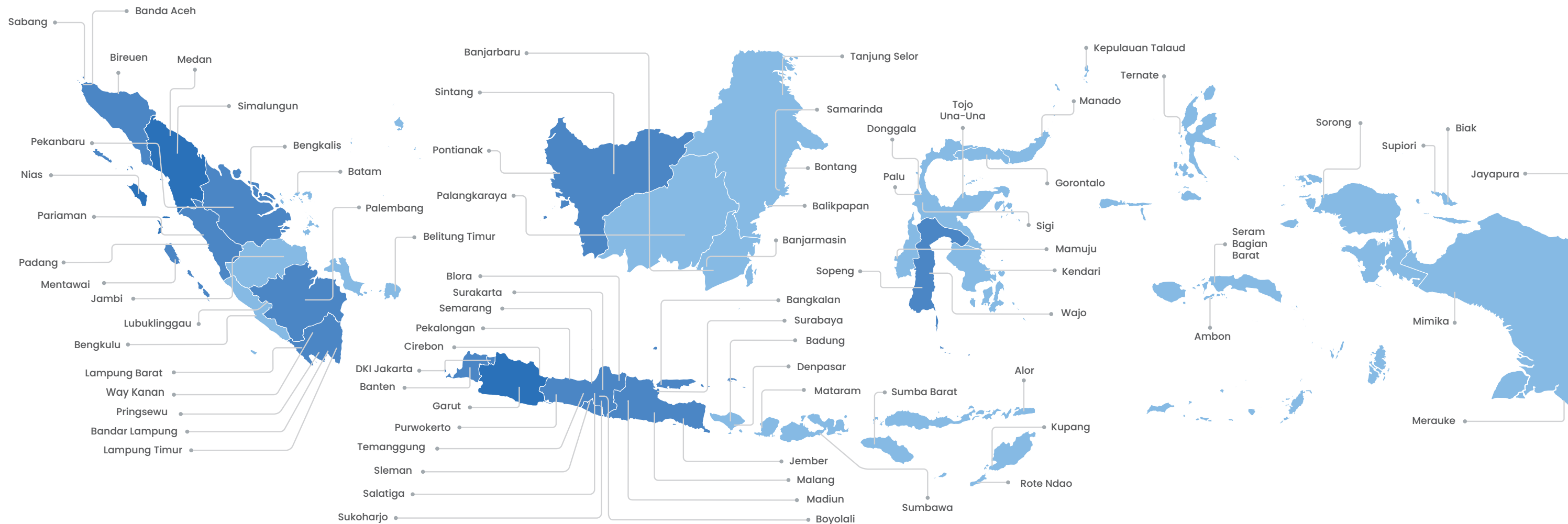




# Jejak Prakerja di Nusantara

Selama lima tahun program berjalan, Kami terus membuktikan bahwa Prakerja tak hanya hadir di kota-kota besar. Kami aktif untuk turun langsung: mengunjungi daerah tertinggal, terdepan, dan terluar (3T) di seluruh pelosok Indonesia.

Kami hadir di daerah untuk melakukan sosialisasi program, mendampingi pendaftar, mengadakan kuliah umum, Kumpul Jasa, bersilaturahmi dengan Pemerintah Daerah, maupun melakukan pemantauan ke lembaga pelatihan.

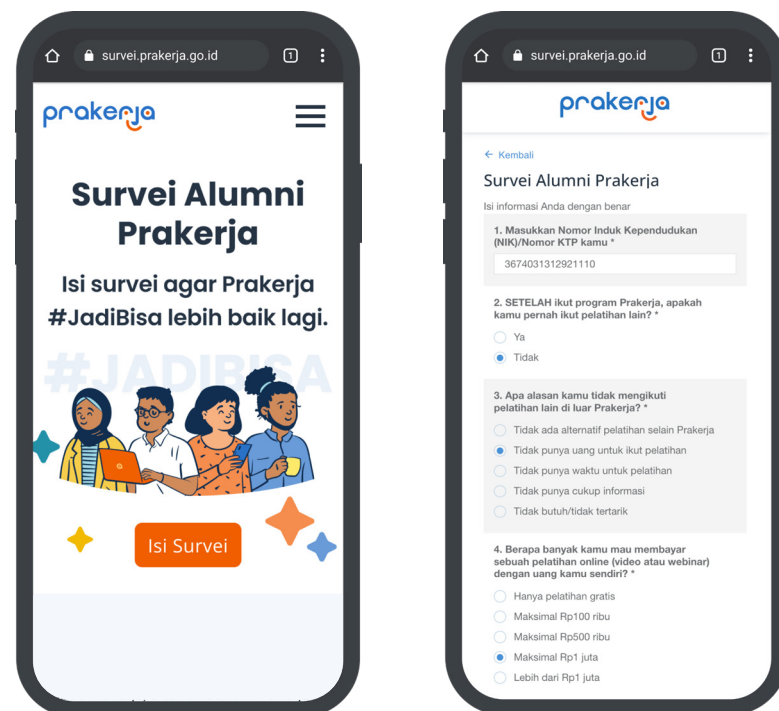


## Survei Alumni (*Tracer Study*) Prakerja 2020–2024

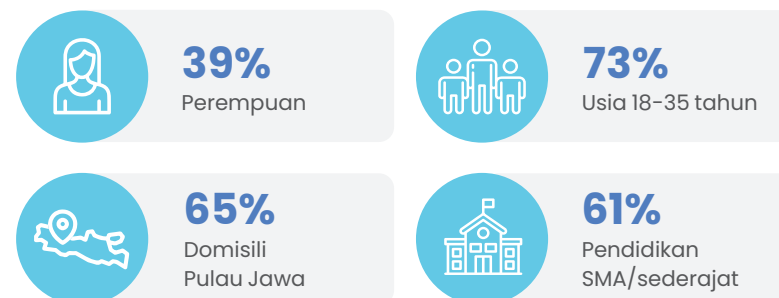
Prakerja telah melaksanakan Survei Alumni yang bertujuan untuk mengetahui kondisi kebhkerjaan terbaru dari Alumni Prakerja melalui survei *online* singkat.

Survei Alumni dibagikan kepada seluruh Penerima Efektif Prakerja Batch 1–71 (Tahun 2020–2024) yang sesuai dengan kriteria studi.

Setelah melalui proses pengumpulan, pembersihan dan analisis data, jumlah responden Angkatan Kerja yang dianalisis dalam *insight* ini adalah 363.234 penerima.



### Karakteristik Responden



N: 363.234 penerima

## Kondisi Kebekerjaan

**72%**

Penerima Prakerja **berstatus bekerja** (karyawan/*freelance* /wirausaha)

Bagi Penerima yang berstatus karyawan/*freelance*/wirausaha:

**Rp2,9 juta**

rata-rata gaji/upah/pendapatan/penghasilan usaha selama sebulan

**43%**

bekerja di sektor formal

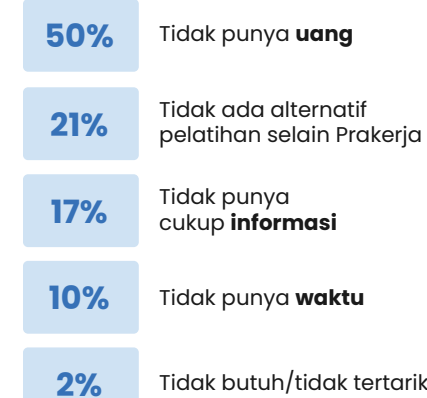
Karyawan dan *freelance* berstatus formal jika bekerja dengan kontrak tertulis. Wirausaha berstatus formal jika memiliki izin usaha.

## TOP 3 Sektor Usaha bagi individu yang bekerja



## Pengalaman Pelatihan Setelah Prakerja

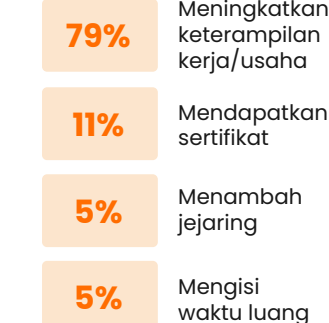
### Alasan bagi yang tidak mengambil pelatihan lain:



**67%** tidak mengambil pelatihan lain

**33%** mengambil pelatihan lain

### Alasan ambil pelatihan lain:



Lebih dari **70% responden memilih pelatihan gratis** dibandingkan berbayar, baik untuk pelatihan *online/offline*.

Tim Prakerja dalam Acara Seminar Publik “Building Sustainable Future Through Lifelong Learning and Skill Development” yang menghadirkan Professor Jeffrey D. Sachs, Presiden UN Sustainable Development Solutions Network (SDSN).

# Public Seminar Building Sustainable Future Through Lifelong Learning and Skill Development

A Joint Collaboration of Prakerja and United in Diversity Foundation





“

Menuju Indonesia Emas, kita tetap membutuhkan pelatihan sebagai bagian dari pada pendidikan. Di berbagai negara sudah ada kementerian yang langsung menangani pelatihan, *reskilling*, dan *upskilling*. Prakerja adalah sebuah instrumen yang diperlukan untuk mengurangi *gap* antara mereka yang baru lulus pendidikan dengan *demand-side* daripada pekerjaan.

**Airlangga Hartarto**

Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia

di acara Merayakan Prakerja, Merayakan #JadiBisa, 3 Oktober 2024



01

# Kilas Balik Prakerja: Perjalanan Menuju Dampak Nyata



## Kilas Balik Prakerja: Perjalanan Menuju Dampak Nyata

Dalam upaya meningkatkan produktivitas angkatan kerja, pada tahun 2020 Pemerintah merilis Program Kartu Prakerja (“Prakerja”). Fitur Prakerja berbeda dari program pelatihan yang sudah ada. Pertama, Prakerja menyediakan beasiswa pelatihan dan membebaskan penerima memilih sendiri pelatihan yang mereka butuhkan. Kedua, Prakerja membuka kesempatan kepada semua institusi penyedia pelatihan untuk menawarkan pelatihan/kursus mereka, *online* maupun *offline*, *weekend* maupun *weekdays*, pagi, siang atau malam asalkan pelatihan tersebut lulus asesmen. Ketiga, Prakerja membangun platform digital yang merupakan sebuah ekosistem yang menghubungkan *job portal*, lembaga pelatihan, lembaga keuangan, dan *marketplace* sehingga persoalan *asymmetric information*, kegagalan koordinasi, friksi di pasar kerja, dan *skill gap* berkurang.

Ketika pandemi Covid-19 melanda pada tahun 2020, Prakerja dimulai dengan mengemban misi ganda, memberikan pelatihan sekaligus

menyalurkan insentif untuk mendukung daya beli masyarakat terdampak pandemi. Tahun 2021, Prakerja meningkatkan standar pelatihan dan melakukan evaluasi penuh dampak program. Di 2022, Prakerja terus memperkuat sistem dan tata kelola pelaksanaan program, serta mulai dibahas di forum internasional. Sementara 2023 menjadi babak baru Prakerja, pandemi berakhir sehingga Skema Normal Prakerja dimulai. Selain itu, Prakerja mulai dipelajari oleh banyak negara. Pada 2024, Prakerja menyempurnakan pelaksanaan Skema Normal dan memperluas kerja sama strategis.

Dari pengalaman selama 5 tahun terakhir, Prakerja tidak sekadar menyediakan akses pelatihan; Prakerja merupakan instrumen penting bagi angkatan kerja Indonesia untuk meningkatkan kesejahteraan dan daya saing. Dengan kemitraan yang luas dan penggunaan teknologi terkini, Prakerja menciptakan ekosistem yang inklusif dan membuka peluang bagi angkatan kerja untuk terus relevan di dunia kerja. Program ini telah menjadi fondasi penting bagi pengembangan SDM di Indonesia serta memberdayakan angkatan kerja untuk berkembang dalam era perubahan yang cepat.



Rp60,3 triliun anggaran Prakerja selama 5 tahun telah dimanfaatkan untuk menambah keterampilan 18,8 juta pekerja yang tersebar di seluruh Indonesia.

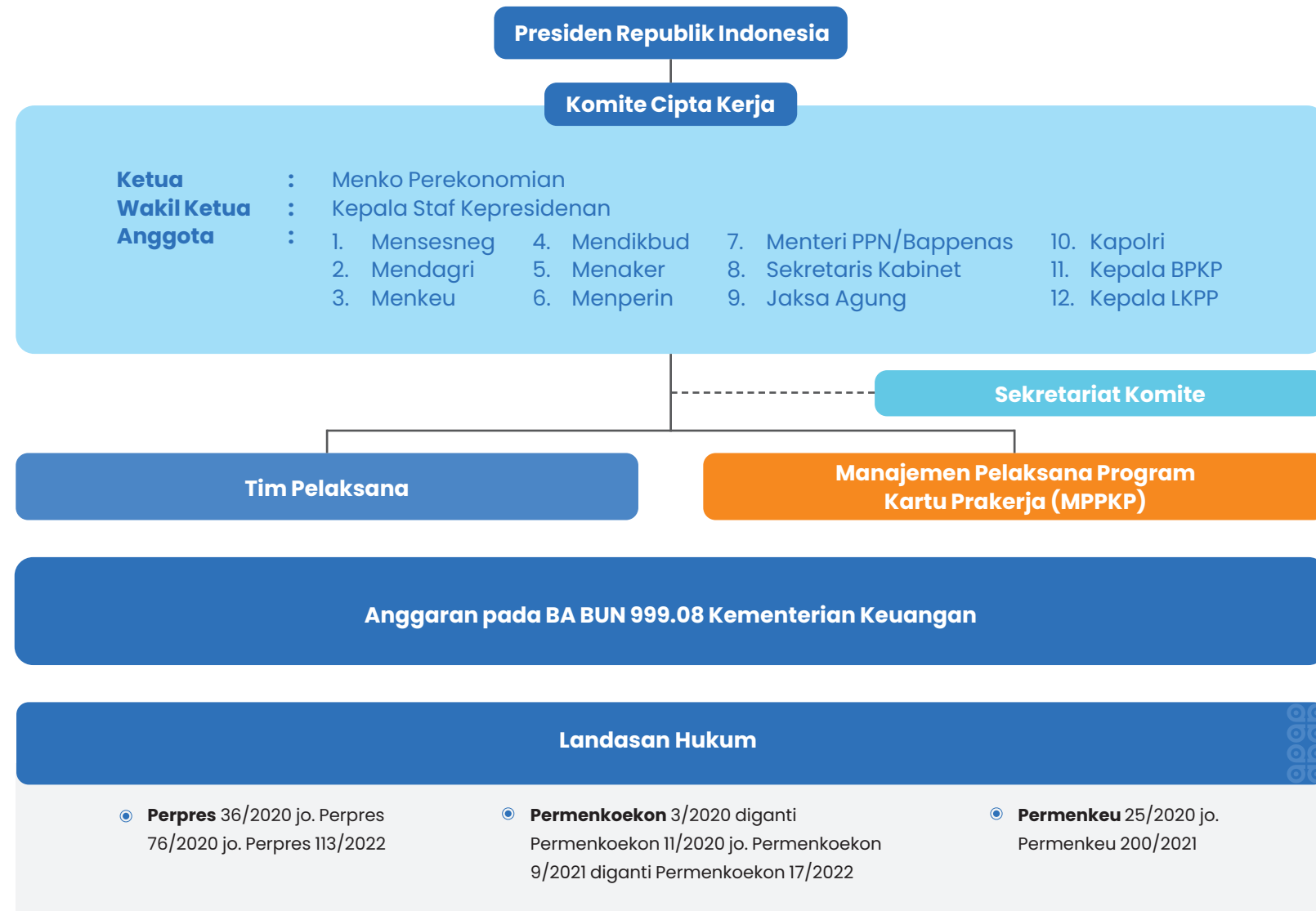
**Joko Widodo**

Presiden Republik Indonesia Periode 2019–2024

Di Pidato Kenegaraan, 17 Agustus 2024



## Kelembagaan Program Kartu Prakerja



### Tim Pelaksana mempunyai tugas membantu Komite Cipta Kerja (KCK) dalam:

- Menyusun strategi kebijakan umum;
- Menetapkan arah kebijakan;
- Menetapkan kriteria lembaga khusus, jenis pelatihan, kuota penerimaan antar daerah;
- Melakukan sinkronisasi program dan regulasi;
- Melakukan koordinasi dalam rangka pelaksanaan Program Kartu Prakerja;
- Melakukan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan Program Kartu Prakerja;
- Memfasilitasi peningkatan kapasitas aparatur dan kelembagaan terkait dengan pelaksanaan Program Kartu Prakerja; dan
- Melakukan penyelesaian terhadap permasalahan yang timbul dari pelaksanaan Program Kartu Prakerja.

### Manajemen Pelaksana sebagai *Implementing Agency* menyelenggarakan fungsi:

- Operasi Program Kartu Prakerja;
- Pengembangan teknologi untuk mendukung pelaksanaan Program Kartu Prakerja;
- Kemitraan dan pengembangan ekosistem Program Kartu Prakerja;
- Komunikasi komunikasi dan penyediaan infrastruktur hukum untuk mendukung tata kelola yang baik dalam pelaksanaan Program Kartu Prakerja;
- Pemantauan dan evaluasi Program Kartu Prakerja;
- Pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan untuk mendukung pelaksanaan Program Kartu Prakerja;
- Penyediaan informasi pasar kerja; dan
- Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Ketua Komite.





**Denni Puspa  
Purbasari**

Direktur Eksekutif Prakerja

## Manajemen Pelaksana yang Mumpuni

Pemerintah membutuhkan mesin yang mampu men-*deliver* pelatihan dalam skala besar. Untuk itu, unit pelaksana dengan DNA baru dibentuk. Manajemen Pelaksana Program Kartu Prakerja (MPPKP) lahir melalui Peraturan Presiden 36/2020 dengan tugas melaksanakan Program Kartu Prakerja. MPPKP dipimpin oleh seorang Direktur Eksekutif dan dibantu oleh paling banyak 5 (lima) orang direktur. Direktur Eksekutif berperan sebagai Kuasa Pengguna Anggaran (KPA).

Diawali pada 17 Maret 2020 hanya dengan 6 orang direksi, pada akhir 2024 MPPKP beranggotakan 181 orang, dari Direktur Eksekutif hingga pengemudi. Kelima direktur tersebut adalah Direktur Operasi, Direktur Teknologi, Direktur Kemitraan, Komunikasi dan Pengembangan Ekosistem, Direktur Pemantauan dan Evaluasi, dan Direktur Hukum, Umum dan Keuangan.

Dari 181 orang staf, 5 orang berstatus PNS; selebihnya profesional yang dikontrak selama periode waktu tertentu melalui Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Mereka menjabat sebagai Head, Manager, Senior Specialist, Specialist, Junior Specialist, Senior Staff, Staff hingga Tenaga Pendukung.

Mengimplementasikan program pelatihan berskala besar dan inklusif dalam waktu cepat membutuhkan teknologi digital. Oleh karenanya, talenta-talenta digital berpengalaman dari beragam *startups* teknologi direkrut. *Speed*, *agility*, dan inovasi menjadi kultur mereka.

Namun karena Prakerja adalah program pemerintah, MPPKP juga memerlukan staf yang memahami administrasi dan akuntansi pemerintahan, audit, serta pengadaan barang/jasa pemerintah. Konservatisme, *rigidity*, dan laporan-laporan yang bersifat *paper-based* masih dominan di sini. Perpaduan 2 kultur ini, resultannya adalah *government (implementing) agency* yang lebih efektif, efisien, dan akuntabel dalam melakukan *service delivery* kepada masyarakat.







## Visi

Membuat orang yang tidak tahu **menjadi tahu**, yang tidak bisa **menjadi bisa**

## Misi

Menyediakan ekosistem belajar yang **terintegrasi, relevan**, dan **berkualitas** melalui **kemitraan multipihak**

## Tujuan

Meningkatkan **kompetensi, produktivitas**, dan **daya saing**, serta **mendorong kewirausahaan** angkatan kerja

**Tiga nilai utama** Manajemen Pelaksana adalah:



**Integritas**



**Lebih dan melampaui**



**Bersama-sama kita menciptakan dampak hebat**



“

Sejak awal, Prakerja didesain se-efisien mungkin. Pilihan menggunakan platform digital adalah salah satu cara kita untuk memastikan efisiensi anggaran, menjawab situasi di mana ada program yang sangat bermanfaat namun ada keterbatasan fiskal.

#### Susiwijono Moegiarso

Sekretaris Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian  
selaku Sekretaris Komite Cipta Kerja

“

Yang diperkenalkan oleh Prakerja ini menurut saya telah menemukan sebuah model, merespons persoalan kekinian. Persoalannya adalah bahwa lapangan kerja itu berubahnya cepat sekali, *skill* dibutuhkan cepat sekali, apa yang kita pelajari hari ini menjadi tidak relevan besok.

#### Sofyan Djalil

Menteri Koordinator Bidang Perekonomian  
Republik Indonesia (2014-2015)



“

Prakerja juga menjadi *upgrade* dari program vokasi kita. Prakerja menjawab kebutuhan pasar kerja dengan menyediakan akses untuk *skilling*, *reskilling*, dan *upskilling* bagi angkatan kerja.

#### Bambang Brodjonegoro

Menteri Riset dan Teknologi  
Republik Indonesia (2019-2021)



“

Program Kartu Prakerja sudah melakukan hal yang hebat dan luar biasa dalam implementasi transformasi digital. Praktik baik dari Program Kartu Prakerja ini menjadi penting sebagai pembelajaran untuk implementasi GovTech.

#### Abdullah Azwar Anas

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi  
Birokrasi (PAN-RB) Republik Indonesia (2019-2024)

## 2020 Respons Cepat, Dampak Signifikan

Prakerja dirancang sebagai program pengembangan kompetensi kerja, peningkatan produktivitas dan daya saing, dan pengembangan kewirausahaan angkatan kerja.

Pandemi Covid-19 mengubah skema program menjadi semi bantuan sosial. Prakerja pun mendapatkan tugas tambahan, yakni mempertahankan daya beli masyarakat yang terdampak pandemi, namun belum mendapatkan perlindungan.

Nilai insentif pascapelatihan yang semula kecil diperbesar. Sementara nilai bantuan biaya pelatihan yang semula direncanakan cukup besar untuk bisa mendanai pelatihan *offline* diperkecil karena moda pelatihan yang bisa dilaksanakan hanyalah *online*.

**2020 adalah tahun penuh iterasi tanpa henti. Penguatan tata kelola berbasis asas pemerintahan yang baik dilakukan dengan cepat demi menjawab kebutuhan masyarakat.**

### Prakerja 2020 (Gelombang 1-11)

Gabung Gelombang : **17.026.249 orang**  
 Penerima Efektif : **5.509.055 orang**  
 Insentif Tersalurkan : **Rp13.358.353.550.000**

### Skema Prakerja Tahun 2020



Moda Pelatihan  
**Online**



Basiswa Pelatihan  
**Rp1 juta**



Insentif Pascapelatihan  
**4 x Rp600 ribu**

Penerima bansos lain tidak boleh menerima Prakerja.

### Meningkatkan Keterampilan

Penerima Prakerja setuju bahwa:

**>83%**

Prakerja memberikan *skilling, reskilling, upskilling*

**89%**

Prakerja membantu meningkatkan pengetahuan, produktivitas, daya saing, dan kewirausahaan

**92%**

Prakerja meningkatkan kompetensi\*\*

**89%**

Prakerja meningkatkan keterampilan kerja\*

Sumber: Survei Evaluasi MPPKP, 2020  
 \*Sakernas Agustus BPS, 2020  
 \*\*Rapid Assessment TNP2K, 2020

### Menjaga Daya Beli dan Meningkatkan Ketahanan Pangan



**95%**

Insentif Prakerja bermanfaat dan digunakan untuk membeli bahan pangan



**86%**

Insentif Prakerja digunakan untuk membeli kebutuhan sehari-hari\*

### Mendorong Kewirausahaan

**70%**

Insentif Prakerja dimanfaatkan untuk modal usaha

**47%**

Pertumbuhan jumlah penerima yang berwirausaha

Sumber: Survei Evaluasi MPPKP, 2020  
 \*Rapid Assessment TNP2K, 2020



#### Bambang Irawan Husain

Penerima Gelombang 1 dari Kota Gorontalo, Kab. Gorontalo



Setelah saya ikut Prakerja dan mengikuti pelatihannya, saya memulai usaha saya yang diberi nama King Banana Bams. Usaha saya pun mengikuti kompetisi duta tingkat provinsi serta kompetisi BPD yang ada di desa saya. Alhamdulillah saya terpilih karena berkat Prakerja.



#### Bill Clinton

Penerima Gelombang 3 dari Kota Aceh, Kota Banda Aceh



Dibesarkan oleh orang tua petani, saya ingin menjadi petani muda sukses dan bermanfaat bagi komunitas. Sebagai pengelola usaha, saya termotivasi mengikuti pelatihan termasuk Prakerja. Setelah mengikuti pelatihan Pengelolaan Media Sosial dan Platform Digital di Prakerja, saya berhasil memasarkan minyak kayu putih secara *online*.

# 2020 Respons Cepat, Dampak Signifikan



## 2021 Evaluasi Penuh dan Pengembangan Layanan

Pada 2021, Indonesia mulai bangkit dari kontraksi ekonomi yang terjadi pada 2020. Ekonomi tumbuh 3,69 persen setelah pada 2020 mengalami kontraksi pertumbuhan sebesar 2,07 persen (BPS, 2021). Meski demikian, pandemi Covid-19 belum berakhir, justru puncak Gelombang I & II Covid-19 di Indonesia terjadi di tahun 2021.

Dalam situasi ini, peran Prakerja sebagai salah satu Program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) semakin krusial. Sistem disempurnakan untuk meningkatkan efektivitas program dan merespons tantangan di tahun tersebut.

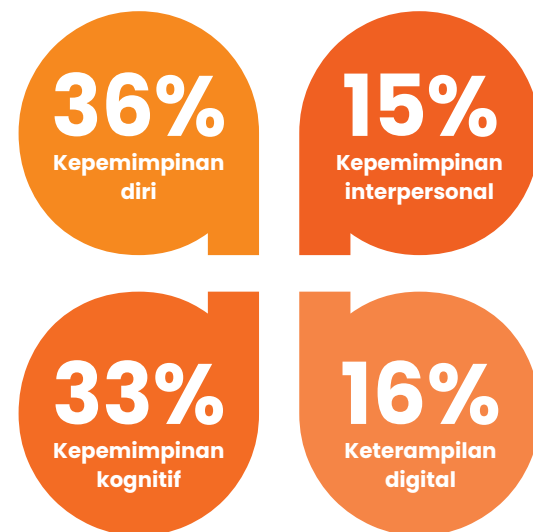
Penyempurnaan sistem di tahun 2021 juga menjadi awal terciptanya ekosistem terintegrasi dari hulu ke hilir, yang menyediakan akses pelatihan hingga informasi lowongan pekerjaan.

**2021 menjadi tonggak penting bagi Prakerja, saat siklus evaluasi menyeluruh mulai dari input, process, output, hingga outcome berhasil diselesaikan.**

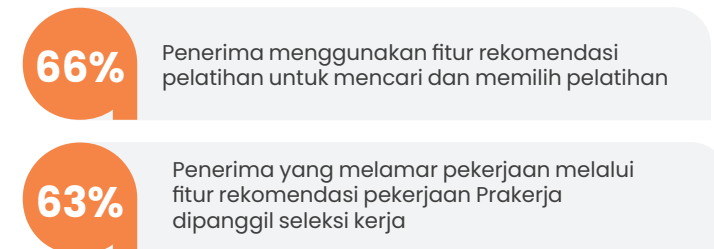
### Prakerja 2021 (Gelombang 12-22)

Gabung Gelombang : **22.784.463 orang**  
 Penerima Efektif : **5.931.574 orang**  
 Insentif Tersalurkan : **Rp14.385.675.400.000**

### Memberikan keterampilan kerja yang dibutuhkan di masa depan (*future skills*)\*



### Menyediakan fitur yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta



Sumber: Survei Evaluasi MPPKP, 2021

\*McKinsey, 2021 (Total Statistik 100 persen)

### Prakerja Meningkatkan Daya Saing di Pasar Kerja

**98%**

Penerima mendapat tambahan pengetahuan

Sumber: Survei Cyrus Network, 2021

**63%**

Penerima merasa lebih unggul dengan melampirkan sertifikat saat melamar pekerjaan

Sumber: Survei CSIS, 2021

### Prakerja Meningkatkan Upah Penerima



**Rp255.000 – Rp315.000**  
rata-rata per bulan

### Prakerja Meningkatkan Pendapatan

**+32%**

Peningkatan pendapatan bagi yang semula menganggur

Sumber: Studi Presisi Indonesia, 2021

**+33%**

Meningkatkan pendapatan bagi perempuan penerima



#### Gunawan

Penerima Gelombang 12 dari Kab. Mamasa, Provinsi Sulawesi Barat.



Sebelum Prakerja, saya kesulitan mencari pekerjaan karena kurang keterampilan. Namun setelah mengikuti pelatihan Microsoft Word dan Excel, situasi berubah. Kini pekerjaan yang mencari saya; saya sering dipanggil Ujung Pandang *Research* sebagai admin.



# 2021 Evaluasi Penuh dan Pengembangan Layanan



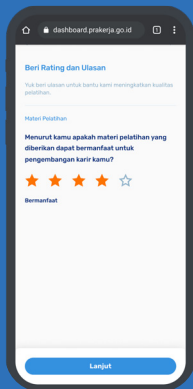
23 Februari

**Pembukaan Gelombang 12 yang merupakan gelombang pertama pada 2021**

Dibuka untuk 600.000 penerima.



8 Maret



**3 video instruksi live di dasbor Prakerja**

Penerima wajib menonton nomor Prakerja (16 digit). Video ini dirancang untuk memastikan penerima memahami tujuan program secara menyeluruh serta panduan untuk melanjutkan ke tahap berikutnya.

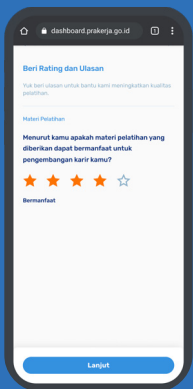
17 Maret

**Silaturahmi Presiden RI dengan Alumni Prakerja**

Sebanyak 20 Alumni Prakerja hadir ke Istana Merdeka untuk berdialog langsung dengan Presiden RI mengenai pengalaman selama mengikuti program dan hasil yang dicapai setelah mengikuti program.



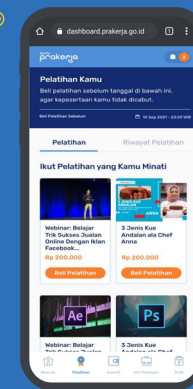
18 Maret



**Rilis Fitur Rating dan Ulasan di Dasbor Peserta**

Peserta melakukan rating dan ulasan setelah menyelesaikan pelatihan langsung di dasbor Prakerja.

5 April



**Rilis Fitur Rekomendasi Pelatihan**

Prakerja merancang fitur rekomendasi pelatihan untuk membantu penerima memilih pelatihan sesuai minat dan kebutuhan.

20 Mei

**Laporan Survei Cyrus**

Hasil survei menunjukkan persepsi positif penerima terhadap Prakerja.



25 Oktober

**Pembukaan Gelombang 22 yang merupakan gelombang terakhir di tahun 2021.**

Oktober

**Perluasan kerja sama dengan institusi pendidikan sebagai asesor dan pemantau**

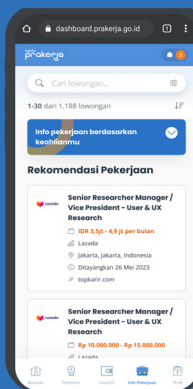
Sepanjang tahun 2021, Prakerja menjalin kerja sama baru dengan Universitas Airlangga dan Universitas Gadjah Mada sebagai tim ahli asesmen dan IPB, UNUSIA, serta UMM sebagai tim ahli pemantauan.

1 September

**Pengumuman Gelombang 19**

Akumulasi jumlah penerima Prakerja mencapai 10 juta penerima untuk pertama kalinya dalam 2 tahun beroperasi.

23 Agustus



**Rilis Fitur Informasi Lowongan Pekerjaan**

Fitur ini membantu peserta Prakerja, baik pendaftar maupun penerima untuk menemukan peluang kerja yang sesuai dengan keahlian dan pelatihan yang telah diambil.

13 Agustus

**Laporan Survei Centre for Strategic and International Studies (CSIS)**

Hasil survei menunjukkan peran pelatihan dan insentif Prakerja dalam membantu penerima di masa Covid-19.



## 2022 Penguatan Ekosistem hingga Pengakuan Internasional

Memasuki tahun 2022, Prakerja terus memperkuat tata kelola melalui serangkaian inisiatif yang inovatif dan kolaboratif. Salah satunya adalah penerapan fitur swafoto dengan teknologi *liveness detection*, yang berfungsi meningkatkan akurasi verifikasi peserta, memberikan kemudahan, serta menjamin keamanan dalam proses seleksi penerima manfaat.

Prakerja juga menggelar acara Temu Raya Kita Prakerja bersama Presiden Jokowi, yang dihadiri oleh lebih dari 8.000 alumni Prakerja.

Menyongsong era pascapandemi, Prakerja juga mempersiapkan transisi menuju Skema Normal. Standarisasi dan uji coba telah dilakukan melalui konsultasi dengan berbagai pihak industri dan universitas. Implementasi pelatihan *offline* juga diuji coba dengan pembaruan laporan dua bulanan. Selain itu, proses pembinaan intensif seperti *drilling* dan *coaching* untuk lembaga pelatihan terus dilaksanakan.

Inovasi Prakerja turut mengundang perhatian komunitas internasional. Prakerja diundang ke UNESCO CONFINTEA VII, dan diakui oleh UN DESA sebagai akselerator pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs). Ratu Maxima dari Belanda, Advokat Khusus Sekjen PBB untuk Inklusi Keuangan bagi Pembangunan, memuji Prakerja sebagai salah satu inovasi unggul dunia yang mendukung inklusi keuangan dan peningkatan keterampilan masyarakat. Selain itu, pengakuan dari UNDP, Bank Dunia, dan UNESCO turut menegaskan posisi Prakerja sebagai program yang menginspirasi di ranah global.

### Prakerja 2022 (Gelombang 23-47)

Gabung Gelombang : **9.666.814 orang**  
 Penerima Efektif : **4.984.790 orang**  
 Insentif Tersalurkan : **Rp12.433.103.850.000**

### Penerima menilai:



**95%**

Ekosistem pelatihan Prakerja berkualitas



**92%**

Lembaga Pelatihan, Platform Digital, Mitra Pembayaran Prakerja berkualitas



**89%**

Proses pendaftaran Prakerja mudah



**84%**

Transaksi pembelian pelatihan di Platform Digital mudah

sumber: Survei Evaluasi MPPKP, 2022



### Studi Bank Dunia-TNP2K (2022)

Prakerja berkontribusi pada inklusi keuangan

**58,5%** Penerima membuka *e-wallet* atau rekening bank pertama mereka untuk Prakerja

**96,4%** Penerima puas dengan mekanisme penyaluran insentif pascapelatihan Prakerja

### Survei Nasional Poltracking (2022)

Prakerja (7,5%) menduduki **peringkat ke-4** sebagai program Pemerintah yang paling dirasakan manfaatnya setelah Bantuan Langsung Tunai (28,9%), Kartu Indonesia Sehat (9,9%), Pembangunan Jalan Tol/ Jalan Trans (7,8%).



**Nasrudin**

Penerima Gelombang 23 dari Kab. Lombok Barat, Provinsi Nusa Tenggara Barat.



Sebagai analis laboratorium, saya mengalami penurunan pendapatan akibat Covid-19. Prakerja membantu saya meningkatkan keterampilan, dengan pelatihan seperti Fotografi untuk Pemasaran dan Bahasa Inggris Perkantoran. Setelah pelatihan, saya berhasil meningkatkan penghasilan dengan berjualan *online* dan menarik pelanggan asing untuk layanan laboratorium.



# 2022 Penguatan Ekosistem hingga Pengakuan Internasional

17 Februari

Pembukaan Gelombang 23 Prakerja yang merupakan gelombang pertama pada 2022



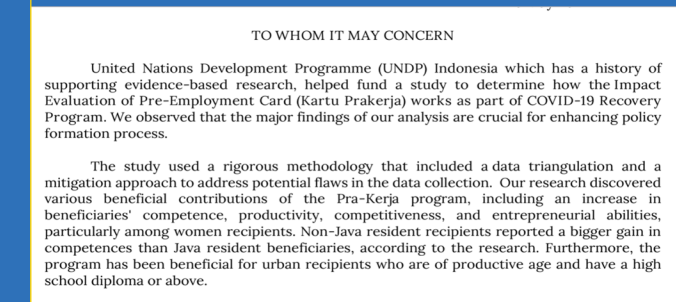
April

BCA bergabung menjadi Mitra Pembayaran Prakerja



6 Mei

Prakerja diakui oleh Resident Representative UNDP Indonesia Norimasa Shimomura sebagai program peningkatan keterampilan



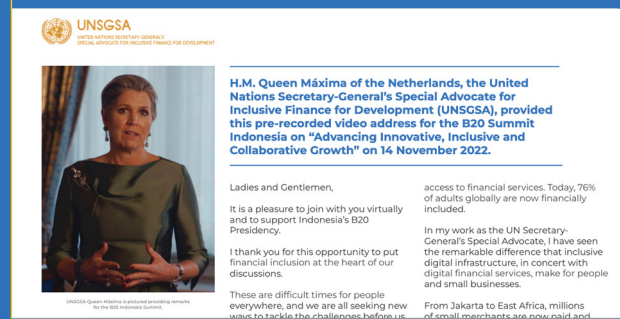
15 Juni

Prakerja diakui dalam studi Bank Dunia dan TNP2K sebagai terobosan inklusi keuangan



14 November

Prakerja diakui oleh Ratu Maxima dari Belanda yang merupakan UN Secretary-General's Special Advocate for Inclusive Finance for Development (UNSGSA) pada B20 Summit Indonesia 2022



27 Oktober

Pembukaan Gelombang 47 yang merupakan gelombang terakhir Skema Semi-Bansos



17 Juni

Temu Raya Kita Prakerja bersama Presiden Jokowi yang dihadiri 8000 Alumni Prakerja



15-17 Juni

Prakerja menghadiri UNESCO CONFITEA VII di Maroko

Forum internasional pertama yang mengakui capaian Prakerja.





## 2023 Memasuki Babak Baru, Prakerja Skema Normal

Pandemi berakhir, *new normal* telah dimulai. Bagi Prakerja ini adalah langkah awal untuk menciptakan lompatan inovatif untuk angkatan kerja Indonesia di masa pascakrisis. Ketika pandemi usai, Prakerja tidak lagi dijalankan dengan Skema Semi-Bansos, melainkan dengan Skema Normal. Skema Normal Prakerja fokus pada peningkatan keterampilan, sehingga beasiswa pelatihan ditingkatkan menjadi Rp3.500.000 dan insentif pascapelatihan diturunkan menjadi Rp600.000. Selain itu, Prakerja memulai pelatihan dengan moda luring di berbagai provinsi.

Untuk melaksanakan Skema Normal dengan tata kelola yang baik, Prakerja melakukan beberapa penyesuaian. Pertama, Prakerja mengembangkan dasbor Sistem Informasi Verifikasi Absensi (SIVA) untuk memastikan kehadiran peserta pada pelatihan luring. Kedua, Prakerja bekerja sama dengan tim pemantauan luring dengan 11 universitas dan 1 LSM.

### Prakerja 2023 (Gelombang 48-62)

Gabung Gelombang : **3.412.358 orang**  
 Penerima Efektif : **1.142.924 orang**  
 Insentif Tersalurkan : **Rp626.164.800.000**

### Studi CIPG-ADB (2023)

Menurut Penerima, Prakerja mampu mengembangkan:

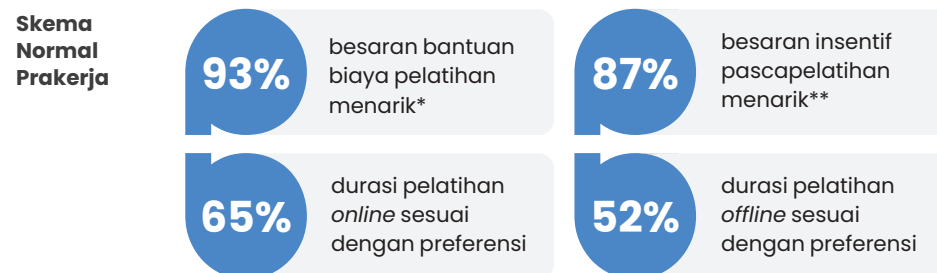
**78%** kemampuan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan

**79%** kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat

Prakerja berkontribusi positif terhadap **8 dari 17 SDGs (Target 1, 2, 4, 5, 8, 10, 16, dan 17)**



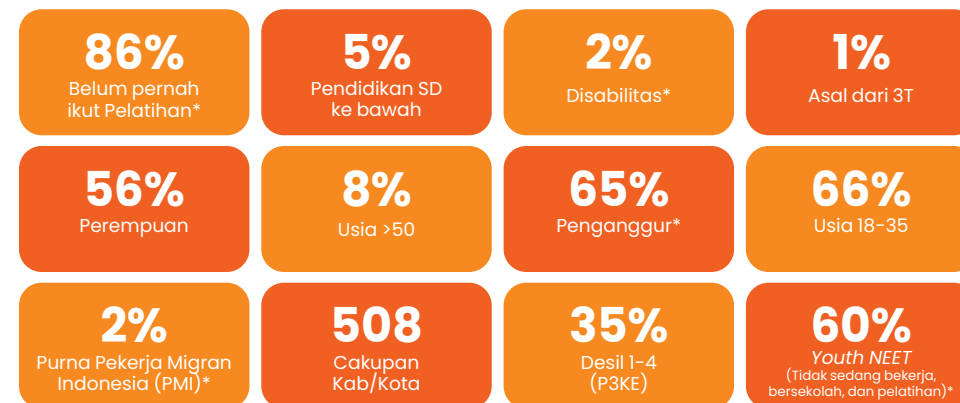
### Studi DEFINIT-ADB (2023)



\*Persentase terhadap penerima yang memahami jumlah bantuan biaya pelatihan dengan benar

\*\*Persentase terhadap penerima yang memahami jumlah insentif pascapelatihan dengan benar

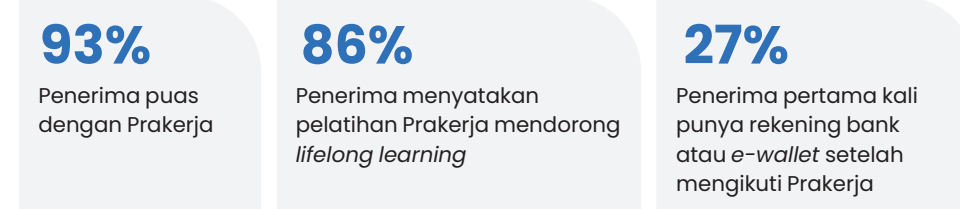
### Inklusivitas Prakerja



Sumber: Data Administrasi MPPKP, 2023

\*Survei Evaluasi MPPKP, 2023

### Survei Evaluasi MPPKP (2023)



### Studi Svava Institute (2023)

Prakerja meningkatkan pendapatan penerima 15,5-17,6% lebih tinggi dibanding non-penerima

**Rp234.000 – 264.000**  
rata-rata per bulan

**+7%** Peningkatan pendapatan yang disebabkan oleh akses internet yang baik



**Ardi Wiranto, T**

Penerima Gelombang 54 dari Kab. Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara.



Saya mengenal Program Kartu Prakerja dari iklan di YouTube. Saya mengambil 2 pelatihan. Yang pertama adalah Pelatihan Bisnis Sambal, karena orang tua saya memiliki kebun cabai. Lalu pelatihan kedua tentang Keselamatan Pertambangan, karena minat saya di bidang pertambangan, serta ingin meningkatkan wawasan dan keterampilan kerja. Dari membantu orang tua di kebun dan sawah, kini saya bekerja sebagai karyawan swasta di sebuah perusahaan tambang.

## 2023 Memasuki Babak Baru, Prakerja Skema Normal

5 Januari

### Hasil Rapat KCK Terkait Pelaksanaan Skema Normal Prakerja

"Skema Normal untuk meningkatkan kompetensi, pelatihannya minimal 15 jam. Biaya pelatihan yang semula 1 juta meningkat ke 3,5 juta. Tidak hanya *online*, tetapi *offline*-nya juga ada. Jenis pelatihan (yang disediakan) mengantisipasi kebutuhan lapangan kerja. Prakerja itu sepenuhnya didesain untuk menjadi jembatan (tenaga kerja dan dunia industri)."

**Airlangga Hartarto**

Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia selaku Ketua Komite Cipta Kerja

6-8 Maret

### Kunjungan Studi dari National Social Protection Council (NSPC) Cambodia ke Prakerja



15 Maret

### Menyelenggarakan Seminar "Gebrakan Inovasi Layanan Publik" untuk mengupas tiga tahun implementasi Prakerja.



7 Juni

### Meraih Sertifikasi ISO/IEC 27001:2022 dan Rilis Indonesia Skills Week (ISW)

Prakerja berhasil mendapatkan Sertifikasi ISO/IEC 27001:2022 untuk Sistem Manajemen Keamanan Informasi (SMKI). Sertifikasi dengan nomor IS789660 diterbitkan pada 7 Juni 2023 dan diserahkan kepada Kemenko Perekonomian.

Di waktu yang sama, Prakerja juga meluncurkan Indonesia Skills Week (ISW), program pelatihan spesial yang terbuka untuk umum termasuk alumni Prakerja, mahasiswa, PNS, pegawai BUMN, dan TNI/Polri. Program ini menawarkan ratusan pelatihan yang dapat diakses secara gratis atau dengan biaya terjangkau.

3-6 Juli

### Inclusive Lifelong Learning Conference

Prakerja dan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian menjadi tuan Inclusive Lifelong Learning Conference (ILLC) di Bali. Konferensi yang berhasil menghasilkan Bali Manifesto ini diikuti oleh 300 pakar dari 38 negara.



25 Juli

### Perjanjian Kerja Sama Pelatihan dengan Hino & United Tractors

Prakerja bekerja sama dengan Hino dan United Tractors untuk menggelar pelatihan mengemudi kendaraan besar bus dan perawatan dasar alat berat.



27 November

### Rilis Program Microsoft Talenta AI Indonesia

Prakerja berkolaborasi dengan Microsoft Indonesia untuk memperkenalkan program Talenta AI ke wilayah timur Indonesia melalui kegiatan *roadshow* di Universitas Hasanuddin dengan tajuk: Kenali Tantangan dan Peluang AI di Masa Depan.



23 November

### Diseminasi Temuan 3 Riset Eksternal Tentang Prakerja

Prakerja mendiseminasikan temuan dan hasil studi penelitian terkait efektivitas dan dampak Prakerja oleh tiga lembaga riset independen; CIPG, DEFINIT, dan Svava Institute.



11 Oktober

### World Bank-IMF Annual Meeting

Prakerja tampil di World Bank-IMF Annual Meeting sebagai *proof of concept* program pengembangan keterampilan berskala besar yang berhasil di Indonesia.



20 September

### Penandatanganan Letter of Intent (LoI) dengan L'Agence Nationale De Lutte Contre L'Analphabetisme (ANCLA) Maroko



17 September

### Berbagi Praktik Baik di SDG Action Weekend

Prakerja diakui oleh PBB sebagai High Impact Initiative dan berhak tampil dalam SDG Acceleration Day di Markas Besar PBB, New York. Dalam acara ini, Prakerja mengadvokasikan pentingnya *skilling*, *reskilling*, dan *upskilling* sebagai kunci sukses di pasar kerja.



16-17 Agustus

### Temu Alumni 3T di Mentawai, Lubuklinggau, Alor, Sigi, dan Seram Bagian Barat



## 2024 Prakerja Berbagi Inspirasi



Sepanjang tahun 2024, Prakerja berkesempatan untuk berbagi pengalaman dan pembelajaran melalui berbagai forum. Beragam mitra internasional seperti ADB dan UNESCO, telah mengakui keberhasilan Prakerja. Berbagai negara telah mempelajari Prakerja, mulai dari Malaysia, Thailand, Filipina, Jepang, hingga Timor-Leste. Ini menunjukkan bahwa Prakerja adalah program yang layak direplikasi negara lain.

Beragam capaian Prakerja menjadi penutup babak pertama. Selama 5 tahun, Prakerja telah memberikan akses pelatihan bagi jutaan angkatan kerja Indonesia. Namun, pekerjaan belum selesai. Angkatan kerja Indonesia jumlahnya masif, sehingga pengembangan keterampilan perlu dilanjutkan.

### Prakerja 2024 (Gelombang 63-71)

Gabung Gelombang : **3.418.326 orang**  
 Penerima Efektif : **1.419.298 orang**  
 Insentif Tersalurkan : **Rp798.806.650.000**

### Penerima Prakerja menyatakan bahwa:

**94%** program pelatihan Prakerja lebih baik dari pelatihan sejenis yang pernah diikuti sebelumnya

**69%** dari yang sudah melamar pekerjaan, pernah melampirkan sertifikat pelatihan Prakerja ketika mendaftar kerja

**86%** pelatihan Prakerja sesuai minat

**31%** memanfaatkan insentif pascapelatihan untuk membeli pelatihan tambahan di luar Prakerja

Sumber: Survei Evaluasi MPPKP, 2024



**Seluruh mitra ekosistem Prakerja memperoleh penilaian yang baik dari peserta program, yang dibuktikan dengan *Net Promoter Score* >35 (Sangat Baik)\***



Sumber: Survei Evaluasi MPPKP, 2024

\**Net Promoter Score* adalah metrik yang mengukur loyalitas dan kepuasan terhadap suatu produk, dalam hal ini pelatihan. Range 0-30: Baik | 30-70: Sangat Baik

**92%** menilai pelatihan Prakerja meningkatkan keterampilan

Sumber: Sakernas Agustus 2024



**Saidatul Fatimah**

Penerima Gelombang 71 dari Kab. Bengkalis, Provinsi Riau.



Setelah menghadapi berbagai tantangan pekerjaan, saya yang lulusan SMK sempat bekerja paruh waktu sebelum beralih menjadi *Make Up Artist* (MUA). Usai bergabung dengan Prakerja Gelombang 71 dan mengikuti pelatihan Tata Rias dan Digital Marketing, saya berhasil mengembangkan bisnis saya. Kini, usaha saya berkembang pesat, dengan jumlah pesanan hingga 10 klien per hari. Berkat pelatihan ini, saya juga berencana melanjutkan pendidikan yang sempat tertunda.



# 2024 Prakerja Berbagi Inspirasi



23 Januari

KCK dan Tim Pelaksana memberi pengarahan kepada seluruh Mitra Prakerja untuk terus menjaga dan mengawal tata kelola Program Kartu Prakerja



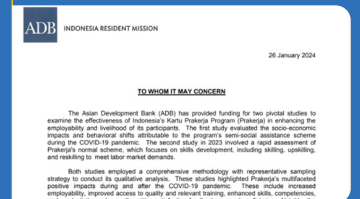
24-25 Januari

Prakerja memberikan Sosialisasi dan Bimbingan Teknis Pelaksanaan Program kepada Pemerintah Daerah



26 Januari

Statement of Fact dari Country Director ADB Indonesia Jiro Tominaga yang menyatakan bahwa Prakerja terbukti berdampak positif kepada pencapaian target SDGs



2 Februari

Penyelenggaraan Talkshow bertajuk "Transformasi Digital Dorong Inklusi Keuangan" sekaligus penandatanganan perjanjian kerja sama dengan OJK



23 Februari

Pembukaan Gelombang 63 yang merupakan gelombang pertama pada 2024



27 Februari

Prakerja memenuhi undangan Wakil Menteri untuk Kantor Perdana Menteri Thailand Nahathai Thewphaingarm



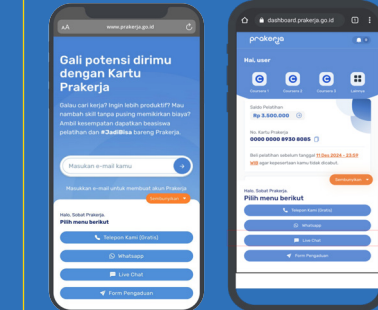
20 Maret

Prakerja berkolaborasi dengan Coursera untuk menghadirkan program pelatihan gratis



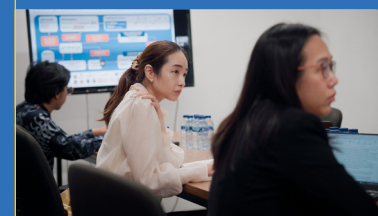
22 April

Prakerja rilis kanal WhatsApp di Layanan Contact Center



31 Juli

Prakerja menerima Kunjungan Studi Deputi Sekretaris Jenderal Perdana Menteri Thailand Dr. Teerapa Pirohakul



29 Juni

Prakerja menggelar Seminar publik "Building a Sustainable Future Through Lifelong Learning and Skill Development" bersama Presiden UN Sustainable Development Solutions Network Prof. Jeffrey D. Sachs



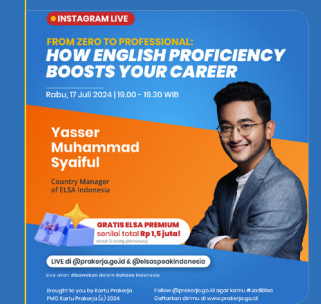
24 Juni

Prakerja menerima Kunjungan Studi Parlemen Thailand yang dipimpin oleh Ketua Komisi Parit Wacharasindhu



14 Juni

Prakerja berkolaborasi dengan ELSA Speak untuk menghadirkan pelatihan Bahasa Inggris berbasis AI



27 Mei

Prakerja menjadi salah satu dari 15 instansi yang menandatangani komitmen untuk percepatan transformasi digital dan keterpaduan layanan nasional dalam SPBE



15 Mei

Prakerja menggelar Diskusi Publik #JadiBisa dalam rangka Rilis Laporan Pelaksanaan Program Kartu Prakerja 2023



2 Mei

Prakerja meraih Honorable Mention Wenhui Award 2022 dari UNESCO sebagai inovasi Pendidikan untuk Pemulihan Pembelajaran



20 Agustus

Prakerja menerima kunjungan studi delegasi Universiti Malaya



28 Agustus

Prakerja menggelar Webinar Career Compass yang memberikan panduan mengenai karier dan tren pasar kerja



29 Agustus

Prakerja meluncurkan Komunitas Alumni Prakerja (KOMPAK) sebagai wadah belajar, berdiskusi, dan beraktivitas para alumni



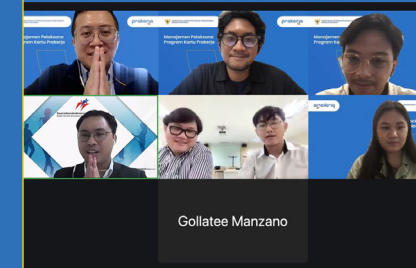
2 September

Prakerja berkolaborasi dengan Alibaba Cloud Academy untuk memberikan beasiswa pelatihan di bidang Big Data dan Cloud Computing



24 September

Prakerja berbagi praktik baik dengan delegasi Public Service Agent for Change Development Program (PSAC) Thailand



25 September

Prakerja meraih penghargaan sebagai "GovCyber Innovator of The Year" dalam ajang IndoSec Awards 2024



30 September

Prakerja menerima kunjungan studi delegasi Waseda University



23 Oktober

Prakerja menerima Kunjungan Studi Civil Society Education Partnership (CSEP) Timor-Leste



18 Oktober

Prakerja mengadakan pertemuan kedua dengan Wakil Menteri untuk Kantor Perdana Menteri untuk Kantor Perdana Menteri Thailand Nahathai Thewphaingarm



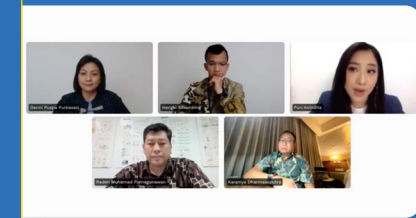
17 Oktober

Prakerja bergabung dalam Equitable Education Alliance (EEA) sekaligus menjadi penyelenggara All for Education (AFE) Conference di Bangkok, Thailand



16 Oktober

Prakerja terpilih untuk menyelenggarakan sesi bertajuk "From Policy to Practice: Lessons From Prakerja G2P Payment Solutions" dalam Financial Inclusion Week



3 Oktober

Prakerja menyelenggarakan acara "Merayakan Prakerja, Merayakan #JadiBisa" yang dihadiri oleh ratusan alumni Prakerja dari seluruh provinsi di Indonesia



2 Oktober

Prakerja menerima kunjungan studi delegasi Philippine Business for Education (PBEd)



### Kemitraan Multipihak Prakerja

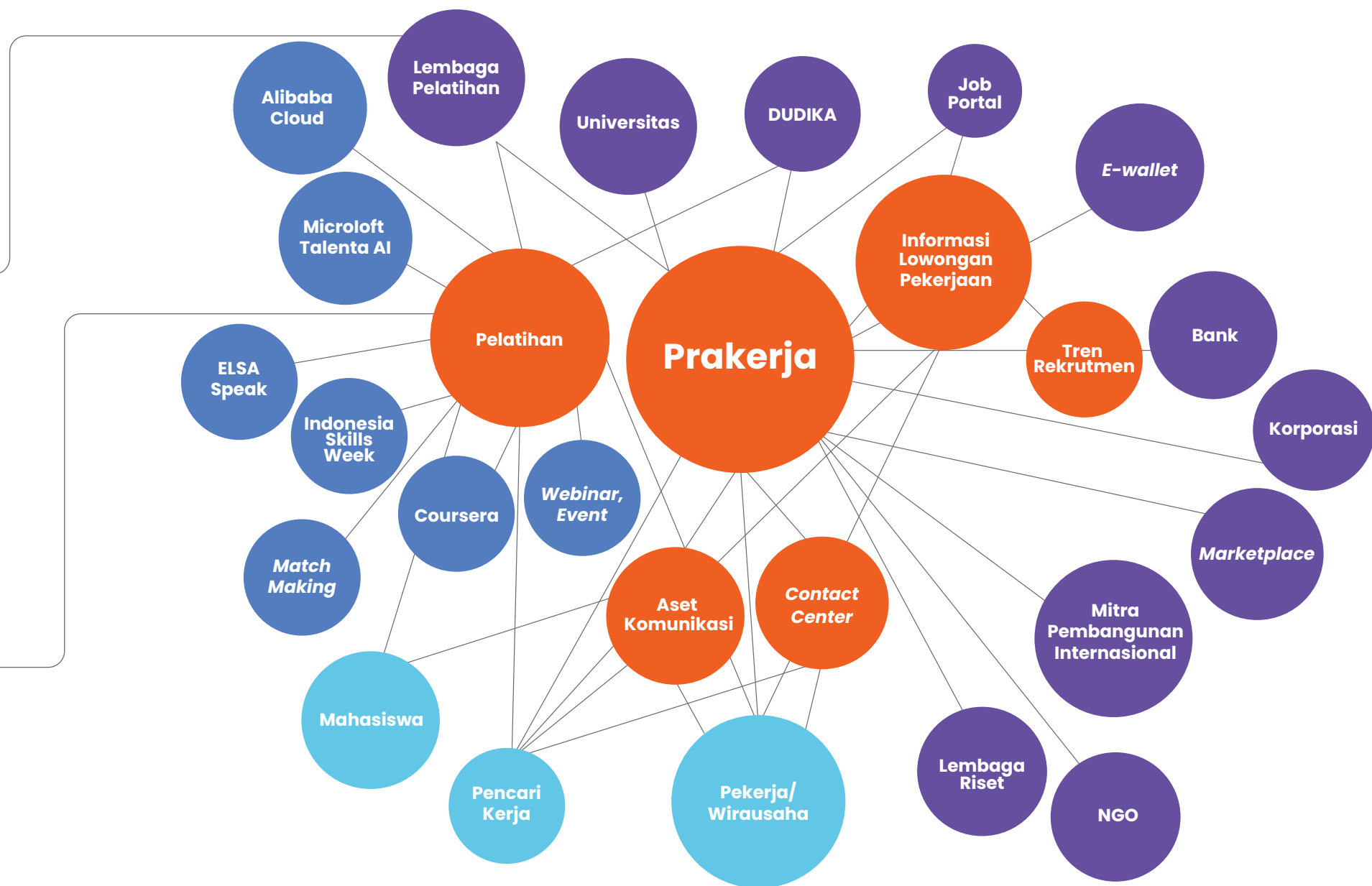
Untuk melayani Indonesia diperlukan program berskala besar yang dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Namun, Pemerintah tidak bisa menjalankan tugas ini sendiri. Prakerja mengandalkan teknologi dan kemitraan multipihak untuk mewujudkannya.

Pemerintah tidak harus memulai segalanya dari awal. Banyak pihak lain, seperti sektor swasta, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), universitas, dan yayasan, yang memiliki keahlian di bidang tertentu dan mampu melakukannya dengan lebih baik. Lima tahun berlalu, Prakerja berhasil membangun ekosistem terintegrasi untuk memberikan layanan terbaik bagi masyarakat.



500+

7500+



# Ekosistem Prakerja

## Lembaga Pelatihan Prakerja



### Ekosistem Prakerja

#### Mitra Platform Digital Prakerja



#### Mitra Job Platform Prakerja



#### Mitra Pembayaran Prakerja



#### Tim Ahli Asesmen Prakerja



#### Tim Ahli Pemantauan Prakerja



#### Verifikator DUDIKA







“

Saya sangat terkesan dengan pencapaian dari Prakerja, saya mendapatkan banyak sekali ide sehingga saya harus mengajak banyak orang untuk mempelajari program ini. Program pengembangan pelatihan, pendidikan, dan penetapan standar di bidang sains dan teknologi; semuanya adalah tonggak utama dari pencapaian SDG dalam beberapa tahun ke depan.

### Jeffrey D. Sachs

Presiden UN Sustainable Development Solutions Network (SDSN)



“

Saya sangat mengapresiasi ekosistem Prakerja yang mampu menyediakan pelatihan relevan dan berkualitas. Dengan kemitraan multipihak seperti di Prakerja, penerima dapat memilih pelatihan sesuai kebutuhan mereka, sehingga lebih relevan dengan pasar kerja dan industri.

### Nahathai Thewphaingarm

Wakil Menteri Kantor Perdana Menteri Thailand

“

Dampak Prakerja pada masyarakat sangat positif, mengembangkan keterampilan angkatan kerja dan *lifelong learning* di Indonesia.

### Ruslan Mirzaliyev

Direktur DOST Center, Kementerian Tenaga Kerja dan Perlindungan Sosial Azerbaijan



“

Prakerja adalah kebanggaan Indonesia. Negara lain perlu belajar dari Prakerja bagaimana mendesain sebuah program pengembangan keterampilan dengan tepat.

### Naveed Akbar

Direktur Benazir Income Support Program Pakistan



02

## Membangun Prakerja yang Inovatif dan Kolaboratif



## Hengki Mardongan Sihombing

Direktur Operasi Prakerja



## Membangun Platform Layanan Pemerintah yang Inklusif

Pada 24 Februari 2019, Presiden Joko Widodo menyampaikan gagasan mengenai Prakerja. Namun dengan datangnya pandemi Covid-19, Prakerja mendapat mandat tambahan untuk menjadi program semi bantuan sosial dalam menanggulangi dampak pandemi. Pelaksanaan yang dipercepat membuat sistem dan operasional Prakerja pada 2020 dibangun seperti candi, sistem kebut semalam. Untuk itu, inovasi dan cara baru menggunakan teknologi *cloud* dan pemrograman terbaik harus dilakukan untuk menjawab mandat dari Perpres dan Permenko Kartu Prakerja.

**Bagaimana Prakerja bisa lahir, berlari cepat, menerobos semua tantangan & hambatan untuk memberikan pelayanan skala nasional?**

Saat situs [prakerja.go.id](http://prakerja.go.id) di rilis pada 20 Maret 2020 di tengah pandemi, MPPKP sebagai organisasi pelaksana program sendiri belum berdiri, artinya kami bahkan belum punya SDM sendiri. Agar operasional berjalan, kami harus meminjam tim dari mitra, seperti *product manager* dan *software engineer* dari tim Platform Digital, Mitra Pembayaran *line* telepon dan agen dari Bank BNI untuk *customer service*.

Sesuai mandat pada tahun 2020, kami menyalurkan insentif Rp600 ribu x 4 untuk penerima. Bayangkan, kami harus menyalurkan bantuan semasif itu tanpa SDM! Karena masif dan harus dilakukan dengan cepat, maka kami perlu teknologi yang mumpuni. Dengan waktu kurang dari 14 hari kami mengembangkan *Content Management System (CMS)* untuk membantu penyaluran. Saat itu kami juga membutuhkan tim operasi untuk melakukan rekonsiliasi dan *settlement* pembayaran insentif, kami akhirnya meminta bantuan dari Bank Mandiri dan BCA sampai kami melakukan kontrak tim operasi 30 hari setelahnya. Per harinya, kami melakukan penarikan data penyaluran insentif menggunakan CMS yang baru saja dibuat. Lebih dari 100.000 baris perintah *disbursement (MT100)* dan *peak* penyaluran dana insentif kepada penerima bisa mencapai 800 ribu sampai 1 juta baris dalam 1 hari.



## Membangun Prakerja: Perjalanan Lima Tahun Transformasi Operasional



**Sari Ulina Kacaribu**

*Head Operation Strategic  
and Policy Prakerja*

Situs Prakerja diluncurkan pada tanggal 20 Maret 2020, bahkan sebelum Permenko sebagai aturan turunan dari Perpres disahkan. Gelombang pertama dibuka pada 11 April 2020. Saat pembukaan gelombang ini, tim Operasi, tim *Product Development* dan *Software Engineer* yang bertugas adalah tim yang diperbantukan dari mitra Digital Platform dan Mitra Pembayaran.

Pembukaan gelombang sempat ditutup sementara sampai akhirnya dibuka kembali pada bulan Agustus 2020. Agar penyaluran insentif dapat dilakukan dengan skala besar, dilakukan integrasi API secara menyeluruh dengan Mitra Pembayaran. Awalnya hanya validasi kesamaan NIK penerima Prakerja dan otorisasi dengan SMS OTP, sekarang sudah dikembangkan sampai validasi kesamaan nama.

Kerja sama dengan Dukcapil juga menjadi bagian penting dari perjalanan Prakerja. Dimulai dari integrasi API untuk pengecekan tanggal lahir, nomor KK dan nama ibu kandung, sampai pemberian kuota untuk *face recognition* (FR) saat pendaftaran dan pelatihan. Kuota FR awalnya sangat terbatas, namun dengan tingginya antusiasme pendaftar Prakerja, kuota terus ditambahkan. Integrasi dengan Dukcapil ini juga mendorong Prakerja untuk mendapatkan ISO 27001:2022 mengenai Sistem Manajemen Keamanan Informasi (SMKI) pada tahun 2023 dan berhasil dipertahankan sampai sekarang sebagai bentuk komitmen Prakerja untuk menjamin keamanan sistem informasi.

Setelah tiga tahun berjalan, Prakerja dilaksanakan dengan Skema Normal seiring dengan berakhirnya pandemi. Prakerja kembali ke mandat awalnya untuk fokus pada peningkatan kompetensi, produktivitas, daya saing, serta pengembangan kewirausahaan angkatan kerja Indonesia. Insentif pelatihan diturunkan dari Rp2,4 juta menjadi Rp600 ribu. Standar pelatihan ditingkatkan dan aturan pembayaran pelatihan diubah. Meskipun ada perubahan, masyarakat tetap antusias mengikuti Prakerja. Terbukti dengan pencapaian yang melebihi target 1 juta penerima Prakerja.

### ISO 27001:2022 Sistem Manajemen dan Keamanan Informasi (SMKI)

Sebagai bagian dari integrasi API dengan Dukcapil, Prakerja diwajibkan memiliki sertifikat ISO 27001:2022 mengenai Sistem Manajemen dan Keamanan Informasi.



*Tidak dipungkiri literasi di Indonesia belum merata terlebih lagi literasi digital, hal ini kami sadari sehingga situs prakerja.go.id yang kami buat seperti candi terus kami kembangkan agar mempunyai user experience terbaik untuk pengguna atau peserta kami.*

Dengan berakhirnya pandemi, pada Skema Normal kami juga telah membuka pelatihan *offline* pada ekosistem. Pelatihan *offline* mempunyai tantangan tersendiri; bagaimana kami bisa membantu lembaga pelatihan dalam verifikasi peserta yang datang mengikuti pelatihan. Sehingga kami mengembangkan suatu dasbor yang kami namakan SIVA untuk digunakan lembaga pelatihan melakukan verifikasi wajah peserta yang datang ke tempat lembaga pelatihan.

Verifikasi wajah pada SIVA telah menggunakan teknologi *liveness* dan FR, dan dilakukan setiap sesi atau pertemuan pelatihan. Verifikasi menggunakan teknologi *liveness* dan FR juga kami pakai pada pelatihan *online* (*self-paced learning* & webinar), di mana untuk memakai teknologi ini lembaga pelatihan harus terintegrasi (API) dengan sistem kami. Integrasi pun kami susun secara cepat, pengembangan API dibuat kurang dari 14 hari, dari sosialisasi, testing, sampai akhirnya 300 lebih lembaga pelatihan berhasil terintegrasi terbilang cukup singkat yaitu hanya dalam 8 minggu.



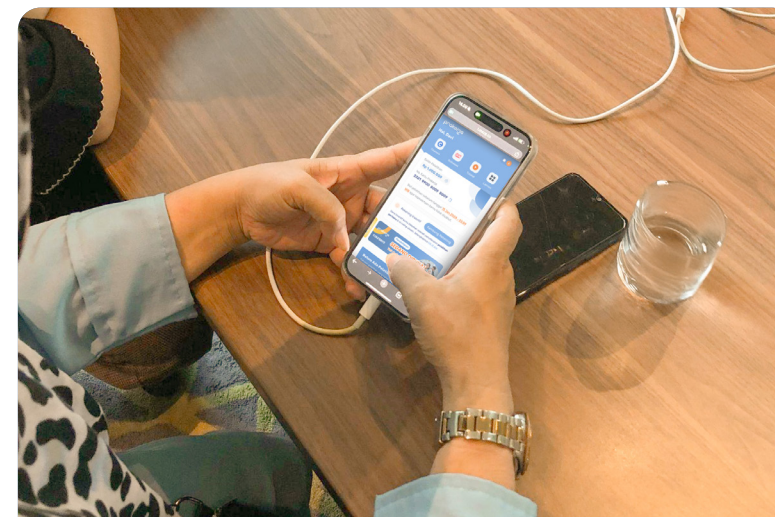
**Proses Riset UX Prakerja**

### Selain yang telah dijabarkan di atas, inovasi-inovasi teknologi lainnya yang telah dikembangkan:

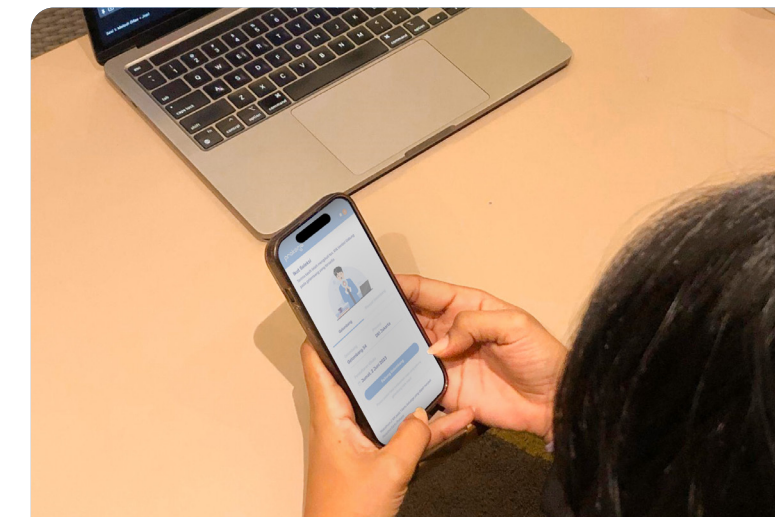
	OTP ( <i>One Time Password</i> ) untuk verifikasi email dan nomor telepon		<i>Redeem Code</i> , untuk validasi
	OCR ( <i>Optical Character Recognition</i> ), yaitu teknologi untuk mengekstrak teks dari gambar		<i>Artificial Intelligence</i> untuk pencarian dan rekomendasi pelatihan
	<i>Liveness</i> , yaitu teknologi untuk memastikan pendaftar adalah manusia, bukan bot		<i>Artificial Intelligence</i> untuk pencarian dan rekomendasi pekerjaan
	<i>Face Recognition</i> , teknologi autentikasi biometrik yang mengidentifikasi dan memverifikasi seseorang berdasarkan karakteristik unik wajahnya		<i>Artificial Intelligence</i> untuk sistem anti kecurangan

Tidak dipungkiri literasi di Indonesia belum merata terlebih lagi literasi digital, hal ini kami sadari sehingga situs [prakerja.go.id](https://prakerja.go.id) yang kami buat seperti candi terus kami kembangkan agar mempunyai *user experience* (UX) terbaik untuk pengguna atau peserta kami, dari memperbanyak fitur-fitur untuk lebih memudahkan peserta seperti pencarian & rekomendasi pelatihan, pencarian & rekomendasi pekerjaan, status pencairan insentif, rating ulasan setiap pelatihan sampai *copywriting* dan tampilan situs kami perbarui untuk selalu relevan. Setiap pengembangan dan penambahan fitur kami lakukan berdasarkan data atau tren aktivitas pengguna situs yang selalu kami pantau.

Membuat situs dengan UX terbaik tidak cukup, Prakerja juga terus mengembangkan layanan *contact center*. Berawal meminjam agen dari Bank, kami akhirnya dapat membangun *contact center* sendiri. Dimulai dengan 30 *agents* dan kanal telepon berbayar dan email, sekarang Prakerja telah memiliki 133 *agents* dan *contact supports* dengan penambahan fitur IVR, chatbot, form pengaduan, dan kanal terbaru adalah WhatsApp di tahun 2024. Sejak 2020 sampai saat ini, layanan *contact center* Prakerja sudah melayani 17,3 juta keluhan dan pertanyaan dari semua kanal dengan rata-rata 89 persen kepuasan pengguna. Hal ini menunjukkan komitmen Prakerja untuk memprioritaskan pelayanan dan kepuasan pengguna.



Tampilan Dasbor Prakerja di Ponsel Peserta



Keramahan UX Dasbor Prakerja

### Sejak 2020, Tim Ops Policy telah membuat

**49**  
SOP dan  
Petunjuk Teknis



**Pendaftaran dan Seleksi**



**Pembelian Pelatihan**



**Penyaluran Insentif**

## Prinsip Pengembangan Produk Berkelanjutan: Menyeimbangkan Ketepatan Sasaran Program dan Kemudahan Penggunaan



**Jepri Torang Sinaga**  
Head Product Prakerja

Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi Tim Produk Prakerja adalah menyeimbangkan ketepatan sasaran program (penerima) dan kemudahan penggunaan (*user experience*). Ketepatan sasaran ini penting untuk memastikan bahwa manfaat diberikan kepada individu yang membutuhkan pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*). Contoh upaya yang dimaksud adalah seperti validasi data kepesertaan, *biometric*, *profiling*, dan tes kemampuan dasar.

Namun, program ini juga berhadapan dengan kenyataan literasi digital yang tidak merata di Indonesia. Sehingga Prakerja perlu memastikan bahwa mekanisme verifikasi identitas cukup untuk mencegah penyalahgunaan, namun tidak menjadi penghalang bagi mereka yang kurang akrab dengan teknologi digital.

### Prinsip Pengembangan Produk

#### Ketepatan Sasaran

Menerapkan proses verifikasi untuk memastikan individu yang mengikuti pelatihan sesuai dengan kriteria yang diterapkan.

#### Kemudahan Penggunaan

Menerapkan prinsip empati dalam desain dan pembangunan platform digital, terutama bagi individu dengan literasi digital rendah.



Pengembangan platform digital Prakerja **menggunakan prinsip agile methodology untuk memastikan bahwa fitur-fitur yang dirilis relevan, tepat waktu, dan selaras dengan kebutuhan Program Prakerja dalam memenuhi aspek pengembangan keterampilan masyarakat Indonesia yang dinamis.**



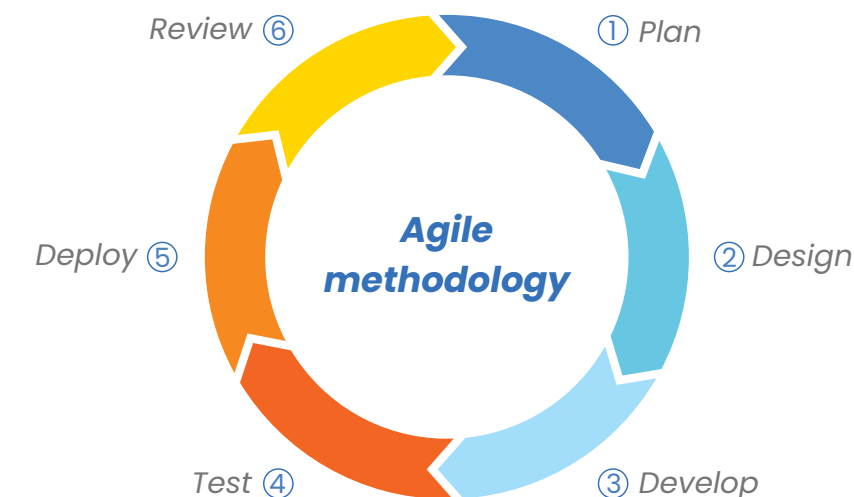
**Kegiatan Riset UX Prakerja**

## Metode Pengembangan Produk yang Berkelanjutan: Tidak lagi *Waterfall*, namun *Agile Methodology*

Pengembangan platform digital Prakerja menggunakan prinsip *agile methodology* untuk memastikan bahwa fitur-fitur yang dirilis relevan, tepat waktu, dan selaras dengan kebutuhan Prakerja dalam memenuhi aspek pengembangan keterampilan masyarakat Indonesia yang dinamis.

Dalam konteks program yang harus melayani jutaan peserta dari latar belakang yang beragam, metode *Agile* menjadi pendekatan yang ideal untuk menjaga fleksibilitas, efisiensi, dan pengembangan yang berkelanjutan.

Proses pengembangan secara iterasi (1-6) didukung dengan bukti menjadi poin penting dalam pengembangan sistem di Prakerja, dengan tetap mempertimbangkan kemudahan pengguna dan tetap sejalan dengan aturan.



## Linimasa Pengembangan Produk Berkelanjutan



# Memastikan Ketepatan Sasaran

# 01

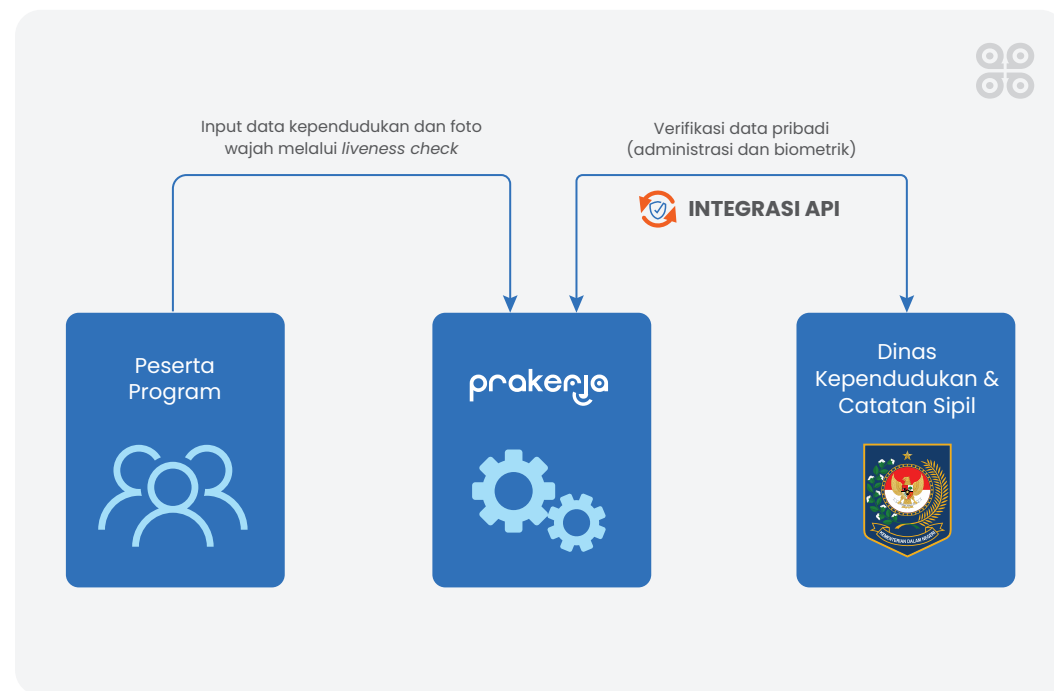


## Integrasi data API dengan Dukcapil

Integrasi ini memungkinkan Prakerja untuk melakukan pengecekan identitas secara otomatis dan *real-time* berdasarkan data kependudukan yang akurat dan mutakhir.

Hal ini memastikan bahwa peserta yang mendaftar adalah warga negara Indonesia yang sah dan sesuai dengan data yang terdaftar di Dukcapil, sehingga membantu mengurangi risiko penyalahgunaan identitas atau pendaftaran ganda.

### Skema Integrasi data API dengan Dukcapil



# 02

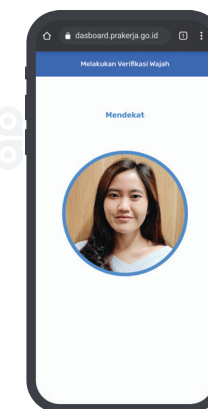


## Implementasi teknologi biometrik (*liveness check*)

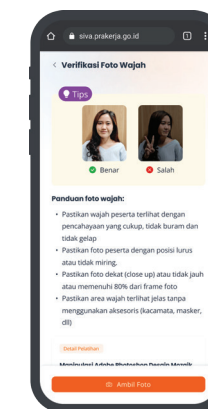
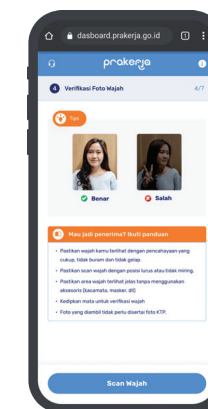
Fitur *liveness check* atau verifikasi muka merupakan proses identifikasi biometrik yang memastikan bahwa pendaftar adalah pemilik identitas asli, bukan orang lain yang mencoba menggunakan identitas curian. Proses ini melibatkan pemindaian wajah dan deteksi keaslian secara langsung, misalnya dengan meminta peserta untuk melakukan beberapa

gerakan atau memposisikan wajah di depan kamera dengan sudut tertentu. Teknologi ini mampu mendeteksi tanda-tanda kehidupan dan membedakan antara wajah asli dan foto atau video rekaman, yang umumnya digunakan oleh pihak yang mencoba menyalahgunakan identitas orang lain.

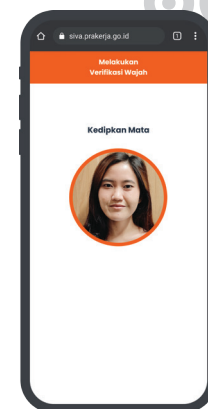
### Implementasi teknologi biometrik (*liveness check*)



Verifikasi wajah peserta pada proses pendaftaran



Verifikasi wajah peserta pada saat pelatihan





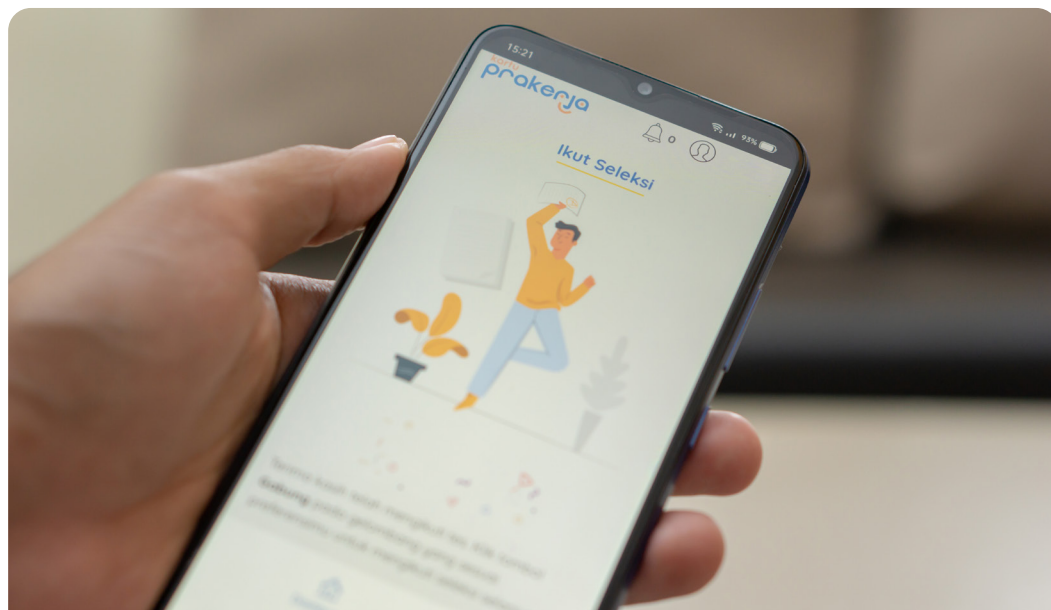
# 03



## Penerapan kode *redeem* dalam kepesertaan pelatihan

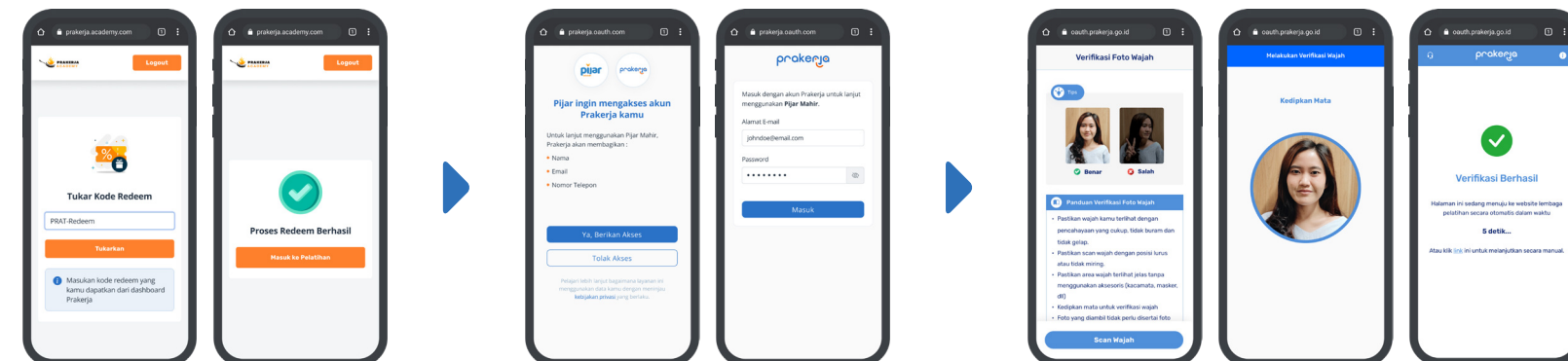
Untuk memastikan bahwa peserta yang hadir dalam pelatihan benar-benar adalah peserta yang terdaftar, Prakerja menerapkan sistem kode *redeem*. Fitur ini bekerja sebagai bentuk validasi yang mengharuskan peserta memasukkan (atau menunjukkan) kode unik saat hadir dalam pelatihan.

Kode *redeem* ini dirancang untuk memastikan peserta pelatihan benar adalah penerima Prakerja. Dengan sistem ini, peserta tidak dapat mengirimkan orang lain untuk hadir menggantikan mereka, karena kehadiran peserta menjadi syarat untuk memperoleh sertifikat atau insentif dari program Prakerja.



Tampilan Aplikasi Prakerja

### Penerapan kode *redeem* (daring)



Verifikasi "Kode Redeem" untuk mengikuti pelatihan

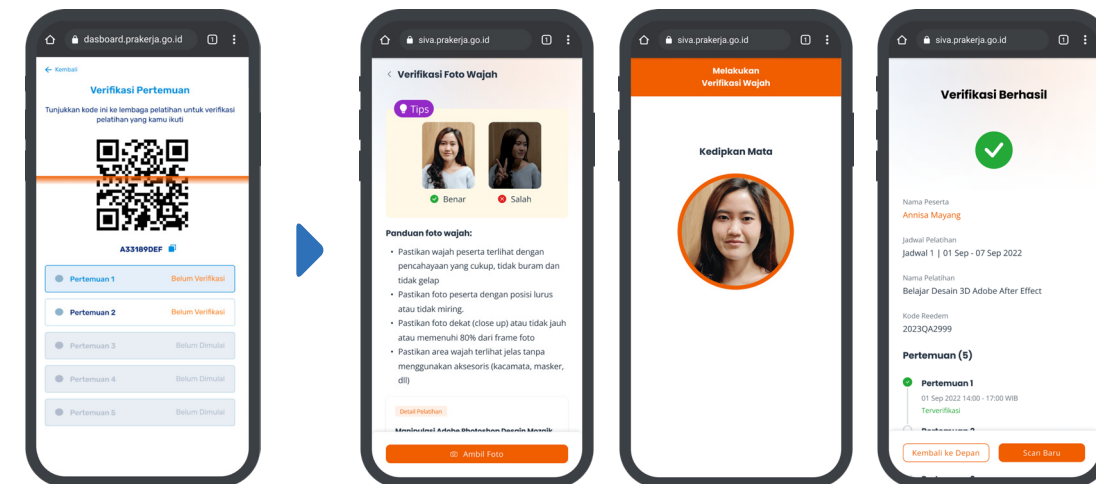
"Kode Redeem" dicocokkan dengan pemilik akun

Peserta juga diminta untuk melakukan *liveness* dan hasil foto wajah dibandingkan dengan wajah yang terdaftar di sistem PMO Prakerja

### Penerapan kode *redeem* (luring)

Validasi kehadiran peserta dengan 2 langkah, yaitu:

1. Memindai kode *redeem* (berupa QR), dan
2. Verifikasi foto wajah peserta



# Meningkatkan Kemudahan Penggunaan

# 01



Penerapan prinsip *mobile-first* dalam desain dan pengembangan produk

Penerapan prinsip *mobile-first* dengan membangun platform berbasis web merupakan langkah strategis yang tepat untuk menjangkau masyarakat Indonesia, terutama bagi mereka yang tidak memiliki *smartphone* yang mumpuni.



### High compatibility and space-saving

Format web cocok dengan berbagai sistem operasi dan dapat dibuka tanpa mengharuskan masyarakat mengunduh aplikasi baru. Hal ini memastikan keterjangkauan layanan bahkan di *smartphone* dengan spesifikasi rendah.



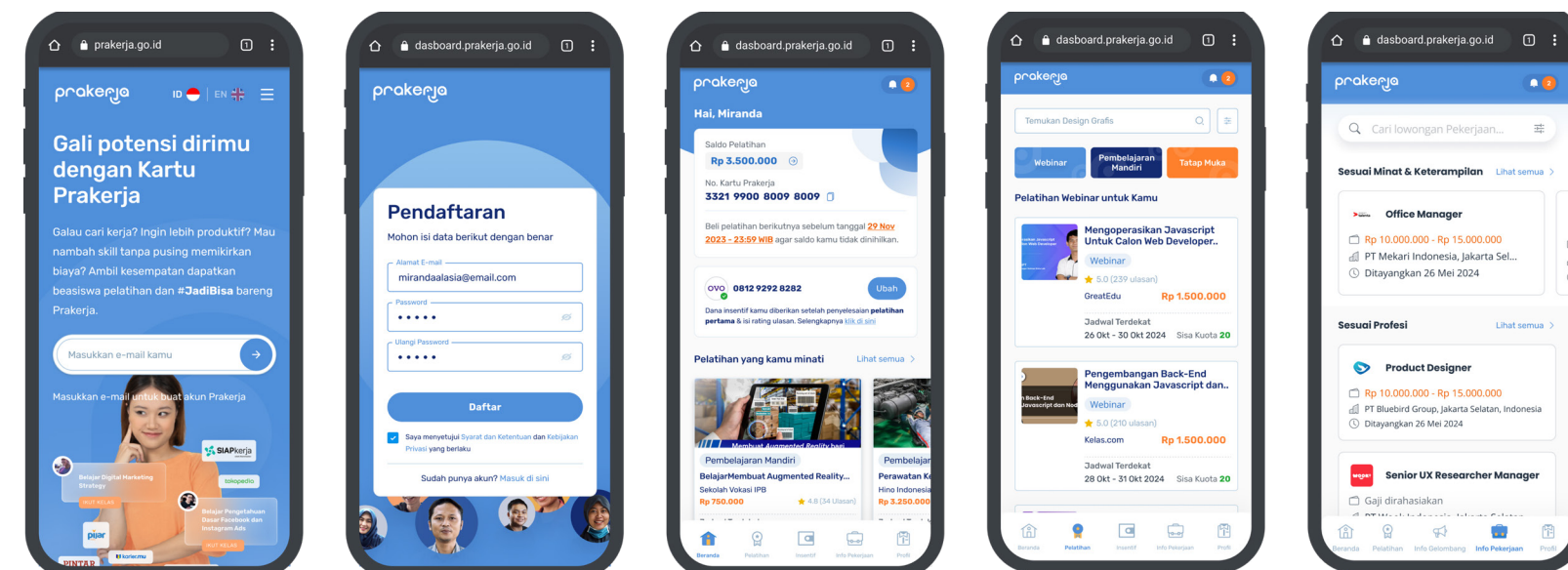
### Real-time service delivery

Penggunaan web juga memungkinkan pemeliharaan layanan yang lebih cepat, sehingga desain dan alur dapat selalu responsif terhadap kebutuhan pengguna.



## Penerapan prinsip *mobile-first*

Penerapan prinsip *mobile-first* memastikan desain *website* selalu tampil optimal di layar *smartphone*.



# 02



**Perbaikan berkelanjutan** berdasarkan riset dan bukti

Dengan menanamkan prinsip *human-centered design*, Prakerja memastikan bahwa perubahan dan perbaikan desain produk searah dengan kebutuhan dan literasi digital masyarakat Indonesia.

Melalui metode seperti *usability testing* dan observasi, Prakerja dapat melihat bagaimana pengguna mengoperasikan produk digital

### Penerapan prinsip UX research



Prakerja dan menemukan elemen desain yang membutuhkan perbaikan.

Dalam proses riset, kami selalu memastikan inklusivitas dengan mengikutsertakan masyarakat dari berbagai macam tingkatan literasi digital, suku, dan latar belakang pendidikan maupun ekonomi.



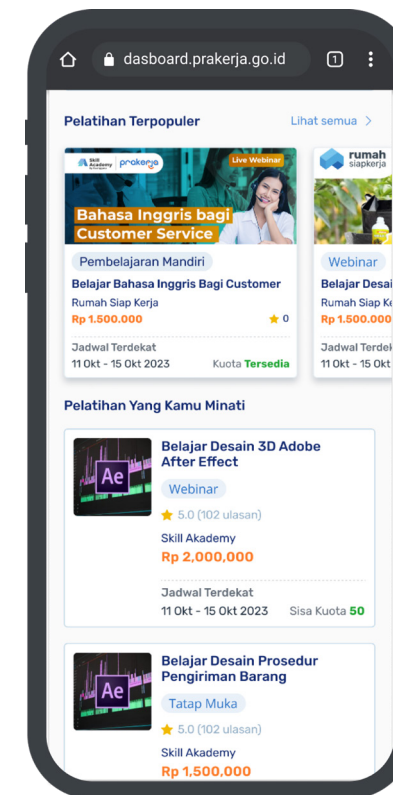
# 03



**Pengembangan fitur rekomendasi** pelatihan berdasarkan minat

Prinsip kemudahan tidak hanya diterapkan pada aspek teknis penggunaan fitur, tetapi juga agar peserta dapat dengan cepat dan mudah mengambil keputusan dalam memilih pilihan pelatihan yang tepat.

### Penerapan rekomendasi pelatihan



#### Rekomendasi "Pelatihan Terpopuler"

Merekendasikan pelatihan yang banyak dibeli oleh peserta lain.

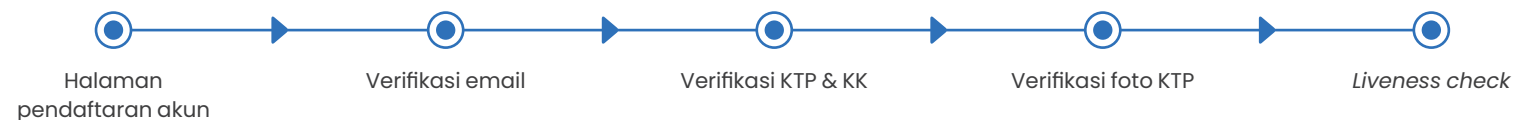
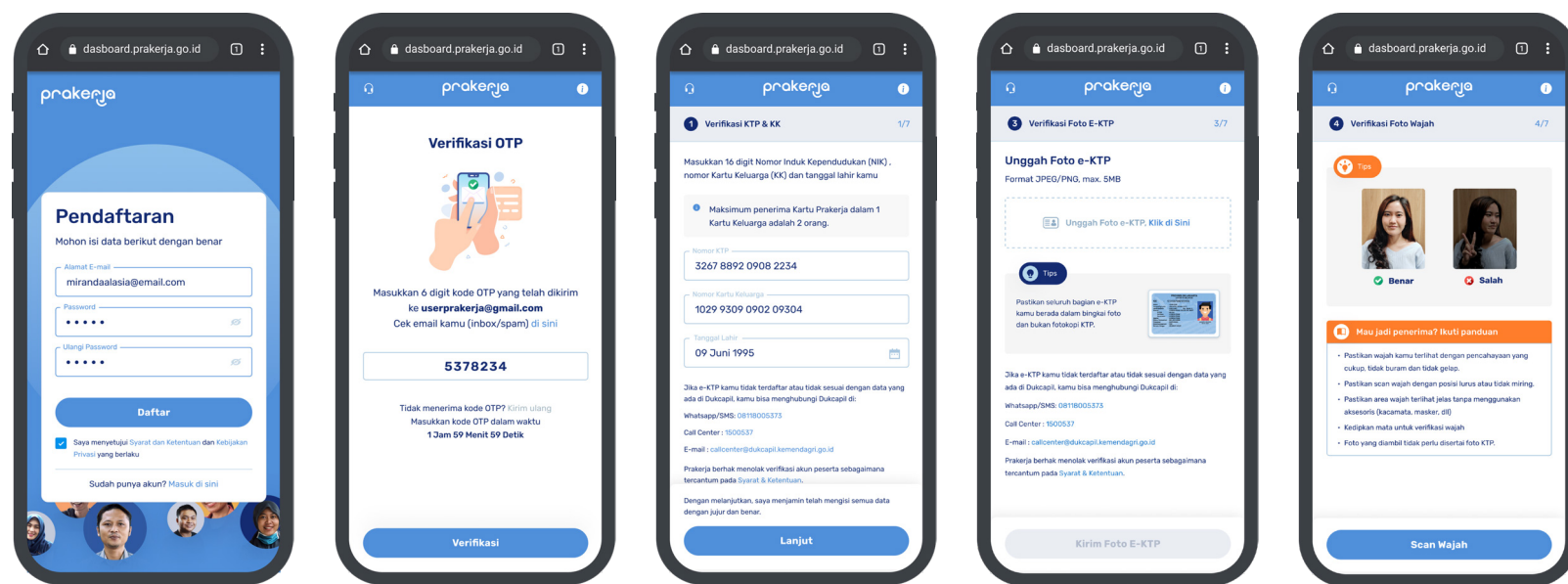


#### Rekomendasi "Pelatihan yang Kamu Minati"

Merekendasikan pelatihan berdasarkan data minat dan keterampilan. Rekomendasi ini juga selalu dimutakhirkan berdasarkan aktivitas pelatihan yang sudah pernah dibeli oleh peserta

## User Journey: Peserta Prakerja 2024

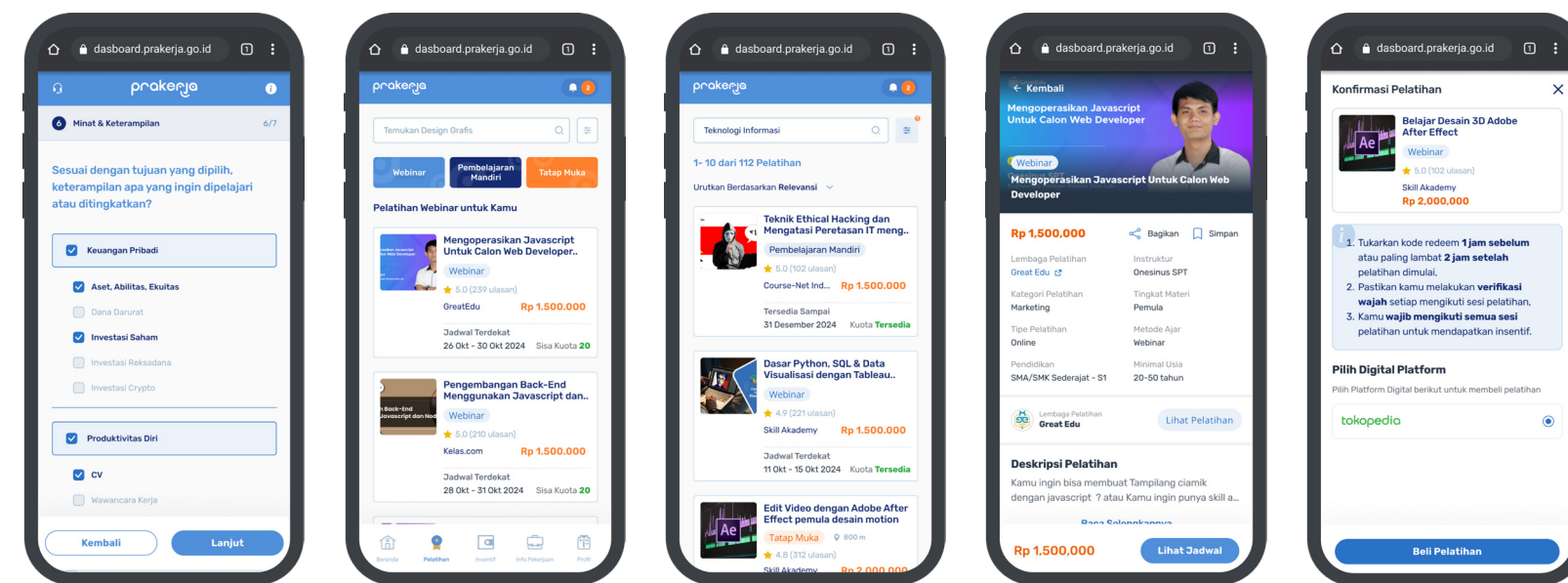
Pengisian data diri yang lengkap dan terverifikasi merupakan salah satu upaya agar sasaran program Prakerja tepat. Prakerja mengimplementasikan berbagai macam teknologi verifikasi untuk memastikan pengisian data diri bisa dilakukan secara otomatis sehingga mudah diikuti oleh pengguna.



## User Journey: Katalog Pelatihan Berdasarkan Minat Masing-masing

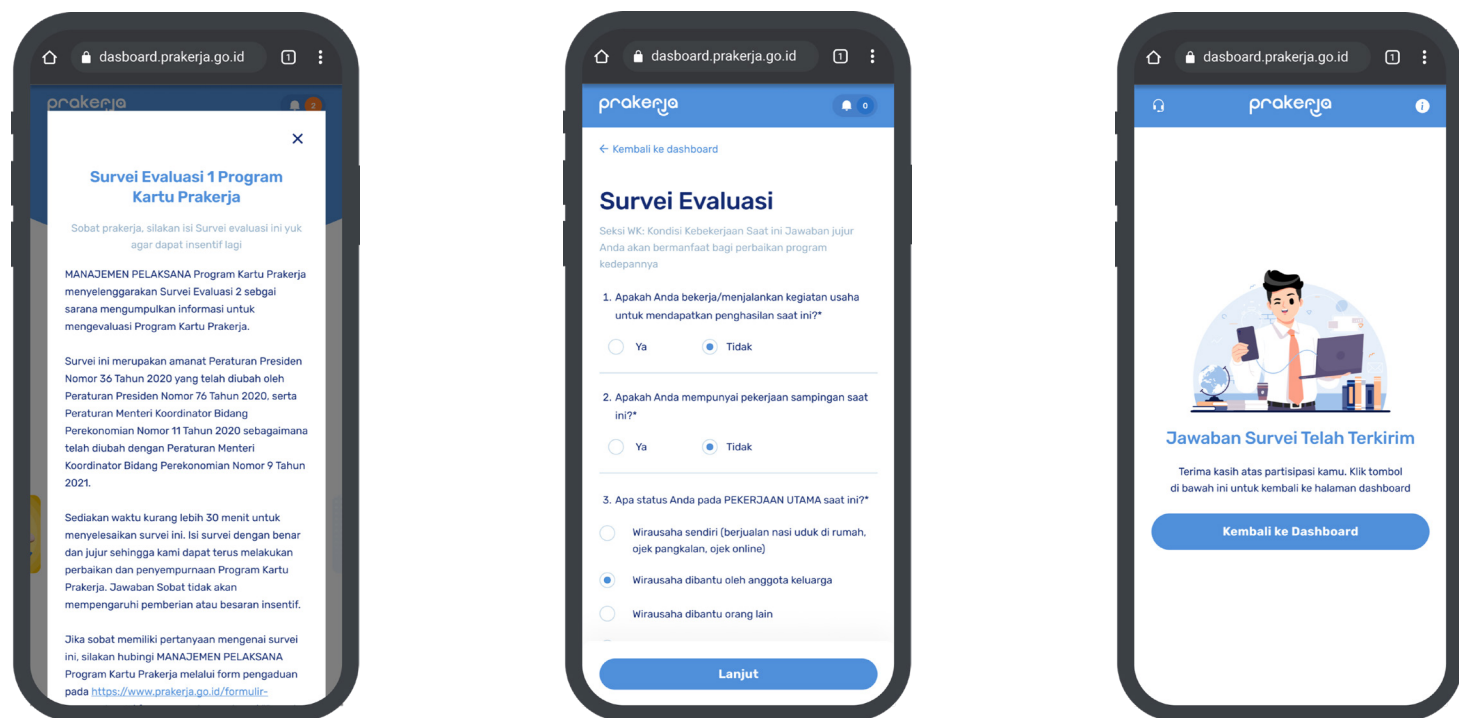
Prakerja bekerja sama dengan lembaga pelatihan untuk menyediakan beragam pilihan pelatihan sesuai minat dan kebutuhan peserta.

Untuk mempermudah peserta dalam mencari dan memilih, peserta diberikan rekomendasi pelatihan berdasarkan minat dan keahlian masing-masing.



## User Journey: Evaluasi Program yang Berkelanjutan

Setelah mengikuti pelatihan, peserta akan diminta untuk mengisi survei evaluasi. Survei evaluasi ini dilakukan untuk memastikan kepuasan peserta dan efektivitas pelatihan, sehingga Prakerja dapat secara berkelanjutan dan terarah meningkatkan kualitas program.



Welcome page dari survei evaluasi

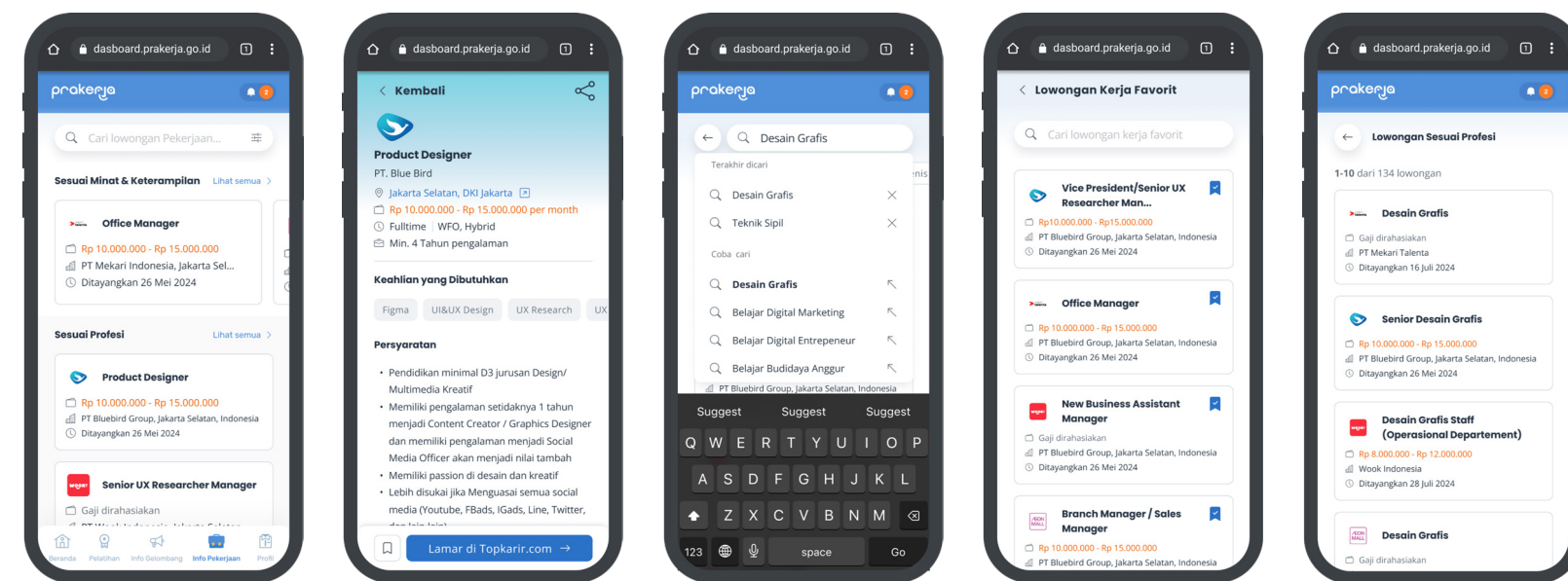
Formulir survei pelatihan

Halaman konfirmasi survei

## User Journey: Halaman Lowongan Pekerjaan

Untuk membantu peserta dalam mengambil langkah lanjutan, Prakerja juga membuat halaman lowongan pekerjaan yang disesuaikan dengan minat, keterampilan, dan profesi peserta. Diharapkan peserta dapat lebih mudah untuk mendapatkan manfaat lanjutan dari pelatihan yang diikuti.

Website sumber lowongan-lowongan ini di antaranya adalah: karir.com, jobstreet.co.id, Pintarnya, topkarir, dll.



Halaman lowongan pekerjaan

Detail tambahan dari lowongan pekerjaan

Fitur pencarian lowongan pekerjaan

Lowongan pekerjaan favorit

Rekomendasi lowongan pekerjaan berdasarkan profesi



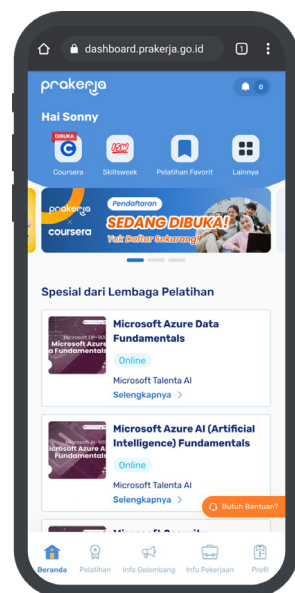
## User Journey: Keberlanjutan Pembelajaran

Selama Skema Normal, Prakerja juga bekerja sama dengan lembaga-lembaga pelatihan lain untuk membentuk program publik lainnya yang dapat mendukung keberlanjutan pembelajaran bahkan sampai level internasional.

Sebagai contoh, beberapa lembaga internasional yang Prakerja ajak berkolaborasi antara lain adalah Microsoft, Coursera, Alibaba Cloud, dan ELSA Speak.



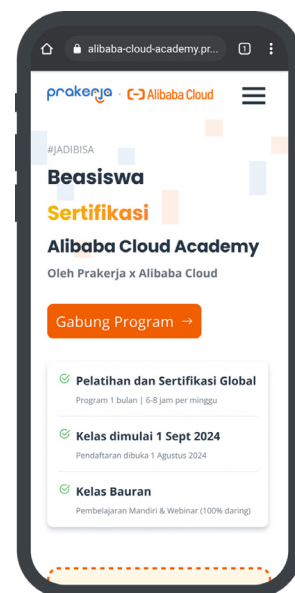
Indonesia Skills Week



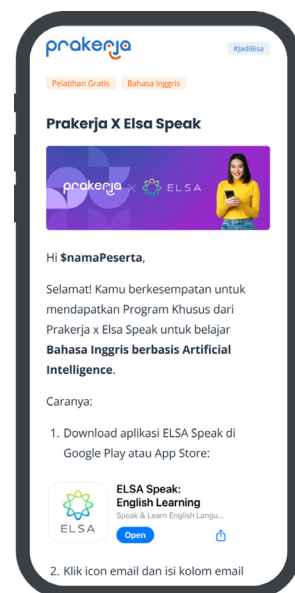
Prakerja x Microsoft AI



Prakerja x Coursera



Prakerja x Alibaba Cloud Academy



Prakerja x Elsa Speak

## Testimonial Alumni Pembelajaran Lanjutan Prakerja



**Sabrina Lutfiani**

Alumni ISW dari Cirebon, Jawa Barat



ISW sangat membantu sekali untuk menambah *skill-skill* baru yang belum sempat saya ambil di waktu saya ikut pelatihan Prakerja, mengisi waktu luang untuk belajar, dan memberikan kesempatan SDM untuk lebih berkembang dan berpotensi



**Makhinun Amin**

Alumni Coursera dari Cirebon, Jawa Barat



Saya mengambil Pelatihan AI dan Dasar Bahasa Korea di program Coursera dari Prakerja. Saya senang sekali bisa terus belajar dari universitas luar negeri dan lainnya. Saya berharap Prakerja terus memberikan peluang pelatihan juga untuk alumni seperti saya.



**Rosalina**

Alumni ISW dari Medan, Sumatera Utara



ISW ini sangat bermanfaat dan membantu sekali. Saya bisa mendapatkan kelas gratis dan kelas dengan harga yang terjangkau. Kalau tidak ada ISW mungkin saya tidak akan pernah beli kelas *online* karena harga-harga kelas yg sangat tinggi. Dengan adanya ISW, saya bisa belajar dan menambah pengetahuan dan *skill*, lalu mendapatkan sertifikat. Terima kasih Prakerja telah menyediakan ISW.



## Prinsip Perlakuan Data: Mengolah Data Menjadi Aset Strategis Prakerja



**Afandi**

Head of Data and Analytic Prakerja

Prakerja memperlakukan data sebagai aset strategis yang dapat dijadikan dasar atas pengambilan keputusan berbasis bukti (*evidence-based decision making*).

Melalui pemanfaatan data, Prakerja dapat memahami kebutuhan peserta program secara lebih mendalam sehingga inovasi produk dan layanan program dapat dilakukan secara terarah. Prakerja juga perlu menyelaraskan penggunaan data yang masif ini dengan prinsip *data governance*.

Untuk mencapai tujuan ini, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi dalam alur penerimaan (*input*), pemrosesan (*process*), dan penyajian (*output*) data.

### Input: Ukuran dan pertumbuhan data yang bertumbuh secara eksponensial

Dengan meningkatnya jumlah peserta di setiap tahun dan alur program yang bertahap, volume data yang masuk berkembang dengan cepat. Selain itu, sistem Prakerja terintegrasi dengan berbagai sektor, seperti Dukcapil Kemendagri, perbankan, digital platform, dan lembaga pelatihan. Setiap unit ini memiliki format dan sistem data yang berbeda, menciptakan ekosistem data yang kompleks dan besar. Selain itu, Prakerja bertanggung jawab dalam menjaga alur keluar masuk data yang sesuai dengan ISO 27001.

Tantangan	Solusi
<p><b>OWNERSHIP ACCESSIBILITY</b> Seiring berjalannya waktu, data di Prakerja tumbuh dengan pesat seiring dengan semakin banyaknya pengguna yang bergabung ke dalam sistem</p>	Membangun penyimpanan data berbasis <i>cloud computing</i> memberikan skalabilitas tinggi dengan biaya yang efisien dan memungkinkan fleksibilitas seiring pertumbuhan data.
<p><b>QUALITY</b> Sumber data yang beragam dari lintas sektor menyebabkan format data yang tidak terstandarisasi.</p>	Menggunakan <i>scripting language</i> untuk menstandarkan format data agar konsisten dan siap dianalisis lebih lanjut.
<p><b>SECURITY ACCESSIBILITY</b> Menghindari kebocoran dan pemanfaatan data yang tidak diinginkan.</p>	Mengimplementasikan kebijakan penggunaan data yang ketat dengan memberikan akses hanya kepada pengguna yang memiliki peran spesifik dan relevan.
<p><b>QUALITY</b> Memastikan relevansi data kepesertaan untuk mengikuti kondisi peserta yang berubah sesuai kondisi.</p>	Menerapkan pembaharuan data peserta secara berkala, seperti contoh: (1) menarik data <i>blacklist</i> dari K/L setiap 6 bulan sekali dan (2) meminta peserta untuk memperbaharui data administrasi setiap setahun sekali.



Melalui pemanfaatan data, Prakerja dapat memahami kebutuhan peserta program secara lebih mendalam.

### Output: Kolaborasi untuk komunikasi data yang efektif

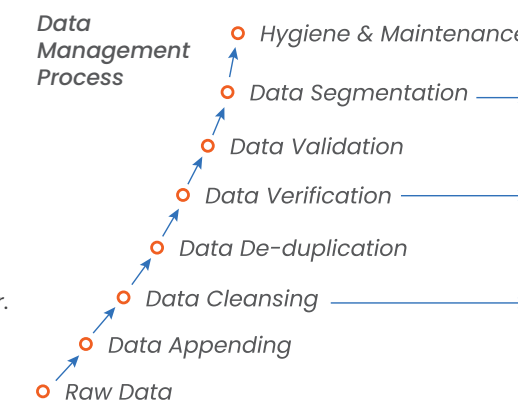
Data dan pembelajaran yang dihasilkan perlu disajikan dalam format yang mudah dipahami dan menarik agar pesan yang dihasilkan dapat tersampaikan dengan baik. Kolaborasi yang erat dengan tim lain membantu tim data memahami kebutuhan spesifik dari setiap tim kerja sehingga format dan komunikasi data dapat disesuaikan.



## Proses: Implementasi teknologi termutakhir untuk transformasi data yang lebih cepat

Data yang berasal dari sumber-sumber berbeda memiliki struktur dan standar yang beragam, sehingga memerlukan transformasi bertahap sebelum dapat dianalisa dan dikonsumsi oleh tim kerja lainnya. Proses ini melibatkan:

1. Standarisasi format data
2. Pembersihan (*data cleansing*) untuk menghilangkan anomali
3. Verifikasi data untuk memastikan keakuratan
4. Analisa sesuai dengan kebutuhan *stakeholder*. Agar langkah pemrosesan data lebih efisien, Prakerja memanfaatkan teknologi *Big Data Analytics*, optimasi *query database*, *data-pipeline* dan algoritma *Machine learning* untuk efisiensi proses



Tantangan	Solusi
<p><b>KNOWLEDGE</b> Memberikan nilai tambah bagi pengguna dalam pengembangan produk dan memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan internal dan eksternal.</p>	Berkolaborasi dengan tim produk membangun teknologi berbasis <i>artificial intelligence</i> untuk merekomendasikan pelatihan dan pekerjaan berbasis data profil pengguna.
<p><b>KNOWLEDGE</b> Memberikan informasi terupdate kepada penerima Prakerja yang relevan terkait informasi program diluar <i>dashboard</i>.</p>	Menjalankan automasi <i>campaign</i> (berbentuk <i>email</i> , SMS, atau Whatsapp) untuk memberikan informasi relevan kepada peserta program Prakerja secara cepat, seperti kapan batas waktu pembelian pelatihan terakhir.
<p><b>QUALITY KNOWLEDGE</b> Kebutuhan data dari pemangku kepentingan internal dan eksternal untuk mengambil keputusan yang cepat dan responsif.</p>	Membangun teknologi <i>streaming analytics</i> : data dapat diakses via <i>dashboard</i> secara <i>real-time</i> , menyesuaikan dengan kebutuhan informasi <i>stakeholders</i> .
<p><b>QUALITY</b> Semakin banyak data, semakin tidak terorganisir.</p>	Mendokumentasikan setiap aktivitas berkaitan dengan <i>data journey</i> agar data mudah diakses dan mendukung kelancaran pengelolaan informasi di Prakerja

## Layanan Contact Center Prakerja Memberikan Kemudahan Masyarakat untuk Mengakses Informasi dan Keluhan



**Simon Charlie**




Head of Operation Prakerja

Sebagai bagian dari *customer-centric mindset*, Prakerja telah memiliki Layanan *Contact Center* sejak Prakerja beroperasi di 2020. Masyarakat diberikan kemudahan dan pilihan dalam mengakses informasi maupun dalam memberikan umpan balik terkait Program. Masyarakat bisa memilih dari 4 kanal tersedia yakni: Telepon bebas pulsa,

*Form Pengaduan*, *Live Chat* maupun WhatsApp yang tersedia dan bisa diakses setiap hari dari Senin - Minggu dari Pukul 08.00 hingga 20.00 WIB.

Proses iterasi juga menjadi bagian penting yang dilakukan secara berkesinambungan dalam Layanan *Contact Center* Prakerja.

### PENINGKATAN LAYANAN (7 HARI, 08.00 - 20.00 WIB)

-  **Layanan Telepon Bebas Pulsa**  
Memiliki fitur IVR (*Interactive Voice Response*)
-  **Layanan Form Pengaduan**  
Memiliki kategori yang detail & dapat melampirkan dokumen pendukung
-  **Layanan Live Chat**  
Memiliki fitur *chat* BOT & dapat melampirkan dokumen pendukung
-  **Layanan WhatsApp**  
Memiliki fitur *chat* BOT & dapat melampirkan dokumen pendukung

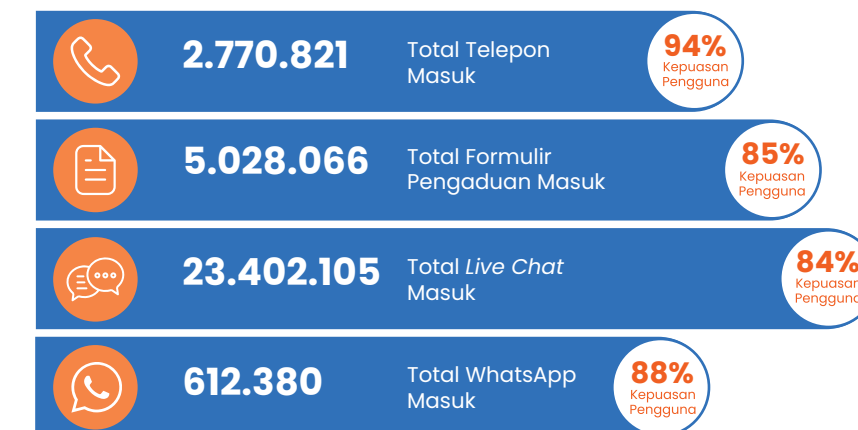


*Sistem yang digunakan dengan menggunakan acuan standar internasional serta optimasi proses dan kualitas penanganan agen pada saat berinteraksi dengan masyarakat.*

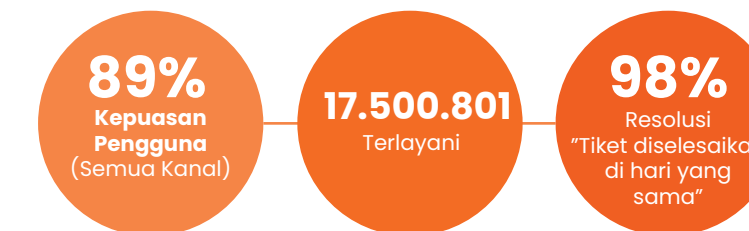


## Rangkuman Kinerja Layanan Contact Center Prakerja, 2020-2024

Prakerja tidak hanya berhenti dengan menyediakan akses informasi dan menangani keluhan, namun bagaimana menjaga kualitas interaksi dan penanganan. Setiap interaksi diukur kepuasan atas penanganannya dengan metode survey CSAT (*Customer Satisfactory*).

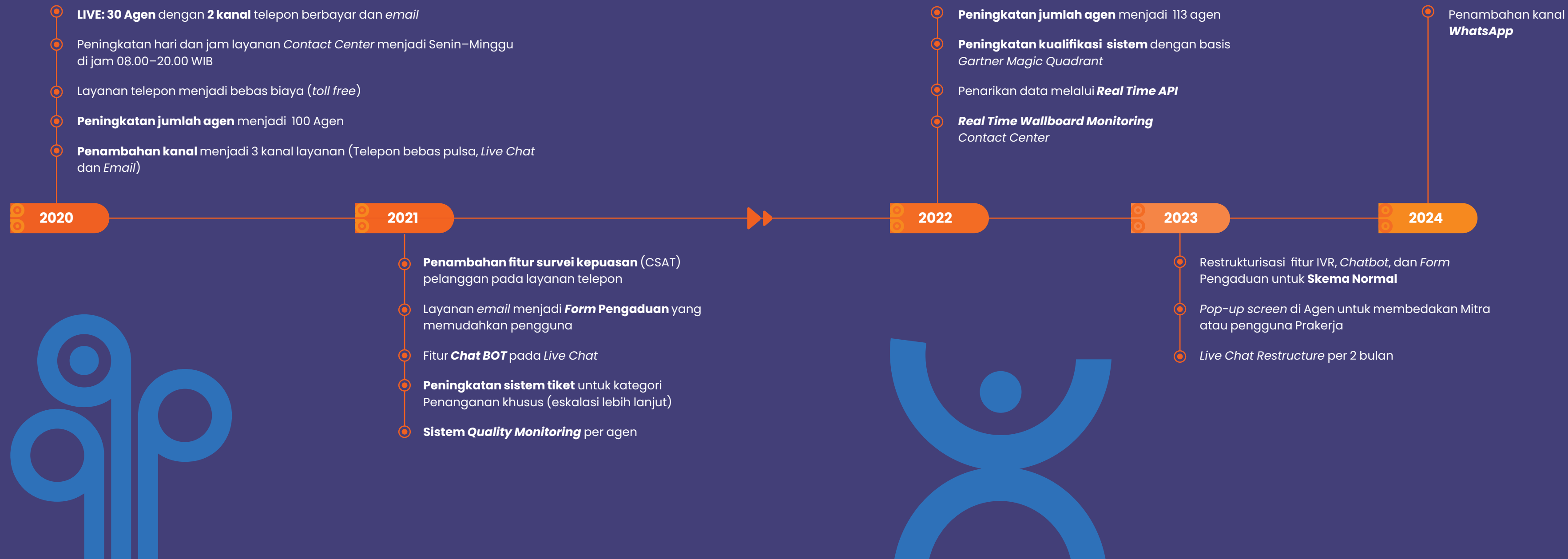


## Rangkuman Semua Kanal

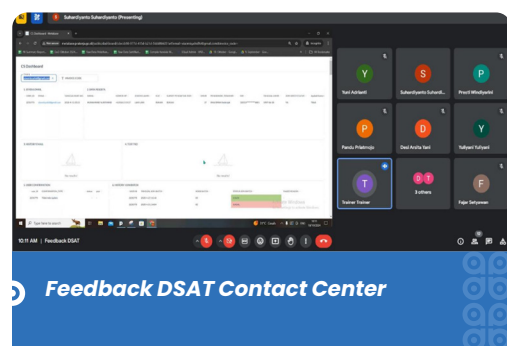
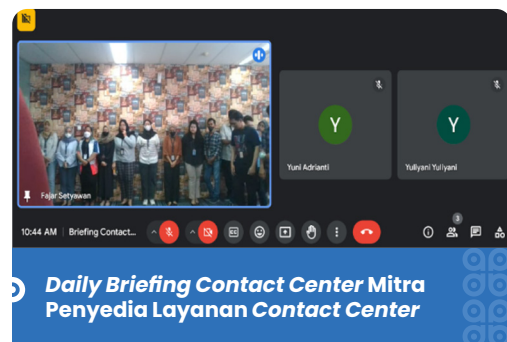




## Iterasi Layanan *Contact Center* Prakerja



## Aktivitas Reguler *Contact Center* Prakerja



## Apresiasi Eksternal

Penerima menyatakan:



Studi DEFINIT-ADB (2023)

**91.6% puas**

atas layanan *contact center*



CSAT 2020 -2024

**89% puas**

benchmark CSAT: 78% (*banking*)



SURVEI EVALUASI 2023

**95%**

layanan pengaduan Prakerja dapat diandalkan

## Aktivitas *Contact Center* Prakerja Lainnya



### Focus Group Discussion dengan Mitra Penyedia

Selain evaluasi kinerja Mitra Penyedia yang dilakukan berkala, Prakerja juga melakukan *Focus Group Discussion* dengan mitra untuk mendapatkan umpan balik dari penyedia yang memiliki *expertise* dan pengalaman di industri selama belasan tahun.



### Seminar Pelayanan Publik Digital

Berpartisipasi dalam Seminar Pelayanan Publik dalam meningkatkan *awareness* masyarakat terhadap Layanan *Contact Center* yang telah dimiliki oleh Program Prakerja



### Sosialisasi Skema Normal kepada agen

Pelaksanaan Skema Normal dengan berbagai perubahan Skema Semi-bansos dan informasi terkait lainnya mengakibatkan perubahan yang cukup banyak dalam aktivitas penanganan permintaan informasi dan aduan. Sosialisasi perubahan secara detail dan mendalam untuk memastikan informasi *ter-update* sampai ke agen.



### Sosialisasi Verifikasi Wajah kepada agen

Kegiatan sosialisasi kepada agen sebagai garda terdepan dalam menangani permasalahan yang terkait fitur baru verifikasi pada saat pelatihan.





“

Salut banget dengan Prakerja karena sudah mempunyai *contact center*. Kata orang, kalau mau melihat sebuah perusahaan itu bagus atau tidak, lihat *contact center*-nya.

### Wani Sabu

Executive Vice President Center of Digital BCA



“

Program Kartu Prakerja sangat mendukung dan memberikan peluang bagi masyarakat Indonesia yang ingin meningkatkan pengetahuan dan keterampilan terhadap diri sendiri sesuai dengan tren global dalam bentuk pelatihan sehingga bisa masuk ke dalam ekosistem pekerjaan yang sesuai.

### Eka Kartika

Direktur Utama Hakka Indonesia

“

Prakerja adalah program yang berbasis *evidence*, mempelajari kompetensi kebutuhan pasar kemudian menyiapkan masyarakat dengan kompetensi yang sesuai.

### Akhmadjon Nurullaev

Peneliti Institute of Social Protection Uzbekistan



“

Sistem dan cara kerja Prakerja sangat bagus dan dapat diterapkan di negara lain.

### Dr. Nurulhuda Mohd Satar

Senior Lecturer Departemen Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universiti Malaya



## Samsu Sempena

Direktur Teknologi Prakerja



## Teknologi Prakerja dalam Balapan Peningkatan Produktivitas Angkatan Kerja

***Teknologi, terutama melalui digitalisasi, menjadi strategi utama untuk memastikan akses pelatihan bagi jutaan pekerja dalam waktu singkat dengan tetap menjaga akuntabilitas tinggi. Bagaimana caranya?***

Dengan teknologi, akses pelatihan skala besar menjadi mungkin. Sistem data yang terintegrasi dan infrastruktur server yang mendukung interoperabilitas lintas kementerian, lembaga, hingga swasta – seperti platform pembayaran, *Learning Management System* (LMS), dan platform digital lainnya – adalah elemen yang berperan sebagai “*pit stop*” penting yang harus terus diperbarui untuk mendukung transformasi ini.

Tak hanya aksesibilitas, keamanan siber menjadi fondasi krusial lainnya. Pengembangan sistem manajemen keamanan informasi untuk perlindungan data pribadi peserta wajib dilakukan secara ketat dan berkala, sebagai tameng terhadap pihak-pihak yang mungkin mencoba memanfaatkan celah untuk memanfaatkan APBN demi kepentingan pribadi.

Di sini, medan tantangan menjadi seperti lintasan balap yang penuh tikungan dan tanjakan terjal. Setiap tantangan pada “*pit stop*” digital ini memerlukan ketepatan, kecepatan, dan kehati-hatian. Maka, bagaimana teknologi di Prakerja menavigasi balapan ini dengan mengelola skala, biaya, dan waktu secara efisien? Jawabannya terletak pada sinergi teknologi yang responsif, infrastruktur yang kokoh, dan komitmen pada akuntabilitas.

## Teknologi Responsif, Kokoh, dan Akuntabel untuk Layanan Terbaik

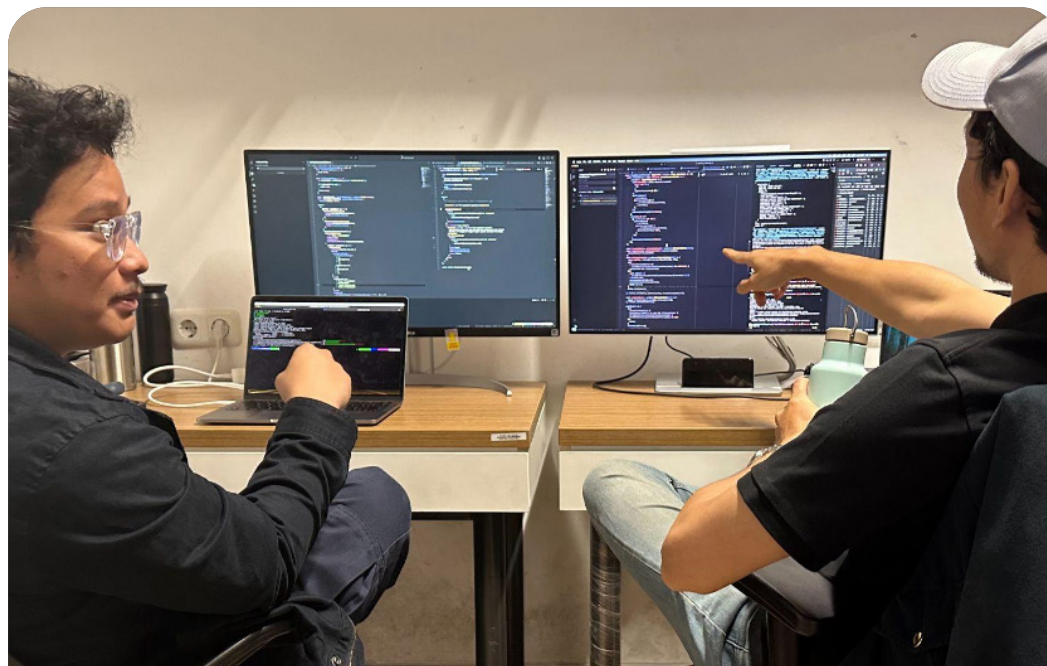


**Maulana Okto Fitriadi**  
Head Engineering Prakerja

### Teknologi yang Responsif

Teknologi yang responsif memungkinkan Prakerja untuk terus beradaptasi dengan perubahan kebutuhan masyarakat dan kondisi ekonomi. Sistem teknologi yang fleksibel tidak hanya mendukung integrasi layanan yang cepat, tetapi juga memungkinkan penyesuaian terhadap berbagai jenis pelatihan yang relevan bagi angkatan kerja di era digital. Kemampuan ini penting untuk menyiapkan SDM yang tangguh dan siap menghadapi tantangan zaman.

Teknologi responsif juga mencakup layanan yang *user-friendly*, dengan antarmuka yang sederhana namun fungsional, agar program ini benar-benar bisa diakses dan digunakan dengan mudah oleh seluruh lapisan masyarakat, mulai dari yang berpendidikan tinggi hingga masyarakat akar rumput yang baru pertama kali menggunakan layanan digital.



Kegiatan Riset UX Prakerja



*Seperti dalam sebuah balapan, teknologi ini memungkinkan program untuk terus melakukan perbaikan, dengan tetap melaju dengan kecepatan optimal, beradaptasi dengan tuntutan lapangan, dan akhirnya mencapai tujuan besar yang telah ditetapkan: menciptakan SDM yang berdaya saing dan mewujudkan visi Indonesia Emas 2045.*

### Infrastruktur yang kokoh menjadi dasar yang tidak bisa ditawar

Untuk dapat mengakomodasi jutaan peserta dari seluruh Indonesia, Prakerja memerlukan infrastruktur digital yang kuat dan andal, mulai dari *server* yang mampu menampung data dalam jumlah besar hingga sistem *cloud* yang memungkinkan akses cepat tanpa gangguan.

Infrastruktur ini memungkinkan terjadinya proses sinkronisasi data yang lancar, dengan para mitra, baik dari sektor swasta maupun lembaga pemerintah lainnya. Dalam konteks ini, Prakerja memiliki tim tenaga ahli di bidang *software engineering* (bukan vendor), untuk memberikan dukungan teknis dan konfigurasi infrastruktur yang mampu menjaga kualitas layanan meski terjadi lonjakan pengguna yang signifikan.

### Komitmen pada akuntabilitas

Merupakan elemen ketiga yang memastikan seluruh proses berjalan sesuai standar yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Akuntabilitas di sini tidak hanya terkait dengan pemanfaatan anggaran negara, tetapi juga dalam menjaga kepercayaan publik terhadap layanan yang diberikan. Untuk mencapai akuntabilitas yang optimal, Prakerja mengadopsi berbagai sistem *monitoring* dan evaluasi *real-time* yang memungkinkan pelacakan performa program secara terus-menerus.

Misalnya, dengan teknologi *big data* dan *data analytics* penggunaan sistem pelaporan yang terintegrasi untuk memonitor jumlah peserta aktif, progres pelatihan, serta hasil akhir dari setiap program yang diikuti. Dengan demikian, setiap komponen dapat dipertanggungjawabkan secara rinci, termasuk bagaimana dana APBN digunakan secara tepat sasaran.





### Keamanan Siber Menjadi Lapisan Perlindungan yang Sangat Penting

Di era digital, data adalah aset yang berharga, dan perlindungan data menjadi kunci utama dalam memastikan keamanan privasi peserta. Prakerja menerapkan protokol keamanan yang ketat, mulai dari enkripsi data hingga sistem deteksi ancaman untuk mengantisipasi serangan siber yang mungkin mengancam integritas data peserta. Pada Juni 2023, Prakerja berhasil memperoleh sertifikasi standar keamanan internasional ISO 27001:2022 yang berlaku serta menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi keamanan terbaru. Langkah ini penting untuk menciptakan ekosistem yang aman dan mencegah pihak-pihak tidak bertanggung jawab untuk mengambil keuntungan dari kelemahan sistem.



### Mewujudkan Layanan Publik Digital yang Berkelanjutan

Pada akhirnya, Prakerja mencerminkan sebuah pendekatan holistik dalam menciptakan layanan publik berbasis digital yang tidak hanya berfokus pada efisiensi, tetapi juga pada ketahanan dan keberlanjutan. Dengan kombinasi teknologi yang responsif, infrastruktur yang kokoh, serta komitmen terhadap akuntabilitas dan keamanan siber, Prakerja terus melaju dalam lintasan yang penuh tantangan ini.



### Implementasi e-KYC dan Integrasi Digital di Program Prakerja

Prakerja menerapkan e-KYC untuk mengenali pengguna melalui identifikasi data demografis dan biometrik, termasuk verifikasi wajah, yang dimulai sejak 2020 dengan mencocokkan data peserta ke Dukcapil. Langkah ini memastikan bahwa peserta memenuhi syarat secara akurat, meskipun terdapat tantangan dalam menjaga kemudahan penggunaan, menekan biaya, dan menghindari kesalahan verifikasi. Selain itu, Prakerja mengembangkan antarmuka khusus untuk lembaga pelatihan dan mengintegrasikan API dengan platform digital serta LMS. Proses ini, yang berlangsung bertahap sejak 2023, bertujuan untuk memastikan alur yang mulus dan efektif bagi peserta serta mitra lembaga.





“

Pelajaran dari Prakerja, sistem digital tidak hanya memberikan manfaat bagi penerima tetapi juga memberikan informasi dari pemilik program (seperti untuk validasi data, verifikasi penerima). Penargetan dan pengukuran efektivitas yang lebih baik.

**Yose Rizal Damuri**

Direktur Eksekutif Centre for Strategic and International Studies (CSIS) Indonesia

“

Prakerja adalah contoh yang luar biasa, itulah yang bisa saya katakan. Program ini sangat mengesankan dan, menurut saya, merupakan masa depan dalam pelatihan, peningkatan partisipasi, dan pembelajaran sepanjang hayat bagi kaum muda maupun orang dewasa.

**Cristina Mereuta**

Senior Human Capital Development Expert, European Training Foundation



## Dwina Marshanda Putri

Direktur Kemitraan, Komunikasi,  
dan Pengembangan Ekosistem Prakerja



## Kemitraan Strategis dan Komunikasi Efektif: Pilar Ekosistem Prakerja

***Menyediakan pelatihan is obvious. Tetapi, menyediakan pelatihan untuk minimal 2 juta orang yang berbeda-beda kebutuhan, di saat tidak banyak lembaga pelatihan yang tersedia? Itu sulit. Apalagi, pelatihannya harus relevan dan berkualitas.***

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2024, 54.9 persen penduduk Indonesia merupakan angkatan kerja, dan membuat program pelatihan bagi masyarakat usia kerja ini memiliki tantangan tersendiri. Tidak mudah membuat satu program dengan satu standar yang benar-benar inklusif di tengah keragaman Indonesia—dari sisi budaya, pendidikan, status sosial ekonomi, maupun akses teknologi. Berdasarkan data dari BPS, lebih dari 90 persen angkatan kerja di Indonesia belum pernah mengikuti pelatihan, dengan kata lain, sebagian besar dari penerima Prakerja adalah pembelajar dewasa awal.

Menurut laporan dari Bank Dunia, terdapat ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki angkatan kerja dengan kebutuhan pasar, meskipun terdapat penambahan jumlah kesempatan kerja di Indonesia. Sayangnya, pertumbuhan ini tidak selalu diiringi dengan peningkatan

kualitas keterampilan angkatan kerja yang memadai. Di sinilah Prakerja hadir menjawab berbagai tantangan yang ada. Setiap tahunnya Prakerja melayani hampir 2 juta penerima dari berbagai wilayah di Indonesia.

Dengan kompleksitas yang dihadapi, Prakerja menyediakan berbagai moda pembelajaran sehingga dapat dipilih sesuai dengan kebutuhan penggunanya. Menyusun standar dan aturan pelatihan pun dipikirkan dengan matang. Pelatihan Prakerja ramah untuk pembelajar dewasa awal, namun dari sisi kualitas Prakerja tidak banyak berkompromi, sehingga tujuan dari program untuk peningkatan *skill* angkatan kerja Indonesia tetap tercapai. Dengan segala kualitas yang ditetapkan, Prakerja juga harus mempertimbangkan harga pelatihan dan memastikan harga masuk akal serta sesuai. Bahkan jika memungkinkan, harga lebih rendah dari pasaran untuk

meningkatkan nilai jual serta memberikan akses pelatihan berkualitas kepada sebanyak mungkin masyarakat.

Tantangan lainnya menyediakan *provider* pelatihan yang sesuai dengan standar kurikulum pelatihan yang baik. Prakerja menyusun standar, regulasi serta aturan, bahkan juga melakukan peningkatan kapasitas mitra pelatihan, untuk dapat menanggulangi berbagai spektrum tantangan yang dihadapi terkait ketersediaan penyediaan pelatihan di seluruh Indonesia.

Setelah pembentukan dan pengembangan standar, tantangan selanjutnya adalah bagaimana mengkomunikasikan program ini ke publik. Persepsi publik terkait program beasiswa pelatihan seperti Prakerja harus dikomunikasikan secara konsisten dan dibutuhkan adanya kerja sama dengan banyak pihak.



## Transformasi Pelatihan di Indonesia Melalui Pendekatan Kemitraan



**Tri Adi Pasha**

Head Kemitraan dan Program Prakerja

Prakerja; dari mulai Lembaga Pelatihan sebagai penyedia pelatihan, Platform Digital sebagai agregator data dan layanan untuk bisa melayani transaksi secara digital melalui infrastruktur *e-commerce*. Tim Ahli Independen sebagai verifikator dan penilai dari atas kualitas perancangan pelatihan dari Lembaga Pelatihan, Perbankan/*Fintech* sebagai penyedia layanan keuangan dalam penyaluran insentif tunai, hingga *Job Portal* sebagai agregator penyedia informasi terkini mengenai kebutuhan pasar tenaga kerja. Dengan pendekatan Kemitraan ini, Prakerja mampu beroperasi memiliki struktur kerja yang ramping dan bekerja dengan sangat efektif dan efisien.

Untuk memastikan pelayanan publik yang optimal, proses standarisasi selalu hadir dalam setiap langkah kemitraan multipihak yang diambil. Proses ini diwujudkan dalam bentuk dokumen yang memuat

rangkainan tahapan dan prasyarat dari suatu operasionalisasi tertentu. Proses pembuatan dokumen standarisasi ini dikerjakan dalam semangat membangun “panduan” bagi para mitra sehingga mampu bersama-sama membangun ekosistem yang proaktif, kreatif, adaptif, dan partisipatif. Untuk itu, proses standarisasi tidak berhenti ketika dokumen selesai ditulis dan didistribusikan, melainkan ketika seluruh ekosistem mampu bergerak secara beriringan ke arah standar yang hendak dicapai untuk memberikan pelayanan publik yang lebih optimal lagi.

Standar Program Pelatihan kemudian disusun sebagai produk ujung tombak pelayanan publik dari Prakerja. Dengan fokus pada intervensi sosial melalui beasiswa pelatihan, Standar Program Pelatihan ini dirancang untuk acuan penyelenggaran pengalaman berlatih yang optimal dalam mendorong penerima manfaat menguasai kompetensi tertentu.

Pendekatan Kemitraan dipilih secara sadar sebagai jantung dari strategi Prakerja untuk bisa; 1) mendorong kapasitas penyelenggaraan pelatihan hingga skala jutaan penerima manfaat setiap tahunnya; 2) memastikan jangkauan Program Prakerja ini bisa diakses seluas-luasnya dari Sabang sampai Merauke. Pendekatan Kemitraan ini dilakukan dengan menjamin adanya kelompok-kelompok Mitra yang menunjang secara kolektif seluruh proses operasionalisasi

**Kunjungan ke Lembaga Pelatihan United Tractors, salah satu Mitra Prakerja**



*Prakerja menjadi simbol transformasi ekosistem penyelenggaraan pelatihan untuk mempersiapkan tenaga kerja Indonesia yang berorientasi pada pembangunan masa mendatang.*



Melalui penguasaan kompetensi inilah, para penerima manfaat mampu meningkatkan kesempatannya dalam meraih pekerjaan ataupun meningkatkan penghasilannya untuk peningkatan taraf hidup ke depannya.

Semenjak memasuki Skema Normal di tahun 2023 hingga berjalan di tahun 2024 ini, Prakerja meningkatkan kualitas layanan penyediaan pelatihan dengan menekankan standar program pelatihan untuk mencakup aktivitas pelatihan yang tidak hanya berpusat pada aspek pengetahuan dan sikap, tetapi juga pada aspek psikomotor. Peningkatan kualitas pelatihan pada aspek psikomotor ini dioperasionalisasi melalui; 1) aktivitas Tugas Praktik Mandiri di setiap penutup sesi pelatihan; 2) aktivitas Unjuk Keterampilan di setiap akhir rangkaian pelatihan sebagai bagian dari evaluasi akhir pelatihan (*post-test*).

Ragam Program Pelatihan yang disediakan di ekosistem pun terus diperbarui melalui mekanisme pembukaan rutin gelombang Pengajuan Pelatihan dan Lembaga Pelatihan sepanjang tahun. Prakerja memastikan bahwa program yang tersedia selalu relevan dihadapkan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Prakerja secara aktif memperbarui pustaka tren dari daftar keterampilan dan okupasi yang menjadi acuan standar program sesuai dengan perkembangan teknologi, otomatisasi, dan digitalisasi yang berlangsung. Keberadaan Asosiasi dari Dunia Usaha, Dunia Industri, dan Kerja (DUDIKA) sebagai salah satu unit Tim Ahli Independen pun memastikan bahwa pelatihan-pelatihan yang ada memang relevan, tepat, dan dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja dan industri saat ini ataupun ke depannya.

Dalam lima tahun perjalanannya, Prakerja dengan strategi Kemitrannya berhasil membangun ekosistem yang menghasilkan 18,9 juta Alumni. Prakerja menjadi simbol transformasi ekosistem penyelenggaraan pelatihan untuk mempersiapkan tenaga kerja Indonesia yang berorientasi pada pembangunan masa mendatang. Prakerja adalah bukti nyata bahwa negara hadir untuk memastikan bahwa angkatan kerja di Indonesia memiliki akses yang setara untuk belajar, berkembang, dan meraih masa depan yang lebih baik.

**Town Hall dengan Lembaga Pelatihan Mitra Prakerja**



## Membangun Narasi Prakerja: Komunikasi yang Efektif untuk Menjangkau Jutaan Orang



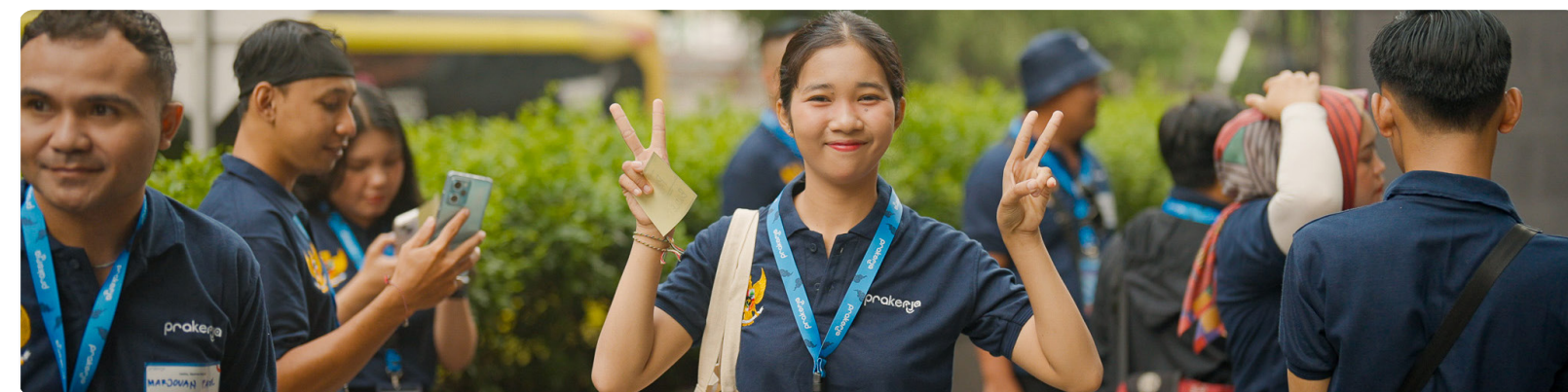
**Lydia Maria Kusnadi**  
Head Komunikasi Prakerja

Prakerja telah menjadi salah satu inisiatif pemerintah yang paling dinantikan masyarakat. Program ini tidak hanya sekadar pelatihan, tetapi juga sebuah gerakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Namun, di balik keberhasilan program ini, terdapat peran penting komunikasi yang efektif dalam menjangkau dan melibatkan jutaan peserta.

Salah satu kunci keberhasilan komunikasi dalam Prakerja adalah pemahaman mendalam terhadap audiens. Dengan mengetahui minat, kebutuhan, dan preferensi peserta, kita dapat menyusun pesan yang tepat dan relevan. Pesan yang relevan tidak hanya sekedar informatif, tetapi juga harus mampu menginspirasi dan memotivasi.

Misalnya, bagi seorang pemuda di desa, pesan tentang peluang kerja baru setelah mengikuti pelatihan akan lebih menarik dibandingkan dengan data statistik tentang peningkatan produktivitas nasional.

Untuk menyampaikan pesan yang relevan, diperlukan berbagai saluran komunikasi yang tepat. Mulai dari media sosial yang populer di kalangan generasi muda, hingga media tradisional seperti radio dan televisi. Penggunaan bahasa yang sederhana, visual yang menarik, dan contoh kasus yang nyata dapat membuat pesan lebih mudah dipahami dan diingat. Selain itu, penting juga untuk mempertimbangkan perbedaan budaya dan sosial di berbagai daerah. Penggunaan bahasa daerah, misalnya, dapat membuat peserta merasa lebih dekat dan terhubung dengan program ini.



*“Dari media sosial hingga bahasa daerah, dari data hingga cerita, Prakerja merangkul keragaman Indonesia dengan strategi komunikasi yang terarah dan inovatif. Ini adalah bukti bahwa kekuatan pesan dapat menggerakkan perubahan.”*



**Penempatan Iklan Prakerja di MRT Jakarta**

Kegiatan *offline* seperti lokakarya, seminar, dan pameran juga memiliki peran penting dalam membangun hubungan yang lebih personal dengan peserta. Melalui kegiatan ini, peserta dapat berinteraksi langsung dengan tim Prakerja, bertanya, dan berbagi pengalaman. Hal ini tidak hanya memperkuat hubungan antara penyelenggara dan peserta, tetapi juga menciptakan rasa komunitas yang kuat di kalangan peserta.

Untuk memastikan bahwa pesan yang disampaikan konsisten dan mudah diingat, perlu adanya panduan komunikasi yang jelas. *Brand guideline* yang komprehensif akan membantu menjaga keseragaman dalam penggunaan logo, warna, dan *tone of voice* dalam semua materi komunikasi. Selain itu, penting juga untuk melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam proses penyusunan panduan ini, sehingga pesan yang disampaikan dapat sejalan dengan visi dan misi organisasi.

Evaluasi yang berkelanjutan juga sangat penting untuk memastikan efektivitas kampanye komunikasi. Dengan mengukur tingkat kesadaran masyarakat terhadap Prakerja, tingkat partisipasi, dan kepuasan peserta, kita dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Data-data ini dapat digunakan untuk menyempurnakan strategi komunikasi di masa mendatang.

Komunikasi yang efektif adalah kunci keberhasilan Prakerja. Dengan memahami audiens, memilih saluran komunikasi yang tepat, dan menyampaikan pesan yang relevan dan inspiratif, Prakerja dapat terus tumbuh dan berkembang. Selain itu, konsistensi dalam komunikasi dan evaluasi yang berkelanjutan juga sangat penting untuk memastikan keberlanjutan program ini. Melalui komunikasi yang efektif, Prakerja tidak hanya menjadi sebuah program pelatihan, tetapi juga sebuah gerakan yang mampu mengubah hidup jutaan orang.





“

Prakerja mendorong kami sebagai lembaga pelatihan untuk ikut terus berinovasi dengan meningkatkan standar pelatihan dan peluang kerja; Melalui kolaborasi yang erat, Gamelab by Educa optimis kemitraan ini terus memberdayakan peserta dengan keterampilan relevan, mengikuti tren ketenagakerjaan, serta mendukung wirausaha berkelanjutan.

### Andi Taru Nugroho Nur Wismono

CEO, Gamelab by Educa



“

Kemitraan kami dengan Prakerja sangat menarik. Mereka menjalankan program yang sangat besar yang menyediakan kesempatan untuk *skilling*, *re-skilling*, dan *up-skilling* bagi pemuda Indonesia. Program ini tidak hanya dimaksudkan untuk memberikan pembelajaran yang relevan dengan pekerjaan kepada individu, tetapi juga untuk benar-benar mendorong dampak nyata bagi pemuda kita.

### Raghav Gupta

Managing Director India and Asia-Pacific, Coursera

“

Sebagai salah satu *Job Portal*, kami merasakan dampak positif dengan adanya Prakerja yang membantu kami menghubungkan para pekerja dengan kualitas terbaik dalam keahliannya dengan penyedia pekerjaan. Kami berharap program ini dapat terus dilanjutkan dan bisa ditingkatkan lebih baik lagi.

### Raynata

Direktur PT Qerja Manfaat Bangsa (Karir.com)



“

Prakerja telah melakukan program yang inovatif dan sukses, membuktikan bahwa pemanfaatan teknologi digital dapat sangat membantu, dan dapat memecahkan permasalahan lama kita dalam menangani literasi keuangan dan memperdalam inklusi ekonomi kita.

### Karaniya Dharmasaputra

Presiden Direktur OVO



03

# Mengawal Pelaksanaan Program Secara Optimal



bsi.



## Certificate of Registration

INFORMATION SECURITY MANAGEMENT SYSTEM - ISO/IEC 27001:2022

This is to certify that:

Manajemen Pelaksana Program  
Kartu Prakerja - Kementerian Koordinator  
Bidang Perekonomian  
Gedung Park Tower Lt.10  
Jl. Kebon Sirih No.17-19  
Kebon Sirih, Menteng,  
Jakarta Pusat  
DKI Jakarta  
Indonesia 10340

Holds Certificate No:

**IS 789660**

and operates an Information Security Management System which complies with the requirements of ISO/IEC 27001:2022 for the following scope:

The information security management system in the protection of user information in Prakerja application by Project Management Office of Coordinating Ministry for Economic Affairs. This is in accordance with Statement of Applicability No.08/Per-MPPKP/5/2023 version 1.0 dated 19 May 2023.

For and on behalf of BSI:

Emmanuel Herve, Managing Director, ASEAN

Original Registration Date: 2023-06-07

Latest Revision Date: 2023-06-07

Effective Date: 2023-06-07

Expiry Date: 2026-06-06

Page: 1 of 1



...making excellence a habit.™

This certificate was issued electronically and remains the property of BSI and is bound by the conditions of contract.  
An electronic certificate can be authenticated online.  
Printed copies can be validated at [www.bsigroup.com/ClientDirectory](http://www.bsigroup.com/ClientDirectory) or telephone +62 21 805 49 600 or +62 21 227 678 09.  
Further clarifications regarding the scope of this certificate and the applicability of ISO/IEC 27001:2022 requirements may be obtained by consulting the organization.  
This certificate is valid only if provided original copies are in complete set.  
Information and Contact: BSI, Kitemark Court, Davy Avenue, Knowlhill, Milton Keynes MK5 8PP. Tel: +44 345 080 9000.  
BSI Assurance UK Limited, registered in England under number 7895321 at 309 Chiswick High Road, London W4 4AL, UK.  
Indonesia Headquarters: "Taywan Office" Suite 20th Floor, Suite 2001, Jl. TB Simanungkalang Kav. 22 - 26, Cikarang, Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12430, Indonesia. Tel: +62 21 2276 7809, +62 21 8064 9600 Fax: +62 21 2276 8271.  
A Member of the BSI Group of Companies.

## Neil Efryano Prayoga

Direktur Hukum, Umum dan Keuangan Prakerja



## Tepat Aturan, Tepat Proses, Tepat Dokumentasi

Direktur Hukum, Umum, dan Keuangan Prakerja mempunyai tugas:

1. Melakukan perencanaan sumber daya manusia internal yang terdiri dari tenaga ahli, tenaga administrasi, dan badan usaha
2. Menjalankan fungsi kesekretariatan dan pengadaan barang dan jasa untuk menunjang kegiatan operasional Manajemen Pelaksana
3. Menjalankan fungsi keuangan yang meliputi perencanaan anggaran, pembayaran, dan pelaporan
4. Membantu memastikan pelaksanaan Prakerja sesuai koridor hukum kepada Manajemen Pelaksana; dan
5. Melaksanakan tugas terkait lainnya yang diberikan oleh Direktur Eksekutif.

### Tepat Aturan

Operasional Prakerja dituntut untuk selalu *in-line* dengan regulasi, baik yang diatur dalam Perpres, Peraturan Menteri Koordinator bidang Perekonomian (Permenko), maupun Peraturan Menteri Keuangan (Permenkeu). Bagaimana memastikan hal itu terjadi? Kuncinya adalah melakukan diskusi dan analisis hukum baik di level internal maupun lintas Direktorat di setiap kegiatan. Selain itu, regulasi yang ada terus menerus disempurnakan sehingga *up-to-date* dengan perkembangan yang terjadi. Contohnya, Perpres Prakerja telah diubah 2 (dua) kali di tahun 2020 dan tahun 2022 untuk menyesuaikan kebutuhan di lapangan.

### Tepat Proses

Setiap proses yang dilakukan harus sesuai dengan *Standard Operating Procedure (SOP)* yang telah ditetapkan. Bagaimana memastikan hal ini? Caranya adalah menjalankan fungsi kontrol, *monitoring and evaluation* secara berjenjang serta dilakukan sinergi dan koordinasi lintas Direktorat. Selain itu, SOP yang telah dibuat bersifat dinamis, artinya terbuka untuk penyempurnaan dan penyesuaian sesuai kebutuhan. Artinya apabila ada hal baru berupa inovasi atau kebijakan baru yang memerlukan penyesuaian proses bisnis, SOP akan disempurnakan.

### Tepat Dokumentasi

Untuk melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik, memerlukan dukungan dokumentasi yang tertib dan akurat. Bagaimana memastikan hal ini terjadi?



## Melindungi Program Prakerja: Langkah Strategis di Tengah Kompleksitas Regulasi



**Gabriel Christo  
Tonaas Mukuan**  
Head Legal Prakerja

Prakerja, sebagai inovasi sosial berskala nasional, menghadapi tantangan hukum yang tak terelakkan. Dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk lembaga pemerintah, mitra swasta, dan masyarakat umum, risiko hukum menjadi dimensi yang harus dikelola dengan cermat. Bagaimana Prakerja melindungi program ini dari tuntutan hukum dan memastikan landasan hukumnya tetap kokoh di tengah perubahan regulasi yang dinamis? Berikut adalah beberapa pendekatan yang telah diterapkan.

### Kepatuhan Regulasi sebagai Pilar Utama

Seluruh instrumen hukum yang diterbitkan oleh Prakerja, seperti SOP, petunjuk teknis, dan panduan pelaksanaan, dirancang agar sesuai dengan Perpres, Permen, dan Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB). Kepatuhan terhadap regulasi ini bukan hanya sebagai bentuk tanggung jawab hukum, tetapi juga untuk menciptakan tata kelola yang transparan dan akuntabel.

Selain itu, Prakerja melaksanakan seluruh aturan secara tepat, cermat, dan hati-hati. Pendekatan ini mencakup upaya

mengidentifikasi ketentuan yang berpotensi menimbulkan multiinterpretasi. Untuk mengatasi risiko tersebut, Prakerja melibatkan lembaga kompeten seperti Kejaksaan Agung, Kepolisian, BPKP, dan para ahli guna mendapatkan fatwa atau pendapat hukum yang menjadi sandaran pelaksanaan program. Sejak 2020, kerja sama dengan Jaksa Agung Muda Perdata dan Tata Usaha Negara (Jamdatun) telah menghasilkan tiga pendapat hukum terkait Prakerja, yang menjadi acuan penting dalam pelaksanaan program.



**Kegiatan Visitasi Lembaga Pelatihan di Semarang**



*Dengan landasan regulasi yang kokoh, kerja sama multipihak berbasis dokumen hukum yang kuat, dan fleksibilitas regulasi, Prakerja memastikan program ini terus relevan dan berdampak.*

### Kerja Sama Multipihak yang Berlandaskan Dokumen Hukum yang Kuat

Dalam membangun ekosistem multipihak, Prakerja selalu mendasari setiap kemitraan pada perjanjian kerja sama yang komprehensif. Meskipun pihak-pihak dalam perjanjian ini sederajat, Prakerja memastikan bahwa semua ketentuan yang disepakati tidak bertentangan dengan regulasi terkait Prakerja.

Aspek kerahasiaan data menjadi perhatian utama, terutama ketika perjanjian kerja sama mencakup pertukaran data penerima manfaat. Dalam konteks ini, pengaturan yang ketat dan terperinci terkait perlindungan data selalu menjadi bagian integral dari dokumen hukum.

### Menyesuaikan Regulasi untuk Mendukung Pertumbuhan Program

Iterasi atau penyesuaian terus dilakukan untuk memastikan program mampu menjawab kebutuhan masyarakat. Prakerja memanfaatkan ruang kewenangan yang diberikan oleh regulasi untuk melakukan perubahan pada proses bisnis program. Namun, jika iterasi ini memerlukan perubahan pada regulasi yang lebih tinggi, Prakerja akan mengusulkan perubahan tersebut kepada KCK.

Sejak diluncurkan pada 2020, regulasi terkait Prakerja telah mengalami beberapa kali revisi untuk menjamin relevansi dan efektivitasnya. Perubahan ini mencakup dua kali revisi Peraturan Presiden, tiga kali revisi Permenko, dan satu kali revisi Permenkeu. Langkah ini menunjukkan fleksibilitas regulasi sebagai kunci keberlanjutan program.

### Komitmen terhadap Akuntabilitas Publik

Dalam menghadapi potensi masalah hukum, Prakerja berkomitmen untuk mendukung proses hukum secara aktif. Hal ini mencakup penyediaan data dan keterangan hingga tahap persidangan. Kolaborasi dengan Kejaksaan, Kepolisian, dan BPKP juga terus ditingkatkan, baik dalam aspek tata kelola maupun akuntabilitas program.

Dengan pendekatan strategis dan kolaboratif ini, Prakerja tidak hanya melindungi program dari tuntutan hukum, tetapi juga memastikan bahwa Prakerja tetap relevan dan berdaya guna bagi masyarakat. Langkah ini menjadi contoh bagaimana inovasi sosial dapat berjalan selaras dengan kepatuhan hukum di tengah tantangan kompleksitas regulasi yang ada.



**Kegiatan Visitasi Lembaga Pelatihan di Makassar**

## Strategi Efisiensi dan Ketepatan Anggaran Prakerja



**Ali Subhan**

Head Keuangan 01 Prakerja

Dalam program besar berskala nasional seperti Prakerja, tantangan pengelolaan anggaran dan pengadaan barang/jasa menjadi salah satu aspek krusial. Program ini membutuhkan perencanaan anggaran yang presisi dan pengelolaan pengadaan yang efektif untuk memastikan pelaksanaan yang tepat waktu, tepat sasaran, dan taat terhadap aturan. Bagaimana Prakerja menghadapi tantangan ini dan menjawab kebutuhan program? Berikut adalah beberapa langkah strategis dan inovasi yang telah diterapkan.

### Perencanaan Anggaran yang Berbasis Data dan Kebutuhan

Anggaran Prakerja terdiri dari dua komponen utama: Anggaran/Dana Program dan Dana Operasional. Untuk Dana Program, besaran beasiswa telah ditetapkan oleh KKetua KCK, sehingga harga satuan sudah tersedia. Volume penerima manfaat dihitung dengan mempertimbangkan kebutuhan pelatihan tenaga kerja setiap tahun, yang diestimasi dari tingkat pengangguran dan alokasi dana operasional terlebih dahulu. Sisa pagu anggaran dibagi dengan harga satuan untuk menentukan volume penerima manfaat

### Dana Operasional disusun melalui koordinasi intensif lintas direktorat.

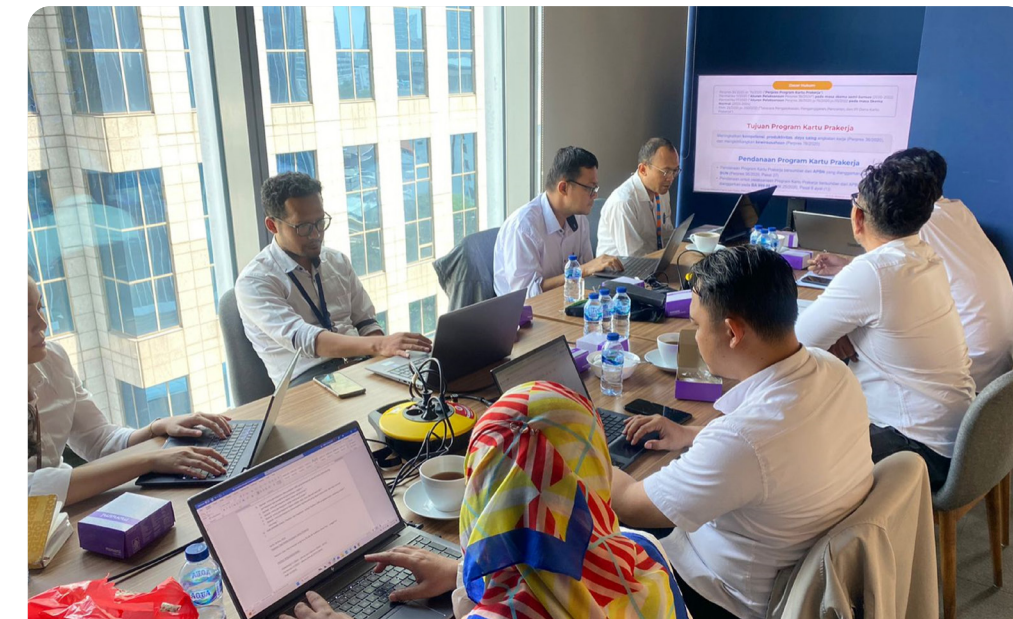
#### Proses ini melibatkan:

1. Identifikasi Kebutuhan: Memetakan kebutuhan SDM, jasa/ layanan, dan aktivitas non-kontraktual seperti perjalanan dinas dan paket *meeting*.
2. Sinkronisasi Data: Tim Keuangan 01 bekerja sama dengan Divisi Umum menyusun Kerangka Acuan Kerja (KAK) baru atau memperbarui KAK yang ada, sekaligus menyusun RAB tiap paket.
3. Revisi Anggaran (POK): Dilakukan untuk menyesuaikan alokasi dengan kebutuhan aktual di lapangan. Proses ini dilakukan rata-rata dalam waktu lima hari.



*Pengelolaan anggaran dan pengadaan Prakerja merupakan tantangan yang kompleks, namun dapat diatasi melalui koordinasi lintas tim, inovasi teknologi, dan komunikasi yang efektif.*

**Dengan pendekatan ini, Prakerja memastikan bahwa program ini berjalan sesuai target dan memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat.** Keberhasilan ini mencerminkan komitmen untuk terus beradaptasi dan berinovasi dalam menjawab kebutuhan publik.



**Proses Diskusi Penyusunan Anggaran Prakerja**

Prakerja memastikan sinergi antara proses pengadaan dan perencanaan anggaran melalui koordinasi erat antara Tim Keuangan 01, Divisi Umum, dan pemangku kepentingan eksternal seperti APIP dan DJA. Proses pengadaan dimulai dua bulan sebelum DIPA diterbitkan, dengan langkah-langkah seperti kolaborasi lintas tim untuk menyinkronkan kebutuhan, penjangkaran kandidat melalui platform digital, dan komunikasi awal yang efektif dengan penyedia.

Untuk menghadapi kompleksitas, Prakerja mengadopsi inovasi seperti *database* berbasis *cloud* untuk integrasi dokumen, linimasa terperinci, matriks data untuk *monitoring*, rapat virtual, serta kemitraan intensif dengan *stakeholder*. Pendekatan ini memastikan pengelolaan anggaran dan pengadaan berjalan lancar, memenuhi target, dan memberikan manfaat maksimal, mencerminkan komitmen Prakerja terhadap inovasi dan adaptasi demi kepentingan publik.



## Integrasi dan Akuntabilitas: Di Balik Laporan Keuangan Prakerja



**Mohammad Nashir**  
Head Keuangan 02 Prakerja

Dalam dunia akuntansi pemerintah, menyusun laporan keuangan yang memenuhi standar sekaligus diselesaikan tepat waktu adalah sebuah tantangan tersendiri. Prakerja, sebagai bagian dari satuan kerja setingkat Unit Akuntansi Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) dikonsolidasikan dengan Laporan Keuangan Bendahara Umum Negara (BUN), menghadapi berbagai kompleksitas yang membutuhkan pendekatan akuntansi yang tidak hanya akurat tetapi juga adaptif terhadap dinamika regulasi.

Salah satu langkah awal adalah memastikan bahwa Prakerja memiliki tenaga ahli dengan pemahaman mendalam tentang Standar Akuntansi Pemerintah (SAP). Berbeda dengan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) yang digunakan di sektor swasta, SAP memiliki prinsip dan pengelolaan yang lebih spesifik untuk mencerminkan tanggung jawab kepada publik.

Sebagai entitas yang dikonsolidasi dalam laporan keuangan BUN, pemahaman

menyeluruh tentang proses perencanaan hingga pertanggungjawaban BUN menjadi sebuah keharusan yang dimiliki oleh Prakerja.

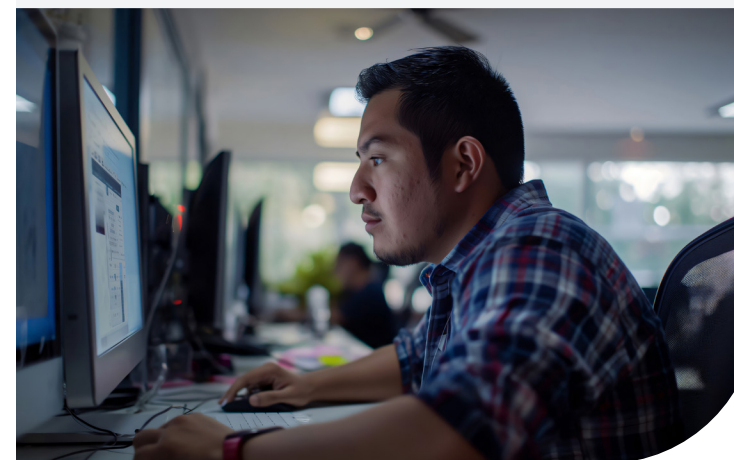
Namun, menemukan SDM yang memahami secara komprehensif perbedaan ini bukanlah hal mudah. Oleh karena itu, Prakerja berinvestasi dalam pengembangan kemampuan internal dan perekrutan tenaga ahli yang tidak hanya mampu menyusun laporan keuangan tetapi juga memahami konteks pertanggungjawaban dan pemeriksaan di lingkungan pemerintah.



**Proses Konfirmasi Mendukung Akuntabilitas Laporan Keuangan Prakerja**



*Untuk itu, Prakerja terus berinovasi untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam proses penyusunan laporan keuangan.*



## Penyusunan Laporan Berbasis Aturan yang Selalu Berkembang

Proses penyusunan laporan keuangan di Prakerja selalu mengikuti pembaruan aturan yang relevan, seperti yang diatur dalam PP 71 Tahun 2010 dan PMK terbaru (PMK No. 232/PMK.05/2022).

Dalam praktiknya, tim keuangan Prakerja memastikan semua transaksi dicatat dengan tepat melalui koordinasi intensif dengan Direktorat Akuntansi dan Pelaporan Keuangan (APK) pada Ditjen Perbendaharaan Kementerian Keuangan. Validasi semacam ini memberikan jaminan bahwa setiap laporan sesuai dengan standar akuntansi pemerintah.

Selain itu, Prakerja mengelola pengendalian internal melalui kebijakan akuntansi yang dirancang secara spesifik. Evaluasi pengendalian ini juga diperkuat dengan penyusunan Laporan Penilaian Internal Pengendalian Keuangan (PIPK) yang menjadi instrumen untuk memastikan seluruh proses telah sesuai aturan.

Penyusunan laporan keuangan menghadapi tantangan besar, mulai dari kebutuhan tenaga ahli di bidang SAP, dinamika regulasi yang terus berubah, hingga tuntutan ketelitian tinggi untuk memastikan akurasi pada setiap transaksi

dalam Prakerja. Sejak penerapan aplikasi SAKTI pada 2022, tim dituntut untuk terus beradaptasi dengan teknologi baru. Untuk mengatasinya, Prakerja mengambil langkah proaktif dengan memperkuat koordinasi dengan pihak terkait dan menyediakan pelatihan berkelanjutan guna menghadapi perubahan regulasi serta menjaga kualitas penyusunan laporan keuangan.

Untuk itu, Prakerja terus berinovasi untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam proses penyusunan laporan keuangan. Dokumentasi berbasis *cloud* digunakan untuk mengintegrasikan data transaksi, sementara kertas kerja terstruktur memastikan setiap tahap terdokumentasi dengan rapi dan dapat diaudit oleh pemeriksa intern dan ekstern pemerintah. Pengendalian internal berlapis diterapkan untuk menjaga kualitas laporan, didukung oleh rapat virtual yang efisien untuk memperkuat koordinasi. Dengan kombinasi kompetensi SDM, inovasi teknologi, dan pengendalian yang kuat, Prakerja berkomitmen menghasilkan laporan keuangan yang akurat, transparan, dan tepat waktu, menjaga kepercayaan publik sebagai wujud akuntabilitas.





## Menjalin Kinerja dengan Inovasi: Membangun Lingkungan Kerja ala *Government Start-Up*



**Eko Suradi**

Head Umum Prakerja

nyaman, dan mendukung, sehingga setiap individu merasa dihargai dan termotivasi. Kami percaya, bahwa suasana kerja yang kondusif dimulai dari kepemimpinan yang memberikan contoh baik, didukung dengan aturan kerja yang jelas untuk membangun hubungan yang harmonis antar individu, tim, dan unit organisasi.

Untuk mempererat hubungan personal dengan talenta kami yang didominasi oleh Gen Y dan Gen Z, kami mengadakan berbagai kegiatan untuk memperkuat *employee engagement*, seperti olahraga bersama, perayaan ulang tahun, makan siang bersama, tukar kado dan acara lainnya. Aktivitas ini tidak hanya mempererat kebersamaan, tetapi juga

menciptakan suasana kerja yang lebih akrab dan hangat.

Kami juga menanamkan nilai *agility* dan kolaborasi dalam setiap aspek pekerjaan. Semua tim diharapkan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, bekerja sama lintas fungsi, dan menghadapi tantangan dengan responsif. Kolaborasi ini menjadi kunci dalam mencapai tujuan bersama sambil tetap menjaga fleksibilitas dan inovasi. Dengan pendekatan ini, kami menciptakan kultur kerja yang seimbang, profesional namun tetap manusiawi, yang memungkinkan setiap orang berkembang bersama organisasi, sambil tetap selaras dengan visi, misi, dan nilai-nilai Prakerja.

Prakerja mengadopsi kultur kerja ala *start-up* yang menekankan keterbukaan komunikasi dan kecepatan dalam eksekusi. Namun tak hanya itu, kami juga memastikan bahwa setiap proses dan hasilnya sejalan dengan regulasi dari pemerintah. Upaya ini kami lakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan inovatif.

Komunikasi yang transparan dan respons cepat adalah kunci untuk memastikan setiap anggota tim dapat berkontribusi secara maksimal dalam mendukung pencapaian visi organisasi. Selain itu, kami berupaya menciptakan lingkungan kerja yang positif,



**Kegiatan Olahraga bersama Karyawan Prakerja**



*Dengan pendekatan yang adaptif, mulai dari rekrutmen digital hingga evaluasi 360 derajat, Prakerja membuktikan bahwa **inovasi bukan sekadar alat, tetapi semangat yang menyatukan visi dan aksi untuk dampak nyata bagi Indonesia.***

### Mencari *digital talent* yang tepat, di tempat yang tepat, dan di waktu yang tepat

Kami menyadari bahwa keberhasilan program sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, kami menerapkan strategi rekrutmen yang terencana dan efektif untuk menjaring talenta unggul yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki semangat yang sejalan dengan visi organisasi dalam memberikan dampak nyata bagi Indonesia.

#### 1. Melakukan identifikasi kebutuhan tenaga kerja secara mendalam.

Tim *Human Resource* (HR) memastikan pemahaman yang jelas tentang peran, tanggung jawab, serta keterampilan teknis dan interpersonal yang dibutuhkan untuk setiap posisi. Dengan demikian, pencarian kandidat difokuskan pada individu yang benar-benar memenuhi persyaratan dan mampu berkontribusi secara maksimal.

#### 2. Profil kandidat yang spesifik dirumuskan untuk memastikan keselarasan antara kebutuhan organisasi dan potensi kandidat.

Hal ini tidak hanya mencakup kualifikasi dan pengalaman, tetapi juga kesamaan nilai, di mana kami mencari individu yang memiliki visi untuk berkontribusi bagi Indonesia melalui inovasi dan pelayanan publik.

#### 3. Proses pencarian kandidat dilakukan dengan memanfaatkan *tools sourcing modern* seperti LinkedIn, Workable, dan platform profesional lainnya.

Teknologi ini memungkinkan kami menjangkau talenta potensial secara lebih luas, sekaligus mempercepat proses seleksi melalui fitur pencarian otomatis yang efisien. Selain itu, Prakerja mengandalkan jaringan luas yang dimiliki oleh tim HR, dengan menjalin kerja sama strategis dengan berbagai mitra, termasuk universitas, lembaga *talent pool*, dan komunitas profesional.

Proses rekrutmen dilengkapi dengan dasbor *hiring* yang dirancang untuk memantau setiap tahapan rekrutmen secara *real-time*. Dasbor ini memungkinkan transparansi dan akuntabilitas, sehingga *user* dan *stakeholder* dapat memastikan bahwa target *Service Level Agreement* (SLA) terpenuhi tepat waktu. Dengan pendekatan ini, Prakerja mampu menjaring individu terbaik yang tidak hanya memenuhi kebutuhan organisasi, tetapi juga memiliki visi bersama untuk menciptakan dampak positif bagi masyarakat. Strategi ini memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh talenta yang tepat, di waktu yang tepat, sehingga mendukung keberlanjutan dan kesuksesan program secara keseluruhan.



## Inovasi mekanisme penilaian kinerja: Metode 360 Derajat

Evaluasi performa dan kinerja dilakukan secara komprehensif dan objektif melalui proses penilaian kinerja tahunan. Proses ini bertujuan untuk menilai kontribusi, pencapaian dan perkembangan masing-masing TA/TP terhadap target atau tujuan yang diberikan oleh organisasi, penilaian ini mencakup berbagai aspek penting yakni *organization value*, *personal value*, *work output*, *work process* serta *leadership* bagi staf di level manajerial. Untuk mendapatkan timbal balik yang optimal, tahun ini kami menggunakan metode penilaian kinerja 360 derajat yang melibatkan lebih banyak penilai. Dengan metode ini, kami mengupayakan agar setiap karyawan menerima *feedback* konstruktif dengan sudut pandang yang lebih luas; tidak hanya dari perspektif pimpinan. Hasil dari penilaian kinerja ini menjadi dasar untuk memberikan apresiasi dan peluang pengembangan karier.



**Town Hall Prakerja:**  
Ajang Memperkuat Kinerja Tim

## Membangun prestasi, menjaga akuntabilitas: sistem reward and punishment di Prakerja

Sistem *reward* dan *punishment* dirancang secara terstruktur, berprinsip pada transparansi dan objektivitas, dengan mengacu kepada kontrak kerja tenaga ahli (TA) dan tenaga pendukung (TP).

Penghargaan (*reward*) menjadi salah satu pilar utama memotivasi karyawan dalam mencapai potensi terbaik mereka. Prakerja memberikan apresiasi tidak hanya dalam bentuk finansial, tetapi juga melalui *non-financial rewards* agar karyawan berpeluang untuk mengembangkan diri dan memiliki karier yang bermakna, antara lain:

- Kesempatan Aktualisasi Diri:**  
Karyawan yang berkontribusi baik bisa diberikan ruang untuk berpartisipasi dalam forum diskusi nasional yang memungkinkan mereka berbagi ide inovatif yang mendukung kemajuan organisasi.
- Program Personal Development:**  
Melalui kegiatan *ideathon* internal, karyawan didorong untuk mengasah kreativitas dan menyampaikan solusi inovatif yang relevan dengan tantangan organisasi.
- Penugasan Internasional:**  
Sebagai apresiasi atas pencapaian, individu terbaik dapat diberi kepercayaan untuk mewakili Prakerja dalam forum global. Pengalaman ini tidak hanya memperluas wawasan, tetapi juga memperkuat posisi Prakerja di kancah internasional.

Di sisi lain, *punishment* diterapkan secara bijaksana dengan pendekatan yang konstruktif. Tujuannya adalah untuk membantu karyawan memahami dan memperbaiki kekurangan, sehingga mereka dapat kembali berkontribusi dengan lebih baik. Pendekatan ini meliputi langkah bertahap, mulai dari teguran ringan hingga tindakan korektif yang dirancang untuk memberikan dampak edukatif.



**Kegiatan Ideathon Internal**  
Personal Development Karyawan Prakerja

## Manajemen proses pengadaan berbasis teknologi informasi di Prakerja

Prakerja terus berinovasi dalam mengelola proses pengadaan dengan memanfaatkan teknologi informasi untuk menciptakan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas. Berlandaskan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 dan Peraturan LKPP Nomor 12 Tahun 2021, proses pengadaan dikelola secara sistematis melalui tahapan persiapan, perencanaan, pelaksanaan, hingga pertanggungjawaban.

Dalam pengadaan sumber daya manusia (SDM), Prakerja memanfaatkan Workable dan LinkedIn sebagai alat bantu untuk mencari kandidat terbaik. Platform ini memungkinkan tim rekrutmen menjangkau talenta potensial secara luas dan efisien, dengan fitur pencarian berbasis data yang mendukung proses seleksi secara cepat dan tepat sasaran.

Proses pengadaan ini menghadapi beberapa tantangan, seperti kebutuhan mendadak, perubahan spesifikasi teknis, dan ketidaksesuaian realisasi dengan Rencana Anggaran Biaya (RAB).

Untuk mengatasinya, Prakerja menerapkan strategi seperti sinkronisasi antara Petunjuk Operasional Kegiatan (POK) dan Sistem Informasi Rencana Umum Pengadaan (SIRUP) serta penyusunan kontrak yang cermat untuk meminimalkan revisi.

Inovasi berbasis teknologi menjadi kunci keberhasilan pengadaan di Prakerja, antara lain:

- Cloud-based Document Management:** Penyimpanan dokumen pengadaan di platform cloud, mempermudah akses real-time dan memonitor proses secara transparan.
- Manajemen File Terstruktur:** Sistem penamaan dan pengkodean file yang konsisten memudahkan pelacakan dokumen, revisi, dan arsip.
- Timeline Akurat:** Penyusunan jadwal yang detail dan presisi untuk memastikan setiap proses pengadaan sesuai target waktu.
- Kolaborasi Digital:** Komunikasi intensif melalui Google Meet, Zoom, dan grup WhatsApp mempermudah koordinasi antara tim internal dan mitra eksternal.



**Kegiatan Rapat Tim Umum Prakerja**



“

Secara keseluruhan, Prakerja merupakan inisiatif yang baik dan patut ditindaklanjuti. Namun, setiap langkahnya perlu dievaluasi, dengan kepatuhan yang baik terhadap manajemennya yang baik. Hanya dengan demikian, program akan mencapai nilai yang baik.

### **Boediono**

Wakil Presiden Republik Indonesia  
(2009-2014)

“

Prakerja yang diperkenalkan oleh Presiden Jokowi pada tahun 2019 memiliki peluang untuk memberikan kompetensi dan juga memberikan dukungan bagi para pekerja yang perlu memiliki keterampilan baru dengan pelatihan ulang serta mengeksplorasi kemungkinan baru. Hal ini tentunya memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia, khususnya tenaga kerja di Indonesia.

### **Sri Mulyani Indrawati**

Menteri Keuangan  
Republik Indonesia





## Cahyo Prihadi

Direktur Pemantauan dan Evaluasi Prakerja

## Pemantauan dan Evaluasi 360 Derajat

**Monitoring and Evaluation is underrated. Always underrated. Yet, it ensures true progress.**

Padahal, tanpa *monitoring* dan *evaluation*, kita tidak pernah tahu apa yang diukur, sehingga tidak mengetahui apa yang harus kita *manage*. Pemantauan atau pengendalian mutu merupakan bagian dari proses. Kepatuhan atau *compliance* terhadap ukuran atau indikator yang kita regulasikan sebagai “aturan main” merupakan bagian dari proses. Sudah tugas pemerintah untuk mengatur. Membuat aturan dan menegakkan. Aspek pelatihan dan non pelatihan jadi target pengawasan. Tidak patuh kita hukum. Tidak ada tebang pilih. Kenapa penting? Karena proses yang baik tidak akan mengkhianati hasil. Proses baik pasti berdampak. Kita mengedukasi mitra agar sadar regulasi dalam berbisnis di ekosistem program. Bila semua melakukan tata kelola yang baik sudah pasti akan mengurangi risiko penyimpangan tujuan program. Bentuk nyata dari *good governance of public service*.

Kalau tata kelola sudah baik, apakah tujuan program tercapai? Jawabannya belum. Indikator proses yang kita

susun dan dipantau baru sampai pada tahap memastikan penerima mendapatkan pelatihan berkualitas. Tidak berhenti sampai di sini si penerima juga mendapatkan kesempatan untuk menyampaikan informasi melalui survei evaluasi. Jadi potret untuk masukan dan kondisi penerima. Semua ini dapat memberi *signal* untuk tahu sampai di mana program berjalan sesuai tujuan. Ini bagian dari semangat *continuous improvement*. Kita tidak merasa tahu, tapi mencari tahu dulu. Peningkatan atau perbaikan program harus berbasis data. Data diolah menjadi informasi dan informasi ini yang akan membantu manajemen dan Komite Cipta Kerja (KCK) mengambil keputusan.

Jadi bagaimana kita tahu dampak program terhadap masyarakat? Untuk mengukur dan memahami seberapa dampak program terhadap penerima tentu memerlukan *experts*. Periset kredibel akuntabel dan punya reputasi. Mengevaluasi dampak oleh diri sendiri sudah pasti dibilang bias. Kenapa? Netralitas. Evaluator yang di-*hire* oleh manajemen pasti dibilang “jeruk makan jeruk”. Dibilang, “sudah pesanan hasil

risetnya”. Dianggap subjektif. Perlu periset luar dengan pandangan independen. Tentu dengan konteks yang benar dan metode yang sah tentunya. Nah, apakah kita berani dievaluasi secara independen? Sanggup menerima masukan dari hasil riset?

Prakerja ini diperuntukkan angkatan kerja yang termotivasi untuk belajar. Orang-orang yang dapat memanfaatkan produk program untuk *outcome* kesejahteraannya. Ini berarti akses Prakerja terbuka bagi semuanya sesuai persyaratan. Hanya program pemerintah dituntut tidak sekedar efektif tapi inklusif. **Leaving no one behind.** Dengan tuntutan misi Prakerja tersebut, apakah mitra-mitra ekosistem program sejalan dengan melakukan tanggung jawabnya dengan baik? Apakah penerima program sudah mendapatkan manfaat terbaik dari program? Prakerja membangun ekosistem agar dapat menjadi program skala besar. Kesamaan visi misi multipihak dalam ekosistem menjadi sangat penting. Maka bentuk monitoring dan evaluasi harus 360 derajat supaya tahu benar bagaimana mengawal dan menjawab pencapaian program.

## Strategi Efektif Memonitor Pelaksanaan Pelatihan untuk Jutaan Sesi



**Anthonius**

Head Pemantauan dan Verifikasi Data Prakerja

Prakerja melakukan *monitoring* terhadap pelaksanaan pelatihan untuk jutaan sesi secara online maupun *offline* melalui 2 strategi. Pertama, Pemantauan Multipihak (*Multi-Stakeholder Monitoring*), yang melibatkan berbagai pihak untuk memastikan pelatihan berlangsung secara efektif dan akurat. Prakerja bekerja sama dengan 11

universitas dan 1 NGO di seluruh Indonesia, yang berperan sebagai Tim Ahli Pemantauan untuk memeriksa kepatuhan dan kualitas pelatihan. Selain itu, Prakerja menggunakan *repository data* pelatihan sebagai bahan untuk memantau pelaksanaan pelatihan, di mana lembaga pelatihan diwajibkan mengirimkan laporan pelaksanaan. Platform digital juga berperan aktif dalam memantau pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan dalam ekosistemnya. Terdapat saluran Umpan Balik (*Feedback*) Peserta, yang mana Peserta diberikan akses untuk menyampaikan tinjauan terkait ulasan



**Pendampingan Tim Ahli Pemantauan**

maupun kendala yang ditemui dalam pelaksanaan pelatihan maupun keseluruhan program melalui kanal *Contact Center*. Jika ditemukan indikasi ketidakpatuhan, Tim Pemantauan Prakerja melakukan pemantauan langsung terhadap pelaksanaan pelatihan (luring maupun webinar jika diperlukan) serta melakukan peninjauan lanjutan dan investigasi mendetail apabila ditemukan indikasi ketidakpatuhan dalam pelaksanaan pelatihan.

Kedua, Pemanfaatan Teknologi oleh Prakerja untuk meningkatkan efisiensi pemantauan. Teknologi seperti *face matching* dan *face recognition* digunakan untuk memastikan identitas peserta pelatihan sesuai dengan data yang terdaftar. Selain itu, *teleconference* digunakan untuk rapat koordinasi pemantauan antara Tim Ahli Pemantauan yang tersebar di seluruh Indonesia, serta kertas kerja yang terkoneksi (*live doc*) untuk pengolahan dan analisis data secara efisien.

Sebagai langkah pengawasan lebih lanjut, Prakerja juga memberlakukan sanksi bagi lembaga pelatihan yang terbukti melakukan pelanggaran, guna menjaga kualitas dan integritas pelaksanaan pelatihan.



Melalui sistem *punishment* berbasis tingkat pelanggaran dan mitigasi dampak suspensi, Prakerja memastikan keseimbangan antara menjaga kepatuhan lembaga pelatihan dan memenuhi kebutuhan peserta. **Ini bukan sekadar pengawasan, melainkan langkah strategis menjaga kepercayaan publik terhadap ekosistem Prakerja.**



**Pemantauan Pelatihan Luring**

### Pemantauan Pelatihan *Offline*: Menjaga Efisiensi dalam Jangkauan Luas

Pemantauan secara *onsite* dilakukan dilaksanakan oleh tim ahli pemantauan melalui kerja sama multipihak dengan Universitas dan LSM yang memiliki *home base* dekat dengan lokasi pelatihan moda luring. Untuk wilayah yang tidak terjangkau oleh tim ahli pemantauan, pemantauan tetap dapat dilakukan oleh Tim Internal Pemantauan PMO melalui *repository* yang dikirimkan oleh LP dan pemantauan *onsite*. Setiap program pelatihan, baik *online* maupun *offline*, minimal akan dipantau sekali, baik secara *onsite* maupun melalui *repository* pelatihan. Jika ditemukan pelanggaran dalam pelaksanaan pelatihan, maka Prakerja akan memberikan sanksi berupa suspensi kepada pelatihan atau lembaga pelatihan yang terbukti melakukan pelanggaran tersebut.

### Menyusun dan Menerapkan *Punishment* Secara Adil dan Efektif

Sebagai tindak lanjut dari proses hasil pemantauan, diberlakukan proses *punishment* berupa sanksi suspensi program pelatihan terhadap transaksi pelatihan berikutnya. *Punishment* atau sanksi disusun berdasarkan tingkat pelanggarannya dengan kategori pelanggaran ringan, sedang dan berat. Kategori sanksi ini akan berpengaruh terhadap berapa lama suatu program pelatihan tidak dapat melakukan transaksi dalam ekosistem Prakerja. Contoh pelanggaran dengan kategori berat adalah pelanggaran kepatuhan penyelenggaraan pelatihan yang berkaitan dengan Permenko Ekon tentang Prakerja; seperti kepatuhan terhadap harga pelatihan. Pemberlakuan suspensi program pelatihan ini dapat berpotensi terhadap berkurangnya jumlah *supply* kuota program pelatihan dalam ekosistem. Untuk *case* tertentu, di saat hasil temuan pemantauan berdampak pada program pelatihan yang disuspensi, Prakerja membuat langkah mitigasi dengan menjaga *supply* tetap terpenuhi, agar *demand* terhadap program pelatihan dalam ekosistem tetap sesuai dengan kebutuhan penerima manfaat. Prakerja melakukan mitigasi dengan membuat estimasi perbandingan perhitungan ketersediaan kuota dari seluruh program pelatihan dalam ekosistem dengan kuota yang hilang akibat suspensi secara berkala dan mengkomunikasikan nya dengan direktorat kemitraan untuk tetap dapat memenuhi ketersediaan pelatihan sesuai kuota penerima manfaat.

## Evaluasi Berbasis Data: Mengukur Dampak Program Pelatihan Skala Besar



**Romora Edward Sitorus**

Head Evaluasi, Riset,  
Diseminasi, dan Advokasi  
Prakerja

Mengapa Evaluasi Prakerja sangat penting dilakukan? Langkah Evaluasi dibutuhkan untuk mengetahui apakah Prakerja telah berjalan efektif, efisien, dan memberikan hasil yang diharapkan. Secara khusus, evaluasi program mengukur sejauh mana Prakerja dapat meningkatkan keterampilan, produktivitas, daya saing, dan kewirausahaan penerima. Proses ini sekaligus memastikan bahwa anggaran yang digunakan memberikan manfaat semaksimal mungkin bagi angkatan kerja.

Evaluasi Prakerja juga krusial untuk mengidentifikasi area perbaikan dan inovasi, memastikan akuntabilitas, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Evaluasi yang menyeluruh memungkinkan Prakerja terus berkembang sesuai kebutuhan peserta dan pasar kerja.

Ada beberapa alasan mengapa evaluasi Prakerja menjadi tantangan besar. Pertama, Skala dan kompleksitas program yang masif. Dari 2020 hingga 2024, program ini melibatkan lebih dari 7.500 pelatihan yang dirancang lebih dari 500 lembaga, dengan 18,9 juta penerima program. Penerima berasal dari 38 provinsi dan tersebar di 514 kabupaten/kota dan 6.812 kecamatan di seluruh Indonesia. Pelatihan

yang ditawarkan terdiri dari 49 kategori. Secara total, seluruh para peserta program mengakumulasi 154 juta jam berlatih.

Kedua, Evaluasi Prakerja juga harus mempertimbangkan proses penerimaan yang inovatif dan dirancang secara bertahap. Proses penerimaan peserta dilakukan bertahap dalam 71 gelombang selama 5 tahun, dengan rata-rata 279 ribu peserta per gelombang, menunjukkan tingginya antusiasme publik, dengan *oversubscribed* hingga 7,5 kali lipat per gelombang. Kompleksitas penerimaan program ini menambah tantangan dalam pelaksanaan evaluasi program.

Ketiga, untuk mengimbangi implementasi Prakerja dengan cara-cara barunya, maka proses evaluasi juga harus inovatif. Evaluasi dilakukan dengan berbagai jenis data dan pendekatan seperti *rating-review*, survei evaluasi, data administrasi, *phone survey*, *online survey*, dan *in-depth interview*. Pendekatan inovatif ini memungkinkan evaluasi dilakukan secara objektif, berbasis data, dan tepat waktu, sehingga perbaikan dapat diterapkan sejak dini di semua tahap pelaksanaan program.



Sistem evaluasi Prakerja **dimulai dari Theory of Change** yang menjadi fondasi dalam merancang dan menilai efektivitas program.



### Alur Theory of Change Prakerja

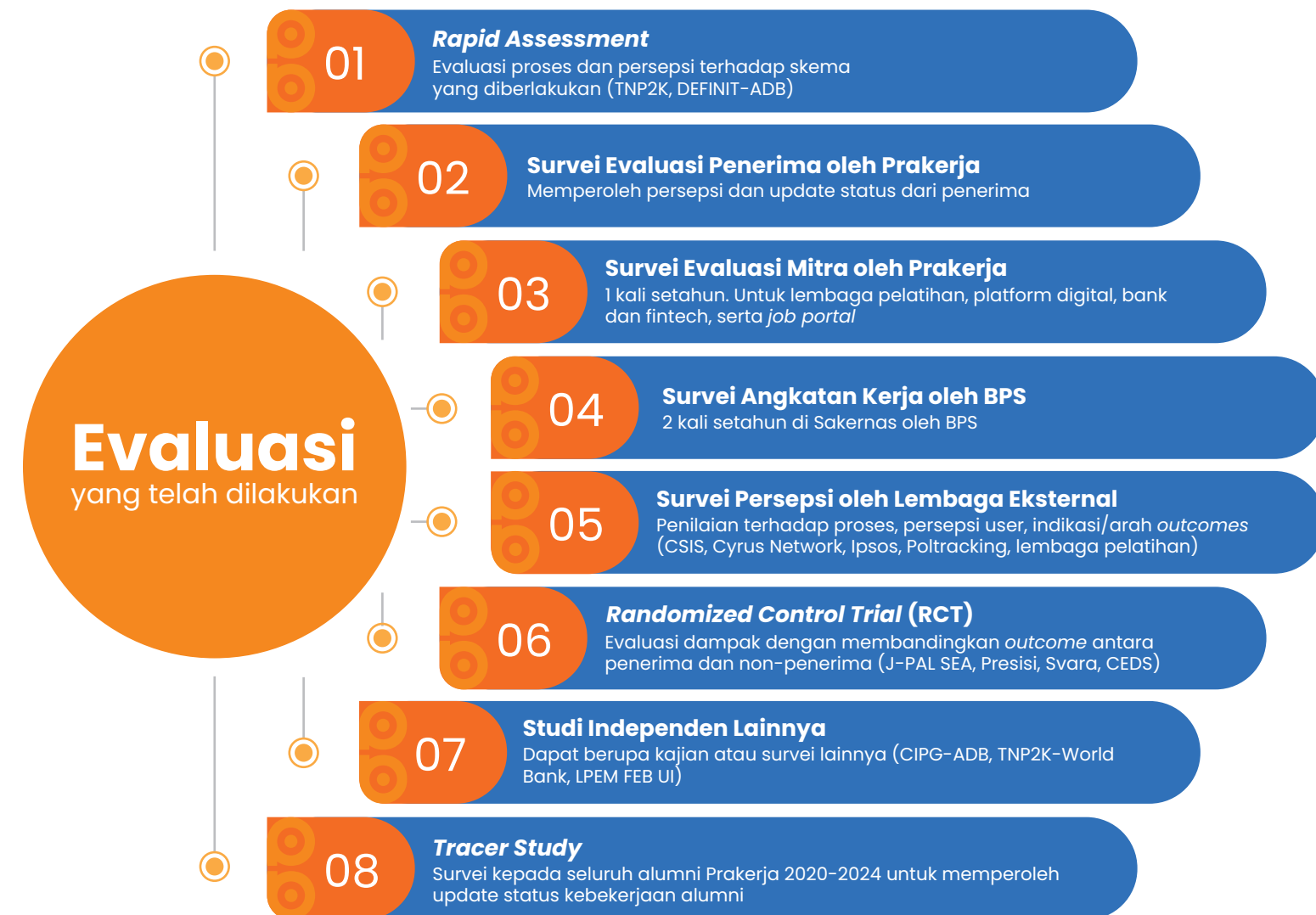


### Theory of Change Prakerja

Sistem evaluasi Prakerja dimulai dari *Theory of Change* yang menjadi fondasi dalam merancang dan menilai efektivitas program. *Theory of Change* Prakerja menggambarkan kerangka strategis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, produktivitas, daya saing, dan kewirausahaan peserta melalui pelatihan praktis yang terstruktur, termasuk IVET (*initial vocational education and training*) dan CVET (*continuing vocational education and training*). *Theory of Change* ini digunakan untuk memberikan panduan yang jelas terkait hasil *output* yang diinginkan tetap sesuai *input* dan proses yang dijalankan. Tak hanya itu, teori ini juga dapat digunakan untuk mengukur luaran serta dampak sosial dan ekonomi jangka panjang.

Sistem evaluasi Prakerja yang berbasis pada *Theory of Change* mencakup beberapa komponen utama, di antaranya: komponen *Input*, *Process*, *Output*, *Outcome*, dan *Impact*. Pertama, komponen *Input* meliputi anggaran pemerintah, infrastruktur digital, pengajar berkualitas, dan materi pelatihan. Kedua, komponen *Process* mencakup langkah-langkah operasional, seperti pendaftaran peserta, seleksi, pelaksanaan pelatihan online, dan pemberian insentif, yang memastikan bahwa program berjalan efisien.

## Berbagai Jenis Evaluasi yang Telah Dilakukan



## Aktivitas Evaluasi dan Riset



Koordinasi *Progress* Studi Evaluasi Dampak dengan Mitra Pembangunan International



*Biweekly Meeting* dengan Mitra Pembangunan International



*Focus Group Discussion* dengan Ekonom



*Townhall Meeting* Kondisi Ketenagakerjaan & Update Survei Angkatan Kerja



Survei Minat Pelatihan terhadap Alumni Prakerja



*Kick-Off Meeting* Pelaksanaan Survei dan Kajian Mandiri Mitra

Ketiga, komponen *Output* termasuk jumlah peserta yang berhasil menyelesaikan pelatihan dan memperoleh sertifikasi keahlian. Keempat, komponen *Outcome* dapat berupa tingkat keterampilan, pemanfaatan sertifikat untuk bekerja, dan pertumbuhan keterampilan berwirausaha. Terakhir, komponen *Impact* mengacu pada dampak program jangka panjang, seperti pendapatan, kesejahteraan, dan produktivitas.

## Evaluasi tanpa henti

Sepanjang lima tahun terakhir, Prakerja telah melakukan 13 survei evaluasi (SE) kepada penerima prakerja yang telah menyelesaikan keseluruhan *user's journey* Prakerja. Survei ini berhasil dijawab secara total oleh 85 persen dari seluruh penerima efektif atau 16,2 juta responden. Secara rata-rata, tiap SE Prakerja telah dijawab oleh 3,2 juta responden. Di tahun 2024, dilakukan *tracer study* untuk mengetahui kondisi kebermanfaatan terbaru alumni dari gelombang 1 hingga 71 (2020–2024).

Selain itu, Prakerja mengadakan survei rutin kepada lembaga mitra, termasuk Lembaga Pelatihan (LP), Platform Digital, Job Portal, dan Mitra Pembayaran, untuk mengevaluasi dampak program terhadap ekosistem kemitraan. Lembaga Pelatihan diberi pelatihan oleh Prakerja untuk melakukan evaluasi mandiri untuk mengukur dampak pelatihan terhadap penerima mereka masing-masing.

Prakerja juga telah dievaluasi oleh 15 institusi eksternal melalui 17 studi independen, termasuk TNP2K, Bank Dunia, J-PAL SEA, dan lainnya. Sejak 2020, BPS juga mengumpulkan data Prakerja melalui Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), memperkuat validitas evaluasi program.



**Knowledge Sharing Antara Prakerja dan BPS**



**Rilis Laporan Prakerja Tahun 2021: Dua Tahun Perjalanan Kartu Prakerja Mentransformasi Layanan Publik**



*Komitmen Prakerja untuk berbagi diikuti munculnya pengakuan dunia internasional, seperti penganugerahan Honorable Mention di Wenhui Award 2022 sebagai Solusi Pembelajaran Inovatif di Asia-Pasifik. Prakerja juga mendapatkan statement of fact dari UNDP dan ADB terkait efektivitas program dan dampaknya mengakselerasi SDGs.*



**Kunjungan Studi Delegasi Parlemen Thailand dengan Bapak Airlangga Hartarto, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian**

## Membuka diri untuk dipelajari dunia

Prakerja terbuka untuk berbagi hasil evaluasi, riset, serta praktik baik melalui upaya diseminasi dan advokasi. Setiap kuartal, Prakerja mengirimkan infografis perkembangan program kepada seluruh bupati dan gubernur di seluruh Indonesia. Selain itu, statistik penerima Program Prakerja juga telah dapat diakses oleh masyarakat di <https://statistik.prakerja.go.id/>.

Semua upaya ini didorong oleh keyakinan bahwa hasil evaluasi harus memberikan manfaat yang lebih luas. Hal ini selaras yang diungkapkan oleh Sekretaris Jenderal ke-8 PBB, Ban Ki-Moon terkait pentingnya kolaborasi pemerintah dan swasta, *“Pemerintah tidak dapat menjalankan tugas sendirian. Untuk melayani mereka yang membutuhkan, kita harus memperluas basis dan jangkauan kita, serta memanfaatkan kekuatan penuh kemitraan di seluruh Organisasi.”*

Di forum dunia, kiprah awal Prakerja bermula ketika Menko Perekonomian RI Airlangga Hartarto diundang memaparkan praktik baik Prakerja dalam International Conference on Adult Education (CONFINTEA VII) di Marrakech, Maroko pada tahun 2022. Selanjutnya, pada tahun 2023, Prakerja mendapat kepercayaan untuk menyelenggarakan konferensi internasional Inclusive Lifelong Learning Conference (ILLC) di Bali, bekerja sama dengan UNESCO Institute for Lifelong Learning. Konferensi ini dihadiri oleh 300 dari pakar *lifelong learning* 40 negara.

Prakerja juga diundang oleh berbagai lembaga internasional seperti ADB, ASEAN Secretariat, UNESCAP, UNESCO, NILE, World Food Programme (WFP), APEC, EdTech Asia, World Bank, IMF, dan Digital Convergence Initiative.

Komitmen Prakerja untuk berbagi diikuti munculnya pengakuan dunia internasional, seperti penganugerahan *Honorable Mention* di Wenhui Award 2022 untuk Solusi Pembelajaran Inovatif di Asia-Pasifik. Prakerja juga mendapatkan *statement of fact* dari UNDP dan ADB terkait efektivitas program dan dampaknya mengakselerasi SDGs.

Selain itu, Prakerja juga terpilih untuk berbagi praktik baik melalui Global Solutions Journal dan T20 Policy Brief.

Mitra global tidak berhenti menunjukkan ketertarikan terhadap Prakerja. Sejumlah mitra seperti ANLCA (Maroko), National Social Protection Council/NSPC (Kamboja), Universiti Malaya (Malaysia), Waseda University (Jepang, PBEEd (Filipina)), hingga Civil Society Education Partnership (Timor-Leste) melakukan kunjungan studi untuk menggali seluk beluk praktik baik program ini.

Representasi Pemerintah Kerajaan Thailand – secara khusus – telah menginisiasi relasi erat dengan Prakerja melalui beberapa pertemuan. Diantaranya, pertemuan dengan Wakil Menteri untuk Kantor Perdana Menteri Thailand, Nahathai Thewphaingarm, kunjungan studi Delegasi Parlemen dan Deputi Sekretaris General Perdana Menteri, hingga tergabung dalam Equitable Education Alliance (EEA).



## Kolaborasi Global dan Aliansi Internasional: Pertukaran Pengetahuan dan Dukungan

Kiprah Prakerja di panggung internasional dapat dilihat sebagai wujud kepemimpinan Indonesia. Tidak sekadar berpartisipasi, tetapi juga memberi gagasan baru untuk dunia yang lebih baik. Tidak selalu kita mendengar tetapi juga berbicara. Prakerja juga tergabung dalam aliansi yang memungkinkan lebih banyak kolaborasi untuk inisiatif bersama yang dapat meningkatkan pembangunan berkelanjutan melalui peningkatan keterampilan. Prakerja juga terus belajar. Karena solusi dapat menjadi usang, sehingga diperlukan mengadopsi cara-cara baru.

### Seoul, Korea Selatan

1. Edtech Korea Forum 2022
2. Edtech Korea Fair 2022
3. Audiensi dengan UN APCICT dan UN POG
4. UN APCICT Digital Leaders Programme
5. Tanda tangan MoU dengan ANLCA Maroko
6. The 3rd Asian Economic Development Conference 2024

### Jeju, Korea Selatan

NILE Lifelong Learning for Future Education

### Incheon, Korea Selatan

Simposium UNPOG Effective Governance and Digital Transformation

### Hangzhou, China

Alibaba Cloud Global Summit 2023

### Shanghai, China

1. INCLUSION Conference
2. Asian Inclusion Week 2024

### Tianjin, China

Wenhui Award 2022 Ceremony

### New York, Amerika Serikat

1. 61st Session of UN Commission for Social Development
2. Side Event SDG Action Weekend 2023
3. Diskusi tentang Prakerja di Cornell University dan Columbia University
4. Audiensi dengan UNSGSA
5. Audiensi dengan UN DESA
6. Audiensi dengan UN Women

### Canberra, Australia

1. Audiensi ke Department of Employment and Workplace Relation, Digital Transformation Agency, dan Department of Foreign Affairs and Trade
2. Diskusi tentang Prakerja di Australia National University

### Manila, Filipina

1. ADB Social Protection Week 2023
2. Diskusi tentang Prakerja di Ateneo de Manila University
3. Diskusi tentang Prakerja di University of Philippines

### San Fransisco, Amerika Serikat

APEC Multi-Stakeholder Forum

### Marrakesh, Moroko

1. Side Event Annual Meeting World Bank-IMF 2023
2. UNESCO CONFINTEA VII

### Bangkok, Thailand

1. UN 67th Session of the Commission on the Status of Women
2. All for Education Conference 2024

### Singapura

1. Global Lifelong Learning Summit
2. Kunjungan Skills Future Singapore dan Institute for Adult Learning
3. Digital Futures of Work Global Conference

### Oxford, Inggris

Leadership and Diversity Program for Regulators Women's World Banking

### Tokyo, Jepang

Audiensi dengan Ministry of Health, Labor, and Welfare serta study visit ke Hello Work

### Rome, Italia

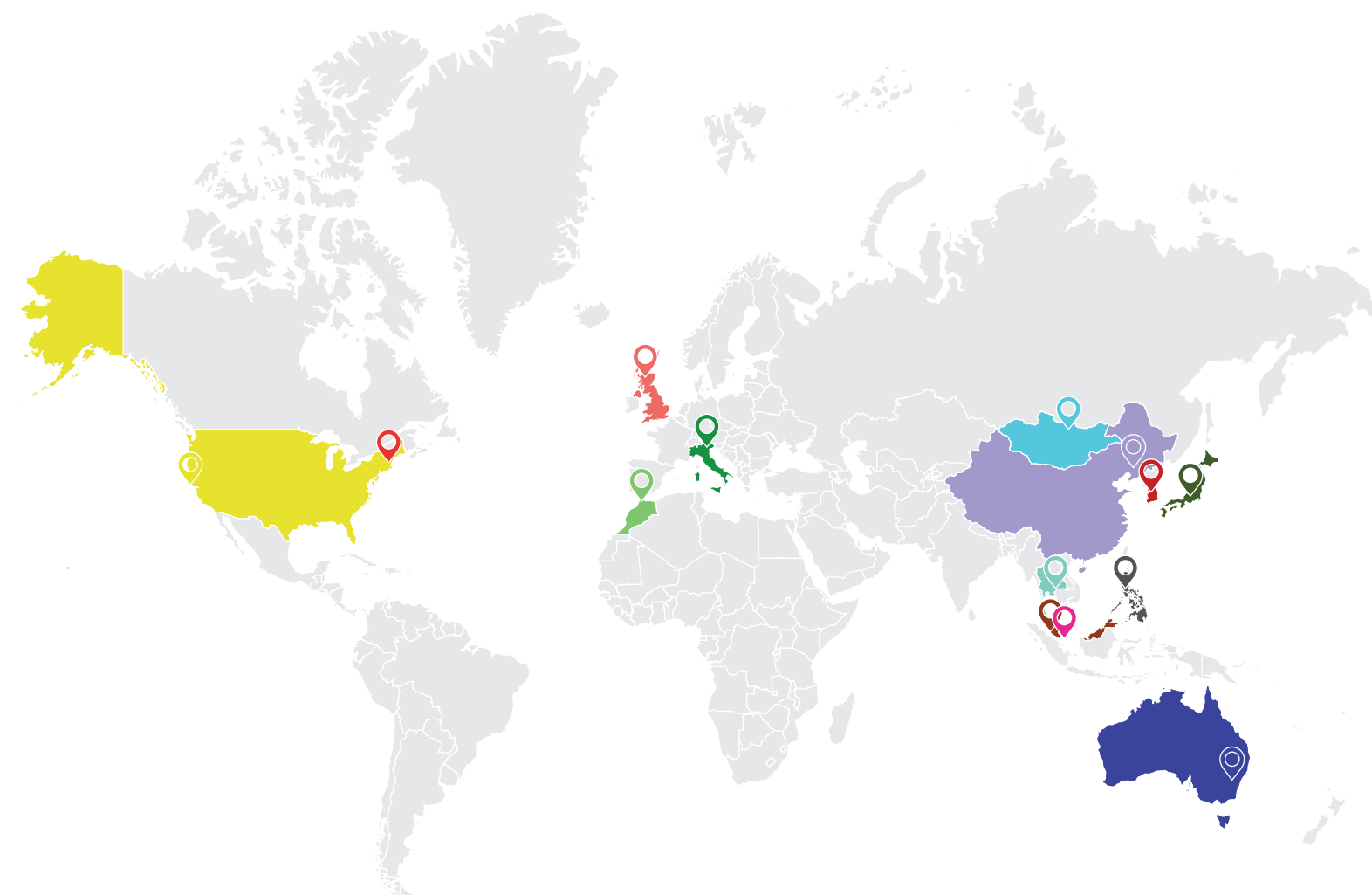
WFP Global Learning Event "Her Money, Her future"

### Kuala Lumpur, Malaysia

1. ESD for 2030 Regional Meeting
2. Diskusi tentang Prakerja di Universiti Malaya

### Ulaanbaatar, Mongolia

Mongolia Social Protection Forum

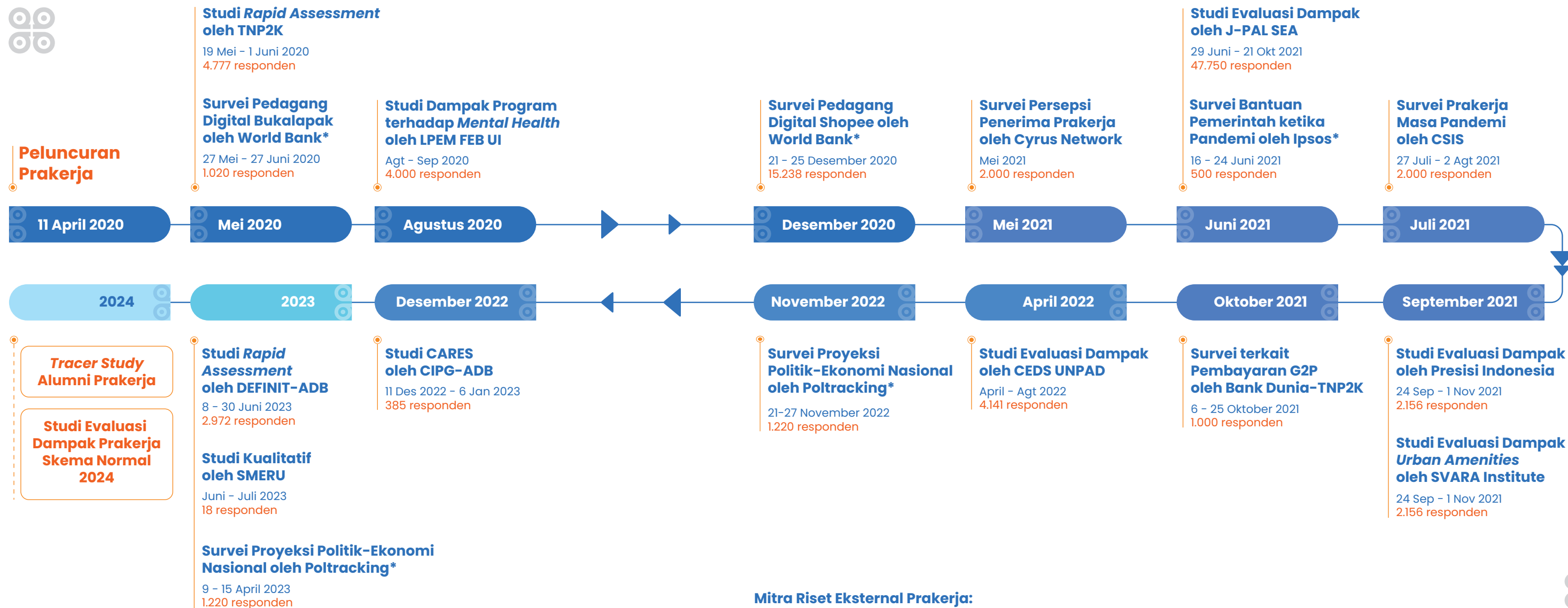


## Linimasa Studi Eksternal Terhadap Prakerja

Sejak peluncurannya, Prakerja telah dievaluasi oleh 15 lembaga riset independen untuk mengukur dampak program.

Evaluasi yang dilakukan oleh pihak eksternal meliputi *rapid assessment*, survei evaluasi penerima, hingga evaluasi dampak menggunakan metode *randomized control trial*.

Agar menghasilkan informasi yang kredibel, studi dan evaluasi Prakerja oleh lembaga eksternal dilakukan berulang kali dan melibatkan lembaga studi bereputasi.



Catatan: Sejak Agustus 2020 BPS telah memasukkan pertanyaan tentang Prakerja dalam SAKERNAS (9x survei hingga sekarang).

\*Survei/studi tidak ditujukan spesifik tentang Prakerja, namun mengungkap persepsi responden terhadap Prakerja. Dilakukan oleh lembaga riset tanpa data administrasi MPPKP.

### Mitra Riset Eksternal Prakerja:





“

Keterlibatan kami sebagai tim pemantau Program Kartu Prakerja tahun 2024 ini sungguh merupakan suatu kehormatan, mengingat program ini berdampak positif bagi masyarakat luas. Inovasi teknologi dalam pelaksanaannya dan profesionalisme para pelakunya pantas mendapat penghargaan, menjadikan program ini tidak hanya tepat sasaran, tetapi juga edukatif berkesinambungan.

### **I Ketut Utama, M.A.**

Wakil Direktur IV Bidang Kerjasama  
Politeknik Negeri Bali



“

Ini adalah intervensi yang luar biasa. Prakerja menegaskan pentingnya evaluasi berkelanjutan dan *mindset* berbasis data. Karena program butuh *evidence* apa yang sudah baik dan apa yang perlu diperbaiki sepanjang implementasi.

### **Karin Schelzig**

Direktur Pembangunan Manusia dan Sosial,  
Asian Development Bank (ADB)

“

Universitas Kristen (UK) Petra bangga berperan sebagai Tim Ahli Pemantauan Kartu Prakerja. Proses dan indikator pemantauan dirancang secara cermat untuk memastikan misi pemerintah meningkatkan keterampilan dan kesejahteraan masyarakat tercapai tepat sasaran serta berkembang ke depannya.

### **Dr. Rudy Setiawan, S.T., M.T.**

Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan  
Universitas Kristen Petra



“

Saya pikir komite parlemen Thailand dapat mengambil pelajaran dari Prakerja dan berpotensi mengembangkannya. Kami berharap Pemerintah Thailand dapat memperhatikan, dan dapat mengambil fitur-fitur, aspek-aspek tertentu dari Prakerja untuk direplikasi di Thailand.

### **Parit Wacharasindhu**

Ketua Komisi Pembangunan Politik, Komunikasi Massa,  
dan Partisipasi Publik Parlemen Thailand



04

# Prakerja Selaras dengan Visi Indonesia Emas 2045





## Menuju Indonesia Emas 2045

Menurut SUPAS 2015, periode bonus demografi di Indonesia berlangsung sejak 2012 dan berakhir hingga 2036. Dan mulai tahun 2036, *dependency ratio* atau rasio ketergantungan akan melebihi 50. Artinya, jumlah penduduk umur 0-14 tahun ditambah jumlah penduduk umur 65 tahun ke atas akan lebih besar daripada jumlah penduduk usia 15-64 tahun (usia produktif). Tidak sepesimis estimasi BPS, Bappenas (2023) memperkirakan periode bonus demografi Indonesia akan berlangsung 5 tahun lebih lama, yaitu sampai dengan tahun 2041. Namun kapan pun itu, 2036 atau 2041, kita hanya punya waktu 11-16 tahun untuk membangun kapasitas produktif penduduk kita sehingga bisa menjadi penyokong ekonomi Indonesia sekarang hingga *beyond* 2041.

Memperingati 100 tahun kemerdekaan nanti, kita ingin Indonesia menjadi negara maju. Negara berpenghasilan tinggi. Cita-cita ini kemudian menjadi visi: Visi Indonesia Emas 2045. Visi ini semestinya menjadi pandu ke

arah mana pembangunan Indonesia menuju. Visi tanpa aksi adalah mimpi. Visi diturunkan dalam strategi, di mana posisi kita sekarang vs. di mana kita ingin berada pada 2045, dan bagaimana strategi kita untuk mempersempit *gap* diantara keduanya.

Pada tahun 2023, GNI per kapita Indonesia USD4.580 (Kementerian Keuangan, 2023). Untuk menjadi negara maju, minimal USD14.005 (Our World in Data, 2024). Dari dua angka ini, kita membutuhkan pertumbuhan GNI per kapita 5,2 persen per tahun selama kurun waktu 2024-2045 atau 7,1 persen per tahun kalau dihitung dalam Rupiah. Angka ini menuntut pertumbuhan PDB sekitar 8,1 persen per tahun dari 2024-2045. Banyak orang bertanya apakah kita akan bisa mencapai target ini. Jawabnya, sulit. Namun pertanyaan tersebut tidaklah substantif. Pertanyaan yang lebih tepat adalah, **upaya seperti apa yang diperlukan untuk mendekatkan ekonomi kita pada Visi Indonesia Emas 2045?**





## Memanfaatkan Peluang Bonus Demografi

Upaya pertama untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045 adalah dengan memanfaatkan bonus demografi dengan optimal.

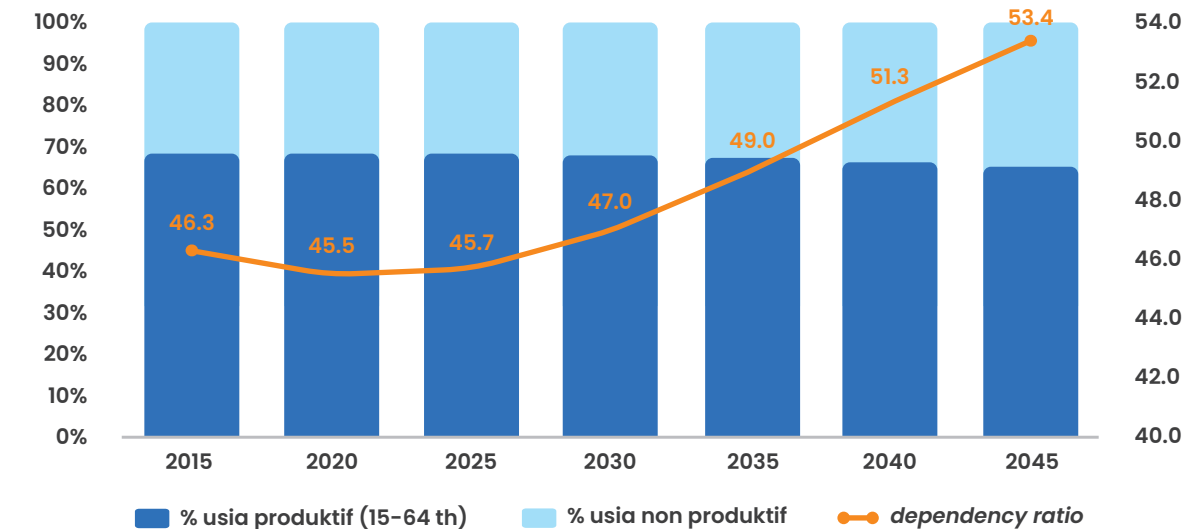
Bonus demografi diperkirakan akan berakhir pada tahun 2036. Sesudah itu, penduduk usia produktif akan kalah jumlah dengan yang non-produktif. Jika yang sedikit jumlahnya tidak memiliki produktivitas tinggi, maka *trajectory* pendapatan per kapita Indonesia akan terus menurun dan kita bukannya mendekati tapi malah bergerak menjauh dari cita-cita Indonesia Emas 2045.

Oleh karena itu, Pemerintah harus secepatnya berinvestasi pada skills angkatan kerja dan memperbaiki fungsi alokasi pasar angkatan kerja. Prakerja merupakan investasi sumber daya manusia yang terbukti menguntungkan, selama 2020-2024, *Return on Investment* ("ROI") Prakerja akan mencapai 14 persen.



Puncak bonus demografi  
**6 tahun lagi (2030)**  
Akhir bonus demografi  
**12 tahun lagi (2036)**

### Proyeksi Penduduk (2015-2045)\*



Sumber: BPS (2023)



# Visi Pemerintah untuk Pembelajaran Sepanjang Hayat

RPJPN 2025–2045 UU Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025–2045

**SALINAN**

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 59 TAHUN 2024  
TENTANG  
RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA PANJANG NASIONAL  
TAHUN 2025—2045

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa visi bernegara Indonesia yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah merdeka, bersatu, berdaulat, adil, dan makmur;  
b. bahwa visi bernegara Indonesia sebagaimana dimaksud dalam huruf a diwujudkan melalui misi bernegara Indonesia sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial;  
c. bahwa misi bernegara Indonesia sebagaimana dimaksud dalam huruf b sekaligus merupakan visi Pemerintah Negara Indonesia yang diwujudkan melalui pembangunan nasional;  
d. bahwa untuk melaksanakan pembangunan nasional sebagaimana dimaksud dalam huruf c, Pemerintah Negara Indonesia perlu menyusun perencanaan pembangunan jangka panjang nasional yang menjabarkan visi dan misi bernegara ke dalam bentuk visi, misi, dan arah pembangunan nasional untuk periode 20 (dua puluh) tahun yang disusun dengan memperhatikan perubahan pesat pada berbagai bidang;  
e. bahwa . . .

SK No 218684 A

**Produktivitas Tenaga Kerja**

Tenaga kerja dibentuk menjadi tenaga kerja berkeahlian yang tangguh, adaptif, inovatif, kompeten, dan mampu mengisi pasar kerja lokal dan global. Kebijakan penguatan SDM secara inklusif dan ditempuh dari sisi permintaan dan penawaran, disertai oleh fasilitasi mobilitas pekerja. Dari sisi permintaan, penciptaan lapangan kerja menengah ke atas di sektor-sektor produktif termasuk lapangan kerja hijau, biru dan digital bagi 206,6 juta angkatan kerja. Pasar tenaga kerja memerlukan transformasi struktural untuk menciptakan pekerjaan yang menawarkan produktivitas dan pekerjaan lebih tinggi. Dari sisi penawaran, keahlian angkatan kerja utamanya disiapkan dengan (i) percepatan untuk pematapan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan vokasi yang berbasis kebutuhan dan *dual-system*; (ii) penguatan pelatihan *re-skilling* dan *up-skilling* serta integrasi *soft skills* bagi angkatan kerja untuk mengantisipasi disrupsi dengan prinsip pembelajaran sepanjang hayat dan memanfaatkan teknologi, dan (iii) pembentukan regulasi penguatan vokasi yang memberikan kepastian sinergitas dan relevansi penyelenggaraan pendidikan vokasi dan

**Prakerja sejalan dengan Bagian 4.2. Transformasi Ekonomi topik Produktivitas Tenaga Kerja pada RPJPN Tahun 2025–2045.**

## UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 20 TAHUN 2003  
TENTANG  
SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

Menimbang :

- a. bahwa pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 mengamalkan Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial;
- b. bahwa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamalkan Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang;
- c. bahwa sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan;
- d. bahwa Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional tidak memadai lagi dan perlu diganti serta perlu disempurnakan agar sesuai dengan amanat perubahan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, b, c, dan d perlu membentuk Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional.

BAB III  
PRINSIP PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN  
Pasal 4

- (1) Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa.
- (2) Pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna.
- (3) Pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat.
- (4) Pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.
- (5) Pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat.

**Prakerja sejalan dengan prinsip penyelenggaraan pendidikan sepanjang hayat.**

## Asta Cita Pemerintahan Presiden Prabowo 2024–2029

Prakerja sejalan dengan Visi dan Misi Presiden Terpilih:

### Asta Cita #3



... meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, **mendorong kewirausahaan**, mengembangkan industri kreatif...

### Asta Cita #4



**Memperkuat pembangunan SDM**, sains, teknologi, pendidikan... penguatan peran **perempuan, pemuda**,...

Meningkatkan *skill* dan produktivitas pekerja kita adalah **misi tanpa akhir**. **Prakerja perlu dilanjutkan**. Pemerintah belum punya mesin pelatihan skala besar & inklusif selain Prakerja.

**Kita tidak punya waktu untuk berjeda, eksperimentasi**, atau **reinventing the wheel**. Karena dunia kerja berubah cepat, angkatan kerja terus bertambah, dan PHK terus terjadi.

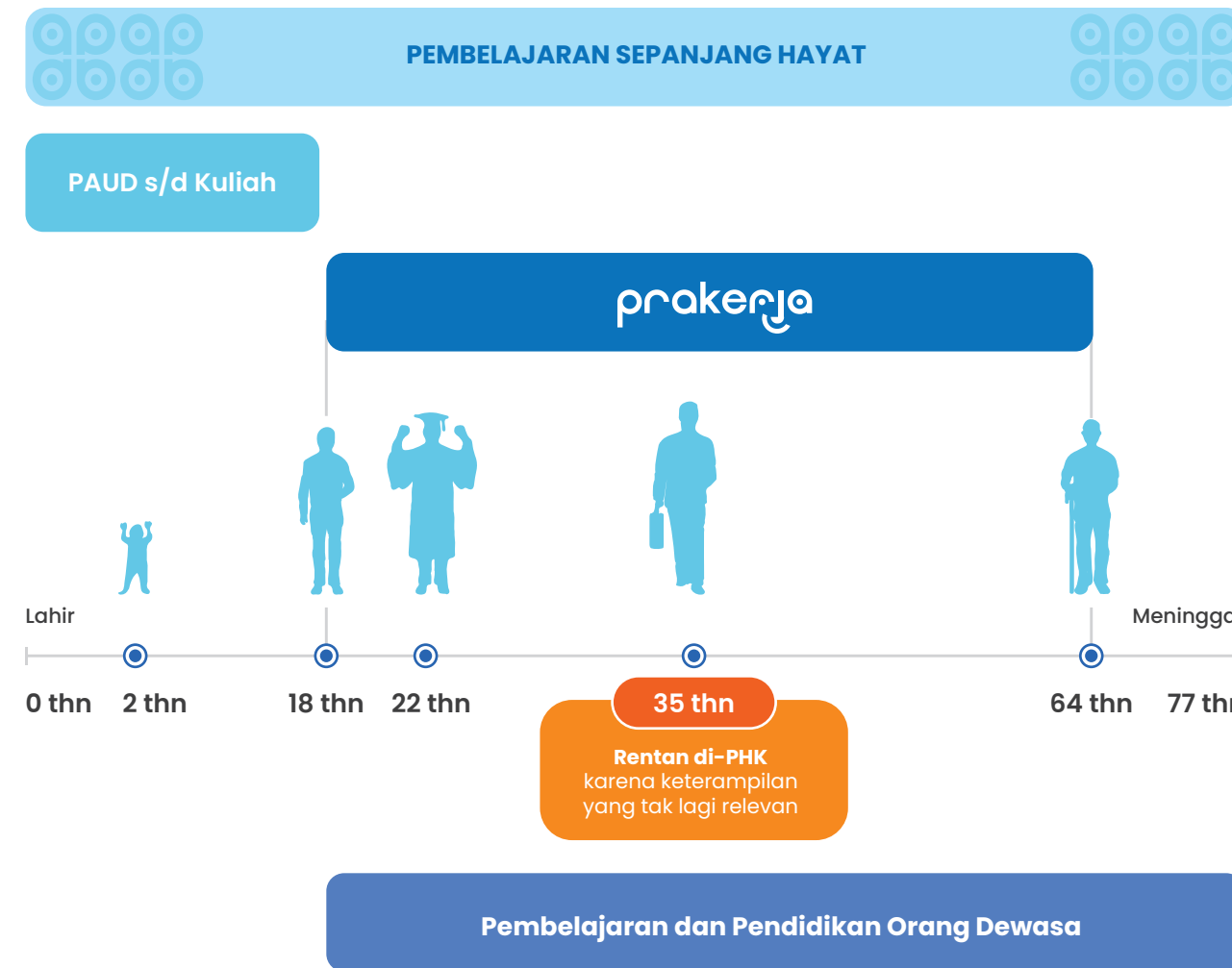
Program Kartu Prakerja telah dituangkan dalam Rencana Kerja Pemerintah 2025–2029 sebagai bagian dari Prioritas Nasional 6 (Perpres Nomor 109 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah 2025).





## Prakerja Menyiapkan Pembelajaran Sepanjang Hayat

Prakerja hadir untuk melayani seluruh usia produktif, dari 18 hingga 64 tahun, dengan fokus membangun semangat pembelajaran sepanjang hayat. Program ini dirancang untuk menjawab tantangan besar yang dihadapi pekerja usia 35 tahun ke atas, kelompok yang paling rentan tergeser akibat keterampilan yang tidak lagi relevan. Dengan dunia kerja yang terus berubah, Prakerja memberikan akses pelatihan berbasis kebutuhan pasar agar mereka tetap kompetitif dan produktif. Melalui pendekatan ini, Prakerja tidak hanya membantu meningkatkan keterampilan, tetapi juga mendorong kepercayaan diri angkatan kerja Indonesia untuk terus beradaptasi dan berkembang di era yang dinamis.



Prakerja mencakup spektrum IVET dan CVET karena dirancang untuk menjawab kebutuhan luas dalam pelatihan keterampilan, baik untuk individu yang baru masuk dunia kerja maupun untuk mereka yang sudah aktif bekerja tetapi membutuhkan pengembangan lebih lanjut. Program ini fleksibel dan inklusif, memberikan manfaat lintas usia dan tahapan karier. Peran ganda Prakerja meliputi memfasilitasi pelatihan sekaligus mendukung pembelajaran sepanjang hayat.

- Pelatihan yang beragam. Tersedia berbagai pelatihan dari level dasar hingga lanjutan yang cocok untuk berbagai tahapan karier penerima program.
- Aksesibilitas yang luas. Sistem berbasis digital memungkinkan partisipasi yang mudah, baik untuk pemula atau pekerja profesional.



### Prakerja sebagai IVET (Initial Vocational Education and Training)

Prakerja menyediakan akses bagi individu yang baru lulus sekolah/ perguruan tinggi, dan/atau bagi yang sebelumnya belum memiliki pengalaman kerja - individu yang baru memasuki dunia kerja.

- Pelatihan yang ditawarkan Prakerja mencakup keterampilan yang bersifat fundamental seperti *soft skills* dan keterampilan teknis.
- Prakerja dapat menjadi batu loncatan untuk peserta program mendapatkan pekerjaan pertama mereka.

### Prakerja sebagai CVET (Continuing Vocational Education and Training)

Prakerja mencakup pelatihan berkelanjutan yang dirancang untuk pekerja yang sudah berada di pasar kerja, bertujuan meningkatkan atau memperbarui keterampilan. Selain pencari kerja, peserta program Prakerja adalah pekerja atau wirausaha yang ingin meningkatkan kompetensi untuk memenuhi tuntutan pasar kerja yang dinamis.

- Prakerja dapat diakses bagi pekerja yang ingin berganti karier atau memperluas keahlian dalam bidang baru.
- Dengan kurikulum yang fleksibel dan relevan, Prakerja memungkinkan pekerja meningkatkan keterampilan mereka seiring dengan perubahan teknologi dan ekonomi.



## Praktik Baik Penyaluran Bantuan Pemerintah



## Praktik Baik Penyaluran Bantuan Pemerintah

Prakerja adalah program *Government-to-Person (G2P)* 3.0 pertama di Indonesia yang sepenuhnya digital, menghadirkan kemudahan dan transparansi. Dengan fitur pembayaran fleksibel melalui bank dan *e-wallet*, penerima manfaat menikmati akses yang aman, efisien, dan bebas biaya transfer di beberapa opsi. Prakerja mendukung perencanaan keuangan yang lebih baik dan lingkungan yang kompetitif, menjadikan layanan pemerintah semakin inklusif.



### 96,4%

Penerima merasa puas terhadap mekanisme pembayaran insentif yang cepat\*



### 58,5%

Penerima membuka *e-wallet* atau rekening bank pertama mereka untuk Kartu Prakerja\*



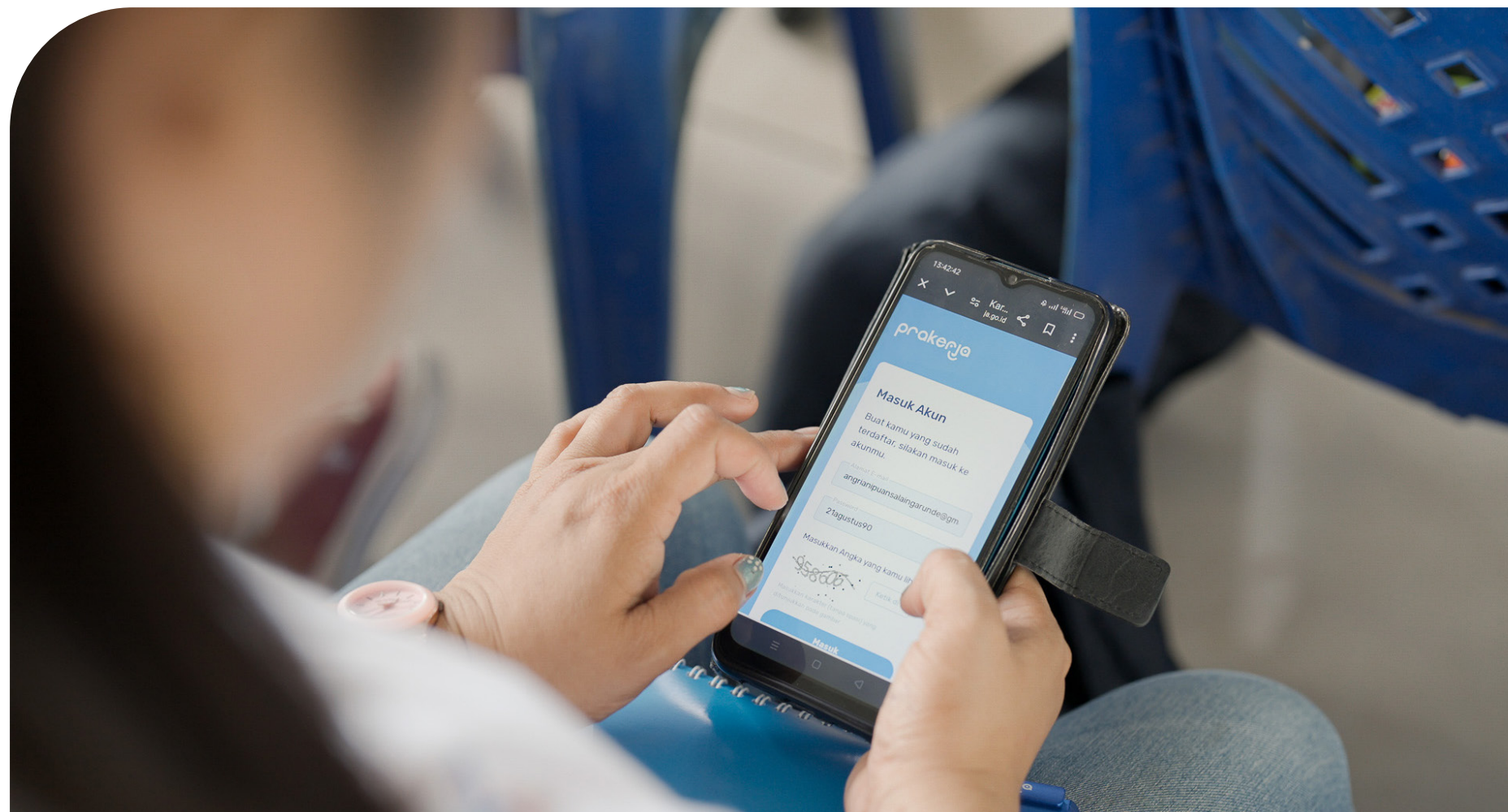
### 68,9%

Penerima pertama kali melakukan KYC pada *e-money* setelah menjadi peserta Prakerja

Sumber:

\* Studi Bank Dunia-TNP2K (2022)

\*\* Laporan MPPKP 2023



### Kelebihan Sistem Penyaluran Insentif Prakerja:



Proses *on-boarding* mudah dan intuitif



Pilihan kanal penyaluran beragam



Tidak ada potongan biaya



Status penyaluran bantuan disampaikan secara transparan



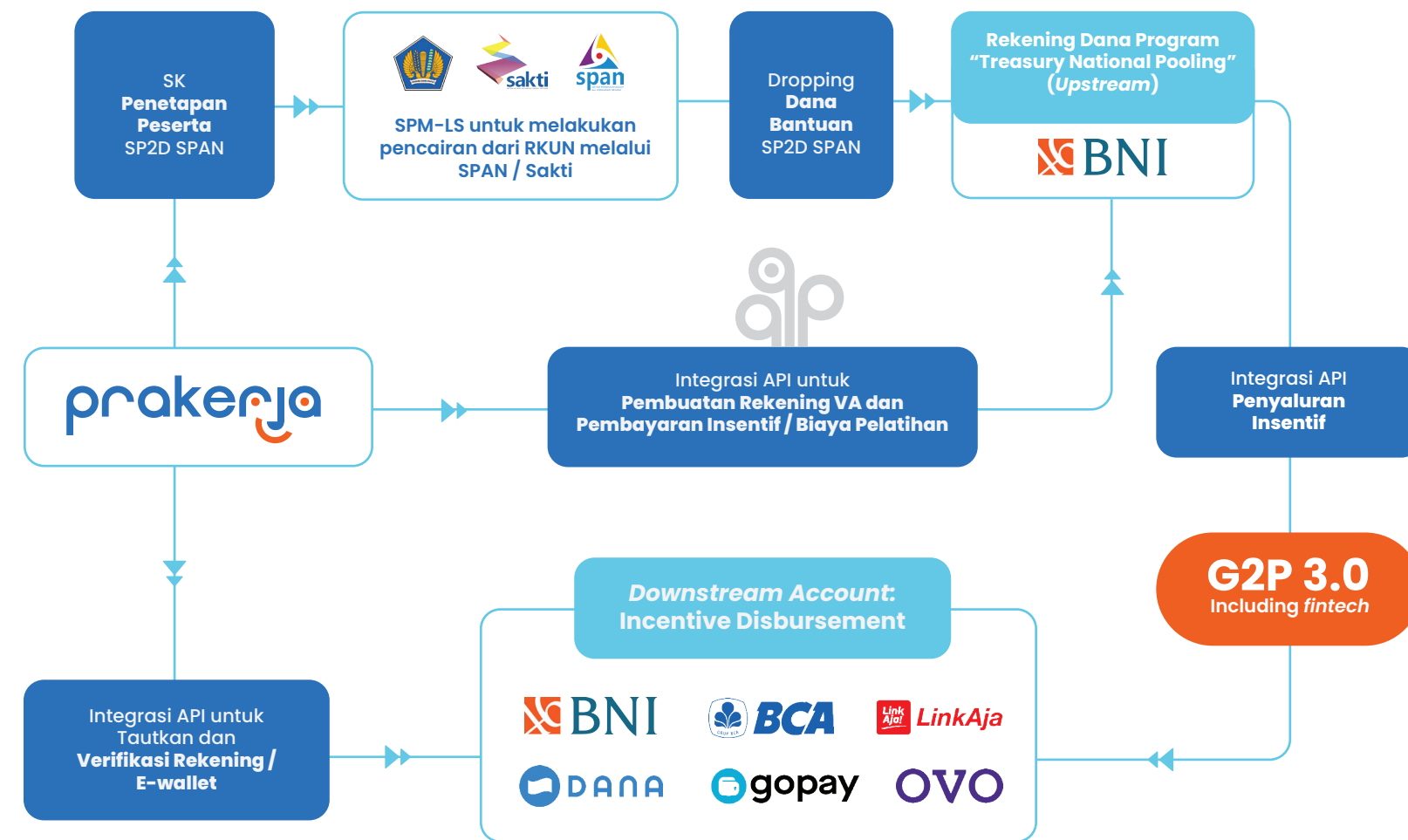
Tersedianya mekanisme pengaduan multikanal

## Dari Bendahara Umum Negara (BUN) langsung ke Rekening Penerima

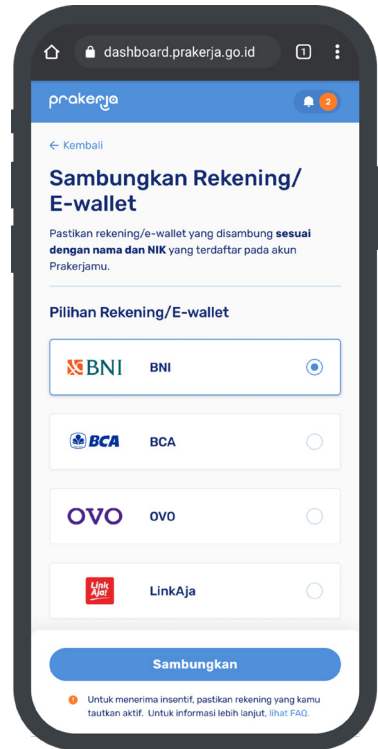
Prakerja menggunakan sistem *Government-to-Person (G2P) 3.0* yang terintegrasi dari pendaftaran hingga pencairan insentif dan akses lowongan kerja. Melalui kolaborasi sektor publik dan swasta, Prakerja menciptakan ekosistem lengkap untuk meningkatkan keterampilan dan peluang kerja.



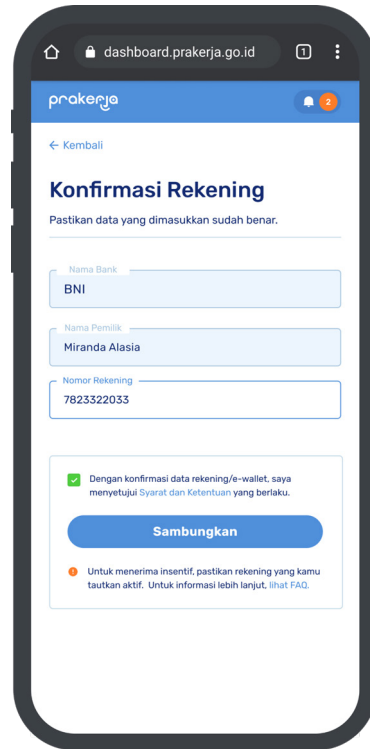
## Ekosistem Pembayaran Digital



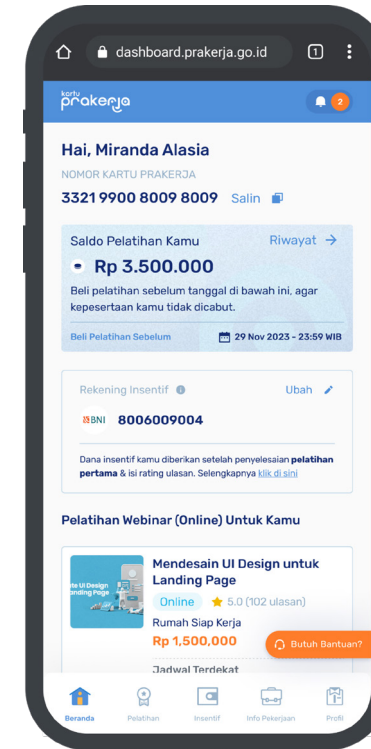
## Interoperabilitas dalam Penyaluran Bantuan



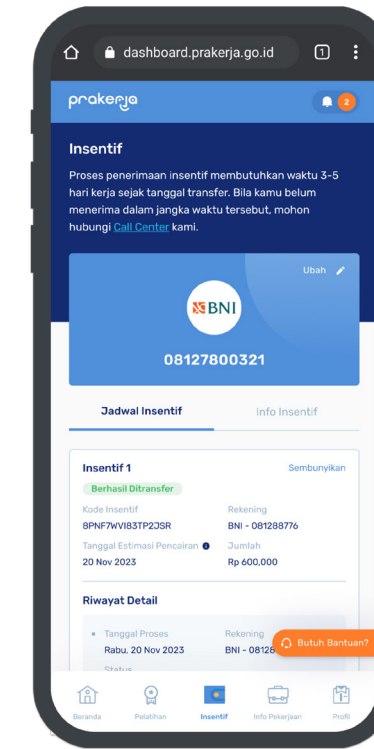
Penerima memiliki berbagai pilihan kanal *e-money* maupun rekening bank untuk menerima insentif.



Proses penghubungan rekening bank memerlukan validasi nama sesuai KTP atau nomor telepon, status KYC pengguna, dan memastikan rekening tidak diblokir atau masuk daftar hitam



Dasbor Penerima:  
Siap Memilih Pelatihan



Pengguna dapat melacak pencairan insentif, yang tercatat secara digital di dasbor mereka.



## Mendukung Percepatan Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (*e-government*)

Dalam upaya menciptakan layanan publik yang lebih cepat, mudah, murah, aman, dan andal, Pemerintah Indonesia terus mempercepat penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) atau *e-government*. Salah satu langkah penting ditandai dengan peluncuran GovTech 'INA Digital' oleh Presiden Joko Widodo, yang menjadi tonggak transformasi digital di sektor pemerintahan. Program Prakerja, sebagai salah satu instansi prioritas, turut berperan aktif dalam inisiatif ini.

SPBE tidak hanya menyederhanakan proses bisnis pemerintah, tetapi juga membawa dampak langsung yang konkret dan terukur bagi masyarakat. Pengguna—baik individu, rumah tangga, maupun pelaku usaha termasuk UMKM—dapat merasakan manfaat seperti pengurangan prosedur administratif, waktu pengurusan yang lebih singkat, dan biaya yang lebih hemat. Selain itu, keandalan sistem menjadi perhatian utama, memastikan data tetap aman, *server* tidak lambat, dan aksesibilitas terjaga untuk semua kalangan.

Sebagai bagian dari 15 instansi prioritas, Program Prakerja berkomitmen penuh mendukung penerapan SPBE. Kolaborasi ini menjadi bukti nyata keseriusan Prakerja dalam menghadirkan layanan publik yang inklusif dan efisien. Keikutsertaan Prakerja di tahap awal ini juga menunjukkan kepercayaan pemerintah terhadap program yang telah terbukti memberikan kontribusi signifikan pada pengembangan sumber daya manusia di Indonesia.

Langkah besar ini sejalan dengan visi Presiden untuk menjadikan Indonesia sebagai negara dengan layanan pemerintahan digital kelas dunia. Dengan dukungan instansi seperti Prakerja, percepatan transformasi digital melalui SPBE diharapkan mampu memberikan manfaat nyata yang dirasakan langsung oleh seluruh lapisan masyarakat.



Penandatanganan komitmen transformasi digital dan keterpaduan layanan nasional dalam acara peluncuran 'INA Digital' 27 Mei 2024

### Bidang SPBE (Perpres 82 Tahun 2023):

#### Individu

- Pendidikan
- Kesehatan
- Bantuan sosial
- Kependudukan
- Pajak individu
- SIM

#### Perusahaan

- OSS
- Pajak korporasi
- Izin keramaian

### Irisan Prakerja dengan Bidang SPBE

1. **PENDIDIKAN**  
Pemberian akses *lifelong learning, pelatihan vokasi, micro-skilling, reskilling dan upskilling* kepada individu penerima Prakerja.
2. **BANTUAN**
  - **Pemberian saldo** bantuan biaya pelatihan yang dicatat melalui virtual *account* masing-masing penerima.
  - **Pemberian insentif** pascapelatihan langsung ke rekening bank/*e-wallet* penerima.
3. **KEPENDUDUKAN**  
**Verifikasi** data pendaftar divalidasi dengan **API Data Kependudukan Dukcapil** dan wajah pendaftar divalidasi dengan teknologi **Face Liveness Detection** kemudian foto wajah diverifikasi dengan **API Dukcapil FR (Face Recognition)**.
4. **ONLINE SINGLE SUBMISSION (OSS)**  
Verifikasi manual untuk **NIB** lembaga-lembaga pelatihan baik itu CV, PT, atau lainnya.

Prakerja telah memenuhi kriteria umum aspek layanan **level 5 (optimal)** untuk SPBE di mana telah ada **update, upgrade, visioning, patch, SE, SOP, manual, helpdesk, pentest**, optimasi keamanan aplikasi (**ISO 27001 SMK1**).



## Epilog

“

*Belajar, sejatinya seni mencipta masa depan.  
 Mengurai benang kusut, merajut dan mencipta pola.  
 Proses yang tidak hanya menghadirkan ilmu, namun juga penemuan.*

*Prakerja hadir membuka akses ilmu bagi setiap lapisan.  
 Melipat jarak, Sabang hingga Merauke, melintas usia pun generasi.  
 Membangun jembatan kesetaraan kini dan masa nanti.*

*Seperti para penerima manfaatnya, Prakerja turut belajar.  
 Mengeja huruf, merangkai kata, jadilah kisah  
 Setengah dekade berlalu, satu koda usai.  
 Kini, maju ke lembar baru.*

**Prakerja, #JadiBisa!  
 2024**







COORDINATING MINISTRY FOR ECONOMIC AFFAIRS  
REPUBLIC OF INDONESIA

**prakerja**

---

## Kartu Prakerja Program Management Report

 [www.prakerja.go.id](http://www.prakerja.go.id)

 [@prakerja.go.id](https://www.instagram.com/prakerja.go.id)

 [@prakerja.go.id](https://www.facebook.com/prakerja.go.id)

 [Kartu Prakerja](https://www.youtube.com/KartuPrakerja)

 [Prakerja](https://www.linkedin.com/company/prakerja)

 [@kitaprakerja](https://www.tiktok.com/@kitaprakerja)