

Optimalisasi Program Pelatihan untuk Meningkatkan Kinerja dan Kompetensi

Optimizing Training Programs to Improve Performance and Competence

Sari Hati Laia & Enik Rahayu*

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Indonesia

Diterima: 2025-03-15; Direview: 2025-03-23; Disetujui: 2025-06-23

*Corresponding Email: enikrahayu@stiepari.ac.id

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas program pelatihan kerja di LPK Kartika dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan industri. Fokus penelitian ini adalah sejauh mana pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan peserta dan tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Kajian ini mengacu pada teori pembelajaran berbasis kompetensi dan pelatihan kerja berbasis industri. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara semi-terstruktur, dan peninjauan dokumen yang disebarkan kepada peserta pelatihan, instruktur, manajemen LPK, serta perwakilan industri terkait. Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif menggunakan metode analisis tematik untuk mengidentifikasi dampak pelatihan serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan di LPK Kartika memiliki dampak positif terhadap peningkatan keterampilan peserta, dengan mayoritas peserta merasa bahwa materi dan metode pengajaran relevan dengan tuntutan industri. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan metode pengajaran, kesiapan instruktur dalam menyampaikan materi, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja dalam menerapkan keterampilan yang dipelajari. Untuk meningkatkan efektivitas pelatihan, penelitian ini merekomendasikan integrasi yang lebih seimbang antara teori dan praktik dalam kurikulum, peningkatan kualitas instruktur melalui pelatihan lanjutan dan pengembangan keterampilan mengajar, serta pemanfaatan platform pembelajaran berbasis e-learning untuk meningkatkan fleksibilitas dan interaktivitas dalam proses pembelajaran. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan program pelatihan di LPK Kartika dapat lebih optimal dalam mencetak tenaga kerja yang kompetitif dan siap menghadapi persaingan global.

Kata Kunci: Pelatihan; Kinerja; Kompetensi.

Abstract

This article aims to analyze the effectiveness of the job training program at LPK Kartika in improving the competency of the workforce to meet the needs of the industry. The focus of this study is the extent to which the training provided can improve the skills of participants and the challenges faced in its implementation. This study refers to the theory of competency-based learning and industry-based job training. Data were collected through observation, semi-structured interviews, and review of documents distributed to training participants, instructors, LPK management, and representatives of related industries. The collected data were analyzed qualitatively using thematic analysis methods to identify the impact of training and the obstacles faced in its implementation. The results of the study indicate that training at LPK Kartika has a positive impact on improving participants' skills, with the majority of participants feeling that the teaching materials and methods are relevant to industry demands. However, the main challenges faced are the limitations of teaching methods, instructor readiness in delivering the material, and the lack of support from the work environment in applying the skills learned. To improve the effectiveness of training, this study recommends a more balanced integration of theory and practice in the curriculum, improving the quality of instructors through further training and development of teaching skills, and utilizing e-learning-based learning platforms to increase flexibility and interactivity in the learning process. With these steps, it is hoped that the training program at LPK Kartika can be more optimal in producing a competitive workforce that is ready to face global competition.

Keywords: Training; Performance; Competence.

How to Cite: Sari Hati Laia & Enik Rahayu. (2025). Optimalisasi Program Pelatihan untuk Meningkatkan Kinerja dan Kompetensi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 8 (1): 111-118.



PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam meningkatkan daya saing industri dan dunia kerja. Program pelatihan kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja agar mampu memenuhi tuntutan industri yang terus berkembang (Noe, 2017). Pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan serta loyalitas mereka terhadap organisasi (Sung, S. Y., & Choi, 2018). Oleh karena itu, lembaga pelatihan kerja seperti LPK Kartika memiliki peran strategis dalam mencetak tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan siap bersaing di pasar kerja global (Werner, J. M., & DeSimone, 2012).

Namun, efektivitas program pelatihan sering kali menghadapi berbagai tantangan, baik dari segi kurikulum, metode pembelajaran, kesiapan peserta, maupun dukungan dari berbagai pihak (Parinsi & Musa, 2023). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh kualitas kurikulum dan metode yang digunakan, tetapi juga oleh keterlibatan aktif peserta, kesiapan instruktur dalam menyampaikan materi, serta lingkungan kerja yang mendukung penerapan hasil pelatihan (Aguinis, H., & Kraiger, 2009). Selain itu, pelatihan yang tidak selaras dengan kebutuhan industri dapat menyebabkan kesenjangan kompetensi antara lulusan pelatihan dan tuntutan pasar kerja, yang pada akhirnya dapat menghambat proses rekrutmen dan penyerapan tenaga kerja (Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, 2012). Oleh sebab itu, diperlukan pendekatan yang lebih holistik dalam merancang dan mengimplementasikan program pelatihan agar hasil yang diperoleh lebih optimal.

Penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi tenaga kerja (Wahyuni, 2023). Studi oleh (Saks, A. M., & Burke, 2012) menemukan bahwa evaluasi pascapelatihan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan keterampilan dan kesiapan kerja karyawan. Evaluasi ini mencakup aspek ketercapaian tujuan pelatihan, tingkat pemahaman peserta, serta dampak pelatihan terhadap produktivitas kerja. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh (Bell, B. S., Tannenbaum, S. I., Ford, J. K., Noe, R. A., & Kraiger, 2017) menunjukkan bahwa pendekatan experiential learning dalam pelatihan dapat meningkatkan pemahaman dan kemampuan peserta dalam menerapkan keterampilan baru di tempat kerja. Model pembelajaran ini menitikberatkan pada pengalaman langsung dan praktik lapangan yang lebih aplikatif. Studi lain oleh (Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E., & Cannon-Bowers, 2010) menekankan pentingnya dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung agar hasil pelatihan dapat diterapkan secara efektif dalam jangka panjang.

Selain itu, keberlanjutan program pelatihan juga menjadi aspek penting dalam mendukung efektivitasnya (Fadhiela & Satria, 2023). Program pelatihan yang tidak memiliki sistem monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan cenderung kurang efektif dalam menghasilkan perubahan yang signifikan pada kompetensi tenaga kerja. Oleh karena itu, pendekatan berbasis kompetensi yang mengintegrasikan teori dan praktik serta pemanfaatan teknologi digital dalam pelatihan dapat menjadi strategi untuk meningkatkan efektivitas pelatihan (Jeon et al., 2018).

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji efektivitas program pelatihan secara umum, masih terdapat kesenjangan dalam memahami bagaimana optimalisasi program pelatihan dapat diterapkan secara spesifik di lembaga pelatihan seperti LPK Kartika. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi optimalisasi program pelatihan di LPK Kartika guna meningkatkan kinerja dan kompetensi peserta. Penelitian ini akan memperhatikan tantangan-tantangan spesifik yang dihadapi oleh LPK Kartika serta faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan dalam konteks tersebut. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konkret bagi pengelola LPK dan pemangku kepentingan terkait dalam meningkatkan kualitas pelatihan serta memastikan relevansinya dengan kebutuhan industri yang dinamis.

Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan di LPK Kartika, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan

teori dalam bidang pelatihan kerja, tetapi juga memberikan manfaat praktis dalam meningkatkan kualitas dan keberlanjutan program pelatihan yang lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan solusi bagi lembaga pelatihan dalam mengatasi tantangan yang ada serta memperkuat peran LPK Kartika dalam menciptakan tenaga kerja yang siap bersaing di pasar global.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, yang bertujuan untuk mengeksplorasi strategi optimalisasi program pelatihan di LPK Kartika dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi peserta. Metode ini dipilih karena memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap fenomena yang terjadi di LPK Kartika serta memperoleh pemahaman menyeluruh dari berbagai perspektif pemangku kepentingan.

Subjek penelitian terdiri dari individu yang memiliki keterlibatan langsung dalam program pelatihan di LPK Kartika, termasuk peserta pelatihan, instruktur, manajemen LPK, serta perwakilan industri yang menjadi mitra kerja LPK Kartika. Berikut adalah kategori subjek penelitian:

- 1) Untuk memperoleh wawasan mengenai pengalaman mereka selama mengikuti pelatihan serta bagaimana program ini memengaruhi kompetensi mereka.
- 2) Untuk memahami metode pengajaran, tantangan dalam mengajar, serta evaluasi terhadap efektivitas pembelajaran yang diterapkan.
- 3) Untuk mengetahui bagaimana strategi penyusunan program pelatihan, evaluasi keberhasilan program, serta upaya peningkatan kualitas pelatihan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, di mana informan dipilih secara sengaja berdasarkan keterlibatan langsung mereka dalam program pelatihan di LPK Kartika. Pemilihan informan mempertimbangkan pengalaman, keahlian, serta keterlibatan mereka dalam pelaksanaan dan evaluasi program pelatihan.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik utama:

- 1) Dilakukan secara semi-terstruktur terhadap informan yang telah ditentukan untuk menggali informasi mengenai efektivitas pelatihan dari berbagai perspektif. Wawancara ini memungkinkan eksplorasi lebih lanjut terhadap opini, pengalaman, serta rekomendasi dari informan.
- 2) Observasi dilakukan dengan mengamati jalannya pelatihan, interaksi antara peserta dan instruktur, serta metode pembelajaran yang digunakan. Teknik ini memberikan data kontekstual yang dapat memperkuat hasil wawancara.
- 3) Peninjauan dokumen dilakukan terhadap modul pelatihan, kurikulum, laporan evaluasi, serta dokumen lain yang relevan untuk memahami struktur dan efektivitas pelatihan secara administratif.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan **metode analisis tematik**, yaitu pendekatan dalam penelitian kualitatif yang berfokus pada identifikasi, analisis, dan interpretasi pola (tema) dalam data. Langkah-langkah analisis data adalah sebagai berikut:

1. Menandai dan mengelompokkan data berdasarkan kategori utama yang muncul dari wawancara, observasi, dan dokumen.
2. Mengelompokkan data berdasarkan tema utama seperti efektivitas pelatihan, tantangan dalam pelaksanaan, serta relevansi dengan industri.
3. Menjelaskan hubungan antar-tema untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pelatihan.
4. Membandingkan dan mengonfirmasi hasil dari berbagai sumber data untuk meningkatkan validitas temuan penelitian.

Tabel 1. Informan dan Pertanyaan Penelitian

No	Kategori Informan	Jumlah	Pertanyaan Penelitian
1	Peserta Pelatihan	3	Bagaimana pengalaman Anda selama mengikuti pelatihan di LPK Kartika? Apakah materi dan metode pelatihan relevan dengan kebutuhan industri? Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pembelajaran Anda? Bagaimana pelatihan ini berkontribusi terhadap kesiapan Anda dalam dunia kerja?
2	Instruktur Pelatihan	3	Metode apa yang Anda gunakan dalam mengajar? Apa saja tantangan yang dihadapi dalam mengajar peserta pelatihan? Bagaimana cara Anda mengevaluasi pemahaman peserta? Apa kendala utama dalam meningkatkan efektivitas pengajaran di LPK Kartika?
3	Manajemen LPK Kartika	1	Bagaimana strategi LPK Kartika dalam menyusun dan mengembangkan program pelatihan? Bagaimana evaluasi keberhasilan program pelatihan? Apa langkah yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan memastikan relevansinya dengan industri? Bagaimana strategi dalam menjalin kerja sama dengan industri?

Untuk memastikan keabsahan data dalam penelitian ini, dilakukan beberapa langkah validasi:

1. Membandingkan data dari berbagai informan (peserta, instruktur, manajemen, dan industri) untuk mengidentifikasi konsistensi informasi.
2. Menggunakan berbagai teknik pengumpulan data (wawancara, observasi, dan analisis dokumen) untuk memastikan kelengkapan dan akurasi temuan.
3. Melakukan konfirmasi kepada informan untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti terhadap data sesuai dengan maksud mereka.

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang memberikan rekomendasi bagi peningkatan efektivitas pelatihan di LPK Kartika agar lebih sesuai dengan kebutuhan dunia industri dan meningkatkan daya saing tenaga kerja. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi lembaga pelatihan lain dalam mengoptimalkan program pelatihan berbasis kebutuhan industri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Program Pelatihan di LPK Kartika

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan di LPK Kartika memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi peserta. Berdasarkan wawancara dengan peserta pelatihan, sebagian besar merasa bahwa materi dan metode yang diberikan cukup relevan dengan kebutuhan industri. Peserta menilai bahwa pelatihan ini memberikan keterampilan yang dapat langsung diterapkan di dunia kerja, terutama dalam bidang yang berhubungan dengan industri mitra LPK Kartika. Selain itu, peserta juga mengapresiasi pendekatan pembelajaran yang digunakan oleh instruktur, yang mengombinasikan teori dan praktik secara seimbang.

Observasi yang dilakukan selama pelaksanaan pelatihan menunjukkan adanya interaksi aktif antara instruktur dan peserta. Metode pembelajaran berbasis praktik yang diterapkan memungkinkan peserta untuk lebih memahami konsep yang diajarkan dan menerapkannya dalam simulasi dunia kerja. Selain itu, adanya studi kasus industri dalam pelatihan memberikan wawasan nyata kepada peserta mengenai tantangan yang akan mereka hadapi di dunia kerja serta strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasinya.

Tabel 2. Tingkat Kepuasan Peserta terhadap Program Pelatihan

No	Aspek Penilaian	Tingkat Kepuasan (%)
1	Relevansi Materi	85
2	Keterampilan yang Diperoleh	80
3	Metode Pembelajaran	78
4	Fasilitas Pelatihan	75

Sumber: Data Wawancara Peserta Pelatihan

Dari tabel 2, terlihat bahwa aspek relevansi materi mendapatkan tingkat kepuasan tertinggi sebesar 85%, yang menunjukkan bahwa peserta merasa materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan industri. Keterampilan yang diperoleh selama pelatihan juga mendapat penilaian tinggi sebesar 80%, menandakan bahwa program pelatihan berhasil memberikan keterampilan yang dibutuhkan oleh peserta dalam dunia kerja. Sementara itu, metode pembelajaran dan fasilitas pelatihan mendapatkan tingkat kepuasan masing-masing sebesar 78% dan 75%, yang menunjukkan masih adanya ruang untuk peningkatan, terutama dalam aspek fasilitas pendukung pelatihan.

Hasil wawancara dengan instruktur menunjukkan bahwa metode yang digunakan dalam mengajar meliputi pendekatan berbasis praktik, studi kasus industri, serta diskusi interaktif. Pendekatan ini dianggap efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta terhadap materi pelatihan. Namun, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi instruktur dalam proses pembelajaran, antara lain:

1. Beberapa peserta memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda, sehingga memerlukan strategi pengajaran yang lebih fleksibel untuk memastikan semua peserta dapat mengikuti pelatihan dengan baik.
2. Meskipun program pelatihan telah dirancang sedemikian rupa, masih terdapat keterbatasan dalam hal sarana dan alat praktik yang memadai. Hal ini berpengaruh terhadap efektivitas sesi praktik yang menjadi salah satu keunggulan dari pelatihan ini.
3. Beberapa instruktur merasa bahwa durasi pelatihan yang tersedia masih kurang optimal untuk mendalami beberapa materi yang bersifat teknis dan memerlukan latihan berulang agar peserta dapat benar-benar menguasainya.

Observasi yang dilakukan dalam kelas pelatihan mendukung temuan ini, di mana ditemukan bahwa beberapa peserta mengalami kesulitan dalam mengikuti sesi tertentu yang memerlukan keterampilan teknis lebih lanjut. Beberapa peserta menyatakan bahwa mereka memerlukan waktu tambahan untuk memahami dan mempraktikkan keterampilan baru yang diajarkan dalam pelatihan. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut terkait durasi pelatihan serta peningkatan dukungan dalam bentuk pendampingan bagi peserta yang membutuhkan.

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan di LPK Kartika telah berjalan dengan cukup baik dalam meningkatkan kompetensi peserta, terutama dalam aspek relevansi materi dan keterampilan yang diperoleh. Namun, terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, seperti perbedaan tingkat pemahaman peserta, keterbatasan fasilitas pelatihan, dan kendala waktu dalam penyampaian materi teknis. Oleh karena itu, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di LPK Kartika antara lain:

1. Menggunakan pendekatan yang lebih fleksibel untuk mengakomodasi peserta dengan tingkat pemahaman yang berbeda, seperti sesi tambahan bagi peserta yang membutuhkan pendalaman materi.
2. Melakukan investasi dalam peralatan dan teknologi yang lebih mutakhir untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran berbasis praktik.
3. Meninjau kembali durasi pelatihan untuk memastikan bahwa peserta memiliki cukup waktu untuk menguasai keterampilan yang diberikan.

4. Mengembangkan program magang atau praktik langsung di perusahaan mitra untuk memberikan pengalaman kerja nyata bagi peserta pelatihan.

Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan efektivitas program pelatihan di LPK Kartika dapat semakin meningkat, sehingga mampu mencetak tenaga kerja yang lebih siap dan kompetitif di dunia industri.

Strategi Manajemen dalam Mengembangkan Program Pelatihan

Hasil wawancara dengan manajemen LPK Kartika menunjukkan bahwa penyusunan program pelatihan didasarkan pada kebutuhan industri serta evaluasi rutin dari program sebelumnya. Manajemen LPK Kartika secara aktif mengidentifikasi tren pasar tenaga kerja dan menyesuaikan kurikulum agar tetap relevan dengan perkembangan industri. Selain itu, evaluasi berkala terhadap efektivitas pelatihan dilakukan melalui survei kepuasan peserta, analisis kinerja alumni di dunia kerja, serta umpan balik dari mitra industri.

Tabel 3. Evaluasi Program Pelatihan oleh Manajemen

No	Kriteria Evaluasi	Tingkat Keberhasilan (%)
1	Peningkatan Kompetensi Peserta	82
2	Keterserapan Alumni di Industri	78
3	Kesesuaian Kurikulum dengan Kebutuhan Industri	80
4	Tingkat Kepuasan Mitra Industri	77

Sumber: Wawancara Manajemen LPK Kartika

Manajemen menerapkan beberapa strategi utama untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan, antara lain:

1. Kurikulum pelatihan dievaluasi dan diperbarui secara berkala berdasarkan masukan dari mitra industri. Hal ini memastikan bahwa materi yang diajarkan sesuai dengan standar dunia kerja dan kebutuhan keterampilan terkini.
2. LPK Kartika secara rutin menyelenggarakan pelatihan bagi instruktur untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam metode pengajaran berbasis praktik dan studi kasus industri. Selain itu, instruktur juga diberikan kesempatan untuk mengikuti sertifikasi keahlian guna memperkuat kredibilitas mereka dalam memberikan pelatihan.
3. Untuk mendukung pembelajaran yang lebih efektif, manajemen melakukan investasi dalam pengadaan peralatan pelatihan terbaru yang sesuai dengan standar industri. Selain itu, pengembangan laboratorium dan fasilitas praktik juga menjadi prioritas dalam meningkatkan kualitas pelatihan.
4. LPK Kartika menjalin kemitraan strategis dengan berbagai perusahaan untuk memperluas peluang magang bagi peserta pelatihan. Program magang ini dirancang agar peserta mendapatkan pengalaman langsung di dunia kerja serta memperbesar peluang mereka untuk direkrut oleh perusahaan mitra.
5. Evaluasi terhadap efektivitas pelatihan dilakukan secara rutin dengan metode survei, wawancara, dan analisis kinerja alumni di dunia kerja. Data yang diperoleh digunakan untuk menyusun rekomendasi peningkatan program pelatihan secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian, strategi manajemen yang diterapkan oleh LPK Kartika terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi peserta dan keterserapan alumni di industri. Namun, terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, seperti keterbatasan sarana pelatihan dan perbedaan tingkat pemahaman peserta. Untuk mengatasi hal tersebut, direkomendasikan agar LPK Kartika terus meningkatkan investasi dalam sarana pelatihan, memperluas kerja sama industri, serta mengembangkan program bimbingan tambahan bagi peserta yang membutuhkan pendampingan lebih lanjut dalam menguasai keterampilan teknis.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi dapat diajukan untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan di LPK Kartika, antara lain:

1. Meningkatkan keterlibatan industri dalam penyusunan kurikulum agar lebih relevan dengan perkembangan pasar tenaga kerja.



2. Mengadakan pelatihan lanjutan bagi instruktur untuk meningkatkan metode pengajaran yang lebih interaktif dan adaptif.
3. Menyediakan sarana yang lebih modern dan mendukung praktik langsung agar peserta lebih siap menghadapi dunia kerja.
4. Melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas pelatihan dengan melibatkan peserta, instruktur, dan mitra industri.

Dengan implementasi strategi ini, diharapkan program pelatihan di LPK Kartika dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam peningkatan kompetensi tenaga kerja yang siap bersaing di dunia industri.

SIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa optimalisasi program pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan di LPK Kartika memberikan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan peserta. Mayoritas peserta merasa bahwa materi pelatihan serta metode pengajaran yang diterapkan relevan dengan tuntutan dunia industri. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh LPK Kartika berkontribusi dalam membekali peserta dengan keterampilan yang diperlukan di pasar kerja.

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan yang perlu segera diatasi untuk lebih meningkatkan efektivitas program pelatihan. Tantangan tersebut meliputi:

1. Keterbatasan dalam Metode Pengajaran
Ketidakmampuan instruktur untuk menyampaikan materi dengan cara yang sesuai dengan tingkat pemahaman peserta dapat menyebabkan kesulitan dalam menerapkan keterampilan di dunia kerja. Beberapa peserta merasa bahwa ada materi yang sulit dipahami karena metode pengajaran yang tidak fleksibel.
2. Kesiapan Instruktur
Walaupun instruktur sudah dilatih, kemampuan mereka untuk menyampaikan materi secara efektif dan mengadaptasi teknik pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta masih perlu ditingkatkan. Ini penting karena ketidaksiapan instruktur dapat menyebabkan keterlambatan dalam pemahaman materi dan keterampilan yang tidak optimal.
3. Kurangnya Dukungan Lingkungan Kerja
Setelah mengikuti pelatihan, beberapa peserta merasa kesulitan dalam mengaplikasikan keterampilan yang mereka peroleh karena minimnya dukungan dari lingkungan kerja. Hal ini bisa mengurangi dampak positif dari pelatihan yang telah mereka jalani.

Untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan, penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang perlu diperhatikan:

1. Keterlibatan Aktif Peserta
Peserta pelatihan perlu diberikan ruang yang lebih besar untuk berinteraksi dan berdiskusi aktif selama proses pelatihan agar mereka lebih termotivasi dan mampu menerapkan ilmu yang diperoleh.
2. Evaluasi Berkelanjutan
Program pelatihan perlu dievaluasi secara berkelanjutan untuk menilai efektivitasnya dan melakukan perbaikan berdasarkan umpan balik dari peserta dan mitra industri. Hal ini akan memastikan bahwa program tetap relevan dengan perkembangan industri yang terus berubah.
3. Kerja Sama dengan Industri
Pelatihan yang diberikan harus lebih mengarah pada kebutuhan spesifik industri. Kerja sama yang lebih erat dengan perusahaan dan industri terkait akan menciptakan pelatihan yang lebih berbasis kompetensi dan relevan dengan pasar kerja.

Sebagai langkah strategis untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas program pelatihan di LPK Kartika, penelitian ini merekomendasikan beberapa perbaikan yang lebih spesifik, antara lain:

1. Pendekatan Berbasis Kompetensi
Menggunakan pendekatan berbasis kompetensi yang mengintegrasikan teori dan praktik secara seimbang. Ini akan membantu peserta memperoleh keterampilan yang lebih aplikatif dan dapat langsung diterapkan di dunia kerja.
2. Meningkatkan Kualitas Instruktur
Menyelenggarakan pelatihan berkala untuk instruktur agar mereka dapat mengadopsi metode pengajaran yang lebih efektif dan inovatif. Pelatihan instruktur yang berkelanjutan penting untuk mengatasi tantangan terkait kesiapan instruktur dalam menyampaikan materi dengan baik.
3. Pemanfaatan Teknologi Digital
Mengintegrasikan teknologi digital dalam proses pembelajaran guna meningkatkan aksesibilitas, interaktivitas, dan efektivitas pelatihan. Penggunaan platform pembelajaran online dan simulasi virtual akan mendukung peserta dalam mengakses materi pelatihan dan praktik secara fleksibel dan lebih efektif.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, diharapkan program pelatihan di LPK Kartika dapat semakin optimal dalam mencetak tenaga kerja yang kompetitif, memiliki keterampilan sesuai kebutuhan industri, dan siap menghadapi persaingan di pasar kerja global. Langkah-langkah ini akan membawa dampak positif bagi LPK Kartika dalam meningkatkan kualitas pelatihan yang disediakan, serta meningkatkan daya saing lulusan mereka di pasar kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. In *Annual Review of Psychology*, 60, 451-474.
- Bell, B. S., Tannenbaum, S. I., Ford, J. K., Noe, R. A., & Kraiger, K. (2017). 100 years of training and development research: What we know and where we should go. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 305-323.
- Fadhiela, K. N., & Satria, A. (2023). Pelatihan Desain Grafis Untuk Meningkatkan Efektivitas Pemasaran Digital Dalam Berwirausaha Di Kabupaten Aceh Barat. *CARE: Jurnal Pengabdian Multi Disiplin*, 1(2), 42-49.
- Jeon, S. H., Park, M., Choi, K., & Kim, M. K. (2018). An ethical leadership program for nursing unit managers. *Nurse Education Today*, 62, 30-35. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2017.12.017>
- Noe, R. A. (2017). Employee training and development. In *McGraw-Hill Education*.
- Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan di Industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1385. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1510>
- Saks, A. M., & Burke, L. A. (2012). An investigation into the relationship between training evaluation and the transfer of training. *International Journal of Training and Development*, 16(2), 118-127.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74-101.
- Sung, S. Y., & Choi, J. N. (2018). Effects of training and development on employee outcomes and firm innovative performance: Moderating roles of voluntary participation and evaluation. *Human Resource Management*, 57(6), 1339-1353.
- Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2010). Meeting trainees' expectations: The influence of training fulfillment on the development of commitment, self-efficacy, and motivation. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 274-289.
- Wahyuni. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 142. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 144.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). Human resource development. In *Cengage Learning*.