

PENGALAMAN CALON PEKERJA DALAM MENGIKUTI PROGRAM PELATIHAN
DI LOKA LATIHAN KERJA (LLK): STUDI KUALITATIF TENTANG
TRANSFORMASI KETERAMPILAN TEKNIS

Oleh

Seli Saputri¹, Himawan Sutanto², Subhan Purwadinata³

^{1,2,3}Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Mataram, Indonesia

e-mail: ¹selisaputri13@gmail.com, ²sutanto2003@unram.ac.id,
³subhan_purwadinata@staff.unram.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman calon pekerja dalam mengikuti program pelatihan di Loka Latihan Kerja (LLK) Dasan Lekong, Kec. Sukamulia, Kabupaten Lombok Timur, dengan fokus pada transformasi keterampilan teknis yang diperoleh. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan teknik wawancara mendalam terhadap peserta pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh LLK memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan keterampilan teknis peserta, yang juga berkontribusi pada peningkatan kepercayaan diri mereka dalam menghadapi dunia kerja maupun kewirausahaan. Namun, beberapa peserta masih mengalami kesulitan dalam memahami materi pelatihan yang bersifat teknis, yang dipengaruhi oleh perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Berdasarkan temuan ini, LLK disarankan untuk meningkatkan metodologi pelatihan dengan memberikan pendampingan yang lebih intensif, agar peserta dari berbagai latar belakang dapat memperoleh manfaat maksimal dari program pelatihan ini.

Kata Kunci: Pengalaman, Pelatihan, Technical Skill, Work Training Place, Transformasi

PENDAHULUAN

Perubahan ekonomi global yang semakin kompetitif mendorong meningkatnya kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki keterampilan teknis sesuai dengan perkembangan industri. Sebagai negara berkembang, Indonesia menghadapi tantangan besar dalam menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten, terutama untuk mengisi kebutuhan tenaga kerja di sektor industri, jasa, dan teknologi (Asmiati *et al.*, 2023). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2023, tingkat pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 5,86%. Salah satu faktor penyebab utama adalah ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki pencari kerja dengan kebutuhan pasar kerja. Kesenjangan keterampilan ini menunjukkan pentingnya upaya strategis

dalam membangun sistem pelatihan kerja yang tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga mampu mentransformasi kompetensi teknis calon tenaga kerja secara nyata (BPS, 2023).

Loka Latihan Kerja (LLK) sebagai lembaga pelatihan vokasi memainkan peran strategis dalam menjembatani kesenjangan antara pendidikan formal dan kebutuhan dunia kerja. Melalui berbagai program pelatihan, LLK berupaya membekali calon pekerja dengan keterampilan yang aplikatif dan sesuai standar industri. Namun, keberhasilan pelatihan ini sangat bergantung pada bagaimana peserta merasakan dan mengalami proses pelatihan itu sendiri. Foster dalam Fauzi (2025) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang dapat diukur melalui tiga aspek utama: lama waktu atau masa kerja yang memungkinkan seseorang

memahami dan melaksanakan tugas-tugas dengan baik; tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, termasuk kemampuan untuk menerapkan konsep dan prosedur kerja; serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang digunakan. Ketiga aspek ini sangat penting dalam membentuk persepsi dan kesiapan kerja seorang calon tenaga kerja setelah menjalani pelatihan.

Selain dari pengalaman selama pelatihan, penguasaan keterampilan teknis juga menjadi sorotan utama dalam kesiapan tenaga kerja. Yukl (1994: 214) dalam Kuruway (2025) menjelaskan bahwa keterampilan teknis mencakup pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik untuk melakukan kegiatan tertentu, serta kemampuan menggunakan alat-alat yang relevan. Dalam konteks pelatihan di LLK, peserta diharapkan tidak hanya memahami teori, tetapi juga mampu mempraktikkan keterampilan tersebut secara langsung dalam simulasi atau praktik kerja nyata. Oleh karena itu, pelatihan teknis yang efektif tidak hanya mengandalkan kurikulum, tetapi juga kualitas pelaksanaan, instruktur, fasilitas praktik, dan suasana belajar yang mendukung.

Seiring berkembangnya kebutuhan industri dan teknologi, proses pelatihan di LLK tidak lagi sekadar menyiapkan tenaga kerja, tetapi juga menjadi bagian dari proses transformasi kerja. Transformasi ini mengacu pada perubahan karakteristik tenaga kerja baik secara struktural maupun dalam hal keterampilan. Utomo (2015) menyebut bahwa transformasi tenaga kerja mencerminkan pergeseran tenaga kerja dari sektor-sektor tradisional menuju sektor yang lebih modern, serta adaptasi terhadap keterampilan baru akibat revolusi industri dan digitalisasi. Dalam konteks pelatihan, transformasi ini berarti perubahan signifikan pada kompetensi teknis peserta pelatihan sebelum dan sesudah mengikuti program, yang memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan kebutuhan

dunia kerja yang terus berubah.

Melalui studi kualitatif ini, penting untuk menggali lebih dalam bagaimana calon pekerja mengalami proses pelatihan di LLK, bagaimana mereka membangun pengetahuan dan keterampilan teknis, serta bagaimana pelatihan tersebut memengaruhi kesiapan mereka untuk bertransformasi menjadi tenaga kerja yang relevan di era modern. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai peran pengalaman pelatihan dalam membentuk keterampilan teknis dan kontribusinya terhadap transformasi karakteristik tenaga kerja secara lebih luas.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi fenomenologi. Tujuannya adalah untuk memahami secara mendalam pengalaman peserta dalam mengikuti program pelatihan di Loka Latihan Kerja (LLK). Pendekatan ini dipilih untuk menggali makna subjektif dan persepsi peserta terhadap proses transformasi keterampilan teknis yang mereka alami selama pelatihan (Sugiyono, 2022). Fokus utama dari studi ini adalah bagaimana peserta mengalami, menafsirkan, dan merefleksikan proses pembelajaran serta dampaknya terhadap kesiapan mereka memasuki dunia kerja.

Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama. Kehadiran peneliti di lapangan sangat penting karena interaksi langsung dengan informan memungkinkan peneliti untuk memahami konteks dan pengalaman yang diteliti secara lebih mendalam. Selama proses pengumpulan data, peneliti hadir secara langsung untuk melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai bagian dari proses memperoleh data yang valid dan kaya makna.

Sumber Data Penelitian**Data Primer**

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari informan melalui wawancara mendalam dan observasi non-partisipatif. Informan merupakan peserta pelatihan di LLK yang telah menyelesaikan program secara penuh dan bersedia memberikan informasi secara terbuka.

Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen pendukung yang relevan dengan program pelatihan, seperti modul pelatihan, daftar hadir, dan laporan kegiatan. Data ini digunakan untuk memperkuat hasil temuan dari wawancara dan observasi.

Teknik Penentuan Informan

Penentuan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu memilih individu berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Informan adalah peserta LLK tahun berjalan yang telah menyelesaikan pelatihan dan berasal dari berbagai bidang keterampilan seperti otomotif, tata boga, teknik listrik, dan pengelasan. Total informan dalam penelitian ini adalah 15 orang, dengan jumlah tersebut dianggap telah memenuhi prinsip *data saturation*.

Teknik Pengumpulan Data**Wawancara**

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam secara semi-terstruktur. Teknik ini memungkinkan eksplorasi terhadap pengalaman peserta secara fleksibel namun tetap terarah. Wawancara dilakukan langsung oleh peneliti untuk menggali makna dan refleksi mendalam dari peserta pelatihan.

Observasi

Peneliti melakukan observasi non-partisipatif selama proses pelatihan berlangsung. Observasi ini berguna untuk memahami dinamika proses belajar secara langsung dan mengamati keterlibatan peserta dalam pelatihan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman, yang terdiri dari beberapa tahap utama, yaitu:

1. Reduksi Data: Menyaring dan merangkum data yang relevan sesuai fokus penelitian.
2. Penyajian Data: Menyusun data dalam bentuk narasi atau tabel tematik untuk memudahkan pemahaman.
3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi: Mengidentifikasi pola-pola pengalaman, pengaruh pelatihan terhadap keterampilan teknis, dan refleksi peserta terhadap perubahan kompetensi setelah pelatihan.
4. Pengecekan Validitas Temuan: Untuk meningkatkan validitas data, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode, serta member checking dengan beberapa informan guna memastikan interpretasi peneliti sesuai dengan apa yang dimaksudkan oleh informan. Validitas data menjadi penting dalam menjaga integritas temuan dan analisis.

Tahap-tahap Penelitian

Penelitian ini mengikuti tahap-tahap kualitatif sebagaimana dikemukakan oleh Moleong (2014), yaitu:

1. Tahap Pralapanan: Merumuskan permasalahan, menentukan lokasi, dan menyusun instrumen penelitian.
2. Tahap Pekerjaan Lapangan: Mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.
3. Tahap Analisis Data: Mengorganisasi dan menganalisis data untuk memperoleh temuan-temuan yang relevan.
4. Tahap Penarikan Kesimpulan: Menyimpulkan hasil analisis untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada bulan Mei 2025 terhadap beberapa peserta pelatihan dari Loka Latihan Kerja (LLK) di Dasan Lekong, Kec.

Sukamulia, Kabupaten Lombok Timur, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diikuti oleh masing-masing informan memberikan dampak signifikan terhadap pengembangan keterampilan mereka. Para informan berasal dari berbagai bidang pelatihan, seperti pembuatan roti dan kue, tata rias dan kecantikan, menjahit pakaian sesuai style, pengoperasian komputer, administrasi, desain grafis, serta audio-video. Masing-masing informan melaporkan peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang langsung relevan dengan dunia kerja, baik itu dalam hal teknik praktis, penggunaan perangkat lunak, maupun penyesuaian terhadap tren industri yang ada.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa meskipun awalnya beberapa informan mengalami kesulitan dalam menguasai materi, mereka berhasil mengatasi tantangan tersebut melalui latihan yang intensif dan mendapatkan pemahaman yang lebih dalam mengenai profesi yang digelutinya. Keterampilan yang diperoleh dari pelatihan ini memberi mereka kepercayaan diri yang lebih besar, serta membuka peluang bagi mereka untuk berkarir di sektor profesional atau bahkan membuka usaha sendiri. Dalam hal ini, pelatihan yang diberikan di LLK tidak hanya mengajarkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkenalkan peserta pada pentingnya disiplin, ketelitian, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar yang semakin dinamis.

Pelatihan yang diselenggarakan oleh Loka Latihan Kerja (LLK) Dasan Lekong, Kecamatan Sukamulia, Kabupaten Lombok Timur, terbukti memberikan dampak signifikan terhadap pengembangan keterampilan peserta. Berdasarkan wawancara dengan 15 peserta, LLK berhasil meningkatkan keterampilan teknis dan memperluas peluang karir, sekaligus memberikan dampak positif terhadap kepercayaan diri peserta. Namun, meskipun manfaat yang diperoleh cukup besar, beberapa

tantangan tetap muncul, khususnya dalam hal penguasaan materi pelatihan yang lebih kompleks.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia (SDM), pelatihan merupakan alat penting dalam meningkatkan kompetensi individu agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pasar kerja. Pelatihan yang efektif tidak hanya mencakup peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga meningkatkan kinerja, motivasi, dan komitmen peserta (Ilham, 2024). Menurut Dyhan & Parasakhti (2021), pelatihan berfungsi untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi, sehingga dapat meningkatkan daya saing individu dalam pasar tenaga kerja. LLK berhasil menyelenggarakan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri lokal, seperti tata rias, pembuatan roti, desain grafis, dan pengoperasian komputer, yang memberi peserta keterampilan praktis yang siap pakai.

Pelatihan praktis yang relevan dengan kebutuhan industri terbukti efektif meningkatkan kompetensi peserta, seperti yang dilaporkan oleh mereka yang mengikuti pelatihan tata rias dan pembuatan roti. Hal ini sejalan dengan temuan Kusnadi et al (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi tenaga kerja adalah kunci dalam meningkatkan daya saing, baik bagi individu maupun organisasi. Pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan industri lokal, seperti yang dilaksanakan oleh LLK, memberikan peserta keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja, menjadikannya lebih kompetitif.

Meski demikian, tantangan muncul ketika peserta menghadapi materi pelatihan yang berkaitan dengan teknologi atau perangkat yang belum mereka kuasai sebelumnya. Penelitian oleh Putri et al (2022) menunjukkan bahwa pengalaman sebelumnya dan tingkat pendidikan sangat memengaruhi efektivitas pelatihan. Dalam hal ini, peserta yang kurang memiliki pengalaman dalam bidang tertentu menghadapi kesulitan dalam

mengasimilasi materi pelatihan, yang menunjukkan pentingnya menyesuaikan tingkat kesulitan pelatihan dengan latar belakang peserta agar pelatihan lebih efektif. Selain peningkatan keterampilan teknis, pelatihan ini juga berhasil meningkatkan kepercayaan diri peserta. Hal ini penting karena kepercayaan diri berperan besar dalam kesuksesan individu di dunia kerja. Bandura (1997), dalam teori *self efficacy*-nya, menjelaskan bahwa keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk sukses dalam suatu tugas sangat mempengaruhi usaha yang diberikan dan hasil yang dicapai. Peningkatan kepercayaan diri peserta LLK dapat mendorong mereka untuk lebih aktif mencari peluang kerja atau membuka usaha sendiri, seperti yang terlihat pada peserta yang merasa lebih siap berwirausaha setelah mengikuti pelatihan.

Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan daya saing peserta. Armstrong (2014) dalam bukunya menyatakan bahwa pelatihan yang relevan dengan tuntutan pasar akan lebih bermanfaat dalam meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan oleh industri. LLK Masbagik menunjukkan contoh yang baik dalam hal ini dengan menyelenggarakan pelatihan yang sesuai dengan tren dan kebutuhan industri lokal, seperti desain grafis dan pembuatan roti, yang memiliki nilai jual tinggi di pasar kerja. Pelatihan seperti ini memberikan peserta keterampilan yang langsung dapat diterapkan di dunia kerja, yang meningkatkan peluang mereka untuk memperoleh pekerjaan atau memulai usaha.

Namun, beberapa peserta masih merasa kesulitan dalam mengikuti materi, terutama yang berkaitan dengan teknologi atau aplikasi tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa faktor individual, seperti pengalaman dan latar belakang pendidikan, sangat memengaruhi proses belajar. Taufik *et al* (2021) dalam penelitian mereka menyatakan bahwa

dukungan instruktur dan metode pelatihan yang lebih adaptif dapat mengatasi kendala yang dihadapi peserta. Oleh karena itu, meskipun LLK telah memberikan pelatihan yang efektif, masih ada kebutuhan untuk meningkatkan metode pengajaran agar lebih sesuai dengan kecepatan belajar peserta. Secara keseluruhan, pelatihan yang diselenggarakan oleh LLK Masbagik memberikan manfaat besar dalam meningkatkan keterampilan teknis dan membangun kepercayaan diri peserta. Sesuai dengan teori manajemen SDM dan temuan penelitian terdahulu, pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar dan disesuaikan dengan tingkat kemampuan peserta dapat meningkatkan daya saing dan kesiapan kerja. Untuk itu, LLK perlu terus memperbarui materi pelatihan, meningkatkan kualitas pengajaran, dan memberikan dukungan yang lebih intensif agar peserta dapat sepenuhnya memanfaatkan peluang yang ada di pasar kerja atau dalam wirausaha.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh Loka Latihan Kerja (LLK) Masbagik, Lombok Timur, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan keterampilan peserta. Pelatihan ini tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri peserta untuk menghadapi tantangan dunia kerja maupun kewirausahaan. Meski demikian, beberapa peserta masih menghadapi kesulitan terkait dengan materi pelatihan yang lebih teknis, yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja mereka. Oleh karena itu, LLK perlu mempertimbangkan peningkatan metodologi pelatihan, termasuk pemberian pendampingan yang lebih intensif bagi peserta dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Loka Latihan Kerja (LLK) meningkatkan pendekatan pembelajaran yang lebih adaptif dan kontekstual agar sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman peserta yang beragam. Pendekatan ini penting untuk memastikan seluruh peserta dapat memahami materi pelatihan secara efektif, terutama bagi mereka yang mengalami kesulitan dalam memahami aspek teknis. Selain itu, LLK perlu menyediakan program pendampingan secara individual atau dalam kelompok kecil untuk membantu peserta yang memerlukan dukungan tambahan dalam proses belajar. Pelatihan juga sebaiknya tidak hanya fokus pada penguasaan keterampilan teknis, tetapi turut memperkuat aspek *soft skills* seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kepercayaan diri, yang sangat penting dalam menghadapi dunia kerja maupun dalam berwirausaha. Selanjutnya, kurikulum pelatihan perlu dievaluasi dan disesuaikan secara berkala agar tetap relevan dengan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi, sehingga dapat memberikan manfaat maksimal bagi peserta dalam meningkatkan kesiapan kerja tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- [2] Asmiati, A., Sulastriani, S., & Citta, A. B. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Transformasi Transportasi Laut Dalam Era Revolusi Industri 4.0. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 6184-6197.
- [3] Dhyan, R., & Parashakti, D. N. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal ekonomi bisnis, manajemen dan akuntansi*, 131-35.
- [4] Fauzi, R. (2025). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tom Coccocha Indonesia Tbk Kabupaten Bogor. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 55-64.
- [5] Ilham, I. (2024). Manajemen sumber daya manusia.
- [6] Kuruway, M., Ratang, W., & Thane, S. (2022). Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial Dan Keterampilan Konseptual Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Distrik Sentani Timur Kabupaten Jayapura. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 66-78.
- [7] Kusnadi, I. H., Luki, N., & Faqihudin, F. (2021). Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja Di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal*.
- [8] Putri, P. I. A., Ardianti, P. N. H., & Sunarwijaya, I. K. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 4(2), 45-55.
- [9] Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (20th ed.). Alfabeta.
- [10] Taufik, F. F., Syahrulloh, G. F., Rinanda, I., Meliawati, I., & Pratama, L. C. (2021). Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang. *JRPA-Journal of Regional Public Administration*, 6(1), 16-24.
- [11] Utomo, S. J. (2015). Transformasi tenaga kerja wanita dari sektor pertanian ke sektor industri di Kabupaten Mojokerto. *Media Trend*, 9(2), 126-135.