



PENGELOLAAN LPK HARCOSELARAS SENTOSA JAYA DALAM MENCIPTAKAN TENAGA KERJA YANG BERKOMPETENSI

***Rusmalidah**

**Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pancasakti Bekasi*

Rusmalidah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan pengelolaan pelatihan pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Harco Selaras Sentosa Jaya di Kota Bekasi. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis dengan model analisis interaktif Miles & Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan/verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pelatihan dilakukan secara sistematis dan partisipatif, mencakup identifikasi tujuan peserta, penentuan materi berbasis Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), pemilihan instruktur bersertifikat Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), serta penyediaan sarana dan prasarana yang memadai. Materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja dan negara tujuan penempatan, dengan metode pengajaran kontekstual yang memadukan teori dan praktik (70% praktik, 30% teori). Temuan ini mengonfirmasi bahwa kualitas perencanaan menjadi faktor kunci keberhasilan pelatihan dan kesiapan peserta dalam memasuki pasar kerja, baik domestik maupun internasional.

KATA KUNCI

perencanaan pelatihan, LPK, kompetensi kerja, SKKNI, instruktur bersertifikat

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses sistematis untuk mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai budaya dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui berbagai bentuk pembelajaran, baik secara formal, nonformal, maupun informal (UNESCO, 2017). Etimologi kata “pendidikan” berasal dari bahasa Latin *educare*, yang berarti “menuntun keluar”, yang menekankan peran pendidikan dalam membentuk karakter dan memberdayakan individu (Knight, 2006). Pendidikan formal memiliki struktur yang sistematis, jenjang yang jelas, serta kurikulum yang terstandar—mulai dari jenjang dasar hingga menengah—dan biasanya berlangsung di institusi pendidikan resmi dengan keterlibatan tenaga pengajar profesional (Kemdikbud, 2020). Sebaliknya, pendidikan nonformal berlangsung di luar sistem persekolahan, lebih fleksibel, dan dapat berlangsung di lingkungan keluarga, komunitas, maupun organisasi pelatihan (Sugihartono et al., 2020). Dalam konteks pengembangan kompetensi kerja, Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) menjadi bentuk pendidikan nonformal yang secara khusus menyediakan pelatihan berbasis kebutuhan pasar tenaga kerja. LPK dapat diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan fokus pada peningkatan keterampilan vokasional dan sertifikasi kerja untuk penempatan kerja, baik di dalam maupun luar negeri (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022). LPK yang dikelola pemerintah umumnya tidak memungut biaya pelatihan dan



memberikan dukungan berupa uang saku serta fasilitasi kerja, sebagai bagian dari upaya nasional menekan angka pengangguran dan meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia (BPS, 2023).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Studi kasus dipilih karena fokus penelitian diarahkan pada pengkajian secara mendalam terhadap satu unit kasus tertentu yang dianggap memiliki nilai strategis untuk dipelajari (Yin, 2018). Menurut Sudjana (2002), studi kasus bukanlah pilihan metodologis semata, melainkan pendekatan untuk mengeksplorasi suatu fenomena yang khas, unik, atau memiliki persoalan tertentu yang relevan untuk diteliti. Dalam hal ini, kasus yang diteliti adalah Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Harco Selaras Sentosa Jaya, yang berlokasi di Jalan Mangga I No. 63, Jati Makmur, Pondok Gede, Bekasi 17413.

Subjek penelitian terdiri dari pihak-pihak yang terlibat langsung dalam pengelolaan dan aktivitas pembelajaran di LPK tersebut, antara lain pengelola lembaga, tenaga instruktur, dan peserta pelatihan (warga belajar). Peneliti bertindak sebagai instrumen utama (human instrument), sesuai dengan karakteristik penelitian kualitatif yang menekankan keterlibatan langsung peneliti dalam proses pengumpulan dan interpretasi data (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan model analisis interaktif yang terdiri dari tiga komponen utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Miles & Huberman, 1994; Rohidi, 1992).

Pertama, proses reduksi data dilakukan dengan cara memilih, merangkum, dan memfokuskan data yang relevan sesuai dengan tujuan penelitian. Kedua, penyajian data dilakukan secara deskriptif untuk menggambarkan secara sistematis informasi yang diperoleh dari lapangan, sehingga memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang bermakna. Ketiga, penarikan kesimpulan dan verifikasi dilakukan secara berkelanjutan selama proses penelitian berlangsung, sehingga interpretasi terhadap data menjadi lebih tajam dan mendalam.

HASIL & DISKUSI

Hasil

1. Perencanaan Pengembangan Peserta Didik

Perencanaan yang dilakukan oleh LPK Harco Selaras Sentosa Jaya dalam mengembangkan peserta didik dimulai dari proses identifikasi tujuan peserta mengikuti pelatihan. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas pembelajaran sesuai dengan kebutuhan individual peserta yang umumnya ingin meningkatkan kompetensi kerja dan mempersiapkan diri bekerja di luar negeri. Pendekatan pembelajaran mengacu pada model proporsional, yaitu 70% praktek dan 30% teori, yang disertai dengan evaluasi berkala setiap sesi pembelajaran. Perencanaan tersebut melibatkan pimpinan LPK, Kepala Balai Latihan Kerja (BLK), instruktur, tenaga pelatihan, hingga bagian keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan dilakukan secara kolaboratif dan partisipatif (Miles et al., 2014), sehingga memungkinkan pengelolaan pelatihan yang responsif terhadap kebutuhan peserta.



2. Perencanaan Penentuan Materi Pembelajaran

Dalam menentukan materi pembelajaran, LPK Harco Selaras menggunakan acuan utama dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Materi disesuaikan dengan jabatan dan kebutuhan negara tujuan penempatan kerja. Khusus dalam pelatihan bahasa, metode penyampaian dilakukan secara kontekstual melalui pendekatan *listening* dan *dialogue-based learning*, yaitu pemaparan percakapan dalam bahasa asing yang kemudian ditanyakan pemahamannya kepada peserta, baru kemudian dijelaskan. Pendekatan ini dinilai efektif dalam membangun respons partisipatif peserta. Selain itu, penyampaian materi menggunakan campuran bahasa Indonesia dan bahasa asing, agar memudahkan pemahaman bagi peserta dari berbagai latar pendidikan.

3. Perencanaan Pemilihan Tutor/Instruktur

Pemilihan tutor di LPK Harco dilakukan dengan memperhatikan dua aspek utama: kompetensi teknis dan sertifikasi profesional. Seluruh tutor yang mengajar telah memiliki sertifikat kompetensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Proses rekrutmen juga bersifat partisipatif, di mana pengelola LPK turut mengamati langsung potensi warga belajar selama pelatihan, dan bila menunjukkan kapasitas tertentu, mereka dapat direkrut menjadi instruktur. Strategi ini menunjukkan bahwa LPK Harco tidak hanya bertumpu pada rekrutmen konvensional, namun juga mengembangkan potensi internal peserta pelatihan yang telah memahami konteks pembelajaran secara langsung (Yin, 2018).

4. Perencanaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana pelatihan yang dimiliki oleh LPK Harco Selaras tergolong memadai untuk mendukung proses pelatihan. Fasilitas yang tersedia meliputi ruang kelas, komputer, papan tulis, alat tulis, kursi, serta pengeras suara. Kapasitas ruang teori mampu menampung lebih dari 100 peserta, sementara ruang praktik dapat digunakan oleh lebih dari 50 peserta. Meskipun secara umum dinilai cukup, pihak pengelola tetap berkomitmen untuk terus mengembangkan dan melengkapi sarana yang ada. Hal ini sejalan dengan prinsip pengelolaan lembaga pelatihan berbasis mutu berkelanjutan (UNESCO, 2017).

Diskusi

1. Perencanaan Pengelolaan Pelatihan dalam Pengembangan Materi

Perencanaan merupakan fondasi utama dalam keberhasilan penyelenggaraan pelatihan. Di LPK Harco Selaras, perencanaan dilakukan secara sistematis, dimulai dari identifikasi kebutuhan pelatihan hingga penentuan strategi pelaksanaan. Menurut Irianto (2001), perencanaan adalah proses menentukan tujuan dan memutuskan cara terbaik untuk mencapainya. Proses ini mencakup penetapan tujuan, pemilihan tindakan, serta alokasi sumber daya.

Senada dengan itu, Sukanto (2002:45) menekankan bahwa perencanaan melibatkan pengembangan dasar pemikiran terhadap kondisi masa depan, implementasi rencana tindakan, dan evaluasi hasilnya. Dengan demikian, keberhasilan program pelatihan sangat ditentukan oleh ketepatan dan kelengkapan perencanaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara, LPK Harco Selaras melakukan perencanaan dengan mengidentifikasi kebutuhan peserta, merumuskan solusi terhadap tujuan pelatihan, dan menentukan strategi pelaksanaan dengan melibatkan seluruh tim pengelola. Durasi pelatihan ditetapkan selama 20 hari dengan pembagian waktu belajar pagi, siang, dan sore.

2. Perencanaan dalam Penentuan Materi Pelatihan

Penentuan materi pelatihan merupakan aspek krusial yang harus disesuaikan dengan kebutuhan peserta dan tujuan pelatihan. Menurut Armodiwirjo (2002), motivasi peserta dalam pembelajaran akan tumbuh jika materi yang disampaikan menarik dan sesuai



kebutuhan. Oleh karena itu, LPK Harco Selaras memilih materi pelatihan yang aplikatif dan relevan dengan dunia kerja, seperti materi Bahasa (Arab dan Melayu) dan praktik kerja. Materi Bahasa diberikan dengan metode *listening* dan *dialogue*, sedangkan materi praktik difokuskan pada teknik kerja efisien. Pemilihan Bahasa Melayu dan Arab didasarkan pada tujuan negara penempatan dan arahan dari pemerintah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa perencanaan pengelolaan pelatihan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Harco Selaras Sentosa Jaya di Kota Bekasi telah dilaksanakan secara sistematis dan terarah. Perencanaan tersebut mencakup penetapan tujuan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan peserta kerja, pengembangan materi pelatihan berbasis kebutuhan dunia kerja (seperti keterampilan bahasa dan teknis), seleksi dan penugasan tenaga instruktur yang kompeten, serta penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pelatihan. Seluruh proses perencanaan dilakukan dengan melibatkan pengelola lembaga secara aktif dan mengacu pada kebijakan pemerintah serta kebutuhan pasar kerja, baik dalam negeri maupun luar negeri.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Irianto (2001), Sukanto (2002), dan Armodiwirjo (2002) yang menekankan bahwa perencanaan merupakan tahapan awal yang fundamental dalam proses manajemen, karena menentukan arah, strategi, serta sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, kualitas perencanaan yang baik menjadi kunci dalam menjamin efektivitas pelaksanaan pelatihan serta keberhasilan peserta dalam memasuki dunia kerja.

REFERENSI

- Armodiwirjo, M. (2002). *Strategi Pembelajaran Efektif dalam Kegiatan Pelatihan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Armodiwirjo, M. (2002). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2023*. <https://www.bps.go.id>
- Falah ProductionSukanto, R. (2002). Sugihartono, A., Rachmadtullah, R., & Zuhriyah, M. (2020). Peran pendidikan nonformal dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 9(1), 45–53.
- Irianto, G. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Profil Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)*. <https://kemnaker.go.id>
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemdikbud). (2020). *Profil Pendidikan Indonesia*.
- Knight, G. (2006). *Philosophy & education: An introduction in Christian perspective* (4th ed.). Andrews University Press.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noe, R.A. (2017). *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill Education.



- Rohidi, T. R. (1992). *Metodologi penelitian seni*. Cipta Cakra Murdaya.
- Sudjana, N. (2009). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2018). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto, T. (2002). *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: Rineka Cipta
- UNESCO. (2017). *Education for sustainable development goals: Learning objectives*. UNESCO Publishing.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.