

EVALUASI BERBASIS MODEL DISKREPANSI TENTANG KUALITAS PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN DI LPK ALFA PRIMA

Ni Kadek Putri Ariani ¹⁾, Nyoman Dantes ²⁾, Desak Putu Parmiti ³⁾
^{1,2,3} Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha

INFORMASI ARTIKEL

Masuk April 23, 2026
Diterima April 23, 2026
Tersedia Online Juni 20, 2026

Kata Kunci :

Evaluasi Program, Model
Diskrepansi, Pelatihan Vokasi,
Relevansi Kerja, Kurikulum

Keyword :

Program Evaluation, Discrepancy
Model, Vocational Training,
Employment Relevance, Curriculum

Published by Universitas Panji Sakti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kualitas pelaksanaan program pelatihan di Lembaga Pelatihan Kerja Alfa Prima secara umum dengan menggunakan pendekatan model diskrepansi (*discrepancy model*) berdasarkan tiga persepsi responden (peserta, alumni dan pengelola). Latar belakang penelitian ini didasarkan pada hasil observasi di lembaga bahwa terjadinya penurunan jumlah peserta latih yang signifikan serta temuan *tracer study* tahun 2024 yang menunjukkan rendahnya relevansi pekerjaan alumni (69,33%). Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif yang didukung data kualitatif dengan melibatkan pengelola, peserta latih, dan alumni sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara mendalam, kemudian dianalisis menggunakan uji t brunning untuk mengetahui besarnya kesenjangan (*gap*) pada dimensi *design*, *installation*, *process*, dan *product*. Hasil penelitian menunjukkan pada dimensi *Design*, *installation* dan *process* berada pada kategori kecil sedangkan dimensi *product* berada pada sangat kecil. secara keseluruhan, hasil uji statistik menunjukkan bahwa semua dimensi diskrepansi dari semua kelompok responden memiliki nilai t hitung < t tabel, yang berarti terdapat kesenjangan antara harapan dan kenyataan di seluruh lini responden. berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata pemenuhan standar dari masing-masing dimensi dari evaluasi model diskrepansi berada pada kategori baik. Sehingga, peningkatan pemenuhan standar ideal pengelolaan LPK perlu ditingkatkan menjadi sangat baik dan diskrepansi sangat kecil.

ABSTRACT

The objective of this study is to evaluate the overall implementation quality of the training program at the Alfa Prima Job Training Institute (LPK). utilizing the discrepancy model approach, the evaluation draws on the perspectives of three stakeholder groups: current participants, alumni, and management. The study was prompted by institutional observations revealing a significant decline in student enrollment, alongside findings from a 2024 tracer study which indicated low employment relevance among alumni (69.33%). Employing a quantitative descriptive analysis method complemented by qualitative data, this research involves management, trainees, and alumni as respondents. Data were gathered through questionnaires and in-depth interviews, and subsequently analyzed using brunning's t-test to determine the magnitude of the gaps across the design, installation, process, and product dimensions. The findings indicate that the discrepancies in the design, installation, and process dimensions fall into the "Small" category, while the Product dimension is classified as "very small". Overall, statistical analysis reveals that across all respondent groups, the calculated t value is less than the critical t table value. This signifies that a gap between expectations and reality persists across all respondent categories. Based on these outcomes, it can be concluded that the average standard fulfillment for each dimension within this discrepancy model evaluation is rated as "good". Consequently, continuous improvements are required to elevate the institute's management standards to an "excellent" level, thereby minimizing discrepancies to a "very small" margin.

PENDAHULUAN

Percepatan transformasi digital saat ini menuntut efisiensi tinggi dari pihak industri, yang berimplikasi pada pemenuhan sumber daya manusia yang adaptif. (Astawan et al., 2021) Pemerintah merespons tantangan ini melalui keberadaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) sebagai instansi strategis untuk mengembangkan kompetensi dan etos kerja sumber daya manusia sesuai dengan kualifikasi jabatan. Penyelenggaraan LPK diatur secara ketat melalui Permenaker No. 6 Tahun 2025, di mana lembaga dituntut untuk memenuhi delapan standar mutu dari Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LA-LPK), termasuk di dalamnya standar kompetensi kerja, kurikulum, dan materi pelatihan.

Kualitas ideal sebuah LPK tidak hanya diukur dari kuantitas kelulusan, melainkan dari sejauh mana lulusan tersebut mampu terserap secara relevan di Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI). Namun, observasi di LPK Alfa Prima lembaga yang telah beroperasi sejak tahun 2003 dan memiliki tiga cabang di Bali menunjukkan kondisi aktual yang kontradiktif. Berdasarkan data *tracer study* LPK Alfa Prima tahun 2024, meskipun tingkat keterserapan kerja lulusan tergolong tinggi di angka 80,66%, tingkat relevansi pekerjaan dengan bidang keahlian pelatihan hanya mencapai 69,33%. Ketidakmampuan lulusan dalam menembus kualifikasi bidangnya merupakan sinyal kuat adanya kesenjangan (*gap*) yang serius antara standar kurikulum lembaga dengan kebutuhan aktual industri saat ini. Situasi ini menjadi semakin kritis ketika dihadapkan pada fakta bahwa LPK Alfa Prima mengalami penurunan jumlah peserta didik yang sangat signifikan dalam tiga tahun terakhir.

Meskipun fenomena mismatch lulusan dan penurunan pendaftar telah disadari, hingga saat ini belum ada penelitian atau evaluasi komprehensif di internal lembaga yang secara sistematis membedah letak ketimpangan antara standar ideal program dengan implementasinya. Evaluasi yang selama ini berjalan cenderung bersifat parsial pada tingkat kelulusan, namun belum menyentuh akar permasalahan terkait relevansi materi. Ketiadaan instrumen evaluasi yang terstruktur untuk mengukur kesenjangan ini menciptakan ruang kosong (*research gap*) yang harus segera diisi untuk menyelamatkan kualitas mutu pelatihan. Namun, belum ditemukan studi yang komprehensif tentang penggunaan Model Diskrepansi dalam evaluasi program pelatihan di LPK yang digunakan dalam mengukur standar ideal pengelolaan LPK dengan realisasi pelaksanaan program pelatihan yang telah dilakukan.

Sehingga, dalam penelitian ini penerapan model Diskrepansi digunakan dalam mengukur sejauh mana tingkat realisasi pelaksanaan program pelatihan di LPK Alfa Prima, dibandingkan dengan standar ideal pengelolaan LPK berdasarkan Permenaker No. 6 Tahun 2025 dan standar akreditasi. Model ini dirancang khusus untuk mengukur tingkat kesesuaian antara standar yang telah ditetapkan dengan kinerja aktual program di lapangan. Melalui empat tahapan dimensi evaluasi yaitu Desain, Installation, Process dan Product. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran objektif terkait dimensi mana yang perlu dipertahankan atau diperbaiki, sekaligus menjadi referensi strategis bagi lembaga dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja.

Jenis Artikel

Artikel merupakan artikel asli hasil penelitian yang telah dilakukan di LPK Alfa Prima untuk mengetahui hasil evaluasi menggunakan Model Diskrepansi dengan empat dimensi evaluasi yaitu *design, installation, process* dan *product*, terhadap program pelatihan yang telah dilaksanakan di tiga cabang yaitu Denpasar, Singaraja dan Karangasem. Berdasarkan persepsi dari tiga kategori responden yaitu pengelola, peserta latih dan alumni. Data didapatkan dengan menggunakan kuisioner tertutup dengan skala Likert 5 tingkat kemudian data dianalisis secara deskriptif dengan PAIT (Penilaian Acuan Ideal Teoritik) dan perhitungan kualitas pelaksanaan

program menggunakan uji t brunning.

KAJIAN PUSTAKA

Evaluasi program adalah suatu proses sistematis yang digunakan untuk menentukan nilai atau keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pelatihan kerja, evaluasi tidak hanya berfungsi untuk menilai hasil akhir, tetapi juga mencakup analisis terhadap *input*, proses, dan *output* dari kegiatan pelatihan. Evaluasi program menurut Dantes (2022) merupakan suatu pendekatan sistematis yang mencakup proses pengumpulan dan analisis data yang bertujuan untuk menilai efektivitas program pembelajaran, dan dilanjutkan dengan refleksi untuk merumuskan optimalisasi yang berkesinambungan.

Menurut Divayana (2018), evaluasi program merupakan proses sistematis dan berbasis bukti yang dirancang untuk menilai efektivitas operasional program, mencakup aspek waktu, dana, tenaga, serta kualitas hasil, sekaligus menjadi alat kontrol dalam menentukan tindak lanjut kebijakan. Menurut Sukardi (2014), evaluasi program adalah sebuah proses penilaian terhadap berbagai komponen program pendidikan mulai dari kurikulum, sumber daya manusia, penyelenggaraan, hingga aspek penelitian dalam lembaga untuk memastikan keterkaitan yang kuat antara seluruh elemen dengan pencapaian tujuan program. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa evaluasi program merupakan sebuah proses dalam melakukan penilaian terhadap sebuah program sehingga dapat melihat capaian dan efektivitas program tersebut sebagai bahan perbaikan berkelanjutan dan penentuan arah kebijakan.

Evaluasi yang baik harus menggunakan kriteria yang jelas, instrumen yang valid, serta melibatkan partisipasi dari pihak-pihak yang terlibat dalam program tersebut. (Stufflebeam, D. L., & Coryn, 2014). Arikunto, S., & Jabar(2010) menyatakan bahwa, evaluasi program adalah suatu kegiatan untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program melalui perbandingan antara kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dengan kenyataan di lapangan. Oleh karena itu, evaluasi program bukan hanya formalitas administratif, melainkan bagian integral dari proses peningkatan mutu. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang ingin menjaga kualitasnya harus memiliki sistem evaluasi internal yang kuat dan berbasis pada model evaluasi yang tepat sasaran. Evaluasi program adalah sebuah proses sistematis untuk mengukur efektivitas dan efisiensi suatu program, yang bertujuan untuk membuat keputusan yang rasional dan terukur. Berbagai model evaluasi telah dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan spesifik.

Evaluasi program merupakan instrumen krusial dalam menentukan keberhasilan suatu kegiatan pelatihan melalui penilaian yang objektif terhadap efektivitas dan efisiensinya. (Parmiti dan Ratnaya (2025) dalam bukunya yang berjudul Model-Model Evaluasi Pendidikan menegaskan bahwa pemilihan model evaluasi yang tepat menjadi fondasi utama dalam memotret realitas pelaksanaan program di lapangan. Berbagai model evaluasi seperti CIPP dan *Goal Free* memberikan kerangka kerja sistematis bagi evaluator untuk mengukur sejauh mana standar ideal telah tercapai. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan evaluasi difokuskan pada Model Diskrepansi guna mengidentifikasi celah atau kesenjangan antara standar kinerja yang ditetapkan dengan capaian riil yang dirasakan oleh pemangku kepentingan, sejalan dengan prinsip dasar evaluasi program yang dikemukakan oleh Parmiti & Ratnaya (2025) mengenai pentingnya penyelarasan antara tujuan dan hasil akhir (*outcome*). Model Diskrepansi dikembangkan oleh Malcolm Provus pada tahun 1971 sebagai respons terhadap perlunya evaluasi program yang tidak hanya menilai hasil akhir, tetapi juga meninjau kesesuaian antara harapan dan kenyataan. Model ini menjadi populer karena kesederhanaannya dalam menggambarkan kesenjangan (*gap*) yang nyata dalam pelaksanaan program.

Program pelatihan kerja dirancang berdasarkan kebutuhan pasar atau dunia industri. Oleh karena itu, penting bagi LPK melakukan pemetaan kompetensi yang dibutuhkan dan menyesuaikan isi pelatihan dengan perkembangan terbaru di bidang tersebut. (Hasibuan, 2017) Metode pelatihan yang digunakan pun sangat menentukan efektivitas pembelajaran. Metode berbasis praktik langsung atau simulasi cenderung lebih efektif dibandingkan ceramah pasif, terutama dalam pelatihan keterampilan kerja. Selain itu, keberhasilan pelatihan juga sangat ditentukan oleh kualitas fasilitas. Pelatihan yang dilakukan tanpa alat yang sesuai dapat menghambat proses pembelajaran dan mengurangi kesiapan peserta dalam dunia kerja sebenarnya. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker No. 5, 2022), pengelolaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) diatur secara komprehensif melalui delapan standar akreditasi. Peraturan ini menempatkan mutu dan kredibilitas sebagai tolok ukur utama, memastikan setiap LPK yang terakreditasi mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dan relevan dengan kebutuhan industri.

Kualitas dalam konteks program pelatihan merujuk pada tingkat pencapaian tujuan pelatihan, kepuasan peserta, serta kesesuaian antara materi pelatihan dan kebutuhan pasar kerja. Kualitas tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi dari keseluruhan proses yang terjadi sejak perencanaan hingga pasca-pelatihan (Mulyadi, 2016). Kegiatan untuk menilai kualitas program pelatihan juga mencakup beberapa aspek seperti sikap, kinerja instruktur, dan motivasi belajar peserta yang mengikuti program pelatihan dalam membangun semangat untuk mengikuti program pelatihan. (Antika, Kurnia, and Munawaroh 2022)

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilengkapi data kualitatif. Pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data utama berupa kuesioner tertutup yang disusun secara sistematis berdasarkan model evaluasi diskrepansi. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala Likert 5 gradasi (tingkatan) yang memungkinkan responden memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan berdasarkan persepsi mereka terhadap pelaksanaan program pelatihan. Dalam penelitian ini, instrumen disusun di tiap dimensi meliputi dimensi *design* dengan indikator penilaian yaitu kejelasan tujuan, kesesuaian kurikulum, keterbaruan materi dan evaluasi pelatihan. Sedangkan pada dimensi *installation* yaitu kecukupan SDM, kelengkapan sarana dan prasarana, kesiapan bahan ajar dan ketersediaan anggaran. Pada dimensi *process* yaitu kepatuhan jadwal pelatihan, kualitas interaksi, peerapan metode, dan manajemen kelas. Terakhir, pada *product* yaitu peningkatan kompetensi, tingkat kelulusan, tingkat kepuasan peserta, dan tingkat penempatan kerja lulusan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan menganalisis diskrepansi program dan kualitas program dengan teknik Penilaian Acuan Ideal Teoritik (PAIT). Sedangkan untuk mengetahui efektivitas program pelatihan di LPK Alfa Prima, digunakan pendekatan komparatif melalui uji-t dua sampel berpasangan (*paired sample t-test*) atau dikenal juga sebagai uji-t Brunning.

Penelitian dilakukan di LPK Alfa Prima baik di Denpasar, Singaraja dan Karangasem pada rentang waktu semester Ganjil (I) Tahun Ajaran 2025/2026 yang dimulai pada bulan September 2025– Januari 2026. Populasi dari penelitian ini yaitu lulusan dari LPK Alfa Prima (Denpasar, Singaraja, Karangasem) yang akan lulus di bulan November 2025, peserta latih tahun ajaran 2025/2026, dan staff manajemen Alfa Prima. Penelitian ini menggunakan teknik proporsional *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana, tetapi memperhatikan proporsi jumlah peserta pada masing-masing cabang LPK Alfa Prima. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini didasarkan pada metode yang dikembangkan

oleh Krejcie & Morgan (1970), yang menyajikan sebuah tabel untuk menentukan jumlah sampel yang representatif dari sebuah populasi. Untuk mengantisipasi kehilangan sampel, untuk menghitung sampel yang dibutuhkan kemudian ditambahkan dengan penentuan sampel menggunakan rumus Warwich. Sehingga, kombinasi penentuan sampel melalui tabel Krejcie dan Morgan dan perhitungan sampel melalui rumus Warwick dan Lininger untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian.

HASIL

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Penelitian dari Model Diskrepansi

Dimensi	Skor Diskrepansi	Pemenuhan Standar
<i>Desain</i>	Kecil	(1) Pemenuhan standar Kategori Baik (2) Diskrepansi Kecil
<i>Installation</i>	Kecil	(1) Pemenuhan standar Kategori Baik (2) Diskrepansi Kecil
<i>Process</i>	Kecil	(1) Pemenuhan standar Kategori Baik (2) Diskrepansi Kecil
<i>Product</i>	Sangat Kecil	(1) Pemenuhan standar Kategori Sangat Baik (2) Deskrepansi Sangat Kecil

Pada dimensi *design* dilakukan pengukuran terhadap perencanaan awal program pelatihan, mencakup tujuan, kurikulum, dan relevansi terhadap kebutuhan dunia kerja. Berdasarkan hasil pengukuran terhadap ketiga responden yaitu peserta latih, staff manajemen dan instruktur, serta alumni diperoleh rata-rata hasil pengukuran yaitu nilai skor diskrepansi 25,46 dengan kategori Sangat Kecil dan hasil perhitungan pemenuhan standar yaitu 74,54 atau jika dikategorikan maka pemenuhan standar kategori baik dan diskrepansi kecil. Pada dimensi *installation* dilakukan pengukuran atas ketersediaan dan kesiapan sumber daya seperti pelatih, sarana, dan bahan ajar sesuai dengan rencana yang telah disusun. Berdasarkan hasil pengukuran terhadap ketiga responden yaitu peserta latih, staff manajemen dan instruktur, serta alumni diperoleh rata-rata hasil pengukuran yaitu nilai skor diskrepansi 27,997 dengan kategori kecil dan hasil perhitungan pemenuhan standar yaitu 72,003 atau jika dikategorikan maka pemenuhan standar kategori baik dan diskrepansi kecil.

Pada dimensi *process* dilakukan pengukuran atas terhadap pelaksanaan program pelatihan, termasuk metode pengajaran, keterlibatan peserta, dan sistem evaluasi selama pelatihan berlangsung. Berdasarkan hasil pengukuran dari data kuantitatif yang didapatkan dari responden peserta latih, staff manajemen dan instruktur serta alumni diketahui bahwa nilai rata-rata skor kesenjangan yaitu sebesar 25,429 dengan kategori kecil, sedangkan nilai skor pemenuhan standar yaitu sebesar 74,57 dengan kategori pemenuhan standar kategori baik dan deskrepansi kecil. Pada dimensi *product* dilakukan pengukuran atas terhadap hasil akhir pelatihan seperti pencapaian kompetensi peserta, tingkat kepuasan, dan kesiapan kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari tiga kategori responden yaitu peserta latih, staff manajemen dan instruktur serta alumni dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor diskrepansi yaitu 24,34 dengan kategori sangat kecil dan nilai skor pemenuhan standar yaitu 75,66 dengan kategori sangat baik dan deskrepansi sangat kecil.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji t pada Dimensi Model Diskrepansi

Responden	Peserta Latih	Staff & Instruktur	Alumni
Nilai kesenjangan	-6,53	-2,86	-25,437
Nilai t hitung	-6,110	-1,381	-22,79
Nilai t tabel	1,970	1,970	1,970
Kesimpulan	t hitung < t tabel	t hitung < t tabel	t hitung < t tabel

Temuan pada hasil analisis ini sangat krusial, di mana nilai kesenjangan pada kelompok Alumni mencapai titik tertinggi sebesar -25,437. Diskrepansi yang sangat lebar ini secara empiris menjelaskan mengapa banyak lulusan, merasa belum cukup kompeten atau tidak mampu bersaing sesuai dengan kualifikasi dunia kerja. Meskipun pihak staff & instruktur merasa pelaksanaan sudah cukup baik dengan gap yang kecil (-2,86), besarnya gap pada alumni membuktikan bahwa standar internal lembaga saat ini belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan eksternal industri. Hal ini semakin memperkuat urgensi dilakukannya identifikasi ketidaksesuaian melalui peninjauan kurikulum dan proses pelatihan secara menyeluruh guna mengendalikan risiko ketidaksesuaian bidang kerja lulusan di masa depan.

PEMBAHASAN

Pembahasan mengenai kualitas pelaksanaan program pelatihan di LPK Alfa Prima dilakukan dengan menggunakan pendekatan model diskrepansi (*discrepancy model*). Sejalan dengan teori dasar dari Provus (1971) yang menegaskan bahwa evaluasi program bukan sekadar melihat hasil akhir, melainkan proses berkelanjutan untuk mengidentifikasi celah antara standar (*standards*) dan performa riil (*performance*). Secara umum, temuan data menunjukkan tren yang sangat spesifik pada setiap dimensi evaluasi. Kelompok Staff & Instruktur secara konsisten menunjukkan tingkat kepuasan internal yang tinggi dengan nilai kesenjangan yang sangat minim. Bahkan pada dimensi tertentu, kelompok internal ini memberikan penilaian positif sebesar 0,429, yang mengindikasikan bahwa secara operasional, pengelola program merasa kualitas pelaksanaan telah melampaui ekspektasi standar yang ditetapkan lembaga. Namun, analisis model diskrepansi ini juga menyingkap adanya tantangan besar pada sisi eksternal. Kelompok Alumni secara konsisten mencatatkan nilai kesenjangan paling ekstrem, dengan puncaknya pada dimensi Product mencapai angka -25,437.

Apabila ditinjau dari dimensi *design* (perencanaan), LPK Alfa Prima sejatinya telah berupaya memenuhi standar akreditasi. Namun, sebagaimana dikemukakan oleh Astawan, dkk. (2021), pendidikan abad 21 menuntut kurikulum yang tidak hanya fokus pada materi teknis, tetapi juga keterampilan 4C (*critical thinking, communication, collaboration, creativity*). Pada dimensi *installation* (sarana) dan *process* (pelaksanaan), muncul kontradiksi persepsi antara instruktur dan peserta. Nilai kesenjangan peserta latih yang mencapai -6,53 menunjukkan bahwa metode pelatihan yang dirasa sudah baik oleh instruktur belum sepenuhnya menjawab ekspektasi peserta. Parmiti & Ratnaya (2025) menekankan bahwa evaluasi proses harus mampu memotret efektivitas interaksi dan efisiensi sumber daya. Jika proses pelatihan masih bersifat konvensional dan belum menerapkan *Project-Based Learning*, maka lulusan akan mengalami “kesenjangan kompetensi” saat memasuki dunia kerja. Sebagai kesimpulan akhir, rendahnya relevansi pekerjaan dan penurunan minat masyarakat terhadap LPK Alfa Prima adalah dampak dari akumulasi diskrepansi yang belum teratasi secara menyeluruh. Kualitas internal yang dirasa optimal oleh staf ternyata belum selaras dengan kebutuhan eksternal industri. Oleh karena itu, evaluasi ini menyarankan adanya rekonstruksi kurikulum dan pembaruan metode pelatihan yang lebih adaptif.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif deskriptif yang didukung oleh triangulasi data kualitatif dari tiga kelompok responden (staf/instruktur, peserta latih, dan alumni), dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas perencanaan program berada pada kategori Baik pada dimensi *design*, *installation* dan *process*. Sedangkan pada dimensi *product* diketahui bahwa kualitas perencanaan program berada pada kategori Sangat Baik. Evaluasi kualitas program pelatihan di LPK Alfa Prima mengungkap fenomena ketidaksesuaian (*mismatch*) yang signifikan akibat adanya “titik buta” (*blind spot*) institusional. Dengan demikian, disimpulkan bahwa standar capaian kelulusan LPK Alfa Prima saat ini belum selaras dengan kualifikasi riil DUDI (Dunia Usaha dan Dunia Industri), sehingga mendesak dilakukannya sinkronisasi ulang terhadap kurikulum dan fasilitas praktik.

Saran ini diharapkan dapat menjadi rujukan evaluasi dan pengambilan keputusan bagi manajemen LPK Alfa Prima guna menekan angka mismatch kompetensi lulusan di masa mendatang yaitu peninjauan kurikulum harus di evaluasi secara rutin setiap tahun guna memastikan proporsi *hardskill* teknologi terbaru dan *softskill* (seperti etika kerja dan *problem solving*) benar-benar mencerminkan kualifikasi spesifik yang sedang dicari oleh perusahaan mitra. LPK perlu melakukan pembaruan perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras laboratorium agar tidak tertinggal dari standar operasional riil di dunia kerja. Selain itu, lembaga disarankan untuk memperbanyak pendekatan *Project-Based Learning* (PjBL) berbasis studi kasus nyata dari industri. Secara strategis, lembaga juga wajib mengekspansi jejaring kemitraan penempatan kerja secara agresif dengan berbagai asosiasi profesi dan perusahaan skala nasional.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini tentu berhasil diselesaikan dengan baik atas dukungan seluruh dosen Prodi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, dosen penguji, dosen pembimbing, pimpinan LPK Alfa Prima dan segenap jajarannya serta keluarga tercinta. Rasa terima kasih dan bangga telah bisa menyelesaikan penelitian ini dengan baik, agar dapat memberikan kontribusi nyata kepada LPK Alfa Prima guna perbaikan kedepan dan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Antika, Galuh Ageng, Dadan Kurnia, and Siti Munawaroh. (2022). “Analisis Kritis Terkait Efektivitas Program Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Pada Masa Covid-19 Tahun 2021.” *Jurnal Caraka Prabhu* 6(1): 42–64. doi:10.36859/jcp.v6i1.1051.
- Arikunto, S., & Jabar, C. S. A. (2010). *Evaluasi Program Pendidikan Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahasiswa Dan Praktisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Astawan, I.G., I. W. Widiani, and I. K. A. Wirawan. (2021). *Tuntutan Pendidikan Abad 21 Dan Evaluasi Program Pelatihan Pendidikan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Barnawi, & Arifin, M. (2012). *Manajemen Sarana Dan Prasarana Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dantes, Nyoman. (2023). *Evaluasi Dan Asesmen Pembelajaran*. Undiksha Press.
- Dantes, Nyoman, and Kadek Suranata. (2024). *Metode Statistik : Deskriptif Dan Bivariat*. Sleman: Bintang Semesta Media.
- Divayana. (2018). “Evaluasi Program (Konsep Dasar Dan Pengimplementasiannya).” *Depok: Rajawali Pers*: 1–248.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krejcie, R. V., and D. W Morgan. 1970. “Determining Sample Size for Research Activities.”

- Educational and Psychological Measurement* 30(3): 607–10.
- Parmiti, D. P., and I. G. Ratnaya. (2025). *Model-Model Evaluasi Pendidikan*. Badung: PT Nilacakra Publishing House.
- Permenaker No. 5 Tahun 2022. (2022). “Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja.” *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022* 151(2): 10–17.
- Provus, M. M. (1971). *Discrepancy Evaluation: Purpose, Problems, and Guidelines*. California: McCutchan Publishing.
- Stufflebeam, D. L., & Coryn, C. L. S. (2014). *Evaluation Theory, Models, and Applications (2nd Ed.)*. California: Jossey-Bass.
- Stufflebeam, D. L., and A. J. Shinkfield. (2007). *Evaluation Theory, Models, and Applications*. California: Jossey-Bass.
- Sukardi. (2014). *Evaluasi Pendidikan: Prinsip Dan Operasionalnya*. Jakarta: Bumi Aksara.