

# LAPORAN PELAKSANAAN KEGIATAN



Bidang Urusan	BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
Program	2.07.03 PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
Kegiatan	2.07.03.2.01 PELAKSANAAN PELATIHAN BERDASARKAN UNIT KOMPETENSI.
Sub Kegiatan	2.07.03.2.01.0001 Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi

PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG BARAT  
DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN  
TAHUN 2025

**LAPORAN PELAKSANAAN KEGIATAN  
PELAKSANAAN PELATIHAN BERDASARKAN UNIT KOMPETENSI  
TAHUN 2025**

**I. LATAR BELAKANG KEGIATAN**

Dalam era globalisasi dan persaingan kerja yang semakin ketat, tenaga kerja dituntut untuk memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri. Sistem pelatihan yang efektif diperlukan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia memiliki keahlian yang terstandarisasi dan dapat diakui secara nasional maupun internasional.

Pelatihan berbasis unit kompetensi dirancang untuk menjawab kebutuhan tersebut dengan pendekatan yang terstruktur dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang nyata. Program ini bertujuan untuk membekali peserta dengan keterampilan spesifik yang terukur, sesuai dengan standar kompetensi kerja yang berlaku.

**Beberapa alasan utama diselenggarakannya Pelatihan Berbasis Unit Kompetensi adalah sebagai berikut:**

1. **Kebutuhan Tenaga Kerja Kompeten**  
Dunia kerja memerlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan praktis dan mampu menerapkan pengetahuan dalam situasi kerja nyata.
2. **Standarisasi Kompetensi Kerja**  
Mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) atau standar internasional yang memastikan lulusan pelatihan memiliki kemampuan yang diakui.
3. **Peningkatan Produktivitas dan Daya Saing**  
Kompetensi yang teruji dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan memperkuat daya saing baik di pasar lokal maupun global.

4. **Pengembangan Karier dan Mobilitas Kerja**  
Sertifikasi kompetensi memudahkan pekerja untuk memperoleh pengakuan profesional dan memperluas peluang kerja di berbagai sektor industri.
5. **Respons terhadap Perubahan Teknologi dan Industri**  
Pelatihan ini dirancang agar fleksibel dan dapat menyesuaikan dengan perkembangan teknologi serta kebutuhan pasar kerja yang dinamis.

Dengan pendekatan berbasis unit kompetensi, peserta pelatihan tidak hanya memperoleh pengetahuan teoretis, tetapi juga kemampuan praktis yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Hal ini mendukung pengembangan keterampilan kerja yang lebih adaptif, aplikatif, dan siap digunakan di dunia industri.

## **II. TUJUAN KEGIATAN**

Pelaksanaan pelatihan berbasis unit kompetensi bertujuan untuk membekali peserta dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar kompetensi kerja yang telah ditetapkan. Tujuan utama dari kegiatan ini meliputi:

1. **Mengembangkan Kompetensi Kerja yang Terstandarisasi**  
Memastikan peserta pelatihan memiliki keterampilan sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) atau standar internasional yang berlaku.
2. **Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja**  
Membantu peserta menjadi tenaga kerja yang produktif, profesional, dan berdaya saing tinggi di pasar kerja lokal, nasional, maupun internasional.
3. **Memberikan Pengakuan Formal terhadap Kompetensi Kerja**  
Melalui proses uji kompetensi, peserta dapat memperoleh sertifikat kompetensi yang diakui oleh lembaga sertifikasi, sehingga meningkatkan peluang kerja.
4. **Menyelaraskan Kompetensi dengan Kebutuhan Dunia Kerja**  
Menghubungkan pelatihan dengan kebutuhan industri dan dunia usaha, sehingga peserta memiliki keterampilan yang relevan dan aplikatif di tempat kerja.

5. Meningkatkan Kesiapan dan Mobilitas Tenaga Kerja  
Membantu peserta mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan dan dinamika pasar kerja dengan keterampilan yang mudah disesuaikan.
6. Memfasilitasi Pengembangan Karier dan Keberlanjutan Profesi  
Memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengembangkan karier profesional dan memperluas prospek pekerjaan di sektor formal dan informal.
7. Mendorong Pembelajaran Berkelanjutan (*Lifelong Learning*)  
Membekali peserta dengan kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan industri.
8. Mengurangi Tingkat Pengangguran  
Memberikan keterampilan yang dibutuhkan dunia kerja guna memperbesar peluang kerja dan mengurangi pengangguran.

Dengan tujuan-tujuan tersebut, pelatihan berbasis unit kompetensi diharapkan mampu menciptakan tenaga kerja yang kompeten, profesional, dan siap bersaing di era industri yang semakin berkembang.

### **III. DASAR HUKUM**

Dasar hukum pelaksanaan kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi sub kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi ini adalah :

1. Undang-undang Nomor 6 Tahun 1991 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Lampung Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 64, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4844);
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

3. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Nomor 4437) sebagaimana yang telah beberapa kali di ubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 Nomor 59 (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No.11 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional Di Daerah;
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No.8 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.
6. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 4 tahun 2023;
7. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025;

#### **IV. BENTUK KEGIATAN**

Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi sub kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi Tahun Anggaran 2025 dilaksanakan dengan bentuk kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja yaitu :

- I. Pendidikan dan Pelatihan Otomotif

#### **V. PEMBIAYAAN ANGGARAN**

Pembiayaan Anggaran Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi sub kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja

berdasarkan Klaster Kompetensi Tahun Anggaran 2025 APBD Kabupaten Lampung Barat sebesar Rp.286.111.700,- (Dua Ratus Delapan Puluh Enam juta Seratus Sebelas Ribu Tujuh Ratus Rupiah).

## **VI. SASARAN PENERIMA MANFAAT**

Adapun sasaran penerima manfaat pada Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi sub kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi adalah sebagai berikut :

1. **Pencari Kerja Aktif**  
Individu yang sedang mencari pekerjaan dan memerlukan tambahan keterampilan spesifik sesuai kebutuhan pasar kerja. Biasanya mencakup lulusan baru, tenaga kerja yang terdampak PHK, atau pekerja yang ingin meningkatkan kemampuan.
2. **Calon Tenaga Kerja Terdidik**  
Kelompok yang telah memiliki pendidikan formal, namun membutuhkan pelatihan tambahan untuk memenuhi persyaratan klaster kompetensi tertentu. Contohnya adalah peserta yang ingin mendapatkan sertifikasi di bidang tertentu.
3. **Kelompok Rentan dan Prioritas**  
Termasuk kelompok masyarakat rentan seperti perempuan, disabilitas, atau masyarakat di daerah tertentu yang memiliki akses terbatas terhadap pelatihan keterampilan. Program ini juga diarahkan untuk membantu golongan prioritas dalam kebijakan ketenagakerjaan, seperti pekerja migran atau masyarakat berpenghasilan rendah.
4. **Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Lokal**  
Sasaran ini mencakup individu yang ingin meningkatkan daya saing mereka untuk memasuki pasar kerja lokal maupun internasional, melalui pelatihan berbasis kompetensi.
5. **Peserta Pelatihan Sesuai Klaster Kompetensi**  
Individu yang mengikuti pelatihan berbasis klaster kompetensi, yang mencakup bidang-bidang tertentu sesuai kebutuhan

industri, seperti teknologi informasi, manufaktur, jasa, atau perdagangan.

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan nonteknis sesuai standar kompetensi yang ditetapkan. Dengan adanya pendekatan klaster kompetensi, program ini memastikan pencapaian hasil pelatihan yang relevan dengan kebutuhan kerja di berbagai sektor.

## **VII. PELAKSANAAN KEGIATAN**

Pelaksanaan Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi sub kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi dilakukan sesuai anggaran kas dan jadwal yang telah ditetapkan yaitu :

### **1. Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Otomotif**

Kegiatan Pelatihan Menjahit dilaksanakan pada tanggal 06 Agustus s/d. 06 September 2025 Program Pelatihan 280 Jam Pelajaran yang dilaksanakan di Gedung Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian dengan peserta sebanyak 15 orang berasal dari Beberapa Kecamatan Kabupaten Lampung Barat dan dengan Narasumber Bapak Muhammad Taqwim yang berasal dari Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Valentina Kotabumi.

## **VIII. REALISASI ANGGARAN**

Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi sub kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi Pagu Jumlah Anggaran Kegiatan sebesar Rp.153.705.490.00,- (Seratus Lima Puluh Tiga Juta Tujuh Ratus Lima Ribu Empat Ratus Sembilan Puluh Rupiah)

## **IX. URAIAN KEBERHASILAN PENCAPAIAN KINERJA**

Sesuai dengan perjanjian kinerja bahwa sub kegiatan ini mendukung target capaian Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja yaitu

1. Jumlah Peserta yang Dilatih  
Keberhasilan diukur dari jumlah pencari kerja yang mengikuti pelatihan sesuai dengan target yang telah ditetapkan yaitu 15 peserta.
2. Peningkatan Kompetensi Peserta  
Diukur berdasarkan hasil evaluasi pelatihan, seperti skor ujian, praktik keterampilan, atau sertifikasi kompetensi yang diterima oleh peserta.  
Peserta dinilai telah memenuhi standar kompetensi dalam klaster tertentu.
3. Persentase Peserta yang Mendapat Sertifikasi Kompetensi  
Keberhasilan dapat dilihat dari jumlah peserta yang lulus sertifikasi kompetensi setelah mengikuti pelatihan.  
Sertifikasi ini menunjukkan bahwa peserta telah memenuhi kualifikasi untuk bekerja di bidang tertentu.
4. Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja  
Indikator keberhasilan lainnya adalah persentase peserta pelatihan yang berhasil mendapatkan pekerjaan, baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.  
Data ini menunjukkan relevansi pelatihan terhadap kebutuhan pasar kerja.
5. Kesesuaian Pelatihan dengan Kebutuhan Pasar Kerja  
Pelatihan yang dirancang berbasis klaster kompetensi dinilai berhasil jika materi yang diajarkan relevan dengan kebutuhan industri.  
Hal ini dapat dinilai melalui umpan balik dari industri dan pemberi kerja terkait kualitas lulusan pelatihan.
6. Kemitraan dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI)  
Keberhasilan pelatihan juga tercermin dari jumlah kemitraan dengan perusahaan, industri, atau institusi lain yang mendukung pelatihan, baik dalam bentuk magang, pelatihan berbasis kerja, atau penyerapan tenaga kerja.

7. Umpan Balik Positif dari Peserta dan Pemangku Kepentingan  
Evaluasi dari peserta dan pemangku kepentingan (industri, lembaga pelatihan) mengenai kualitas materi, fasilitator, dan proses pelatihan menunjukkan tingkat keberhasilan program. Indikator ini dapat mencakup survei kepuasan atau wawancara.
8. Pengembangan Kompetensi Fasilitator Pelatihan  
Keberhasilan juga diukur dari peningkatan kemampuan fasilitator dalam menyampaikan materi pelatihan sesuai dengan klaster kompetensi.  
Fasilitator yang terampil memastikan pelatihan berjalan efektif dan efisien.
9. Pencapaian Target *Output* dan *Outcome*  
*Output* mencakup jumlah peserta yang dilatih dan lulus pelatihan, sementara *outcome* mencakup perubahan nyata dalam daya saing tenaga kerja dan peningkatan kesejahteraan peserta.  
Keberhasilan *outcome* dapat dilihat melalui peningkatan penghasilan atau status pekerjaan peserta pelatihan.
10. Efisiensi dan Efektivitas Pelaksanaan Program  
Pelaksanaan pelatihan yang tepat waktu, sesuai anggaran, dan mencapai hasil maksimal merupakan salah satu indikator keberhasilan.  
Efektivitas dinilai dari kesesuaian pelatihan dengan hasil yang dicapai.
11. Peningkatan Ketersediaan Tenaga Kerja Kompeten  
Program pelatihan yang berhasil mampu menambah jumlah tenaga kerja terampil di pasar, sehingga membantu memenuhi kebutuhan tenaga kerja kompeten di berbagai sektor.

#### **X. URAIAN KEGAGALAN PENCAPAIAN KINERJA**

Pencapaian kinerja tidak sepenuhnya berhasil mengingat kegiatan Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi sub kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi

### 1. Rendahnya Jumlah Peserta Pelatihan

Target jumlah peserta yang mengikuti pelatihan tidak tercapai karena kurangnya sosialisasi program kepada masyarakat atau minimnya minat pencari kerja terhadap pelatihan yang ditawarkan. Kurangnya akses ke informasi di daerah terpencil juga menjadi faktor penghambat.

### 2. Tidak Tercapainya Standar Kompetensi

Sebagian peserta gagal memenuhi standar kompetensi dalam klaster pelatihan, baik karena kesulitan materi, kurangnya bimbingan, atau kualitas pelatihan yang tidak memadai.

Hal ini menyebabkan peserta tidak dapat memperoleh sertifikasi kompetensi.

### 3. Kualitas Fasilitator yang Kurang Memadai

Fasilitator atau pelatih tidak memiliki pengalaman atau kompetensi yang cukup untuk menyampaikan materi sesuai standar klaster kompetensi.

Kurangnya pelatihan bagi fasilitator juga berdampak pada kualitas penyampaian materi.

### 4. Materi Pelatihan yang Tidak Relevan

Isi pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja atau perkembangan teknologi dan industri terkini, sehingga peserta tidak siap menghadapi dunia kerja setelah pelatihan.

Klaster kompetensi yang diajarkan mungkin tidak mencerminkan kebutuhan spesifik dari dunia usaha dan dunia industri (DUDI).

### 5. Rendahnya Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja

Setelah pelatihan, hanya sedikit peserta yang berhasil mendapatkan pekerjaan, menandakan ketidaksesuaian antara pelatihan yang diberikan dan kebutuhan pasar kerja.

Kurangnya kemitraan dengan DUDI menjadi salah satu penyebab rendahnya penyerapan tenaga kerja.

#### 6. Keterbatasan Sarana dan Prasarana Pelatihan

Kegagalan juga disebabkan oleh fasilitas pelatihan yang tidak memadai, seperti peralatan yang tidak sesuai standar, ruang pelatihan yang kurang memadai, atau akses ke teknologi yang terbatas. Hal ini memengaruhi efektivitas proses pembelajaran.

#### 7. Minimnya Pendanaan atau Pengelolaan Anggaran yang Tidak Efisien

Terbatasnya anggaran atau pengelolaan anggaran yang kurang efektif menyebabkan pelaksanaan program pelatihan tidak berjalan optimal. Akibatnya, kualitas materi, fasilitator, dan sarana pelatihan menjadi terbatas.

#### 8. Rendahnya Komitmen Peserta Pelatihan

Beberapa peserta tidak menyelesaikan pelatihan karena kurangnya motivasi, waktu yang tidak fleksibel, atau kesulitan keuangan. Hal ini menyebabkan tingkat penyelesaian pelatihan menjadi rendah.

#### 9. Kurangnya Kerjasama dengan Mitra Industri

Minimnya keterlibatan mitra industri dalam perancangan dan pelaksanaan pelatihan menyebabkan ketidakcocokan antara pelatihan yang diberikan dan kebutuhan riil dunia kerja. Hal ini juga berpengaruh pada minimnya peluang magang atau penempatan kerja.

#### 10. Kegagalan Evaluasi dan Monitoring

Tidak adanya mekanisme evaluasi yang terstruktur dan monitoring yang efektif menyebabkan masalah dalam pelaksanaan program tidak terdeteksi atau diatasi dengan cepat. Akibatnya, kegagalan dalam pelatihan terus berulang tanpa adanya perbaikan.

#### 11. Hambatan Geografis dan Sosial

Lokasi pelatihan yang jauh dari daerah peserta atau hambatan sosial, seperti stigma terhadap kelompok tertentu (perempuan, disabilitas), menghalangi partisipasi kelompok sasaran utama. Hal ini berpengaruh pada rendahnya cakupan program.

#### 12. Kegagalan Komunikasi dan Promosi Program

Informasi tentang pelatihan tidak sampai kepada target sasaran karena komunikasi yang tidak efektif atau media promosi yang kurang menarik. Akibatnya, masyarakat kurang mengetahui manfaat pelatihan tersebut.

### **XI. PERMASALAHAN YANG DIHADAPI**

Permasalahan yang timbul pada pelaksanaan Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi sub kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi Tahun Anggaran 2025 yaitu :

#### 1. Kurangnya Sosialisasi Program Pelatihan

Informasi terkait pelatihan tidak tersampaikan dengan baik kepada target sasaran, terutama di daerah terpencil atau kelompok masyarakat rentan. Media komunikasi yang digunakan mungkin kurang efektif atau tidak relevan dengan kelompok sasaran.

#### 2. Ketidaksesuaian Materi Pelatihan dengan Kebutuhan Industri

Materi pelatihan sering kali tidak relevan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), sehingga peserta pelatihan tidak memiliki keterampilan yang diminati di pasar kerja. Kurangnya keterlibatan DUDI dalam penyusunan klaster kompetensi menjadi salah satu penyebabnya.

#### 11. Hambatan Geografis dan Sosial

Lokasi pelatihan yang jauh dari daerah peserta atau hambatan sosial, seperti stigma terhadap kelompok tertentu (perempuan, disabilitas), menghalangi partisipasi kelompok sasaran utama. Hal ini berpengaruh pada rendahnya cakupan program.

#### 12. Kegagalan Komunikasi dan Promosi Program

Informasi tentang pelatihan tidak sampai kepada target sasaran karena komunikasi yang tidak efektif atau media promosi yang kurang menarik. Akibatnya, masyarakat kurang mengetahui manfaat pelatihan tersebut.

### **XI. PERMASALAHAN YANG DIHADAPI**

Permasalahan yang timbul pada pelaksanaan Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi sub kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi Tahun Anggaran 2025 yaitu :

#### 1. Kurangnya Sosialisasi Program Pelatihan

Informasi terkait pelatihan tidak tersampaikan dengan baik kepada target sasaran, terutama di daerah terpencil atau kelompok masyarakat rentan. Media komunikasi yang digunakan mungkin kurang efektif atau tidak relevan dengan kelompok sasaran.

#### 2. Ketidaksesuaian Materi Pelatihan dengan Kebutuhan Industri

Materi pelatihan sering kali tidak relevan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), sehingga peserta pelatihan tidak memiliki keterampilan yang diminati di pasar kerja. Kurangnya keterlibatan DUDI dalam penyusunan klaster kompetensi menjadi salah satu penyebabnya.

### 3. Keterbatasan Anggaran dan Sumber Daya

Pendanaan yang terbatas menyebabkan sarana dan prasarana pelatihan tidak memadai, seperti peralatan, ruang pelatihan, atau akses teknologi. Anggaran yang ada mungkin tidak dikelola dengan optimal sehingga program tidak berjalan efektif

### 4. Rendahnya Kompetensi Fasilitator

Tidak semua fasilitator memiliki kompetensi atau pengalaman yang cukup dalam menyampaikan materi berbasis klaster kompetensi. Fasilitator juga mungkin kurang memahami metode pelatihan berbasis kompetensi yang efektif.

### 5. Hambatan Partisipasi Peserta

Peserta menghadapi berbagai hambatan, seperti lokasi pelatihan yang jauh, biaya transportasi, atau waktu pelatihan yang tidak fleksibel. Kelompok rentan, seperti perempuan, disabilitas, atau masyarakat berpenghasilan rendah, sering kali mengalami hambatan sosial atau ekonomi untuk berpartisipasi.

### 6. Rendahnya Minat dan Motivasi Peserta

Banyak pencari kerja yang kurang berminat mengikuti pelatihan karena kurangnya pemahaman tentang manfaat pelatihan atau persepsi bahwa pelatihan tidak memberikan dampak langsung terhadap peluang kerja.

### 7. Minimnya Kerja Sama dengan DUDI

Keterlibatan DUDI dalam perancangan dan pelaksanaan program pelatihan masih rendah. Hal ini menyebabkan terbatasnya peluang magang, pelatihan berbasis kerja (*on-the-job training*), atau penyerapan kerja bagi peserta pelatihan.

### 8. Evaluasi dan Monitoring yang Lemah

Tidak adanya sistem evaluasi dan monitoring yang terstruktur menyebabkan kesulitan dalam mengidentifikasi masalah atau

kekurangan selama pelaksanaan pelatihan. Hal ini menghambat upaya perbaikan secara cepat dan tepat.

#### 9. Keterbatasan Infrastruktur Teknologi

Di era digital, pelatihan sering kali memerlukan dukungan teknologi, namun banyak lokasi pelatihan yang belum dilengkapi dengan infrastruktur yang memadai, seperti koneksi internet atau perangkat IT.

#### 10. Kurangnya Inovasi dalam Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan masih konvensional dan kurang menarik bagi peserta, terutama generasi muda yang lebih akrab dengan pendekatan berbasis teknologi atau digital. Hal ini dapat mengurangi efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi peserta.

#### 11. Ketidakmerataan Akses Pelatihan

Sebagian besar program pelatihan terkonsentrasi di daerah perkotaan, sementara daerah terpencil dan pelosok memiliki akses yang sangat terbatas terhadap pelatihan berbasis kompetensi. Hal ini menciptakan kesenjangan kompetensi antara tenaga kerja di kota dan daerah.

#### 12. Tidak Ada Keberlanjutan Program

Banyak program pelatihan yang tidak memiliki kesinambungan, seperti tindak lanjut pasca-pelatihan, pendampingan untuk penempatan kerja, atau pengembangan keterampilan lanjutan. Akibatnya, peserta kesulitan mengaplikasikan keterampilan yang telah dipelajari.

#### 13. Kendala Regulasi dan Administrasi

Prosedur administrasi yang rumit atau regulasi yang tidak mendukung dapat menghambat pelaksanaan program pelatihan.

Misalnya, proses pengadaan barang dan jasa yang lama dapat menyebabkan keterlambatan dalam penyediaan fasilitas pelatihan.

## **XII.SOLUSI PENYELESAIAN MASALAH**

Adapun solusi untuk menyelesaikan masalah di atas yaitu :

1. Sosialisasi yang Intensif dan Tepat Sasaran
  - a. Memperluas sosialisasi program pelatihan melalui berbagai saluran komunikasi, seperti media sosial, lembaga masyarakat, dinas tenaga kerja, dan dunia usaha.
  - b. Mengadakan kegiatan promosi langsung di komunitas lokal, sekolah, atau pusat-pusat pencari kerja.
  - c. Gunakan bahasa dan metode yang mudah dipahami oleh kelompok sasaran, termasuk masyarakat di daerah terpencil.
2. Penyusunan Materi Pelatihan yang Relevan dengan Kebutuhan Industri
  - a. Melibatkan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) dalam penyusunan klaster kompetensi untuk memastikan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja terkini.
  - b. Mengadopsi standar kompetensi nasional dan internasional dalam menyusun kurikulum pelatihan.
  - c. Secara berkala melakukan survei kebutuhan tenaga kerja untuk mengidentifikasi keterampilan yang paling diminati.
3. Optimalisasi Pendanaan dan Pengelolaan Anggaran
  - a. Mengalokasikan anggaran secara lebih efektif untuk memastikan fasilitas pelatihan memadai.
  - b. Menggandeng mitra dari sektor swasta atau organisasi internasional untuk mendukung pendanaan program pelatihan.
  - c. Menyediakan beasiswa atau subsidi pelatihan bagi peserta dari kelompok rentan.
4. Peningkatan Kompetensi Fasilitator Pelatihan
  - a. Memberikan pelatihan lanjutan kepada fasilitator agar mereka memiliki kemampuan teknis dan pedagogis yang lebih baik sesuai klaster kompetensi.
  - b. Menjalin kerja sama dengan lembaga sertifikasi fasilitator atau lembaga pelatihan nasional untuk meningkatkan kualifikasi tenaga pengajar.

5. **Kemitraan yang Kuat dengan DUDI**
  - a. Mengembangkan kemitraan strategis dengan perusahaan, asosiasi industri, dan organisasi profesi untuk mendukung pelaksanaan pelatihan.
  - b. Mendorong kerja sama dalam bentuk magang, pelatihan berbasis kerja (*on-the-job training*), atau penempatan kerja bagi lulusan pelatihan.
  - c. Membuat perjanjian kerja sama dengan DUDI untuk memastikan relevansi program pelatihan dengan kebutuhan tenaga kerja mereka.
  
6. **Pemanfaatan Teknologi Digital**
  - a. Mengadopsi teknologi digital dalam pelaksanaan pelatihan, seperti pembelajaran daring, modul berbasis aplikasi, atau simulasi virtual.
  - b. Memastikan akses ke perangkat teknologi dan internet bagi peserta di daerah terpencil dengan bekerja sama dengan penyedia layanan telekomunikasi.
  
7. **Penyediaan Sarana dan Prasarana yang Memadai**
  - a. Melengkapi lokasi pelatihan dengan peralatan modern yang relevan dengan kebutuhan industri.
  - b. Memastikan ruang pelatihan nyaman, aman, dan mendukung proses pembelajaran.
  - c. Menyediakan transportasi atau akomodasi bagi peserta yang berasal dari daerah terpencil.
  
8. **Fleksibilitas Jadwal dan Lokasi Pelatihan**
  - a. Menyusun jadwal pelatihan yang fleksibel untuk mengakomodasi peserta dengan keterbatasan waktu, seperti pekerja paruh waktu atau ibu rumah tangga.
  - b. Menyediakan pelatihan di lokasi-lokasi strategis yang mudah diakses oleh masyarakat.
  
9. **Pendampingan Pasca-Pelatihan**
  - a. Memberikan pendampingan kepada peserta setelah menyelesaikan pelatihan, seperti konsultasi karir, bimbingan wirausaha, atau pelatihan lanjutan.
  - b. Membantu peserta membangun jaringan dengan pemberi kerja atau akses ke peluang kerja.

#### 10. Monitoring dan Evaluasi yang Terstruktur

- a. Membuat sistem monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan untuk menilai efektivitas program pelatihan.
- b. Menggunakan indikator kinerja yang jelas, seperti jumlah peserta tersertifikasi, tingkat penyerapan kerja, atau kepuasan peserta dan mitra.
- c. Melakukan perbaikan program secara berkala berdasarkan hasil evaluasi.

#### 11. Pengembangan Klaster Kompetensi yang Beragam

- a. Menyediakan berbagai pilihan klaster kompetensi yang mencakup sektor-sektor yang sedang berkembang, seperti teknologi informasi, energi terbarukan, atau jasa kreatif.
- b. Memastikan setiap klaster kompetensi memiliki standar yang sesuai dengan kebutuhan industri.

#### 12. Fokus pada Kelompok Rentan dan Prioritas

- a. Memberikan program pelatihan yang inklusif dan mudah diakses oleh kelompok rentan, seperti perempuan, disabilitas, dan masyarakat berpenghasilan rendah.
- b. Menyediakan fasilitas khusus, seperti pendampingan atau modul yang sesuai dengan kebutuhan kelompok tersebut

### **XIII. PENUTUP**

Demikian laporan akhir program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi sub kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi ini dibuat sebagai bahan evaluasi dalam pelaksanaan kegiatan selanjutnya.

Liwa, 31 Desember 2025

Mengetahui  
Kepala Dinas Tenaga Kerja dan  
Perindustrian  
Kabupaten Lampung Barat,



HAZA RINSA, S.H.  
Pembina Utama Muda/IV.c  
NIP.19710405 199101 1 001

Kepala Bidang Pelatihan dan  
Produktivitas Tenaga Kerja,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jamalludin', is written over the text of the recipient's title.

JAMALLUDIN, S.Kom, M.T.I  
Pembina/IV.a  
NIP. 19770905 200804 1 001