



Efektivitas Lembaga Pelatihan Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Madiun

Imam Nurwedi*, Slamet Muchsin, Afifuddin

Universitas Islam Malang, Indonesia

*imamnurwedi45@gmail.com

Abstract

The high unemployment rate in Madiun Regency, reaching 4.34% in 2024, surpassing the East Java Province average of 4.19%, indicates that effective policy interventions are needed, particularly job training programs. Using the case study of LPK Aclasindo Inti Persada. This research aims to evaluate the overview of the job training program, assess its effectiveness, and identify obstacles in its implementation in an effort to reduce unemployment rates. This study conducted qualitative research with a case study design. The purposive sampling technique was used to select informants, and the research population consisted of institution managers and community members who participated in the training. Data collection was conducted thru observation, interviews, and documentation. Meanwhile, data analysis was carried out using a qualitative descriptive method consisting of the stages of reduction, presentation, and conclusion drawing. The research results show that effective job training improves competence, readiness, and workforce absorption thru alignment with industry needs and partnerships with companies. However, the impact has not been optimal due to low community participation, limited access to information and training, and minimal work experience. Moreover, structural barriers such as the limited job market continue to restrict the contribution of training in reducing unemployment. The research conclusion states that the success of the program is not only measured by the quality of training and the absorption capacity of graduates but also considers the level of participation, available job opportunities, and public perception. Therefore, strengthening the synergy between training institutions, the government, and the industrial sector, along with increasing outreach to the community, is key to building a sustainable and impactful job training model.

Keywords: *Effectiveness; Vocational Training Institutions; Reducing Unemployment*

Abstrak

Tingkat pengangguran tinggi di Kabupaten Madiun, yang mencapai 4,34% pada tahun 2024, melampaui rata-rata Provinsi Jawa Timur sebesar 4,19%, menunjukkan bahwa intervensi kebijakan yang efektif diperlukan, khususnya program pelatihan kerja. Dengan menggunakan studi kasus LPK Aclasindo Inti Persada. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi gambaran program pelatihan kerja, menilai seberapa efektif program tersebut, dan menemukan hambatan dalam pelaksanaannya dalam upaya menurunkan angka pengangguran. Studi ini melakukan penelitian kualitatif dengan desain studi kasus. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk memilih informan, dan populasi penelitian terdiri dari pengelola lembaga dan masyarakat masyarakat yang mengikuti pelatihan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sementara itu, analisis data dilakukan menggunakan metode deskriptif kualitatif yang terdiri dari tahapan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja efektif meningkatkan kompetensi, kesiapan, dan penyerapan tenaga kerja melalui kesesuaian dengan kebutuhan industri serta kemitraan dengan

perusahaan. Namun, dampaknya belum optimal karena rendahnya partisipasi masyarakat, keterbatasan akses informasi dan pelatihan, serta minimnya pengalaman kerja. Selain itu, hambatan struktural seperti terbatasnya lapangan kerja tetap membatasi kontribusi pelatihan dalam mengurangi pengangguran. Simpulan penelitian mengemukakan bahwa keberhasilan program tidak hanya dilihat dari kualitas pelatihan dan daya serap lulusan, melainkan juga mempertimbangkan tingkat partisipasi, lapangan pekerjaan yang tersedia dan persepsi masyarakat. Untuk itu, penguatan sinergi antara lembaga pelatihan, pemerintah dan sektor industri disertai dengan peningkatan sosialisasi kepada masyarakat, menjadi kunci dalam membangun model pelatihan kerja yang berkelanjutan dan berdampak.

Kata Kunci: Efektivitas; Lembaga Pelatihan Kerja; Mengurangi Pengangguran

Pendahuluan

Permasalahan pengangguran menjadi isu strategis yang dihadapi oleh banyak negara berkembang termasuk Indonesia, yang dipicu oleh tingginya pertumbuhan penduduk serta ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja di pasar kerja (Adam et al., 2025; Yoana et al., 2024). Transformasi ekonomi akibat globalisasi dan kemajuan teknologi turut mengubah kebutuhan kompetensi tenaga kerja menjadi semakin spesifik dan berbasis keterampilan (Dwii, John & Bassey, 2024; Sairmaly, 2023).

Namun demikian, peningkatan jumlah angkatan kerja tidak selalu diiringi dengan ketersediaan lapangan kerja yang memadai, sehingga berkontribusi pada tingginya tingkat pengangguran terbuka, khususnya pada kelompok usia produktif (Rimanto et al., 2022; Valentina et al., 2024). Kondisi ini semakin diperparah oleh dampak pandemi COVID-19 yang menyebabkan terganggunya aktivitas ekonomi dan meningkatnya pemutusan hubungan kerja atau PHK. Oleh karena itu, diperlukan upaya penyesuaian antara keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri melalui intervensi kebijakan yang lebih terarah dan berbasis pengembangan sumber daya manusia (Sunarsi, 2018).

Meskipun berbagai program ketenagakerjaan telah dilaksanakan, efektivitasnya dalam menekan angka pengangguran masih menjadi perdebatan, terutama terkait kesesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan industri serta keberlanjutan program tersebut. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pendidikan vokasi dan pelatihan kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kesiapan kerja, namun hasilnya bervariasi tergantung pada kualitas pelatihan, metode pembelajaran, serta karakteristik peserta (Sutiman et al., 2022).

Salah satu kendala utama adalah adanya ketidaksesuaian keterampilan (*skill mismatch*) antara tenaga kerja dan kebutuhan industri, yang diperparah oleh lemahnya sinergi antara lembaga pelatihan dan dunia usaha serta minimnya evaluasi pasca pelatihan (Mumtahanah et al., 2025; Sauddin et al., 2021; Zulfirman, 2022). Kondisi ini menunjukkan pentingnya evaluasi komprehensif terhadap efektivitas lembaga pelatihan kerja sebagai instrumen kebijakan publik, khususnya di daerah dengan tingkat pengangguran relatif tinggi (Desrinelti et al., 2021).

Secara teoritis, hubungan antara pelatihan kerja dan penurunan pengangguran dapat dijelaskan melalui teori modal manusia yang menekankan pentingnya investasi dalam pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas individu (Nurdiawati & Atiatunnisa, 2018). Pelatihan vokasi dan teknis berperan dalam meningkatkan kompetensi spesifik yang dibutuhkan oleh industri, sekaligus mempercepat transisi tenaga kerja dari kondisi pengangguran menuju pekerjaan. Selain itu, pendekatan pembelajaran berbasis pengalaman juga dinilai mampu meningkatkan keterampilan

praktis dan kepuasan kerja melalui integrasi antara teori dan praktik. Dalam perspektif kebijakan publik, efektivitas program pelatihan dapat diukur melalui indikator seperti efisiensi, kecukupan, responsivitas, dan ketepatan sasaran (Gustiana & Pohan, 2023; Shofia et al., 2020).

Dengan demikian, lembaga pelatihan kerja tidak hanya berfungsi sebagai penyedia keterampilan, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengurangi pengangguran, meskipun keberhasilannya sangat ditentukan oleh relevansi kurikulum, kualitas pengajaran, serta keterkaitan dengan dunia industri (Sasongko, 2023; Alicia & Rani, 2022). Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas lembaga pelatihan kerja dalam menurunkan tingkat pengangguran di Kabupaten Madiun melalui studi kasus pada LPK Aclasindo Inti Persada.

Penelitian ini secara komprehensif mengkaji potret pelaksanaan program pelatihan kerja di Kabupaten Madiun dengan berfokus pada LPK Aclasindo Inti Persada sebagai studi kasus utama. Analisis efektivitas lembaga pelatihan kerja dalam upaya menekan angka pengangguran, khususnya melalui peningkatan kompetensi dan kesiapan tenaga kerja yang selaras dengan kebutuhan industri. Selain itu, penelitian ini secara sistematis mengidentifikasi berbagai kendala yang muncul dalam implementasi program pelatihan, sehingga memberikan kontribusi ilmiah dalam meningkatkan efektivitas guna mengatasi tantangan faktor-faktor penghambat.

Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan metode studi kasus, yang memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap fenomena melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi (Hidayat, 2018; Janah & Tampubolon, 2024). Secara ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan dalam literatur terkait efektivitas lembaga pelatihan kerja pada level mikro, yang selama ini lebih banyak dikaji secara makro. Dengan fokus pada LPK Aclasindo Inti Persada sebagai studi kasus, penelitian ini memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai efektivitas lembaga pelatihan kerja dalam mengurangi pengangguran serta kendala dalam pelaksanaan pelatihan kerja dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Madiun.

Selain itu, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengembangan program pelatihan yang lebih relevan dengan kebutuhan industri serta memperkuat sinergi antara pemerintah, lembaga pelatihan, dan sektor swasta, sehingga mampu menghasilkan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif dan responsif dalam menekan tingkat pengangguran.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan strategi studi kasus yang berfokus pada kajian mendalam tentang efektivitas lembaga pelatihan kerja dalam mengurangi tingkat pengangguran. Jenis pendekatan tersebut dipilih karena keterlibatan langsung peneliti dengan subjek kajian sekaligus memberikan pemahaman komprehensif terhadap fenomena sosial yang diteliti. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari informan kunci, yaitu para manajer lembaga pelatihan kerja dan peserta pelatihan. Data sekunder diperoleh dari dokumen institusi, laporan kegiatan, dan literatur ilmiah terkait. Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari hingga Oktober 2025. Informan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan tingkat keterlibatan dan pemahaman tentang program pelatihan kerja. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali informasi terkait implementasi program, capaian, serta hambatan yang dihadapi, observasi dilakukan untuk mengamati proses pelatihan dan interaksi antar pelaku,

sedangkan dokumentasi berfungsi sebagai pelengkap data melalui penelusuran arsip, laporan, dan berbagai bukti dokumen kegiatan lainnya. Instrumen penelitian berupa pedoman wawancara dan lembar observasi yang disusun berdasarkan indikator efektivitas program. Validitas dan reliabilitas data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan metode. Penelitian ini juga memperhatikan prinsip etika dengan menjaga kerahasiaan identitas informan serta memastikan pemanfaatan data hanya untuk kepentingan akademik. Proses analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara induktif. Data yang telah dikumpulkan dikelompokkan berdasarkan tema-tema yang relevan, kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, dan selanjutnya diinterpretasikan guna memperoleh kesimpulan. Terakhir, analisis tematik digunakan untuk memperkuat hasil interpretasi sehingga mampu mengungkap pola, hubungan, dan dinamika yang muncul dalam pelaksanaan program pelatihan kerja secara menyeluruh.

Hasil dan Pembahasan

1. Portrait Program Pelatihan Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Madiun Studi Kasus Pada LPK Aclasindo Inti Persada

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi di Lembaga Pelatihan Kerja Aclasindo Inti Persada (LPK) di Kabupaten Madiun, sejumlah temuan secara substantif menjawab pertanyaan penelitian tentang program pelatihan kerja, efektivitasnya dalam mengurangi pengangguran, dan berbagai masalah yang muncul selama pelaksanaannya. Temuan penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan kerja yang diselenggarakan melalui kolaborasi antara Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Madiun dan LPK Aclasindo Inti Persada berfokus pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia, terutama dalam hal keterampilan teknis dan kesiapan kerja.

Program ini bertujuan untuk menjawab ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dan kebutuhan pasar kerja yang menjadi salah satu penyebab utama tingginya angka pengangguran. Program pelatihan ini bukan hanya tentang meningkatkan keterampilan ini juga tentang membantu orang mendapatkan pekerjaan. Pentingnya sinergisitas lintas sektor untuk menekan pengangguran dan mendorong inovasi daerah. Adapun data pelatihan yang disediakan oleh LPK Aclasindo Inti Persada yang termuat dalam tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Data Pelatihan Aclasindo Inti Persada

Jenis Pelatihan	Jumlah Di Latih			Jumlah Bekerja
	2023	2024	2025	
Las	93	180	260	533
AC	0	0	20	20
Ahli Cat	0	0	20	20
Jumlah	93	180	660	573

Sumber: Aclasindo Inti Persada, 2025

Selama pelatihan, peserta mendapatkan pandangan langsung tentang dunia kerja melalui simulasi dan situasi kehidupan nyata. Ini adalah nilai tambah yang membuat lulusan lebih siap untuk bekerja. Ada juga orientasi yang jelas tentang tujuan setelah pelatihan, yaitu mendapatkan pekerjaan dengan perusahaan mitra atau memulai bisnis sendiri. LPK memainkan peran besar dalam membantu peserta menemukan pekerjaan. LPK tidak hanya berfungsi sebagai penyelenggara pelatihan, tetapi juga sebagai jembatan antara lulusan dan dunia industri.

Dari wawancara dengan para informan, ditemukan bahwa informasi tentang program pelatihan telah dikirim melalui sejumlah saluran yang berbeda, baik secara langsung maupun tidak langsung. Namun, efektivitas penyebaran informasi tersebut masih belum merata, terutama di daerah pinggiran. Ini berdampak pada tingkat partisipasi di masyarakat yang belum optimal. Kebutuhan untuk mendapatkan pekerjaan adalah alasan besar mengapa orang-orang ingin mengikuti pelatihan. Sebagian besar peserta mengatakan bahwa pelatihan adalah cara strategis untuk meningkatkan peluang mereka mendapatkan pekerjaan. Materi pelatihan juga telah disesuaikan dengan kebutuhan industri, terutama di bidang pengelasan, yang merupakan fokus utama LPK Aclasindo Inti Persada. Materinya tidak hanya teoritis; juga berfokus pada praktik langsung agar peserta dapat memperoleh pengalaman kerja yang relevan.

2. Efektivitas Lembaga Pelatihan Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran

Efektivitas LPK Aclasindo Inti Persada dalam mengurangi pengangguran dapat dianalisis berdasarkan beberapa indikator relevan, termasuk kualitas lulusan, tingkat penyerapan tenaga kerja, keselarasan kompetensi dengan kebutuhan industri, dan keberlanjutan kolaborasi dengan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa industri menganggap kualitas lulusan pelatihan sudah cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa perusahaan mempercayai lulusan LPK Aclasindo Inti Persada dan merekrut mereka sebagai pekerja.

Contoh beberapa perusahaan besar yang sebagai mitra bagi lembaga pelatihan PT Laksana Semarang, PT Tentrem Malang, PT Bahtera Bersaudara Sidoarjo, PT Karya Usaha Surabaya, PT Piala Mas, PT INKA Madiun, PT ASUKA Gresik, IMS Madiun. Lulusan dinilai memiliki keterampilan teknis yang memadai serta mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan oleh tenaga kerja. Dalam hal penyerapan tenaga kerja, ada tren positif di mana beberapa lulusan berhasil mendapatkan pekerjaan setelah menyelesaikan pelatihan.

Ini menunjukkan bahwa program pelatihan benar-benar membantu mengurangi jumlah orang yang menganggur, meskipun belum dapat mempekerjakan semua lulusannya. Kemampuan lulusan untuk melaksanakan pekerjaan mereka juga merupakan indikator penting untuk menilai efektivitas program. Menurut Suhendro selaku Direktur LPK menyatakan bahwa lulusan LPK Aclasindo Inti Persada dianggap memiliki keterampilan yang baik, terutama dalam keterampilan teknis (Wawancara, 5 Oktober 2025). Namun, ada beberapa catatan tentang peningkatan keterampilan lunak, seperti komunikasi dan etika kerja.

Kemitraan antara LPK dan perusahaan mitranya berjalan dengan baik dan akan bertahan lama. Perusahaan tidak hanya merekrut lulusan, tetapi juga memberikan umpan balik tentang kebutuhan kompetensi yang diperlukan. Ini memungkinkan LPK mengubah kurikulum pelatihan secara dinamis seiring perubahan industri. Efektivitas program ini juga ditunjukkan oleh seberapa baik LPK dapat menyesuaikan materi pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Fleksibilitas ini adalah salah satu hal terpenting yang dapat membuat pelatihan lebih relevan.

Selain itu, perusahaan mitra mengatakan mereka telah melihat manfaat dari kemitraan tersebut, baik dalam hal efisiensi perekrutan maupun kualitas pekerjaannya. Dari sudut pandang instruktur, kualitas pengajar cukup baik untuk mengajarkan materi pelatihan. Ini berdampak baik pada proses pembelajaran dan kemampuan peserta untuk mencapai tujuan mereka. Kerja sama yang berkelanjutan antara LPK dan perusahaan juga menunjukkan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap kualitas pelatihan yang ditawarkan. Ketika dikaitkan dengan teori efektivitas kebijakan publik, program pelatihan

ini telah memenuhi beberapa kriteria, seperti kecukupan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja, responsif terhadap kebutuhan industri, dan ketepatan dalam mencapai tujuan program. Namun demikian, dari perspektif keadilan, ketimpangan dalam akses informasi dan partisipasi publik tetap ada.

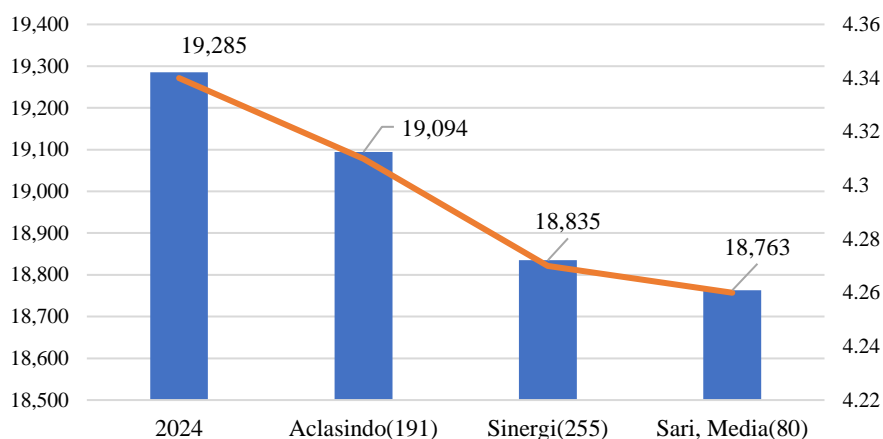
Tabel 2. Pelatihan Oleh Disnakerin Kabupaten Madiun 2025

No	Jenis Pelatihan	Jumlah	LPK Pelaksana
1	Las	151	Aclasindo Inti Persada
2	Ahli Cat	20	Aclasindo Inti Persada
3.	AC	20	Acasindo Inti Persada
4.	Upper Sepatu	200	Sinergi Bisnis Abadi
5.	Asembling Sepatu	55	Sinergi Bisnis Abadi
6.	Digital Marketing	22	Media
7.	Menjahit Baju	22	Sari Modes
8.	Make Up	20	Betarin
9	Calon Pekeja Migran	16	Langgeng Kencana
Jumlah		526	

Sumber: Disnakerin Kabupaten Madiun, 2025

Tabel 2 menunjukkan data pelatihan oleh Disnakerin Kabupaten Madiun 2025, dengan memiliki jaringan perusahaan yang luas, LPK dapat meningkatkan kesempatan kerja bagi lulusan pelatihan dan meningkatkan reputasi LPK.

Efektivitas BLK Mengurangi Pengangguran.



Gambar 1. Efektivitas BLK Mengurangi Pengangguran (Sumber: Disnakerin Kabupaten Madiun Tahun, 2025)

Berdasarkan data diagram pada Gambar 1 dapat diketahui bahwa Kabupaten Madiun tahun 2024 yang mana jumlah penganggurannya sebanyak 19.285 orang (4,34%). Pada tahun 2025 diadakan Pelatihan aclasindo terhadap sebanyak 191 orang yang mana hal ini mengurangi pengangguran sehingga turun menjadi 19.094 orang (4,33%). Artinya bahwa semakin banyak pelatihan semakin turun jumlah pengangguran di Kabupaten Madiun.

3. Kendala Dalam Pelaksanaan Pelatihan Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Madiun Studi Kasus Pada LPK Aclasindo Inti Persada

Meskipun program pelatihan telah memberikan beberapa hasil yang baik, ada beberapa masalah yang membuatnya kurang efektif. Salah satu masalah utama adalah bahwa orang-orang tidak banyak mengetahui tentang keberadaan dan manfaat program pelatihan kerja. Ini telah menyebabkan partisipasi yang rendah, terutama dari orang-orang yang tinggal di daerah terpencil. Kurangnya sosialisasi untuk program ini adalah alasan

lain mengapa sulit untuk menjangkau lebih banyak peserta potensial. Orang-orang yang membutuhkan program tersebut belum sepenuhnya menggunakannya karena informasi belum dibagikan secara merata. Masalah lain yang ditemukan adalah kemampuan peserta untuk mengembangkan keterampilan non-teknis (*soft skills*) mereka terbatas. Meskipun keterampilan teknis sudah cukup baik, komunikasi, disiplin, dan adaptasi kerja masih perlu ditingkatkan agar lulusan dapat bersaing lebih optimal di pasar kerja.

Dari perspektif institusi, ada juga tantangan dalam terus-menerus menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan industri yang berubah. Meskipun upaya telah dilakukan untuk beradaptasi, perubahan cepat di tempat kerja memerlukan inovasi yang lebih responsif. Selain itu, keterbatasan jaringan kerja sama dengan industri tertentu juga menjadi penghalang dalam memperluas peluang penempatan kerja bagi lulusan. Ini berarti bahwa tingkat penyerapan kerja setelah pelatihan belum optimal. Secara empiris, program pelatihan kerja yang dijalankan oleh LPK Aclasindo Inti Persada memainkan peran kunci dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan menurunkan pengangguran di Kabupaten Madiun.

Temuan ini sejalan dengan gagasan bahwa pelatihan berbasis kompetensi dapat meningkatkan daya kerja tenaga kerja dengan meningkatkan keterampilan yang relevan dengan permintaan industri. Hasil penelitian ini menunjukkan kesamaan dalam hal pentingnya kesesuaian antara program pelatihan dan kebutuhan pengguna layanan (Tiana et al., 2025). Namun, penelitian ini juga menjelaskan bahwa sosialisasi dan aksesibilitas masih merupakan masalah yang perlu diatasi agar program ini lebih efektif secara keseluruhan.

Interpretasi data menunjukkan bahwa efektivitas program tidak hanya ditentukan oleh kualitas pelatihan, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti dukungan industri, partisipasi masyarakat, serta kebijakan pemerintah dalam pengembangan tenaga kerja. Pemerintah, lembaga pelatihan, dan sektor industri perlu bekerja sama lebih erat. Meskipun program pelatihan kerja telah membantu menurunkan pengangguran, program tersebut masih perlu ditingkatkan dalam hal sosialisasi, penguatan keterampilan lunak, dan memperluas jaringan kemitraan dengan dunia bisnis.

Ini penting agar program ini tidak hanya menghasilkan pekerja terampil, tetapi juga memastikan bahwa penyerapan pekerja terus berjalan dengan cara terbaik (Firmansyah & Anisykurlillah, 2023). Meskipun program pelatihan kerja telah membantu menurunkan pengangguran, program tersebut masih perlu ditingkatkan dalam hal sosialisasi, penguatan keterampilan lunak, dan memperluas jaringan kemitraan dengan dunia bisnis. Ini penting agar program ini tidak hanya menghasilkan pekerja terampil, tetapi juga memastikan bahwa penyerapan pekerja terus berjalan dengan cara terbaik.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan kerja di Kabupaten Madiun, yang dilaksanakan bekerja sama dengan LPK Aclasindo Inti Persada, memainkan peran strategis dalam upaya mengurangi pengangguran. Program ini berfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan pekerja dengan memberikan materi pelatihan yang relevan, motivasi, dan kesempatan untuk mengenal dunia kerja. Secara teori, pelatihan yang diberikan bukan hanya cara untuk meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga cara untuk menghubungkan kebutuhan pekerja dengan tuntutan industri. Oleh karena itu, keberadaan lembaga pelatihan merupakan alat penting dalam mengurangi kesenjangan antara ketersediaan tenaga kerja dan peluang kerja yang ada. Selain itu, efektivitas LPK Aclasindo Inti Persada dalam mengurangi pengangguran dapat dinilai melalui berbagai indikator, termasuk kualitas lulusan, tingkat penerimaan oleh perusahaan, keselarasan kompetensi

dengan kebutuhan industri, dan keberlanjutan kolaborasi dengan dunia usaha. Namun, masih ada beberapa masalah dalam pelaksanaan program ini, yang paling penting adalah bahwa orang-orang tidak memahami atau peduli cukup tentang betapa pentingnya pelatihan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa efektivitas lembaga pelatihan kerja tidak hanya ditentukan oleh kualitas internal lembaga tersebut, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti partisipasi dan persepsi masyarakat. Untuk membangun model pelatihan kerja yang berkelanjutan dan berdampak yang akan secara signifikan mengurangi pengangguran, penting untuk memperkuat sinergi antara lembaga pelatihan, pemerintah, dan sektor industri, serta meningkatkan komunikasi dengan masyarakat.

Daftar Pustaka

- Adam, A. M., Nugraha, G., Hanapia, A. Y., Noven, S. A., & Rusliana, N. (2025). Faktor Determinan Pengangguran di Indonesia: Apakah Program Kartu Prakerja Menjadi Katalisator Penurunan Pengangguran?. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 7(2), 169-175.
- Alicia, V., & Rani, I. H. (2022). Kontribusi Aplikasi Sistem Manajemen Pembelajaran Berbasis Siber Terhadap Kompleksitas Manajemen Tindakan Kelas. *Jurnal Pendidikan*, 23(1), 24-42.
- Desrinelti, D., Afifah, M., & Gistituati, N. (2021). Kebijakan Publik: Konsep Pelaksanaan. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(1), 83-88.
- Dwii, B., & Basse, P. J. (2024). Embracing Ai In Education: Indonesian University Students' Perspectives On Opportunities And Concerns. *The American Journal of Social Science and Education Innovations*, 6(9), 140-150.
- Firmansyah, M., & Anisykurlillah, R. (2023). Efektivitas Program Pelayanan Identitas Kependudukan Digital Di Kelurahan Kandangan Kota Surabaya. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(19), 510-517.
- Gustiana, Z. N., & Pohan, S. (2023). Efektifitas Program Pelayanan Identitas Kependudukan Digital di Kelurahan Simpang Tiga Pekan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Riset Multidisiplin Dan Inovasi Teknologi*, 2(1), 251-257.
- Hidayat, E. S. (2018). Analisis Implementasi Kebijakan Administrasi Kependudukan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(4), 8-16.
- Janah, U. R. N., & Tampubolon, F. R. S. (2024). Peran Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Dalam Pertumbuhan Ekonomi: Analisis Kontribusi Sektor Umkm Terhadap Pendapatan Nasional Di Indonesia. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 739-746.
- Mumtahanah, A., Hendrias, D. A. P., Menayang, S., Salim, M. K. M., & Mubarok, H. (2025). Peran Akuntansi Manajerial Dalam Pengambilan Keputusan Strategis pada Perusahaan Manufaktur. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(3), 4013-4021.
- Nurdiawati, E., & Atiatunnisa, N. (2018). Hubungan Stres Kerja Fisiologis, Stres Kerja Psikologis dan Stres Kerja Perilaku Dengan Kinerja Karyawan. *Faletahan Health Journal*, 5(3), 117-122.
- Rimanto, R., Amalia, D., & Tanjung, I. (2022). Pencegahan Perkawinan Dini (Edukasi Tentang Yuridis dan Psikososial Kepada Masyarakat Jati Agung). *Bagimu Negeri: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(2), 137-151.
- Sairmaly, F. A. (2023). Human Capital Development and Economic Growth: A Literature Review on Information Technology Investment, Education, Skills, and Productive Labour. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 679-693.

- Sasongko, R. W. (2023). Implementasi Identitas Kependudukan Digital Di Kabupaten Bandung. *Jurnal Registratie*, 5(1), 69-86.
- Sauddin, A., Nawawi, M. I., & Kumaladewi, Y. (2021). Analisis Kepuasan Mahasiswa terhadap Kualitas Website Sistem Informasi Akademik Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dengan Menggunakan Metode Structural Equation Modeling. *Jurnal MSA (Matematika Dan Statistika Serta Aplikasinya)*, 9(1).
- Shofia, A., Muchsin, S., & Suyeno, S. (2020). Efektivitas Pelayanan Kesehatan Dalam Meningkatkan Kepuasan Masyarakat (Studi Kasus pada Puskesmas Tanjunganom Kabupaten Nganjuk). *Respon Publik*, 14(2), 24-34.
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 2(3).
- Sutiman, S., Jaedun, A., Siddiq, M. B., Suyitno, S., & Nurtanto, M. (2022). Inhibiting Factors in Automotive Courses at the Job Training Centre. *Journal of Education Technology*, 6(1), 1-11.
- Tiana, A. H., Hermadi, I., & Nurhardryani, Y. (2025). Penerapan Evaluasi DeLone dan McLean pada Aplikasi Mobile KMS Sawit Rakyat. *Jurnal Sistem Informasi Dan Aplikasi (JSIA)*, 3(1), 1-10.
- Valentina, F. V., Alfiyan, V., & Anshori, M. I. (2024). Peran UMKM Dalam Sistem Perekonomian Indonesia: Tantangan dan Peluang Pasca Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi*, 1(5), 285-292.
- Yoana, Y., Auwalin, I., & Rumayya. (2024). The Role Of Vocational Education On Unemployment In Indonesia. *Cogent Education*, 11(1).
- Zulfirman, R. (2022). Implementasi Metode Outdoor Learning dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Agama Islam di MAN 1 Medan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 3(2), 151-156.