

Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Instruktur untuk Meningkatkan Kinerja dan Keberlanjutan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK): Sebuah Systematic Literature Review

Oleh:

Dian Ferlina

Wisnu Panggah Setiyono

Bisnis. Hukum dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

April, 2026



Pendahuluan

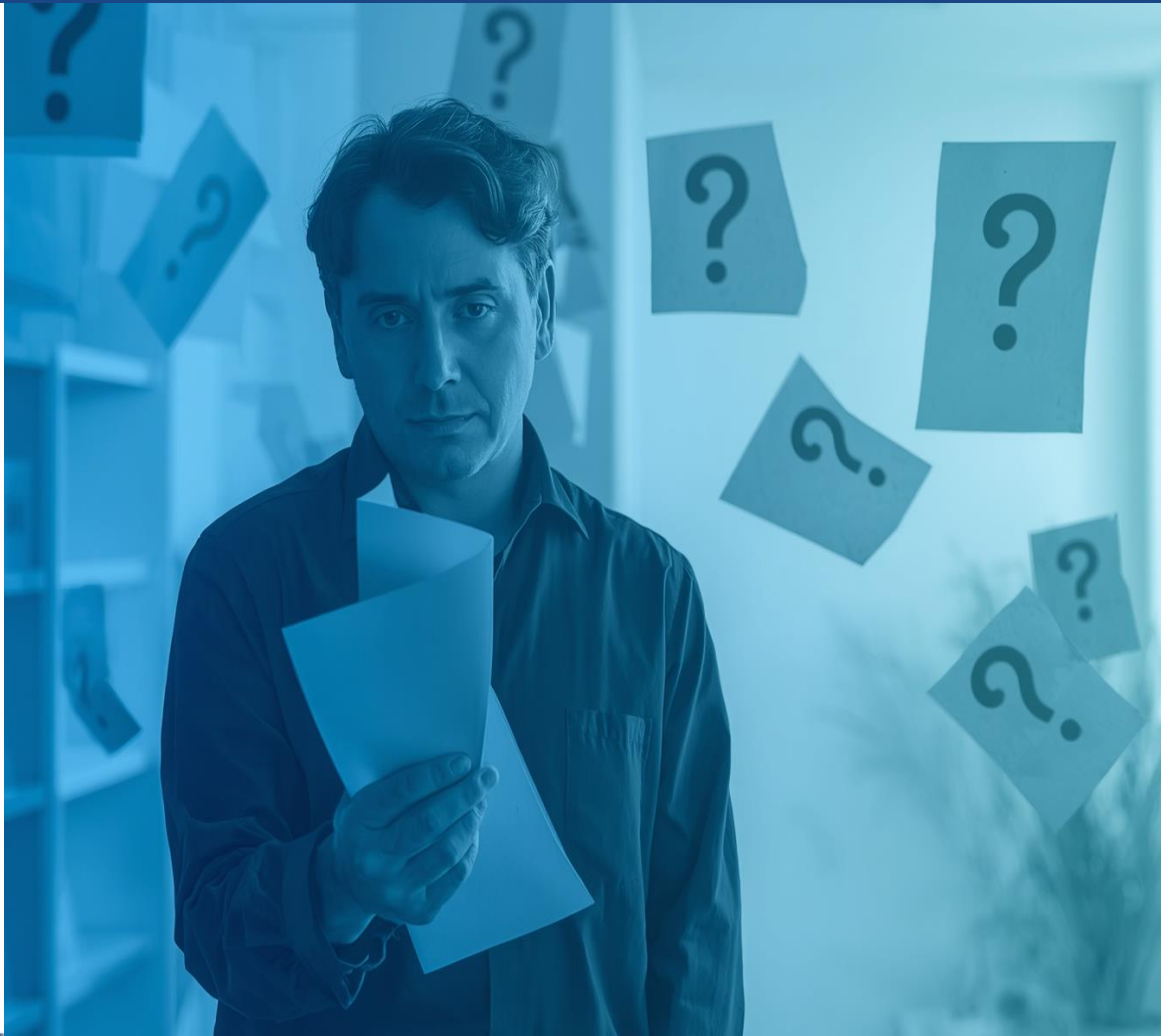
Latar Belakang dan Konteks LPK di Indonesia

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan agenda strategis nasional Indonesia dalam menghadapi tantangan global dan persaingan pasar kerja. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) memiliki peran vital sebagai penyelenggara pelatihan berbasis kompetensi yang menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dan kebutuhan industri.

Instruktur menjadi ujung tombak keberhasilan LPK dalam mencetak tenaga kerja kompeten. Data menunjukkan pertumbuhan signifikan jumlah LPK dari Semester I 2024 hingga Semester I 2025, mencerminkan meningkatnya kebutuhan akan pelatihan kerja berkualitas di Indonesia.

1. Peningkatan kualitas SDM sebagai agenda strategis nasional
2. Peran LPK dalam pelatihan berbasis kompetensi
3. Instruktur sebagai ujung tombak pelatihan

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)



Permasalahan Utama:

- Keterbatasan instruktur yang kompeten dan berkualitas
- Tingkat turnover instruktur yang tinggi
- Sistem pengembangan karier yang kurang optimal

Rumusan Masalah Penelitian:

1. Bagaimana strategi pengelolaan SDM instruktur yang diterapkan di LPK?
2. Bagaimana pengaruh strategi tersebut terhadap kinerja LPK?
3. Bagaimana peran strategi SDM dalam keberlanjutan LPK?
4. Research gap apa yang masih ada dalam literatur?

Metode

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis strategi pengelolaan sumber daya manusia instruktur di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Melalui pendekatan Systematic Literature Review, studi ini menganalisis berbagai praktik SDM yang dapat meningkatkan kinerja organisasi dan menjamin keberlanjutan lembaga pelatihan dalam jangka panjang.

- Mengidentifikasi dan mengklasifikasikan strategi pengelolaan SDM instruktur
- Menganalisis hubungan strategi SDM dengan kinerja LPK
- Mengkaji kontribusi strategi terhadap keberlanjutan LPK

Metode

Metode Penelitian Systematic Literature Review (SLR)

Pendekatan: Systematic Literature Review menggunakan framework PRISMA untuk memastikan transparansi dan reproduibilitas dalam proses seleksi literatur.

Database: Scopus sebagai sumber utama pencarian artikel ilmiah yang terindeks dan bereputasi internasional.

Periode Publikasi: 2010-2025, mencakup perkembangan terkini dalam pengelolaan SDM instruktur.

Bahasa: Artikel berbahasa Inggris untuk memastikan aksesibilitas global.

Kriteria Inklusi: Artikel peer-reviewed, fokus pada HRM instruktur/trainer, konteks lembaga pelatihan vokasi.

Kriteria Eksklusi: Artikel non-empiris, tidak relevan dengan konteks LPK, duplikasi data.

Metode

Tahapan PRISMA dalam Studi Ini



01 Identification: Identifikasi artikel melalui pencarian database dan sumber lainnya.

02 Screening: Penyaringan artikel berdasarkan judul dan abstrak yang relevan.

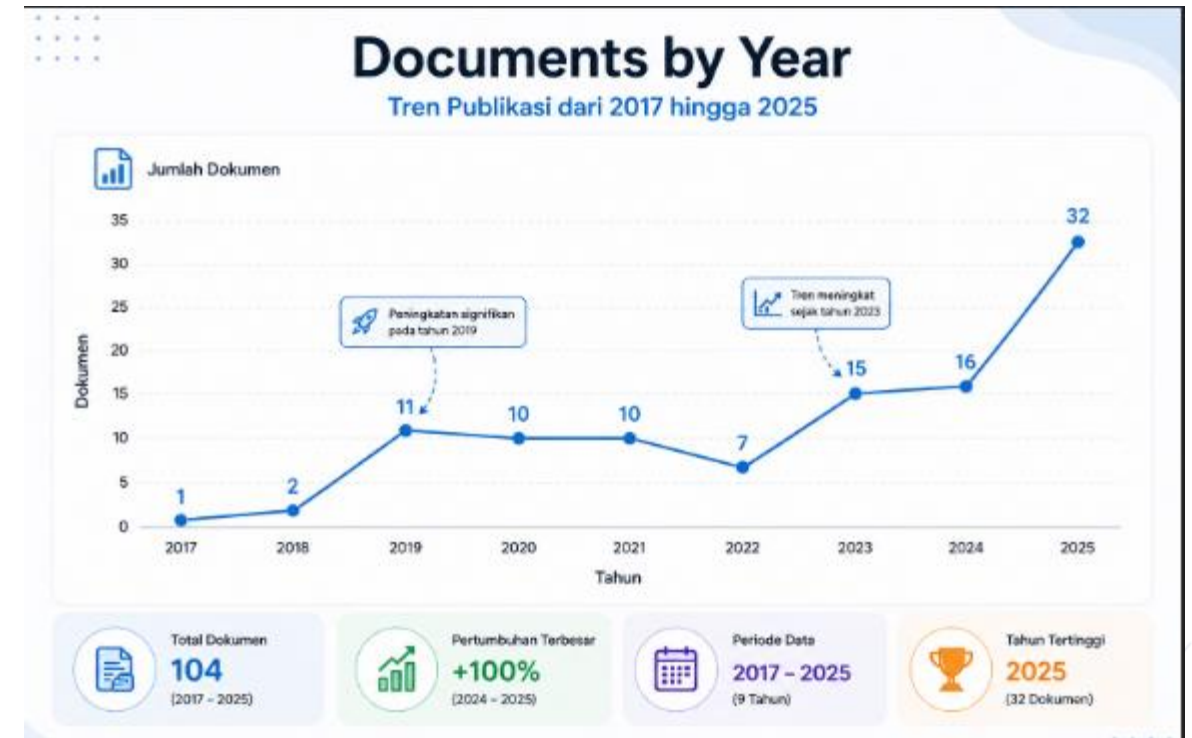
03 Eligibility: Penilaian kelayakan artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi.

Analisis Bibliometrik – Tren Publikasi Tahunan

Analisis bibliometrik menunjukkan dinamika publikasi penelitian terkait pengelolaan SDM instruktur dan lembaga pelatihan kerja selama periode 2010-2025.

Tren publikasi menunjukkan peningkatan signifikan dengan lonjakan pertama terjadi pada tahun 2019, mencerminkan meningkatnya kesadaran global akan pentingnya pengembangan kompetensi instruktur.

Puncak publikasi tercapai pada tahun 2025, menandakan topik ini semakin relevan dalam konteks transformasi digital dan kebutuhan tenaga kerja terampil.



Distribusi Geografis dan Bidang Keilmuan

Negara Kontributor Dominan:

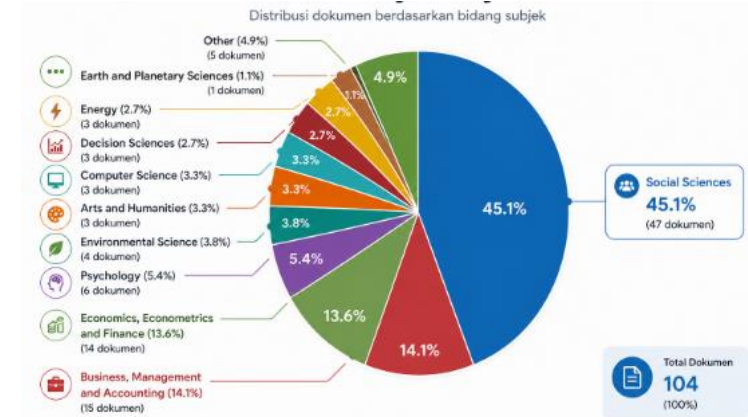
- Malaysia - kontributor tertinggi di Asia Tenggara
- Jerman, Swiss - pemimpin Eropa dalam penelitian
- Inggris, Amerika Serikat - basis literatur kuat

Research Gap Indonesia:

- Kontribusi publikasi sangat rendah
- Peluang besar untuk penelitian lokal

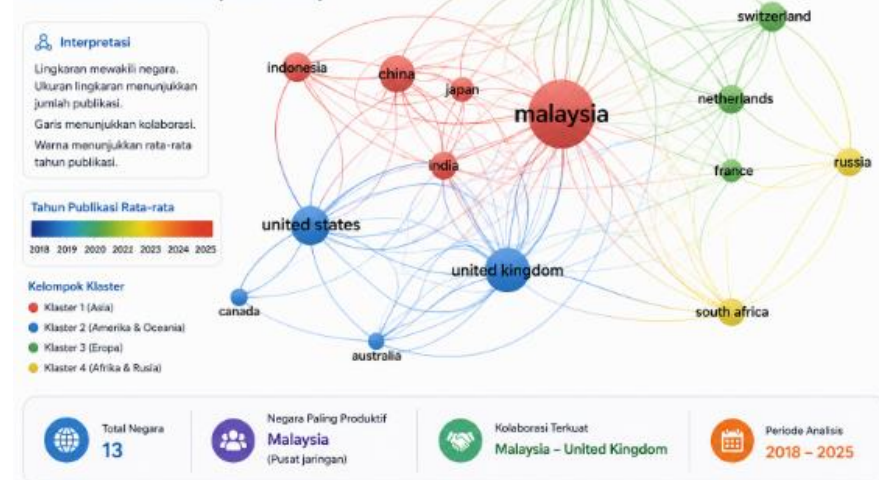
Bidang Keilmuan Utama:

- Social Sciences
- Business & Management
- Economics & Econometrics



Peta Kolaborasi Negara

Berdasarkan Publikasi (2018-2025)



Manfaat Penelitian



Kontributor Utama dan Jurnal

Analisis bibliometrik mengidentifikasi institusi, penulis, dan jurnal yang paling berkontribusi dalam literatur pengelolaan SDM, infrastruktur, dan lembaga pelatihan kerja. Data ini memberikan gambaran tentang pusat-pusat penelitian utama dan sumber referensi berkualitas untuk pengembangan kajian lebih lanjut di Indonesia.



Temuan Utama



Institusi produktif:

UTM (Malaysia), ETH Zurich, University of Oxford



Penulis produktif:

Penulis dengan kontribusi tertinggi dan publikasi lintas bidang



Jurnal utama:

Sumber jurnal berkualitas di bidang HRM & vocational training



Institusi Produktif

- 1 Universiti Teknologi Malaysia (UTM)
- 2 ETH Zurich
- 3 University of Oxford



Penulis Terbanyak

- 1 Penulis dengan publikasi terbanyak
- 2 Peneliti dengan multiple publikasi di bidang HRM & vocational training



Jurnal Utama

- 1 Journal of Vocational Education & Training
- 2 Human Resource Development International



Informasi ini dapat menjadi acuan dalam identifikasi kolaborasi penelitian, pemilihan mitra, dan referensi jurnal bereputasi.

PETA KATA KUNCI

Human Resource Management & Vocational Training

Analisis Co-occurrence Keywords (VOSviewer)

Interpretasi

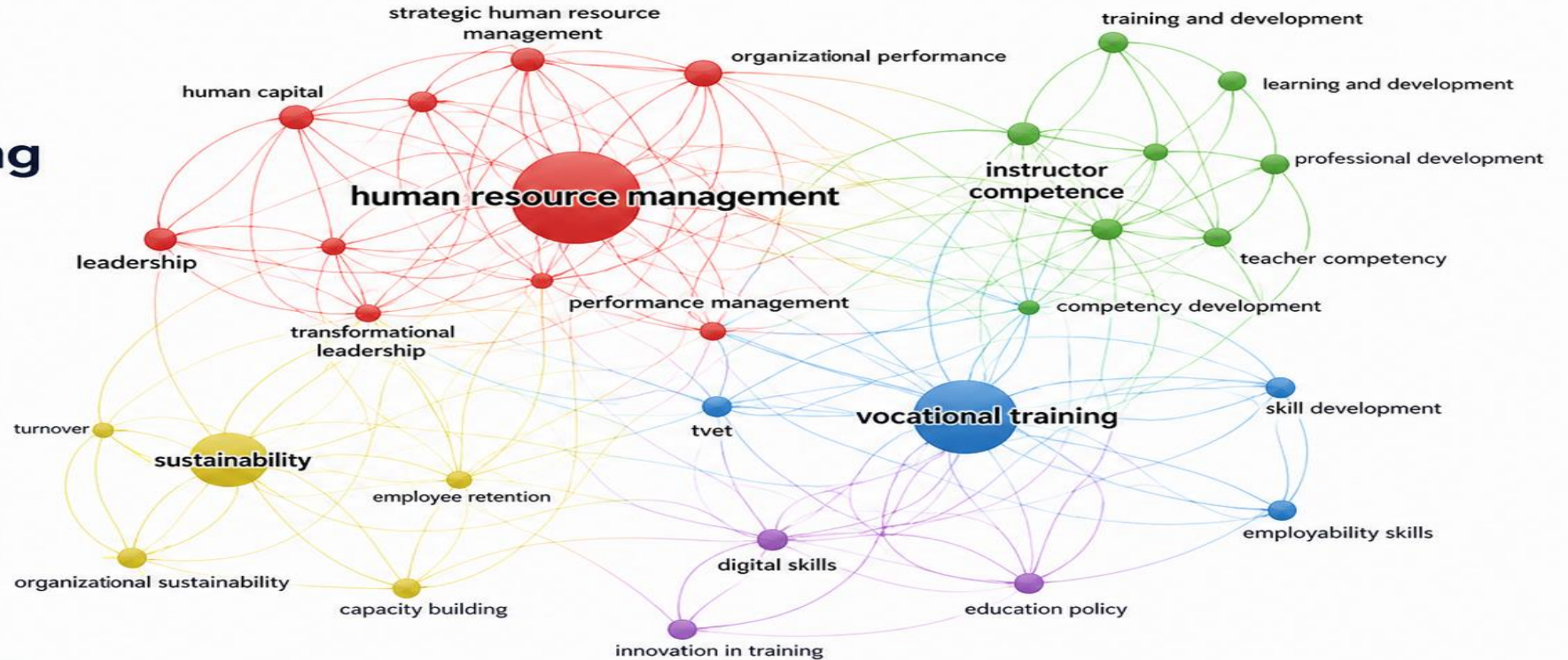
Peta ini menunjukkan keterkaitan antar kata kunci yang sering muncul bersama dalam literatur. Ukuran lingkaran mewakili frekuensi kemunculan, dan warna menunjukkan kluster tema utama.

Kluster Tema

- Kluster 1: Human Resource Management
- Kluster 2: Instructor Competence & Development
- Kluster 3: Vocational Training & Skills
- Kluster 4: Sustainability & Leadership
- Kluster 5: Digitalization & Innovation



Sumber data : Scopus (18 Artikel)
 Metode : Co-occurrence Keywords
 Minimum Occurrences : 2
 Normalisasi : Association Strength
 Jumlah Kata Kunci : 30
 Jumlah Link : 142



Kata Kunci
30



Total Link
142



Sumber Data
Scopus
(18 Artikel)



Metode
**Co-occurrence
Keywords**



Normalisasi
**Association
Strength**



Temuan Utama

Strategi 1: Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Kompetensi



Kesesuaian Kompetensial dengan Kebutuhan Industri

Proses rekrutmen Instruktur harus memastikan kesesuaian antara kompetensi kandidat dengan kebutuhan industri terkini dan standar kompetensi nasional.



Uji Kompetensi dan Asesmen Berbasis Kinerja

Penerapan uji kompetensi yang terstandarisasi dan asesmen berbasis kinerja untuk memastikan kualifikasi Instruktur memenuhi persyaratan minimum dampak pada Peningkatan Kualitas Instruktur.



Strategi rekrutmen yang tepat memastikan instruktur berkualitas tinggi

Strategi rekrutmen yang tepat memastikan instruktur berkualitas tinggi yang mampu mentransfer pengetahuan dan keterampilan secara efektif kepada peserta pelatihan.



Indikator Keberhasilan

- ✓ Tingkat kelulusan uji kompetensi kandidat
- ✓ Kesesuaian profil dengan kebutuhan program
- ✓ Feedback industri terhadap kualitas lulusan



Temuan Utama – Strategi 2: Pengembangan Kompetensi dan Pelatihan Berkelanjutan



Pelatihan dan Sertifikasi Berkelanjutan

Program pelatihan reguler dan sertifikasi kompetensi untuk meningkatkan kualifikasi instruktur secara sistematis.



Upgrade Pedagogik

Peningkatan metode pengajaran dan kemampuan fasilitasi untuk pembelajaran yang lebih efektif.



Adaptasi Teknologi dan Kebutuhan Pasar

Penyesuaian kurikulum dan keterampilan instruktur dengan perkembangan teknologi terkini dan tuntutan industri.



Dampak Positif

- Efektivitas pembelajaran meningkat
- Produktivitas lembaga bertambah
- Kualitas lulusan lebih kompetitif



Tujuan Akhir

Mewujudkan sistem pelatihan yang adaptif, relevan, dan unggul untuk mencetak SDM yang kompeten dan siap kerja.



Temuan Utama – Strategi 3: Manajemen dan Evaluasi Kinerja



Tujuan Utama

Memastikan pencapaian target pembelajaran melalui sistem evaluasi yang objektif, transparan, dan berkelanjutan untuk mendukung peningkatan kinerja individu dan organisasi.



Kesimpulan

Manajemen dan evaluasi kinerja yang efektif menjadi kunci dalam memastikan kualitas pelatihan yang berkelanjutan dan tercapainya tujuan organisasi secara optimal.



Sistem Penilaian Output Berbasis Hasil

- Evaluasi kinerja instruktur berdasarkan pencapaian target pembelajaran
- Pengukuran efektivitas pengajaran melalui indikator objektif
- Feedback berkala untuk perbaikan berkelanjutan



Penghargaan dan Promosi

- Sistem reward berbasis prestasi dan kontribusi
- Jalur promosi yang jelas dan transparan
- Perencanaan karier terstruktur untuk instruktur



Dampak pada Organisasi

- Peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan
- Motivasi instruktur yang lebih tinggi
- Akuntabilitas dan profesionalisme yang terukur



Indikator Keberhasilan

- Pencapaian target pembelajaran $\geq 90\%$
- Tingkat kepuasan peserta $\geq 85\%$
- Peningkatan kinerja instruktur setiap tahun
- Retensi instruktur berkinerja tinggi $\geq 90\%$





Temuan Utama – Strategi 4: Pengembangan Karier



Pemberian Insentif Kompetitif dan Penghargaan Berbasis Kinerja

Memberikan insentif yang kompetitif serta penghargaan berdasarkan pencapaian kinerja untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja instruktur.



Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif dan Suportif

Membangun budaya kerja yang positif, kolaboratif, dan suportif untuk meningkatkan kepuasan dan keterlibatan instruktur.



Jalur Pengembangan Karier yang Jelas dan Terstruktur

Menyediakan jenjang karier yang transparan dengan kriteria dan peluang promosi yang jelas bagi setiap instruktur.



Program Mentoring dan Coaching Berkelanjutan

Mengembangkan potensi instruktur melalui pendampingan dan coaching yang berkelanjutan untuk pertumbuhan profesional yang optimal.



Dampak terhadap Keberlanjutan LPK

- Menurunkan tingkat turnover instruktur secara signifikan
- Menjaga stabilitas dan konsistensi kualitas pelatihan
- Mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan ulang
- Membangun loyalitas dan komitmen jangka panjang instruktur



Kesimpulan

Strategi pengembangan karier yang terencana dan berkelanjutan akan meningkatkan motivasi, retensi, dan kinerja instruktur, serta mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan LPK.



Model Konseptual Integratif

Model integratif pengelolaan SDM instruktur LPK menggambarkan alur sistemik yang saling terhubung:

-  Rekrutmen & Seleksi →
-  Pengembangan Kompetensi →
-  Evaluasi Kinerja →
-  Retensi & Karier →
-  Kualitas Instruktur →
-  Kinerja LPK →
-  Keberlanjutan LPK

Setiap tahap memiliki hubungan kausal yang memperkuat tahap berikutnya. Rekrutmen berbasis kompetensi menjadi fondasi, dilanjutkan pengembangan berkelanjutan, evaluasi berbasis hasil, hingga retensi yang menjamin stabilitas. Output akhir adalah peningkatan kinerja dan keberlanjutan institusi.

LPK INSTRUCTOR HR MANAGEMENT



Inti Model

Model ini menciptakan siklus berkelanjutan yang memastikan kualitas instruktur, peningkatan kinerja LPK, dan keberlanjutan institusi dalam jangka panjang.



PENGARUH STRATEGI SDM TERHADAP KINERJA LPK

Strategi SDM yang efektif menjadi aset utama dalam meningkatkan kinerja LPK secara berkelanjutan.



KESIMPULAN

Strategi pengelolaan SDM yang sistematis dan terintegrasi merupakan kunci utama untuk meningkatkan kinerja LPK secara berkelanjutan.



PERAN STRATEGI SDM DALAM KEBERLANJUTAN LPK



01

Retensi Mengurangi Biaya Rekrutmen Ulang

Menurunkan biaya rekrutmen dan pelatihan instruktur baru.



02

Konsistensi Kualitas Pelatihan

Menjamin kontinuitas dan standar kualitas pelatihan yang konsisten.



03

Loyalitas Instruktur

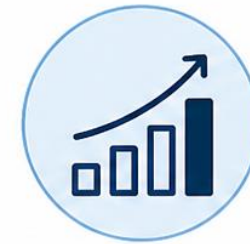
Membangun loyalitas dan reputasi LPK yang berkelanjutan.



04

Perspektif Resource-Based View (RBV)

SDM instruktur adalah sumber daya strategis yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan sulit terorganisasi.



05

Keunggulan Kompetitif LPK

Menjadi keunggulan kompetitif dan mendukung keberlanjutan LPK.

Research Gap yang Ditemukan

Berdasarkan systematic literature review yang dilakukan, ditemukan beberapa kesenjangan penelitian yang signifikan dalam kajian pengelolaan SDM instruktur LPK. Gap ini membuka peluang besar untuk penelitian lanjutan, khususnya dalam konteks Indonesia yang memiliki karakteristik unik dalam sistem pelatihan kerja.

Identifikasi research gap ini menjadi dasar penting untuk pengembangan rekomendasi penelitian masa depan yang lebih komprehensif dan kontekstual.

**1.Minimnya studi empiris
2.di konteks Indonesia**

**1.Kurangnya integrasi
2.teknologi digital**

**1.Fokus teknis, kurang
2.kajian soft skills**

Referensi

Kesimpulan Utama

Strategi pengelolaan SDM instruktur bersifat sistemik dan terintegrasi, mencakup rekrutmen berbasis kompetensi, pengembangan berkelanjutan, evaluasi kinerja, dan retensi yang saling terkait.

Terdapat pengaruh signifikan strategi SDM terhadap kinerja LPK melalui peningkatan kualitas instruktur, produktivitas, dan efektivitas operasional lembaga.

Strategi SDM berkontribusi pada keberlanjutan LPK dengan menurunkan turnover, menjaga konsistensi kualitas pelatihan, dan membangun loyalitas instruktur.

Research gap masih terbuka luas, terutama untuk studi empiris di konteks Indonesia, integrasi teknologi digital, dan kajian longitudinal yang komprehensif.

TERIMA KASIH

Dian Ferlina

“ Berkomitmen dalam pengembangan kompetensi, melalui pelatihan praktis, terstruktur, dan relevan untuk mencetak SDM unggul. ”



SKEMA PELATIHAN UNGGULAN



JUNIOR OFFICE OPERATOR

- 1 Pengantar Dunia Kerja & Etika Profesional
- 2 Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint)
- 3 Manajemen Dokumen & Administrasi
- 4 Komunikasi Efektif & Layanan Prima
- 5 Pengelolaan Data & Kearsipan
- 6 Praktik Kerja & Studi Kasus
- 7 Evaluasi & Sertifikasi Kompetensi

PROGRAM PELATIHAN PRAKTIS LAINNYA

-  Administrasi Perkantoran
-  Digital Office & Data Entry
-  Customer Service Excellence
-  Kearsipan & Manajemen Dokumen
-  Aplikasi Perkantoran & Kolaborasi Digital

FOKUS KAMI

- ✓ Materi relevan & aplikatif
- ✓ Metode pembelajaran praktis
- ✓ Instruktur berpengalaman
- ✓ Evaluasi berbasis kompetensi
- ✓ Siap kerja, siap berkarya



