

**Pendampingan Program Kartu Prakerja  
Agar Ramah untuk Difabel Dalam Perspektif Difusi Inovasi**  
*Pre-Employment Card Program Assistance  
To Be Difable-Friendly in the Perspective of Diffusion of  
Innovation*

**Dini Hidayanti Herpamudji<sup>1</sup>**

Universitas Sebelas Maret<sup>1</sup>

email: [Dini.Hidayanti.2022@student.uns.ac.id](mailto:Dini.Hidayanti.2022@student.uns.ac.id)

**Abstrak**

Pengangguran di Indonesia merupakan masalah yang semakin rumit. Program kartu pra kerja dengan sistem pelatihan online hadir menjadi salah satu solusinya. Akan tetapi hanya 3 persen pesertanya penyandang disabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan dalam adopsi inovasi pada program yang serba online dan digital ini. Penelitian dilakukan di Prov. Jateng yang merupakan daerah dengan persentase difabel nomor tiga tertinggi (12,61%) di Indonesia berdasarkan Sakernas tahun 2020. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan (Library research). Dilanjutkan dengan wawancara mendalam dengan 4 informan yang dipilih. Bertujuan untuk mengkaji upaya pemerintah melakukan pendampingan program Kartu Prakerja untuk kaum difabel. Dengan hasil diantaranya: (a) Proses Keputusan Adopsi oleh Difabel berbeda-beda baik dalam tahap Pengetahuan, Persuasi, Keputusan, Implementasi, maupun konfirmasi. (b) Peran pemimpin opini dan inovator penting dalam saluran komunikasi pendampingan program kartu prakerja. (c) Penemuan kembali (reinvention) terjadi ketika program ini dianggap sulit difahami oleh penyandang disabilitas khususnya tunanetra sehingga memanfaatkan aplikasi lain guna mendukung dalam mengikuti program. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hingga saat ini pelaksanaan program: (1) Belum ramah untuk penyandang disabilitas dikarenakan belum adanya tools khusus yang dapat membantu yang terintegrasi dalam program. (2) Pendampingan penyandang disabilitas untuk program kartu prakerja tetap perlu dilakukan.

**Kata Kunci:** Program Pra-Kerja, Difusi Inovasi, Difabel, Pemberdayaan Masyarakat

**Abstract**

*Unemployment in Indonesia is an increasingly complicated problem. The pre-employment card program with an online training system is here to be one solution. However, only 3 percent of the participants were disabled. This shows that there are problems in the adoption of innovations in this online and digital program. The study was conducted in Prov. Central Java is the area with the third-highest percentage of disabled people (12.61%) in Indonesia based on Sakernas in 2020. The method used is library research. Followed by an in-depth interview with 4 selected informants. It aims to review the government's efforts to assist the Pre-employment Card program for people with disabilities. With results include: (a) The Adoption Decision Process by The Disabled varies both in the stages of Knowledge, Persuasion, Decision, Implementation, and confirmation. (b) The role of*

*opinion leaders and innovators is important in the communication channels assisting pre-employment card programs. (c) Reinvention occurs when this program is considered difficult to understand by people with disabilities, especially the visually impaired to utilize other applications to support participating in the program. So it can be shown that until now the implementation of the program: (1) Not yet friendly for people with disabilities because there are no special tools that can help that are integrated into the program. (2) Assistance of persons with disabilities for pre-employment card programs still needs to be done.*

**Keywords:** *Pre-employment program, Diffusion of Innovation, Disability, Community Empowerment*

## PENDAHULUAN

Pengangguran di Indonesia merupakan masalah yang semakin rumit dan angkanya terus meningkat dari tahun ke tahun. (Wijayanti & Humardhiana, 2020) Pengangguran dan kemiskinan keduanya tak terpisahkan. Dengan meningkatnya pengangguran maka kemiskinan juga meningkat. Sedangkan, Pemerintah Indonesia hingga saat ini masih berupaya mengatasinya. (Consuello, 2020)

Selain itu, penyandang disabilitas telah menghadapi banyak kesulitan dan hambatan dalam mengakses informasi, perawatan kesehatan, transportasi dan infrastruktur serta pekerjaan. Dan hadirnya pandemi COVID19 memiliki dampak yang lebih besar pada mereka. Pembatasan mobilitas dan interaksi sosial telah meningkatkan hambatan yang sudah ada sebelumnya bagi penyandang disabilitas, dan menciptakan gangguan dan risiko. (Gunawan & Rezki, 2022)

Salah satu kebijakan dan program yang dilaksanakan pemerintah dalam mengatasi pengangguran selama pandemi COVID19 adalah program kartu pra kerja yang melibatkan kemitraan dengan beberapa perusahaan. Kartu Prakerja merupakan program pemberdayaan masyarakat yang menawarkan kebebasan dan potensi untuk

menumbuhkan kreativitas masyarakat kecil melalui sistem pelatihan online. (Predianto & Khoirurrosyidin, 2020)

Berdasarkan informasi dari situs [www.prakerja.go.id](http://www.prakerja.go.id), Program Kartu Prakerja adalah program pengembangan kompetensi kerja yang ditujukan untuk pencari kerja, pekerja atau buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja, dan atau pekerja atau buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi.

Sejak Gelombang 1 Kartu Prakerja diluncurkan pada tanggal 11 April 2020 hingga tulisan ini dibuat pada 18 April 2022 telah ada 26 Gelombang. Dan terdapat 11,4 juta orang yang menjadi Penerima Kartu Prakerja di tahun 2020 hingga 2021.

Dengan mengikuti program ini, para pemegang Kartu Prakerja akan mendapatkan bantuan biaya total mencapai Rp.3.550.000,00, dengan rincian biaya pelatihan Rp.1.000.000,00 untuk 3 kali kursus, Rp.2.400.000,00 untuk bantuan manfaat yang dibagi 4 bulan, dan Rp.150.000,00 untuk insentif pengisian survei yang dibagi 3 kali pencairan.

Bantuan yang diterima dalam bentuk e-money diantaranya bantuan manfaat diberikan ketika semua proses dari pendaftaran, tes, pengumuman, dan selesai mengikuti pelatihan. Sedang insentif pengisian survey diberikan setelah pengisian survey. Dimana keseluruhan proses dilakukan secara online.

Berita yang diunggah di situs [cnbcindonesia.com](http://cnbcindonesia.com) menjelaskan bahwa dari 79 juta orang yang mendaftar sampai akhir 2021 tidak semuanya dapat lolos dan mendapatkan kartu prakerja. Data hingga gelombang 22 hanya 11,4 juta orang peserta penerima manfaat program tersebut. Artinya tidak

sampai 15% pendaftar dapat lolos dan menyelesaikan pelatihan hingga menerima manfaat.

Dalam kasus penyandang disabilitas bahkan lebih sedikit yang menerima manfaat, hanya 3 persen dari total peserta prakerja adalah penyandang disabilitas. Program Kartu Prakerja gelombang selanjutnya diharapkan akan lebih ramah bagi disabilitas. Peserta disabilitas diharapkan bisa menyesuaikan instruksi lisan dan menerjemahkannya dengan bahasa tulis. Sehingga jumlah penerima bisa lebih meningkat. (Ismail, Muhammad. 2021)

Pasal 11 Undang-Undang Penyandang Disabilitas menentukan bahwa difabel memiliki hak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh perusahaan negara dan swasta tanpa diskriminasi. Hak ini selaras dengan kewajiban pihak pemberi kerja dalam Pasal 53 Undang-Undang Penyandang Disabilitas. Pasal ini mewajibkan baik itu bagi pemerintah paling sedikit 2% (dua persen) dan swasta paling sedikit 1% (satu persen) untuk memperkerjakan difabel dari jumlah pegawai atau pekerja yang ada. (Gaol, 2020)

Sementara itu ratusan penyandang difabel yang dikategorikan dalam usia pekerja di Karanganyar tidak mendapatkan bantuan kartu prakerja. Hal ini disebabkan oleh banyak hal yang berujung gagalnya proses registrasi pendaftaran. Banyak persyaratan yang kurang disosialisasikan contohnya seperti integritas rekening virtual, foto saat selfie dengan KTP background harus polos, dan server penuh tidak bisa log in. Pada akhirnya, menyerah semua, dan tidak ada satupun yang mendapatkan bantuan kartu prakerja. (Matovani, Candra. 2020)

Fenomena diatas dalam perspektif Teori Difusi Inovasi menunjukkan bahwa terdapat permasalahan dalam adopsi inovasi yaitu program kartu prakerja yang serba online dan digital. Khususnya untuk penyandang disabilitas dengan segala keterbatasannya.

Difusi sendiri merupakan proses dimana suatu inovasi dikomunikasikan melalui saluran tertentu dari waktu ke waktu diantara para anggota suatu sistem sosial. Sedangkan Inovasi adalah ide, praktik, atau objek yang dianggap baru oleh individu atau unit adopsi lainnya. (Rogers, 2003)

Proses keputusan inovasi terdiri dari serangkaian tindakan dan pilihan dari waktu ke waktu di mana individu atau organisasi mengevaluasi ide baru dan memutuskan apakah akan memasukkan ide baru ke dalam praktik yang sedang berlangsung atau tidak.

Model Tahapan Proses Keputusan Inovasi terdiri dari lima tahap:

1. Pengetahuan terjadi ketika seseorang terkena keberadaan inovasi dan mendapatkan beberapa pemahaman tentang bagaimana fungsinya.
2. Persuasi terjadi ketika seseorang membentuk sikap yang menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap inovasi.
3. Keputusan terjadi ketika seseorang terlibat dalam kegiatan yang mengarah pada pilihan untuk mengadopsi atau menolak inovasi.
4. Implementasi terjadi ketika seseorang menempatkan inovasi ke dalam penggunaan.

5. Konfirmasi terjadi ketika seseorang mencari penguatan keputusan inovasi yang sudah dibuat, tetapi ia dapat membalikkan keputusan sebelumnya jika terkena pesan yang bertentangan tentang inovasi.

Saluran memainkan peran yang berbeda dalam menciptakan pengetahuan atau dalam membujuk individu untuk mengubah sikap mereka terhadap suatu inovasi. Ada dua kategori saluran komunikasi: (1) bersifat antar pribadi atau media massa, (2) berasal dari salah satu sumber lokal atau kosmopolit. (Rogers, 2003)

Meskipun media massa bisa: (1) Menjangkau audiens yang besar dengan cepat, (2) Menciptakan pengetahuan dan menyebarkan informasi, (3) Mengarah pada perubahan sikap. (Rogers, 2003) Akan tetapi saluran antarpribadi justru memiliki efektivitas yang lebih besar dalam menghadapi resistensi atau sikap apatis dari pihak yang dikomunikasikan.

Sejauh mana kemampuan individu mampu menginformasikan untuk mempengaruhi individu lain. Pemimpin opini adalah individu yang memimpin dalam mempengaruhi orang lain tentang inovasi. Perilaku pemimpin opini penting dalam menentukan tingkat adopsi suatu inovasi dalam sistem sosial. Pemimpin opini memiliki kemampuan untuk mengaktifkan jaringan dalam suatu sistem sosial. (Rogers, 2003)

Saluran antarpribadi bisa: (1) Memberikan pertukaran informasi dua arah, (2) Membujuk Individu untuk membentuk atau mengubah sikap teguh (Rogers, 2003). Sehingga saluran antarpribadi lebih maksimal digunakan setelah media massa. Media massa pada dasarnya adalah pencipta pengetahuan, sedangkan dalam jalinan interpersonal lebih dalam membujuk individu untuk mengadopsi atau menolak.

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di Provinsi Jawa Tengah yang berdasarkan pada Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2020 merupakan daerah dengan persentase difabel nomor tiga tertinggi (12,61%) setelah Jawa Barat dan Jawa Timur (Gunawan & Rezki, 2022)

Metode yang digunakan dalam makalah ini adalah studi kepustakaan (Library research). Dengan mengambil referensi dan bahan referensi Jurnal, buletin, laporan media, juga situs web resmi pemerintah terkait dengan topik yang dibahas. (Predianto & Khoirurrosyidin, 2020)

Dilanjutkan dengan wawancara mendalam dengan 4 informan yang dipilih. Makalah ini bertujuan untuk mengkaji upaya pemerintah melakukan pemberdayaan masyarakat melalui program Kartu Prakerja agar lebih mudah diakses oleh kaum difabel di Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Obyek penelitian ini adalah Pendampingan Kartu Pra Kerja Provinsi Jawa Tengah, sedangkan subyek dan objek penelitian adalah petugas pendamping pendaftaran kartu prakerja untuk difabel dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Jateng, peserta pendamping pendaftaran kartu prakerja, Ikatan Tunanetra Muslim Indonesia (ITMI), Komisi Informasi Publik Jawa Tengah

Data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data-data arsip yang tersimpan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Wawancara dilakukan pada April 2022.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Proses Keputusan Adopsi Program Kartu Prakerja oleh Difabel

Keputusan adopsi inovasi menurut Rogers adalah proses dimana individu atau unit adopsi yang disebut adopter menempuh tahapan-tahapan sejak mengetahui pertama sekali inovasi diperkenalkan, diikuti implementasi ide-ide baru dan pemastian keputusan menerima atau menolak inovasi.(Rogers, 2003)

Tabel 1. Proses Keputusan Inovasi Program Kartu Prakerja Bagi Difabel

No	Tahap	Uraian
1	<i>Pengetahuan</i>	Ketika seseorang penyandang disabilitas mendapat informasi tentang Program Kartu Prakerja dan mendapatkan beberapa pemahaman tentang bagaimana fungsi, manfaat dan caranya.
2	<i>Persuasi</i>	Ketika seseorang penyandang disabilitas membentuk sikap yang menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap program kartu prakerja.
3	<i>Keputusan</i>	Ketika seseorang penyandang disabilitas terlibat dalam kegiatan yang mengarah pada pilihan untuk mengikuti atau menolak Program Kartu Prakerja.

4	<i>Implementasi</i>	Ketika seseorang penyandang disabilitas mendaftar Program Kartu Prakerja dan mengikuti proses seleksi, pelatihan maupun menerima manfaat.
5	<i>Konfirmasi</i>	Ketika seseorang penyandang disabilitas mencari penguatan keputusan mengikuti program Kartu Prakerja yang sudah diikuti, tetapi ia dapat membalikkan keputusan sebelumnya berhenti ditengah proses dan tidak menyelesaikan hingga menerima manfaat jika mengalami kendala.

Seperti yang diungkapkan oleh Andi seorang Tunanetra dengan profesi tukang pijat di Semarang peserta pendampingan pendaftaran Kartu Prakerja oleh Disnakertrans Prov. Jawa Tengah. Sukses mendaftar program Kartu Prakerja pada Tahun 2020 walau tidak sampai proses akhir penerima manfaat:

“Pelatihan massage untuk prakerja kalau memang ada skema kedepannya itu adalah offline ini sebenarnya peluang sekali untuk teman-teman disabilitas netra, khususnya bagi teman-teman yang profesi sebagai massage karena ketika offline ini berarti teman-teman kan ada penambahan skill.”

Tampak bahwa inovasi pelatihan secara online dalam program kartu prakerja yang telah berjalan selama ini tidak sepenuhnya diterima oleh Andi. Dia tetap lebih menyukai pelatihan secara offline. Karena ada 5 ciri inovasi yang diterima menurut Rogers yaitu menguntungkan, sesuai dengan nilai dan

norma sosial, kompleksitas, telah di uji coba, dan mudah diamati. Semakin kompleks, inovasi akan sulit dimengerti oleh masyarakat dan proses adopsi akan berjalan lambat.

Terungkap dalam penuturan selanjutnya “Tahun 2020 sudah pernah ikut program kartu pra kerja. Udah pernah di gelombang ke, lupa hahaha. Saya Fight sampai dengan tahap akhir eh saya ikut proses terus Alhamdulillah. Saya belum lulus lolos cuman asal lolos cuman ada hal yang tidak saya ikuti jadinya otomatis hilang itu class. Alhamdulillah dikasih yang penting temen-temen yang lainnya dapat semuanya. Saya ikhlas gitu weh”

Apa yang dilakukan Andi ini merupakan Penolakan aktif, Dia awalnya mempertimbangkan mendaftar dan mengikuti Program ini tetapi kemudian memutuskan untuk tidak mengadopsinya.

Sedangkan Irmalia Nurjanah peserta Kartu Pra Kerja gelombang keempat yang juga tunanetra justru menjalani proses adopsi inovasi hingga tahap implementasi bahkan konfirmasi:

“Iya saya tunanetra total Mbak. Enggak kesulitan pas waktu daftar kok. Sebenarnya susah, emang kalau di ini karena kan kita harus upload foto KTP gitu kan. Terus setelah lulus di pendaftaran juga harus ketika membeli apa ya eh ininya harus pakai foto dan screenshoot dan lain sebagainya gitu kan. Vouchernya itu kan itu mempunyai menggunakan visual jadi itu agak kesulitan di sana.”

“Alhamdulillah saya sudah bekerja di terima kemarin ikut rekrutmen CPNS. Kalau kemarin kan untuk membantu juga Ketika saya rekrutmen CPNS di Jogja Jadi untuk bolak-balik gitu untuk beli kuota dan lain sebagainya untuk lebih lanjut untuk menunjang itulah gitu”

“Jadi untuk teman-teman yang lain yang kini belum bisa lolos dan masih berusaha gitu memang semuanya enggak yang tidak ada yang mudah tapi jangan pernah takut untuk mencoba Lakukan yang terbaik terus dan tetap berusaha karena saya yakin kalau ketika kita berusaha pasti akan ada bahagia di ujungnya”

## **b. Saluran Komunikasi Pendampingan Program Kartu Prakerja**

Hasil wawancara dengan Tambaz seorang petugas pendamping pendaftaran Pra Kerja dari Disnakertrans Prov Jateng mempertegas pentingnya pemimpin opini yang menginisiasi teman-teman tunanetra datang untuk pendampingan pendaftaran dalam mengadopsi program ini:

“Posko kan emang dibuka di kantor semuanya di Kabupaten Kota juga buat ndampingi masyarakat yang kesulitan ndaftar prakerja. Lha buat yang difabel ini ya karena ada yang datang. Mereka dibawa sama Pak Petir dari Komisi Informasi itu loh. Jadi dadakan gitu trus ama pimpinan ditindak lanjuti, kita menjemput yang lima orang itu dari ITMI di pedurungan.”

Sosok pemimpin opini disini adalah Zainal Abidin Petir selain sebagai Komisioner Komisi Informasi Provinsi Jawa Tengah. Dia juga Pembina Ikatan Tunanetra Muslim Indonesia (ITMI) Kota Semarang. ITMI harapannya ada di seluruh Kabupaten kota di Jawa Tengah, sementara ini baru Pekalongan, Wonogiri, Sragen, Semarang dan Purworejo yang aktif :

“Mungkin satu-satunya yang menginisiasi pendampingan kartu prakerja ya baru di Kota Semarang. Kami telp kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dan Provinsi Jawa Tengah, minta difasilitasi untuk tujuh puluhan tunanetra saat itu. Kebanyakan profesi pijat bukan pengemis lho.”

“Kebanyakan permasalahannya tidak bisa input. Padahal kan di Peraturan Komisi Informasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Standar Layanan Informasi Publik jelas kewajiban badan publik untuk membuat kemudahan akses informasi. Kondisi saat itu kan sepi pekerjaan tapi walaupun sudah didampingi kebanyakan tetep gagal di tes, mestinya kan ada prioritas khusus. Saya lihat blom ada program khusus buat mereka.”

“Komisi Informasi kan berharap diseminasi supaya badan publik bisa menyediakan informasi termasuk untuk penyandang disabilitas. Program pengentasan kemiskinan harus bisa dilaksanakan oleh penyandang disabilitas. Informasi harus diupload, mudah dikases, sehingga bisa menaikkan derajat ekonomi.”

Selain pemimpin opini tentunya inovator merupakan pihak yang paling membawa pengaruh dalam proses adopsi inovasi ini. Tambaz, Ridho, Rizal

sebagai petugas pendamping Pendaftaran Program Kartu Prakerja dan sekaligus pegawai Disnakertrans Prov. Jateng menjadi penentu membantu teman-teman tunanetra dapat mendaftar program ini.

“Iya Mbak saya sama Rizal ndampingi 5 orang tunanetra waktu itu. Sebelumnya ada berapa saya enggak tahu karena yang tugas Ridho. Kan pas jaga posko pendampingan datang beberapa orang tunanetra sama pak siapa itu loh yang komisi informasi.” Ungkap Tambas

Irmalia Nurjanah menjelaskan pentingnya pendampingan yang dilakukan inovator ini buat dia yang tunanetra total, “Tapi ketika awal pendaftaran kan difasilitasi tadi ya dengan Disnakertrans Jawa Tengah jadi sangat terbantu dengan fasilitasi itu. Ngambil teknik negosiasi Mbak. Jadikan karena saya itu dulu bekerja di sahabat mata Semarang. Jadi saya itu berpikir kalau teknik negosiasi ini sangat penting buat karir saya juga buat pekerjaan juga. Jadi yang bisa mendukung gitulah.”

### c. Reinvention Kartu Pra Kerja

Pada tahun 1970 para ahli difusi mulai mempelajari konsep penemuan-ulang yang didefinisikan sebagai sejauh mana suatu inovasi diubah atau dimodifikasi oleh pengguna dalam proses adopsi dan implementasi (Rogers, 2003)

Penemuan kembali (reinvention) terjadi Ketika Program ini dianggap sulit difahami oleh penyandang disabilitas. Dan kurangnya pendampingan ataupun kontak langsung yang relatif sedikit antara adaptor dan agen perubahan atau pengadopsi sebelumnya.

Tambaz adalah petugas pendamping pendaftaran Pra Kerja dari Disnakertrans Prov Jateng atau bisa kita sebut sebagai agen perubahan dalam kasus ini:

“Aku ya bingung kok mereka kayak orang normal gak kesulitan akses pendaftaran kartu prakerja. Pakai hp touchscreen gitu trus pakai aplikasi apa gitu. Intinya mereka tau sendiri caranya ndaftar. Kesulitannya malah sama kayak orang normal lainnya. Kan pas itu masih rame banget orang ndaftar dan pada gak faham caranya.”

“Aku ga tau kok mereka bisa ndaftar masukin kode HP tapi kode OTP nya gak muncul-muncul. Gak tau mereka tau darimana cara-caranya apakah dibantu keluarganya atau bisa sendiri. Tapi mereka faham banget bisa menjelaskan kayak orang normal gitu gagalnya dimana.”

“Cuman emang sih klo yang pas proses selfie foto KTP itu susah banget dilakukan mereka yang tunanetra soalnya harus ngepassin letak wajah dan KTP nya. Harus dibantu orang lain lah. Mungkin klo yang tuna wicara dan lainnya sekedar ndaftar malah gampang ya cuman pas pelatihan bakal kesulitan karena kebanyakan video kecuali ada aplikasi tambahan buat ngganti video ke text. Atau mereka bisa baca gerak bibir gitu.”

Penemuan kembali, dengan demikian, kadang-kadang terjadi karena ketidaktahuan dan pembelajaran yang tidak memadai. Dalam kasus ini reinvention terjadi dengan memanfaatkan aplikasi lain guna mendukung pendaftaran program khususnya untuk penyandang tunanetra. Seyogyanya alat bantu baca text untuk penyandang tunanetra berbasis konversi text to voice dapat terintegrasi dalam program kartu prakerja tanpa tambahan aplikasi lainnya.

## KESIMPULAN

Kondisi Program Kartu Prakerja sebagai program pengembangan kompetensi kerja yang ditujukan untuk pencari kerja, pekerja atau buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja, dan atau pekerja atau buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi hingga saat ini:

1. Belum ramah untuk penyandang disabilitas dikarenakan belum adanya tools khusus yang dapat membantu. Sehingga diharapkan adanya peningkatan untuk gelombang selanjutnya dari segi materi. Dan alat bantu baca text untuk

- penyandang tunanetra berbasis konversi text to voice dapat terintegrasi dalam program.
2. Pendampingan penyandang disabilitas untuk program kartu prakerja tetap perlu dilakukan karena menjadi kewajiban badan publik untuk membuat kemudahan akses informasi.

## DAFTAR REFERENSI

- Consuello, Y. (2020). Analisis efektifitas kartu pra-kerja di tengah pandemi covid-19. *Adalah: Buletin Hukum Dan Keadilan*, 4 Nomor 1, 93–100. <https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.15479>
- Gaol, H. S. L. (2020). Syarat sehat jasmani sebagai diskriminasi tenaga kerja difabel. *INKLUSI*, 7(2), 207. <https://doi.org/10.14421/IJDS.070202>
- Gunawan, T., & Rezki, J. F. (2022). *Mapping workers policy suggestions and indonesia with disabilities in recommendations* (First). International Labour Organization.
- Predianto, T., & Khoirurrosyidin, K. (2020). Mengkaji Upaya Pemerintah Melalui Program Kartu Prakerja dalam Perspektif Pemberdayaan di Masa Pandemi Covid-19. *Gorontalo Journal of Government and Political Studies*, 3(2), 115. <https://doi.org/10.32662/GJGOPS.V3I2.1175>
- Rogers, E. M. (2003). Diffiusion of Innovations. In *The Free Press A Division of Macmillan Publishing Co., Inc* (Third Edit). The Free Press A Division of Macmillan Publishing Co., Inc.
- Wijayanti, R. I., & Humardhiana, A. (2020). Optimalisasi program kartu prakerja dengan pelatihan branding strategy. *Dimasejati: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 109. <https://doi.org/10.24235/DIMASEJATI.V2I1.6645>
- CNBC Indonesia. (2021). Maaf! banyak pendaftar prakerja tak lolos, 11,4 juta diterima. Diakses pada tanggal 18 April 2022 dari <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20211215174421-37-299590/maaf-banyak-pendaftar-prakerja-tak-lolos-114-juta-diterima>
- <https://www.prakerja.go.id>
- Ismail, Muhammad. (2021). Partisipasi disabilitas ikut kartu prakerja hanya 3

persen. Diakses pada tanggal 20 April 2022 dari <https://timlo.net/baca/146478/partisipasi-disabilitas-ikut-kartu-prakerja-hanya-3-persen/>

Matovani, Candra. (2020). Gagal registrasi, ratusan difabel di karanganyar tak dapat kartu prakerja. Diakses pada tanggal 20 April 2022 dari **Error! Hyperlink reference not valid..com/gagal-registrasi-ratusan-difabel-di-karanganyar-tak-dapat-kartu-prakerja-1067837**