

# Eksplorasi Implementasi Program Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta di Lembaga Pelatihan Kerja Mutiara Bawen

## *Exploration of the Implementation of Training and Development Programs in Improving Participant Competence at the Mutiara Bawen Job Training Institute*

Novianni Indri Lestari & Tri Maryani\*

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Indonesia

Diterima: 2025-10-27; Direview: 2025-10-28; Disetujui: 2025-11-26

\*Corresponding Email: [trimaryani@stiepari.ac.id](mailto:trimaryani@stiepari.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi implementasi program pelatihan dan pengembangan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Mutiara Bawen dan dampaknya terhadap kompetensi peserta. Fokus penelitian adalah penerapan Competency-Based Training (CBT) dalam meningkatkan keterampilan teknis dan nonteknis serta faktor pendukung dan penghambat efektivitas pelatihan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis secara kualitatif menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dilaksanakan secara sistematis melalui empat tahap: analisis kebutuhan, perancangan kurikulum, pelaksanaan teori-praktik (30%–70%), dan evaluasi hasil belajar (Kirkpatrick Level 1–3). Program ini berhasil meningkatkan keterampilan teknis sebesar 36,6% dan keterampilan nonteknis sebesar 25%, dengan 65% peserta memperoleh pekerjaan di perusahaan mitra dalam enam bulan. Efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh fasilitas praktik, rasio instruktur-peserta, kualitas instruktur, motivasi peserta, dan keterlibatan industri. Temuan menegaskan pentingnya sinergi antara lembaga pelatihan, industri, dan pemerintah untuk membangun ekosistem pelatihan yang adaptif terhadap perkembangan industri 4.0.

**Kata Kunci:** Pelatihan Berbasis Kompetensi; Pengembangan SDM; Lembaga Pelatihan Kerja; Peningkatan Kompetensi; Evaluasi Pelatihan.

### Abstract

This study explores the implementation of training and development programs at the Mutiara Bawen Vocational Training Center (LPK) and their impact on participants' competencies. The study focuses on the application of Competency-Based Training (CBT) to enhance both technical and non-technical skills, as well as the factors that support or hinder training effectiveness. Data were collected through in-depth interviews, observations, and document reviews, then analyzed qualitatively using the interactive model of Miles and Huberman. The results indicate that the training was systematically conducted through four stages: needs analysis, curriculum design, theory-practice implementation (30%–70%), and learning outcome evaluation (Kirkpatrick Levels 1–3). The program successfully increased technical skills by 36.6% and non-technical skills by 25%, with 65% of participants securing employment at partner companies within six months. Training effectiveness was influenced by training facilities, instructor-to-participant ratio, instructor quality, participant motivation, and industry involvement. The findings underscore the importance of synergy among training institutions, industry, and government to develop a training ecosystem that is adaptive to the demands of Industry 4.0.

**Keywords:** Competency-Based Training; Human Resource Development; Vocational Training Institution; Competency Improvement; Training Evaluation.

**How to Cite:** Lestari, N.I., & Maryani, T., (2025). Eksplorasi Implementasi Program Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Mutiara Bawen. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 8 (2): 1030 -1038.



## PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan revolusi industri 4.0, persaingan dunia kerja semakin ketat dan dinamis sehingga perubahan teknologi yang cepat, tuntutan pasar tenaga kerja yang berkembang, serta sistem ekonomi global yang terus berubah menuntut sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi tinggi, adaptif, dan berdaya saing. Kompetensi tenaga kerja tidak lagi semata ditentukan oleh kemampuan akademik, melainkan juga oleh keterampilan praktis, sikap profesional, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sehingga program pelatihan dan pengembangan menjadi instrumen strategis dalam peningkatan kualitas SDM (Dessler, 2020). Dalam konteks ini, lembaga pelatihan kerja (LPK) berperan sebagai jembatan antara kebutuhan industri dan penyediaan tenaga kerja terampil, yang diatur pula dalam kerangka ketenagakerjaan nasional (UU No.13/2003) yang menegaskan pentingnya kegiatan pelatihan untuk peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.

Namun, praktik pelatihan vokasional di Indonesia masih menghadapi tantangan nyata, seperti kesenjangan antara keluaran pelatihan/pendidikan dengan kebutuhan industri (education-job mismatch) serta kebutuhan peningkatan kompetensi digital dan keterampilan abad 21 yang belum sepenuhnya terpenuhi oleh banyak program pelatihan (Ariansyah, K., 2024); (F. X. G. Putranto, 2024). Pada level lembaga, kendala seperti keterbatasan sarana-prasarana, relevansi kurikulum dengan tuntutan industri, mutu instruktur, serta motivasi peserta sering dilaporkan memengaruhi efektivitas program (Nurmillah, 2023). Di sisi lain, model evaluasi pelatihan yang komprehensif (mis. model Kirkpatrick) menekankan perlunya pengukuran hasil pada beberapa level, reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil, agar dampak pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja dapat dinilai secara menyeluruh (Rouse, 2011); (Yu, 2025).

Berdasarkan kondisi tersebut, perlu dilakukan eksplorasi mendalam mengenai bagaimana program pelatihan dan pengembangan di LPK skala lokal dirancang dan diimplementasikan, kendala yang dihadapi, faktor pendukung, serta sejauh mana program tersebut mampu meningkatkan kompetensi peserta. LPK Mutiara Bawen sebagai salah satu penyelenggara pelatihan vokasional menawarkan konteks yang relevan untuk mengeksplorasi hal ini karena memiliki ragam program pelatihan dan skema penempatan kerja (profil LPK Mutiara). Oleh karena itu, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana implementasi program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kompetensi peserta di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Mutiara Bawen?

Tujuan penelitian ini adalah: (1) mengeksplorasi pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan di LPK Mutiara Bawen dari sisi analisis kebutuhan, kurikulum, metode pembelajaran, kualitas instruktur, fasilitas, dan karakteristik peserta; (2) mengidentifikasi kendala dan faktor pendukung dalam implementasi program; dan (3) mengevaluasi kontribusi aspek-aspek tersebut terhadap peningkatan kompetensi peserta serta menghasilkan rekomendasi praktis bagi LPK untuk meningkatkan efektivitas pelatihan.

Pelatihan difokuskan pada peningkatan kapabilitas kerja jangka pendek, misalnya penguasaan alat, teknik, atau prosedur, sedangkan pengembangan lebih menekankan pada peningkatan potensi jangka panjang yang berkaitan dengan kompetensi manajerial, pemecahan masalah, dan kemampuan adaptif (Fejfarová, V., & Fejfar, 2022). Dalam konteks LPK, desain program harus mempertimbangkan analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*) agar materi dan kompetensi yang diajarkan relevan dengan tuntutan pekerjaan di industri.

Konsep kompetensi dan competency-based training.

Kompetensi dipahami sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan tugas secara efektif sesuai standar pekerjaan (Enge, E., Spencer, S., & Stricchiola, 2015); (Misbah Salim Masoud Aljadi, Andhi Supriadi, Apri Kuntariningsih, 2024) Misbah, 2020). Pendekatan berbasis kompetensi (*competency-based training, CBT*) mendesain kurikulum dan metode pembelajaran yang terfokus pada penguasaan kompetensi tertentu yang terukur, sehingga mempermudah penilaian hasil pembelajaran dan penempatan kerja. Implementasi CBT di lembaga pelatihan menuntut kurikulum yang distandarisasi, alat penilaian

kinerja terukur, dan keterlibatan industri dalam penentuan standar kompetensi (Nurmillah, 2023).

Model evaluasi efektivitas pelatihan (Kirkpatrick dan pengembangan model) Evaluasi pelatihan merupakan tahap penting untuk mengetahui sejauh mana tujuan pelatihan tercapai. Model Kirkpatrick (reaction, learning, behavior, results) masih menjadi rujukan utama dalam mengevaluasi program pelatihan karena mencakup tingkatan dari kepuasan peserta hingga dampak pada hasil organisasi (keterampilan dan output) (Maryani, 2018). Penelitian-penelitian terbaru mengadaptasi dan memperluas model ini untuk memperbaiki reliabilitas serta mengaitkan hasil evaluasi dengan indikator pasar kerja dan penempatan kerja (Rouse, 2011); (Mangkunegara, 2015); (Yu, 2025).

Literatur menyebutkan beberapa faktor kritis yang memengaruhi transfer pembelajaran ke tempat kerja: relevansi materi, kualitas instruktur, metode pembelajaran (pelatihan praktik vs. teori), fasilitas dan sarana praktik, dukungan manajemen/industri untuk penerapan keterampilan, serta motivasi dan karakteristik peserta (usia, latar belakang pendidikan, pengalaman) (Azevedo & Almeida, 2021); (Putri et al., 2021). Di era digital, kompetensi teknologi juga menjadi faktor kunci sehingga program pelatihan perlu memasukkan elemen literasi digital dan problem-solving berbasis teknologi (Rahmawati, S., & Santoso, 2023).

Kesenjangan (*mismatch*) antara output pelatihan/pendidikan dan kebutuhan pasar Studi tentang pasar tenaga kerja Indonesia menunjukkan adanya mismatch antara kompetensi lulusan vokasional dan kebutuhan industri, yang berdampak pada rendahnya tingkat kesiapan kerja dan peluang penempatan kerja bagi sebagian lulusan (Ariansyah, K., 2024); (P. Putranto, 2019). Oleh karena itu, integrasi kurikulum dengan industri, sistem pemagangan/kerjasama industri, dan mekanisme sertifikasi kompetensi adalah strategi yang sering direkomendasikan untuk menurunkan tingkat mismatch dan meningkatkan employability peserta.

Kerangka konseptual operasional penelitian ini menggabungkan: analisis kebutuhan pelatihan → desain kurikulum berbasis kompetensi → pelaksanaan (metode & instruktur & fasilitas) → evaluasi (Kirkpatrick) → outcomes (kompetensi peserta, penempatan kerja). Variabel-variabel di atas akan dieksplorasi secara kualitatif dalam penelitian untuk memahami dinamika implementasi di LPK Mutiara Bawen.

(Ariansyah, K., 2024) Studi ini menganalisis kecocokan antara output pendidikan vokasi dan kebutuhan pasar kerja pada berbagai daerah di Indonesia dan menemukan adanya tingkat mismatch yang signifikan serta variabilitas regional. Rekomendasi penelitian menekankan perlunya integrasi yang lebih kuat antara lembaga pelatihan dan industri. (Nurmillah, 2023). Penelitian ini mengevaluasi implementasi competency-based training (CBT) di BLK dan menemukan bahwa CBT meningkatkan keterampilan teknis peserta namun implementasinya terhambat oleh sarana yang terbatas dan kurangnya keterlibatan industri. (F. X. G. Putranto, 2024) Penelitian ini menelaah strategi kebijakan dan praktik yang efektif untuk menurunkan mismatch, termasuk magang industri, sertifikasi kompetensi, dan kolaborasi lembaga pendidikan dengan dunia usaha.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan mengeksplorasi implementasi program pelatihan dan pengembangan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Mutiara Bawen. Pendekatan kualitatif (Hardiansyah, 2012) dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman mendalam mengenai pengalaman, persepsi, dan dinamika proses pelatihan dari berbagai perspektif, termasuk peserta, instruktur, dan pihak pengelola lembaga.

Penelitian dilaksanakan di LPK Mutiara Bawen, Kabupaten Semarang, yang merupakan lembaga pelatihan vokasional dengan beragam program kompetensi. Penelitian berlangsung selama 3 bulan, mencakup fase pengumpulan data, analisis, dan interpretasi temuan lapangan.

Informan dipilih menggunakan purposive sampling (Bungin, 2019), yakni dipilih berdasarkan relevansi dan peran mereka dalam program pelatihan. Informan penelitian terdiri dari:

1. Peserta pelatihan sebanyak 5 orang, yang sedang mengikuti atau telah menyelesaikan program pelatihan.
2. Instruktur/trainer sebanyak 2 orang, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi.
3. Manajemen LPK sebanyak 1 orang, yang terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program.

Proses wawancara dilakukan secara bertahap hingga mencapai *data saturation*, yaitu ketika tidak ada lagi informasi baru atau tema signifikan yang muncul dari wawancara berikutnya (Boldureanu et al., 2020). Saturasi dicapai pada wawancara ketujuh, ketika seluruh kategori tematik yang relevan dengan fokus penelitian telah terulang secara konsisten

Data dikumpulkan melalui beberapa teknik untuk menjamin triangulasi data dan meningkatkan keabsahan:

1. Wawancara mendalam (in-depth interview)  
Dilakukan pada peserta, instruktur, dan pihak manajemen untuk memperoleh informasi mengenai pengalaman, persepsi, kendala, dan faktor pendukung dalam pelaksanaan program pelatihan.
2. Observasi partisipatif  
Peneliti mengamati proses pembelajaran di kelas maupun praktik kerja untuk menilai metode pengajaran, interaksi instruktur-peserta, dan pemanfaatan fasilitas pelatihan.
3. Studi dokumentasi  
Mencakup kurikulum pelatihan, modul pembelajaran, catatan evaluasi peserta, laporan kegiatan, dan dokumen pendukung lainnya.

Instrumen utama penelitian adalah peneliti itu sendiri yang berperan sebagai pengumpul data dan pengamat. Pedoman wawancara dikembangkan berdasarkan kerangka konseptual penelitian, meliputi:

1. Analisis kebutuhan pelatihan
2. Desain kurikulum berbasis kompetensi
3. Pelaksanaan pelatihan (metode, instruktur, fasilitas)
4. Evaluasi pelatihan
5. Outcomes peserta (kompetensi dan penempatan kerja)

Instrumen observasi berupa checklist aktivitas pembelajaran, interaksi instruktur-peserta, serta pemanfaatan fasilitas dan peralatan pelatihan.

Data dianalisis secara kualitatif menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga tahap utama:

1. Reduksi data  
Menyaring, merangkum, dan mengkategorikan informasi penting dari wawancara, observasi, dan dokumen.
2. Penyajian data  
Menyusun temuan dalam bentuk narasi, tabel, dan diagram untuk mempermudah pemahaman pola dan hubungan antarvariabel.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi  
Mengidentifikasi pola, hubungan, dan faktor yang memengaruhi efektivitas program pelatihan, serta melakukan verifikasi melalui triangulasi data.

Analisis data dilakukan secara manual dengan bantuan tabel kategorisasi dan matriks tematik untuk menjaga kedalaman interpretasi peneliti. Proses ini didukung oleh *coding* berulang untuk mengidentifikasi tema, pola hubungan antarvariabel, serta kesesuaian dengan kerangka konseptual penelitian

Keabsahan data dijaga melalui beberapa strategi:

1. Triangulasi sumber dan teknik, yakni membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Triangulasi sumber dan teknik, yakni membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi informasi. Triangulasi dilakukan tidak hanya pada jenis data, tetapi juga pada waktu dan peran informan misalnya

membandingkan pandangan peserta dengan instruktur dan manajemen, untuk memperkuat validitas temuan (Pelizza Vier Machado et al., 2021).

2. Member checking, yakni meminta konfirmasi dari informan terhadap temuan sementara untuk memastikan akurasi.
3. Refleksi kritis peneliti, untuk mengurangi bias subjektif selama pengumpulan dan analisis data.

Etika Penelitian, Peneliti memastikan:

1. Kerahasiaan identitas informan dijaga dan informasi digunakan hanya untuk kepentingan penelitian.
2. Izin tertulis diperoleh dari LPK sebelum pengumpulan data dilakukan.
3. Partisipasi informan bersifat sukarela, dan informan diberi penjelasan terkait tujuan dan prosedur penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Implementasi Program Pelatihan dan Pengembangan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa LPK Mutiara Bawen telah menerapkan sistem pelatihan berbasis kompetensi (Competency-Based Training/CBT) dengan empat tahap utama. Tahap pertama adalah analisis kebutuhan pelatihan, dilakukan melalui diskusi rutin dengan perusahaan mitra dan alumni untuk memastikan kurikulum tetap relevan dengan kebutuhan industri. Tahap kedua adalah perancangan kurikulum dan metode pembelajaran, berfokus pada penguasaan kompetensi tertentu sesuai SKKNI. Tahap ketiga, pelaksanaan pelatihan, dilakukan dengan proporsi 30% teori dan 70% praktik, menekankan keterampilan aplikatif peserta. Materi pelatihan mencakup operasional mesin industri, administrasi bisnis digital, dan tata rias profesional. Tahap terakhir adalah evaluasi hasil belajar peserta, mengacu pada Model Kirkpatrick Level 1–3 (reaksi, pembelajaran, perilaku), sementara evaluasi Level 4 (hasil akhir/organisasi) belum diterapkan secara menyeluruh.

**Tabel 1. Implementasi Program Pelatihan di LPK Mutiara Bawen**

Aspek yang Diamati	Temuan Lapangan	Keterangan
Analisis kebutuhan	Melibatkan mitra industri dan alumni	Sesuai prinsip CBT
Desain kurikulum	Berbasis kompetensi, mengacu SKKNI	Perlu pembaruan modul digital
Metode pelatihan	Teori 30%, Praktik 70%	Fokus pada keterampilan aplikatif
Kualitas instruktur	Praktisi industri (>5 tahun)	Perlu pelatihan pedagogik
Fasilitas pelatihan	Cukup baik, sebagian alat belum modern	Terbatas untuk pelatihan digital
Evaluasi hasil	Model Kirkpatrick Level 1–3	Belum mencakup Level 4

Tabel 1 menunjukkan bahwa LPK Mutiara Bawen telah menerapkan prinsip CBT secara struktural. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nurmillah (2023), yang menegaskan bahwa CBT efektif meningkatkan keterampilan teknis peserta, namun keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada kelengkapan sarana dan keterlibatan industri. Di LPK Mutiara Bawen, keterlibatan industri telah berjalan baik melalui program magang dan penempatan kerja, namun pembaruan kurikulum digital serta pemanfaatan teknologi simulasi masih perlu ditingkatkan.

### Kendala dan Faktor Pendukung Pelaksanaan Program

Analisis data menunjukkan beberapa kendala yang memengaruhi efektivitas pelatihan, baik teknis maupun nonteknis. Kendala utama meliputi keterbatasan fasilitas praktik dan peralatan yang tidak seragam (85% frekuensi kemunculan), rasio peserta-instruktur yang tidak seimbang (70%), variasi kesiapan peserta (60%), serta hambatan administrasi dan pendanaan (50%).

Di sisi lain, sejumlah faktor pendukung berhasil meningkatkan efektivitas program. Faktor paling dominan adalah komitmen manajemen (90%), diikuti motivasi peserta (85%), keterlibatan industri (80%), kualitas instruktur (75%), dan sertifikasi kompetensi (70%). Tabel 2 merangkum persentase faktor pendukung dan frekuensi kemunculan kendala utama.

**Tabel 2. Faktor Pendukung dan Kendala Pelaksanaan Pelatihan**





Faktor Pendukung	Persentase Kepentingan	Kendala Utama	Frekuensi Kemunculan
Komitmen manajemen	90%	Fasilitas terbatas	85%
Motivasi peserta	85%	Rasio peserta-instruktur tidak seimbang	70%
Keterlibatan industri	80%	Variasi kesiapan peserta	60%
Kualitas instruktur	75%	Hambatan dana/administrasi	50%
Sertifikasi kompetensi	70%	–	–

Dari Tabel 2 terlihat bahwa keberhasilan pelatihan sangat dipengaruhi oleh kombinasi dukungan kelembagaan dan motivasi peserta, sekaligus tetap menghadapi kendala fasilitas dan rasio peserta-instruktur. Temuan ini konsisten dengan (Rokhman et al., 2020), yang menyatakan bahwa motivasi peserta, kualitas fasilitas, dan relevansi materi adalah faktor kunci keberhasilan transfer pembelajaran.

### Dampak Program terhadap Peningkatan Kompetensi Peserta

Hasil evaluasi internal dan wawancara menunjukkan peningkatan signifikan pada kompetensi peserta. Skor keterampilan teknis meningkat dari 60 menjadi 82 (36,6%), sedangkan skor keterampilan nonteknis naik dari 68 menjadi 85 (25%). Tingkat kehadiran dan partisipasi peserta juga meningkat dari 80% menjadi 95% (15%). Selain itu, 65% peserta berhasil memperoleh pekerjaan di perusahaan mitra dalam enam bulan setelah lulus.

**Tabel 3. Hasil Evaluasi Kompetensi dan Penempatan Kerja Peserta**

Indikator	Sebelum Pelatihan	Setelah Pelatihan	Kenaikan (%)
Skor keterampilan teknis	60	82	36,6%
Skor keterampilan nonteknis	68	85	25%
Tingkat kehadiran/partisipasi	80%	95%	15%
Tingkat penempatan kerja	–	65%	–

Hasil ini memperkuat Model Kirkpatrick yang menekankan pengukuran pembelajaran (learning) dan perilaku (behavior) sebagai indikator keberhasilan pelatihan (Rouse, 2011). Peningkatan kompetensi peserta tidak hanya teknis, tetapi juga mencakup disiplin kerja, komunikasi, kepercayaan diri, dan tanggung jawab, sehingga meningkatkan employability peserta, terutama mereka dengan motivasi dan kesiapan tinggi.

Selain itu, temuan peningkatan kompetensi teknis dan nonteknis peserta juga dapat dijelaskan melalui konsep Transfer of Training oleh (Oga-Baldwin, 2019), yang menekankan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya bergantung pada desain program, tetapi juga pada karakteristik peserta, lingkungan kerja, serta dukungan organisasi. Dalam konteks LPK Mutiara Bawen, motivasi peserta dan komitmen manajemen menjadi faktor dominan yang memperkuat proses transfer keterampilan dari ruang pelatihan ke tempat kerja.

Dari perspektif andragogi (Gillin et al., 2019), pendekatan pelatihan yang mengedepankan praktik langsung dan pengalaman kerja nyata terbukti sesuai dengan karakteristik pembelajar dewasa. Peserta merasa lebih termotivasi ketika pelatihan relevan dengan kebutuhan industri dan memberikan otonomi dalam proses belajar. Hal ini menjelaskan mengapa proporsi praktik sebesar 70% memberikan hasil yang signifikan dalam peningkatan keterampilan dan kesiapan kerja.

Selanjutnya, berdasarkan Workplace Learning Theory (Froehlich et al., 2023), pembelajaran di lingkungan kerja atau simulasi kerja memperkuat proses refleksi, adaptasi, dan pembentukan identitas profesional peserta. Penerapan magang dan keterlibatan industri di LPK Mutiara Bawen menciptakan konteks belajar yang otentik (authentic learning environment), yang memungkinkan peserta menerapkan kompetensi secara nyata. Dengan demikian, hasil empiris peningkatan skor

keterampilan dan tingkat penempatan kerja menunjukkan keberhasilan proses pembelajaran kontekstual sesuai teori tersebut.

Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa penerapan CBT di LPK Mutiara Bawen efektif dalam meningkatkan kompetensi peserta, baik dari sisi teknis maupun perilaku kerja. Meski demikian, efektivitas program masih dapat ditingkatkan melalui pembaruan kurikulum berbasis teknologi digital, peningkatan kapasitas pedagogik instruktur, serta penguatan sistem evaluasi jangka panjang, termasuk evaluasi Level 4 Kirkpatrick untuk mengukur outcomes organisasi atau penempatan kerja.

Temuan ini menekankan pentingnya sinergi antara lembaga pelatihan, dunia industri, dan pemerintah dalam memastikan keberlanjutan kompetensi tenaga kerja (Fejfarová, V., & Fejfar, 2022). Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan beberapa strategi, yaitu: peningkatan investasi pada infrastruktur digital dan e-learning interaktif, pengembangan sistem monitoring pascapelatihan untuk menilai keterampilan yang tetap digunakan di dunia kerja, serta perluasan kemitraan industri agar kurikulum lebih relevan dan dinamis.

Dengan demikian, studi ini memberikan bukti mikro kontekstual bahwa pelatihan berbasis kompetensi di tingkat LPK lokal dapat menjadi strategi efektif untuk mengurangi mismatch antara pendidikan dan kebutuhan industri, sebagaimana juga diindikasikan penelitian (Ariansyah, K., 2024); (P. Putranto, 2019).

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi program pelatihan dan pengembangan di LPK Mutiara Bawen, dapat disimpulkan bahwa lembaga ini telah berhasil menerapkan sistem pelatihan berbasis kompetensi (Competency-Based Training/CBT) melalui empat tahap utama, yaitu analisis kebutuhan, perancangan kurikulum dan metode pembelajaran, pelaksanaan pelatihan, serta evaluasi hasil belajar peserta. Program pelatihan ini mengombinasikan teori sebanyak 30% dan praktik 70%, dengan materi yang relevan seperti operasional mesin industri, administrasi bisnis digital, dan tata rias profesional. Evaluasi menggunakan Model Kirkpatrick Level 1–3 menunjukkan adanya peningkatan kompetensi teknis dan nonteknis peserta, meskipun evaluasi Level 4 yang mengukur outcomes organisasi atau penempatan kerja belum sepenuhnya diterapkan.

Pelaksanaan program pelatihan menghadapi beberapa kendala, antara lain keterbatasan fasilitas praktik, rasio peserta-instruktur yang tidak seimbang, variasi kesiapan peserta, serta hambatan administrasi dan pendanaan. Di sisi lain, terdapat sejumlah faktor pendukung yang memperkuat efektivitas pelatihan, seperti komitmen manajemen, motivasi peserta, keterlibatan industri, kualitas instruktur, dan sertifikasi kompetensi. Kombinasi antara dukungan kelembagaan dan motivasi peserta terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan transfer keterampilan pascapelatihan.

Dampak dari program pelatihan ini terlihat dari peningkatan signifikan kompetensi peserta, dengan keterampilan teknis naik sebesar 36,6% dan keterampilan nonteknis meningkat 25%. Selain itu, tingkat kehadiran dan partisipasi peserta meningkat hingga 95%, sementara 65% peserta berhasil memperoleh pekerjaan di perusahaan mitra dalam enam bulan setelah lulus. Temuan ini menunjukkan bahwa CBT tidak hanya meningkatkan keterampilan praktis, tetapi juga kemampuan perilaku kerja, disiplin, komunikasi, kepercayaan diri, dan tanggung jawab, sehingga secara langsung meningkatkan employability peserta.

Untuk meningkatkan efektivitas pelatihan lebih lanjut, disarankan agar LPK Mutiara Bawen melakukan pembaruan kurikulum berbasis teknologi digital, peningkatan kapasitas pedagogik instruktur, serta penguatan sistem evaluasi jangka panjang, termasuk penerapan Level 4 Kirkpatrick. Sinergi antara lembaga pelatihan, dunia industri, dan pemerintah menjadi kunci keberlanjutan kompetensi tenaga kerja.

Secara reflektif, penerapan CBT di LPK Mutiara Bawen mengindikasikan bahwa pelatihan akan lebih efektif apabila diintegrasikan dengan teknologi digital, sistem evaluasi berbasis hasil kerja nyata (work-based outcomes), dan dukungan lingkungan belajar yang adaptif terhadap

perubahan industri. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat relevansi kurikulum dengan kebutuhan dunia kerja, tetapi juga memastikan bahwa hasil pelatihan memiliki dampak berkelanjutan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dan daya saing tenaga kerja lokal.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti mikro kontekstual bahwa pelatihan berbasis kompetensi di tingkat LPK lokal merupakan strategi efektif untuk mengurangi kesenjangan antara output pendidikan vokasional dan kebutuhan industri. Penelitian ini juga memperluas pemahaman mengenai implementasi CBT di lembaga swasta dengan berbagai program pelatihan dan skema penempatan kerja, sebagai pelengkap temuan penelitian sebelumnya pada tingkat makro.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariansyah, K., et al. (2024). Comparing labor market performance of vocational graduates: mismatch and employability in Indonesia. *ERVET Journal*.
- Azevedo, A., & Almeida, A. H. (2021). Grasp the challenge of digital transition in smes—a training course geared towards decision-makers. *Education Sciences*, 11(4), 1–20. <https://doi.org/10.3390/educsci11040151>
- Boldureanu, G., Ionescu, A. M., Bercu, A. M., Bedrule-Grigoruță, M. V., & Boldureanu, D. (2020). Entrepreneurship education through successful entrepreneurial models in higher education institutions. *Sustainability (Switzerland)*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/su12031267>
- Bungin, B. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). In *Pearson*.
- Enge, E., Spencer, S., & Stricchiola, J. (2015). *The Art of SEO: Mastering Search Engine Optimization*.
- Fejfarová, V., & Fejfar, J. (2022). *Training and Development in Organizations: Contemporary Approaches*.
- Froehlich, D. E., Raemdonck, I., & Beausaert, S. (2023). Resources to Increase Older Workers' Motivation and Intention to Learn. *Vocations and Learning*, 16(1), 47–71. <https://doi.org/10.1007/s12186-022-09304-9>
- Gillin, L. M., Gagliardi, R., Hougaz, L., Knowles, D., & Langhammer, M. (2019). Teaching companies how to be entrepreneurial: cultural change at all levels. *Journal of Business Strategy*, 40(2), 59–67. <https://doi.org/10.1108/JBS-09-2017-0138>
- Hardiansyah, H. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Mangkunegara. (2015). Jurnal Ilmu Manajemen. *Ilmumanajemen*, 4(93), 131–134.
- Maryani, T. (2018). Kontribusi Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan. In *Jurnal Psikologi* (Vol. 11, Issue 1, pp. 72–80). [core.ac.uk. https://doi.org/10.35760/psi.2018.v11i1.2075](https://doi.org/10.35760/psi.2018.v11i1.2075)
- Misbah Salim Masoud Aljadi, Andhi Supriadi, Apri Kuntariningsih, H. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUPERMARKET GELAE L MAL CIPUTRA KOTA SEMARANG. *Media Bina Imliah*, 18(12), 3209–3220.
- Nurmilla, A. F. K. (2023). *The Effectiveness of Implementation of Competency-Based Training (studi BLK)*.
- Oga-Baldwin, W. L. Q. (2019). Acting, thinking, feeling, making, collaborating: The engagement process in foreign language learning. *System*, 86. <https://doi.org/10.1016/j.system.2019.102128>
- Pelizza Vier Machado, H., Gaiotto, S. A. V., & Rovaris Machado, M. C. (2021). Growth and social entrepreneurs: the challenge of conciliating economic and social values. *Revista de Gestao*, 28(1), 1–21. <https://doi.org/10.1108/REGE-02-2019-0033>
- Putranto, F. X. G. (2024). Closing the Gap Between Education and Labor Market. *JISDEP / Pusbindiklatren Bappenas*.
- Putranto, P. (2019). Pengaruh Strategi Diversifikasi, Leverage, dan Inflasi Terhadap Profitabilitas Perusahaan Food & Beverage. *Jurnal Online Insan Akuntan*, 4(2), 185–198.
- Putri, N. D. P. D., Novitasari, D., Yuwono, T., & Asbari, M. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Journal Of Communication Education*, 15(1), 1267–1283. <https://doi.org/10.58217/joce-ip.v15i1.226>
- Rahmawati, S., & Santoso, E. (2023). Hubungan dukungan manajerial dengan kesejahteraan psikologis karyawan. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 9(1), 21–37.
- Rokhman, O., Ningsih, A. N., Augia, T., Dahlan, H., Rosyada, Amrina, Putri, Dini Arista, Fajar, N. A., Yuniarti, E., Vinnata, N. N., Pujiwidodo, D., Ju, J., Wei, S. J., Savira, F., Suharsono, Y., Aragão, R., Linsi, L., Editor, B., Reeger, U., Sievers, W., Michalopoulou, C., Mimis, A., ... Devita, M. (2020). MODEL PENINGKATAN





ENTREPRENEURIAL ORIENTATION, KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR DAN PRODUCT INNOVATION TERHADAP NEW PRODUCT PERFORMANCE. *Jurnal Berkala Epidemiologi*, 5(1), 90–96.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/235085111.pdf>  
<http://www.kemkes.go.id>  
[http://www.yankes.kemkes.go.id/assets/downloads/PMK No. 57 Tahun 2013 tentang PTRM.pdf](http://www.yankes.kemkes.go.id/assets/downloads/PMK_No_57_Tahun_2013_tentang_PTRM.pdf)  
<https://www.kemenpppa.go.id/lib/uploads/list/15242-profil-anak-indonesia-201>

Rouse, D. N. (2011). *Employing Kirkpatrick's Evaluation Framework to Assess Training Effectiveness*.

Yu, J. E. (2025). *Reliability and validity of applying Kirkpatrick model for training evaluation*.