

tesis revisi dian ferlina

ID : 2d1a87234c065484a0ffb197e22e139c792f8e0b

 **18%**
Suspicious texts

File name : tesis revisi dian ferlina.txt
Original file size : 703.45 KB
Number of words : 5,674
Number of characters : 47012

Submitter : fbhis umsida
Submission date : April 27, 2026
Upload type : interface
analysis end date : April 27, 2026

Summary (section 1/3)

Location of suspect texts in the document :



Included in the suspicious text score :

 **Similarities** <1%

 **Syntactics** <1%  **Semantics** *Not measured*

Passages with similarities to sources found in different collections.



 **AI detection** 16%

Texts with stylistically similar formulations to AI-generated text.
This rate is an indicator, not proof. Check with the author that he/she has mastered the knowledge mentioned in the document.



 **Unrecognized languages** 2%

Passages in which some of the vocabulary used is not part of the language dictionary. This may be an attempt by the author to modify the text to make detection impossible.



Not included in the percentage of suspicious texts :

 **Texts between quotes** <1%

Passages between quotation marks, often revealing a quotation.

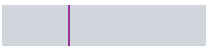
 Similarities

<1%

Passages with similarities to sources found in different collections.



Source with incidental similarities

No.	Description		Similarities	Locations
1		ejurnal.kampusakademik.co.id ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jaem/article/download/7798/6665/28901 	<1%	
2		TINJAUAN PUSTAKA SISTEMATIS TENTANG ADOPSI INOVASI PADA... doi.org/10.36040/jati.v9i5.14916 	<1%	



Human Resource Management Strategies for Instructors to Enhance the Performance and Sustainability of Job Training

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



Dian Ferlina¹⁾, Wisnu Panggah Setiyono^{*2)}

Abstract. This study aims to critically examine human resource (HR) management strategies for instructors in enhancing the performance and sustainability of Job Training Institutions (LPK). The research employs a Systematic Literature Review (SLR) using the PRISMA approach, resulting in 18 selected articles from the Scopus database that meet the inclusion criteria. The research findings revealed that teaching HR management strategies are consistently structured into four main dimensions: competency-based recruitment, continuous professional development, output-based performance evaluation, and retention and career development. These dimensions operate not as isolated practices but as an integrated strategic mechanism that simultaneously enhances instructor quality, institutional performance, and organizational stability. From an argumentative perspective, this study asserts that instructors should not be viewed merely as operational staff but as strategic human capital, serving as a primary determinant of competitive advantage and institutional sustainability. The novelty of this research lies in the development of an integrative conceptual model that, for the first time, systematically links HR strategies, performance, and sustainability within the context of job training institutions. This model addresses a significant gap in the literature, which has largely treated these relationships in a fragmented manner, particularly in the Indonesian vocational training context.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara kritis strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) instruktur

dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Penelitian menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan pendekatan PRISMA terhadap artikel pada basis data Scopus,

sehingga diperoleh 18 artikel yang memenuhi kriteria inklusi. Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi

pengelolaan SDM instruktur secara konsisten terstruktur dalam empat dimensi utama, yaitu rekrutmen berbasis

kompetensi, pengembangan kompetensi berkelanjutan, evaluasi kinerja berbasis output, serta retensi dan pengembangan karier. Keempat dimensi ini tidak berdiri sendiri, melainkan membentuk suatu mekanisme strategis

yang secara simultan meningkatkan kualitas instruktur, kinerja lembaga, dan stabilitas organisasi. Secara argumentatif, penelitian ini menegaskan bahwa instruktur bukan sekadar tenaga operasional, tetapi merupakan strategic human capital yang menjadi determinan utama keunggulan kompetitif dan keberlanjutan LPK. Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengembangan model konseptual integratif yang untuk pertama kalinya secara sistematis menghubungkan strategi SDM instruktur, kinerja, dan keberlanjutan dalam satu kerangka yang utuh pada konteks LPK. Model ini sekaligus mengisi kesenjangan literatur yang selama ini masih parsial, terutama dalam konteks lembaga pelatihan kerja di Indonesia.

Kata Kunci - Strategi SDM, Instruktur, Kinerja LPK, Keberlanjutan, Strategic Human Capital, SLR

I. PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu agenda strategis pembangunan nasional dalam rangka menghadapi dinamika pasar kerja dan persaingan global. Berbagai studi menegaskan bahwa investasi pada pengembangan sumber daya manusia berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas, kompetensi dan kemampuan lembaga[1]. Dalam konteks tersebut, Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) memegang peran penting sebagai institusi yang menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi guna meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja. Keberhasilan LPK dalam menjalankan fungsinya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia instruktur. Instruktur berperan sebagai ujung tombak dalam proses transfer ilmu pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja pada peserta pelatihan[2][3]. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kualitas dan kompetensi instruktur memiliki hubungan langsung dengan efektifitas pembelajaran dan kinerja lembaga pelatihan[4][5]. Oleh karena itu,

pengelolaan SDM instruktur yang efektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja lembaga, baik dari aspek mutu lulusan, tingkat kepuasan peserta, maupun capaian penempatan kerja[5][6].

Berdasarkan standar yang ada, pendirian dan perijinan LPK di Indonesia telah diatur dalam banyak perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau swasta[7]. Pengaturan tersebut kemudian diperkuat

melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, khususnya Pasal 13 dan Pasal 14, yang memberikan kerangka hukum mengenai jenis LPK, penyelenggaraan pelatihan kerja, serta perizinan berusaha bagi

lembaga pelatihan kerja[8].

Beberapa periode ini jumlah LPK yang ada di Indonesia memperlihatkan adanya peningkatan . ini bisa dilihat dari data Kementrian Ketenagakerjaan. Namun meningkatnya jumlah lembaga tidak serta merta diikuti dengan peningkatan kualitas pengelolaan, permasalahan yang biasa nya muncul di lembaga pelatihan kerja adalah bagaimana

pengelolaan sumber daya manusia instruktur atau tenaga pendidik. Permasalahan yang sering dihadapi oleh Lembaga

Pelatihan Kerja salah satunya adalah proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, sertifikasi, penilaian kerja hingga

kesinambungan tenaga instruktur.

Dalam praktiknya, sejumlah besar LPK menghadapi tantangan keterbatasan instruktur kompeten, tingginya tingkat turnover, serta belum optimalnya sistem pengembangan karier instruktur. Penelitian di bidang manajemen SDM menegaskan bahwa tingkat turnover yang tinggi serta lemahnya system pengembangan karir berdampak negative terhadap kinerja dan keberlanjutan organisasi[9][10]. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kinerja lembaga dan menghambat keberlanjutan operasional LPK dalam jangka panjang

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi dan keberlanjutan lembaga [2], [5], [11]. Dalam perspektif manajemen strategis, sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis (strategic human capital) yang bernilai, langka, dan sulit ditiru sehingga menjadi sumber keunggulan kompetitif organisasi [11], [12]. Oleh karena itu, pengelolaan SDM instruktur tidak dapat dipandang sebagai aktivitas administratif semata, melainkan sebagai bagian dari strategi organisasi.

Secara konseptual, strategi merupakan serangkaian keputusan dan tindakan terencana yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan [13]. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia,

strategi mengarahkan bagaimana organisasi merekrut, mengembangkan, mengevaluasi, serta mempertahankan tenaga

kerja agar selaras dengan visi dan tujuan jangka panjang [14].[15] Pendekatan Strategic Human Resource

Management (SHRM) menekankan pentingnya integrasi antara strategi organisasi dan praktik pengelolaan SDM guna

meningkatkan kinerja dan daya saing lembaga.

Berdasarkan telaah literatur, strategi dalam meningkatkan kualitas SDM instruktur dapat dikelompokkan ke dalam beberapa aspek utama. Pertama, strategi rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi yang memastikan kesesuaian antara kualifikasi instruktur dengan kebutuhan pelatihan [15],[16]. Kedua, strategi pengembangan kompetensi dan

pelatihan berkelanjutan yang mencakup peningkatan kompetensi teknis, pedagogik, serta sertifikasi profesional [20], [21], [23]. Ketiga, strategi manajemen dan evaluasi kinerja instruktur untuk memastikan pencapaian standar mutu pembelajaran [6], [21].Keempat, strategi retensi dan pengelolaan karier instruktur guna menjaga stabilitas SDM dan keberlanjutan lembaga [22], [[17]].

Namun, pembahasan yang secara khusus dan sistematis mengkaji strategi pengelolaan SDM instruktur pada LPK serta kaitannya dengan kinerja dan keberlanjutan lembaga masih bersifat parsial dan tersebar [18] [11]. Oleh karena itu, pendekatan Systematic Literature Review (SLR) diperlukan untuk mennyintesis hasil-hasil penelitian yang relevan guna memperoleh pemahaman yang komprehensif dan berbasis bukti ilmiah[19][20]

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) adalah institusi yang menyelenggarakan pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau swasta. Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Pasal 13 dan Pasal 14 menyatakan bahwa pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh LPK pemerintah, LPK swasta, dan LPK perusahaan dengan ketentuan perizinan berusaha yang berlaku

Definisi ini menegaskan bahwa LPK merupakan bagian integral dari sistem pengembangan sumber daya manusia nasional, yang keberhasilannya sangat bergantung pada kualitas pengelolaan SDM instruktur[21][11].

Periode Jumlah LPK

Semester I 2024 ±6.365

Semester II 2024 ±6.936

Semester I 2025 ±7.200

Table 1 jumlah Lembaga Pelatihan Kerja

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, jumlah Lembaga Pelatihan Kerja di Indonesia menunjukkan kecenderungan meningkat dari semester I 2024 ke semester I 2025 sebanyak 835 LPK. Peningkatan jumlah LPK tersebut menunjukkan peran signifikan sektor swasta dalam penyelenggaraan pelatihan kerja. Namun demikian, peningkatan jumlah lembaga belum sepenuhnya mencerminkan kualitas pengelolaan,

khususnya dalam aspek pengelolaan SDM instruktur yang berpengaruh langsung terhadap kinerja dan keberlanjutan

LPK[5][22].

Berdasarkan telaah awal terhadap literature yang peneliti lampirkan dalam tabel 2 Peneliti menemukan beberapa research gap sebagai berikut:

No
Temuan Penelitian

Sebelumnya
Keterbatasan (Gap)

Implikasi terhadap

Penelitian Ini
Referensi

1

Penelitian Strategic
HRM menekankan SDM
sebagai sumber keunggulan
kompetitif organisasi
Fokus masih umum pada
organisasi bisnis, belum
spesifik pada instruktur LPK

Penelitian ini
memfokuskan pada SDM
instruktur sebagai strategic
human capital dalam konteks

LPK

[18], [19],

[12]

2

Banyak studi mengkaji
hubungan HRM dan kinerja
organisasi

Belum secara spesifik
mengaitkan strategi SDM
instruktur dengan kinerja LPK

Penelitian ini mengkaji
secara khusus pengaruh
strategi SDM instruktur
terhadap kinerja LPK

[3], [5],

[12]

3

Studi tentang pelatihan
dan pengembangan SDM
menunjukkan dampak
positif terhadap kinerja
Belum terintegrasi dengan
konteks pengelolaan instruktur
di lembaga pelatihan kerja

Penelitian ini mensintesis
strategi pengembangan
instruktur secara sistematis

[20], [21],

[23]

4

Penelitian retensi SDM
menunjukkan pentingnya
lingkungan kerja dan
pengembangan karier
Belum dikaitkan secara

langsung dengan

keberlanjutan LPK

Penelitian ini

menghubungkan strategi

retensi instruktur dengan

keberlanjutan lembaga

[22], [25]

5

Studi mengenai turnover

menunjukkan dampak

negatif terhadap organisasi

Minim pembahasan pada

sektor pelatihan kerja/vokasi

Penelitian ini menyoroti

implikasi turnover instruktur

pada LPK

[11], [22]

6

Kajian tata kelola

pendidikan vokasi

membahas kualitas dan

regulasi

Belum fokus pada strategi

SDM instruktur sebagai faktor

utama mutu lembaga

Penelitian ini menempatkan

strategi SDM instruktur

sebagai variabel sentral

[23], [25]

7

Banyak penelitian

menggunakan pendekatan

empiris kuantitatif

Belum banyak penelitian

dengan pendekatan SLR pada

topik ini

Penelitian ini menggunakan

Systematic Literature Review

berbasis PRISMA

[13], [14],

[15]

8

Kajian kinerja dan

keberlanjutan organisasi

sering dipisahkan

Belum mengintegrasikan

strategi SDM, kinerja, dan

keberlanjutan dalam satu

model konseptual

Penelitian ini

mengintegrasikan ketiga aspek

dalam satu kerangka

konseptual

[12], [23]

Table 2 Research Gap

Berdasarkan gap tersebut, penelitian ini memiliki urgensi akademik dan praktis untuk dilakukan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti membuat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai Apa saja strategi pengelolaan sumber daya manusia instruktur yang diterapkan pada Lembaga Pelatihan Kerja berdasarkan hasil penelitian sebelumnya?, bagaimana pengaruh strategi pengelolaan SDM instruktur terhadap kinerja Lembaga Pelatihan Kerja?, bagaimana peran strategi pengelolaan SDM instruktur dalam mendukung keberlanjutan Lembaga Pelatihan Kerja?, apa celah penelitian (research gap) yang masih terbuka terkait pengelolaan SDM instruktur pada LPK?

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengklasifikasikan strategi pengelolaan SDM instruktur pada Lembaga Pelatihan Kerja berdasarkan literatur ilmiah, menganalisa hubungan antara strategi pengelolaan SDM instruktur dan kinerja LPK, mengkaji kontribusi pengelolaan SDM instruktur terhadap keberlanjutan LPK serta mengidentifikasi research gap sebagai dasar rekomendasi penelitian lanjutan.

Peneliti berharap penelitian ini selanjutnya dapat memperkaya kajian ilmu manajemen SDM dan manajemen pelatihan kerja melalui sintesis sistematis terhadap strategi pengelolaan instruktur di LPK. Serta menjadi referensi bagi pengelola LPK dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM instruktur yang efektif, menjadi bahan pertimbangan bagi pemangku kebijakan dalam pengembangan kebijakan pelatihan kerja juga dasar pengambilan keputusan strategis untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan LPK.

II. METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Systematic Literature Review (SLR). SLR adalah suatu metode penelitian yang memiliki tujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menyintesis secara sistematis hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian tertentu menggunakan prosedur yang transparan dan proses penelitian dapat diulang dengan metode yang sama dan hasilnya konsisten [24],[19].

Pendekatan SLR dipilih karena penelitian ini tidak bertujuan mengumpulkan data primer, namun melakukan sintesis pengetahuan ilmiah terkait strategi pengelolaan sumber daya manusia instruktur dan hubungannya dengan kinerja serta keberlanjutan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Dengan SLR, peneliti dapat memperoleh gambaran

komprehensif mengenai tren penelitian, temuan utama, serta celah penelitian research gap yang masih

terbuka[25],[19].

Penelitian ini mengadopsi pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses

(PRISMA) sebagai kerangka kerja dalam proses penelusuran dan seleksi literatur. PRISMA digunakan secara luas dalam penelitian SLR karena dinilai mampu untuk meningkatkan transparansi, konsistensi, dan kualitas pelaporan hasil kajian sistematis[20].

Tahapan PRISMA dalam penelitian ini meliputi [20] : 1) Identification: penelusuran artikel melalui basis data ilmiah. 2) Screening: proses penyaringan tahap awal yang berdasarkan pada judul dan abstrak. 3) Eligibility: menilai suatu kelayakan artikel berdasarkan pada teks lengkap. 4) Included: Menetapkan artikel atau jurnal yang kemudian dianalisis dalam SLR.

Penerapan PRISMA membantu memastikan bahwa artikel yang dianalisis benar-benar relevan dengan focus penelitian dan memenuhi kriteria metodologis yang telah ditetapkan[20].

Penelusuran literatur dilakukan pada beberapa basis data ilmiah bereputasi untuk menjamin kualitas dan kredibilitas sumber pustaka. Basis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Scopus. Pemilihan basis data tersebut didasarkan pada cakupan jurnal internasional dan nasional bereputasi di bidang manajemen sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan, serta manajemen organisasi[24],[25].

Strategi pencarian artikel dilakukan menggunakan Boolean search untuk memastikan hasil penelusuran yang relevan dan terfokus. Kata kunci disusun berdasarkan variabel utama penelitian[19], yaitu: 1) Pengelolaan SDM instruktur, 2) Kinerja lembaga, 3) Keberlanjutan lembaga. 4) Lembaga pelatihan kerja

String Boolean search yang digunakan adalah sebagai berikut :

("strategic human resource management" OR HRM OR "human capital") AND ("vocational education" OR "vocational training") Strategi Boolean search ini bertujuan untuk menangkap variasi istilah yang digunakan oleh peneliti sebelumnya, sehingga meminimalkan risiko kehilangan artikel relevan[19].

Untuk menjamin kualitas dan relevansi artikel yang dianalisis, penelitian ini menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi [24],[20] sebagai berikut:

Penerapan Kriteria Inklusi antara lain berupa 1) Artikel ilmiah (journal article), 2) Artikel yang membahas a)

Strategi pengelolaan SDM, b) Strategic Human Resource Management, c) Human capital, d) Pengelolaan instruktur/pelatih/tenaga pendidik, e) Pendidikan atau pelatihan vokasi. 3) Artikel yang mengkaji hubungan pengelolaan SDM dengan kinerja dan/atau keberlanjutan organisasi. 4) Artikel terbit dalam rentang 2010–2025. 5) Artikel berbahasa Inggris. 6) Artikel tersedia dalam teks lengkap.

Sedangkan penerapan Kriteria Eklusi dari artikel yang ditemukan berupa : 1) Artikel yang berupa prosiding non-review, tajuk rencana, pendapat, atau laporan non-ilmiah. 2) artikel yang tidak punya kaitan dengan SDM Instruktur 3) Artikel yang tidak mengkaji mengenai aspek SDM instruktur atau tenaga pendidik secara fundamental. 4) artikel duplikat dari database lain.

Penerapan kriteria ini bertujuan untuk menjaga konsistensi dan validitas hasil kajian literature[24],[20].

Pada proses pemilahan artikel dilakukan secara bertahap sesuai dengan protokol PRISMA. Pada proses awal, seluruh artikel dari hasil pencarian dikumpulkan lalu dilakukan penghapusan salinan atau tiruan. Selanjutnya, melakukan tahapan proses penyaringan berdasarkan judul dan abstrak untuk menilai relevansi awal artikel terhadap penelitian.

Artikel yang telah mengalami tahap penyaringan awal kemudian dianalisis secara menyeluruh melalui pembacaan teks lengkap. Artikel yang memenuhi seluruh kriteria inklusi yang kemudian dimasukkan dalam proses pemeriksaan

akhir. Tujuan dari untuk meminimalkan bias seleksi diminimalkan dan konsistensi hasil penelitian ditungkatkan .

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis tematik (thematic analysis). Analisis tematik merupakan teknik yang digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisis dan melaporkan pola atau tema dalam data

kualitatif [26]. Mengklasifikasikan artikel yang terpilih berdasarkan gagasan pokok utama, seperti: 1) Strategi perekrutan dan seleksi instruktur atau tenaga pelatih, 2) Pengembangan kompetensi dan pelatihan instruktur, 3) Mengelola stabilitas instruktur dan stabilitas lembaga, 4) Sistem penilaian dan kinerja instruktur, Analisis tematik digunakan untuk mengidentifikasi pola, persamaan, dan perbedaan temuan antar penelitian, serta untuk

sintesis konseptual yang menjawab rumusan masalah penelitian Untuk menjaga validitas dan keandalan dari hasil

SLR, penelitian ini menerapkan beberapa langkah. Langkah-langkah tersebut antara lain : 1) Penggunaan protokol

PRISMA yang terstandar. 2) Penetapan kriteria inklusi dan eksklusi yang jelas. 3) Penelusuran literatur pada berbagai

basis data bereputasi. 4) Dokumentasi proses seleksi artikel secara sistematis.

Langkah-langkah tersebut bertujuan untuk meningkatkan transparansi, replikabilitas, dan kredibilitas hasil penelitian[24],[20].

gambar 1 Alur Penelitian

Dalam gambar 1 digambarkan alur penelitian systematic literature review antara lain meliputi tahapan perumusan masalah, penelusuran literatur, seleksi artikel berdasarkan protokol PRISMA, analisis tematik, hingga sintesis hasil penelitian.

Secara keseluruhan, alur ini menjamin bahwa sintesis yang dihasilkan tidak hanya sekadar ringkasan, melainkan evaluasi kritis terhadap literatur global yang relevan dengan pengelolaan instruktur di LPK.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Identifikasi Dan Seleksi Artikel

Proses identifikasi dan seleksi artikel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) untuk memastikan transparansi dan sistematika dalam pemilihan literatur.

Pada tahap identifikasi, peneliti melakukan penelusuran artikel melalui basis data Scopus dan memperoleh sebanyak 613 dokumen. Selanjutnya dilakukan penyaringan awal dengan membatasi rentang waktu publikasi selama 10 tahun terakhir, sehingga mengeliminasi 191 dokumen. Setelah itu, dilakukan penyaringan berdasarkan kesesuaian subject area, yang mengakibatkan pengurangan sebanyak 72 dokumen, sehingga tersisa 350 dokumen untuk tahap berikutnya.

Pada tahap screening, dokumen yang tersisa diseleksi lebih lanjut berdasarkan jenis dokumen (document type), bahasa, dan aksesibilitas. Penyaringan berdasarkan jenis dokumen menghasilkan eliminasi sebanyak 110 dokumen. Selanjutnya, filter bahasa (Bahasa Inggris) mengurangi sebanyak 60 dokumen, dan filter open access mengeliminasi 76 dokumen. Setelah proses ini, diperoleh 104 dokumen yang layak untuk ditelaah lebih lanjut pada tahap kelayakan.

Pada tahap eligibility, seluruh 104 artikel dianalisis secara mendalam melalui pembacaan full-text. Dari proses ini, sebanyak 86 artikel dieliminasi dengan berbagai alasan, yaitu: tidak relevan dengan topik penelitian (41 artikel), tidak berada dalam konteks pelatihan vokasi (15 artikel), tidak membahas strategi sumber daya manusia (12 artikel), jenis dokumen tidak sesuai (8 artikel), bukan berbahasa Inggris (4 artikel), serta tidak tersedia full-text (6 artikel).

Tahap akhir adalah included, diperoleh 18 artikel yang memenuhi seluruh kriteria inklusi dan dinyatakan layak dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini. Ke-18 artikel digunakan sebagai dasar dalam melakukan analisis

tematik untuk rumusan masalah penelitian dijawab untuk pemetaan bibliometrik.

gambar 2 diagram PRISMA

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dengan sumber data dari Scopus.

Berdasarkan proses identifikasi, screening, dan seleksi menggunakan metode PRISMA, diperoleh 18 artikel yang memenuhi kriteria inklusi.

Artikel-artikel tersebut dianalisis berdasarkan metode penelitian, fokus kajian, serta temuan utama untuk mengidentifikasi pola strategi pengelolaan sumber daya manusia instruktur pada lembaga pelatihan kerja (LPK).

3.2. Profil Dokumen.

gambar 3 publikasi dalam tahun berdasarkan database Scopus

Grafik Documents by Year menunjukkan perkembangan jumlah publikasi ilmiah pada periode 2017–2025 yang cenderung meningkat dengan beberapa fluktuasi.

Pada tahap awal, jumlah publikasi masih sangat rendah, yaitu sekitar 1 dokumen pada 2017 dan meningkat sedikit menjadi 2 dokumen pada 2018. Lonjakan signifikan mulai terjadi pada 2019 dengan sekitar 11 publikasi, yang menandai meningkatnya perhatian terhadap topik ini. Memasuki periode 2020–2021, jumlah publikasi relatif stabil di kisaran 10 dokumen per tahun, sebelum mengalami penurunan pada 2022 menjadi sekitar 7 dokumen. Penurunan ini menunjukkan adanya dinamika atau gangguan sementara dalam produktivitas penelitian. Namun, tren kembali meningkat secara konsisten pada periode berikutnya, yaitu 2023 (15 dokumen) dan 2024 (16 dokumen), hingga mencapai puncaknya pada 2025 dengan sekitar 32 publikasi. Kenaikan tajam ini menunjukkan akselerasi minat penelitian yang signifikan. Secara keseluruhan, grafik ini menggambarkan tren pertumbuhan yang kuat terhadap topik penelitian, meskipun sempat mengalami fluktuasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kajian terkait strategi pengelolaan SDM dan instruktur semakin relevan dan berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir.

gambar 4 visualisasi peta publikasi diolah menggunakan Vosviewer

Berdasarkan visualisasi peta publikasi, ditunjukkan pola global yang tidak merata terlihat dalam distribusi penelitian terkait strategi pengelolaan sumber daya manusia instruktur.

Malaysia, Jerman, dan Swiss adalah negara dengan kontribusi publikasi tertinggi, yang menjadi pusat utama penelitian dalam bidang pendidikan vokasi dan manajemen sumber daya manusia. Negara-negara tersebut

mempunyai sistem pelatihan kerja yang maju serta dukungan kebijakan yang kuat dalam pengembangan tenaga kerja.

Selanjutnya, kontribusi yang signifikan, terutama dalam kajian yang berkaitan dengan strategic human resource management dan kinerja organisasi ditunjukkan negara-negara seperti Inggris dan Amerika Serikat.

Penelitian dari negara-negara ini cenderung berorientasi pada pendekatan teoritis dan manajerial.

Di kawasan Asia, Malaysia menonjol sebagai negara dengan kontribusi terbesar, menunjukkan bahwa pengembangan sistem pelatihan vokasi menjadi prioritas nasional. Sementara itu, kontribusi yang moderat dimiliki oleh negara-negara lain seperti China, India, dan Jepang. Sebaliknya, jumlah publikasi Indonesia yang relatif rendah

gambar 5 distribusi publikasi berdasarkan bidang keilmuan diolah dr analyze result Scopus

Distribusi publikasi berdasarkan bidang keilmuan menunjukkan bahwa penelitian didominasi oleh Social Sciences (45,1%), yang menegaskan bahwa kajian pengelolaan SDM instruktur dalam LPK sangat berkaitan dengan aspek sosial, pendidikan, dan pelatihan vokasi. Selanjutnya, bidang Business, Management and Accounting (14,1%) serta Economics, Econometrics and Finance (13,6%) memberikan kontribusi signifikan, yang menunjukkan bahwa pengelolaan SDM tidak hanya dipandang dari sisi pendidikan, tetapi juga sebagai strategi organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja dan keberlanjutan lembaga. Bidang Psychology (5,4%) turut berperan dalam menjelaskan aspek perilaku, motivasi, dan kinerja instruktur. Sementara itu, bidang lain seperti Environmental Science (3,8%), Arts and Humanities (3,3%), dan Computer Science (3,3%)

menunjukkan adanya pendekatan multidisiplin, termasuk pemanfaatan teknologi dan metode pembelajaran. Kontribusi bidang Decision Sciences (2,7%), Energy (2,7%), dan Earth and Planetary Sciences (1,1%) relatif kecil, namun tetap mencerminkan keterkaitan lintas sektor.

Secara keseluruhan, distribusi ini menunjukkan bahwa penelitian terkait pengelolaan SDM instruktur bersifat multidisiplin, dengan dominasi ilmu sosial dan manajemen, sehingga memperkuat relevansi penelitian ini dalam perspektif manajemen SDM dan pendidikan vokasi.

gambar 6 Distribusi publikasi berdasarkan afiliasi institusi diolah dr analyze result Scopus

Distribusi publikasi berdasarkan afiliasi institusi menunjukkan bahwa kontribusi penelitian berasal dari berbagai institusi global dengan tingkat produktivitas yang relatif merata. University of Bern dan Institute for Employment Research (Jerman) menempati posisi tertinggi dengan masing-masing sekitar 3 publikasi, menunjukkan peran signifikan dalam kajian SDM dan pelatihan kerja. Sebagian besar institusi lainnya, seperti Universiti Sains Malaysia, Universiti Utara Malaysia, The University of Manchester, Wageningen University & Research, serta beberapa universitas di Eropa, masing-masing berkontribusi sekitar 2 publikasi. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian dalam bidang ini tersebar dan tidak terpusat pada satu institusi tertentu. Secara keseluruhan, pola ini mencerminkan bahwa kajian pengelolaan SDM instruktur berkembang secara global namun bersifat terfragmentasi, serta masih didominasi oleh institusi di Eropa dan sebagian Asia. Sementara itu, kontribusi dari institusi di Indonesia masih belum terlihat signifikan, yang mengindikasikan adanya research gap institusional dan geografis.

gambar 7 Distribusi publikasi berdasarkan penulis diolah dr analyze result Scopus

Distribusi publikasi berdasarkan penulis menunjukkan bahwa kontribusi penelitian berasal dari berbagai peneliti dengan tingkat produktivitas yang relatif beragam. Runhaar, P. menjadi penulis dengan jumlah publikasi tertinggi (4 dokumen), diikuti oleh Bouwmans, M. dan Kriesi, I. dengan masing-masing 3 dokumen. Sementara itu, penulis lainnya seperti Backes-Gellner, U., Eggenberger, C., Gadbedji, Z., Mulder, M., Shilova, L., Wesselink, R., dan Zakharova, L. masing-masing berkontribusi sekitar 2 publikasi. Pola ini

menunjukkan bahwa penelitian terkait pengelolaan SDM instruktur masih bersifat tersebar (fragmented) dan belum didominasi oleh satu kelompok peneliti tertentu. Selain itu, sebagian besar penelitian masih berfokus

pada konteks umum organisasi atau pendidikan, sehingga kajian yang secara spesifik membahas Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) masih terbatas.



Distribusi publikasi berdasarkan sumber menunjukkan bahwa kontribusi penelitian tersebar di beberapa jurnal utama dengan pola yang fluktuatif. Pada periode awal (2019–2021), jumlah publikasi masih rendah dan relatif merata di beberapa jurnal seperti Journal of Technical Education and Training dan Sustainability (Switzerland).



Memasuki tahun 2022–2023, terjadi peningkatan publikasi pada beberapa jurnal, terutama Economics of Education Review dan Journal of Technical Education and Training, yang menunjukkan mulai meningkatnya perhatian terhadap hubungan antara pendidikan vokasi dan kinerja organisasi.

Pada periode 2024–2025, Social Inclusion menunjukkan peningkatan paling signifikan hingga mencapai puncak pada tahun 2025, yang mengindikasikan bahwa isu inklusi sosial dalam pelatihan dan pengembangan SDM semakin menjadi perhatian dalam literatur ilmiah.

Secara keseluruhan, distribusi ini menunjukkan bahwa penelitian masih tersebar di berbagai jurnal dan belum terkonsentrasi pada satu sumber utama, sehingga mencerminkan sifat kajian yang multidisiplin dan terus berkembang.



penelitian terkait pengelolaan SDM instruktur pada LPK membentuk lima kluster utama yang saling terhubung ditunjukkan Visualisasi VOSviewer. Kluster pertama (merah) berpusat pada human resource management sebagai tema dominan yang berkaitan erat dengan strategic HRM, leadership, dan organizational performance. Hal ini menegaskan bahwa SDM dipandang sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kluster kedua (hijau) menekankan instructor competence dan training and development, yang menunjukkan pentingnya

pengembangan kompetensi instruktur sebagai kunci keberhasilan pelatihan. Hubungan antara pelatihan vokasi dan kesiapan tenaga kerja digambarkan pada klaster ketiga (biru) berfokus pada vocational training dan employability skills,. Klaster keempat (kuning) terkait sustainability, employee retention, dan turnover, keberlanjutan lembaga sangat dipengaruhi oleh stabilitas SDM. Klaster kelima (ungu) digital skills, innovation in training, dan education policy, peran teknologi dan kebijakan dalam mendukung pengembangan pelatihan.

Secara keseluruhan, keterkaitan antar klaster menunjukkan bahwa strategi pengelolaan SDM instruktur terintegrasi dengan kinerja, pelatihan, dan keberlanjutan lembaga, serta dipengaruhi oleh faktor inovasi dan digitalisasi.

No Penulis (Tahun) Judul Metode Tujuan Penelitian Variabel/Fokus Konteks Hasil Penelitian

1
Lutaaya et al.

(2023)

Re-imagining TVET

Systems
Kualitatif

Menganalisis tantangan

sistem TVET
SDM, TVET

Pendidikan

vokasi

Kekurangan instruktur & skill gap

menghambat kualitas pelatihan [27]

2

Bouwmans et al.

(2019)

Leadership

Ambidexterity

Kuantitatif

Menguji pengaruh

leadership terhadap kinerja

Leadership, kinerja

Organisasi

pendidikan

Leadership berpengaruh signifikan

terhadap kinerja tim [28]

3 Huber et al. (2018)

Training Voucher

Effects

Kuasi

eksperimen

Menilai efektivitas

pelatihan

Pelatihan,

employability

Pelatihan kerja

Pelatihan meningkatkan peluang

kerja peserta [29]

4

Shkalenko et al.

(2025)

Education &

Competitiveness
Literatur

Mengkaji peran pendidikan
terhadap daya saing
SDM, daya saing Pendidikan
SDM menjadi faktor utama daya
saing organisasi [30]

5
Oshima et al.
(2023)

Challenges in
Vocational Training
Kualitatif
Mengidentifikasi hambatan
pelatihan vokasi
SDM instruktur TVET

Keterbatasan instruktur menjadi
kendala utama [31]

6 Meyer (2025)
Women in Vocational
Training
Kualitatif

Menganalisis akses
pelatihan
Faktor sosial Pendidikan
Faktor sosial mempengaruhi
partisipasi pelatihan [32]

7 Tobias et al. (2025) Professional Learning
Mixed
method

Mengkaji pengembangan

instruktur

Kompetensi

instruktur

Pendidikan

Pengembangan profesional

meningkatkan kualitas instruktur[33]

8

Papadopoulos

(2023)

Training in Crisis Literatur

Menganalisis peran

pelatihan saat krisis

Kebijakan

pelatihan

Global

Pelatihan penting untuk stabilitas

organisasi[34]

9 Khalid et al. (2021) Education Quality Kuantitatif
Menguji faktor kualitas

pendidikan

SDM, kualitas

Pendidikan

tinggi

SDM berpengaruh pada kualitas

layanan[35]

No Penulis (Tahun) Judul Metode Tujuan Penelitian Variabel/Fokus Konteks Hasil Penelitian

10

Kholifah et al.

(2025)

Digital Workforce Kuantitatif Mengkaji peran digital skill Digital skills Tenaga kerja

Kompetensi digital meningkatkan

kesiapan kerja[36]

11

Magadza &

Mampane (2024)

Role of TVET Kualitatif Menganalisis peran TVET TVET Pendidikan

TVET berkontribusi pada

pembangunan ekonomi[37]

12

Dehnie et al.

(2025)

Cooperative Training Kuantitatif

Menguji efektivitas

pelatihan

Pelatihan, kinerja Pendidikan

Pelatihan meningkatkan kinerja

Peserta[38]

13

Darmawan et al.

(2023)

HRM & Sustainability Kuantitatif

Menganalisis HRM

terhadap sustainability

HRM,

sustainability

Organisasi

HRM berpengaruh positif terhadap
keberlanjutan[39]

14
Poryadina et al.

(2020)

Qualification

Framework
Literatur

Mengkaji standar

pendidikan

Standar

kompetensi
Pendidikan

Standarisasi meningkatkan kualitas

SDM[40]

15 Omar et al. (2019)
Transformational

Leadership
Kuantitatif

Menguji leadership

terhadap kinerja
Leadership Organisasi

Leadership meningkatkan performa

organisasi[41]

16 Irwan et al. (2019) Employability Skills Kuantitatif
Menganalisis skill tenaga

kerja
Soft skills Pendidikan

Soft skills meningkatkan

employability[42]

17 Jafar et al. (2020) Teacher Competency Literatur
Mengkaji kompetensi

instruktur

Kompetensi

pedagogik
Pendidikan

Kompetensi instruktur menentukan

kualitas pembelajaran[43]

18 Yi et al. (2025) Vocational Reform Kuantitatif
Menganalisis reformasi

pendidikan
Reformasi TVET Pendidikan

Reformasi meningkatkan kualitas

tenaga kerja[44]

Table 3 Artikel terinklusi

3.3. Gambaran Umum Hasil Systematic Literature Review

Berdasarkan proses seleksi yang dilakukan terhadap 78 artikel awal, diperoleh 18 artikel terpilih yang memenuhi kriteria inklusi dan dianalisis secara tematik.



Analisis untuk menjawab empat rumusan masalah utama, yaitu:

(1) strategi pengelolaan SDM instruktur,

(2) pengaruh pada kinerja LPK,

(3) keberlanjutan lembaga, dan

(4) research gap pengelolaan SDM instruktur.

3.3.1 Strategi Pengelolaan SDM Instruktur pada LPK

Berdasarkan hasil sintesis terhadap 18 artikel, strategi pengelolaan SDM instruktur pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dapat diklasifikasikan menjadi empat tema utama yang saling berhubungan dan membentuk siklus

pengelolaan SDM yang berkelanjutan.

a. Proses perekrutan dan seleksi kompetensi

Pentingnya kesesuaian antara kompetensi instruktur dengan kebutuhan pelatihan ditekankan pada strategi ini. Proses seleksi berbasis kompetensi terbukti meningkatkan kualitas pembelajaran dan efektivitas pelatihan [42]. Selain itu, kualitas SDM juga berkontribusi terhadap mutu layanan pendidikan dan kinerja lembaga [35]. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa penggunaan uji kompetensi dan asesmen berbasis kinerja mampu memastikan instruktur memiliki kemampuan teknis dan pedagogik yang sesuai dengan standar industri [15], [16]. Kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan pelatihan menaikkan kinerja individu dan organisasi [41], serta memperkuat daya saing lembaga pelatihan kerja [44]. Dengan demikian, rekrutmen berbasis kompetensi menjadi fondasi utama dalam menghasilkan instruktur yang berkualitas.

b. Pengembangan Kompetensi dan Pelatihan Berkelanjutan

Pengembangan kompetensi instruktur merupakan strategi dominan dalam literatur. Pelatihan terbukti meningkatkan kemampuan teknis, employability, dan kualitas hasil pelatihan [29]. Pengembangan profesional berkelanjutan juga meningkatkan kualitas instruktur dan efektivitas pembelajaran [33]. Selain itu, perubahan teknologi dan kebutuhan industri 4.0 menjadikan kompetensi digital menjadi faktor penting [36]. Tenaga pelatih yang kompeten juga menjadi tantangan utama [31]. Kerangka kualifikasi dan sistem pengembangan kompetensi turut memperkuat standar kualitas instruktur [40].



Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi berkelanjutan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas SDM instruktur.

c. Manajemen dan Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja instruktur memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Evaluasi berbasis hasil terbukti meningkatkan kualitas pelatihan dan kinerja peserta [38]. Monitoring dan pengawasan yang sistematis juga berkontribusi terhadap peningkatan hasil pembelajaran [37]. Selain itu, kepemimpinan dan sistem evaluasi kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap performa organisasi [28], [41]. Dengan demikian, evaluasi kinerja berbasis output dan umpan balik menjadi mekanisme penting dalam menjaga kualitas instruktur.

d. Retensi dan Pengembangan Karier

Strategi retensi berperan dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan SDM instruktur. Lingkungan kerja dan iklim pembelajaran terbukti mempengaruhi retensi tenaga kerja [23]. Selain itu, kesejahteraan dan dukungan sosial meningkatkan partisipasi dan keberlanjutan tenaga kerja [32].

Tingkat turnover yang tinggi berdampak negatif terhadap organisasi dan perlu diminimalkan [18]. Sementara itu, keterlibatan instruktur dalam organisasi meningkatkan loyalitas dan stabilitas lembaga [27]. Dengan demikian, retensi dan pengembangan karier merupakan faktor penting dalam menjaga keberlanjutan LPK.

No Strategi Fokus Utama Dampak terhadap LPK

1 Rekrutmen berbasis kompetensi
Kesesuaian kualifikasi dan kebutuhan

pelatihan
Kualitas insuktur meningkat

2
Pelatihan & pengembangan

berkelanjutan
Kompetensi teknis dan pedagogik

Efektivitas pembelajaran
meningkat

3 Evaluasi kinerja berbasis hasil Penilaian berbasis output dan umpan balik Kinerja organisasi meningkat

4 Retensi & pengembangan karier Stabilitas dan loyalitas SDM Keberlanjutan lembaga terjaga

Table 4 Klasifikasi Strategi Pengelolaan SDM Instruktur

gambar 8 Diagram 1 Model Strategi Pengelolaan SDM Instruktur

Diagram tersebut menggambarkan bahwa strategi pengelolaan SDM instruktur bersifat siklikal dan saling memengaruhi. Rekrutmen yang tepat menghasilkan instruktur berkualitas, yang kemudian dikembangkan melalui pelatihan. Evaluasi kinerja memastikan efektivitas, sementara retensi menjaga keberlanjutan tenaga instruktur yang kompeten.

3.3.2 Pengaruh Strategi SDM terhadap Kinerja LPK

Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi pengelolaan SDM instruktur memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja LPK. Dalam perspektif Strategic Human Resource Management (SHRM), SDM dipandang sebagai aset strategis yang menentukan keunggulan kompetitif organisasi [11], [12]. Peningkatan kualitas pelatihan berkontribusi terhadap kepuasan peserta dan efektivitas pembelajaran [29], [38].

Beberapa temuan utama dari literatur yang dianalisis antara lain: Praktik HRM yang efektif meningkatkan

produktivitas dan kualitas layanan pelatihan [2].Sistem pelatihan instruktur berkontribusi langsung terhadap kualitas lulusan dan kepuasan peserta [5].Evaluasi kinerja yang sistematis meningkatkan efektivitas organisasi dan efisiensi operasional. Selain itu, praktik HRM dan kepemimpinan terbukti meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan [28], [39]. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas instruktur menjadi mediator utama antara strategi SDM dan kinerja LPK.



Dengan demikian, strategi SDM instruktur tidak hanya berdampak pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga pada performa organisasi secara keseluruhan.

gambar 9 Hubungan Strategi SDM dan Kinerja LPK

Grafik tersebut menunjukkan hubungan linier positif antara penerapan strategi SDM yang efektif dengan peningkatan kompetensi instruktur dan kinerja lembaga pelatihan.

3.3.3 Peran Strategi SDM dalam Keberlanjutan LPK

Keberlanjutan LPK sangat dipengaruhi oleh stabilitas dan kualitas SDM instruktur. Strategi HRM terbukti berkontribusi terhadap keberlanjutan organisasi [39], [27]. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa:Retensi instruktur yang baik mengurangi biaya rekrutmen ulang dan meningkatkan konsistensi kualitas pelatihan [22].Pengembangan karier yang terencana meningkatkan loyalitas dan motivasi instruktur. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Selain itu, pendidikan vokasi memiliki peran penting dalam pembangunan ekonomi dan keberlanjutan tenaga kerja [37], [44]. Adaptasi terhadap perubahan lingkungan dan krisis juga menjadi faktor penting dalam menjaga keberlanjutan lembaga [30], [34].

Dalam perspektif Resource-Based View (RBV), SDM merupakan sumber daya strategis yang sulit ditiru dan menjadi faktor utama keberlanjutan organisasi [11]. Oleh karena itu, strategi SDM yang efektif berperan penting dalam menjaga daya saing dan keberlanjutan jangka panjang lembaga pelatihan.

Strategi SDM
(Meningkat)

Kompetensi Instruktur
(Meningkat)

Kinerja LPK (Meningkat)

3.3.4 celah penelitian dalam Pengelolaan SDM Instruktur

Berdasarkan hasil telaah literatur, beberapa kesenjangan penelitian (research gap) ditemukan menjadi peluang untuk penelitian selanjutnya:

Terbatasnya studi empiris. Sebagian besar penelitian berfokus pada konteks internasional, sementara kajian di Indonesia masih terbatas. Minimnya integrasi teknologi digital dalam pengelolaan SDM. Penelitian yang membahas pemanfaatan sistem informasi SDM atau platform digital dalam manajemen instruktur belum banyak.

Kurangnya penelitian jangka panjang. Sebagian besar penelitian bersifat cross-sectional, sehingga belum menggambarkan dampak jangka panjang strategi SDM terhadap kinerja dan keberlanjutan lembaga. Aspek soft skills instruktur. Fokus penelitian masih terpusat pada kompetensi teknis, sementara aspek soft skills seperti komunikasi, adaptabilitas, dan kepemimpinan belum banyak dikaji.

No Aspek Temuan Saat Ini Kesenjangan Penelitian

1 Konteks penelitian Dominasi kajian luar negeri Perlu penelitian di konteks lokal (Indonesia)

2 Teknologi SDM Belum banyak diterapkan Perlu integrasi sistem digital HRM

3 Desain penelitian Bersifat cross-sectional Perlu studi longitudinal

4 Kompetensi instruktur Fokus pada aspek teknis Perlu eksplorasi soft skills dan kepemimpinan

Table 5 Identifikasi Research Gap Pengelolaan SDM Instruktur

Kesenjangan ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang luas untuk pengembangan penelitian terkait strategi pengelolaan SDM instruktur, khususnya dalam konteks lembaga pelatihan kerja di Indonesia yang menghadapi tantangan transformasi digital dan kebutuhan tenaga kerja yang adaptif.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) terhadap 18 artikel terpilih, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Strategi pengelolaan SDM instruktur pada LPK bersifat sistemik dan terintegrasi.

Strategi pengelolaan SDM instruktur secara umum terdiri dari empat dimensi utama, yaitu:

(1) rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi,

(2) pengembangan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan\

(3) manajemen dan evaluasi kinerja berbasis output, serta

(4) retensi dan pengembangan karier.

Keempat strategi ini membentuk suatu siklus berkelanjutan yang menentukan kualitas instruktur sebagai aset strategis lembaga .



2. Kinerja LPK dipengaruhi oleh Strategi SDM instruktur.

Penerapan strategi pengelolaan SDM yang efektif terbukti meningkatkan kualitas pembelajaran, kepuasan peserta, serta efektivitas pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan profesionalitas instruktur menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja lembaga pelatihan kerja.

3. Strategi SDM instruktur berperan penting dalam keberlanjutan LPK

Stabilitas dan kualitas SDM instruktur mempengaruhi Keberlanjutan lembaga. Strategi retensi, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif mampu menurunkan tingkat turnover juga menjaga kualitas pelatihan dalam jangka panjang.

4. Masih terdapat research gap dalam kajian pengelolaan SDM instruktur

Penelitian ini menemukan bahwa kajian terkait pengelolaan SDM instruktur pada LPK masih terbatas, khususnya dalam konteks Indonesia. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya masih bersifat parsial dan belum mengintegrasikan hubungan antara strategi SDM, kinerja, dan keberlanjutan dalam satu model konseptual yang komprehensif.



5. Kontribusi dan kebaruan (novelty) penelitian

Penelitian ini memiliki kontribusi utama berupa:

(1) Pengembangan model integratif yang menghubungkan strategi SDM instruktur, kinerja, dan keberlanjutan LPK secara simultan.

(2) Penegasan bahwa instruktur merupakan strategic human capital yang menjadi sumber keunggulan kompetitif lembaga.

(3) Penyajian sintesis literatur yang sistematis berbasis SLR-PRISMA yang mampu mengidentifikasi pola, tren, serta kesenjangan penelitian secara komprehensif.



Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkuat teori manajemen SDM, tetapi juga memberikan landasan strategis dalam pengelolaan instruktur pada LPK.

Penulis selalu bersyukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, sebab hanya dengan karunia dan kasih sayang-Nya karya ilmiah ini dapat terselesaikan. Dalam proses penyusunan karya ini, penulis menemui berbagai rintangan. Namun, berkat bantuan serta semangat yang diberikan oleh banyak pihak, akhirnya penulis mampu menyelesaikannya.

Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua terutama untuk keluarga tercinta yang telah menunjukkan niat baik untuk bekerja sama, juga kepada mereka yang tidak dapat disebutkan satu per satu namun telah memberikan dukungan dan bantuan selama penelitian ini berlangsung. Penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan dalam karya ini, dan sangat mengharapkan kritik serta saran yang konstruktif guna memperbaikinya.

Sebagai penutup, penulis mengucapkan terima kasih dan berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya.

