Evaluasi Efektivitas Program Kartu Prakerja dalam Meningkatkan Kompetensi SDM

MASTIUR S. MANURUNG

Abstrak

Program Kartu Prakerja merupakan salah satu inisiatif strategis pemerintah Indonesia dalam rangka meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan keterampilan berbasis digital. Diluncurkan pertama kali pada tahun 2020 sebagai respon terhadap dampak pandemi COVID-19, program ini berfokus pada peningkatan keterampilan kerja, kewirausahaan, dan literasi digital bagi pencari kerja, pekerja terdampak PHK, serta pelaku usaha mikro. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas program Kartu Prakerja dalam meningkatkan kompetensi SDM di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kajian literatur dan analisis data sekunder yang mencakup laporan resmi pemerintah, survei kepuasan peserta, serta data penyerapan tenaga kerja pasca program. Hasil analisis menunjukkan bahwa program Kartu Prakerja berhasil meningkatkan keterampilan peserta dalam bidang digital marketing, manajemen usaha, dan pengolahan data. Namun, tantangan yang dihadapi meliputi rendahnya tingkat penyelesaian pelatihan, keterbatasan akses internet di daerah terpencil, serta kesenjangan antara keterampilan yang diperoleh dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, terdapat disparitas manfaat program antara peserta di wilayah perkotaan dan pedesaan, yang menunjukkan adanya ketimpangan dalam distribusi akses pelatihan. Dengan demikian, diperlukan upaya peningkatan efektivitas program melalui optimalisasi kurikulum pelatihan, peningkatan infrastruktur digital, serta kolaborasi dengan sektor industri untuk memastikan kesesuaian keterampilan yang diajarkan dengan kebutuhan tenaga kerja saat ini.

Kata Kunci: *Kartu Prakerja, Kompetensi SDM, Pelatihan Digital, Pengembangan Keterampilan, Peningkatan Kapasitas.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu prioritas strategis pemerintah Indonesia dalam menghadapi tantangan globalisasi dan dinamika pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif. Transformasi ekonomi berbasis digital dan perkembangan teknologi disruptif menuntut tenaga kerja untuk memiliki keterampilan baru yang relevan dengan kebutuhan industri saat ini. Namun, data menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di Indonesia masih tinggi, terutama di kalangan angkatan kerja muda. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS), angka pengangguran terbuka pada tahun 2023 mencapai 5,86%, dengan proporsi terbesar berasal dari kelompok usia 15-24 tahun.

Di sisi lain, pandemi COVID-19 yang melanda dunia sejak 2020 tidak hanya berdampak pada sektor kesehatan, tetapi juga menyebabkan krisis ekonomi dan sosial yang signifikan. Banyak perusahaan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), sementara pencari kerja baru sulit mendapatkan pekerjaan akibat penurunan aktivitas ekonomi. Kondisi ini mengakibatkan peningkatan jumlah pengangguran dan pekerja informal, yang sebagian besar memiliki keterampilan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja saat ini. Dalam konteks tersebut, pemerintah meluncurkan **Program Kartu Prakerja** sebagai bagian dari upaya mitigasi dampak pandemi terhadap ketenagakerjaan serta sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kompetensi SDM Indonesia.

Program Kartu Prakerja merupakan program bantuan pelatihan berbasis digital yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja bagi pencari kerja, pekerja terdampak PHK, serta pelaku usaha mikro dan kecil. Melalui program ini, peserta diberikan akses pelatihan online di berbagai bidang, seperti digital marketing, kewirausahaan, manajemen keuangan, teknologi informasi, dan keterampilan praktis lainnya. Selain itu, peserta juga mendapatkan insentif pasca pelatihan sebagai bentuk dukungan untuk memulai usaha atau mencari pekerjaan baru. Hingga akhir tahun 2024, program ini telah menjangkau lebih dari 17 juta peserta di seluruh Indonesia, dengan anggaran mencapai triliunan rupiah.

Meskipun demikian, efektivitas program Kartu Prakerja dalam meningkatkan kompetensi SDM masih menjadi perdebatan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar peserta merasa puas dengan materi pelatihan yang diberikan, terutama di bidang digital marketing dan kewirausahaan. Namun, terdapat juga kritik terkait rendahnya tingkat penyelesaian pelatihan dan kesenjangan akses antara peserta di daerah perkotaan dan pedesaan. Akses internet yang terbatas, literasi digital yang rendah, serta kesenjangan kualitas pelatihan menjadi faktor penghambat yang harus diatasi untuk memastikan kesuksesan program ini.

Selain itu, kesesuaian antara keterampilan yang diperoleh dengan kebutuhan pasar kerja juga menjadi tantangan penting. Dalam survei yang dilakukan oleh lembaga penelitian independen, sebagian besar peserta mengaku masih kesulitan mendapatkan pekerjaan meskipun telah menyelesaikan pelatihan. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara kurikulum pelatihan dengan kebutuhan industri. Sebagai contoh, banyak peserta memilih pelatihan di bidang digital marketing karena dianggap lebih mudah dan populer, namun kebutuhan tenaga kerja di sektor tersebut tidak sebanding dengan jumlah lulusan pelatihan.

Lebih lanjut, program Kartu Prakerja juga menghadapi tantangan terkait keberlanjutan dampaknya. Meskipun insentif pasca pelatihan memberikan bantuan finansial jangka pendek bagi peserta, efek jangka panjangnya terhadap peningkatan pendapatan dan kualitas hidup masih belum dapat terukur secara komprehensif. Beberapa studi menunjukkan bahwa sebagian besar peserta menggunakan insentif untuk kebutuhan konsumtif, bukan untuk investasi keterampilan atau pengembangan usaha. Oleh karena itu, perlu ada upaya lebih lanjut untuk memastikan bahwa peserta program Kartu Prakerja dapat mengimplementasikan keterampilan yang diperoleh secara efektif dalam dunia kerja.

Di sisi lain, pengelolaan program Kartu Prakerja juga menjadi perhatian penting. Mekanisme verifikasi peserta, kualitas penyelenggara pelatihan, serta pengawasan terhadap penggunaan dana insentif harus ditingkatkan agar program ini tidak hanya efektif secara kuantitatif, tetapi juga berkualitas secara substantif. Dalam laporan evaluasi program oleh Komite Cipta Kerja, terdapat indikasi penyimpangan dalam penyaluran dana insentif serta rendahnya kualitas beberapa penyelenggara pelatihan yang tidak memenuhi standar kompetensi.

Oleh karena itu, kajian ini penting untuk dilakukan guna mengevaluasi sejauh mana program Kartu Prakerja telah efektif dalam meningkatkan kompetensi SDM Indonesia. Evaluasi ini akan mencakup analisis terhadap keberhasilan program dalam mencapai target peningkatan keterampilan, tantangan yang dihadapi dalam implementasi, serta rekomendasi untuk pengembangan program di masa depan. Dengan demikian, diharapkan hasil kajian ini dapat memberikan masukan bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan, terutama dalam menghadapi era digitalisasi dan transformasi industri 4.0.

Pembahasan

Program Kartu Prakerja diluncurkan pada tahun 2020 sebagai respons terhadap meningkatnya angka pengangguran akibat pandemi COVID-19. Program ini tidak hanya bertujuan untuk mengurangi dampak sosial-ekonomi akibat pandemi, tetapi juga untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja melalui pelatihan berbasis digital. Dengan alokasi anggaran yang cukup besar, program ini diharapkan dapat menjadi solusi strategis bagi pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) Indonesia. Namun, efektivitas program ini perlu dievaluasi secara komprehensif untuk mengukur sejauh mana dampaknya terhadap peningkatan keterampilan peserta dan pengurangan angka pengangguran.

1. Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi SDM

Salah satu indikator keberhasilan Program Kartu Prakerja adalah peningkatan kompetensi peserta melalui pelatihan berbasis digital. Berdasarkan data yang diperoleh dari laporan Komite Cipta Kerja, sebagian besar peserta memilih pelatihan di bidang digital marketing, kewirausahaan, dan manajemen keuangan. Hal ini menunjukkan adanya minat yang tinggi terhadap keterampilan yang dianggap relevan dengan tren pasar kerja saat ini.

Namun, peningkatan kompetensi peserta tidak merata di seluruh wilayah Indonesia. Peserta di daerah perkotaan cenderung lebih mudah mengakses pelatihan berbasis digital karena ketersediaan infrastruktur internet yang memadai. Sebaliknya, peserta di daerah pedesaan sering menghadapi kendala teknis seperti jaringan internet yang lemah dan keterbatasan perangkat digital. Kondisi ini mengakibatkan kesenjangan dalam peningkatan kompetensi antara peserta di daerah perkotaan dan pedesaan.

Selain itu, tingkat penyelesaian pelatihan juga menjadi indikator penting dalam mengevaluasi efektivitas program. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh lembaga penelitian independen, sekitar 35% peserta tidak menyelesaikan pelatihan yang telah mereka pilih. Alasan utama ketidakselesaian pelatihan adalah keterbatasan waktu, akses internet yang tidak stabil, dan kurangnya motivasi peserta. Oleh karena itu, diperlukan strategi untuk meningkatkan tingkat penyelesaian pelatihan, misalnya melalui pemberian insentif tambahan bagi peserta yang berhasil menyelesaikan pelatihan.

2. Relevansi Keterampilan yang Diperoleh dengan Kebutuhan Pasar Kerja

Meskipun Program Kartu Prakerja menyediakan berbagai jenis pelatihan, tidak semua keterampilan yang diajarkan memiliki relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pasar kerja saat ini. Berdasarkan survei pasca pelatihan, banyak peserta yang merasa bahwa keterampilan yang diperoleh tidak sepenuhnya relevan dengan pekerjaan yang mereka cari. Misalnya, peserta yang mengikuti pelatihan digital marketing sering kali kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan di bidang tersebut karena persaingan yang ketat.

Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara kurikulum pelatihan dan kebutuhan tenaga kerja. Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah perlu melakukan kajian mendalam terkait kebutuhan industri dan tren pasar kerja yang sedang berkembang. Kolaborasi dengan sektor industri juga penting untuk memastikan bahwa kurikulum pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan nyata di lapangan. Misalnya, pelatihan di bidang teknologi informasi dan data analytics dapat menjadi fokus utama mengingat permintaan tenaga kerja di sektor tersebut terus meningkat.

3. Dampak Insentif Pasca Pelatihan terhadap Peningkatan Pendapatan

Selain pelatihan, Program Kartu Prakerja juga menyediakan insentif pasca pelatihan sebagai dukungan finansial bagi peserta. Insentif ini bertujuan untuk membantu peserta dalam mencari pekerjaan atau memulai usaha baru. Namun, efektivitas insentif dalam meningkatkan pendapatan peserta masih menjadi perdebatan.

Menurut survei yang dilakukan oleh Badan Kebijakan Fiskal (BKF), sebagian besar peserta menggunakan insentif untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, bukan untuk modal usaha atau pengembangan keterampilan lebih lanjut. Hal ini menunjukkan bahwa insentif pasca pelatihan belum sepenuhnya berhasil meningkatkan kapasitas ekonomi peserta.

Untuk meningkatkan efektivitas insentif, diperlukan strategi pengelolaan dana yang lebih terarah. Misalnya, pemerintah dapat memberikan insentif tambahan bagi peserta yang berhasil membuka usaha baru atau mendapatkan pekerjaan di bidang keterampilan yang telah dipelajari. Selain itu, pelatihan kewirausahaan juga dapat difokuskan pada pengelolaan modal usaha agar peserta lebih siap memanfaatkan insentif untuk pengembangan usaha.

4. Tantangan Implementasi Program Kartu Prakerja

Implementasi Program Kartu Prakerja tidak terlepas dari berbagai tantangan teknis dan administratif. Pertama, masalah verifikasi peserta menjadi kendala utama dalam penyaluran bantuan pelatihan. Terdapat kasus-kasus di mana peserta yang seharusnya tidak memenuhi syarat tetap berhasil mendapatkan bantuan, sementara calon peserta yang layak justru tidak terdaftar.

Selain itu, kualitas penyelenggara pelatihan juga menjadi isu penting. Berdasarkan laporan evaluasi program, terdapat beberapa penyelenggara pelatihan yang tidak memenuhi standar kompetensi dan kualitas materi yang disediakan. Peserta mengeluhkan materi pelatihan yang terlalu umum dan kurang aplikatif. Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah perlu memperketat seleksi penyelenggara pelatihan serta meningkatkan pengawasan terhadap kualitas kurikulum dan metode pengajaran.

Masalah lain yang tidak kalah penting adalah kesenjangan akses digital. Program Kartu Prakerja berbasis digital, sehingga peserta diwajibkan untuk mengakses pelatihan melalui platform online. Namun, tidak semua peserta memiliki perangkat yang memadai atau akses internet yang stabil. Akibatnya, peserta di daerah terpencil sering kali tertinggal dalam menyelesaikan pelatihan.

Sebagai solusi, pemerintah dapat mempertimbangkan opsi pelatihan hybrid (online dan offline) agar peserta di daerah terpencil tetap dapat mengikuti pelatihan secara efektif. Selain itu, penyediaan fasilitas internet gratis di pusat-pusat pelatihan atau balai kerja dapat menjadi alternatif untuk mengatasi kendala akses digital.

5. Rekomendasi untuk Peningkatan Efektivitas Program

Berdasarkan hasil evaluasi, terdapat beberapa rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas Program Kartu Prakerja:

1. **Penyempurnaan Kurikulum Pelatihan:** Pemerintah perlu melakukan kajian berkala terhadap kurikulum pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Pelatihan di sektor digital, teknologi informasi, dan kewirausahaan dapat menjadi fokus utama mengingat tingginya permintaan tenaga kerja di bidang tersebut.
2. **Peningkatan Kualitas Penyelenggara Pelatihan:** Pemerintah harus memperketat proses seleksi penyelenggara pelatihan agar hanya lembaga yang memiliki kompetensi tinggi yang dapat berpartisipasi dalam program ini.
3. **Insentif Berbasis Kinerja:** Pemberian insentif dapat dikaitkan dengan capaian peserta, seperti penyelesaian pelatihan, pembukaan usaha baru, atau penempatan kerja di sektor formal.
4. **Peningkatan Akses Digital:** Program pelatihan hybrid dapat diterapkan untuk memastikan peserta di daerah terpencil tetap mendapatkan akses pelatihan berkualitas.
5. **Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan:** Pemerintah perlu melakukan monitoring secara periodik untuk mengevaluasi dampak program terhadap peningkatan kompetensi SDM dan penurunan angka pengangguran.

Program Kartu Prakerja diluncurkan pada tahun 2020 sebagai respons terhadap meningkatnya angka pengangguran akibat pandemi COVID-19. Program ini tidak hanya bertujuan untuk mengurangi dampak sosial-ekonomi akibat pandemi, tetapi juga untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja melalui pelatihan berbasis digital. Dengan alokasi anggaran yang cukup besar, program ini diharapkan dapat menjadi solusi strategis bagi pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) Indonesia. Namun, efektivitas program ini perlu dievaluasi secara komprehensif untuk mengukur sejauh mana dampaknya terhadap peningkatan keterampilan peserta dan pengurangan angka pengangguran.

Kesimpulan

Program Kartu Prakerja merupakan salah satu upaya strategis pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) sekaligus mengatasi dampak sosial-ekonomi akibat pandemi COVID-19. Melalui pelatihan berbasis digital dan pemberian insentif pasca pelatihan, program ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan tenaga kerja dan pengurangan angka pengangguran. Namun, efektivitas program ini masih menghadapi sejumlah tantangan yang perlu diatasi agar tujuan program dapat tercapai secara optimal.

Dalam hal peningkatan kompetensi SDM, Program Kartu Prakerja berhasil menyediakan akses pelatihan di berbagai bidang, terutama digital marketing, kewirausahaan, dan manajemen keuangan. Namun, keberhasilan pelatihan ini belum merata di seluruh wilayah Indonesia. Peserta di daerah perkotaan cenderung lebih mudah mengakses pelatihan dibandingkan peserta di daerah pedesaan yang masih terkendala oleh keterbatasan infrastruktur digital. Hal ini mengakibatkan kesenjangan dalam peningkatan keterampilan antarwilayah.

Selain itu, relevansi keterampilan yang diperoleh peserta juga menjadi perhatian penting. Banyak peserta merasa bahwa materi pelatihan yang disajikan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pasar kerja saat ini. Kurikulum pelatihan yang terlalu umum dan kurang aplikatif menjadi kendala dalam peningkatan kompetensi secara efektif. Oleh karena itu, diperlukan penyesuaian kurikulum pelatihan agar lebih responsif terhadap tren industri dan kebutuhan tenaga kerja yang spesifik.

Di sisi lain, insentif pasca pelatihan yang diberikan pemerintah terbukti memberikan manfaat finansial jangka pendek bagi peserta. Namun, sebagian besar peserta cenderung menggunakan insentif tersebut untuk kebutuhan konsumsi sehari-hari daripada modal usaha atau pengembangan keterampilan lebih lanjut. Kondisi ini menunjukkan bahwa insentif pasca pelatihan belum sepenuhnya efektif dalam mendorong peserta untuk mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh dalam dunia kerja atau usaha.

Implementasi Program Kartu Prakerja juga masih dihadapkan pada tantangan administrasi dan verifikasi peserta. Beberapa peserta yang tidak memenuhi kriteria kelayakan tetap berhasil mendapatkan bantuan, sementara calon peserta yang layak justru tidak terdaftar. Selain itu, kualitas penyelenggara pelatihan juga bervariasi, di mana terdapat sejumlah penyelenggara yang tidak memenuhi standar kompetensi dan kualitas materi pelatihan.

Berdasarkan evaluasi tersebut, terdapat beberapa rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas Program Kartu Prakerja. Pertama, pemerintah perlu memperkuat seleksi penyelenggara pelatihan agar hanya lembaga yang kompeten dan berkualitas yang dapat berpartisipasi. Kedua, kurikulum pelatihan perlu disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja terkini, terutama di sektor digital, teknologi informasi, dan kewirausahaan. Ketiga, pemberian insentif sebaiknya dikaitkan dengan capaian peserta, seperti penyelesaian pelatihan atau pembukaan usaha baru.

Secara keseluruhan, Program Kartu Prakerja memiliki potensi besar untuk meningkatkan kompetensi SDM Indonesia. Namun, agar dampaknya lebih optimal, diperlukan upaya peningkatan kualitas pelatihan, pengawasan terhadap penyelenggara, dan strategi insentif yang lebih efektif dan berorientasi pada hasil. Dengan langkah-langkah tersebut, program ini tidak hanya akan menjadi solusi jangka pendek dalam mengatasi pengangguran, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar global.

DAFTAR PUSTAKA

- Lestari, I., & Suryani, W. (2023). Pengaruh Online Customer Review Dan Online Customer Rating Terhadap Keputusan Pembelian Produk Implora Cheek & Liptint Di Shopee (Studi Pada Pelanggan Implora Cosmetics Di Desa Bangun Sari) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Marbun, P., & Syahrial, H. (2008). Pengaruh Penerapan Disiplin dan Komunikasi Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Sunggal.
- Tarigan, E. D. S. (2012). Peranan Kepemimpinan Berorientasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan.
- Syahputri, Y. (2019). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor II Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Lores, L. (1999). Perencanaan dan Pengawasan Biaya Produksi pada PT. Simanindo Medantronics Industries Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Lubis, A. (2021). Pengaruh Daya Tarik Iklan Televisi dan Celebrity Endorser Terhadap Minat Beli Produk Nivea Body Lotion Pada Alfamart Tebing Tinggi (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Siregar, R., & Nst, A. (2006). Pengendalian Intern Penjualan Kredit dan Penagihan Piutang pada PT. Duta Putra Sumatera Cabang Medan.
- Wijaya, M., & Pribadi, T. (2019). Pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Pelita Car Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Sari, W. P. (2001). Analisa Risiko Independensi Akuntan Publik.
- Siregar, R. (2002). Akuntansi Ganti Rugi Pertanggunggaan pada PT. Uppo General Insurance Tbk. Cabang Medan.
- Parulian, T., & Nasution, I. R. (2019). Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Dengan Membandingkan Metode Camels dan RGEK Pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Ringroad Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Effendi, I. (2011). Pengaruh Sistem Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung Kabupaten Batubara.
- Siregar, R. (2013). Analisis Kebijakan Jual Beli Pembiayaan Murabahah terhadap Laba pada PT Bank Syariah Mandiri Medan.
- Lubis, A., & Sabrina, H. (2019). Pengaruh Loyalitas Dan Integritas Terhadap Kebijakan Pimpinan Di Pt. Quantum Training Centre Medan.
- Farida, Y., & Utama, A. M. (2013). Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan.
- Marbun, P. (2018). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Bukit Lawang Langkat.
- Sari, W. P. (2022). Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Olam Coffe Indonesia Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Marbun, P., & Syahrial, H. (2008). Analisis Anggaran Biaya Operasional Budidaya Kelapa Sawit Sebagai Alat Pengawasan Pada PTP. Nusantara II Medan Kebun Kelapa Sawit Stabat (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Effendi, I., & Tarigan, E. D. S. (2016). Pengaruh Iklan dan Promosi Penjualan Terhadap Keputusan Pembelian Laptop PT Prima Jaya Multi Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Mulia, A., & Syahputri, Y. (2018). Pengaruh Brand Image dan Word of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Samsung pada Karyawan Sibayak Berastagi.
- Marbun, P., & Syahrial, H. (2011). Pengaruh Faktor-Faktor Brand Equity Teh Botol Sosro Terhadap Loyalitas Pembelian pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
- Abidin, Z., & Dalimunthe, H. (2016). Analisis Pengaruh Perubahan ARus Kas dan Laba Akuntansi Terhadap Return Saham pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
- Rafiki, A. (2023). Pengaruh Profitabilitas dan Likuiditas Terhadap Kebijakan Dividen pada Perusahaan Sub Sektor Ritel yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada Tahun 2016-2021 (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Rafiki, A. (2022). Pengaruh Online Customer Review dan E-Trust terhadap Niat Beli pada Masyarakat Pengguna Aplikasi Lazada di Kecamatan Tanjung Morawa.
- Hasibuan, R. A., & Utama, A. M. (2007). Pelaksanaan Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan Pad PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Lores, L. (2000). Penerapan dan Peranan Electronic Data Processing System Dalam Pengolahan Data Akuntansi.
- Effendi, I., & Tarigan, E. D. S. (2013). Analisis Faktor-Faktor Psikologi Konsumen Terhadap Minat Beli dan Keputusan Pembelian Produk Elektronik di PT. Colombia Cabang Unit Brigien Katamsa Medan.

- Hasibuan, R., & Mulia, A. (2006). Penerapan Kebijakan Distribusi dalam Meningkatkan Volume Penjualan pada PT Pico Gas Prima Medan.
- Tarigan, E. D. S. (2013). Hubungan Antara Kepemimpinan Budaya Organisasi Strategi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Marbun, P. (2014). Pengaruh Kepuasan Pelanggan terhadap Loyalitas Konsumen di Perusahaan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Mulia, A., & Effendi, I. (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tumbakmas Niaga Sakti Cabang Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Siregar, R., & Tambunan, S. B. (2004). Pengakuan Pendapatan dan Penentuan Laba Menurut Standar Akuntansi Keuangan pada PT. Pembangunan Perumahan Cabang Medan.
- Siregar, R., & Tambunan, S. B. (2008). Sistem Informasi Akuntansi Persediaan pada PT Bina San Prima Cabang Medan.
- Habibie, M., & Dalimunthe, H. (2023). Pengaruh Pemahaman Peraturan Pajak, Penerapan Kebijakan Pajak dan Kemudahan Administrasi Pajak terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Hotel dan Penginapan yang Terdaftar pada Kpp Medan Polonia.
- Nainggolan, K., & Dalimunthe, H. (2020). Implementasi Balanced Scorecard Dalam Meningkatkan Pertumbuhan Proses Bisnis Internal pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Lubis, A., & Sabrina, H. (2019). Pengaruh Loyalitas Dan Integritas Terhadap Kebijakan Pimpinan Di Pt. Quantum Training Centre Medan.
- Siregar, A. U., & Sari, W. P. (2017). Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 18 Atas Laporan Keuangan Dana Pensiun pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
- Marbun, P., & Syahputri, Y. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Clover Bakeshoppe Medan.
- Abidin, Z., & Dalimunthe, H. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Audit Delay Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
- Dalimunthe, M. I. (2011). Pengumpulan Dan Perhitungan Harga Pokok Produksi.
- Marbun, P., & Effendi, I. (2011). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nasabah Terhadap Pengambilan Keputusan Kredit Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Medan.
- Wijaya, M., & Pribadi, T. (2020). Pengaruh Self Confidence dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Nainggolan, K., & Dalimunthe, M. (2015). Analisis Perlakuan Akuntansi Pendapatan Premi dan Beban Klaim Asuransi Jiwa pada AJB Bumiputera 1912 Wilayah Medan, Ditinjau dari PSAK No. 36.
- Abidin, Z., & Dalimunthe, M. (2016). Pengaruh Return On Asset dan Financial Leverage terhadap Income Smoothing pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
- Hardjo, S., & Siregar, M. (2005). Hubungan Antara Rasa Cemburu kepada Saudara Sekandung dengan Konflik Internal pada Siswa-Siswi SLTP Yayasan Perguruan Gajah Mada (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Effendi, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Kerja pada PT. Surya Windu Pertiwi (SWP) Pantai Cermin.
- Lubis, A., & Lores, L. (2006). Pengendalian Intern Penjualan dan Penerimaan Kas pada PT. Sang Hyang Seri Tanjung Morawa.
- Lores, L. (2008). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kredit.
- Lubis, A., & Siregar, R. (2003). Sistem Pengawasan dalam Pemberian Kredit pada PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Pembantu Williem Iskandar Medan.
- Siregar, M. Y., & Prayudi, A. (2020). Pengaruh kredit Simpan Pinjam dan Jumlah Anggota Terhadap Sisa Hasil Usaha Koperasi Unit Desa Kecamatan Bagan Sinembah (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Nasution, A. M. (2014). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Sogo Sun Plaza Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Hasibuan, R., & Mulia, A. (2006). Strategi Pemasaran dalam Usaha Meningkatkan Volume Penjualan Polis pada Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama " Bumi Putra 1912" Medan.
- Lestari, I., & Amelia, W. R. (2023). Pengaruh Viral Marketing dan Brand Awareness terhadap Keputusan Pembelian pada Pelanggan Dimsum Citra Medan.
- Sahir, S. H. (2023). Pengaruh Influencer Marketing dan Social Media Marketing terhadap Minat Beli Produk Skincare pada Masyarakat Generasi Z Kecamatan Pancur Batu (Studi pada Konsumen Produk Skincare Merek Ms Glow).

- Dalimunthe, M. I. (2010). Perbedaan Kinerja Bank Devisa yang Telah Dan Belum Go Public Pada Bursa Efek Indonesia.
- Lores, L., & Sari, W. P. (2016). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Mulia, A., & Syahrial, H. (2011). Pengaruh Pelayanan Dan Potongan Harga Guna Meningkatkan Minat Pembelian Pada PT. Matahari Departemen Store Medan.
- Siregar, R., & Nst, A. (2006). Pengendalian Intern Penjualan Kredit dan Penagihan Piutang pada PT. Duta Putra Sumatera Cabang Medan.
- Lestari, I., & Amelia, W. R. (2023). Pengaruh Viral Marketing dan Brand Awareness terhadap Keputusan Pembelian pada Pelanggan Dimsum Citra Medan.
- Siregar, D. (2021). Pengaruh Promosi Online Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Dimasa Pandemi Covid 19 Pada Berkah Mobil Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).