DIKTISAINTEK BERDAMPAK



LAPORAN AKHIR

Rancangan PELAJAR (Peta Kebutuhan Pelatihan Kerja): Studi Kasus berdasarkan Kewilayahan di Kabupaten Gresik

Universitas Gresik bekerja sama dengan
Bidang Riset dan Inovasi Daerah
BAPPEDA Kabupaten Gresik

2025

LAPORAN AKHIR

Rancangan PELAJAR (Peta Kebutuhan Pelatihan Kerja): Studi Kasus berdasarkan Kewilayahan di Kabupaten Gresik

TIM PENELITI:

Dr. Suyanto, S.H., M.H., M.Kn., M.AP., M.Pd.

Dr. dr. Riski Dwi Prameswari., M.Kes. M.Biomed

Devy Syanindita Roshida, S.KM., M.KKK., M.GPH.

Nafiatus Sintya Deviatin, S.KM., M.Kes.

Ika Ayudyanti, S.H., M.H.

UNIVERSITAS GRESIK

JAWA TIMUR

2025

KATA PENGANTAR

Dokumen ini merupakan Laporan Akhir dari kegiatan penelitian berjudul "Rancangan PELAJAR (Peta Kebutuhan Pelatihan Kerja): Studi Kasus berdasarkan Kewilayahan di Kabupaten Gresik." Kegiatan ini merupakan kerja sama antara Universitas Gresik dengan Badan Perencanaan Penelitian, Pembangunan dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik.

Masalah pengangguran dan ketidaksesuaian keterampilan kerja dengan kebutuhan pasar menjadi perhatian penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Gresik. Perbedaan karakteristik dan potensi kewilayahan mempengaruhi kebutuhan pelatihan kerja yang harus disesuaikan agar dapat meningkatkan kesempatan kerja dan daya saing sumber daya manusia di daerah tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk merancang peta kebutuhan pelatihan kerja yang spesifik berdasarkan karakteristik kewilayahan di Kabupaten Gresik. Dengan penyusunan peta kebutuhan ini, diharapkan pemerintah daerah dan pemangku kepentingan dapat mengambil kebijakan yang tepat dalam merancang program pelatihan kerja yang efektif dan tepat sasaran sesuai kebutuhan wilayah masing-masing.

Penelitian ini sangat penting sebagai upaya strategis dalam memetakan tantangan dan peluang pelatihan kerja yang beragam sehingga pemberdayaan tenaga kerja di Kabupaten Gresik dapat meningkat secara signifikan.

Gresik, September 2025

Tim Ahli
Universitas Gresik

DAFTAR PUSTAKA

HALAMAN JUDUL ..... **i**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **iv**
BAB I PENDAHULUAN **2**
1.1 Pendahuluan 2
1.2 Tujuan Kegiatan 3
1.3 Sasaran 5
1.4 Ruang Lingkup 5
1.5 Jenis Penelitian 5
1.6 Waktu dan Tempat Penelitian 6
1.7 Diagram Alir Penelitian 6
1.8 Luaran Kegiatan Penelitian 6
BAB II PROFIL KETENAGAKERJAAN KABUPATEN GRESIK **8**
2.1 Geografi 8
2.2 Demografi 11
2.3 Ketenagakerjaan 13
2.4 Kawasan Industri 17
BAB III KERANGKA PEMIKIRAN **19**
3.1 Teori Relevan Penelitian 19
3.2 Kesenjangan Penelitian 38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN **46**
4.1 Gambaran Industri Kabupaten Gresik 46
4.2 Program Pelatihan Kerja berdasarkan Ketersediaan dan Ketercapaian 51
4.3 Gap Kebutuhan Pelatihan Kerja 55
4.4 Rancangan PELAJAR (Peta Kebutuhan Pelatihan Kerja) Berbasis Kewilayahan di Kabupaten Gresik 57
BAB V PENUTUP **91**
5.1 Kesimpulan 91
5.2 Rekomendasi 91
DAFTAR PUSTAKA **93**
LAMPIRAN **98**

BAB I
LATAR BELAKANG

1.1. Pendahuluan

Kabupaten Gresik merupakan salah satu daerah yang mengalami transformasi ekonomi signifikan, terutama dengan berkembangnya sektor industri dan manufaktur yang menjadi tulang punggung perekonomian daerah (Fitria Eka Agustin, Kompas, 2025). Keberadaan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) dan berbagai industri besar di Gresik menuntut tersedianya tenaga kerja yang tidak hanya banyak, tetapi juga memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan industri (DU/DI) (Anang Supriyanto, Lintas Perkoro, 2024). Namun, realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi tenaga kerja lokal dengan kebutuhan industri, yang menyebabkan rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja lokal dan tingginya ketergantungan pada tenaga kerja dari luar daerah.

Salah satu penyebab utama adalah rendahnya akses dan kualitas pelatihan kerja yang sesuai dengan standar industri. Data tahun 2025 menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara lowongan kerja dan pelatihan berbasis kompetensi di Kabupaten Gresik, sementara kebutuhan tenaga kerja terampil jauh lebih besar. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut ini.



Gambar 1. Data GAP Lowongan Kerja dan Ketersediaan Pelatihan di Kabupaten Gresik (Sumber : Disnaker Kabupaten Gresik)

Hal ini mengindikasikan perlunya pemetaan kebutuhan pelatihan kerja yang lebih sistematis dan berbasis kewilayahan agar program pelatihan dapat dirancang dengan tepat sasaran dan efektif dalam meningkatkan kualitas SDM lokal. Pemerintah Kabupaten Gresik melalui Dinas Tenaga Kerja dan Rumah Vokasi telah menginisiasi berbagai program pelatihan kerja berbasis kompetensi untuk menjawab tantangan tersebut. Namun, keberhasilan program ini sangat bergantung pada kesesuaian antara kurikulum pelatihan dengan kebutuhan industri serta pemerataan akses pelatihan di seluruh kecamatan (Sa'idah, M., & Muljanto, M. A. 2025). Oleh karena itu, penyusunan Peta Kebutuhan Pelatihan Kerja (PELAJAR) yang berbasis kewilayahan menjadi langkah strategis untuk mengidentifikasi kebutuhan spesifik di setiap wilayah dan mengoptimalkan alokasi sumber daya pelatihan.

Selain aspek praktis dan strategis, pelaksanaan pelatihan kerja di Kabupaten Gresik juga harus berlandaskan pada dasar hukum yang kuat. Dasar hukum pelatihan kerja di Indonesia diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan pentingnya pelatihan kerja sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja.

Lebih lanjut, Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional mengatur tata kelola pelatihan kerja secara nasional, termasuk standar kompetensi, lembaga pelatihan, dan mekanisme sertifikasi yang harus dipenuhi agar pelatihan dapat diakui secara resmi.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2020 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pesawat Angkat dan Pesawat Angkut juga menjadi landasan penting yang mengatur akreditasi lembaga pelatihan, standar pelatihan berbasis kompetensi, dan sertifikasi tenaga pelatih. Regulasi ini bertujuan untuk memastikan kualitas pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan melindungi hak peserta pelatihan agar memperoleh pelatihan yang bermutu dan legal. Selain itu, pelaksanaan sistem pemagangan sebagai bagian dari pelatihan kerja juga diatur secara rinci dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, yang mengatur hak dan kewajiban peserta serta pengusaha, serta mekanisme perjanjian pemagangan yang sah secara hukum. Serta adanya perlindungan terhadap tenaga kerja lokal dengan dikeluarkannya Peraturan Bupati Gresik No 71 tahun 2024 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal di Daerah.

Dasar hukum ini tidak hanya memberikan legitimasi dan perlindungan hukum bagi peserta pelatihan, tetapi juga menjamin bahwa pelatihan yang diselenggarakan dapat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan bersertifikat, sehingga meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal di pasar nasional maupun global. Dengan adanya regulasi tersebut, diharapkan pelatihan kerja di Kabupaten Gresik dapat berjalan efektif, terstruktur, dan berkelanjutan, serta mampu menjawab tantangan kebutuhan SDM industri yang terus berkembang.

Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk merancang PELAJAR berbasis kewilayahan yang tidak hanya mempertimbangkan aspek kebutuhan teknis dan strategis, tetapi juga memastikan kesesuaian dengan kerangka hukum yang berlaku. Dengan demikian, program pelatihan kerja di Kabupaten Gresik dapat memberikan manfaat maksimal bagi peningkatan kualitas SDM lokal dan mendukung pertumbuhan ekonomi daerah secara inklusif dan berkelanjutan.

1.2. Tujuan kegiatan

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk merancang dan menyusun Peta Kebutuhan Pelatihan Kerja (PELAJAR) yang komprehensif untuk Kabupaten Gresik. Peta ini akan didasarkan pada studi kasus kewilayahan guna memastikan relevansi dan efektivitas program pelatihan yang akan dilaksanakan. Secara lebih rinci, tujuan dari penelitian ini mencakup:

1. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan kerja di berbagai wilayah di Kabupaten Gresik. Hal ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari berbagai pihak terkait, seperti pemerintah daerah, industri, lembaga pendidikan, dan masyarakat.
2. Menganalisis potensi dan karakteristik spesifik setiap wilayah di Kabupaten Gresik. Analisis ini akan membantu dalam merancang program pelatihan yang sesuai dengan sumber daya, keunggulan lokal, dan tantangan yang ada di setiap kecamatan atau desa.
3. Mengembangkan model atau kerangka kerja untuk menyusun Peta Kebutuhan Pelatihan Kerja (PELAJAR). Model ini dapat menjadi panduan yang sistematis untuk pemerintah daerah dalam membuat kebijakan pelatihan kerja yang berbasis data dan kewilayahan.
4. Menyediakan rekomendasi kebijakan yang konkret dan terukur bagi pemerintah Kabupaten Gresik. Rekomendasi ini akan berkaitan dengan program pelatihan

kerja yang perlu diprioritaskan, alokasi anggaran, serta kolaborasi antar-pihak untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal.

1.3. Sasaran

Sasaran penelitian ini terdiri dari beberapa pihak, diantaranya yaitu tenaga kerja lokal di Kabupaten Gresik yang tidak sesuai dengan kompetensi atau pelatihan yg pernah diikuti dan ber-KTP Gresik. Selain itu, penelitian juga menyasar pelaku industri, lembaga pelatihan kerja, dan pemangku kepentingan terkait yang terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pelatihan kerja di wilayah Gresik.

1.4. Ruang lingkup

Penelitian ini berfokus pada pemetaan kebutuhan pelatihan kerja (PELAJAR) di Kabupaten Gresik dengan pendekatan berbasis kewilayahan. Ruang lingkup meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan kerja berdasarkan sektor industri di berbagai kecamatan, analisis kesesuaian antara pelatihan dengan kebutuhan industri lokal, serta evaluasi efektivitas pelaksanaan program pelatihan yang telah berjalan. Penelitian juga mempertimbangkan kebijakan tata ruang dan pembangunan daerah yang menjadi acuan dalam penetapan lokasi serta prioritas pelaksanaan program pelatihan.

1.5. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode mixed methods, yaitu gabungan antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif dalam satu kerangka penelitian. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data numerik yang berkaitan dengan kebutuhan pelatihan kerja, cakupan peserta, dan tingkat penyerapan tenaga kerja melalui survei dan kuesioner (Creswell, 2017). Data kuantitatif ini memberikan gambaran statistik yang objektif mengenai kondisi dan kebutuhan pelatihan di Kabupaten Gresik.

Sementara itu, pendekatan kualitatif digunakan untuk menggali pemahaman mendalam tentang konteks kewilayahan, kendala pelaksanaan, serta dinamika hubungan antara lembaga pelatihan, pemerintah, dan dunia industri. Teknik pengumpulan data kualitatif meliputi wawancara mendalam, diskusi kelompok terfokus (FGD), dan observasi lapangan. Kombinasi kedua metode ini memungkinkan penelitian untuk memperoleh data yang komprehensif dan valid, serta memberikan

penjelasan yang kaya terhadap fenomena yang diteliti (Makrufatus Sa'idah & Muhammad Agus Muljanto, 2025).

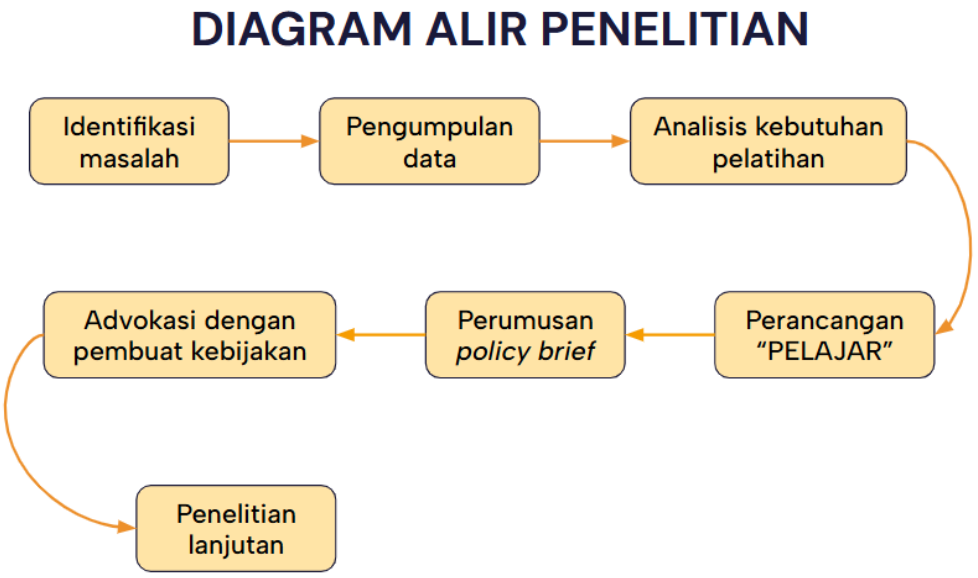
1.6. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Gresik, Jawa Timur, dengan fokus pada kecamatan yang memiliki karakteristik kewilayahan dan potensi industri berbeda. Pemilihan lokasi berdasarkan pertimbangan keberadaan pusat-pusat industri yang skalanya dikategorikan besar dan menengah, sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan kebutuhan pelatihan kerja secara representatif di seluruh Kabupaten Gresik berdasarkan sektor industri. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama tiga bulan, yaitu dari Juli hingga September 2025. Durasi ini memungkinkan pengumpulan data kuantitatif melalui survei dan kuesioner, serta penggalian data kualitatif melalui wawancara dan observasi secara mendalam.

1.7. Diagram Alir Penelitian

Diagram alir penelitian dapat dilihat di Gambar 1.1. berikut ini.

Gambar 1.1. Diagram Alir Penelitian



Gambar 2. Diagram Alir Penelitian

1.8. Luaran Kegiatan Penelitian

Luaran utama dari penelitian ini adalah:

1. Rancangan Peta Kebutuhan Pelatihan Kerja (PELAJAR) berbasis kewilayahan di Kabupaten Gresik yang memuat analisis kebutuhan pelatihan spesifik di setiap

kecamatan, sebagai acuan bagi pemerintah daerah, lembaga pelatihan, dan dunia industri dalam merancang program pelatihan yang tepat sasaran dan efektif.

2. Policy Brief terkait Peta Kebutuhan Pelatihan Kerja (PELAJAR) berbasis kewilayahan di Kabupaten Gresik
3. Laporan penelitian lengkap yang berisi hasil analisis kuantitatif dan kualitatif, termasuk rekomendasi strategis untuk pengembangan pelatihan kerja berbasis kompetensi dan kewilayahan.
4. Publikasi ilmiah yang membahas hasil penelitian dan implikasinya bagi pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Gresik, sebagai kontribusi akademik dan praktis bagi stakeholder terkait.

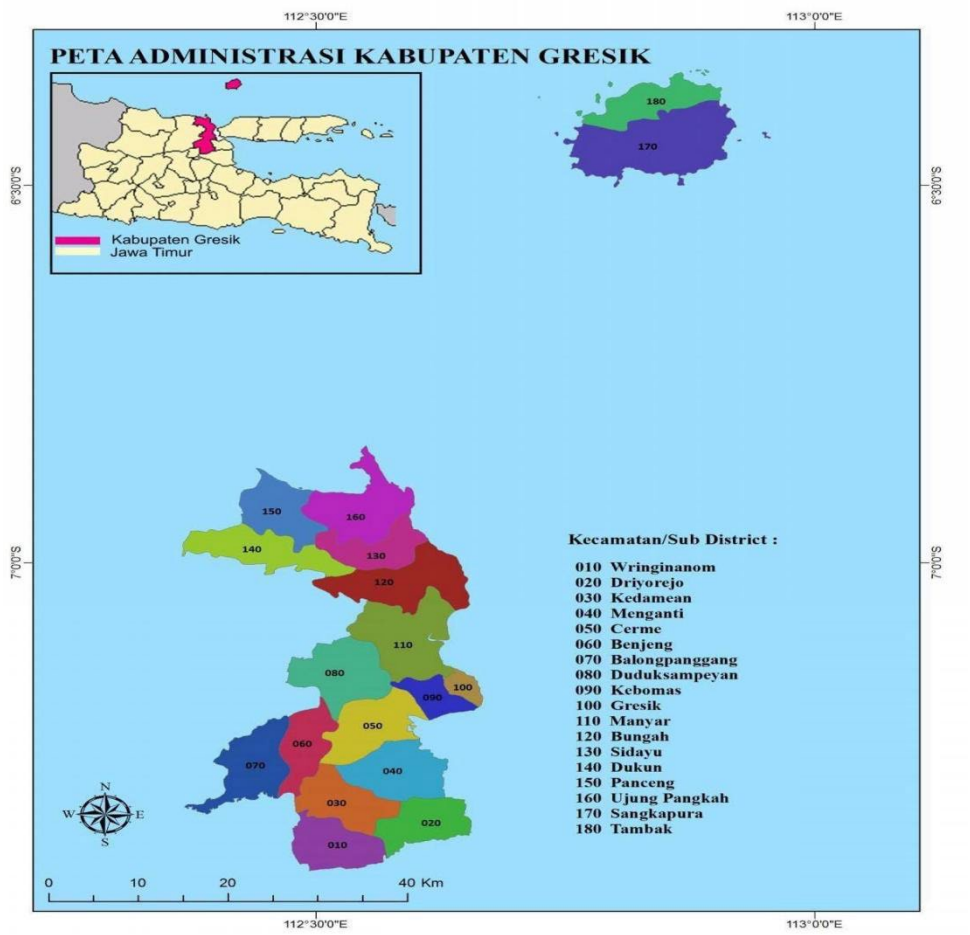
Luaran ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas dan kuantitas pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri dan kondisi kewilayahan, sehingga memperkuat daya saing tenaga kerja lokal dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah secara berkelanjutan.

BAB II
PROFIL KETENAGAKERJAAN KABUPATEN GRESIK

2.1. Geografi

Kabupaten Gresik merupakan salah satu daerah di Provinsi Jawa Timur, Indonesia, dengan letak geografis yang strategis. Secara astronomis, wilayah ini berada di antara 7° - 8° Lintang Selatan dan 112° - 113° Bujur Timur. Batas-batas wilayahnya meliputi Laut Jawa di sebelah utara, Kabupaten Lamongan di sebelah barat, Selat Madura dan Kota Surabaya di sebelah timur, serta Kabupaten Sidoarjo dan Mojokerto di sebelah selatan.

Gambar 2.1 Peta Administrasi Kabupaten Gresik



Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Gresik, *Gresik Dalam Angka 2022*.

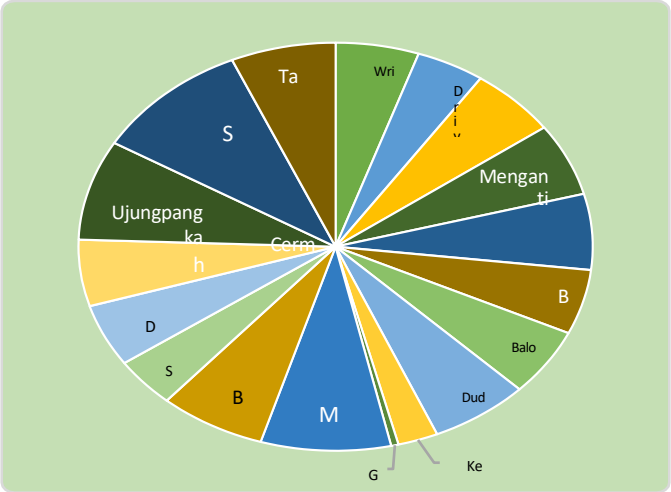
Secara topografi, sebagian besar wilayah Gresik adalah dataran rendah, dengan ketinggian rata-rata antara 2 hingga 12 meter di atas permukaan laut. Namun, terdapat pengecualian di Kecamatan Panceng yang memiliki ketinggian hingga 25 meter. Kabupaten ini juga memiliki garis pantai yang panjang, mencapai sekitar 140 km, yang

membentang di beberapa kecamatan seperti Gresik, Manyar, Bungah, dan Ujungpangkah. Wilayah pesisir ini menjadikannya daerah yang sangat potensial untuk sektor maritim dan perikanan.

Kabupaten Gresik terdiri dari 18 kecamatan, 330 desa dan 26 kelurahan. Selain wilayah daratan utama, Kabupaten Gresik juga memiliki wilayah kepulauan, yang paling menonjol adalah Pulau Bawean. Pulau ini memiliki karakteristik topografi yang berbeda dengan wilayah daratan utama, menawarkan potensi pariwisata bahari dan sumber daya alam yang unik. Secara keseluruhan, luas wilayah daratan Kabupaten Gresik adalah sekitar 1.191,25 km^2, yang menjadikannya daerah dengan keragaman geografis yang cukup kaya.

Kabupaten Gresik merupakan wilayah dataran yang berbatasan langsung dengan garis pantai Laut Jawa. Terletak di sebelah barat laut Kota Surabaya, ibukota Provinsi Jawa Timur. Hampir sepertiga bagian dari wilayahnya merupakan kawasan pesisir, yaitu di sepanjang Kecamatan Kebomas, sebagian Kecamatan Gresik, Kecamatan Manyar, Kecamatan Bungah, dan Kecamatan Ujungpangkah.

Berdasarkan luas wilayah, Kecamatan Sangkapura memiliki wilayah terluas di antara kecamatan-kecamatan lain di Kabupaten Gresik, dengan luas mencapai 118,27 km2 atau sekitar 9,91 persen dari luas total wilayah Kabupaten Gresik. Sebaliknya, kecamatan dengan wilayah terkecil adalah Kecamatan Gresik dengan luas hanya 5,54 km2 atau sekitar 0,46 persen dari luas total wilayah Kabupaten Gresik. Sebagian besar wilayah kabupaten ini memiliki ketinggian *(elevation)* kurang dari 200 mdpl. (Pemerintah Kabupaten Gresik, 2022).



Gambar 2.2 Persentase Kecamatan Menurut Luas Wilayah di Kabupaten Gresik, 2022

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Gresik, *Gresik Dalam Angka 2022*

Berdasarkan ciri-ciri fisik tanahnya, Kabupaten Gresik dapat dibagi menjadi empat bagian yaitu:

a. Kabupaten Gresik bagian Utara (meliputi wilayah Panceng, Ujung Pangkah, Sidayu, Bungah, Dukun, Manyar) adalah bagian dari daerah pegunungan Kapur Utara yang memiliki tanah relatif kurang subur (wilayah Kecamatan Panceng). Sebagian dari daerah ini adalah daerah hilir aliran Bengawan Solo yang bermuara di pantai Utara Kabupaten Gresik/Kecamatan Ujung Pangkah. Daerah hilir Bengawan Solo tersebut sangat potensial karena mampu menciptakan lahan yang cocok untuk industri, perikanan, perkebunan, dan permukiman. Potensi bahan-bahan galian di wilayah ini cukup potensial terutama dengan adanya beberapa jenis bahan galian mineral non logam. Sebagian dari bahan mineral non logam ini telah dieksplorasi, dan sebagian lainnya sudah dalam taraf eksploitasi.
b. Kabupaten Gresik bagian Tengah (meliputi wilayah Duduk Sampeyan, Balong Panggang, Benjeng, Cerme, Gresik, Kebomas) merupakan kawasan dengan tanah relatif subur. Di wilayah ini terdapat sungai-sungai kecil, antara lain Kali Lamong, Kali Corong, Kali Manyar, sehingga di bagian tengah wilayah ini merupakan daerah yang cocok untuk pertanian dan perikanan.
c. Kabupaten Gresik bagian Selatan (meliputi Menganti, Kedamean, Driyorejo dan Wringin Anom) adalah merupakan sebagian dataran rendah yang cukup subur dan sebagian merupakan daerah berbukit sehingga di bagian selatan wilayah ini merupakan daerah yang cocok untuk industri, permukiman dan pertanian. Potensi bahan-bahan galian di wilayah ini cukup potensial terutama dengan adanya beberapa jenis bahan galian mineral non logam. Sebagian dari bahan mineral non logam ini telah dieksplorasi, dan sebagian lainnya sudah dalam taraf eksploitasi.
d. Wilayah Kepulauan Kabupaten Gresik yang berada di Pulau Bawean dan juga pulau kecil di sekitarnya yang meliputi wilayah Kecamatan Sangkapura dan Tambak merupakan sebagian daratan rendah yang cukup subur dengan jenis tanah Mediteran Coklat Kemerahan dan yang sebagianya lagi merupakan daerah bernuansa bukit sehingga di bagian wilayah ini merupakan daerah yang cocok untuk diberdayakanya sektot pertanian, parawisata dan juga budidaya perikanan. Sementara untuk potensi bahan- bahan galian di wilayah ini cukup memiliki potensi dengan adanya jenis bahan galian mineral non loham spesifik.

2.2. Demografi

Demografi Kabupaten Gresik mencerminkan populasi yang dinamis dengan karakteristik yang beragam. Berdasarkan data terkini, jumlah penduduk Gresik terus mengalami pertumbuhan. Pada tahun 2024, total penduduk Kabupaten Gresik berdasarkan data hasil registrasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil tercatat sebanyak 1.327.497 jiwa, dengan komposisi penduduk laki-laki sebanyak 666.540 jiwa dan perempuan sebanyak 659.957 jiwa. Hal ini menunjukkan rasio jenis kelamin yang relatif seimbang. Distribusi penduduk ini terbagi di 18 kecamatan, dengan tingkat kepadatan yang bervariasi antar wilayah (BPS Kabupaten Gresik, 2025).

Dari total penduduk Kabupaten Gresik pada tahun 2024, kelompok umur yang berjumlah paling banyak adalah kelompok umur 40-44 tahun dengan jumlah sekitar 107ribu jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa penduduk di Kabupaten Gresik masih didominasi oleh kelompok usia produktif. Tiga kecamatan dengan jumlah penduduk terbesar di Kabupaten Gresik yaitu di Kecamatan Menganti, Kecamatan Manyar, dan Kecamatan Kebomas. Total persentase penduduk di tiga wilayah ini sebesar 27,99 persen. Kemudian sisanya sebesar 72,01 persen merupakan penduduk yang tinggal menyebar di 15 kecamatan lainnya. Adapun wilayah dengan persentase penduduk paling sedikit yaitu di Kecamatan Tambak, dengan jumlah penduduk hanya 2,34 persen dari total penduduk yang ada di Kabupaten Gresik.

Kepadatan penduduk berdasarkan jenis kelamin, tercatat bahwa pada tahun 2024 angka rasio penduduk berdasarkan jenis kelamin di Kabupaten Gresik sebesar 101,04. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat 101 penduduk laki-laki untuk setiap 100 penduduk perempuan (BPS Kabupaten Gresik, 2025). Tingkat urbanisasi di Gresik juga cukup tinggi, didorong oleh sektor industri dan perdagangan yang berkembang pesat. Sebagian besar penduduk usia produktif bekerja di sektor industri pengolahan, pertanian, dan perdagangan. Tingginya pertumbuhan industri di wilayah ini menarik banyak tenaga kerja dari luar daerah, sehingga Gresik menjadi salah satu pusat ekonomi dan tenaga kerja di Jawa Timur (Badan Pusat Statistik Kabupaten Gresik, 2022).

Tabel 2.1 Jumlah Penduduk dan Laju Pertumbuhan Penduduk menurut Kecamatan Kabupaten Gresik, 2024

Kecamatan	Jumlah Penduduk (Jiwa)	Laju Pertumbuhan Penduduk Tahun 2020-2024 (%)
Wringinanom	74.154	0,45
Driyorejo	108.924	-2,94
Kedamean	64.213	1,20
Menganti	133.875	-1,81
Cerme	83.903	0,82
Benjeng	66.608	1,46
Balongpanggang	56.862	1,45
Duduksampeyan	49.736	1,39
Kebomas	115.078	-0,75
Gresik	80.005	1,18
Manyar	122.645	0,69
Bungah	69.581	1,60
Sidayu	44.542	0,60
Dukun	66.086	1,31
Panceng	53.606	1,49
Ujungpangkah	52.359	1,69
Sangkapura	54.311	1,78
Tambak	31.009	1,10
Kabupaten Gresik	**1.327.497**	**0,31**

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik, 2024

Tabel 2.2 Persentase Penduduk dan Kepadatan Penduduk menurut Kecamatan Kabupaten Gresik, 2024

Kecamatan	Persentase Penduduk	Kepadatan Penduduk per km^2
Wringinanom	5,59	1.184
Driyorejo	8,21	2.124
Kedamean	4,84	974
Menganti	10,08	1.948
Cerme	6,32	1.170
Benjeng	5,02	1.087
Balongpanggang	4,28	890
Duduksampeyan	3,75	669
Kebomas	8,67	3.828
Gresik	6,03	14.441
Manyar	9,24	1.285
Bungah	5,24	876
Sidayu	3,36	945
Dukun	4,98	1.118
Panceng	4,04	856
Ujungpangkah	3,94	552

Sangkapura	4,09	457
Tambak	2,34	394
Kabupaten Gresik	**100,00**	**1.114**

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik, 2024

Tabel 2.3 Jumlah Penduduk menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kabupaten Gresik, 2024

Kelompok Umur	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
0-4	43.648	41.091	84.739
5-9	51.734	48.213	99.947
10-14	53.820	50.481	104.301
15-19	50.764	47.359	98.123
20-24	54.749	51.855	106.604
25-29	51.501	50.314	101.815
30-34	48.245	47.169	95.851
35-39	46.565	46.286	92.851
40-44	53.837	54.128	107.965
45-49	51.544	51.773	103.317
50-54	47.176	47.554	94.730
55-59	39.538	40.815	80.353
60-64	29.559	31.595	61.1154
65-69	21.437	22.485	43.922
70-74	13.443	13.554	26.997
75+	9.980	15.285	25.265
Kabupaten Gresik	**667.540**	**659.957**	**1.327.497**

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik, 2024

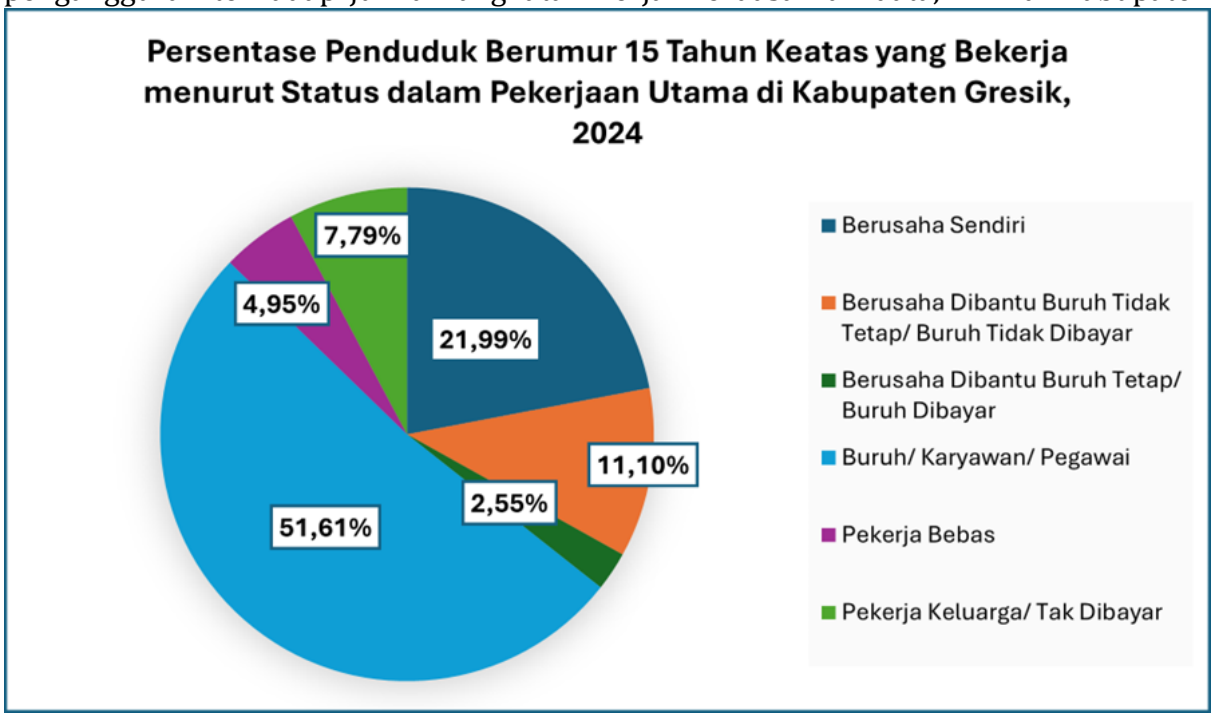
2.3. Ketenagakerjaan

Tenaga kerja dalam kegiatan ekonomi merupakan salah satu sumber daya yang digunakan untuk memproduksi barang dan jasa. Berdasarkan konsep *Labor Force Approach* (LFA), penduduk dibagi menjadi dua kelompok, yaitu penduduk usia kerja dan penduduk bukan usia kerja. Selanjutnya, penduduk usia kerja dibagi lagi menjadi dua kelompok yaitu Angkatan kerja dan bukan Angkatan kerja.

Jumlah penduduk Angkatan kerja di Kabupaten Gresik berdasarkan data Badan Pusat Statistik pada tahun 2024 tercatat sebanyak 0,76 juta penduduk. Sementara itu, jumlah penduduk bukan Angkatan kerja sebanyak 0,30 juta penduduk. Dari jumlah tersebut, dapat diperoleh Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kabupaten Gresik tahun 2024 sebesar 71,61%.

Selain TPAK, indikator ketenagakerjaan yang sering digunakan adalah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). TPT diperoleh dengan menghitung banyaknya jumlah

pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Berdasarkan data, TPT di Kabupaten



Gresik tahun 2024 sebesar 6,45%.

Gambar 2.1. Presentase Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas yang Bekerja
Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024

Tabel 2.4 Angkatan Kerja Nasional tahun 2024

Status Pekerjaan Utama	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Berusaha sendiri	79.807	77.591	157.398
Berusaha dibantu buruh tidak tetap/ buruh tidak dibayar	52.453	26.989	79.442
Berusaha dibantu buruh tetap/ buruh dibayar	13.847	4.381	18.228
Buruh/ karyawan/ pegawai	242.757	126.605	369.362
Pekerja bebas	27.895	7.540	35.435
Pekerja keluarga/ tak dibayar	18.554	37.200	55.754
Jumlah	**435.313**	**289.306**	**715.619**

Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024

Tabel 2.5 Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas menurut Jenis Kegiatan selama Seminggu Terakhir dan Jenis Kelamin di Kabupaten Gresik, 2024

Kegiatan Utama	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
I. Angkatan Kerja	**464.390**	**300.581**	**764.971**
1. Bekerja	435.313	280.306	715.619
2.Pengangguran Terbuka	29.077	20.275	49.352
II. Bukan Angkatan Kerja	**70.650**	**232.644**	**303.294**
1. Sekolah	36.285	40.817	77.102
2. Mengurus Rumah Tangga	13.268	168.881	182.149
3. Lainnya	21.097	22.946	44.043
Jumlah	**535.040**	**533.225**	**1.068.265**

Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024

Tabel 2.6 Penduduk Angkatan Kerja Berumur 15 Tahun Keatas menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan selama Seminggu Terakhir di Kabupaten Gresik, 2024

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	Angkatan Kerja			Persentase Bekerja terhadap Angkatan Kerja
	Bekerja	Pengangguran	Jumlah	
≤ Sekolah Dasar	154.254	3.072	157.326	98,05
SMP	129.122	7.107	136.229	94,74
SMA	324.072	32.801	356.873	90.81
Perguruan Tinggi	108.171	6.372	114.543	94,44
Jumlah	**715.619**	**49.352**	**764.971**	**93,55**

Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024

Tabel 2.7 Penduduk Bukan Angkatan Kerja Berumur 15 Tahun Keatas menurut Pendidikan Tertinggi selama Seminggu Terakhir di Kabupaten Gresik, 2024

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	Bukan Angkatan Kerja	Jumlah	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)
≤ Sekolah Dasar	87.901	245.227	64,16
SMP	95.395	231.624	58,81
SMA	98.087	454.960	78,44
Perguruan Tinggi	21.911	136.454	83,94
Jumlah	**303.294**	**1.068.265**	**71,61**

Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024

Profil ketenagakerjaan Kabupaten Gresik untuk tahun 2025 berfokus pada upaya mengatasi tantangan dan memanfaatkan potensi yang ada. Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, isu utama yang dihadapi meliputi pengangguran terbuka tanpa keterampilan, peralihan perusahaan dari padat karya menjadi padat modal, serta adanya ketidaksesuaian kurikulum SMK dengan kebutuhan perusahaan (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, 2025).

Potensi dan Tantangan Ketenagakerjaan :

1. Populasi Usia Kerja**:** Pada tahun 2024, jumlah penduduk usia kerja di Kabupaten Gresik mencapai 1.068.265 orang. Sementara itu, jumlah pencari kerja terdaftar melalui platform Gresikerja adalah 15.532 orang, dan jumlah pengangguran menurut data BPS adalah 49.352 orang.
2. Sektor Potensial**:** Beberapa sektor utama yang menjadi potensi penyerapan tenaga kerja di Gresik adalah:
   a. Industri Manufaktur**:** Meliputi posisi operator produksi, teknisi, *staff quality control*, logistik, dan administrasi.
   b. Perdagangan dan Jasa**:** Mencakup pekerjaan di bidang retail, kuliner, transportasi, perbankan, dan layanan profesional.
   c. Konstruksi **:** Banyak dibutuhkan pekerja bangunan, operator alat berat, pengawas proyek, hingga insinyur sipil.
   d. Pertanian dan Perikanan (Modern)**:** Sektor ini juga memiliki potensi seiring dengan modernisasi.

UMK Kabupaten Gresik pada tahun 2025 direncanakan lebih tinggi dibandingkan dengan beberapa kabupaten sekitar. UMK yang tinggi mendorong banyak pendatang mencari kerja di Gresik. Pemerintah Kabupaten Gresik telah menetapkan kebijakan untuk melindungi dan memberdayakan tenaga kerja lokal. Kebijakan ini diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2022 dan Perbup 71 Tahun 2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal (RPTKL). Dalam kebijakan RPTKL, perusahaan diwajibkan untuk memprioritaskan tenaga kerja lokal dengan proporsi rekrutmen sebagai berikut :

a. Minimal

   60% dari lowongan pekerjaan untuk tenaga kerja lokal.

b. Minimal

   30% posisi jabatan terampil untuk tenaga kerja lokal.

c. Minimal

1% lowongan untuk penyandang disabilitas.

2.4. Kawasan industri

Sejarah mencatat pembangunan industri modern pertama di Kabupaten Gresik di mulai sejak 1953 dengan berdirinya PT. Semen Gresik di kecamatan Kebomas dan dilanjutkan di tahun 1972 oleh berdirinya PT. Petrokimia Gresik di Kecamatan Gresik. Kehadiran dua industri besar tersebut menstimulasi berkembangnya ruang permukiman, pusat perdagangan dan sarana publik lainnya yang mendekati ruang industri tersebut (Geraldy, 2017).

Kabupaten Gresik merupakan salah satu wilayah pertumbuhan industri strategis di Indonesia sejak tahun 1960-an, pada dasarnya juga membutuhkan pengelolaan dan pengembangan industri yang ramah lingkungan. Kondisi eksisting di Kabupaten Gresik telah beroperasi lebih dari 1.300 perusahaan dengan skala kegiatan dan spektrum jenis produksi yang bervariasi. Sebagai daerah industri utama juga tercermin dari kontribusi PDRB Kabupaten Gresik dari sektor industri sebesar kurang lebih 49% dan sektor perdagangan jasa sebesar 24% (Bappeda, 2018). Sedangkan berdasarkan pola ruang zona industri yang berbentuk kawasan industri (*industrial estate*) maupun perusahaan industri non kawasan telah berkembang dan dominan berada di wilayah perkotaan Gresik (BWP Gresik-Kebomas dan Manyar) seluas kurang lebih 3.100 ha. Secara spasial pertumbuhan lahan industri tersebut telah mendorong alih fungsi lahan peruntukan lainnya seperti area terbuka, sawah, tambak dan kawasan pesisir pantai. Kecenderungan perkembangan industri tersebut berjalan linier dengan kebijakan pembukaan kawasan industri baru dan deregulasi industri oleh pemerintah (Hadi, 2019).

Gresik sebelum masuknya industrialisasi merupakan wilayah agraris dengan potensi pertanian tambak yang menjanjikan. Fokus pemerintah saat itu adalah stabilisasi ekonomi dengan menggerakkan roda perekonomian melalui industri yang mampu menunjang peningkatan hasil pertanian. Kehadiran industri ini ternyata mampu menstimulasi pertumbuhan ekonomi pada masa itu. Pada perkembangannya, industri Petrokimia Gresik menunjukkan hasil yang membanggakan, hingga industri ini mampu memperluas jangkauan produksi bahkan mendirikan anak-anak perusahaan yang bergerak di berbagai bidang industri dan jasa. Industri Petrokimia Gresik merupakan industri berbasis teknologi

tinggi dan padat karya. Sehingga keberadaan industri ini mampu menyerap banyak tenaga kerja dan mampu mengurangi angka pengangguran (Maghfiroh, 2018).

Gresik merupakan salah satu diantara beberapa kabupaten yang dipandang memiliki perkembangan industri yang cukup pesat. Gresik mengalami perkembangan laju industri yang cukup signifikan, selain itu tenaga kerja yang mudah diperoleh di kabupaten Gresik karena kabupaten Gresik memiliki kawasan industri yang strategis sejak puluhan tahun yang lalu. Untuk itu setidaknya informasi mengenai beberapa faktor yang sangat membantu dalam pengembangan industri sangat diperlukan. Dengan adanya industri dapat membantu meningkatkan kesejahteraan rakyat untuk mencapai penghasilan yang mencukupi, dan pembangunan industri juga dapat memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat yang belum mempunyai pekerjaan atau yang sedang mencari pekerjaan (Mahendra, 2012).

Selain itu, ada juga beberapa faktor pendukung bagi masyarakat untuk bekerja di perindustrian, seperti contoh yang pertama karena tingkat Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Beberapa orang banyak yang memilih pekerjaan di suatu daerah dengan tingkat upah yang tinggi, mereka berpikiran bahwa antara harga dan kuantitas harus seimbang untuk mencukupi kebutuhan dan karena penghasilan di kabupaten Gresik sendiri sudah cukup besar sehingga untuk mencari pekerjaan tidak perlu merantau ke luar kota. Banyaknya jumlah usaha sektor industri juga menjadi pilihan dari sekian orang yang mencari pekerjaan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin banyak pilihan kerja di sektor industri seperti perusahaan atau pabrik semakin tinggi pula lowongan atau lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja (Aprilia et al, 2016).

BAB III
KERANGKA PEMIKIRAN

3.1 Teori Relevan Penelitian

3.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan serangkaian kegiatan yang disengaja dan terencana untuk memberi, memperoleh, serta mengembangkan kompetensi kerja yang diperlukan oleh seseorang agar mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini meliputi peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap dan etos kerja yang sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan tertentu. Pelatihan kerja bukan hanya bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga aspek perilaku dan produktivitas agar tenaga kerja siap menghadapi tantangan pekerjaan (Sofyandi, 2008; UU No. 13 Tahun 2003; Hamalik, 2020).

Secara umum, pelatihan kerja dapat dipahami sebagai proses pengajaran dan pembelajaran yang dikhususkan bagi tenaga kerja agar mereka menguasai keterampilan baru atau memperbaiki keterampilan lama sehingga kualitas dan kapabilitas kerja meningkat. Pelatihan ini bersifat sistematik dan memiliki tujuan yang jelas, yaitu peningkatan kompetensi untuk mencapai standar pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan demikian, pelatihan bisa menjadi salah satu alat strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang adaptif dan berdaya saing tinggi (Smith, 2020).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah seluruh kegiatan yang dirancang untuk memberikan, memperoleh, atau meningkatkan kemampuan serta sikap kerja yang diperlukan guna menunjang pelaksanaan tugas secara profesional dalam lingkungan kerja. Di samping itu, pelatihan juga berperan sebagai mekanisme pembelajaran yang mendukung proses perubahan perilaku kerja yang lebih produktif dan efektif sesuai dengan norma dan standar organisasi (Republik Indonesia, 2003).

Pelatihan kerja dapat dilakukan dalam bentuk pelatihan umum maupun pelatihan khusus. Pelatihan umum berorientasi pada peningkatan keterampilan yang bersifat luas dan dapat diaplikasikan di berbagai jenis pekerjaan, sementara pelatihan khusus lebih fokus pada keterampilan tertentu yang dibutuhkan secara khusus pada bidang pekerjaan tertentu. Dengan adanya dua pendekatan ini,

organisasi dapat lebih fleksibel dalam menyesuaikan program pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi tenaga kerja (Noe, 2017).

Selain meningkatkan keterampilan individu, pelatihan kerja juga memiliki tujuan untuk mendukung perkembangan organisasi secara keseluruhan. Melalui pelatihan, organisasi dapat mengurangi kesenjangan kemampuan antar pekerja, mempersiapkan karyawan untuk promosi jabatan, memperbaiki kinerja, serta mengantisipasi perubahan teknologi dan dinamika pasar. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya memberikan manfaat bagi individu tenaga kerja, tetapi juga bagi kelangsungan dan daya saing organisasi (Mangkuprawira, 2008).

Pelatihan kerja juga menempatkan proses belajar sebagai kegiatan yang berkelanjutan, di mana peserta mendapat kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya secara maksimal melalui pengalaman, pelatihan praktis, dan praktik langsung yang relevan dengan pekerjaan mereka. Lingkungan pelatihan yang kondusif akan mendorong pembelajaran efektif sehingga hasil pelatihan berdampak nyata pada peningkatan produktivitas kerja (Noe, 2017).

3.1.2 Konsep Peta Kebutuhan Pelatihan Kerja (PELAJAR)

Konsep Peta Kebutuhan Pelatihan Kerja (PELAJAR) merupakan alat strategis yang digunakan untuk memetakan secara sistematik kebutuhan pelatihan tenaga kerja pada berbagai wilayah atau sektor tertentu. Peta ini membantu organisasi maupun pemerintah daerah dalam mengidentifikasi kesenjangan antara kemampuan yang ada dengan kompetensi yang dibutuhkan agar tenaga kerja lebih siap dan produktif dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang (Harrison & Kessels, 2003).

a. Definisi dan Tujuan Peta Kebutuhan Pelatihan Kerja

Peta kebutuhan pelatihan kerja adalah alat sistematik yang digunakan untuk mengidentifikasi dan memetakan kebutuhan pelatihan tenaga kerja berdasarkan keterampilan yang diperlukan di suatu wilayah atau sektor tertentu. Konsep ini bertujuan untuk menghubungkan kebutuhan pelatihan aktual dengan kondisi pasar kerja agar pelatihan dapat tepat sasaran dan relevan (Harrison & Kessels, 2003).

Definisi peta kebutuhan pelatihan kerja sering dikaitkan dengan proses analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*) yang merupakan titik awal dalam menentukan fokus dan skala pelatihan yang harus diberi prioritas.

Hal ini membantu memastikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan gap kompetensi yang ada dan kebutuhan organisasi atau pasar (Barbazette, 2006).

Tujuan utama dari peta kebutuhan pelatihan adalah untuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan antara tenaga kerja yang ada dengan yang dibutuhkan oleh dunia industri atau organisasi. Dengan demikian, peta ini dapat memberikan gambaran komprehensif untuk perencanaan pelatihan yang lebih efektif (Cotes & Ugarte, 2021).

PELAJAR berfungsi sebagai peta jalan (road map) dalam perencanaan dan pengembangan pelatihan kerja. Dengan peta ini, organisasi dapat menentukan prioritas kebutuhan pelatihan berdasarkan analisis kondisi aktual di lapangan, baik dilihat dari sisi demografis, kemampuan tenaga kerja, maupun karakteristik kewilayahan yang memengaruhi jenis keterampilan yang diperlukan (Barbazette, 2006).

Peta kebutuhan pelatihan juga bertujuan mengoptimalkan alokasi sumber daya pelatihan, baik berupa dana, waktu, maupun tenaga pelatih, sehingga program pelatihan yang diselenggarakan dapat berjalan efisien dan berdampak pada peningkatan produktivitas tenaga kerja (Rosset & Arwady, 2018).

Manfaat lain dari penggunaan peta kebutuhan pelatihan kerja adalah membantu organisasi atau pemerintah daerah dalam mengatasi masalah mismatch kompetensi di pasar kerja. Ini sangat penting dalam menghadapi perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan industri yang cepat (Briggs, 2005).

Analisis kebutuhan pelatihan menjadi tahap awal dalam penyusunan peta ini, yaitu proses sistematis identifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dan yang dibutuhkan oleh suatu organisasi atau wilayah. Dengan demikian, PELAJAR membantu mengoptimalkan sumber daya pelatihan baik dari sisi materi, metode, maupun alokasi waktu, sehingga pelatihan dapat lebih efektif dan efisien (Cotes & Ugarte, 2021).

Konsep ini menekankan pentingnya pengumpulan data yang akurat dan aktual melalui survei, wawancara, dan observasi lapangan agar peta kebutuhan pelatihan lebih relevan dengan kondisi nyata. Data ini tidak hanya meliputi pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga aspek sikap dan perilaku

yang menjadi faktor penting dalam kompetensi kerja (Rosset & Arwady, 2018).

Manfaat utama dari PELAJAR adalah memberikan gambaran komprehensif tentang kebutuhan pelatihan yang spesifik pada konteks kewilayahan, sehingga dapat mendorong produktivitas tenaga kerja setempat, meminimalisir mismatch keterampilan, dan memperkuat sinergi antara pelatihan dan pasar kerja (Briggs, 2005).

Peta kebutuhan pelatihan juga membantu dalam menetapkan program pelatihan yang tepat sasaran, baik pelatihan umum yang bersifat luas maupun pelatihan khusus yang disesuaikan dengan kebutuhan sektor atau wilayah tertentu. Pendekatan ini meningkatkan fleksibilitas organisasi dalam merespon dinamika kebutuhan pelatihan di lapangan (Harrison & Kessels, 2003).

PELAJAR menjadi instrumen yang efektif dalam mendukung kebijakan pembangunan sumber daya manusia yang berbasis data dan analisis kebutuhan nyata. Dengan demikian, program pelatihan tidak berjalan parsial atau tumpang tindih, namun terencana dengan baik sesuai kebutuhan strategis organisasi dan daerah (Barbazette, 2006).

Dalam pelaksanaannya, PELAJAR juga berperan dalam evaluasi dan monitoring program pelatihan, sehingga setiap kegiatan pembelajaran yang dilakukan dapat ditinjau kembali kesesuaiannya dengan kebutuhan dan outcome yang diinginkan. Hal ini menjamin peningkatan kualitas dan relevansi pelatihan secara berkesinambungan (Cotes & Ugarte, 2021).

Pendirian PELAJAR juga memperhitungkan faktor-faktor eksternal, seperti perubahan teknologi, perkembangan industri, dan tren ekonomi yang dapat berdampak pada kebutuhan keterampilan tenaga kerja di masa mendatang. Oleh karena itu, peta ini bersifat dinamis dan harus diperbaharui secara berkala untuk menjaga relevansi dan akurasinya (Rosset & Arwady, 2018).

Dengan adanya Peta Kebutuhan Pelatihan Kerja (PELAJAR), diharapkan pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan lebih sistematis dan terarah, sehingga mengoptimalkan potensi tenaga kerja di setiap wilayah. Hal ini tidak hanya mendukung perkembangan individu, tetapi juga mendukung

pertumbuhan ekonomi daerah dan nasional secara keseluruhan (Briggs, 2005).

Peta kebutuhan pelatihan kerja menjadi salah satu instrumen penting dalam mendukung kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang berbasis data aktual dan analisis kebutuhan yang mendalam. Hal ini dapat membantu menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan/pelatihan dengan dunia kerja (Harrison & Kessels, 2003).

Selain itu, peta kebutuhan pelatihan berperan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui penyesuaian program pelatihan baik dari segi isi, durasi, maupun metode pelatihan yang relevan dengan kondisi kewilayahan dan segmen pasar kerja (Barbazette, 2006).

Peta ini juga memungkinkan evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas program pelatihan yang sudah dilaksanakan sehingga ada ruang untuk perbaikan dan penyempurnaan berdasarkan feedback dari para peserta dan tren kebutuhan pasar (Cotes & Ugarte, 2021).

Tujuan strategis lain adalah mendukung pengembangan karir dan mobilitas tenaga kerja dengan menyediakan pelatihan yang tepat waktu dan relevan, sehingga tenaga kerja dapat beradaptasi dengan perubahan pekerjaan dan teknologi yang terjadi (Rosset & Arwady, 2018).

Dengan demikian, peta kebutuhan pelatihan kerja menjadi fondasi penting dalam mendukung pembangunan ekonomi lokal dan nasional melalui pengembangan kompetensi SDM yang tepat, terarah, dan berkelanjutan (Briggs, 2005).

b. Fungsi peta kebutuhan dalam mengidentifikasi gap keterampilan tenaga kerja

Fungsi utama peta kebutuhan pelatihan kerja adalah mengidentifikasi gap atau kesenjangan keterampilan antara kompetensi yang dimiliki tenaga kerja dan yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Identifikasi ini memungkinkan organisasi mengetahui area yang perlu mendapat perhatian melalui pelatihan khusus agar sumber daya manusianya lebih sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Vinakanti, 2016).

Peta kebutuhan sebagai alat analisis berperan dalam memetakan tingkat keterampilan aktual dan standar yang diharapkan, sehingga organisasi dapat menghindari kesalahan alokasi dalam program pelatihan. Dengan cara

ini, investasi pelatihan yang diberikan menjadi lebih tepat sasaran dan efektif (Darmajaya, 2023).

Selain itu, peta kebutuhan membuka peluang untuk memahami kekuatan dan kelemahan tenaga kerja dalam setiap unit kerja atau wilayah tertentu. Hal ini membantu manajer dan pembuat kebijakan untuk melakukan intervensi pelatihan yang menyeluruh dan spesifik pada kebutuhan yang nyata (Vinakanti, 2016).

Melalui visualisasi gap keterampilan pada peta kebutuhan, perusahaan dapat menetapkan prioritas pelatihan yang akan dilaksanakan dengan memperhatikan urgensi dan dampak terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Darmajaya, 2023).

Fungsi lain dari peta kebutuhan adalah mendukung pengembangan rencana pelatihan yang strategis, berkelanjutan, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja dan teknologi. Rencana ini menjamin bahwa pelatihan yang diberikan senantiasa relevan dengan kebutuhan riil tenaga kerja di lapangan (Lontar UI, 2004).

Pemetaan gap keterampilan juga berguna untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan. Dengan membandingkan data peta kebutuhan sebelum dan sesudah pelatihan, organisasi dapat memperoleh gambaran seberapa jauh program pelatihan berhasil dalam menutup kesenjangan yang ada (Vinakanti, 2016).

Organisasi juga dapat menggunakan peta kebutuhan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karir karyawan dengan memperhatikan gap antara kompetensi yang dimiliki saat ini dan yang diperlukan untuk jenjang karir selanjutnya (Darmajaya, 2023).

Fungsi peta kebutuhan dalam identifikasi gap keterampilan juga mendukung peningkatan produktivitas organisasi dengan memastikan bahwa setiap tenaga kerja memiliki keterampilan yang optimal untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Lontar UI, 2004).

Dengan memperhatikan gap ini, organisasi dapat menyediakan pelatihan yang meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, karena kebutuhan pengembangan individu diakomodasi secara tepat dan personal (Vinakanti, 2016).

Terakhir, peta kebutuhan sebagai alat identifikasi gap keterampilan menjadi fondasi penting dalam penyusunan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, sehingga mampu mendukung keberlanjutan dan daya saing organisasi di pasar global (Darmajaya, 2023).

c. Variabel-variabel utama dalam peta kebutuhan pelatihan berdasarkan karakteristik kewilayahan

Variabel utama dalam peta kebutuhan pelatihan kerja berdasarkan karakteristik kewilayahan sangat beragam dan kompleks, menyesuaikan dengan kondisi sosial, ekonomi, dan fisik setiap wilayah. Variabel pertama yang perlu diperhatikan adalah profil kondisi fisik dasar wilayah yang meliputi topografi, geografi, dan iklim. Faktor-faktor ini mempengaruhi jenis industri dan pekerjaan yang berkembang di wilayah tertentu, sehingga menentukan kebutuhan pelatihan yang spesifik sesuai kondisi tersebut (Peranginangin, 2020).

Selanjutnya adalah variabel sumber daya manusia atau demografi penduduk, yang mencakup jumlah penduduk, struktur umur, tingkat pendidikan, dan tingkat partisipasi angkatan kerja. Data demografi ini sangat penting untuk mengetahui potensi tenaga kerja di wilayah tersebut dan karakteristik yang mendasari kebutuhan pelatihan yang berbeda antar wilayah (Peranginangin, 2020).

Variabel sosial budaya juga memegang peranan penting dalam peta kebutuhan pelatihan. Karakteristik sosial dan budaya masyarakat, seperti adat istiadat, nilai norma, dan pola perilaku kerja, sangat mempengaruhi jenis pelatihan yang dapat diterima dan diimplementasikan secara efektif di komunitas tersebut (Nurhayati, 2019).

Profil sarana dan prasarana wilayah juga termasuk dalam variabel utama yang harus dipertimbangkan. Ketersediaan fasilitas pelatihan, aksesibilitas transportasi, dan komunikasi memberikan pengaruh langsung pada pelaksanaan program pelatihan kerja serta keberhasilan pencapaian tujuan pelatihan (Peranginangin, 2020).

Selain itu, kondisi perekonomian wilayah menjadi variabel penting dalam penyusunan peta kebutuhan pelatihan kerja. Berbagai sektor ekonomi yang dominan, seperti pertanian, industri, pariwisata, atau jasa,

mengharuskan adanya penyesuaian jenis pelatihan yang sesuai dengan sektor unggulan di daerah tersebut (Nurhayati, 2019).

Pemanfaatan ruang dan tata guna lahan menjadi variabel lain yang mempengaruhi perencanaan pelatihan. Pola penggunaan tanah yang spesifik untuk pertanian, industri, atau permukiman, akan menentukan kompetensi yang dibutuhkan oleh tenaga kerja lokal (Peranginangin, 2020).

Arahan pengembangan wilayah atau kota yang dirancang oleh pemerintah daerah juga harus diperhitungkan dalam peta kebutuhan pelatihan. Kebijakan pengembangan wilayah yang berorientasi pada penguatan sektor-sektor tertentu akan mendorong kebutuhan pelatihan yang mendukung sektor tersebut agar optimal (Nurhayati, 2019).

Struktur tata ruang kota dan wilayah menjadi variabel terakhir yang tak kalah penting. Pengelolaan ruang yang baik akan memfasilitasi distribusi tenaga kerja yang tepat serta pengembangan program pelatihan yang efisien dan efektif di berbagai kawasan (Peranginangin, 2020).

Dengan mengintegrasikan variabel-variabel tersebut, peta kebutuhan pelatihan kerja berdasarkan kewilayahan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai kebutuhan pelatihan yang sangat khas sesuai karakter wilayah. Ini membantu pemerintah dan organisasi dalam menentukan strategi pelatihan yang adaptif dan tepat sasaran (Nurhayati, 2019).

Secara keseluruhan, pemetaan kebutuhan pelatihan dengan memperhatikan variabel karakteristik kewilayahan sangat penting dalam mengoptimalkan program pelatihan kerja untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang relevan dan sesuai konteks lokal, yang pada akhirnya mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan (Peranginangin, 2020).

3.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebutuhan Pelatihan Kerja

Kebutuhan pelatihan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari internal organisasi maupun eksternal lingkungan. Faktor internal meliputi dukungan manajemen puncak, komitmen para manajer dan staf dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta kinerja manajemen SDM secara keseluruhan. Dukungan dan komitmen yang kuat dari manajemen menjadi penentu utama

keberhasilan program pelatihan, termasuk alokasi sumber daya yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pelatihan secara efektif (Gajihub, 2025).

Selain itu, perkembangan teknologi menjadi faktor eksternal yang signifikan dalam mempengaruhi kebutuhan pelatihan. Kemajuan teknologi menuntut tenaga kerja untuk terus meng-upgrade keterampilan dan adaptasi metode pelatihan yang tepat sehingga peserta pelatihan dapat menguasai teknik dan alat kerja terbaru sesuai dengan kebutuhan industri (Gajihub, 2025). Hal ini menjadikan pelatihan sebagai proses pembelajaran yang harus berjalan secara berkelanjutan dan dinamis.

Faktor kompleksitas organisasi juga sangat berpengaruh pada kebutuhan pelatihan. Organisasi yang kompleks dan dinamis memerlukan tenaga kerja yang memiliki kompetensi lebih tinggi dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan yang cepat. Oleh karena itu, program pelatihan harus dirancang untuk memperkuat keterampilan teknis maupun perilaku agar tenaga kerja mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin beragam (Gajihub, 2025).

Terakhir, faktor gaya belajar individu turut menentukan efektivitas pelatihan. Pelatihan yang dirancang berpusat pada peserta dan mengikuti prinsip-prinsip pembelajaran aktif, interaktif, serta memberikan umpan balik yang memadai akan lebih berhasil dalam mengubah perilaku kerja bagi peserta. Selain itu, kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM seperti rekrutmen, seleksi, kompensasi, dan manajemen kinerja juga menjadi pendukung utama keberhasilan pelatihan (Gajihub, 2025).

Variabel-variabel utama yang memengaruhi kebutuhan pelatihan kerja sangat erat kaitannya dengan kondisi demografis dan sosial ekonomi wilayah, profil sektor industri serta lapangan kerja yang dominan, kebijakan pemerintah daerah terkait pengembangan pelatihan kerja, dan ketersediaan fasilitas serta lembaga pelatihan di wilayah tersebut.

a. Kondisi demografis dan sosial ekonomi wilayah.

Kondisi demografis, seperti distribusi usia produktif dan tingkat pendidikan penduduk, menentukan besarnya potensi tenaga kerja dan jenis keahlian yang diperlukan untuk mendukung pembangunan daerah secara optimal (Rusdiana, 2024).

Kondisi demografis dan sosial ekonomi wilayah menjadi faktor kunci dalam menentukan jenis dan kebutuhan pelatihan kerja yang sesuai di suatu

daerah. Di Indonesia, jumlah penduduk yang besar dengan struktur usia produktif yang mencapai sekitar 64% dari total populasi memberikan potensi besar dalam sumber daya manusia yang dapat dikembangkan melalui pelatihan kerja (Jurnal Humaniorum, 2025). Pertumbuhan penduduk yang terus menurun secara bertahap juga menandakan perlunya strategi pelatihan yang lebih berkualitas untuk menopang produktivitas ekonomi dan kesejahteraan masyarakat seiring dengan perubahan struktur penduduk (Indonesia Investments, 2025).

Selain itu, distribusi penduduk yang tidak merata antara wilayah perkotaan dan pedesaan juga mempengaruhi akses dan jenis pelatihan kerja yang dibutuhkan. Wilayah perkotaan cenderung memiliki akses yang lebih baik terhadap fasilitas pelatihan, sedangkan wilayah pedesaan sering menghadapi keterbatasan infrastruktur yang harus diatasi dalam perencanaan program pelatihan (BPS, 2025). Oleh karena itu, pelatihan yang dirancang harus mempertimbangkan konteks sosial ekonomi lokal agar relevan dan efektif dalam mendukung pemberdayaan tenaga kerja.

Tingkat pendidikan dan partisipasi tenaga kerja juga merupakan indikator penting yang menjadi variabel dalam kondisi demografis. Tingkat pendidikan yang semakin meningkat membuka peluang bagi pelatihan teknik dan manajemen yang lebih kompleks, sedangkan tingkat partisipasi angkatan kerja menentukan potensi tenaga kerja yang siap dilatih (Jurnal Humaniorum, 2025). Pendekatan pelatihan harus menyesuaikan dengan kondisi ini agar dapat meningkatkan kompetensi terutama di sektor unggulan daerah masing-masing.

Dari sisi sosial ekonomi, fokus pada pengembangan kelas menengah dan generasi milenial yang merupakan segmen terbesar saat ini menjadi sangat penting. Kelompok ini memiliki kebutuhan pelatihan yang dinamis dan berorientasi pada teknologi serta inovasi. Hal ini mendorong pelatihan berbasis digital dan kewirausahaan untuk mendukung penciptaan lapangan kerja baru dan pengembangan ekonomi lokal (Indonesia Investments, 2025). Kondisi ini menuntut perencanaan pelatihan yang adaptif dengan perubahan sosial dan ekonomi di wilayah masing-masing.

b. Profil sektor industri dan lapangan kerja yang dominan di wilayah.

Selanjutnya, profil sektor industri dan lapangan kerja yang berkembang di wilayah tersebut menjadi penentu kebutuhan spesifik pelatihan, karena tiap sektor memerlukan keterampilan berbeda yang harus diselaraskan melalui program pelatihan yang tepat sasaran (Posttimur, 2025).

Profil sektor industri dan lapangan kerja yang dominan di suatu wilayah sangat menentukan karakteristik kebutuhan pelatihan kerja serta pengembangan sumber daya manusia yang relevan. Di Indonesia 2025, sektor industri memiliki peran penting dalam perekonomian nasional, terutama industri yang berorientasi pada teknologi tinggi seperti energi terbarukan, semikonduktor, tekstil, besi-baja, serta hilirisasi sektor perikanan dan pertanian yang menunjukkan pertumbuhan pesat (Industri UMM, 2025). Sektor-sektor ini tidak hanya membuka lapangan kerja yang luas tetapi juga menuntut tenaga kerja dengan keterampilan dan pengetahuan khusus sesuai kebutuhan teknologi modern.

Sektor manufaktur, khususnya subsektor makanan dan minuman, logam dasar, kimia, dan farmasi, tetap menunjukkan perkembangan positif dan merepresentasikan salah satu sumber utama lapangan kerja di wilayah-wilayah industri utama. Dengan adanya pertumbuhan ekonomi yang didukung oleh investasi dalam pembangunan infrastruktur dan hilirisasi industri, permintaan tenaga kerja di bidang manufaktur menuntut adanya peningkatan kapasitas pelatihan dan pengembangan kompetensi (Kemenkeu, 2025). Hal ini menggambarkan pentingnya pelatihan kerja yang adaptif terhadap dinamika industri modern.

Lapangan kerja yang terbuka juga tampak cukup beragam, mulai dari sektor pertanian yang masih menyerap tenaga kerja signifikan terutama di wilayah pedesaan, hingga sektor perdagangan, konstruksi, dan jasa yang tumbuh seiring perkembangan daerah perkotaan (BPS, 2025). Sektor ini membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis tetapi juga kemampuan manajemen dan layanan pelanggan, sehingga menambah kompleksitas kebutuhan pelatihan kerja di wilayah tertentu.

Kondisi dominasi sektor industri di suatu wilayah berpengaruh langsung pada rancangan program pelatihan yang harus disesuaikan. Misalnya,

wilayah yang memiliki basis industri pengolahan pasti membutuhkan pelatihan teknik produksi, pengendalian kualitas, dan otomatisasi, sementara wilayah pariwisata memerlukan pelatihan dalam layanan, hospitality, dan pemasaran digital (Bank Indonesia, 2025). Oleh karena itu, peta kebutuhan pelatihan kerja harus mencerminkan karakteristik sektor dominan tersebut agar program yang dibangun tepat sasaran.

Selain itu, tren globalisasi dan inovasi teknologi turut memengaruhi karakter lapangan kerja di wilayah industri, yang berdampak pada kebutuhan peningkatan kompetensi pekerja melalui pelatihan lanjutan dan sertifikasi profesional. Pemerintah dan lembaga pelatihan harus merespon dinamika ini dengan menyediakan program pelatihan yang menyesuaikan kurikulum secara berkala untuk memenuhi standar industri dan pasar global (BI, 2025).

Keberadaan sektor industri juga memberikan peluang bagi penciptaan lapangan kerja baru di bidang-bidang seperti teknologi informasi, energi terbarukan, dan manufaktur berteknologi tinggi. Pelatihan yang diarahkan pada penguasaan teknologi mutakhir akan sangat diperlukan untuk menghadapi transformasi industri 4.0 serta mendukung daya saing tenaga kerja di pasar tenaga kerja nasional maupun internasional (Kemenperin, 2025).

Dalam konteks wilayah dengan dominasi industri kecil dan menengah (IKM), pelatihan kerja perlu mengedepankan pengembangan keterampilan kewirausahaan, manajemen usaha, dan teknologi tepat guna yang sesuai dengan kapasitas dan sumber daya lokal. Hal ini penting untuk memperkuat daya saing IKM sekaligus meningkatkan pendapatan masyarakat sekitarnya, memperkuat ekonomi wilayah yang berkelanjutan (DPMPTSP Sintang, 2025).

Secara keseluruhan, profil sektor industri dan lapangan kerja yang dominan menjadi tolok ukur penting dalam merancang peta kebutuhan pelatihan kerja yang responsif dan berorientasi pada pengembangan kapasitas tenaga kerja. Pemahaman mendalam terhadap karakteristik sektor dan lapangan kerja wilayah menjadi fondasi yang kuat dalam mengoptimalkan pelatihan kerja yang berdaya guna dan efisien untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat setempat.

c. Kebijakan pemerintah daerah terkait pengembangan pelatihan kerja.

Kebijakan pemerintah daerah juga memegang peranan penting dalam menentukan arah dan prioritas pengembangan pelatihan kerja. Pemerintah daerah harus mampu merumuskan kebijakan yang inklusif dan adaptif terhadap kebutuhan tenaga kerja serta mengintegrasikan pelatihan dengan pengembangan sektor unggulan daerah guna meningkatkan daya saing lokal di pasar nasional maupun global (An-Nur, 2024). Kebijakan yang tepat akan mendorong pengalokasian sumber daya yang efektif dan menciptakan ekosistem pelatihan kerja yang mendukung pemberdayaan tenaga kerja secara berkelanjutan.

Kebijakan pemerintah daerah dalam pengembangan pelatihan kerja disisi lain juga memegang peranan penting untuk memastikan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja lokal. Pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang spesifik di wilayahnya, yang kemudian dapat dijadikan dasar untuk merumuskan program pelatihan yang tepat sasaran serta berorientasi pada peningkatan kompetensi tenaga kerja (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2024).

Salah satu fokus utama kebijakan pemerintah daerah adalah pemberdayaan tenaga kerja melalui penyediaan pelatihan yang berkelanjutan dan inklusif, sehingga kesempatan memperoleh pelatihan tidak terbatas pada segmen tertentu saja tetapi mencakup seluruh lapisan masyarakat, termasuk kelompok rentan seperti perempuan, pekerja muda, dan pekerja sektor informal (Bappeda, 2024). Hal ini menjadi bagian dari upaya pemerataan pengembangan kompetensi yang mendukung pembangunan berkelanjutan.

Dalam penerapannya, kebijakan pemerintah daerah tidak hanya melibatkan pembuatan regulasi dan perencanaan program pelatihan, tetapi juga penciptaan sinergi dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk dunia usaha, lembaga pendidikan, dan organisasi masyarakat. Kolaborasi ini menjadi kunci keberhasilan dalam mewujudkan ekosistem pelatihan yang responsif terhadap kebutuhan industri dan pasar kerja lokal (Dinas Tenaga Kerja, 2025).

Pemerintah daerah juga menjalankan fungsi pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program pelatihan kerja untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan memenuhi standar kualitas yang diharapkan dan dapat memberikan hasil nyata bagi peserta dan industri. Evaluasi ini meliputi evaluasi materi pelatihan, metode pengajaran, hingga dampaknya terhadap peningkatan keterampilan tenaga kerja (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2024).

Strategi kebijakan yang diterapkan pun mencakup investasi dalam pengembangan infrastruktur pelatihan, seperti pendirian balai-balai latihan kerja (BLK) yang modern dan mudah diakses, serta fasilitasi digitalisasi pelatihan agar dapat menjangkau wilayah-wilayah terpencil dengan teknologi e-learning dan blended learning (Bappeda, 2024). Ini menjadi penting di era transformasi digital yang menuntut inovasi dalam penyelenggaraan pelatihan.

Pemerintah daerah juga berperan dalam melakukan forecasting kebutuhan tenaga kerja jangka panjang untuk mendukung pembangunan wilayah yang berkelanjutan. Dengan pendekatan ini, perencanaan pelatihan dapat diselaraskan dengan arah pembangunan ekonomi daerah, sehingga pelatihan yang diberikan relevan dengan peluang kerja yang tersedia (Dinas Tenaga Kerja, 2025).

Selain itu, kebijakan daerah mengutamakan pelatihan kewirausahaan untuk mendorong pembentukan lapangan kerja baru dan mengurangi ketergantungan pada sektor formal. Program-program pelatihan kewirausahaan yang dikembangkan memuat pembekalan dengan keterampilan teknis, manajerial, serta akses terhadap modal dan jaringan usaha (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2024).

Pengembangan kebijakan terkait pelatihan kerja juga diarahkan untuk meningkatkan sinergi lintas sektor di daerah, termasuk antara sektor pendidikan, industri, dan pemerintah. Pendekatan antar lembaga ini bertujuan mengurangi disparitas antara kebutuhan industri dan kapasitas lulusan pelatihan kerja yang tersedia (Bappeda, 2024).

Pemerintah daerah juga menetapkan kebijakan insentif bagi perusahaan dan lembaga pelatihan yang aktif melaksanakan program pelatihan kerja sesuai standar kompetensi dan kebutuhan daerah, sehingga

mendorong meningkatnya peran swasta dalam pengembangan keterampilan tenaga kerja (Dinas Tenaga Kerja, 2025).

Dengan demikian, kebijakan pengembangan pelatihan kerja di tingkat daerah menjadi fondasi penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berdampak pada produktivitas, daya saing daerah, dan pengentasan pengangguran, sekaligus mendukung pertumbuhan ekonomi nasional yang inklusif dan berkelanjutan (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2024).

d. Ketersediaan fasilitas dan lembaga pelatihan di wilayah.

Sementara itu, ketersediaan fasilitas dan lembaga pelatihan di wilayah menjadi variabel pendukung yang sangat penting agar program pelatihan dapat dilaksanakan dengan baik dan menjangkau sasaran dengan efektif. Kualitas fasilitas dan tenaga pengajar serta jaringan institusi pelatihan akan menentukan keberhasilan proses pembelajaran dan pengembangan kompetensi tenaga kerja yang nantinya berkontribusi pada produktivitas daerah (An-Nur, 2024). Infrastruktur yang memadai juga memerlukan dukungan teknologi informasi agar pelatihan dapat lebih fleksibel dan inovatif, terutama dalam menghadapi era digitalisasi saat ini.

Dengan pemahaman menyeluruh mengenai variabel-variabel tersebut, pengembangan peta kebutuhan pelatihan kerja dapat dilakukan secara terintegrasi dan berorientasi hasil. Hal tersebut memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih tepat dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan, sehingga tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia di masing-masing wilayah dapat tercapai secara optimal dan berdampak luas bagi pembangunan ekonomi dan sosial daerah (Rusdiana, 2024).

Ketersediaan fasilitas dan lembaga pelatihan di suatu wilayah menjadi faktor utama yang menentukan efektivitas pengembangan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja. Di Indonesia, menurut data Kementerian Ketenagakerjaan pada semester I 2025 tercatat ada 7.213 lembaga pelatihan kerja (LPK) yang tersebar di berbagai provinsi, dengan jenis lembaga yang beragam seperti balai latihan kerja (BLK) komunitas, LPK swasta, dan BLK unit pelaksana teknis daerah. Namun, hanya sekitar 17,77% dari LPK tersebut yang telah terakreditasi, menunjukkan adanya ruang besar untuk peningkatan kualitas fasilitas dan layanan pelatihan (Kemnaker, 2025).

Fasilitas pelatihan yang memadai meliputi ruang belajar, peralatan praktek, sarana multimedia, serta akses ke materi pelatihan yang mutakhir. Ketersediaan dan kualitas fasilitas ini sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pembelajaran dan peningkatan keterampilan peserta pelatihan. Oleh karena itu, pemerintah daerah dan lembaga pelatihan swasta perlu bersama-sama meningkatkan infrastruktur dan memperbarui teknologi yang digunakan dalam pelatihan agar tetap relevan dengan tuntutan industri modern (Ndaumanu, 2025).

Lembaga pelatihan kerja yang tersebar di berbagai daerah juga harus didukung dengan tenaga pengajar/instruktur yang kompeten dan berpengalaman. Pengembangan kapasitas instruktur menjadi bagian penting dalam kebijakan peningkatan kualitas pelatihan, termasuk pelatihan bagi para instruktur itu sendiri agar mampu menyampaikan materi secara efektif sesuai standar nasional dan kebutuhan pasar (Kemnaker, 2025). Kualitas instruktur sangat berpengaruh terhadap hasil belajar dan daya serap materi oleh peserta. Di samping itu, aksesibilitas ke fasilitas pelatihan juga menjadi perhatian utama, terutama untuk wilayah terpencil atau wilayah dengan keterbatasan transportasi dan komunikasi. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi melalui pelatihan daring dan blended learning menjadi solusi strategis untuk menjangkau peserta pelatihan lebih luas dan meminimalkan hambatan geografis (Kemnaker, 2025). Pendekatan ini juga memerlukan dukungan infrastruktur digital yang memadai di tingkat daerah.

Pemerintah daerah berperan aktif dalam penyediaan dan pengelolaan balai latihan kerja (BLK) sebagai lembaga pelatihan utama. BLK harus dikelola secara profesional dan berorientasi pada pengembangan kompetensi vokasi yang sesuai dengan kebutuhan industri lokal dan nasional. Selain itu, BLK juga diharapkan menjadi pusat inovasi pelatihan dengan pengembangan metode dan kurikulum yang adaptif (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen, 2025).

Ketersediaan fasilitas pelatihan yang lengkap juga mencakup penyediaan modul pelatihan, bahan praktik, seragam peserta, serta fasilitas pendukung lainnya, seperti dana transportasi dan sertifikat kompetensi yang diakui. Dukungan ini penting untuk meningkatkan motivasi peserta dan memastikan hasil pelatihan dapat diakui secara formal di dunia kerja (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen, 2025).

Kerjasama antara pemerintah daerah dengan dunia usaha dan lembaga pendidikan juga krusial untuk meningkatkan ketersediaan dan kualitas fasilitas pelatihan. Melalui kemitraan ini, lembaga pelatihan dapat mengakses sumber daya, teknologi, dan peluang magang/praktik kerja industri guna meningkatkan relevansi pelatihan dengan kebutuhan nyata di lapangan (Kemnaker, 2025).

Secara keseluruhan, ketersediaan fasilitas dan lembaga pelatihan yang memadai di setiap wilayah merupakan fondasi utama dalam pengembangan pelatihan kerja yang efektif dan berkelanjutan. Pemerintah daerah, bersama dengan pemangku kepentingan lainnya, perlu terus meningkatkan kapasitas dan kualitas lembaga pelatihan guna menyongsong tantangan pasar tenaga kerja berikutnya dan memastikan pelatihan berdampak nyata pada peningkatan kompetensi tenaga kerja.

3.1.4 Jenis Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan salah satu instrumen penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja agar sesuai dengan kebutuhan dunia industri dan pasar kerja. Jenis-jenis pelatihan kerja yang diselenggarakan di Indonesia sangat beragam, mulai dari pelatihan teknis, soft skills, hingga pelatihan kewirausahaan yang semuanya disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja dan karakteristik wilayah masing-masing (Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, 2025).

Pelatihan teknis (technical skills training) menjadi salah satu jenis pelatihan yang paling mendasar dan banyak diminati. Pelatihan ini fokus pada keterampilan operasional dan teknis yang diperlukan dalam bidang pekerjaan tertentu, seperti pengelasan, perbengkelan, pemrograman komputer, hingga pengoperasian mesin industri. Pelatihan teknis biasanya diselenggarakan secara on-the-job training atau di pusat pelatihan khusus seperti Balai Latihan Kerja (BLK) (Cermati, 2025).

Selain itu, pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat penting untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Pelatihan K3 mencakup pengenalan alat pelindung diri, prosedur evakuasi, penanganan bahan berbahaya, dan pencegahan kecelakaan kerja. Pelatihan ini wajib bagi semua pekerja untuk membangun budaya kerja yang aman dan mengurangi risiko kecelakaan (Cermati, 2025).

Pelatihan soft skills juga menjadi elemen penting yang tak kalah dengan pelatihan teknis. Soft skills meliputi kemampuan komunikasi efektif, kerja sama tim, kepemimpinan, manajemen waktu, dan etika kerja. Jenis pelatihan ini berguna terutama bagi pekerja yang akan menempati posisi supervisor atau manajer dan menjadi syarat penting untuk kenaikan jabatan (Cermati, 2025).

Pelatihan bahasa asing, seperti Bahasa Jepang dan Mandarin, saat ini juga digalakkan terutama bagi tenaga kerja yang akan mengikuti program magang di luar negeri atau menghadapi pasar global. Pelatihan bahasa ini tidak hanya berfokus pada kemampuan bahasa, tetapi juga budaya kerja dan adaptasi lingkungan di negara tujuan (Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, 2025).

Pelatihan kewirausahaan menjadi salah satu program yang banyak diminati mengingat potensi besar tenaga kerja untuk membuka lapangan pekerjaan sendiri. Pelatihan ini mencakup materi perencanaan usaha, pengelolaan keuangan, pemasaran digital, dan pemanfaatan teknologi untuk mendukung usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) (Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, 2025).

Lembaga pelatihan kerja di Indonesia juga beragam, mulai dari balai latihan kerja yang dikelola pemerintah, lembaga pelatihan swasta, hingga pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan maupun asosiasi industri. Balai Latihan Kerja (BLK) menjadi pusat utama pelatihan vokasi yang menyediakan berbagai program sesuai kebutuhan pasar kerja lokal dan nasional (Kemnaker, 2025).

BLK memiliki peran sentral dalam mencetak tenaga kerja yang siap pakai melalui pelatihan berbasis kompetensi yang terstruktur. Namun, tidak semua BLK memiliki fasilitas dan kapasitas yang sama, sehingga pemerintah juga menggandeng lembaga swasta untuk memperluas jangkauan pelatihan dan meningkatkan diversifikasi program (Kemnaker, 2025).

Lembaga pelatihan swasta banyak hadir di kota-kota besar dan seringkali menawarkan pelatihan dengan pendekatan yang lebih fleksibel dan inovatif. Mereka biasanya memberikan pelatihan di bidang teknologi informasi, desain grafis, pemasaran digital, dan bidang-bidang baru yang sedang diminati pasar (Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, 2025).

Selain itu, terdapat pelatihan jarak jauh atau e-learning yang semakin berkembang di era digital ini. Program pelatihan daring memudahkan peserta dari berbagai wilayah, terutama yang jauh dari pusat pelatihan, untuk mendapatkan pelatihan berkualitas tanpa harus meninggalkan tempat tinggalnya (Kemnaker,

2025). Pelatihan kerja yang berbasis sertifikasi kompetensi juga menjadi sorotan utama dalam memastikan lulusan pelatihan memiliki standar kemampuan yang diakui secara nasional maupun internasional. Sertifikasi ini memberikan nilai tambah bagi peserta pelatihan dalam memasuki pasar kerja (Kemenaker, 2025).

Sebagian besar pelatihan kerja yang efektif dan berhasil melibatkan kerjasama berbagai pihak, seperti pemerintah pusat, pemerintah daerah, industri, dan lembaga pendidikan. Sistem kemitraan ini mendukung pengembangan kurikulum pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi (Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, 2025). Pelatihan di bidang kewirausahaan khususnya diarahkan untuk mengembangkan jiwa mandiri dan inovasi di kalangan peserta pelatihan, sehingga bisa membuka lapangan kerja baru serta mendukung pertumbuhan ekonomi lokal dan nasional (Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, 2025).

Program pelatihan bagi pekerja migran juga menjadi bagian penting mengingat Indonesia merupakan salah satu pengirim tenaga kerja ke luar negeri terbesar. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek mulai dari bahasa, budaya kerja di negara tujuan, hingga pembekalan keterampilan kerja khusus (BP2MI, 2025). Pelatihan dalam bidang pariwisata dan hospitality juga mengalami peningkatan seiring dengan pengembangan sektor pariwisata di berbagai daerah. Program pelatihan diarahkan agar tenaga kerja memiliki pelayanan prima, penguasaan teknologi pemasaran, dan kemampuan komunikasi yang baik (Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, 2025). Pelatihan pertanian modern dan agroindustri menjadi fokus untuk mendukung ketahanan pangan dan meningkatkan produktivitas sektor pertanian. Pelatihan ini meliputi teknologi pertanian, manajemen pertanian, dan teknik pengolahan hasil pertanian (Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, 2025).

Lembaga pelatihan publik maupun swasta juga banyak menghadirkan pelatihan berbasis proyek (project-based training), di mana peserta dilibatkan dalam proyek nyata sebagai bagian dari proses pembelajaran, sehingga pengalaman praktik menjadi lebih mendalam dan aplikatif (Kemnaker, 2025). Pelatihan soft skills juga semakin diprioritaskan di berbagai lembaga pelatihan, mengenali pentingnya kemampuan interpersonal, manajemen stres, dan kerja tim yang menjadi faktor sukses dalam dunia kerja modern (Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, 2025).

Peran pemerintah daerah sangat strategis dalam memastikan ketersediaan pelatihan yang merata dan sesuai kebutuhan lokal. Kebijakan daerah yang mendukung pelatihan kerja menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kualitas SDM (Kemnaker, 2025). Pendekatan pelatihan kolaboratif antara lembaga pendidikan dan industri juga semakin marak diterapkan untuk memastikan lulusan pelatihan benar-benar siap kerja dan relevan dengan kebutuhan industri (Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, 2025). Dengan berbagai jenis pelatihan kerja dan keberadaan lembaga pelatihan yang beragam, Indonesia terus berupaya meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja agar dapat bersaing di tingkat nasional maupun internasional.

3.2 Kesenjangan Penelitian

a. Diagram atau Model Konseptual Hubungan antara Variabel Kewilayahan, Kebutuhan Pelatihan, dan Outcome Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja

Kesenjangan penelitian terkait hubungan antara variabel kewilayahan, kebutuhan pelatihan, dan outcome peningkatan kualitas tenaga kerja masih menjadi isu penting dalam kajian pengembangan sumber daya manusia. Banyak penelitian yang membahas ketiga unsur ini secara terpisah atau parsial, namun sedikit yang mengintegrasikan ketiganya dalam sebuah model konseptual yang komprehensif dan aplikatif dalam konteks kewilayahan. Oleh karena itu, penelitian yang mengembangkan dan menguji model konseptual terintegrasi tersebut sangat dibutuhkan untuk memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh dan solusi praktis bagi pengembangan pelatihan kerja (Rahmana, 2024).

Ketidakseimbangan perhatian terhadap variabel kewilayahan sebagai faktor utama yang mempengaruhi kebutuhan pelatihan sering kali menyebabkan program pelatihan yang disusun kurang relevan atau tidak tepat sasaran. Kewilayahan, meliputi karakteristik geografis, sosial ekonomi, dan demografis suatu daerah, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jenis pelatihan yang dibutuhkan serta efektivitas implementasinya. Namun, literatur yang mengkaji keterkaitan spesifik antara variabel kewilayahan dan kebutuhan pelatihan belum cukup memadai, sehingga perlu dikembangkan model yang dapat menangkap dinamika ini secara simultan (Terbitan, 2021).

Selain itu, outcome peningkatan kualitas tenaga kerja sebagai hasil akhir dari proses pelatihan juga perlu dikaji secara lebih detail berdasarkan variabel-variabel input tersebut. Outcome ini tidak hanya diukur dari aspek peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga harus mencakup dimensi sikap, produktivitas, dan kesiapan bersaing di pasar kerja. Namun, studi empiris yang mengkaitkan outcome tersebut langsung dengan variabel kewilayahan dan kebutuhan pelatihan masih sangat terbatas, sehingga menjadi peluang besar untuk penelitian lebih lanjut (Kristina, 2013).

Model konseptual yang mempertimbangkan ketiga variabel ini penting untuk memberikan gambaran hubungan sebab-akibat yang mendalam dan dinamis. Sejauh ini, terdapat sejumlah model konseptual pengembangan pelatihan yang berfokus pada peningkatan kompetensi tenaga kerja, namun jarang yang mengintegrasikan konteks kewilayahan sebagai variabel moderasi atau mediator dalam model tersebut. Pengembangan model yang memasukkan faktor-faktor kewilayahan akan meningkatkan pemahaman tentang bagaimana kondisi wilayah mempengaruhi efektivitas pelatihan dan hasilnya (Sulaiman, 2019).

Implementasi model konseptual juga harus melalui proses validasi teori dan uji coba empiris yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan seperti pemerintah daerah, lembaga pelatihan, serta dunia usaha. Validasi ini sangat penting untuk memastikan bahwa model yang dikembangkan tidak hanya valid secara akademik tetapi juga responsif terhadap kebutuhan nyata di lapangan. Keterlibatan pemangku kepentingan juga membuka akses untuk pengembangan model yang lebih realistis dan aplikatif (Rafly, 2025).

Selain itu, penelitian juga harus mencakup evaluasi berkelanjutan terhadap model konseptual, termasuk pengukuran dampak dari pelatihan berdasarkan peta kebutuhan serta variabel wilayah. Hal ini dapat membantu menemukan kekuatan dan kelemahan model yang diterapkan serta memberikan rekomendasi bagi perbaikan model dan kebijakan pelatihan ke depan (Harahap, F. (2024).

Pengembangan diagram atau model konseptual ini perlu mempertimbangkan kesenjangan antara teori dan praktik, khususnya dalam konteks wilayah dengan karakteristik yang berbeda-beda. Model yang

bersifat fleksibel dan adaptif terhadap berbagai kondisi wilayah akan sangat berguna untuk diterapkan di berbagai daerah dengan kebutuhan dan prioritas yang berbeda (Maharani, 2023).

Akhirnya, penelitian ini membuka peluang bagi pengembangan konsep baru dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dan kebijakan publik terkait pelatihan kerja, yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi tetapi juga berkontribusi pada pembangunan wilayah secara integral melalui pemberdayaan tenaga kerja yang sesuai dengan karakteristik kewilayahan (Santosa, 2022).

b. Penjelasan Hubungan Sebab-Akibat yang Menjadi Dasar Hipotesis Penelitian

Hubungan sebab-akibat dalam penelitian pelatihan kerja seringkali didasarkan pada premis bahwa kebutuhan pelatihan yang tepat sesuai dengan karakteristik kewilayahan akan menghasilkan peningkatan kualitas tenaga kerja yang signifikan. Hal ini didasari oleh konsep bahwa kondisi kewilayahan seperti aspek geografis, sosial ekonomi, dan demografis berpengaruh terhadap jenis kompetensi yang dibutuhkan oleh tenaga kerja, sehingga pelatihan yang disesuaikan dengan kondisi tersebut lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi (McGuinness et al., 2017).

Peta kebutuhan pelatihan yang akurat membantu mengurangi ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja atau industri (*skill mismatch*), yang merupakan salah satu penyebab utama rendahnya produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, hipotesis dasar sering menyatakan bahwa pelatihan berbasis kebutuhan nyata dari wilayah akan meminimalkan skill mismatch dan meningkatkan kesiapan kerja tenaga kerja (LD FEB UI, 2018).

Outcome atau hasil dari program pelatihan tidak hanya berupa peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga perubahan sikap, disiplin kerja, dan produktivitas. Penelitian menunjukkan pelatihan yang tepat sasaran dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, yang selanjutnya akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efisien (Anggereni, 2018). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga kerja sering dimediasi oleh kompetensi yang dimiliki setelah pelatihan. Dengan kata lain, pelatihan meningkatkan kompetensi, yang kemudian berdampak positif pada

kinerja. Model hubungan sebab-akibat ini menjadi dasar penting dalam merancang hipotesis penelitian terkait pelatihan kerja dan outcome kinerja (Pranata, 2021).

Karakteristik kewilayahan juga berperan sebagai variabel yang memoderasi efektivitas pelatihan, di mana lingkungan sosial dan ekonomi di daerah tersebut dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara pelatihan dengan outcome yang diharapkan. Oleh sebab itu, memahami konteks kewilayahan penting agar hasil pelatihan dapat dimaksimalkan (Brida Medan, 2023). Analisis kebutuhan pelatihan yang tepat dapat digunakan sebagai prediktor keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa semakin akurat analisis kebutuhan pelatihan, semakin besar kemungkinan pelatihan berhasil mengatasi gap kompetensi dan meningkatkan kemampuan kerja (Tarigan, 2021).

Selain itu, hubungan sebab-akibat juga dapat dilihat dari dampak peningkatan kualitas tenaga kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas dan daya saing organisasi atau wilayah. Kualitas tenaga kerja yang membaik akan mendorong efisiensi produksi dan inovasi, yang secara makro akan berkontribusi pada perkembangan ekonomi daerah (Pranata, 2019). Perubahan sikap kerja dan perilaku kerja sebagai hasil pelatihan ikut menentukan keberhasilan program pelatihan. Sikap positif terhadap pekerjaan dan tempat kerja dapat memperkuat pengaruh pelatihan terhadap hasil kerja nyata di lapangan (Anggereni, 2018).

Hipotesis penelitian umumnya menyatakan bahwa pelatihan yang berbasis pada pemetaan kebutuhan tenaga kerja secara kewilayahan akan memberikan peningkatan signifikan terhadap kualitas tenaga kerja dibandingkan pelatihan umum tanpa penyesuaian konteks wilayah (LD FEB UI, 2018). Selain itu, proses evaluasi berkelanjutan terhadap pelatihan menjadi bagian dari hubungan sebab-akibat, di mana feedback digunakan untuk memperbaiki metode pelatihan sehingga mencapai outcome yang lebih optimal. Penelitian ini menyarankan model evaluasi yang adaptif sesuai dinamika kebutuhan wilayah dan pasar kerja (Brida Medan, 2023).

Keterlibatan berbagai pemangku kepentingan dalam proses pelatihan, mulai dari pemerintah daerah, lembaga pelatihan hingga industri, memperkuat hubungan sebab-akibat karena sinergi ini memperbesar

kemungkinan keberhasilan pelatihan yang berorientasi pada outcome (Tarigan, 2021). Terakhir, model hubungan sebab-akibat yang komprehensif berkontribusi dalam pembuatan kebijakan dan strategi pelatihan kerja yang berbasis data empiris. Model ini memperlihatkan jalur pengaruh dari karakteristik wilayah ke kebutuhan pelatihan, dan dari pelatihan tersebut ke peningkatan kualitas tenaga kerja secara sistematis dan berkelanjutan (Suhartono & Widayati, 2020).

c. Rumusan Hipotesis terkait Pengaruh Variabel Kewilayahan terhadap Kebutuhan Pelatihan Kerja

Hipotesis utama yang dirumuskan terkait pengaruh variabel kewilayahan terhadap kebutuhan pelatihan kerja adalah bahwa karakteristik kewilayahan secara signifikan mempengaruhi jenis dan tingkat kebutuhan pelatihan kerja di suatu wilayah. Variabel kewilayahan yang meliputi kondisi geografis, sosial ekonomi, dan demografi dihipotesiskan sebagai faktor determinan dalam menentukan program pelatihan yang sesuai untuk mendukung peningkatan kemampuan tenaga kerja (Nuzulman et al., 2022). Selanjutnya, hipotesis kedua menyatakan bahwa kebutuhan pelatihan kerja akan beragam antar wilayah sesuai dengan perbedaan karakteristik kewilayahan masing-masing. Sebagai contoh, wilayah dengan basis ekonomi agraris akan membutuhkan pelatihan yang berbeda dibandingkan wilayah industri, sehingga model pelatihan yang optimal harus memperhatikan konteks wilayah terkait (Putri et al., 2023).

Hipotesis berikutnya mengasumsikan bahwa pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik kewilayahan mampu meningkatkan efektivitas proses pembelajaran dan hasil pelatihan. Pelatihan yang kurang mempertimbangkan konteks wilayah akan cenderung kurang tepat sasaran dan kurang berdampak pada peningkatan kompetensi tenaga kerja (Tarigan, 2021). Hipotesis keempat menguji pengaruh langsung variabel kewilayahan terhadap outcome pelatihan yang diukur melalui peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja. Variabel kewilayahan dihipotesiskan memiliki pengaruh tidak langsung melalui kebutuhan pelatihan sebagai mediator sehingga secara keseluruhan mempengaruhi kualitas tenaga kerja (Pranata, 2021).

Selain itu, hipotesis kelima mengemukakan bahwa adanya perbedaan fasilitas dan lembaga pelatihan antar wilayah menjadi variabel penguat atau moderasi dalam hubungan antara kewilayahan dan kebutuhan pelatihan. Wilayah dengan fasilitas pelatihan yang lebih lengkap dan berkualitas akan mampu mengeksekusi program pelatihan dengan hasil yang lebih optimal (Anggereni, 2018). Hipotesis keenam menyatakan bahwa variabel demografi dalam kewilayahan seperti struktur usia dan tingkat pendidikan berkontribusi signifikan terhadap seberapa besar kebutuhan pelatihan dalam suatu wilayah. Wilayah dengan penduduk yang mayoritas berusia produktif dan tingkat pendidikan rendah mungkin memiliki kebutuhan pelatihan yang lebih tinggi dibandingkan wilayah lain (Brida, 2023).

Hipotesis ketujuh menjelaskan bahwa faktor sosial ekonomi wilayah, seperti pendapatan per kapita dan tingkat kemiskinan, akan mempengaruhi urgensi dan tipe pelatihan yang dibutuhkan. Wilayah dengan kondisi sosial ekonomi yang lebih lemah memerlukan pelatihan yang tidak hanya teknis tapi juga pelatihan peningkatan soft skills dan kewirausahaan (Harahap, 2024). Hipotesis kedelapan berfokus pada pengaruh kebijakan pemerintah daerah sebagai variabel intervening yang dapat menguatkan atau memperlemah hubungan antara variabel kewilayahan dengan kebutuhan pelatihan. Kebijakan daerah yang proaktif diperkirakan meningkatkan kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan wilayah (Sulaiman, 2019).

Selain itu, hipotesis kesembilan menguji efek jangka panjang dari hubungan ini terhadap pengembangan ekonomi wilayah secara keseluruhan, dengan harapan bahwa peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kebutuhan kewilayahan akan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi lokal (Maharani, 2023). Hipotesis kesepuluh mengajukan gagasan bahwa peningkatan kolaborasi antara pemangku kepentingan lokal, lembaga pelatihan, dan pemerintah akan memoderasi hubungan positif antara variabel kewilayahan dan kebutuhan pelatihan, memperkuat keberhasilan implementasi pelatihan (Santosa, 2022).

Hipotesis kesebelas memandang bahwa penggunaan teknologi informasi dan digitalisasi dalam pelatihan akan meningkatkan efektivitas pelatihan di wilayah dengan karakteristik kewilayahan yang tersebar dan sulit dijangkau secara fisik (Rahmana & Suyono, 2024). Terakhir, hipotesis kedua

belas menyatakan bahwa adaptasi model pelatihan yang berbasis konteks kewilayahan dengan evaluasi berkelanjutan akan menghasilkan peningkatan kualitas tenaga kerja yang lebih signifikan dibandingkan pelatihan standar yang tidak disesuaikan dengan kebutuhan wilayah (Terbitan, 2021).

d. Pertanyaan Penelitian yang hendak Dijawab melalui Studi Kasus di Kabupaten Gresik

Studi kasus di Kabupaten Gresik bertujuan untuk menjawab pertanyaan utama mengenai efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Gresik dan Rumah Vokasi Gresik. Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sejauh mana program pelatihan tersebut berhasil meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja lokal sesuai kebutuhan industri di wilayah tersebut (Sa'idah & Muljanto, 2025). Selanjutnya, studi ini berupaya mengevaluasi bagaimana aspek ketepatan sasaran pelatihan dalam menjangkau masyarakat asli Gresik dan pencari kerja. Fokus pertanyaan adalah apakah program ini sudah mengakomodir kebutuhan tenaga kerja lokal secara optimal dan apakah pelatihan tersebut tepat sasaran untuk mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Gresik (Sa'idah & Muljanto, 2025).

Pertanyaan penting lainnya adalah mengenai efektivitas sosialisasi program pelatihan. Studi ingin mengetahui sejauh mana media sosial dan platform digital yang digunakan berhasil menjangkau calon peserta secara luas dan mendorong partisipasi aktif dalam program pelatihan tersebut (Sa'idah & Muljanto, 2025). Studi juga meneliti pencapaian tujuan program pelatihan, termasuk peningkatan keterampilan dan kesiapan kerja calon tenaga kerja lokal. Pertanyaan penelitian berkisar pada apakah pelatihan yang diberikan sesuai dengan standar kebutuhan industri serta kontribusinya terhadap penurunan angka pengangguran (Sa'idah & Muljanto, 2025).

Aspek pemantauan dan evaluasi program menjadi fokus penelitian. Pertanyaan diajukan mengenai bagaimana efektivitas pengawasan jalannya pelatihan dan pelaksanaan pasca pelatihan melalui metode-metode seperti grup WhatsApp, Google Form, dan rapat evaluasi untuk memastikan keberlanjutan pengembangan kompetensi peserta (Sa'idah & Muljanto, 2025). Studi juga menilai keberhasilan program pelatihan dalam menciptakan kesempatan kerja dan kewirausahaan bagi alumni. Pertanyaan penelitian

bertujuan untuk mengidentifikasi persentase lulusan yang berhasil memperoleh pekerjaan atau memulai usaha mandiri setelah mengikuti pelatihan (Sa'idah & Muljanto, 2025).

Selain itu, penelitian ingin mendalami kontribusi pelatihan spesifik yang populer di wilayah tersebut seperti pelatihan Ahli K3 Umum dan pelatihan bakery dalam memenuhi kebutuhan industri dan membuka peluang kerja bagi tenaga kerja (Sa'idah & Muljanto, 2025). Studi juga memeriksa bagaimana pengaruh sertifikasi kompetensi terhadap daya saing para peserta pelatihan di pasar pekerjaan lokal, menanyakan seberapa besar nilai sertifikat dalam memperkuat posisi tenaga kerja di industri setempat (Sa'idah & Muljanto, 2025).

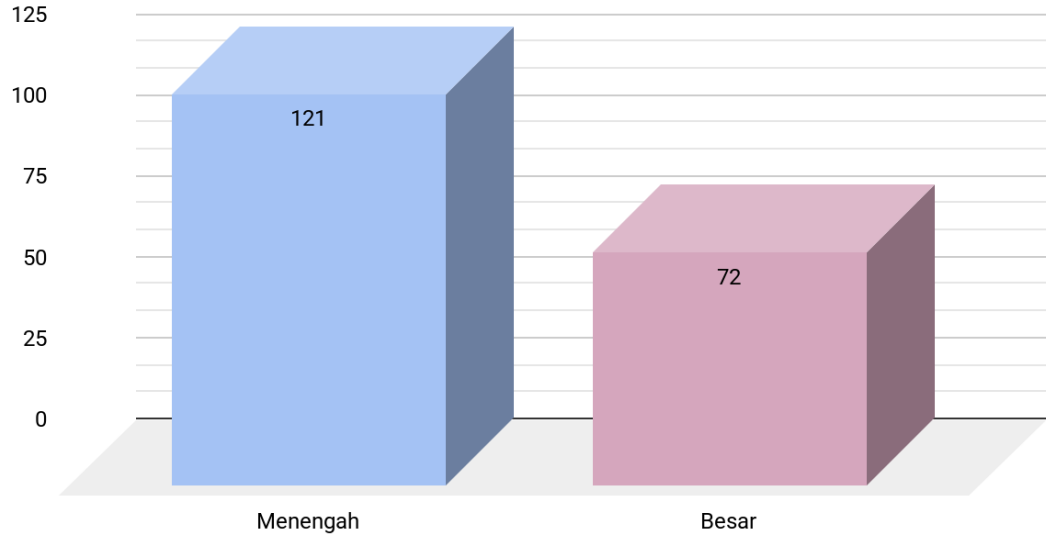
Pertanyaan lain yang diangkat adalah bagaimana kebijakan daerah dan kolaborasi dengan sektor swasta seperti Kadin, APINDO, dan HIPMI Gresik berkontribusi dalam keberhasilan pelatihan kerja di Kabupaten Gresik (Sa'idah & Muljanto, 2025). Studi juga mengkaji apakah pelatihan yang diselenggarakan secara gratis dan didukung oleh APBD dapat meningkatkan akses dan partisipasi masyarakat luas, terutama kalangan yang kurang mampu secara ekonomi (Sa'idah & Muljanto, 2025).

Selain pertimbangan tersebut, studi mengkaji keberlanjutan program pelatihan, menanyakan bagaimana strategi dan evaluasi dapat meningkatkan program pelatihan ke depan agar lebih optimal dan berdampak positif bagi pengurangan pengangguran (Sa'idah & Muljanto, 2025). Terakhir, pertanyaan penelitian menggali pendapat dan pengalaman langsung peserta serta pengelola program mengenai kekuatan dan kelemahan program pelatihan yang dijalankan, dengan tujuan memberikan rekomendasi perbaikan yang lebih konkret dan relevan bagi pengembangan pelatihan kerja di masa mendatang (Sa'idah & Muljanto, 2025).

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

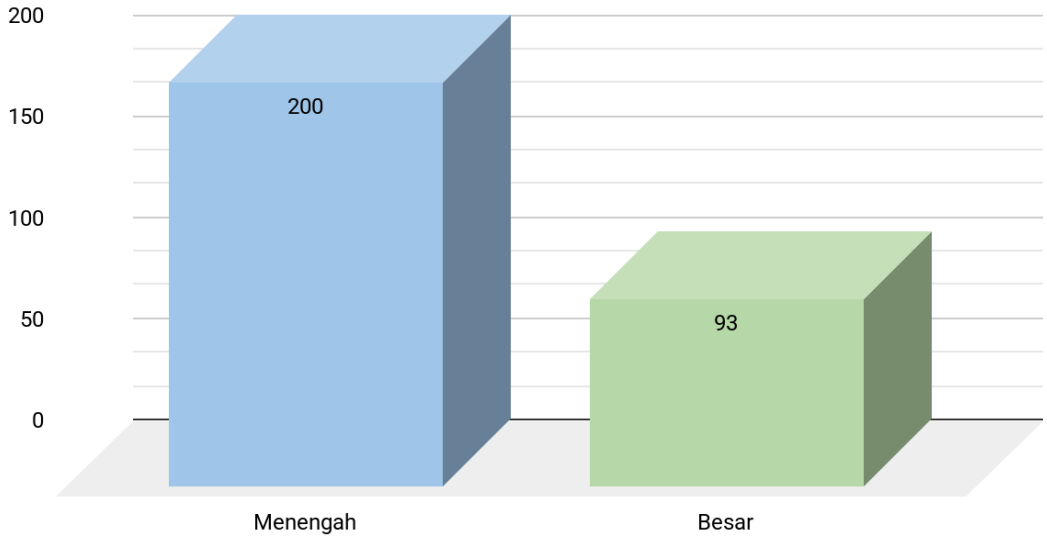
4.1. Gambaran Industri di Kabupaten Gresik

Berikut data klasifikasi perusahaan di Kabupaten Gresik berdasarkan besaran industri (besar dan menengah) per wilayah Gresik Utara, Gresik Tengah dan Gresik Selatan.



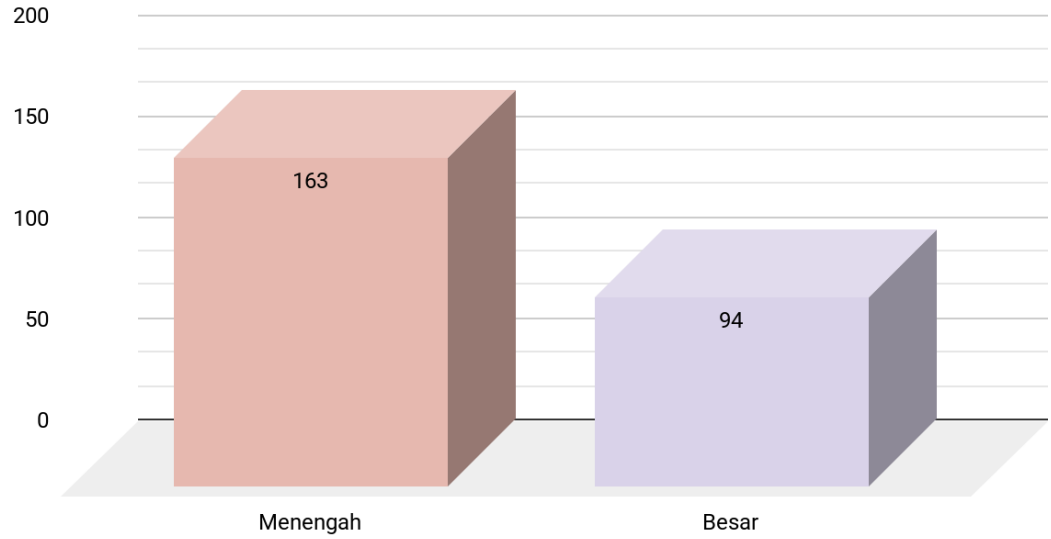
Gambar 3.1. Klasifikasi Industri di Wilayah Gresik Utara

Berdasarkan tabel 3.1, menunjukkan bahwa di wilayah Gresik Utara terdapat lebih banyak industri berskala menengah dibandingkan dengan industri berskala besar. Apabila dilihat berdasarkan totalnya maka terdapat sebanyak 193 industri besar dan menengah, dengan proporsi Industri Menengah berkontribusi sekitar 62,7% dari total industri sedangkan Industri Besar berkontribusi sekitar 37,3% dari total industri. Artinya, sektor industri di wilayah ini masih didominasi oleh usaha menengah yang umumnya memiliki kapasitas produksi lebih terbatas dibandingkan industri besar, namun tetap memiliki peran signifikan dalam penyerapan tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi daerah.



Gambar 3.2. Klasifikasi Industri di Wilayah Gresik Utara

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa di wilayah Gresik Tengah terdapat lebih banyak industri berskala menengah dibandingkan dengan industri berskala besar. Apabila dilihat berdasarkan totalnya maka terdapat sebanyak 293 industri besar dan menengah, dengan proporsi Industri Menengah berkontribusi sekitar 68,26% dari total industri sedangkan Industri Besar berkontribusi sekitar 31,74% dari total industri. Meskipun Industri Besar jumlahnya lebih sedikit (hanya sekitar 31.74% dari total unit), namun keberadaannya tetap signifikan. Dalam konteks ekonomi riil, perusahaan-perusahaan skala besar ini biasanya memiliki kapasitas produksi, aset, dan serapan tenaga kerja yang jauh lebih besar daripada Industri Menengah.



Gambar 3.3. Klasifikasi Industri di Wilayah Gresik Selatan

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa di wilayah Gresik Selatan terdapat lebih banyak industri berskala menengah dibandingkan dengan industri berskala besar. Proporsi perbandingannya yaitu Industri Menengah sebesar 63,42% (163 perusahaan) dan Industri Besar 36,58% (94 perusahaan).

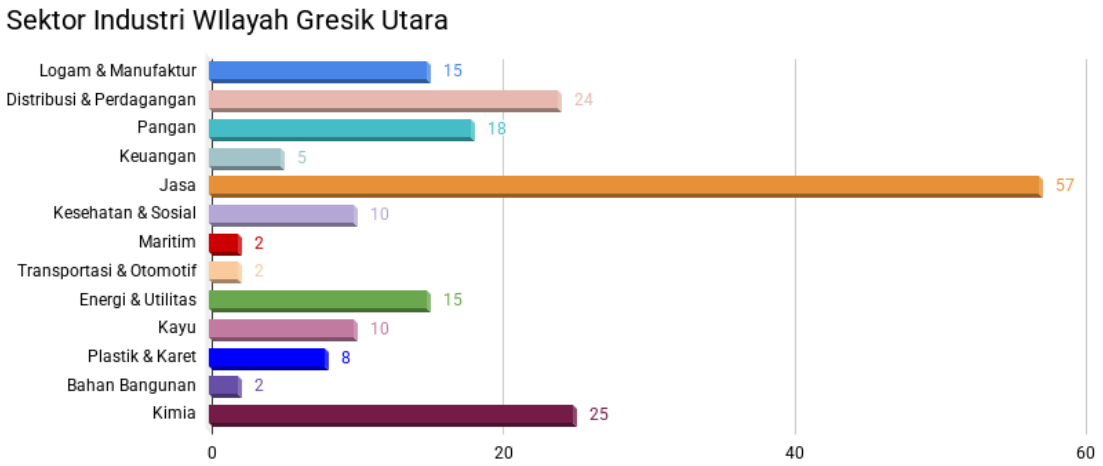
Berdasarkan klasifikasi Industri yang ada di Kabupaten Gresik menurut kewilayahan Gresik Utara, Tengah, dan Selatan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Industri dengan klasifikasi menengah memiliki jumlah yang lebih besar dibandingkan dengan Industri Besar. Wilayah Gresik Utara memiliki jumlah industri menengah lebih banyak dibanding industri besar, dengan selisih 49 unit. Dominasi industri menengah menunjukkan bahwa sektor ini menjadi tulang punggung aktivitas industri di wilayah utara. Industri besar tetap memiliki peran penting, namun skalanya lebih kecil dibanding wilayah lain seperti Gresik Tengah.

Gresik Tengah merupakan wilayah dengan jumlah industri paling banyak di antara ketiga wilayah. Industri menengah mendominasi secara signifikan (industri besar jumlahnya lebih dari dua kali lipat). Hal ini dapat disebabkan oleh posisi Gresik Tengah yang strategis sebagai pusat pemerintahan dan ekonomi, sehingga menarik lebih banyak investasi industri menengah dan besar. Keberadaan infrastruktur yang lebih baik juga mungkin mendukung dalam perkembangan sektor industri.

Gresik Selatan juga menunjukkan pola yang serupa dengan dua wilayah lainnya, di mana jumlah industri menengah lebih banyak daripada industri besar.

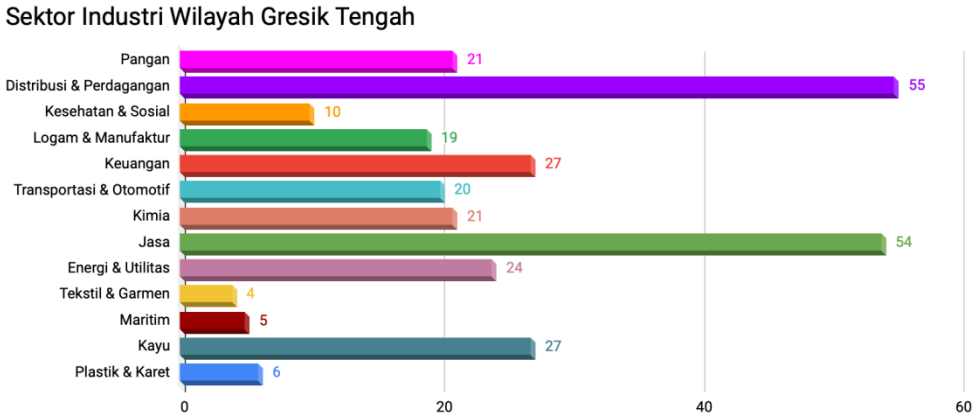
Namun, perbandingan antara keduanya relatif lebih seimbang dibanding wilayah lain. Ini menunjukkan bahwa Gresik Selatan memiliki potensi pertumbuhan industri besar yang cukup tinggi, dan memiliki potensi untuk berkembang menuju sektor industri yang berskala besar.

Data sebaran sektor industri berdasarkan wilayah Gresik Utara, Gresik Tengah dan Gresik Selatan disajikan pada gambar berikut.



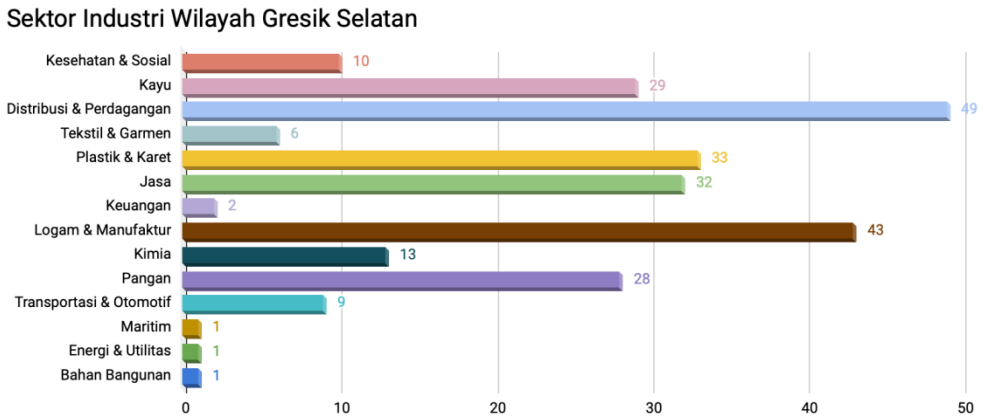
Gambar 3.4. Distribusi Sektor Industri Wilayah Utara

Berdasarkan diagram pada gambar 3.4, di wilayah Gresik Utara didominasi oleh sektor industri jasa, seperti layanan profesional, ritel, atau jasa lainnya; sektor industri kimia, yang mana Kabupaten Gresik, secara umum, dikenal sebagai pusat industri kimia dan pupuk, dan data ini menegaskan peran penting sektor kimia di wilayah utara; serta sektor industri distribusi dan perdagangan, yang mengindikasikan bahwa Gresik Utara merupakan titik penting untuk kegiatan perdagangan, logistik, dan penyaluran barang, yang wajar mengingat lokasi geografisnya.



Gambar 3.5. Distribusi Sektor Industri Wilayah Tengah

Berdasarkan diagram pada gambar 3.5, sektor industri wilayah Gresik Tengah cenderung menjadi pusat pertumbuhan sektor industri distribusi dan perdagangan, yang mana hal ini menunjukkan bahwa peran strategis Gresik Tengah sebagai pusat logistik, niaga, dan transaksi barang/jasa di Kabupaten Gresik. Selain itu, sektor industri Jasa juga menduduki posisi yang dominan di wilayah Gresik Tengah. Hal ini menunjukkan tingginya permintaan dan suplai akan berbagai layanan profesional, ritel, atau jasa pendukung lainnya yang vital bagi kegiatan bisnis dan masyarakat. Wilayah Gresik Tengah juga memiliki kekuatan yang cukup merata di sektor Keuangan, Kayu, Energi dan Utilitas, Pangan, dan Kimia, menunjukkan ekonomi yang lebih terdiversifikasi dan berfungsi sebagai pusat komersial (Distribusi dan Jasa) yang didukung oleh layanan keuangan dan industri pengolahan (Kayu, Kimia).



Gambar 3.6. Distribusi Sektor Industri Wilayah Selatan

Berdasarkan diagram pada gambar 3.6, sektor industri wilayah Gresik Selatan didominasi oleh sektor Distribusi dan Perdagangan yang menunjukkan bahwa Gresik Selatan adalah pusat penting untuk aktivitas niaga, logistik, dan penyaluran barang, yang vital untuk mendukung kegiatan industri di wilayah tersebut. Sektor industri tertinggi kedua yaitu Logam dan Manufaktur, yang menegaskan bahwa Gresik Selatan adalah basis utama untuk industri pengolahan, pabrik, dan manufaktur berat/logam di Kabupaten Gresik. Selanjutnya yaitu sektor industri Plastik dan Karet, hal ini menunjukkan spesialisasi wilayah ini dalam industri pengolahan bahan polimer, yang seringkali terkait erat dengan sektor manufaktur.

Apabila ketiga wilayah Gresik ini diperbandingkan berdasarkan sebaran sektor industrinya, maka terdapat tiga sektor paling dominan yaitu Distribusi dan

Perdagangan, Jasa, serta Logam dan Manufaktur. Sektor Distribusi dan Perdagangan dominan di Gresik Tengah dan Selatan, yang mana Gresik Tengah merupakan pusat komersial dan niaga terbesar. Sektor Jasa dominan di wilayah Gresik Utara dan Tengah, yang mana wilayah Utara memiliki konsentrasi jasa tertinggi, diikuti oleh Tengah, menunjukkan keduanya adalah pusat layanan. Sektor Logam dan Manufaktur dominan di Gresik Selatan, ini menunjukkan bahwa wilayah tersebut merupakan pusat industri berat/pengolahan terbesar.

Berdasarkan sektor manufaktur dan pengolahan, maka Gresik Selatan adalah inti dari industri di bidang pengolahan Logam dan Manufaktur. Selain itu, Gresik Selatan juga mendominasi sektor Plastik dan Karet, yaitu dalam pengolahan polimer. Industri Pangan juga didominasi oleh Gresik Selatan. Industri Kayu didominasi oleh Gresik Selatan dan Tengah. Sedangkan Gresik wilayah Utara mendominasi di bagian industri Kimia, yang menegaskan citranya sebagai kawasan industri kimia/pupuk.

Berdasarkan sektor pendukung dan infrastruktur, maka Gresik Tengah yang paling mendominasi di beberapa industri. Industri Energi dan Utilitas, yang mana Gresik Tengah memiliki konsentrasi tertinggi, vital untuk mendukung wilayah komersial dan industri sekitarnya. Selanjutnya industri Keuangan yang jelas merupakan pusat layanan keuangan utama di seluruh kabupaten. Industri Transportasi dan Otomotif serta Maritim yang merupakan unit sektor industri terkecil yang ada di ketiga wilayah, namun masih dominan di Gresik Tengah.

Kesimpulannya yaitu adanya perbedaan ini menunjukkan adanya pembagian peran ekonomi yang jelas di Kabupaten Gresik, yang mana wilayah Tengah menjadi poros komersial, Utara fokus pada jasa dan kimia, sementara Selatan fokus pada manufaktur berat.

4.2. Program Pelatihan Kerja berdasarkan Ketersediaan dan Ketercapaian

Berdasarkan data yang diperoleh melalui BPS, total penduduk usia kerja sebanyak 214,00 juta jiwa dengan jumlah orang yang bekerja sebanyak 142,18 juta jiwa. BPS juga mencatat bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia sebesar 4,82% (BPS, 2024). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah persentase jumlah pengangguran terhadap angkatan kerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 Tentang Perluasan Kesempatan Kerja 2013 mengenai perluasan kesempatan kerja untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia bagi masyarakat

Indonesia. Bahkan Provinsi Jawa Timur yang dikenal sebagai provinsi dengan struktur ekonomi yang kuat, ternyata masih terdapat angka pengangguran terbuka sebesar 3,74% (BPS, 2024). Salah satu wilayah di Provinsi Jawa Timur yang mendapat julukan kota industri yaitu Kabupaten Gresik justru pada tahun 2023 menyatakan bahwa persentase pengangguran sebesar 6,82% (BPS, 2023).

Pemerintah Kabupaten Gresik bekerja sama dengan Kamar Dagang dan Industri (Kadin), Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), dan Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (HIPMI) Gresik mendirikan Rumah Vokasi yang berperan dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal agar lebih kompetitif di pasar kerja, salah satu program yang terus digiatkan untuk meningkatkan kompetensi tenaga lokal yaitu program pelatihan kerja. Rumah vokasi ini menjadi salah satu program nawa karsa bupati sebagai perwujudan Gresik Pintar yang mandiri, sejahtera, berdaya saing, dan berkemajuan yang berlandaskan pada akhlakul karimah, salah satu programnya adalah pelatihan berbasis kompetensi. Meskipun demikian, merujuk pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2023 tercatat bahwa persentase pencari kerja yang memperoleh pelatihan sebesar 11,37% dengan jumlah peserta yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi sebanyak 252 orang. Angka tersebut masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan total jumlah calon tenaga kerja yang memerlukan peningkatan keterampilan dan pelatihan kerja secara menyeluruh (Sa'idah, M., & Muljanto, M. A. 2025).

Meskipun program pelatihan berbasis kompetensi telah berjalan, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan terutama dalam penetapan sasaran program yang ditujukan bagi masyarakat asli Gresik Tetapi masih ditemukan tenaga kerja dari luar Gresik yang mendominasi beberapa sektor pekerjaan yang ada dan terdapat beberapa industri di Gresik masih belum bisa mengidentifikasi bidang-bidang pelatihan yang relevan dengan kebutuhannya sehingga sedikit kesulitan dalam menentukan target programnya. Informasi mengenai tahapan pelatihan umumnya disampaikan melalui media daring, sepertiakun Instagram Dinas Tenaga Kerhambatantersendirisik dan rumah vokasi Gresik. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan beberapa kurikulum yang belum selaras dengan kebutuhan industri menjadi hambatan tersendiri bagi pelaksanaan program ini, perlunya kurikulum yang baku sehingga dapat memberikan manfaat bagi pelaksanaan program pelatihan. Ketidaksesuaian ini

berimplikasi pada rendahnya efektivitas penyerapan tenaga kerja lokal dikarenakan perusahaan atau industri mengalami kesulitan dalam memperoleh tenaga kerja yang benar-benar kompeten. Terlebih lagi setelah pelaksanaan pelatihan, aspek pengembangan *soft skill* perlu ditekankan dalam membentuk tenaga kerja yang kompeten dan siap bersaing di pasar kerja (Sa'idah, M., & Muljanto, M. A. 2025).

Di Kabupaten Gresik telah tersedia beberapa program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Program pelatihan tersebut diselenggarakan dengan bekerja sama dengan beberapa pihak, diantaranya Balai Latihan Kerja, Balai Vokasi Kabupaten Gresik, dan sebagainya. Berikut gambaran distribusi ketersediaan dan ketercapaian program pelatihan kerja di Kabupaten Gresik tahun 2024- 2025:

Tabel 3.1 Distribusi Ketersediaan dan Ketercapaian Program Pelatihan Kerja

No	Kompetensi	Tahun Pelatihan	Judul Pelatihan	Kuota	Pendaftar
1	Teknisi Instrumentasi	2025	Pelatihan Teknisi Instrumentasi	16	212
2	Loading Master	2025	Pelatihan Loading Master	16	147
3	Operator Forklift	2025	Pelatihan Operator Forklift	16	471
4	Operator Ship Crane	2025	Pelatihan Operator Ship Crane	16	221
5	Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja	2025	Pelatihan Ahli K3 Umum	16	575
6	Gada Pratama	2025	Pelatihan Gada Pratama	16	244
7	Bakery Dan Cake	2025	Pelatihan Bakery	16	137
8	Welder Welder SMAW 1G	2025	Pelatihan Welder SMAW 3G	16	241
9	Operator Crane	2025	Pelatihan Operator Crane	16	283
10	Operator Forklift	2025	Pelatihan Operator Forklift	16	570
11	Jasa Kebersihan (Cleaning Service)	2025	Pelatihan Cleaning Service	16	11
12	Tata Boga	2025	Pelatihan Tata Boga	16	21
13	Tukang Cat Bangunan Gedung	2024	Pelatihan Tukang Cat Bangunan Gedung	16	43
14	Bakery Dan Cake	2024	Pelatihan Bakery	16	69

No	Kompetensi	Tahun Pelatihan	Judul Pelatihan	Kuota	Pendaftar
15	Tukang Cat Bangunan Gedung	2024	Pelatihan Tukang Cat Bangunan Gedung	16	26
16	Gada Pratama	2024	Pelatihan Gada Pratama (Satpam)	16	94
17	Administrasi Perkantoran	2024	Administrasi Perkantoran	16	44
18	Menjahit Pakaian	2024	Menjahit Pakaian Dengan Mesin	16	5
19	Bakery dan Cake	2024	Pelatihan Pembuatan Roti Dan Kue	16	8

Sumber: Data Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

Berdasarkan data tabel 3.1, dapat diketahui bahwa ketersediaan program pelatihan kerja di Kabupaten Gresik masih sedikit, yaitu pada tahun 2024 terdapat 7 pelatihan dan pada tahun 2025 terdapat 13 pelatihan dengan masing- masing kuota sebanyak 16 peserta pelatihan. Artinya, di setiap pelatihan kerja angka ketercapaian atau keterserapannya sebanyak 16 peserta saja. Sedangkan sebagian besar jumlah pendaftar atau calon peserta pelatihan kerja yang mendaftar melebihi kuota yang disediakan. Terdapat 2 pelatihan kerja yang angka ketercapaiannya hanya 5 dari 16 kuota, yaitu pelatihan menjahit pakaian dengan mesin dan 8 dari 16 kuota yaitu pelatihan pembuatan roti dan kue.

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa terdapat kenaikan jumlah program pelatihan kerja dari tahun 2024 ke tahun 2025. Meskipun demikian, secara agregat kapasitas program pelatihan kerja masih rendah dibandingkan dengan kebutuhan wilayah industri atau skala tenaga kerja lokal, terutama jika terdapat ratusan pendaftar per program. Apabila dilihat berdasarkan rasio permintaan dibanding kuota, maka pada beberapa program pelatihan dengan pendaftar yang mencapai ratusan sebagai berikut:

a. Program Pelatihan Ahli K3 Umum, 575 pendaftar: 16 kuota= 35,9: 1
b. Program Pelatihan Operator Forklift, 570 pendaftar: 16 kuota= 35,6: 1
c. Program Pelatihan Operator Forklift, 471 pendaftar: 16 kuota= 29,4: 1
d. Program Pelatihan Operator Crane, 283 pendaftar: 16 kuota= 17,7: 1
e. Program Pelatihan Gada Pratama, 244 pendaftar: 16 kuota= 15,25: 1
f. Program Pelatihan Welder SMAW 3G, 241 pendaftar: 16 kuota= 15,1:1
g. Program Pelatihan Operator Ship Crane, 221 pendaftar: 16 kuota= 13,8:1

h. Program Pelatihan Teknisi Instrumentasi, 212 pendaftar: 16 kuota= 13,25:1
i. Program Pelatihan Loading Master, 147 pendaftar: 16 kuota= 9,2: 1
j. Program Pelatihan Bakery, 137 pendaftar: 16 kuota= 8,5: 1

Berdasarkan rasio tersebut, mengindikasikan adanya gap yang besar antara kebutuhan keterampilan di pasar dan kapasitas pelatihan yang tersedia. Sehingga hal ini dapat mengakibatkan banyak calon peserta kehilangan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan berpotensi kehilangan motivasi mengikuti program- program serupa. Selain itu, hal ini juga mengakibatkan mismatch keterampilan yang tetap tinggi apabila kapasitas pelatihan tidak mencukupi. Sehingga industri tetap kekurangan tenaga terampil yang akibatnya yaitu meningkatkan peluang atau potensi penurunan penyerapan tenaga kerja yang semakin tinggi.

4.3. Gap Kebutuhan Pelatihan Kerja

Kabupaten Gresik dikenal sebagai salah satu pusat industri di Jawa Timur, dengan basis manufaktur menengah–besar yang terus bertumbuh dan kawasan ekonomi khusus (KEK) yang mendorong investasi baru. Dalam konteks tersebut, kebutuhan kompetensi kerja baik teknis maupun non teknis meningkat dengan cepat dan menjadi semakin spesifik. Namun, dinamika permintaan dunia usaha tidak selalu diimbangi oleh suplai kompetensi dari lulusan pendidikan dan pelatihan, sehingga muncul "gap kebutuhan pelatihan kerja" (*training needs gap*), yaitu kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki angkatan kerja dengan kompetensi yang dibutuhkan industri untuk produktivitas dan keselamatan kerja yang optimal (World Bank, 2020; OECD, 2020; ILO, 2024).

Secara makro-lokal, indikator pasar kerja Gresik menunjukkan tantangan sekaligus peluang. Rilis Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Gresik pada Agustus 2024 sebesar 6,45% dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) 71,61%. Angka ini mencerminkan masih adanya porsi angkatan kerja yang belum terserap, di tengah kapasitas industri daerah yang besar terlihat dari jumlah perusahaan manufaktur menengah hingga besar yang mencapai ratusan unit, sehingga isu ketidakcocokan keterampilan (skills mismatch) patut dicermati sebagai salah satu faktor penghambat penyerapan (BPS Kabupaten Gresik, 2025; BPS Gresik, 2023/2024).

Berdasarkan data ketersediaan pelatihan kerja dan hasil wawancara serta observasi lapangan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, dapat diketahui terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya gap antara ketersediaan dan ketercapaian pelatihan kerja, diantaranya:

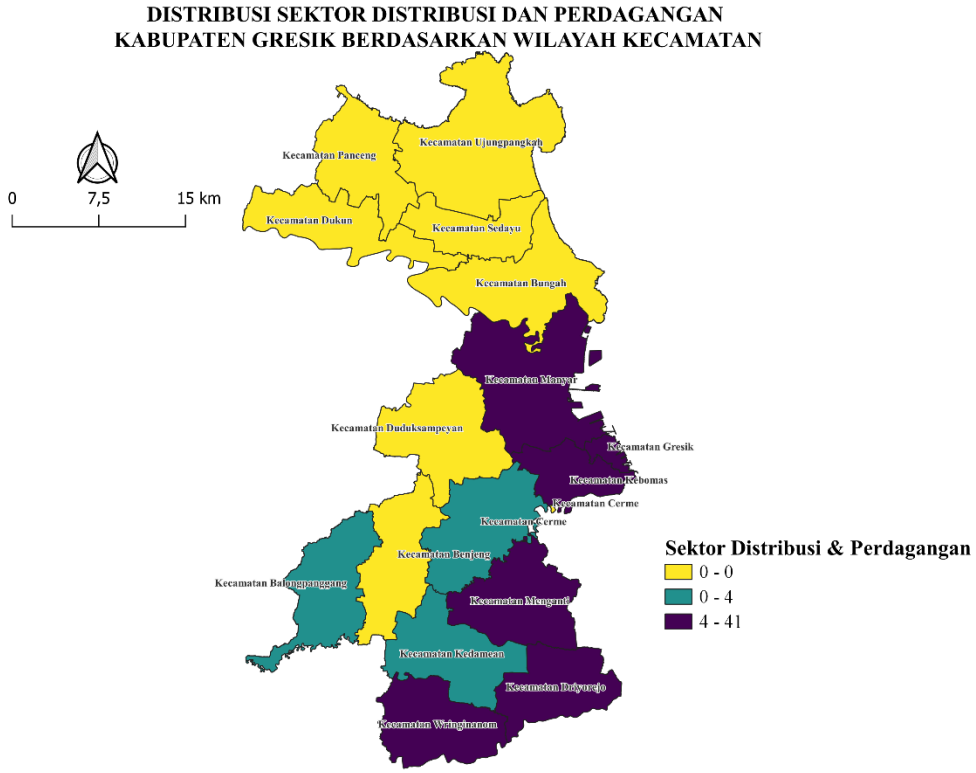
a. Keterbatasan kuota atau kapasitas pelatihan kerja. Hal ini dibuktikan dengan data ketercapaian atau keterserapan program pelatihan kerja dengan minat calon peserta pelatihan kerja yang mendaftar. Keterbatasan kuota ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya:
    1. Pendanaan yang terbatas, yang mana hal ini dapat dikaitkan dengan anggaran per program pelatihan yang membatasi jumlah peserta yang bisa ditanggung.
    2. Ketidaksesuaian antara target peserta pelatihan dan desain program pelatihan.
b. Minat dari pencari kerja terhadap lowongan pekerjaan yang berada di luar wilayah Kabupaten Gresik yang rendah. Orientasi dari pencari kerja yang hanya berfokus untuk mendapatkan pekerjaan di wilayah Kabupaten Gresik saja. Sedangkan lowongan pekerjaan yang ditawarkan di luar wilayah Gresik tersedia cukup banyak, bahkan tersedia lowongan untuk bekerja di luar negeri yang peminatnya masih rendah.
c. Minat dari pencari kerja yang hanya berfokus pada sektor industri tertentu. Masih terdapat diantara para pencari kerja yang hanya berfokus terhadap sektor industri tertentu yang dipandang merupakan industri besar. Padahal apabila dilihat berdasarkan data, jumlah industri kecil hingga menengah yang ada di Kabupaten Gresik cukup tinggi. Sehingga hal ini juga menjadi tantangan khususnya bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan umumnya bagi Pemerintah Kabupaten Gresik dalam menjalankan programnya.
d. Program pelatihan kerja yang diberikan belum berbasis kewilayahan per sektor industri. Hal ini menjadi tantangan bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik untuk dapat menyelenggarakan pelatihan kerja yang sesuai dengan karakteristik industri yang ada di masing- masing wilayah di Kabupaten Gresik. Sehingga pelatihan kerja yang diberikan dapat sesuai dengan kebutuhan industri yang ada di masing- masing wilayah. Harapannya yaitu dapat meningkatkan keterserapan tenaga kerja lokal.

e. Belum ada tracer serapan pelatihan yang terdokumentasi secara menyeluruh, sehingga tidak dapat diketahui efektivitas dari program pelatihan kerja yang telah diselenggarakan.

4.4. Rancangan PELAJAR (Peta Kebutuhan Pelatihan Kerja) Berbasis Kewilayahan di Kabupaten Gresik

Guna merancang atau merumuskan pelatihan kerja yang tepat sesuai dengan kebutuhan industri dan berbasis kewilayahan, maka dibuat rancangan Peta Distribusi Sektor Industri yang ada di Kabupaten Gresik berdasarkan kecamatannya. Berikut rancangan Peta Distribusi Sektor Industri Kabupaten Gresik berdasarkan Kecamatan.

1. Peta Distribusi Sektor Distribusi dan Perdagangan



Gambar 3.7. Peta Distribusi Sektor Distribusi dan Perdagangan

Gambar 3.7, menunjukkan konsentrasi unit industri Sektor Distribusi dan Perdagangan (skala besar dan menengah, seperti pusat perbelanjaan, *hypermarket*, *wholesaler*, perusahaan distributor logistik, dan lainnya) di berbagai kecamatan di Gresik. Skala warna menunjukkan tingkat kepadatan unit industri.

- Ungu tua (4-41): Konsentrasi Sangat Tinggi, Kecamatan memiliki 4 hingga 41 unit industri.
- Hijau Kebiruan (0 - 4): Konsentrasi Rendah/Sedang. Kecamatan memiliki 1 hingga 3 unit industri.
- Kuning (0 - 0): Konsentrasi Nol. Kecamatan tidak memiliki unit industri dalam skala analisis ini.

Berdasarkan kewilayahan, distribusi sektor ini menunjukkan pola terkonsentrasi kuat di wilayah Gresik Tengah dan Selatan, yang merupakan poros komersial dan industri utama. Wilayah ini menjadi urat nadi pergerakan barang di Gresik.

- Pusat Konsentrasi Sangat Tinggi (Ungu Tua: 4 - 41 Unit)

  Area ini adalah sentra utama perdagangan dan logistik di Gresik. Kecamatan Gresik dan Kebomas sebagai pusat kota dan pemerintahan, kedua kecamatan ini adalah lokasi alami bagi pusat perbelanjaan dan distributor utama. Kecamatan Manyar sebagai Kawasan industri yang sangat padat, membutuhkan jasa distribusi logistik dan perdagangan yang masif untuk menunjang kebutuhan bahan baku dan penyaluran hasil produksi industri. Kecamatan Driyorejo dan Wringinanom merupakan wilayah yang berdekatan dengan Surabaya, berkembang pesat sebagai kawasan *warehouse*, logistik, dan perdagangan grosir/eceran besar untuk populasi perumahan baru. Kecamatan Menganti dan Kedamean yang juga berada di wilayah selatan, berperan sebagai titik distribusi dan perdagangan untuk wilayah selatan dan penghubung antar-kota.
- Konsentrasi Rendah/Sedang (Hijau Kebiruan: 0 - 4 Unit)

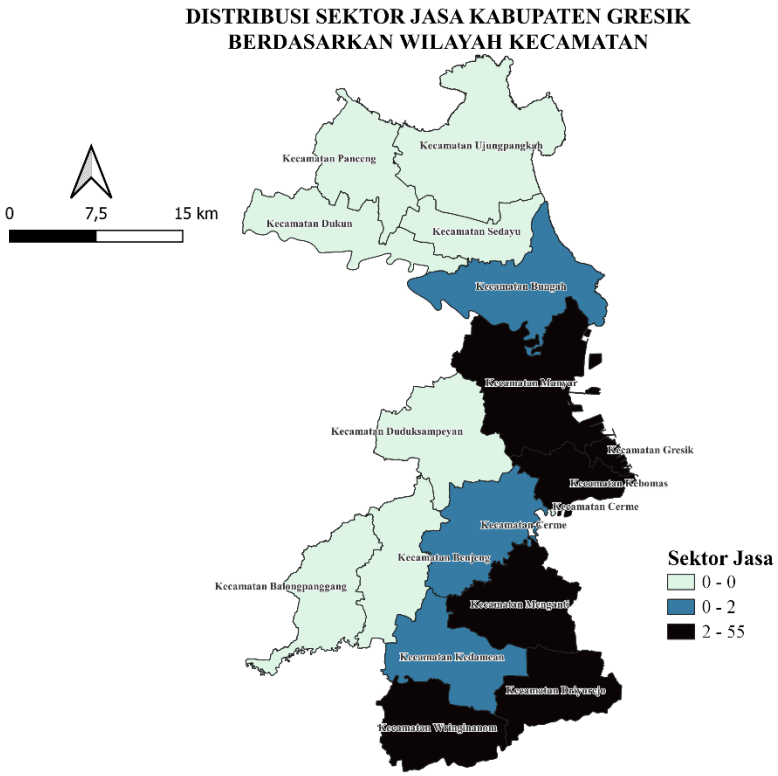
  Kecamatan Cerme, Benjeng, Duduksampeyan, dan Balongpanggang menunjukkan adanya unit industri skala menengah yang tersebar, melayani kebutuhan perdagangan dan distribusi di wilayah tengah.
- Konsentrasi Nol (Kuning)

  Sebagian besar wilayah utara, termasuk Kecamatan Panceng, Dukun, Ujungpangkah, Sedayu, dan Bungah, memiliki konsentrasi nol unit bisnis skala besar/menengah. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan distribusi dan perdagangan di wilayah utara didominasi oleh usaha mikro dan kecil (UMKM) atau pasar tradisional, yang tidak termasuk dalam skala industri yang dianalisis pada peta ini.

Berdasarkan peta ini, maka kebutuhan pelatihan kerja pada sektor Distribusi dan Perdagangan harus berfokus pada efisiensi rantai pasok, manajemen pergudangan modern, dan keterampilan penjualan profesional, untuk mendukung tingginya volume perdagangan dan logistik di Gresik. Beberapa pelatihan yang dapat dilakukan yaitu:

a. Pelatihan Logistik, seperti Manajemen Gudang Modern (*Warehouse Management System* - WMS) yang mana hal ini sangat penting untuk *warehouse* skala besar yang ada di Manyar, Driyorejo, dan Wringinanom.
b. Pelatihan *E-commerce* dan Penjualan Ritel, seperti Spesialis *E-commerce* dan Operasi *Marketplace,* yang sesuai dengan perkembangan perdagangan modern saat ini.
c. Pelatihan Administrasi dan Keuangan Perdagangan, seperti Administrasi Ekspor-Impor, yang mana hal ini penting bagi perusahaan distribusi yang menangani produk manufaktur yang diekspor dari Gresik.

2. Peta Distribusi Sektor Jasa



Gambar 3.8. Peta Distribusi Sektor Distribusi dan Perdagangan

Gambar 3.8, menunjukkan konsentrasi unit bisnis **Sektor Jasa** (skala besar dan menengah, seperti *real estate*, hotel, layanan profesional, *event organizer*, atau jasa lainnya) di berbagai kecamatan. Skala warna menunjukkan tingkat kepadatan unit industri:

- Hitam (2 - 55): Konsentrasi Tinggi. Kecamatan memiliki 2 hingga 55 unit industri Sektor Jasa.
- Biru Tua (0 - 2): Konsentrasi Rendah/Sedang. Kecamatan memiliki 1 atau 2 unit industri.
- Putih (0 - 0): Konsentrasi Nol. Kecamatan tidak memiliki unit industry dalam skala analisis ini.

Distribusi Sektor Jasa di Kabupaten Gresik menunjukkan pola sangat terkonsentrasi di sepanjang koridor tengah, utara, dan selatan, yang merupakan wilayah perkotaan, industri, dan komersial utama.

- Pusat Konsentrasi Tinggi (Hitam: 2 - 55 Unit)

  Area ini merupakan pusat layanan utama Kabupaten Gresik. Kecamatan Gresik dan Kebomas: Sebagai ibukota dan pusat pemerintahan, kedua kecamatan ini adalah sentra tertinggi untuk layanan jasa profesional, konsultasi, dan bisnis. Kecamatan Manyar yang merupakan kawasan industri padat yang membutuhkan banyak jasa pendukung industri (logistik, *maintenance*, suplai tenaga kerja, konsultan teknis).

  Kecamatan Wringinanom dan Driyorejo: Wilayah yang berbatasan langsung dengan Surabaya dan berkembang pesat sebagai kawasan perumahan, pergudangan, dan industri. Hal ini memicu permintaan tinggi untuk jasa *real estate*, ritel modern, dan jasa pribadi. Kecamatan Kedamean, berfungsi sebagai penghubung penting di wilayah selatan. Selanjutnya Kecamatan Bungah, menjadi titik konsentrasi penting di wilayah utara yang berbatasan dengan Manyar, menunjukkan pengembangan layanan jasa di jalur utama.
- Konsentrasi Rendah/Sedang (Biru Tua: 0 - 2 Unit)

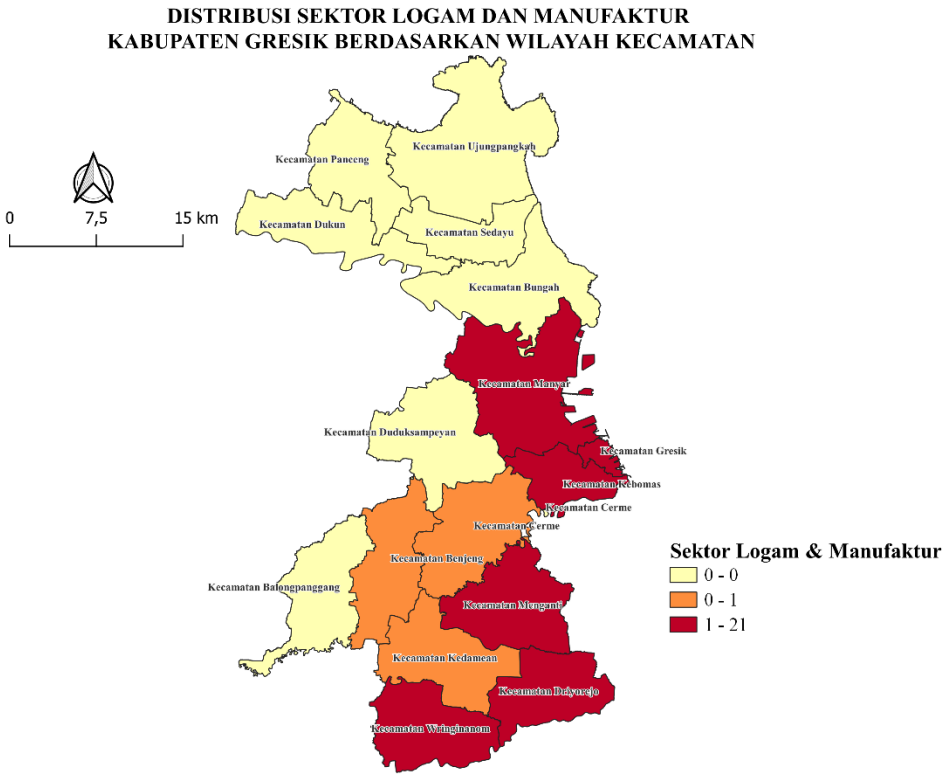
  Kecamatan Cerme, Benjeng, Menganti, dan Sedayu menunjukkan adanya unit jasa skala menengah, melayani kebutuhan populasi dan kegiatan industri yang lebih kecil di wilayah tersebut.
- Konsentrasi Nol (Putih)

Sebagian besar wilayah pinggiran dan utara, seperti Kecamatan Dukun, Panceng, Ujungpangkah, Duduksampeyan, dan Balongpanggang, tidak memiliki unit bisnis Sektor Jasa dalam skala industri besar/menengah. Layanan di sini kemungkinan didominasi oleh usaha mikro dan kecil (UMKM).

Mengingat sektor jasa di Gresik sangat terkait erat dengan industri, logistik, perdagangan, dan properti, pelatihan kerja harus berfokus pada keterampilan profesional, manajemen, dan digital yang menunjang sektor-sektor tersebut. Beberapa pelatihan yang dapat dilakukan yaitu:

a. Pelatihan Jasa Bisnis dan Profesional, seperti Staf Administrasi Ekspor-Impor dan Kepabeanan (*Customs Clearance*), yang mana hal ini Vital untuk mendukung Sektor Distribusi dan Perdagangan serta Sektor Manufaktur yang tinggi di Manyar, Gresik, dan Kebomas.
b. Pelatihan *Hospitality* dan Layanan, seperti *Front Office* dan *Hotel Management*, yang berfokus pada penguasaan operasional hotel, *customer service* perhotelan, dan sistem reservasi. Hal ini penting untuk hotel dan akomodasi yang melayani pebisnis dan pekerja dari luar kota di pusat Gresik dan kawasan industri.
c. Pelatihan Digital dan Kreatif, seperti Spesialis Pemasaran Digital (*Digital Marketing Specialist*) yang berfokus pada penguasaan SEO/SEM, media sosial, dan analisis data pemasaran untuk mempromosikan produk/jasa (seperti properti, layanan konsultasi).

3. Peta Distribusi Sektor Logam dan Manufaktur



Gambar 3.9. Peta Distribusi Sektor Logam dan Manufaktur

Berdasarkan Gambar 3.9, menampilkan sebaran industri skala Besar dan Menengah di sektor Logam dan Manufaktur di Kabupaten Gresik. Sektor ini seringkali menjadi tulang punggung perekonomian industri. Berikut konsentrasi berdasarkan skala warna:

- Merah Tua (1 - 21): Terdapat 2 hingga 21 unit industri (pusat konsentrasi tertinggi)
- Oranye Muda (0 - 1): Terdapat 1 unit industri
- Kuning (0 - 0): Tidak ada industri skala besar/menengah.

Industri Logam dan Manufaktur di Kabupaten Gresik menunjukkan pola sangat terpusat dengan kepadatan tinggi di sepanjang koridor wilayah utara dan selatan, yang merupakan kawasan industri utama.

- Pusat Konsentrasi Tinggi (Merah Tua: 1 - 21 unit)

  Kecamatan Manyar, Gresik, Kebomas merupakan Klaster utara dan Tengah yang strategis, memanfaatkan akses pelabuhan dan logistik, serta menjadi lokasi industri berat tradisional. Kecamatan Menganti, Kedamean,

Driyorejo, Wringinanom yang merupakan Klaster padat di wilayah selatan, berdekatan dengan Surabaya, menjadikannya lokasi ideal untuk industri manufaktur yang membutuhkan infrastruktur dan akses pasar yang baik.

- Konsentrasi Rendah (Oranye Muda: 1 unit)

  Tersebar di kecamatan Bungah, Cerme, Duduksampeyan, Benjeng, dan Balongpanggang. Kehadiran 1 unit di wilayah ini menandakan adanya *supplier* atau industri pengolahan logam yang lebih spesifik atau terlokalisasi.

- Konsentrasi Nol (Kuning)

  Sebagian besar wilayah Utara (Kecamatan Panceng, Dukun, Ujungpangkah, Sedayu) tidak memiliki industri Logam dan Manufaktur skala besar dan menengah.

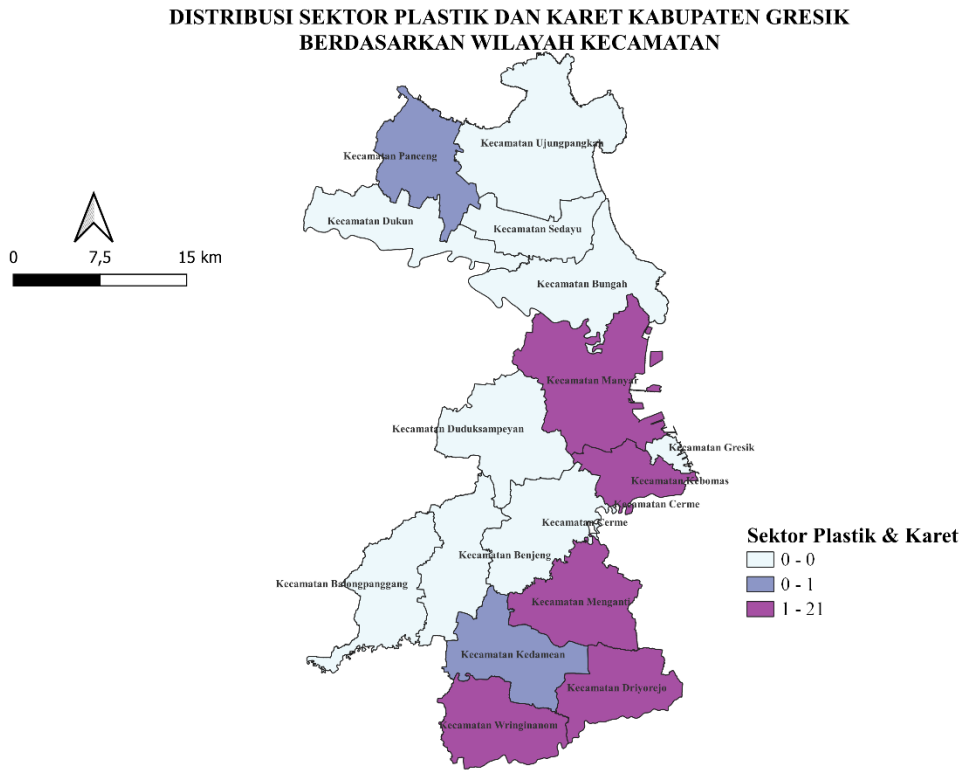
  Industri Logam dan Manufaktur adalah sektor padat teknologi yang membutuhkan keterampilan teknis dan keahlian presisi yang tinggi. Sehingga, pelatihan harus fokus pada teknik pengolahan, mesin, dan otomasi. Berikut beberapa pelatihan kerja yang dapat diberikan:

  a. Pelatihan Bidang Teknik Pengecoran dan Pengolahan Logam, seperti Teknik Pengecoran Logam (*Casting*), yang fokus keahliannya dalam desain pola, peleburan logam (besi, baja, aluminium), dan pengujian produk coran.
  b. Pelatihan di Bidang Mesin Perkakas dan Pemesinan Presisi, seperti Operator Mesin CNC (Computer Numerical Control), keahlian paling penting meliputi pemrograman (G-code/M-code), *setting tools*, dan pengoperasian mesin *turning* dan *milling* untuk produksi massal komponen presisi; serta Teknisi Mesin Konvensional, fokus keahlian menggunakan mesin bubut, *fraiz*, dan *grinding* untuk pekerjaan prototipe atau *repair* yang memerlukan keahlian manual tinggi.
  c. Pelatihan di Bidang Fabrikasi, Perakitan, dan Kualitas, seperti Welding (Pengelasan) Industri Bersertifikat Pengelasan tingkat lanjut (SMAW, GMAW/MIG, GTAW/TIG) yang tersertifikasi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) atau internasional, khususnya untuk konstruksi berat dan tekanan tinggi; Teknisi *Maintenance* Mekanik dan Kelistrikan, fokus keahlian merawat mesin-mesin pabrik

(*preventive* dan *corrective maintenance*) untuk meminimalkan *downtime*.

Pelatihan-pelatihan tersebut akan membantu Kabupaten Gresik menyediakan tenaga kerja terampil yang sesuai dengan tuntutan teknologi tinggi di klaster-klaster industri Logam dan Manufaktur, terutama di Manyar, Gresik, Kebomas, Menganti, dan Driyorejo.

4. Peta Distribusi Sektor Plastik dan Karet



Gambar 3.10. Peta Distribusi Sektor Plastik dan Karet

Gambar 3.10 menampilkan peta sebaran industri skala Besar dan Menengah di sektor Plastik dan Karet di Kabupaten Gresik. Sektor ini memiliki pola distribusi yang lebih menyebar, dengan tiga kategori konsentrasi:

- Ungu Tua (1 - 21): Terdapat 2 hingga 21 unit industri (pusat konsentrasi)
- Ungu Muda (0 - 1): Terdapat 1 unit industri
- Putih (0 - 0): Tidak ada industri skala besar/menengah.

Industri Plastik dan Karet menunjukkan pola terklaster dengan tingkat konsentrasi yang bervariasi di Kabupatem Gresik.

- Klaster Konsentrasi Tinggi (Ungu Tua: 1 - 21 unit)

Kecamatan Manyar adalah pusat konsentrasi yang signifikan di utara, berdekatan dengan wilayah pelabuhan dan industri besar di Manyar. Kecamatan Kebomas, merupakan wilayah pusat kota/industri lama yang memiliki akses baik ke infrastruktur dan logistik. Kecamatan Driyorejo, yang menjadi pusat industri utama di selatan, berbatasan dengan Surabaya, ideal untuk industri hilir yang membutuhkan akses pasar dan bahan baku. Termasuk juga Kecamatan Menganti, Kecamatan Wringinanom yang berdekatan dengan Driyorejo, melengkapi klaster industri di selatan.

- Klaster Konsentrasi Menengah (Ungu Muda: 1 unit)

  Tersebar di wilayah kecamatan Panceng dan Kedamean.

- Wilayah Tanpa Industri (Putih: 0 - 0 unit)

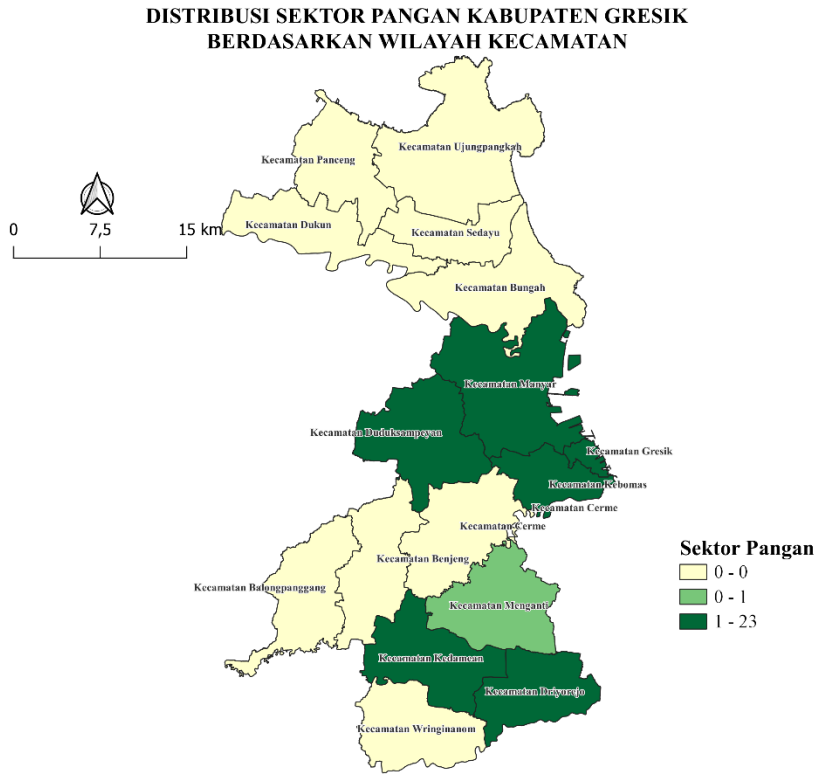
  Wilayah seperti Ujungpangkah, Sedayu, Duduksampeyan, Benjeng, dan Balongpanggang tidak memiliki industri Plastik dan Karet skala besar dan menengah.

  Industri Plastik dan Karet berfokus pada proses kimia, pencampuran bahan baku, dan pembentukan produk menggunakan cetakan atau ekstrusi. Pelatihan kerja harus berfokus pada teknik pemrosesan material dan pengoperasian mesin presisi. Berikut beberapa pelatihan kerja yang bisa dilakukan:

  a. Pelatihan pada Bidang Teknik Pemrosesan dan Manufaktur, seperti Operator Mesin Cetak Injeksi (Injection Molding), Operator Mesin Ekstrusi dan Blow Molding, dan Teknisi Perawatan Cetakan (Mold Maintenance).
  b. Pelatihan pada Bidang Material dan Kimia, seperti Teknisi Bahan Baku (Compounding), Quality Control (QC) dan Laboratorium, dan Manajemen Limbah dan Daur Ulang.
  c. Pelatihan pada Bidang Otomasi dan Keselamatan, seperti Teknisi Otomasi Industri (PLC) dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Kimia.

  Pelatihan ini akan membantu menciptakan tenaga kerja terampil yang siap beroperasi di pabrik-pabrik sektor Plastik dan Karet yang tersebar di Gresik, terutama di klaster padat seperti Manyar, Kebomas, dan Driyorejo.

5. Peta Distribusi Sektor Pangan



Gambar 3.11. Peta Distribusi Sektor Pangan

Gambar 3.11, menunjukkan sebaran industri skala Besar dan Menengah di sektor Pangan di Gresik. Sektor Pangan adalah salah satu sektor esensial dan menunjukkan pola distribusi yang luas namun tetap memiliki klaster utama. Peta ini menggunakan tiga kategori konsentrasi:

- Hijau Tua (1 - 23): Terdapat 2 hingga 23 unit industri (pusat konsentrasi)
- Hijau Muda (0 - 1): Terdapat 1 unit industri
- Kuning (0 - 0): Tidak ada industri skala besar/menengah.

Industri Pangan di Gresik menunjukkan pola tersebar dengan konsentrasi tinggi di wilayah pantai timur dan selatan.

- Klaster Konsentrasi Tinggi (Hijau Tua: 1 - 23 unit)

  Kecamatan Manyar yang erupakan salah satu pusat terbesar. Kehadiran industri pangan di sini didorong oleh akses ke pelabuhan dan kawasan industri besar. Kecamatan Duduksampeyan, bersebelahan dengan Manyar dan Bungah, menunjukkan perpanjangan klaster industri pangan ke pedalaman sedikit. Kebomas dan Gresik yang menjadi Pusat kota/industri memudahkan akses bahan baku dan distribusi produk jadi. Kecamatan Driyorejo dan Kedamean merupakan Klaster industri yang sangat padat di

selatan, strategis untuk distribusi ke wilayah Surabaya dan Sidoarjo, serta dekat dengan potensi bahan baku pertanian

- Klaster Konsentrasi Menengah (Hijau Muda: 1 unit)

  Tersebar di wilayah Menganti yang mana keberadaan 1 unit di wilayah ini dapat menunjukkan industri pengolahan yang dekat dengan sumber bahan baku pertanian atau perikanan lokal maupun akses yang mudah dengan pusat ibukota.

- Wilayah Tanpa Industri (Kuning: 0 - 0 unit)

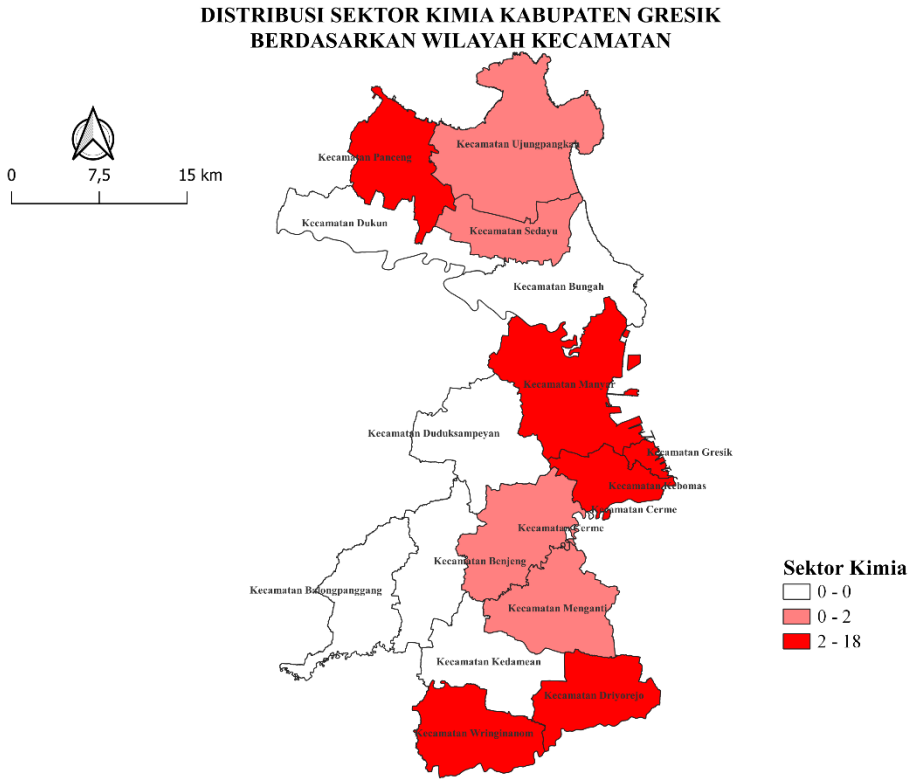
  Sebagian besar wilayah Utara seperti Panceng, Dukun, Ujungpangkah, Sedayu, Balongpanggang, dan Bungah tidak memiliki industri pangan skala besar dan menengah. Wilayah-wilayah ini mungkin masih berfokus pada produksi bahan baku mentah (pertanian/perikanan) daripada pengolahannya serta kemungkinan industri pangan di wilayah ini didominasi oleh industri skala kecil atau UMKM.

Industri Pangan skala Besar dan Menengah sangat membutuhkan tenaga kerja yang menguasai teknik pengolahan, menjaga kualitas produk, dan standar higienitas yang ketat. Maka pelatihan yang perlu diberikan antara lain:

a. Pelatihan pada Bidang Pengolahan Makanan dan Teknologi Pangan, seperti Teknik Pengolahan Pangan, dan Operator Mesin Pengemas dan *Filling* Otomatis.
b. Pelatihan pada Bidang Keamanan Pangan dan Standar Mutu, seperti Jaminan Mutu (Quality Assurance) Pangan dan Higiene dan Sanitasi Industri.
c. Pelatihan pada Bidang Logistik dan Rantai Dingin (*Cold Chain*), seperti Manajemen Rantai Dingin dan Sistem Logistik Pangan.

Pelatihan ini akan memastikan bahwa tenaga kerja di klaster-klaster industri pangan di Gresik (terutama Manyar, Gresik, dan Driyorejo) memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk memproduksi pangan yang aman, berkualitas, dan berstandar internasional.

6. Peta Distribusi Sektor Kimia



Gambar 3.12. Peta Distribusi Sektor Kimia

Gambar 3.12 menampilkan sebaran industri skala Besar dan Menengah di sektor Kimia di Kabupaten Gresik. Sektor kimia mencakup industri pupuk, semen, petrokimia, asam, garam industri, dan bahan kimia dasar. Sektor ini adalah salah satu sektor terpenting dan terbesar di Gresik. Peta menggunakan tiga kategori konsentrasi:

- Merah Tua (2 - 18): Terdapat 3 hingga 18 unit industri (pusat konsentrasi tertinggi)
- Merah Muda (0 - 2): Terdapat 1 hingga 2 unit industri
- Putih (0 - 0): Tidak ada industri skala besar/menengah.

Industry Kimia di Gresik menunjukkan pola sangat terkonsentrasi di sepanjang koridor timur (pesisir) dan memiliki klaster yang menyebar, menandakan peran sektor ini yang dominan di hampir seluruh wilayah kabupaten.

- Klaster Konsentrasi Tertinggi (Merah Tua: 3 - 18 unit)

  Kecamatan Manyar, Gresik, Kebomas, ini adalah jantung industri kimia Gresik, mencakup perusahaan pupuk, semen, dan petrokimia besar. Lokasi ini sangat strategis karena akses langsung ke pelabuhan dan bahan baku

impor/ekspor. Kecamatan Driyorejo, sebagai pusat industri yang padat di selatan, ideal untuk industri kimia hilir atau produk turunan yang memerlukan akses pasar yang mudah. Kecamatan Wringinanom: yang berdekatan dengan Driyorejo, menunjukkan perluasan klaster kimia ke wilayah selatan.

- Klaster Konsentrasi Sedang/Rendah (Merah Muda: 1 - 2 unit)
  Klaster ini menyebar luas, termasuk di Sedayu, Ujungpangkah, Cerme, Benjeng, dan Menganti. Penyebaran ini mengindikasikan bahwa industri kimia pendukung (seperti industri cat, resin, deterjen, atau pengolahan garam) juga tersebar di berbagai wilayah.
- Wilayah Tanpa Industri (Putih: 0 - 0 unit):
  Kecamatan Dukun, Bungah, Duduksampeyan, Balongpanggang, Benjeng, dan Kedamean yang tidak menunjukkan adanya industri kimia skala besar atau menengah.

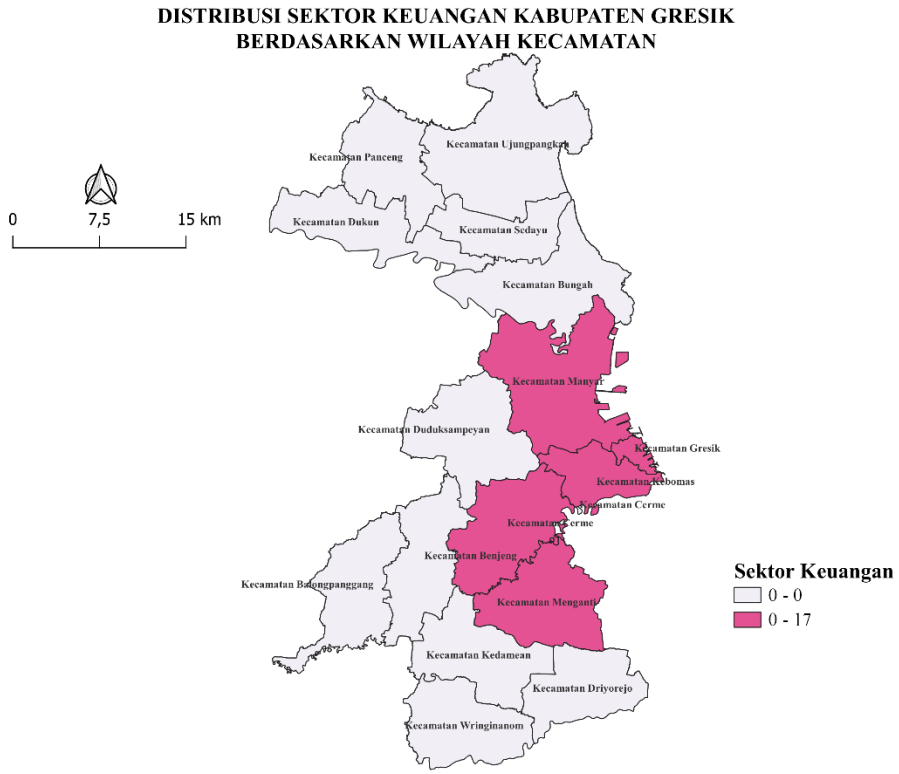
Industry Kimia membutuhkan tenaga kerja yang sangat spesialisasi dalam proses kimia, keselamatan, dan pengendalian sistem otomatisasi. Sehingga kebutuhan pelatihan kerja yang relevan diantaranya:

a. Pelatihan di Bidang Teknik Proses dan Operasi Pabrik, seperti Operator *Process Plant* (Operator Pabrik Kimia) dengan fokus Keahlian dalam mengontrol variabel proses (suhu, tekanan, laju alir, level) melalui *Distributed Control System* (DCS) atau panel kontrol; Teknisi Kimia Industri fokus keahlian dalam penanganan bahan kimia berbahaya, mengawasi reaksi kimia, dan mengoptimalkan efisiensi unit proses (misalnya *reactor*, *distillation column*).
b. Pelatihan di Bidang *Maintenance* (Perawatan) dan *Reliability* (Keandalan), seperti Teknisi Instrumentasi dan Kontrol fokus pada keahlian mengkalibrasi dan memperbaiki sensor, *transmitter*, *control valve*, dan sistem *safety interlock* (ESD); Teknisi Piping, *Vessel*, dan *Heat Exchanger*: fokus pada Keahlian inspeksi, perbaikan, dan perawatan peralatan statis di pabrik kimia; Teknisi Mekanik *Rotating Equipment* fokus pada perawatan pompa, kompresor, *blower*, dan turbin yang kritis dalam proses kimia.
c. Pelatihan di Bidang Keselamatan dan Mutu (K3L), seperti Quality Control (QC) dan Laboratorium Kimia, fokus keahlian melakukan

analisis bahan baku, produk antara, dan produk jadi menggunakan instrumen laboratorium canggih (misalnya kromatografi, spektrofotometri).

Pelatihan-pelatihan ini akan sangat penting untuk mendukung kebutuhan SDM yang sangat terampil di klaster-klaster utama industri kimia Gresik, terutama di Manyar, Gresik, Kebomas, dan Driyorejo.

7. Peta Distribusi Sektor Keuangan



Gambar 3.13. Peta Distribusi Sektor Keuangan

Gambar 3.13 menampilkan konsentrasi unit industry atau bisnis Sektor Keuangan (skala besar dan menengah) di berbagai kecamatan di Kabupaten Gresik. Warna pada peta menunjukkan tingkat kepadatan atau jumlah unit bisnis sektor keuangan di tiap kecamatan:

- Warna Merah Muda (0 - 17): Menunjukkan kecamatan yang memiliki konsentrasi Tinggi unit bisnis Sektor Keuangan (berkisar antara 1 hingga 17 unit).
- Warna Putih (0 - 0): Menunjukkan kecamatan yang memiliki konsentrasi Rendah/Nol unit bisnis Sektor Keuangan (tidak ada unit bisnis yang teridentifikasi dalam skala analisis ini).

Berdasarkan peta, distribusi Sektor Keuangan sangat terpusat (terkonsentrasi) di wilayah tengah yang secara umum merupakan pusat perkotaan dan komersial, sedikit di wilayah utara dan selatan Kabupaten Gresik.

- Konsentrasi Tinggi (Merah Muda 0-17 unit)

  Kecamatan-kecamatan yang menjadi pusat kegiatan Sektor Keuangan Adalah Kecamatan Manyar, merupakan salah satu kawasan industri utama dan memiliki akses dekat ke pelabuhan, menjadikannya lokasi strategis untuk layanan keuangan yang mendukung perdagangan dan manufaktur. Kecamatan Gresik, ni adalah ibukota kabupaten, sehingga wajar menjadi pusat tertinggi untuk lembaga keuangan seperti bank, asuransi, dan kantor pusat perusahaan pembiayaan. Kecamatan Kebomas, berdekatan dengan Kecamatan Gresik, seringkali menjadi pusat pemerintahan dan jasa pendukung. Kecamatan Cerme, salah satu kecamatan di jalur penghubung utama, mendukung aktivitas perdagangan di wilayah sekitarnya. Kecamatan Benjeng, terletak di wilayah selatan, konsentrasi di sini mungkin melayani wilayah pedalaman dan pertanian. Kecamatan Menganti, berada di wilayah selatan yang berbatasan dengan Surabaya, menjadikannya lokasi potensial untuk ekspansi layanan keuangan.

- Konsentrasi Rendah/Nol (Putih)

  Sebagian besar wilayah selatan dan utara kabupaten memiliki konsentrasi Sektor Keuangan yang rendah atau nol. Ini termasuk Kecamatan Ujungpangkah, Panceng, Dukun, Sedayu, Duduksampeyan, Benjeng, Kedamean, Driyorejo, Wringinanom, dan Balongpanggang. Kondisi ini menunjukkan bahwa layanan keuangan skala besar dan menengah belum merata ke seluruh wilayah, terutama wilayah yang lebih agraris atau jauh dari pusat kota/industri.

Mengingat sektor keuangan terkonsentrasi di area komersial dan industri, pelatihan kerja harus disesuaikan untuk mendukung fungsi-fungsi utama di lembaga keuangan (bank, asuransi, *leasing*, dll.) skala besar dan menengah. Berikut adalah beberapa kebutuhan pelatihan kerja yang relevan:

a. Pelatihan *Core* Kompetensi Keuangan, seperti Analis Kredit (Credit Analyst), fokus pada Penilaian risiko kredit, analisis laporan keuangan

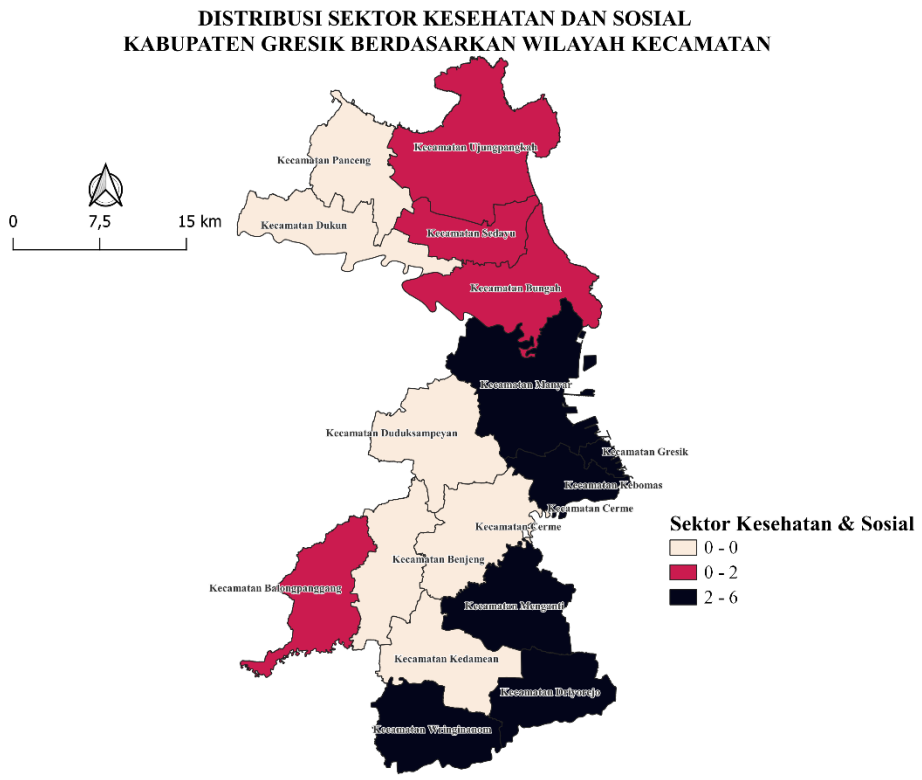
perusahaan (terutama yang berskala besar/menengah dari sektor manufaktur dan perdagangan Gresik), dan penyusunan proposal pinjaman; Teller & *Customer Service* (CS) fokus pada Keterampilan layanan prima, penanganan transaksi keuangan yang akurat, dan pengetahuan produk perbankan/keuangan.

b. Pelatihan Digital dan Teknologi Keuangan (*Fintech*), seperti Keamanan Siber (Cyber Security) & Manajemen Risiko Digital fokus pada perlindungan data nasabah dan sistem transaksi digital dari serangan siber; Analisis Data dan *Business Intelligence* (BI) fokus pada pengolahan data transaksi nasabah dan pasar untuk menghasilkan strategi bisnis, pemasaran produk, dan segmentasi risiko.

c. Pelatihan Pendukung Operasional, seperti Manajemen Risiko Operasional fokus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengelola risiko non-kredit, seperti risiko kepatuhan, hukum, dan operasional internal.

Pelatihan-pelatihan ini akan menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai untuk mengisi kekosongan di sentra keuangan Gresik Tengah dan mendukung aktivitas pendanaan di kawasan industri Gresik Selatan dan Utara.

8. Peta Distribusi Sektor Kesehatan dan Sosial



Gambar 3.14. Peta Distribusi Sektor Kesehatan dan Sosial

Gambar 3.14 menunjukkan konsentrasi industri Sektor Kesehatan & Sosial (skala besar dan menengah, seperti rumah sakit, klinik besar, atau panti sosial) di berbagai kecamatan di Kabupaten Gresik. Terdapat tiga kategori konsentrasi industry:

- Hitam (2 - 6): Konsentrasi Tinggi. Kecamatan memiliki 2 hingga 6 unit industri sektor Kesehatan & Sosial.
- Merah Muda (0 - 2): Konsentrasi Sedang/Rendah. Kecamatan memiliki 1 atau 2 unit industri.
- Putih (0 - 0): Konsentrasi Nol. Kecamatan tidak memiliki unit industri dalam skala analisis ini.

Distribusi sektor ini menunjukkan adanya pusat layanan utama, penyebaran di sepanjang jalur utara, dan kekosongan di beberapa wilayah Gresik utara, tengah, dan Selatan.

- Pusat Konsentrasi Tinggi (Hitam: 2 - 6 Unit)

  Konsentrasi tertinggi tersebar merata di beberapa wilayah penting, mencerminkan adanya rumah sakit besar atau fasilitas layanan kesehatan utama di lokasi-lokasi strategis. Di wilayah utara terdapat Kecamatan Manyar, yaitu kawasan industri yang padat, membutuhkan fasilitas kesehatan besar untuk melayani pekerja dan populasi setempat. Di wilayah Tengah terdapat Kecamatan Gresik & Kebomas sebagai pusat kota dan pemerintahan, ini adalah lokasi alami bagi fasilitas kesehatan terbesar dan tersentralisasi. Di wilayah Selatan terdapat di Kecamatan Driyorejo dan Wringinanom, yaitu wilayah yang berdekatan dengan Surabaya, sering menjadi kawasan perumahan dan industri baru, sehingga membutuhkan layanan kesehatan skala besar untuk populasi yang terus bertambah, serta Kecamatan Menganti yang berada di selatan-tengah, lokasi yang strategis untuk melayani populasi di perbatasan.
- Konsentrasi Sedang/Rendah (Merah Muda: 0 - 2 Unit)

  Sebagian besar kecamatan di wilayah utara menunjukkan konsentrasi sedang, mengindikasikan adanya klinik besar atau fasilitas setingkat puskesmas yang lebih besar, yaitu di Kecamatan Ujungpangkah, Sedayu,

dan Bungah. Penyebaran ini penting untuk memastikan akses layanan kesehatan dasar dan rujukan tersedia di wilayah pinggiran

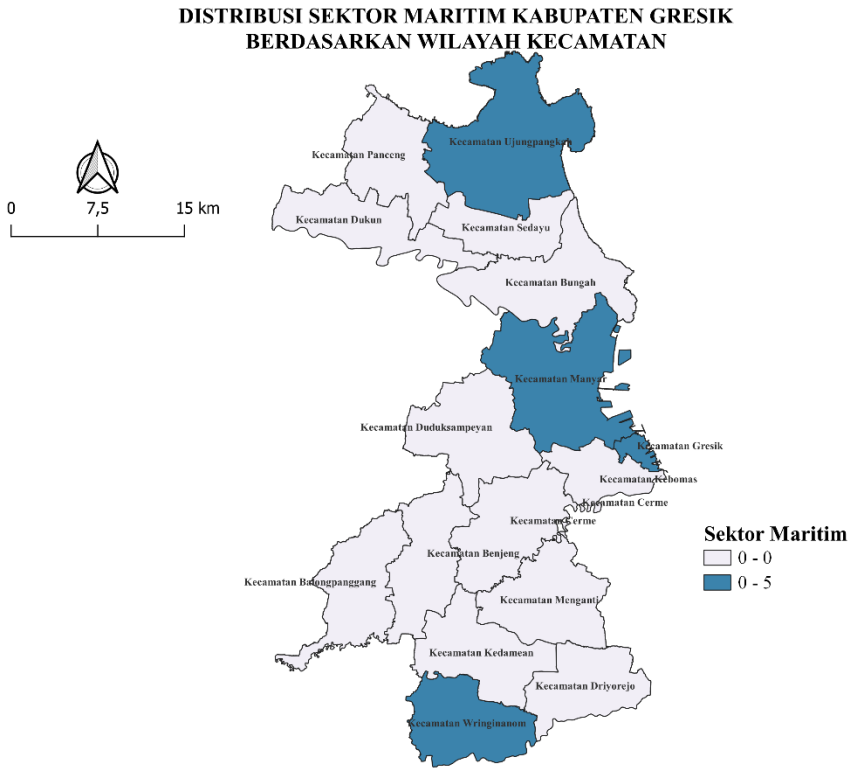
- Konsentrasi Nol (Putih)

  Beberapa wilayah utara, tengah, dan selatan menunjukkan kekosongan (0 unit) dalam skala industri besar/menengah, yaitu di Kecamatan Panceng, Dukun, Duduksampeyan, Cerme, Benjeng, dan Kedamean. Kekosongan ini mengindikasikan bahwa layanan kesehatan di wilayah ini didominasi oleh klinik kecil, praktik dokter, atau Puskesmas yang tidak masuk dalam kategori skala industri besar dan menengah yang dianalisis pada peta ini.

Mengingat sektor ini meliputi rumah sakit, klinik, dan lembaga sosial, pelatihan kerja harus diarahkan untuk mendukung standar operasional, layanan medis, dan manajemen fasilitas skala besar/menengah. Berikut kebutuhan pelatihan yang dapat diberikan:

a. Pelatihan Kompetensi Medis dan Layanan Klinis, seperti Keperawatan Spesialis dan Kritis fokus pada Pelatihan intensif di bidang tertentu seperti perawatan intensif (ICU/NICU), perawatan bedah, atau dialisis, untuk meningkatkan kualitas layanan rujukan; Teknisi Elektromedik & Peralatan Medis fokus pada Pemeliharaan, kalibrasi, dan perbaikan alat-alat medis berteknologi tinggi (CT scan, MRI, ventilator).
b. Pelatihan Manajemen Fasilitas dan Administrasi, seperti Rekam Medis dan Informasi Kesehatan (RMIK) fokus pada Manajemen data pasien, koding penyakit (ICD-10), dan transisi ke sistem rekam medis elektronik (e-RM) sesuai regulasi; Manajemen Mutu dan Akreditasi Fasilitas Kesehatan fokus pada Pelatihan standar akreditasi (misalnya KARS), keselamatan pasien (*patient safety*), dan peningkatan mutu layanan; Administrasi dan Klaim Asuransi Kesehatan fokus pada Pelatihan klaim BPJS Kesehatan, asuransi swasta, dan proses verifikasi biaya medis.
c. Pelatihan Layanan Sosial dan Dukungan, seperti Konseling Psikososial dan Rehabilitasi fokus pada Keterampilan konseling bagi panti sosial, pusat rehabilitasi, atau unit psikososial di rumah sakit; *Hospitality* dan Layanan Prima di Rumah Sakit fokus pada Peningkatan *soft skill* staf non-medis (resepsionis, petugas keamanan, *housekeeping*) untuk menciptakan pengalaman pasien yang baik.

9. Peta Distribusi Sektor Maritim



Gambar 3.15. Peta Distribusi Sektor Maritim

Gambar 3.15 menunjukkan sebaran industri skala Besar dan Menengah di sektor Maritim di Kabupaten Gresik. Sektor maritim di sini mencakup galangan kapal, perikanan pengolahan skala besar, dan industri terkait lainnya. Peta ini hanya menggunakan dua kategori konsentrasi, yaitu:

- Biru Tua (0 - 5): Terdapat 1 hingga 5 unit industri
- Putih (0 - 0): Tidak ada industri skala besar/menengah.

Industri Maritim di Gresik memiliki pola distribusi yang sedikit wilayah utara, Tengah, dan selatan. Di wilayah utara dan Tengah industri maritim berada di kecamatan yang dekat dengan akses laut dan pelabuhan.

- Klaster Konsentrasi Tinggi (Biru Tua 0 - 5 unit)

  Kecamatan Ujungpangkah yang merupakan lokasi konsentrasi yang signifikan di utara. Kehadiran industri maritim di sini sering terkait dengan galangan kapal atau fasilitas perikanan besar di sepanjang pantai utara. Kecamatan Manyar, yaitu wilayah yang terbentang di sepanjang pesisir dan merupakan area industri modern Gresik, yang mencakup fasilitas pelabuhan dan logistik, menjadikannya pusat penting. Kecamatan Gresik, yang merupakan pusat kota dan pelabuhan lama. Industri maritim

di sini berhubungan erat dengan fasilitas pelabuhan yang sudah ada. Kecamatan Wringinanom, kehadiran klaster di sini relatif terisolasi dari pusat laut utama, namun bisa disebabkan oleh industri pendukung maritim atau pengolahan hasil laut yang berlokasi di pedalaman tetapi memiliki akses logistik yang baik.

- Klaster Nol

  Seluruh wilayah yang tidak memiliki garis pantai atau tidak memiliki akses infrastruktur logistik laut utama (Dukun, Panceng, Sedayu, Duduksampeyan, Cerme, Benjeng, Menganti, Driyorejo, dll.) tidak memiliki industri maritim skala besar dan menengah.

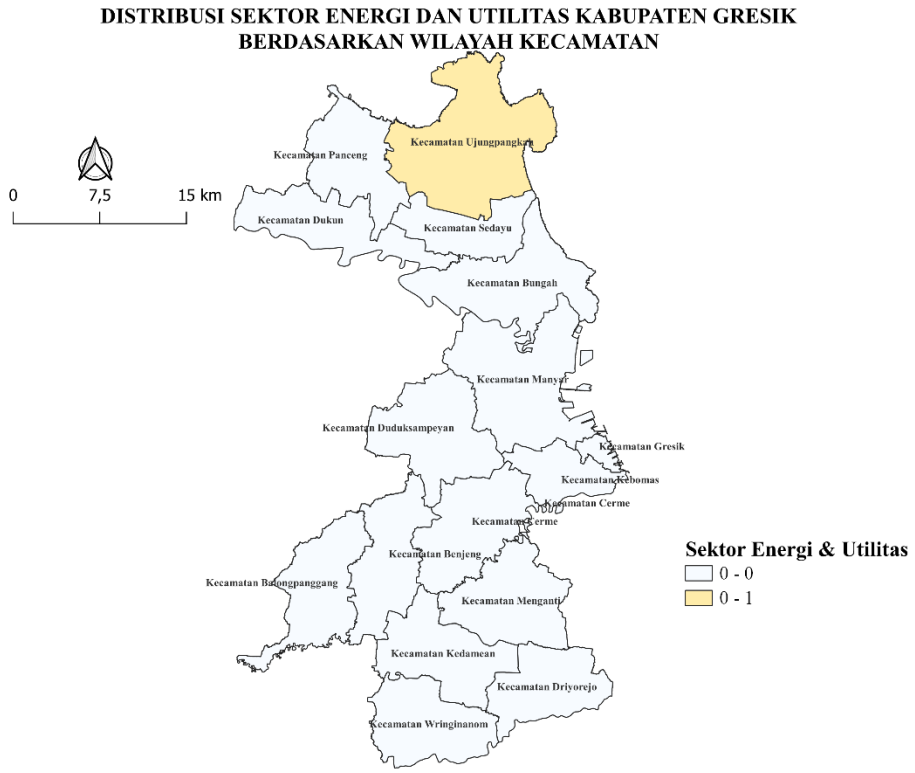
Konsentrasi industri maritim menunjukkan fokus Gresik pada ekonomi biru, terutama di sepanjang Pantai Timur dan Utara yang menampung Pelabuhan Gresik dan pelabuhan-pelabuhan pendukung. Industri Maritim skala Besar dan Menengah membutuhkan keterampilan yang sangat spesifik, terutama di bidang teknik, konstruksi logam, dan logistik kelautan. Berikut beberapa rekomendasi pelatihan yang dapat dilakukan:

a. Pelatihan pada Bidang Konstruksi dan Reparasi Kapal (Shipbuilding and Repair), seperti Teknik Pengelasan Kapal (Marine Welding) dengan fokus keahlian mengelas baja tebal dengan standar kualitas tinggi (misalnya standard BKI) yang diperlukan untuk lambung dan struktur kapal; Teknisi Fabrikasi dan Plat Baja, fokus keahlian membaca gambar teknik, memotong, membentuk, dan merakit plat baja untuk konstruksi kapal; dan Perpipaan Kapal (Ship Piping), fokus keahlian instalasi sistem perpipaan untuk mesin, bahan bakar, ballast, dan sanitasi di dalam kapal.
b. Pelatihan pada Bidang Mesin dan Kelautan, seperti Teknisi Mesin Diesel Kapal, fokus keahlian dalam *maintenance*, *troubleshooting*, dan perbaikan mesin utama serta mesin bantu di ruang mesin kapal; Kelistrikan dan Elektronika Kapal fokus pada pelatihan instalasi dan perawatan sistem kelistrikan, navigasi (radar, GPS), dan komunikasi kapal.
c. Pelatihan pada Bidang Logistik dan Pelabuhan, seperti Operator Alat Berat Pelabuhan fokus pada sertifikasi dan keahlian mengoperasikan *crane*, *reach stacker*, dan *forklift* besar di area dermaga; Manajemen

Logistik Kelautan, yaitu pelatihan terkait *freight forwarding*, *customs clearance*, dan *port management* untuk memastikan kelancaran arus barang di pelabuhan.

Pelatihan ini akan sangat relevan bagi penduduk yang tinggal di klaster industri maritim utama seperti Ujungpangkah, Manyar, dan Gresik, menyiapkan mereka untuk pekerjaan teknis dan operasional yang krusial bagi perekonomian maritim Gresik.

10. Peta Distribusi Sektor Energi dan Utilitas



Gambar 3.16. Peta Distribusi Sektor Energi dan Utilitas

Gambar 3.16 menampilkan konsentrasi industri Sektor Energi & Utilitas (skala besar dan menengah, seperti pembangkit listrik, fasilitas pengolahan gas, air bersih, atau pembuangan limbah) di berbagai kecamatan. Skala warna menunjukkan tingkat kepadatan unit industri:

- Kuning (0 - 1): Konsentrasi Rendah/Sangat Rendah. Kecamatan memiliki 1 unit industri Sektor Energi & Utilitas.
- Putih (0 - 0): Konsentrasi Nol. Kecamatan tidak memiliki unit industry dalam skala analisis ini.

Distribusi Sektor Energi dan Utilitas di Gresik menunjukkan pola sangat terpusat dan minimnya penyebaran unit bisnis skala besar/menengah. Hanya satu wilayah yang teridentifikasi memiliki unit di sektor ini.

- Pusat Konsentrasi (Kuning: 0 - 1 Unit)

  Kecamatan Ujungpangkah, kecamatan ini adalah satu-satunya yang berwarna kuning, menunjukkan adanya satu unit bisnis skala besar/menengah di sektor ini.
- Konsentrasi Nol (Putih)

  Mayoritas kecamatan di Gresik (termasuk Gresik, Kebomas, Manyar, dan seluruh wilayah Selatan) berwarna putih. Kondisi ini menunjukkan bahwa unit bisnis skala besar dan menengah (pembangkit atau fasilitas pengolahan besar) sektor Energi & Utilitas hanya berada di wilayah utara. Fasilitas utilitas di kecamatan lain (seperti distribusi listrik, air PDAM, atau pengolahan limbah) kemungkinan dikelola oleh satu perusahaan induk (BUMN/BUMD) yang terpusat di kantor utama (misalnya di Gresik Kota) atau unit-unit operasionalnya tidak masuk dalam kriteria skala industri besar/menengah yang dianalisis pada peta.

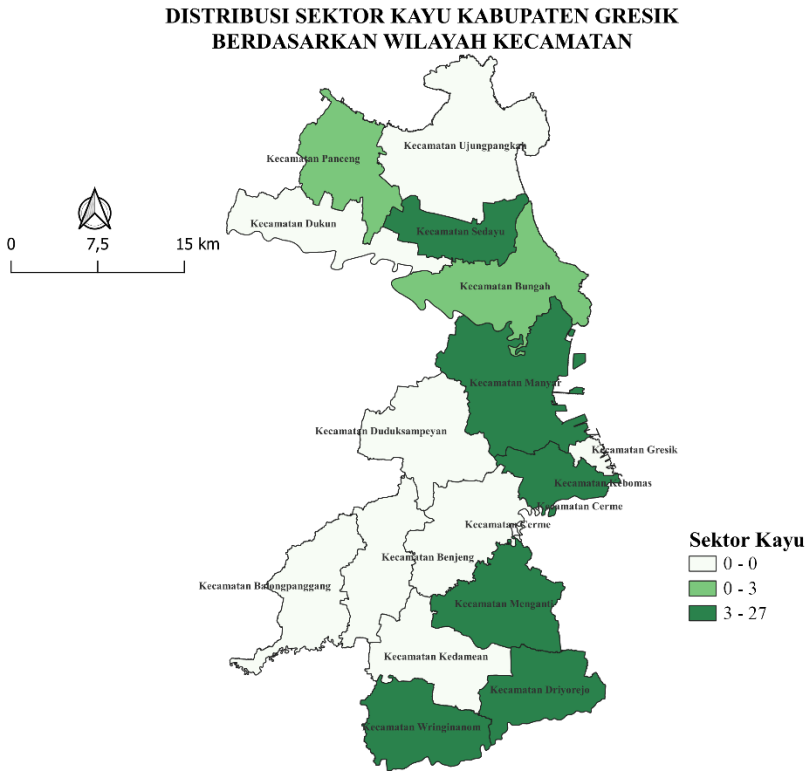
Pelatihan kerja harus berfokus pada keahlian teknis tingkat tinggi, keselamatan, dan manajemen operasional fasilitas energi skala besar, mengingat tingginya modal dan risiko dalam sektor ini. Berikut rekomendasi beberapa pelatihan yang dapat dilakukan, yaitu:

a. Pelatihan Operasi dan Pemeliharaan (O&M), seperti Operator Pembangkit Listrik (Power Plant Operator) yang fokus pada keterampilan mengoperasikan turbin, boiler, generator, dan sistem kontrol (DCS); Teknisi Mekanikal, Elektrikal, dan Instrumentasi (MEI), fokus pada Pemeliharaan rutin, perbaikan *troubleshooting*, dan kalibrasi peralatan berat dan sistem kontrol otomatis; dan Teknisi Jaringan Gas dan Pipa fokus pada Instalasi, pemeliharaan, dan inspeksi jaringan pipa bertekanan tinggi/rendah.
b. Pelatihan Keselamatan dan Kualitas, seperti Kesehatan, Keselamatan, dan Lingkungan (K3L) Industri, fokus pada Pelatihan standar K3 spesifik untuk bekerja di lingkungan berisiko tinggi (ketinggian, listrik tegangan tinggi, bahan kimia/gas); Manajemen Kualitas Air dan Pengolahan

Limbah (IPAS/IPAL) fokus pada Teknik analisis kualitas air baku, proses penjernihan, dan pengolahan limbah cair industri.

c. Pelatihan Digitalisasi dan Efisiensi, seperti Sistem SCADA (Supervisory Control and Data Acquisition) yaitu fokus pada penguasaan sistem kontrol terpusat untuk memonitor dan mengelola operasional utilitas (listrik/air) dari jarak jauh.

11. Peta Distribusi Sektor Kayu



Gambar 3.17. Peta Distribusi Sektor Kayu

Gambar 3.17 memperlihatkan konsentrasi industri Sektor Kayu (skala besar dan menengah, seperti pabrik pengolahan kayu, *furniture* besar, atau *plywood*) di berbagai kecamatan. Skala warna menunjukkan tingkat kepadatan industri:

- Hijau Tua (3 - 27): Konsentrasi Tinggi. Kecamatan memiliki 3 hingga 27 unit industri Sektor Kayu
- Hijau Muda (0 - 3): Konsentrasi Rendah/Sedang. Kecamatan memiliki 1 atau 2 unit industri
- Putih (0 - 0): Konsentrasi Nol. Kecamatan tidak memiliki unit industri dalam skala analisis ini.

Distribusi Sektor Kayu di Gresik menunjukkan pola penyebaran yang cenderung mengikuti jalur pantai timur, utara, dan juga terkonsentrasi di selatan. Ini mengindikasikan bahwa industri kayu di Gresik bergantung pada akses bahan baku (dari daratan) dan jalur logistik/ekspor (pantai).

- Konsentrasi Tinggi (Hijau Tua: 3 - 27 Unit)

  Wilayah yang menjadi sentra utama industri kayu di Gresik meliputi wilayah Utara, yaitu di Kecamatan Sedayu dan Manyar, wilayah ini menjadi bagian dari klaster industri kayu di jalur utara, kemungkinan terkait dengan pengadaan bahan baku kayu atau jalur distribusi. Wilayah Tengah yaitu di kecamatan Kebomas, ini merupakan kawasan industri dan komersial utama, menunjukkan bahwa pabrik kayu skala besar terletak di dekat pelabuhan (Kebomas dekat dengan Gresik) untuk memfasilitasi ekspor, atau dekat dengan pusat tenaga kerja. Wilayah Selatan, yaitu Kecamatan Menganti, Driyorejo, dan Wringinanom, konsentrasi di wilayah selatan ini sangat signifikan. Kedekatan dengan sumber bahan baku dari wilayah pedalaman atau akses yang baik ke jalan tol/Surabaya menjadikan area ini ideal untuk pabrik pengolahan kayu skala besar dan industri mebel.
- Konsentrasi Rendah/Sedang (Hijau Muda: 0 - 3 Unit)

  Kecamatan Panceng dan Bungah menunjukkan adanya unit bisnis skala menengah yang tersebar.
- Konsentrasi Nol (Putih)

  Kecamatan Ujungpangkah, Duduksampeyan, Gresik, Cerme, Benjeng, Balongpanggang, dan Kedamean tidak memiliki unit bisnis Sektor Kayu dalam skala industri besar/menengah.

Industri kayu, terutama skala besar dan menengah, meliputi proses mulai dari pengolahan kayu mentah hingga pembuatan produk akhir (mebel, *plywood*, komponen bangunan). Pelatihan kerja harus berfokus pada keterampilan teknis dan desain. Berikut adalah kebutuhan pelatihan kerja yang relevan untuk mendukung industri di sentra-sentra Kayu Gresik:

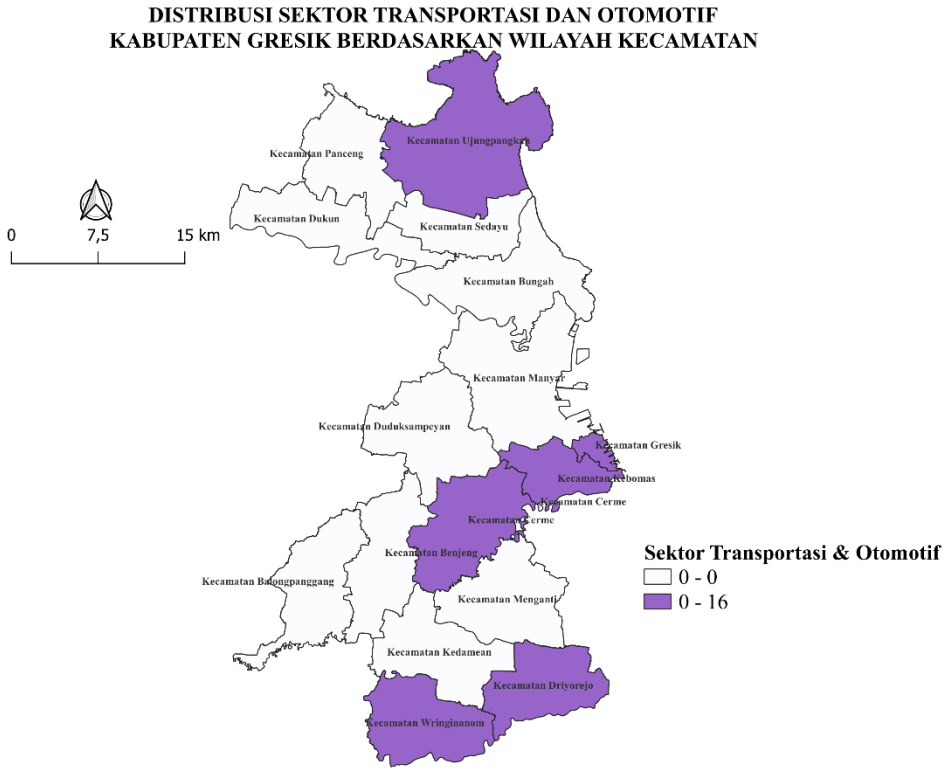
a. Pelatihan *Core* Produksi Kayu, seperti Teknisi Pengolahan Kayu Primer fokus pada Keterampilan mengoperasikan mesin-mesin berat (seperti *bandsaw*, *slicing*, *kiln dryer* atau pengeringan kayu) dengan aman dan efisien, serta pemahaman tentang klasifikasi mutu dan jenis kayu;

Operator Mesin CNC Kayu dan *Wood Working* Modern fokus pada pengoperasian mesin ukir/potong (*routing*) berbasis komputer (CNC) untuk pembuatan komponen mebel presisi; Aplikasi Pengeleman dan Laminasi (*Laminating*) fokus pada Teknik aplikasi perekat yang benar untuk pembuatan *plywood* atau kayu lapis dan panel.

b. Pelatihan Desain dan *Finishing*, seperti *Finishing* Kayu (Pengecatan, *Coating*, *Staining*) fokus pada Teknik *spraying*, pengamplasan, dan pemilihan bahan *finishing* (PU, NC, *Melamine*) yang memenuhi standar ekspor; Juru Gambar Teknik (*Drafter*) Mebel dan CAD/CAM fokus pada ketrampilan mengubah desain 2D menjadi gambar kerja teknis 3D (*Computer-Aided Design/Manufacturing*) yang siap diproduksi oleh operator mesin.

c. Pelatihan Manajemen dan Logistik, seperti Manajemen Rantai Pasok Kayu dengan fokus pada pengadaan bahan baku yang berkelanjutan (*sustainable*), efisiensi stok, dan sertifikasi legalitas kayu (*Sistem Verifikasi Legalitas Kayu*/SVLK); Pengemasan dan Logistik Ekspor fokus pada eknik pengemasan produk kayu (*knock-down* atau utuh) yang aman dan efisien untuk pengiriman kontainer.

12. Peta **Distribusi Sektor Transportasi dan Otomotif**



Gambar 3.18. Peta Distribusi Sektor Transportasi dan Otomotif

Gambar 3.18 menunjukkan sebaran industri sektor Transportasi dan Otomotif (skala besar dan menengah) di berbagai kecamatan di Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Terdapat dua kategori warna di peta ini, diantaranya:

- Ungu (1 - 16): Konsentrasi Tinggi. Kecamatan memiliki 1 hingga 16 unit industri Sektor Transportasi dan Otomotif
- Putih (0 - 0): Konsentrasi Nol. Kecamatan tidak memiliki unit industri dalam skala analisis ini.

Distribusi industri Transportasi dan Otomotif di Gresik menunjukkan pola terkonsentrasi dan tidak merata, sementara sebagian besar wilayah Gresik tidak memiliki industri di sektor ini.

- Klaster Konsentrasi Tinggi (1-16 unit)

  Kecamatan Ujungpangkah, merupakan lokasi konsentrasi terbesar industri ini, dengan jumlah unit antara 1 hingga 16 (sesuai rentang warna ungu). Lokasi ini dekat dengan fasilitas pelabuhan atau jalur logistik penting di utara. Kecamatan Kebomas dan Gresik, meskipun merupakan pusat kota/administratif, keberadaan industri ini di sini menegaskan

pentingnya aksesibilitas dan infrastruktur kota. Kecamatan Cerme, merupakan salah satu lokasi inti konsentrasi industri. Kecamatan Driyorejo yaitu Kawasan industri yang sangat strategis, berbatasan langsung dengan Surabaya, menjadikannya lokasi ideal untuk sektor yang sangat bergantung pada logistik dan rantai pasok. Kecamatan Wringinanom yang berdekatan dengan Driyorejo, menunjukkan zona industri yang merambah ke selatan hingga perbatasan Kabupaten Mojokerto/Sidoarjo.

- Klaster Wilayah Tanpa Industri (0 - 0)

  Sebagian besar kecamatan seperti Panceng, Dukun, Sedayu, Bungah, Manyar, Duduksampeyan, Balongpanggang, Benjeng, Menganti, dan Kedamean, tidak memiliki industri skala besar ataupun menengah di sektor Transportasi dan Otomotif.

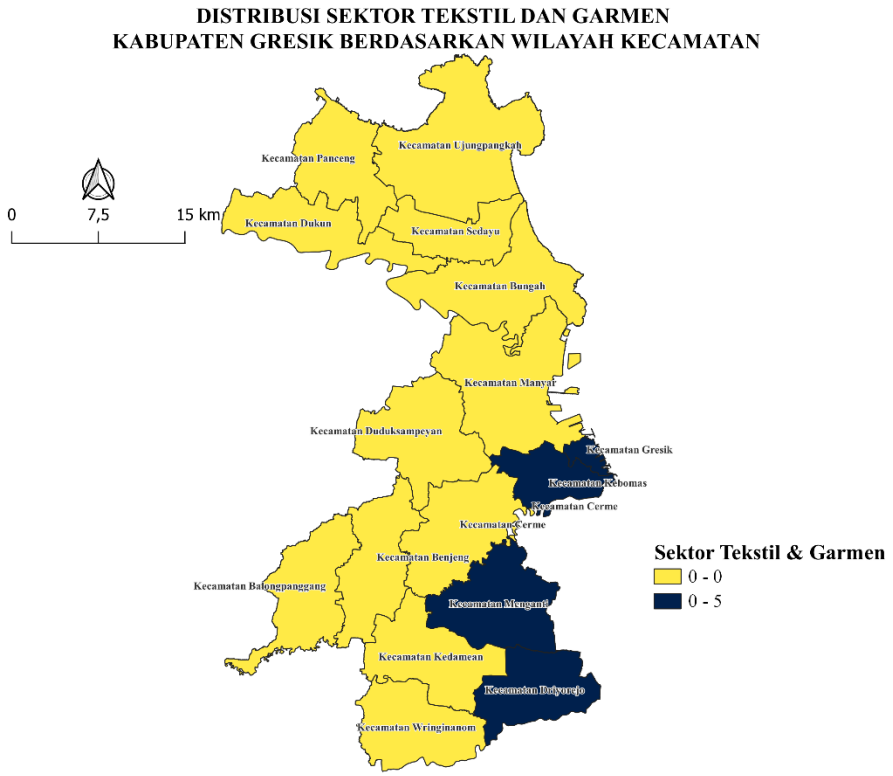
Melihat konsentrasi industri di sektor Transportasi dan Otomotif (yang mencakup perakitan, suku cadang, dan layanan logistik terkait), pelatihan kerja harus difokuskan untuk menghasilkan tenaga kerja terampil yang siap pakai di sektor ini. Berikut kebutuhan pelatihan kerja yang relevan:

a. Pelatihan di Bidang Teknik Manufaktur dan Produksi, seperti Teknik Pengelasan (Welding), khususnya pengelasan industri (MIG/MAG dan TIG) untuk perakitan sasis, bodi, atau komponen mesin; Operasi Mesin CNC (Computer Numerical Control), untuk produksi suku cadang presisi tinggi, seperti *machining* blok mesin, *gear*, dan komponen lainnya; Teknik Fabrikasi dan Pembentukan Logam, fokus keahlian dalam *stamping*, *forging*, dan *die casting* untuk komponen bodi dan mesin.
b. Pelatihan di Bidang Otomotif Khusus dan Pemeliharaan, seperti Teknisi Mekatronika Otomotif, fokus pada pelatihan yang menggabungkan mekanik, elektronik, dan kontrol komputer, sangat penting untuk kendaraan modern (sistem injeksi, sensor, ECU); Sistem Kelistrikan dan Elektronik Otomotif fokus pada diagnosis dan perbaikan wiring, baterai, alternator, dan sistem hiburan kendaraan; Quality Control (QC) dan Quality Assurance (QA) Produk Otomotif yaitu pelatihan untuk memastikan komponen yang diproduksi memenuhi standar kualitas dan toleransi yang ketat.

c. Pelatihan di Bidang Logistik, seperti Manajemen Logistik dan Pergudangan fokus keahlian dalam *inventory control*, sistem manajemen gudang (WMS), dan *just-in-time* (JIT) delivery; Operator Forklift dan Alat Berat yaitu sertifikasi dan keahlian mengoperasikan alat angkut untuk memindahkan bahan baku dan produk jadi secara efisien.

Pelatihan-pelatihan ini akan membantu mengisi kesenjangan keterampilan (skills gap) dan memastikan bahwa tenaga kerja lokal di Gresik siap mendukung pertumbuhan Industri Besar dan Menengah di sektor Transportasi dan Otomotif, terutama di kecamatan-kecamatan yang menjadi pusat konsentrasi industri.

13. Peta Distribusi Sektor Tekstil dan Garmen



Gambar 3.19. Peta Distribusi Sektor Tekstil dan Garmen

Gambar 3.19, menampilkan sebaran industri skala Besar dan Menengah di sektor Tekstil dan Garmen di Kabupaten Gresik. Terdapat dua tingkatan area, sebagai berikut:

- Biru tua (rentang 0 - 5 unit) menunjukkan lokasi terdapatnya industri di sektor ini
- Kuning (0 - 0 unit) menunjukkan wilayah yang tidak memiliki industri Tekstil dan Garmen skala besar atau menengah.

Industry Tekstil dan Garmen di Gresik menunjukkan pola sangat terpusat (terklaster) di wilayah selatan dan tengah, sementara wilayah utara Gresik hampir tidak tersentuh oleh sektor ini dalam skala industry besar maupun menengah.

- Klaster Konsentrasi Tinggi (0-5 unit)

  Kecamatan Driyorejo, ini adalah pusat konsentrasi terbesar. Lokasinya yang berbatasan langsung dengan Surabaya dan Sidoarjo yang mana menjadi pusat industri tekstil dan padat karya, sehingga menjadikannya lokasi yang ideal. Kecamatan Menganti yang terletak di sebelah utara Driyorejo dan juga merupakan bagian dari wilayah yang padat penduduk dan industri. Kecamatan Kebomas dan Gresik yang mana keberadaan industri di pusat kota/administratif ini kemungkinan didorong oleh akses ke fasilitas logistik, pelabuhan, dan infrastruktur utama.

- Klaster Konsentrasi Nol

  Sebagian besar wilayah Gresik, terutama di bagian Utara (Ujungpangkah, Panceng, Dukun, Sedayu, Manyar), Gresik Tengah (Duduksampeyan, Cerme), Gresik Selatan (Balongpanggang, Benjeng, Kedamean, Wringinanom), tidak memiliki industri Tekstil dan Garmen skala besar dan menengah. Hal ini umum terjadi pada sektor padat karya yang cenderung mencari lokasi dengan biaya tenaga kerja kompetitif dan akses logistik yang mudah.

Industri Tekstil dan Garmen adalah sektor yang **padat karya** dan membutuhkan keterampilan spesifik, baik di tingkat operator, teknisi, maupun manajerial. Kebutuhan pelatihan kerja yang relevan antara lain:

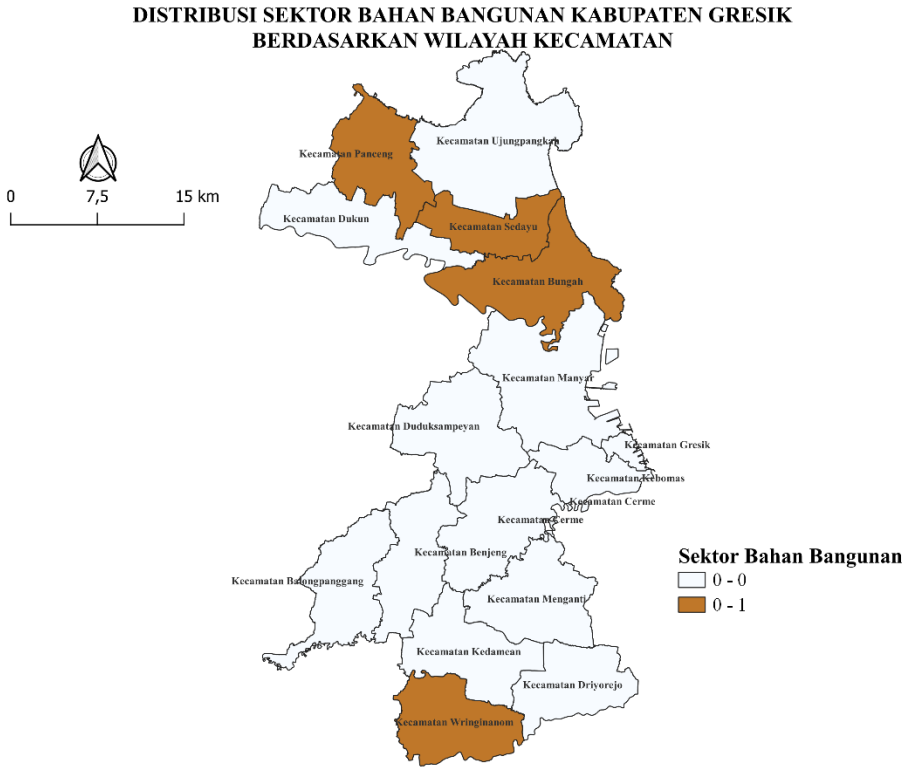
a. Pelatihan di Bidang Operasi Produksi Garmen (Garment), seperti Operator Mesin Jahit Industri, fokus pada kecepatan, presisi, dan penguasaan berbagai jenis mesin jahit (misalnya *lockstitch, overlock, buttonhole machine*); Pembuatan Pola (Pattern Making) dan Grading, fokus keahlian menggunakan perangkat lunak CAD/CAM untuk mendesain pola dan melakukan *grading* (perubahan ukuran) secara efisien; Teknik Potong (Cutting), yaitu Pelatihan pengoperasian mesin potong otomatis dan manual untuk meminimalkan *waste* (limbah) kain.
b. Pelatihan di Bidang Teknik Tekstil dan Mesin, seperti Teknisi Mesin Tekstil, fokus keahlian dalam *maintenance* dan *troubleshooting* mesin

pemintalan (*spinning*), penenunan (*weaving*), dan perajutan (*knitting*); Teknik Pencelupan dan Finishing fokus keahlian kimia dalam proses *dyeing* (pencelupan warna), *printing* (pencetakan), dan *finishing* untuk meningkatkan kualitas kain (misalnya anti-kusut, anti-air); Quality Control (QC) Tekstil yaitu Pelatihan untuk menguji kekuatan tarik, ketahanan luntur warna, dan cacat kain/benang sesuai standar internasional.

c. Pelatihan di Bidang Logistik dan Manajemen, seperti Manajemen Produksi/Jalur (Line Management) yaitu Pelatihan untuk supervisor dan manajer lini produksi agar dapat mengatur alur kerja (line balancing) dan mencapai target produksi; Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Industri Padat Karya, penting untuk memastikan lingkungan kerja yang aman di pabrik besar.

Pelatihan ini akan memberdayakan masyarakat di klaster industri seperti Driyorejo dan Menganti, memastikan mereka memiliki keterampilan spesifik yang dibutuhkan oleh industri skala Besar dan Menengah di sektor Tekstil dan Garmen.

14. Peta Distribusi Sektor Bahan Bangunan



Gambar 3.20. Peta Distribusi Sektor Bahan Bangunan

Gambar 3.20 menampilkan konsentrasi unit iindustri Sektor Bahan Bangunan (skala besar dan menengah, seperti pabrik semen, pabrik keramik/genteng, pengolahan agregat, atau distributor besar bahan konstruksi) di berbagai kecamatan di Gresik. Skala warna menunjukkan tingkat kepadatan unit industri:

- Cokelat (0 - 1): Konsentrasi Rendah/Sangat Rendah. Kecamatan memiliki 1 unit industri Sektor Bahan Bangunan
- Putih (0 - 0): Konsentrasi Nol. Kecamatan tidak memiliki unit industri dalam skala analisis ini.

Distribusi Sektor Bahan Bangunan menunjukkan pola yang sangat terfragmentasi dan terpusat di dua area utama: Utara dan Selatan. Mayoritas wilayah tengah tidak memiliki unit skala industri besar/menengah.

- Pusat Konsentrasi (Cokelat: 0 - 1 Unit)

  Kecamatan Panceng, Sedayu, dan Bungah yang mana konsentrasi unit di sepanjang jalur utara ini sangat signifikan. Wilayah ini memiliki potensi sumber daya alam seperti batu kapur yang merupakan bahan baku utama semen dan bahan konstruksi lainnya. Keberadaan unit di sini kemungkinan besar adalah pabrik pengolahan bahan baku (misalnya, pabrik semen atau pengolahan galian C). Kecamatan Wringinanom: Keberadaan unit di sini mungkin terkait dengan distribusi besar untuk melayani pembangunan di Gresik Selatan dan wilayah perbatasan Surabaya, atau pabrik pengolahan produk konstruksi siap pakai.
- Konsentrasi Nol (Putih)

  Mayoritas wilayah, termasuk seluruh koridor tengah (Gresik, Kebomas, Manyar) dan sebagian besar wilayah selatan dan tengah, tidak memiliki unit bisnis skala besar/menengah di sektor ini. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan produksi atau pengolahan bahan bangunan skala industri besar tidak berada di pusat kota atau kawasan industri utama, melainkan dekat dengan sumber bahan baku (Utara) atau di titik distribusi strategis (Wringinanom).

Pelatihan kerja harus berfokus pada teknologi manufaktur, penanganan material berat, dan kontrol kualitas produk konstruksi, mengingat industri ini didominasi oleh pabrik besar dan pengolahan bahan baku. Maka beberapa pelatihan yang dapat direkomendasikan antara lain:

a. Pelatihan *Core* Produksi dan Manufaktur, seperti Operator Pabrik Semen/Bahan Baku yang fokus pada keterampilan mengoperasikan mesin produksi semen (kiln, *raw mill*, *cement mill*), kontrol proses pembakaran, dan penanganan material baku (batu kapur, tanah liat); Teknisi Laboratorium dan Kontrol Kualitas (QC/QA), fokus pada pengujian mutu produk (semen, beton, agregat) sesuai Standar Nasional Indonesia (SNI), analisis komposisi kimia, dan kalibrasi peralatan lab.
b. Pelatihan Teknis dan Keselamatan, seperti Teknisi Elektrikal dan Instrumentasi Industri, fokus pada perawatan sistem kelistrikan bertegangan tinggi, sensor, dan sistem kontrol otomatis (PLC/DCS) yang digunakan di pabrik; Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Tambang/Industri Berat, fokus pada Prosedur keselamatan untuk penanganan material curah (*bulk material*), area panas, operasi alat berat (excavator, *loader*), dan penanggulangan debu/partikulat.
c. Pelatihan Logistik dan Distribusi, seperti Manajemen *Bulk Material* dan *Packaging*, fokus pada teknik penanganan, penyimpanan, dan pemuatan material curah (semen, pasir) ke kapal atau truk tangki, serta pengemasan produk (bagging); Keterampilan Penjualan Teknis (Technical Sales), fokus pada pengetahuan mendalam tentang aplikasi produk (misalnya, jenis semen yang cocok untuk proyek tertentu) dan kemampuan konsultasi kepada kontraktor dan distributor.

4.4.1 Kebijakan Ketenagakerjaan di Kabupaten Gresik

Kebijakan ketenagakerjaan di Gresik diatur oleh beberapa regulasi, baik di tingkat nasional maupun daerah, yang berfokus pada pelatihan, perlindungan, dan penyerapan tenaga kerja lokal. Adapun dasar hukum yang mengatur yaitu :

1. **Undang-Undang Nasional:** Landasan utama kebijakan adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Pasal 10–18 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur pelatihan kerja dan lembaga pelatihan, Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas), Peraturan Presiden No. 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi, Permenaker No. 2 Tahun

2022 tentang Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Permenakertrans No. 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

2. **Peraturan Daerah (Perda):** Pemerintah Kabupaten Gresik telah mengesahkan Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Perda ini menjadi payung hukum utama kewenangan daerah di bidang ketenagakerjaan, termasuk fungsi pembinaan, fasilitasi pelatihan, penempatan tenaga kerja, dan perlindungan tenaga kerja lokal. Perda juga menjadi dasar kebijakan pro-lokal (prioritizing tenaga kerja lokal) yang diatur dalam Pasal 18 ayat (1) peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yang mana dalam rekrutmen industri yang mewajibkan perusahaan di Kabupaten Gresik untuk merekrut karyawan dengan kuota paling sedikit 60% (enam puluh persen) dari tenaga kerja lokal.
3. **Peraturan Bupati (Perbup):** Kebijakan yang lebih spesifik diatur dalam Pasal 4 Peraturan Bupati Gresik No. 71 Tahun 2024 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal di Daerah. Perbup ini memuat perlindungan bagi tenaga kerja lokal, pencari kerja lokal, dan calon tenaga kerja penyandang disabilitas.

Kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Gresik dirancang untuk mengatasi berbagai isu yang muncul, namun implementasinya menghadapi tantangan yang kompleks. Terdapat beberapa poin yang bisa di dapatkan antara keterkaitan kebijakan dan Isu Ketenagakerjaan di Kabupaten Gresik :

1. **Kesenjangan Keterampilan dan Pengangguran Terbuka**

   Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 18 ayat (1) Peraturan Daerah (Perda) Nomor 7 Tahun 2022 yang mewajibkan perusahaan merekrut 60% tenaga kerja lokal bertujuan untuk menekan angka pengangguran. Namun, kebijakan ini tidak sepenuhnya efektif karena adanya isu kesenjangan keterampilan (skill gap). Banyak pencari kerja lokal tidak memiliki kompetensi yang spesifik dan relevan dengan kebutuhan industri. Hal ini membuat perusahaan kesulitan memenuhi kuota 60% dan pada akhirnya lebih memilih tenaga kerja dari luar daerah yang lebih kompeten.

Akibatnya, angka pengangguran terbuka tetap tinggi meski investasi dan industri tumbuh pesat.

2. **Masalah Pelatihan Kerja**

   Isu ini berkaitan langsung dengan Undang-Undang Nasional dan Peraturan Pemerintah yang mengatur pelatihan kerja, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 9-10 Peraturan Presiden No. 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi. Namun, implementasinya di Kabupaten Gresik menghadapi kendala yaitu (hasil wawancara dengan Ka. Disnaker Kabupaten Gresik) :

   a. **Keterbatasan kelas pelatihan :** Jumlah kelas pelatihan yang tersedia sangat terbatas, tidak sebanding dengan tingginya jumlah pendaftar.
   b. **Kurikulum yang belum sepenuhnya sesuai:** Pelatihan yang diselenggarakan seringkali tidak selaras dengan kebutuhan industri, sehingga lulusannya tetap sulit terserap.
   c. **Masalah sikap (*Attitude*):** Ada isu di mana pencari kerja yang sudah lulus sertifikasi tetapi tidak mau bekerja di luar Kabupaten Gresik, hal ini membatasi peluang mereka untuk diserap pasar kerja.

3. **Transformasi Industri dan Perlindungan Pekerja**

   Perubahan industri dari padat karya menjadi padat modal menimbulkan isu PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan otomatisasi. Di sisi lain, kebijakan seperti pada Pasal 4 Peraturan Bupati No. 71 Tahun 2024 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal dan Perbup No. 20 Tahun 2022 tentang Optimalisasi Jaminan Sosial berusaha melindungi pekerja. Meskipun demikian, masih ditemukan kasus-kasus pelanggaran seperti pemotongan gaji, denda, hingga penahanan ijazah. Pemerintah Kabupaten Gresik merespons isu ini dengan membentuk Unit Reaksi Cepat (URC) untuk menangani pengaduan pekerja dan berupaya meningkatkan pengawasan, namun penegakan aturan masih menjadi tantangan (JDIH, 2025).

BAB V
PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Rancangan Peta Kebutuhan Pelatihan Kerja (PELAJAR) berbasis kewilayahan di Kabupaten Gresik, dapat disimpulkan :

1. Struktur ketenagakerjaan Gresik menunjukkan ketimpangan antara jumlah pencari kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia, dengan TPT 6,45% (2024), meski Kabupaten Gresik merupakan salah satu pusat industri besar di Jawa Timur.
2. Kesenjangan keterampilan (skill gap) menjadi persoalan utama. Banyak tenaga kerja lokal belum memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga perusahaan kesulitan memenuhi kuota rekrutmen tenaga kerja lokal minimal 60% sebagaimana diatur dalam Perda No. 7/2022 dan Perbup No. 71/2024.
3. Program pelatihan kerja yang tersedia masih sangat terbatas. Data menunjukkan adanya ketidakseimbangan besar antara jumlah pendaftar dan kuota, misalnya pelatihan Ahli K3 dengan rasio 35:1. Hal ini mengindikasikan kebutuhan pelatihan jauh lebih tinggi dibanding kapasitas yang ada.
4. Distribusi sektor industri berbeda di tiap wilayah: Utara (industri ekstraktif dan maritim), Tengah (manufaktur besar, semen, pupuk, logam, kimia), Selatan (industri modern, jasa, logistik). Namun, pelatihan kerja belum sepenuhnya menyesuaikan karakteristik wilayah tersebut.
5. Kebijakan ketenagakerjaan telah tersedia, baik di tingkat nasional maupun daerah, namun implementasi masih menghadapi tantangan, termasuk keterbatasan sarana pelatihan, kurikulum yang belum sepenuhnya relevan, rendahnya mobilitas tenaga kerja lokal, serta lemahnya penegakan perlindungan tenaga kerja.

5.2. Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan adalah :

1. Penguatan kapasitas pelatihan kerja

a. Pemerintah daerah perlu menambah jumlah dan kapasitas kelas pelatihan berbasis kompetensi sesuai kebutuhan industri, terutama pada sektor prioritas (operator produksi, teknisi, K3, welding, logistik).
b. Alokasi anggaran perlu ditingkatkan dengan melibatkan dana CSR industri, kolaborasi APINDO, Kadin, HIPMI, dan lembaga vokasi.

2. Penyusunan kurikulum berbasis kewilayahan
   a. Kurikulum pelatihan harus menyesuaikan dengan distribusi industri per wilayah (Utara–maritim, Tengah–manufaktur, Selatan–logistik/jasa).
   b. Kolaborasi SMK, BLK, dan Rumah Vokasi dengan industri perlu diperkuat melalui skema *link and match*.
3. Peningkatan tracer study dan monitoring pelatihan
   a. Disnaker perlu membangun sistem tracer study yang mendokumentasikan penyerapan lulusan pelatihan untuk mengevaluasi efektivitas program.
   b. Evaluasi berkala diperlukan agar kebijakan pelatihan benar-benar menjawab kebutuhan pasar kerja.
4. Perlindungan tenaga kerja lokal
   a. Perda No. 7/2022 dan Perbup No. 71/2024 perlu ditegakkan secara konsisten, dengan pengawasan lebih ketat terhadap perusahaan yang belum memenuhi kuota tenaga kerja lokal.
   b. Unit Reaksi Cepat (URC) harus diperkuat agar lebih responsif dalam menangani aduan pekerja, termasuk pelanggaran upah, pemotongan gaji, dan penahanan ijazah.
5. Pengembangan soft skills dan mobilitas kerja
   a. Selain keterampilan teknis, program pelatihan perlu menekankan pengembangan soft skills (komunikasi, kedisiplinan, teamwork).
   b. Pemerintah perlu mendorong tenaga kerja lokal agar lebih terbuka terhadap peluang kerja di luar Gresik maupun luar negeri melalui program edukasi dan insentif.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, F. E. (n.d.). *Tahap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Gresik Dalam Teori ROSTOW : Analisis Berdasarkan RKPD 2026*. Kompas.

Ananda, A. D., & Susilowati, D. (2017). Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan menengah (UM KM) Berbasis Industri Kreatif di Kota Malang. Jurnal Ilmiah Ekonomi, 10 (10), 120-142.

Anggereni, N. W. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Kabupaten Buleleng. Jurnal Manajemen, 6(4), 118-128.

An-Nur.ac.id. (2024). Mengoptimalkan Bonus Demografi Indonesia: Tantangan dan Solusi. Retrieved from https://an-nur.ac.id

Aprilia, W., Sudarti, & Hadi, S. (2016). Analisis Ketimpangan Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan di Kabupaten/Kota Jawa Timur. Jurnal Ekonomi Pembangunan, 14(2), 178–188.

Badan Pusat Statistik (BPS). (2025). Siaran Pers Badan Pusat Statistik. Jakarta: BPS.

Badan Pusat Statistik (BPS). (2025). Statistik Indonesia 2025. Jakarta: BPS

Badan Pusat Statistik (BPS). (2025). Survei Demografi BPS: Data dan Analisis Terkini. Jakarta: BPS

Badan Pusat Statistik Kabupaten Gresik. (2022). Laporan Tahunan BPS.

Bank Indonesia. (2025). Prompt Manufacturing Index. Jakarta: Bank Indonesia.

Bappeda Kabupaten Gresik, (2018). Gresik dalam angka 2017. Gresik

Bappeda. (2024). Rencana Strategis Pengembangan SDM Tingkat Daerah. Jakarta: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

Barbazette, J. (2006). Training needs assessment: Methods, tools, and techniques. Alexandria, VA: ASTD Press.

BP2MI. (2025). Pelatihan Berbasis Kompetensi Resmi Dimulai. Jakarta: Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

BPS Kabupaten Gresik. (2025). Kabupaten Gresik dalam Angka, Volume 23 2025. Gresik: BPS Kabupaten Gresik.

BPS PROVINSI JAWA TIMUR. (2023). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota (Persen), 2022-2023. jatim.bps.go.id. https://jatim.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTQjMg==/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-menurut-kabupaten-kota.html.

BPS. (2024). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,82 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 3,04 juta rupiah per bulan. jatim.bps.go.id. https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/2372/tingkat-

pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-82-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-04-juta-rupiah-per-bulan.html.

Brida, M. R. (2023). Analisis Kebutuhan Pelatihan bagi Pencari Kerja di Kota Medan. Jurnal Kebijakan Publik, 12(1), 55-70.

Briggs, M. (2005). Effective training: Systems, strategies, and practices (2nd ed.). Belmont, CA: Thomson/Wadsworth.

Cermati.com. (2025). Jenis Pelatihan yang Dibutuhkan Pekerja Industri. Jakarta: Cermati.

Cotes, K., & Ugarte, D. (2021). Training needs analysis: Bridging the gap between skills and job requirements. Journal of Human Resource Development, 15(4), 45-59.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). Research design: Qualitative, quantitative, and Mixed Methods approaches. Sage publications.

Darmajaya, M. S. (2023). Analisis kebutuhan pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Jakarta: PT Gramedia.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. (2025). Materi Presentasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen. (2025). Laporan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Tahun 2025. Kebumen: Disnaker Kebumen

Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. (2025). Catat, Ini Jenis Pelatihan Kerja Disnaker Depok Tahun 2025. Depok: Disnaker Kota Depok.

Dinas Tenaga Kerja. (2025). Laporan Tahunan Pengembangan Pelatihan Kerja Daerah. Jakarta: Dinas Tenaga Kerja.

DPMPTSP Sintang. (2025). Realisasi Investasi Triwulan I 2025 Capai Rp465,2 Triliun. Sintang: DPMPTSP.

Gajihub. (2025). Indikator Pelatihan Kerja, Faktor, dan Manfaatnya. Diakses dari https://gajihub.com

Geraldy, G. (2017). Determinasi kapitalisme industri dalam politik penataan ruang perkotaan di Kabupaten Gresik. *Jurnal Pemikiran Sosiologi*, *4*(1), 25-41.

Hadi, A. (2019). *Model Dinamik Pengembangan Kawasan Industri Berkelanjutan Di Wilayah Perkotaan Gresik Jawa Timur* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

Hamalik, O. (2020). Educational Training. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.

Harahap, F. (2024). Kajian Kritis Evaluasi Program Pelatihan Berbasis Kebutuhan. Jurnal Pengembangan SDM, 11(1), 50-68.

Harrison, R., & Kessels, J. (2003). Human resource development in a knowledge economy: An organizational view. London: Palgrave Macmillan.

ILO. (2024). *Reskilling and upskilling are key to create Indonesia's skilled and productive workforce* (news release). International Labour Organization.

Indonesia Investments. (2025). Penduduk - Demografi & Potensi Ekonomi. Retrieved from https://indonesia-investments.com

Industri UMM. (2025). Industri Indonesia 2025: Antara Peluang dan Tantangan. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

JDIH. (2025). Apresiasi Peran URC di Gresik Jadi Pola Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan.https://jdih.dpr.go.id/berita/detail/id/59277/t/Sri%2BMeliyana%2BApresiasi%2BPeran%2BURC%2Bdi%2BGresik%2BJadi%2BPola%2BPenyelesaian%2BPerselisihan%2BKetenagakerjaan?utm_source=chatgpt.com.

Jurnal Humaniorum. (2025). Perubahan Struktur Demografis Indonesia: Tantangan & Peluang. Jurnal Hukum dan Ilmu Sosial, 3(1), 7-15

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). Kebijakan Pengembangan Pelatihan Kerja Nasional dan Daerah. Jakarta: Kemenaker RI.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025). Sebaran Lembaga Pelatihan Kerja di Indonesia per Semester I 2025. Jakarta: Kemnaker RI.

Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2025). Pertumbuhan Ekonomi Berlanjut, Lapangan Kerja Terbuka Luas. Jakarta: Kemenkeu.

Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2025). Tumbuh Hampir 19 Persen, Industri Permesinan Jadi Andalan di Triwulan II 2025. Jakarta: Kemenperin.

Kemeterian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025). Program Pelatihan: Kementerian Ketenagakerjaan RI. Jakarta: Kemnaker.

Kristina, A. (2013). Model Training Needs Analysis Untuk Membentuk Perilaku Kerja Profesional. Jurnal Pendidikan dan Pengembangan, 7(4), 101-115.

LD FEB UI. (2018). Kajian Kesesuaian Keterampilan di Pasar Kerja Indonesia. Jakarta: Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia.

Lontar UI. (2004). Peta kompetensi pegawai dan kebutuhan pelatihan. Yogyakarta: Universitas Indonesia Press.

Maghfiroh, N. (2018). Dampak Industri Pt Petrokimia Gresik Terhadap Kehidupan Sosio-Kultural Masyarakat Sekitar Tahun 1980-2000. *Avatara*, *6*(1).

Maharani, D. (2023). Model Adaptasi Program Pelatihan di Wilayah Multikultural. Jurnal Manajemen dan Kebijakan, 9(2), 99-115.

Mahendra, Randy. (2012). Pengaruh Jumlah Industri dan Kapasitas Produksi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Blitar. jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/584. 1(2).

Mangkuprawira, J. (2008). Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

McGuinness, S., Pouliakas, K., & Redmond, P. (2017). Skill Mismatches and Their Impact in the Labor Market: A Review. IZA Journal of Labor Economics, 6(3), 1-29.

Ndaumanu, A. W. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao. GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial, 6(4), 1181-1188. https://doi.org/10.70581/glory.v6i4.19388

Noe, R. A. (2017). Employee training and development (7th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.

Nurhayati, I. (2019). Model hubungan karakteristik sumber daya manusia dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Jurnal Wicida, 12(1), 45-58.

Nuzulman, H., Mailisa Safitri, H., Setia Budi, A., & Salwa Nabila, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jurnal Visioner & Strategis, 13(1), 65-74.

Pemberdayaan Tenaga Kerja Melalui Pendekatan Kontekstual Berbasis Wilayah. Jurnal Kebijakan Publik dan SDM, 8(3), 210-227.

Pemerintah Kabupaten Gresik. (2022). Profil Wilayah Kabupaten Gresik.

Peranginangin, R. (2020). Geographic Information System untuk Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Modul Pelatihan). Bandung: Pusbangkom JPW.

Posttimur.com. (2025). Dinamika Kependudukan Dan Dampaknya Terhadap Ketenagakerjaan Di Maluku Utara. Retrieved from https://posttimur.com

Pranata, O. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan. Jurnal Sumber Daya Manusia, 10(2), 134-146.

Putri, M., S., & Rahayu, S. (2023). Perencanaan Program Pelatihan Kerja Berdasarkan Karakteristik Wilayah. Jurnal Pemberdayaan Masyarakat, 10(4), 98-113. [citations combined]

Rafly, M. (2025). Implementasi Analisis Kebutuhan Pelatihan dalam Pengembangan Kompetensi SDM. Penerbit Jayapangus.

Rahmana, A., & Suyono, A. M. (2024). Model Konseptual Training Need Analysis Untuk Perusahaan Umum Daerah. Jurnal Teknik Industri, 18(1), 78-87. https://doi.org/10.1234/jti.v18i1.5678

Rakhmawati, A., & Boedirochminarni, A. (2018). Analisis tingkat penyerapan tenaga kerja sektor industri di Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmu Ekonomi JIE*, *2*(1), 74-82.

Rifa'i, A. B., & Mayesti, N. (2011). Efektivitas Pelatihan Aplikasi Teknologi Informasi dan Komunikasi bagi Pustakawan di Perpustakaan [Universitas Indonesia]. https://lib.ui.ac.id/m/detail.jsp?id=20173486&lokasi=lokal#

Rosset, A., & Arwady, J. (2018). Strategic training planning: Aligning development with business goals. New York, NY: Routledge.

Rusdiana, A. (2024). Strategi Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan untuk Memanfaatkan Bonus Demografi 2030 di Indonesia. Kompasiana. Retrieved from https://kompasiana.com

Sa'idah, M., & Muljanto, M. A. (2025). Analisis Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi bagi Calon Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Gresik. Jurnal Tata Sejuta, 11(1), 100-120. Retrieved from http://ejurnalstiamataram.ac.id

Santosa, B. (2022). Pemberdayaan Tenaga Kerja Melalui Pendekatan Kontekstual Berbasis Wilayah. Jurnal Kebijakan Publik dan SDM, 8(3), 210-227.

Smith, J. A. (2020). Workforce training and development: Strategies for competency improvement. New York, NY: Academic Press.

Sofyandi, H. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suhartono, S., & Widayati, D. (2020). Model Hubungan Faktor Kewilayahan dan Pelatihan terhadap Kinerja SDM. Jurnal Administrasi Publik, 7(2), 89-101. doi:10.1234/jap.v7i2.2020 [generated]

Sulaiman, M. (2019). Implementasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kewilayahan. Jurnal Ilmu Sosial dan Pembangunan, 14(3), 245-263.

Supriyanto, A. (n.d.). *Penelitian : Tenaga Kerja Asli Gresik Hanya Terserap 45% di KEK JIIPE Gresik*. Lintas Perkoro.

Tarigan, N. L. L. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Organisasi, 8(1), 22-35.

Terbitan, A. (2021). Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Efektivitas Program Pelatihan Karyawan. Jurnal SDM dan Manajemen, 5(2), 120-135.

Vinakanti, A. P. (2016). Pemetaan kompetensi dan analisis kebutuhan pelatihan untuk pengembangan karyawan. Malang: Politeknik Negeri Malang.

Widodo, S. E. (2015). Human Resource Development Management. Student Library, 4(3), 43–65.

World Bank. (2020). *Indonesia's Occupational Tasks and Skills (INDOTASK)*. Washington, DC: World Bank.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Nomor : 113/UG.1/PP/2025 Gresik, 30 Juni 2025
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : **Jawaban Kesediaan sebagai Pelaksana Swakelola Tipe III**

Kepada Yth.,
Kepala Bapeda Kabupaten Gresik
Di
Tempat

Menindaklanjuti Surat nomor 027/14.03/PK.SW/437.71/2025 tanggal 24 Juni 2025 perihal sebagaimana pokok surat bersama ini disampaikan bahwa kami berminat sebagai Pelaksana Swakelola Tipe III pada paket pengadaan penyusunan kajian dengan tema Rancangan PELAJAR (Peta Kebutuhan Pelatihan Kerja): Studi Kasus Berdasarkan Kewilayahan di Kabupaten Gresik. Sebagai pemenuhan persyaratan kegiatan tersebut, Bersama ini lampirkan Surat Pernyataan Minat, Portofolio dan Proposal.

Selanjutnya, kami akan mengikuti seluruh tahapan persiapan Swakelola Tipe III untuk paket pengadaan dimaksud dan tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
Demikian disampaikan, atas perhatian Bapak kami sampaikan terimakasih.

Rektor,

Dr. dr. Riski Dwi Prameswari, M. Kes
NIPY. 107102020120066

Tembusan Yth, :
1. Pengurus Yayasan Usman Sadar Gresik.

FORMULIR PORTOFOLIO

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

a	Nama	:	dr. Riski Dwi Prameswari, M.Kes
b	No. Identitas	:	3525145112850002
c	Jabatan dalam Organisasi	:	Rektor
d	Bertindak untuk dan atas nama	:	Universitas Gresik
e	Alamat	:	Proklamasi 9/03 RT/RW 003/007, Ds. Sidomoro, Kecamatan Kebomas, Gresik

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Secara hukum bertindak untuk dan atas nama Universitas Gresik berdasarkan akta pendirian Universitas Gresik no. 070/0/1985 tanggal 18 Februari 1985;
2. Saya bukan sebagai pegawai pada Kementrian/Lembaga/Perangkat Daerah;
3. Saya tidak sedang menjalani sanksi pidana;
4. Organisasi yang saya wakili tidak terlibat pertentangan kepentingan sebagai berikut:
   a. Ormas/PTS/Organisasi Profesi baik secara langsung maupun tidak langsung dikendalikan oleh PA/KPA/PPK/tim Persiapan/Tim Pengawas pada Paket Swakelola Tipe III ini;
   b. Badan Pengawas, Badan Pembina, dan/atau Pengurus Ormas/PTS/Organisasi Profesi bertindak sebagai PA/KPA/PPK/Tim Persiapan/Tim Pengawas pada Kementrian/Lembaga/Perangkat Daerah Penyelenggara Paket Swakelola Tipe III ini;
   c. Badan Pengawas, Badan Pembina, atau Pengurus Ormas/PTS/Organisasi Profesi bertindak sebagai Tim Persiapan/Tim Pengawas pada paket pengadaan yang sama;
   d. Ormas/PTS/Organisasi Profesi dilarang melibatkan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementrian/Lembaga/Perangkat Daerah sebagai anggota tim pelaksana kecuali cuti diluar tanggungan Negara;
   e. Ormas/PTS/Organisasi Profesi dilarang menjadi Pelaksana Swakelola dalam hal anggotanya meruapakan PA/KPA/PPK/ pada Kementrian/Lembaga/Perangkat Daerah penanggungjawab anggaran paket pengadaan pada saat persiapan maupun pada saat pelaksanaan.
5. Data-data yang dicantumkan dalam portofolio ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

A. Umum

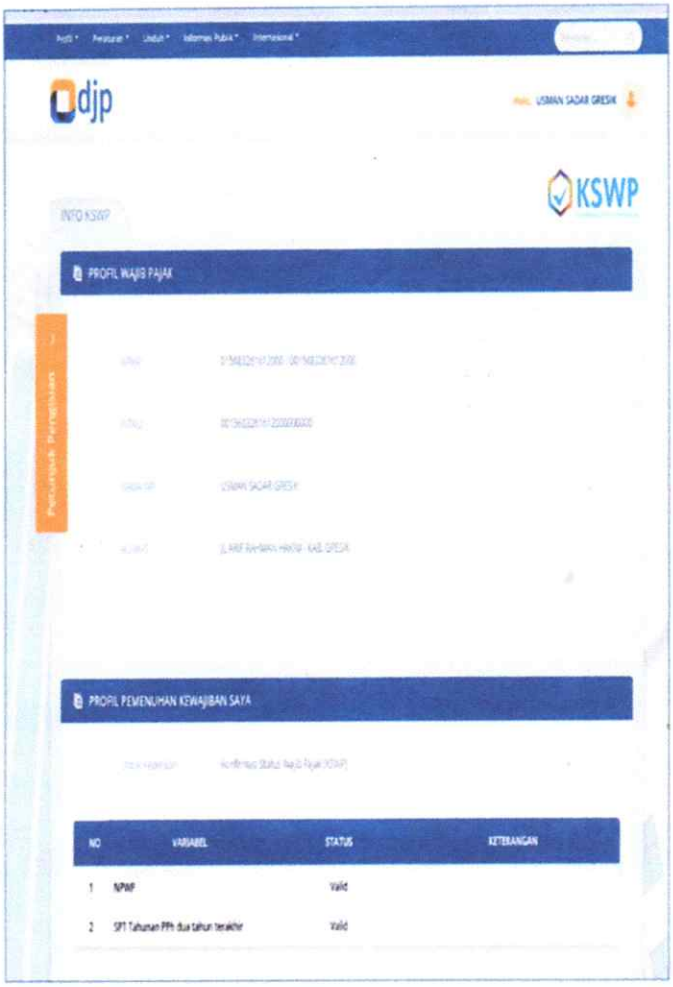
1. Nama Organisasi: Universitas Gresik
2. Tahun Pendirian: 1985
3. Visi Misi Organisasi:
   a. Visi Organisasi:
      "Menjadi Universitas berkualitas, berkarakter bangsa dan berwawasan global dalam penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi"
   b. Misi Organisasi:
      1. Menyelenggarakan tridharma perguruan tinggi yang berkualitas berkarakter dan berwawasan global.
      2. Menyelenggarakan tata kelola Universitas yang kredibel, transparansi, akuntabel dan berkarakter.
      3. Membangun jejaring dan kemitraan dengan institusi dalam dan luar negeri pada pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.
4. Uraian Singkat Bidang Kegiatan Organisasi: lembaga pendidikan tinggi, yang merupakan organisasi, dan komunitas yang memiliki otonomi keilmuan yang bertumpu pada tata nilai kehidupan akademik, moral, sosial dan kultural.

B. Data Adminitrasi dan Landasan Hukum Pendirian

1. Akta Pendirian Organisasi Kemasyarakatan
   (a) Nomor Akta: 070/0/1985
   (b) Tanggal: 18 Februari 1985
   (c) Nomor pengesahan badan hukum: AHU-0000038. AH.01.05 Tahun 2017
2. Nama Pimpinan Organisasi: dr. Riski Dwi Prameswari, M.Kes
3. Ketua Tim Pelaksana: Dr. H. Suyanto, SH., MH., M.Kn., M.AP
4. Jabatan Ketua Tim Pelaksana dalam Organisasi: Dosen tetap Fakultas Hukum Universitas Gresik
5. Alamat Korespondensi: Jl. Arif Rahman Hakim Gresik, No. 2B, Kramatandap, Gapurosukolilo, Kec. Gresik, Kab. Gresik, Jawa timur, Status: milik sendiri (bukti terlampir)
   Telepon: (031) 3981918
   Email: universitasgresik@gmail.com

C. Data Pajak Pelaksana Swakelola

1. NPWP: 01.568.326.1-612.000
2. Surat Keterangan Status Wajib Pajak nomor:



D. Pengurus Universitas Gresik

Nama	No.KTP	Jabatan pada Universitas Gresik
dr. Riski Dwi Prameswari, M.Kes	3525145112850002	Rektor

E. Data Personel sebagai Calon Tim Pelaksana Swakelola

Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Pekerjaan	Posisi	Status Pegawai
Dr. Suyanto, SH., MH., M.Kn., M.AP	47 tahun	Laki-laki	S-3	Dosen	Ketua Peneliti	Tetap
Dr. dr. Riski Dwi Prameswari, M.Kes	39 tahun	Perempuan	S-3	Dosen	Anggota Peneliti	Tetap
Devy Syanindita Roshida, S.KM., M.KKK., M.GPH	27 tahun	Perempuan	S-2	Dosen	Anggota Peneliti	Tetap
Nafiatus Sintya Deviatin, S.KM., M.Kes	32 tahun	Perempuan	S-2	Dosen	Anggota Peneliti	Tetap

Ika Ayudyanti, S.H., M.H	30 tahun	Perempuan	S-2	Dosen	Anggota Peneliti	Tetap
Erina Oktavia Putri, S.Mat	24 tahun	Perempuan	S-1	Tenaga Kependidikan	Administrasi	Tetap

F. Data Pengalaman (3 tahun terakhir)

1. Data pekerjaan yang telah dilaksanakan

Nama Pekerjaan	Pemberi Pekerjaan	Nilai Pekerjaan
Penelitian Inovasi dalam Strategi Kesehatan Masyarakat: Analisis Epidemiologi Futuristik tentang Penyakit Tidak Menular di Indonesia Pasca-Covid	DRTPM 2024 – Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi	Rp. 50.000.000,00
Analisis Faktor Resiko dan Dampak Perilaku Bullying Pada Remaja di Lingkungan Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Gresik	Swakelola Tipe III – Bappeda Kabupaten Gresik	Rp. 35.912.776,-

2. Data perkejaan yang sedang dilaksanakan

Nama Pekerjaan	Pemberi Pekerjaan	Nilai Pekerjaan
Model Burnout Management Berbasis Job Crafting Approaches Berdasarkan Organizational Commitment and Leadership Style pada Perawat	DPPM 2025 – Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi	Rp. 40.070.000,-

Demikian portofolio ini dibuat dengan sebenarnya dan penuh rasa tanggung jawab.

Apabila dikemudian hari ditemui bahwa data/dokumen yang disampaikan tidak benar dan ditemukan adanya pemalsuan, maka saya dan Organisasi yang saya wakili dapat dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan-undangan.

Gresik, 30 Juni 2025
Rektor Universitas Gresik

YAYASAN USMAN SADAR

Dr. dr. Riski Dwi Prameswari, M.Kes
NIPY. 10710202020120066

KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS GRESIK
NOMOR : 021/UG.1/KEP/2025

Tentang

PENETAPAN TIM PENELITIAN PELAKSANA SWAKELOLA TAHUN 2025

REKTOR UNIVERSITAS GRESIK

Menimbang :
a. Bahwa dalam rangka pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi khususnya bidang penelitian di lingkungan Universitas Gresik, maka perlu ditetapkan tim penelitian pelaksana swakelola tahun 2025;
b. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dipandang perlu diterbitkan dengan Keputusan Rektor Universitas Gresik;

Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2013 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standart Nasional Pendidikan;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Tekhnologi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
6. Keputusan Menteri Hukpum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0000928.AH.01.05.Tahun 2022 tentang Pengesahan perubahan Badan Hukum Yayasan Usman Sadar Gresik;
7. Statuta dan RIP Universitas Gresik;
8. Surat Keputusan Yayasan Usman Sadar Gresik Nomor: 02/YUS/I/2022 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Gresik.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS GRESIK TENTANG PENETAPAN TIM PENELITIAN PELAKSANA SWAKELOLA TAHUN 2025;**

Kesatu : Mengangkat Tim Penelitian Pelaksana Swakelola Tahun 2025 yang namanya tercantum pada kolom 2 pada jabatan kolom 3 sebagaimana tersebut dalam lampiran Surat Keputusan ini;

Kedua : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan, akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : Gresik
Pada tanggal : 18 Juli 2025
Rektor,

Dr.dr. Riski Dwi Prameswari, M.Kes

Tembusan Yth :
1. Pengurus Yayasan Usman Sadar Gresik
2. Para Wakil Rektor Universitas Gresik
3. Sekretaris Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Gresik

Nomor : 021/UG.1/KEP/2025
Tanggal : 18 Juli 2025
Tentang : Penetapan Tim Tim Penelitian Pelaksana Swakelola Tahun 2025

PENETAPAN TIM PENELITIAN PELAKSANA SWAKELOLA TAHUN 2025

No	Nama	Jabatan
1	Dr. H. Suyanto.,SH.,MH.,M.Kn,M.AP	Ketua
2	Dr. dr. Riski Dwi Prameswari.,M.Kes	Anggota
3	Devy Syanindita Rosidah.,S.KM.,M.KKK.,M.GPH	Anggota
4	Nafiatus Sintya Deviatin.,S.KM.,M.Kes	Anggota
5	Ika Ayudyanti.,SH.,MH	Anggota

Gresik, 18 Juli 2025
Rektor,

Dr.dr. Riski Dwi Prameswari.,M.Kes

SURAT TUGAS

Nomor : 026/UG.1/ST/V/2025

Menindaklanjuti surat dari Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik nomor 005/79/437.71/2025 tanggal 5 Mei 2025 perihal Kerjasama Penelitian di Kabupaten Gresik Tahun 2025 dengan ruang lingkup Dinas Tenaga Kerja, maka Rektor dengan ini memberikan tugas kepada :

No	Nama	NIPY
1.	Dr. H. Suyanto, SH., MH., M.Kn., M.AP	107102020020030
2.	Dr. dr. Riski Dwi Prameswari., M.Kes.	107102020120066
3.	Devy Syanindita Roshida, S.KM.,M.KKK.,M.GPH.	10710202024231
4.	Nafiatus Sintya Deviatin, S.KM., M.Kes	10710202024234
5.	Ika Ayudyanti, SH., MH	10710202024247

Sebagai tim peneliti di BAPPEDA Kabupaten Gresik.

Demikian, Surat Tugas ini dibuat untuk dilaksanakan dan agar melaporkan hasil kegiatan kepada pimpinan Universitas.

Gresik, 28 Mei 2025
Rektor,

Dr. dr. Riski Dwi Prameswari, M.Kes
NIPY : 107102020120066

Tembusan Yth :
1. Pengurus Yayasan Usman Sadar Gresik;
2. Para Wakil Rektor Universitas Gresik;
3. Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Gresik;
4. Dekan Fakultas Hukum Universitas Gresik;

DIKTISAINTEK
BERDAMPAK

Universitas Gresik bekerja sama dengan
Bidang Riset dan Inovasi Daerah
BAPPEDA Kabupaten Gresik

2025