



## **PENGURANGAN PENGANGGURAN MELALUI PELATIHAN DAN PELAYANAN KETENAGAKERJAAN DI KOTA LUBUKLINGGAU**

**Sutejo<sup>1\*</sup>, Fuja Firani<sup>2</sup>**

<sup>1\*</sup>Program Studi Ilmu Lingkungan, Fakultas Pertanian, Universitas Musi Rawas

<sup>2</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Musi Rawas

\*Corresponding Author: [sutejodfd@gmail.com](mailto:sutejodfd@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Pengangguran masih menjadi permasalahan struktural yang dihadapi pemerintah daerah, termasuk di Kota Lubuklinggau, seiring meningkatnya jumlah penduduk usia produktif yang belum memiliki keterampilan sesuai kebutuhan pasar kerja. Dinas Ketenagakerjaan sebagai institusi strategis menghadapi tantangan dalam optimalisasi pendataan pencari kerja, relevansi pelatihan kerja, serta keterbatasan pendampingan pascapelatihan. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk menganalisis sekaligus memperkuat peran Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau dalam pengurangan pengangguran melalui integrasi pelayanan administrasi ketenagakerjaan, pelatihan kerja berbasis kebutuhan pasar, dan pendampingan pascapelatihan secara sistematis dan berkelanjutan. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan partisipatif-edukatif melalui observasi lapangan, wawancara, diskusi kelompok terarah, pendampingan kegiatan, serta analisis data ketenagakerjaan, khususnya layanan kartu pencari kerja (AK-1). Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan jumlah pencari kerja yang terdata, tingginya partisipasi masyarakat dalam program pelatihan kerja, serta peningkatan keterampilan peserta pada bidang menjahit, kelistrikan, dan konten kreator. Integrasi antara pendataan pencari kerja dan pelaksanaan pelatihan terbukti meningkatkan efektivitas perencanaan program serta memperkuat kapasitas kelembagaan Dinas Ketenagakerjaan. Kegiatan ini juga berkontribusi dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap layanan ketenagakerjaan daerah. Meskipun dampak jangka panjang terhadap penyerapan tenaga kerja masih memerlukan pemantauan lanjutan, model pengabdian ini menunjukkan potensi sebagai pendekatan yang lebih komprehensif dan berkelanjutan dalam mendukung upaya pengurangan pengangguran di tingkat daerah.

Kata kunci: pengangguran, pelatihan kerja, pelayanan ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan, Kota Lubuklinggau

### **ABSTRACT**

Unemployment remains a structural problem faced by local governments, including in Lubuklinggau City, as the number of productive-age residents who lack the skills needed by the labor market increases. The Manpower Office, as a strategic institution, faces challenges in optimizing job seeker data collection, the relevance of job training, and limited post-training assistance. This community service activity aims to analyze and strengthen the role of the Lubuklinggau City Manpower Office in reducing unemployment through the systematic and sustainable integration of employment administration services, market-based job training, and post-training assistance. The implementation method uses a participatory-educational approach through field observations, interviews, focus group discussions, activity assistance, and analysis of employment data, particularly the job seeker card (AK-1) service. The results of the activity indicate an increase in the number of registered job seekers, high community participation in job training programs, and improved participant skills in the fields of sewing, electrical engineering, and content creation. The integration of job seeker data collection and training implementation has been proven to increase the effectiveness of program planning and strengthen the institutional capacity of the Manpower Office. This activity also contributes to increasing public trust in regional employment services. While the long-term impact on employment still requires further monitoring, this community service model shows potential as a more comprehensive and sustainable approach to supporting unemployment reduction efforts at the regional level.

Keywords: unemployment, job training, employment services, Manpower Office, Lubuklinggau City





## PENDAHULUAN

Pengangguran masih menjadi isu sosial ekonomi utama yang memberikan dampak langsung terhadap tingkat kesejahteraan masyarakat, stabilitas sosial, dan keberlanjutan pembangunan di daerah. Tingkat pengangguran yang tinggi berimplikasi pada menurunnya pendapatan rumah tangga serta berpotensi memperbesar angka kemiskinan, kesenjangan sosial, dan kerentanan kelompok usia produktif (International Labour Organization, 2021; Susilowati et al., 2022). Di Kota Lubuklinggau, permasalahan pengangguran terutama banyak dialami oleh kelompok usia muda dan lulusan pendidikan menengah yang belum dibekali keterampilan kerja yang sesuai dengan tuntutan pasar tenaga kerja. Fenomena ini menunjukkan adanya permasalahan struktural dalam sistem ketenagakerjaan daerah, khususnya terkait dengan kesiapan sumber daya manusia dalam merespons perkembangan dunia usaha dan industri yang semakin dinamis (Handayani, 2020).

Kesenjangan antara kompetensi pencari kerja dan kebutuhan dunia kerja berdampak pada rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja, meskipun peluang kerja masih tersedia pada sektor-sektor tertentu, terutama sektor jasa dan ekonomi kreatif (OECD, 2019). Dalam kondisi tersebut, Dinas Ketenagakerjaan sebagai mitra pengabdian dihadapkan pada tantangan dalam menjangkau seluruh pencari kerja secara efektif, terutama dalam hal pendataan, peningkatan keterampilan yang berorientasi pada kebutuhan pasar, serta pendampingan setelah pelatihan. Keterbatasan ini berkontribusi terhadap belum optimalnya capaian program penanggulangan pengangguran, sehingga diperlukan penguatan peran dan strategi kelembagaan Dinas Ketenagakerjaan secara berkesinambungan (Simanjuntak et al., 2022).

Kota Lubuklinggau merupakan salah satu wilayah perkotaan di Provinsi Sumatera Selatan yang menunjukkan peningkatan jumlah penduduk usia produktif secara cukup pesat, seiring dengan tingginya mobilitas penduduk serta perkembangan aktivitas pembangunan perkotaan. Kondisi demografis tersebut menempatkan persoalan ketenagakerjaan sebagai agenda penting dalam pembangunan daerah, terutama terkait dengan penyediaan kesempatan kerja dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Secara kelembagaan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau memiliki peran strategis sebagai perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan





ketenagakerjaan, mulai dari perencanaan dan pelaksanaan pelatihan kerja, layanan penempatan tenaga kerja, administrasi ketenagakerjaan, hingga perlindungan tenaga kerja. Dalam rangka mendukung pelaksanaan fungsi tersebut, pemerintah daerah telah menyediakan Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai fasilitas untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan pencari kerja.

Sejumlah kajian ilmiah dan pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat mengindikasikan bahwa pelatihan kerja yang disusun berdasarkan kebutuhan pasar tenaga kerja merupakan instrumen strategis dalam upaya menekan angka pengangguran, terutama apabila dilaksanakan secara berkesinambungan serta didukung oleh pendampingan pascapelatihan dan kolaborasi lintas sektor (Susilowati et al., 2022). Pelatihan yang selaras dengan tuntutan dunia usaha dan industri terbukti mampu meningkatkan kompetensi, kesiapan memasuki dunia kerja, serta peluang terserapnya tenaga kerja.

Kondisi tersebut menyebabkan dampak program cenderung bersifat jangka pendek dan belum mampu membentuk sistem pengurangan pengangguran yang berkelanjutan, sejalan dengan temuan penelitian di Indonesia yang menyatakan bahwa program pelatihan kerja yang tidak terintegrasi dengan pendataan pencari kerja, informasi pasar kerja, dan layanan penempatan memiliki efektivitas yang terbatas dalam meningkatkan serapan tenaga kerja (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2023; Bappenas, 2023). Oleh karena itu, diperlukan pengembangan model pengabdian yang mengintegrasikan pelayanan administratif ketenagakerjaan dengan pelatihan kerja berbasis kompetensi secara simultan, karena pendekatan terintegrasi berbasis kebutuhan pasar kerja terbukti lebih relevan dalam menekan kesenjangan keterampilan dan meningkatkan keberlanjutan penempatan kerja (Susilowati et al., 2022; Muhyiddin et al., 2024).

Kesenjangan mendasar dalam upaya penanggulangan pengangguran di Kota Lubuklinggau terletak pada belum terbangunnya keterpaduan yang optimal antara sistem pendataan pencari kerja melalui kartu pencari kerja (AK-1), pelaksanaan program pelatihan kerja, dan pendampingan setelah pelatihan. Berbagai studi menegaskan bahwa keterintegrasian data pelatihan, informasi pasar kerja, serta mekanisme penempatan tenaga kerja merupakan faktor krusial dalam meningkatkan efektivitas kebijakan dan intervensi ketenagakerjaan (Fauzan et al., 2021).





Dalam praktiknya, data pencari kerja yang telah dihimpun belum dimanfaatkan secara maksimal sebagai dasar perencanaan dan penentuan jenis pelatihan yang sesuai dengan karakteristik serta kebutuhan pencari kerja, sehingga kesenjangan keterampilan masih relatif tinggi. Pada sisi lain, program pelatihan kerja yang dilaksanakan cenderung bersifat rutin dan programatik, dengan keterkaitan yang masih lemah terhadap dinamika kebutuhan tenaga kerja lokal yang terus berubah, padahal literatur menunjukkan bahwa pelatihan yang berbasis pada data pasar kerja aktual mampu meningkatkan relevansi dan capaian kompetensi kerja peserta (Shrestha, 2024).

Selain itu, keterbatasan pendampingan pascapelatihan mengakibatkan lulusan pelatihan belum memperoleh dukungan yang memadai dalam mengakses peluang kerja maupun mengembangkan usaha secara mandiri, sementara temuan empiris menegaskan bahwa pendampingan lanjutan, termasuk konseling karier dan fasilitasi penempatan kerja, berperan penting dalam mendukung transisi tenaga kerja menuju dunia kerja secara berkelanjutan (Fajarsyah & Okfernando, 2025). Pelaksanaan pelatihan juga belum sepenuhnya didasarkan pada pemetaan kebutuhan pasar kerja lokal yang dilakukan secara berkelanjutan melalui tracer study maupun kemitraan yang intensif dengan dunia usaha dan industri, padahal pengembangan sistem informasi pasar kerja yang terintegrasi diyakini mampu memperkuat keterhubungan (link and match) antara pencari kerja dan kebutuhan industri.

Kondisi tersebut menyebabkan kontribusi program pelatihan terhadap penurunan tingkat pengangguran masih belum optimal dan cenderung berdampak jangka pendek, sehingga diperlukan penguatan peran Dinas Ketenagakerjaan melalui pengembangan model yang mampu mengintegrasikan pendataan pencari kerja, pelatihan berbasis kompetensi, serta pendampingan pascapelatihan secara sistematis dan berkelanjutan. Oleh karena itu kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk menganalisis sekaligus menguatkan peran Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau melalui integrasi pelayanan administrasi ketenagakerjaan, pelatihan kerja berbasis kebutuhan pasar, dan pendampingan pascapelatihan secara sistematis serta merumuskan rekomendasi strategis sebagai bahan evaluasi dan peningkatan efektivitas program ketenagakerjaan daerah secara berkelanjutan





## **METODE PELAKSANAAN**

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang untuk memperkuat peran Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau dalam upaya pengurangan pengangguran melalui integrasi pelayanan administrasi ketenagakerjaan, pelatihan kerja berbasis kebutuhan pasar, dan pendampingan pascapelatihan. Pendekatan yang digunakan bersifat partisipatif dan kolaboratif dengan melibatkan pemerintah daerah, pencari kerja, serta pemangku kepentingan terkait.

### **1. Pendekatan dan Desain Kegiatan**

Kegiatan pengabdian ini menggunakan pendekatan partisipatif dan berbasis kebutuhan (need-based approach), di mana seluruh tahapan kegiatan dilaksanakan melalui koordinasi dan keterlibatan aktif mitra, khususnya Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. Desain kegiatan disusun secara bertahap untuk memastikan keterpaduan antara pendataan pencari kerja, pelaksanaan pelatihan kerja, dan pendampingan pascapelatihan.

### **2. Tahapan Pelaksanaan**

Pelaksanaan kegiatan pengabdian dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan, meliputi koordinasi dengan Dinas Ketenagakerjaan, identifikasi permasalahan ketenagakerjaan, pengumpulan data awal pencari kerja (AK-1), serta pemetaan kebutuhan pasar kerja lokal.
2. Tahap Pelaksanaan, yang mencakup penguatan pelayanan administrasi ketenagakerjaan, penyelarasan data pencari kerja dengan kebutuhan pelatihan, serta pelaksanaan pelatihan kerja berbasis kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia usaha dan industri lokal.
3. Tahap Pendampingan, berupa pendampingan pascapelatihan melalui konseling karier, fasilitasi akses informasi lowongan kerja, serta dukungan awal bagi peserta yang berminat mengembangkan usaha mandiri.
4. Tahap Monitoring dan Evaluasi, dilakukan untuk menilai ketercapaian tujuan kegiatan, efektivitas integrasi pendataan dan pelatihan, serta tingkat kesiapan kerja peserta setelah mengikuti kegiatan.





### 3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, diskusi kelompok terarah (FGD), serta studi dokumentasi terhadap data ketenagakerjaan dan pelaksanaan program pelatihan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. Data yang diperoleh digunakan sebagai dasar analisis kebutuhan, perencanaan kegiatan, dan evaluasi hasil pelaksanaan.

### 4. Metode Analisis dan Evaluasi

Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif untuk menggambarkan kondisi awal, proses pelaksanaan, dan capaian kegiatan pengabdian. Evaluasi dilakukan dengan membandingkan kondisi sebelum dan sesudah kegiatan, terutama terkait peningkatan kualitas pelayanan ketenagakerjaan, relevansi pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja, serta kesiapan kerja peserta.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pelatihan Keterampilan

Hasil kegiatan pengabdian menunjukkan adanya peningkatan jumlah pencari kerja yang terdata melalui layanan kartu pencari kerja (AK-1) di Kota Lubuklinggau. Peningkatan pendataan ini mencerminkan semakin tingginya kesadaran masyarakat akan pentingnya administrasi ketenagakerjaan sebagai prasyarat untuk mengakses peluang kerja dan program pemerintah. Proses penerbitan AK-1 tidak hanya berfungsi sebagai layanan administratif, tetapi juga menjadi instrumen strategis bagi Dinas Ketenagakerjaan dalam memetakan profil pencari kerja, tingkat pendidikan, serta minat dan potensi tenaga kerja lokal.

Selain peningkatan pendataan, hasil kegiatan juga menunjukkan tingginya partisipasi masyarakat dalam program pelatihan kerja yang diselenggarakan, khususnya pada pelatihan menjahit, kelistrikan, dan konten kreator. Antusiasme peserta terlihat dari jumlah pendaftar yang melebihi kuota pelatihan serta tingkat kehadiran peserta yang relatif stabil selama kegiatan berlangsung. Kondisi ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang ditawarkan telah sesuai dengan kebutuhan dan minat pencari kerja, baik pada sektor keterampilan teknis maupun sektor ekonomi kreatif. Pelatihan memberikan keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan di



dunia kerja atau sebagai bekal usaha mandiri, sementara pelatihan konten kreator membuka peluang kerja baru di sektor digital yang terus berkembang. Secara keseluruhan, hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa integrasi antara pendataan pencari kerja melalui AK-1 dan pelaksanaan pelatihan kerja mampu meningkatkan partisipasi masyarakat serta menjadi langkah awal dalam memperkuat daya saing tenaga kerja lokal.



Gambar 1. Pelatihan Keterampilan Praktis

## 2. Keberhasilan Program

Program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan di Kota Lubuklinggau berjalan secara efektif, yang ditunjukkan oleh tingkat kehadiran peserta yang relatif konsisten selama seluruh rangkaian kegiatan. Kehadiran peserta yang stabil mencerminkan tingginya minat dan komitmen pencari kerja terhadap program pelatihan yang diikuti. Hal ini juga menunjukkan bahwa materi dan jenis pelatihan yang diselenggarakan telah sesuai dengan kebutuhan serta minat peserta, sehingga mampu mempertahankan partisipasi mereka hingga akhir kegiatan.

Selain dari aspek kehadiran, efektivitas program juga terlihat dari peningkatan keterampilan dasar peserta pelatihan (gambar 2). Peserta pelatihan menjahit, kelistrikan, dan konten kreator menunjukkan pemahaman yang lebih baik terhadap materi dasar, teknik kerja, serta prosedur operasional sesuai bidang masing-masing. Peningkatan keterampilan ini diperoleh melalui





kombinasi antara penyampaian materi teoritis dan praktik langsung, yang memungkinkan peserta mengaplikasikan pengetahuan secara nyata selama proses pelatihan berlangsung.



Gambar 2. Sesi pengisian daftar hadir kegiatan pelatihan

Peningkatan keterampilan dasar tersebut menjadi indikator awal keberhasilan program dalam mempersiapkan tenaga kerja yang lebih siap menghadapi dunia kerja atau mengembangkan usaha secara mandiri. Meskipun dampak jangka panjang terhadap penyerapan tenaga kerja masih memerlukan pemantauan lanjutan, hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang dirancang dan dilaksanakan secara tepat sasaran memiliki potensi besar dalam mendukung upaya pengurangan pengangguran secara berkelanjutan.

### 3. Dampak Kegiatan terhadap Mitra

Pelaksanaan kegiatan pengabdian memberikan dampak positif terhadap mitra, yaitu Dinas Ketenagakerjaan di Kota Lubuklinggau, baik dari aspek kelembagaan maupun kualitas layanan ketenagakerjaan. Keterlibatan langsung dalam kegiatan pendataan pencari kerja, pelayanan AK-1, serta pelaksanaan program pelatihan kerja memperkuat kapasitas operasional mitra dalam menjalankan fungsi pelayanan publik ketenagakerjaan. Pendataan pencari kerja yang lebih tertib dan terstruktur membantu mitra memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai profil, tingkat pendidikan, serta minat pencari kerja di wilayahnya.

Selain itu, kegiatan ini berdampak pada meningkatnya efektivitas pelaksanaan program pelatihan kerja. Melalui pendampingan dan keterlibatan dalam proses administrasi serta monitoring peserta, mitra memperoleh dukungan dalam pengelolaan data peserta pelatihan dan





evaluasi kehadiran. Hal ini mempermudah mitra dalam melakukan pengawasan pelaksanaan pelatihan serta menjadi bahan pertimbangan dalam perencanaan program pelatihan berikutnya agar lebih tepat sasaran dan sesuai kebutuhan pasar kerja lokal.

Dampak lain yang dirasakan mitra adalah meningkatnya partisipasi dan kepercayaan masyarakat terhadap program yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan. Antusiasme pencari kerja dalam mengikuti pelatihan menjahit, kelistrikan, dan konten kreator menunjukkan bahwa program yang dirancang dan disosialisasikan dengan baik mampu menjawab kebutuhan masyarakat. Kondisi ini memperkuat peran Dinas Ketenagakerjaan sebagai institusi strategis dalam pengurangan pengangguran dan pengembangan sumber daya manusia di tingkat daerah.

#### **4. Evaluasi Keberhasilan Program**

Hasil kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa penguatan peran Dinas Ketenagakerjaan melalui integrasi pelayanan administrasi ketenagakerjaan dan pelatihan kerja berbasis kebutuhan pasar memiliki relevansi yang kuat dengan temuan-temuan dalam literatur pengabdian dan penelitian sebelumnya. Beberapa studi menyebutkan bahwa pelatihan kerja yang dirancang sesuai kebutuhan dunia usaha dan industri dapat meningkatkan kesiapan kerja dan peluang serapan tenaga kerja, terutama bagi pencari kerja usia muda dan lulusan pendidikan menengah (Susilowati et al., 2022). Temuan tersebut sejalan dengan hasil kegiatan ini, di mana pelatihan menjahit, kelistrikan, dan konten kreator mendapatkan respons positif dan partisipasi tinggi dari masyarakat.

Penelitian lain menegaskan bahwa keberhasilan program pengurangan pengangguran tidak hanya ditentukan oleh pelatihan keterampilan semata, tetapi juga oleh kualitas pelayanan publik ketenagakerjaan, khususnya dalam hal pendataan pencari kerja dan penyediaan informasi pasar kerja (Handayani, 2020). Dalam konteks ini, layanan AK-1 yang dikelola secara sistematis terbukti berperan penting sebagai basis data ketenagakerjaan daerah. Kegiatan pengabdian ini memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa pendataan AK-1 yang terintegrasi dengan program pelatihan mampu meningkatkan efektivitas perencanaan dan pelaksanaan program ketenagakerjaan.

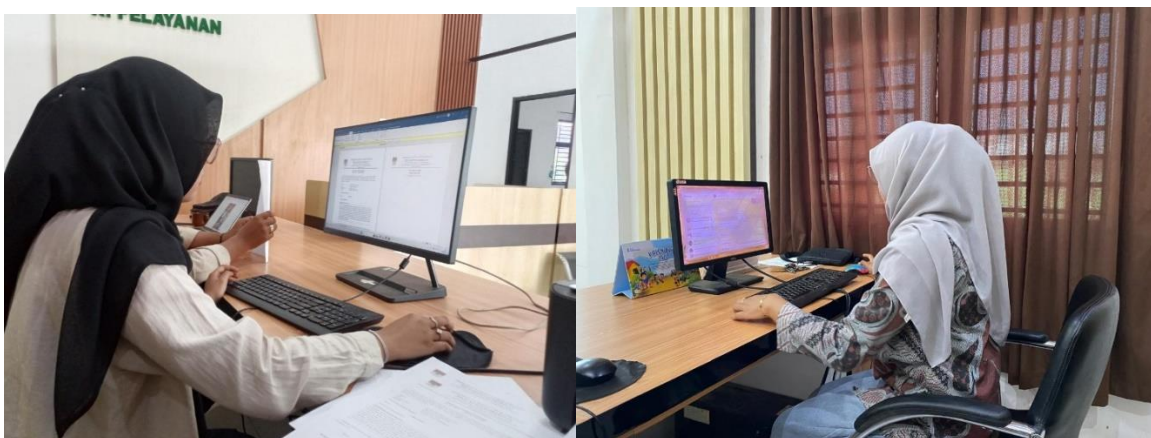




Namun demikian, sebagian besar kegiatan pengabdian sebelumnya cenderung memisahkan antara pelayanan administratif dan pelaksanaan pelatihan kerja, sehingga dampaknya belum berkelanjutan dan sulit diukur dalam jangka menengah. Berbeda dengan pendekatan tersebut, kegiatan ini mengintegrasikan pendataan pencari kerja, pelaksanaan pelatihan, serta evaluasi partisipasi peserta secara simultan. Pendekatan terintegrasi ini memperkuat argumen bahwa peran pemerintah daerah tidak hanya sebagai penyelenggara pelatihan, tetapi juga sebagai pengelola sistem ketenagakerjaan yang holistik. Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini memberikan kontribusi kebaruan berupa model penguatan peran Dinas Ketenagakerjaan yang lebih komprehensif dan aplikatif dalam konteks pengurangan pengangguran di daerah.

### **5. Kontribusi terhadap Peningkatan Kapasitas dan Keberlanjutan**

Kegiatan pengabdian ini berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kapasitas kelembagaan mitra, yaitu Dinas Ketenagakerjaan di Kota Lubuklinggau, khususnya dalam pengelolaan pelayanan dan program ketenagakerjaan. Penguatan sistem pendataan pencari kerja melalui AK-1 membantu mitra dalam memperoleh data yang lebih akurat dan terstruktur sebagai dasar perencanaan program (gambar ). Selain itu, keterlibatan dalam pelaksanaan dan monitoring pelatihan kerja meningkatkan kapasitas mitra dalam mengelola program secara lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.



Gambar 3. Pendataan Pencari Kerja

Dari sisi keberlanjutan, kegiatan ini mendorong terbentuknya praktik pelayanan dan pelatihan kerja yang saling terintegrasi, sehingga dampak program tidak berhenti pada pelaksanaan





kegiatan semata. Peningkatan keterampilan peserta pelatihan menjadi modal awal bagi pencari kerja untuk memasuki dunia kerja atau mengembangkan usaha mandiri. Dalam jangka menengah, model ini berpotensi mendukung penurunan angka pengangguran melalui peningkatan daya saing tenaga kerja lokal.

Keberlanjutan kegiatan juga dapat diperkuat melalui pengembangan kerja sama antara Dinas Ketenagakerjaan dengan dunia usaha, lembaga pelatihan, dan pemangku kepentingan lainnya. Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini tidak hanya memberikan manfaat jangka pendek, tetapi juga menjadi fondasi bagi pengembangan kebijakan dan program ketenagakerjaan yang lebih berkelanjutan dan berbasis kebutuhan riil masyarakat.

## KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menegaskan bahwa permasalahan pengangguran di Kota Lubuklinggau tidak dapat ditangani secara parsial, melainkan memerlukan penguatan peran Dinas Ketenagakerjaan melalui integrasi pendataan pencari kerja, pelaksanaan pelatihan kerja berbasis kebutuhan pasar tenaga kerja lokal, serta pendampingan pascapelatihan yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan guna meningkatkan relevansi kompetensi, kesiapan kerja pencari kerja, dan efektivitas program penanggulangan pengangguran daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas). 2023. *Pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia*. Kementerian PPN/Bappenas Republik Indonesia.
- Betcherman, G., Dar, A., & Olivas, K. 2018. *Impacts of active labor market programs: New evidence from evaluations with particular attention to developing and transition countries*. World Bank Group.
- Fajarsyah, R., dan Okfernando. 2025. The impact of training satisfaction and support services on employment success: Global Skills Training Program. *Journal of Educational Research and Practice*, 3(1), 91–102.
- Fauzan, A., Intan, R., dan Charles, V. 2021. Development of labor market information system in Indonesia to reduce unemployment and enhance link and match. *Jurnal Informasi dan Sistem Informasi*, 1–15.





- Handayani, T. 2020. Relevansi lulusan pendidikan menengah dengan kebutuhan pasar kerja di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 15(1), 45–58.
- International Labour Organization. 2021. Skills mismatch and youth unemployment: Evidence from developing countries. *International Labour Review*, 160(4), 575–597.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. 2023. *Laporan kinerja Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas*. Kementerian Ketenagakerjaan RI.
- Muhyiddin, D., Suryani, T., & Hidayat, R. 2024. Kebijakan aktif pasar kerja dan tantangan ketenagakerjaan di Indonesia pascapandemi. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 8(1), 45–60.
- OECD. 2019. Skills mismatch and productivity: Evidence from emerging economies. *OECD Employment Outlook*, 2019(1), 89–112.
- Shrestha, R. B. 2024. Labor market information system: A review of practices and challenges in TVET integration. *Journal of Technical and Vocational Education and Training*, 18(1), 10–19.
- Shrestha, S. 2024. Labor market information systems and skills development outcomes. *International Journal of Training Research*, 22(1), 1–15.
- Simanjuntak, E., Putri, D. A., & Ramadhan, R. 2022. Peran pemerintah daerah dalam menanggulangi pengangguran berbasis pelatihan kerja. *Cross-Border Journal*, 5(2), 1469–1484.
- Susilowati, E., Mudinar, H. E., & Yusuf, S. 2022. Strategi penanganan pengangguran melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi. *RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 3(2), 101–113.

