YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN: 2808-2346
e-ISSN: 2808-1854

Terindeks: SINTA 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v6i3.10016

EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PELATIHAN DESAIN GRAFIS DI BALAI PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS PADANG

Effectiveness of the Implementation of Graphic Design Training at Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang

Saniyyah Aulia Azzahra & Artha Dini Akmal
Universitas Negeri Padang
auliaazzahs@gmail.com; arthadiniakmal@fis.unp.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Mar 24, 2026	Apr 21, 2026	May 3, 2026	May 8, 2026

Abstract

The implementation of graphic design training at BPVP Padang still faces several problems, including a manual attendance system, institutional responsibility that has not yet extended to job placement, obstructed alumni monitoring, low labor absorption of alumni, and the suboptimal achievement of trainees' employment targets. This study aimed to analyze the effectiveness of graphic design training implementation at BPVP Padang and to identify the supporting and inhibiting factors that influence it. This study used a descriptive qualitative approach. Data were collected through interviews and documentation by using primary and secondary data sources, and were then analyzed through the stages of data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results showed that the implementation of graphic design training at BPVP Padang had been fairly effective in terms of goal achievement, integration, and adaptation. In the aspect of goal achievement, the training had contributed to improving participants' competence, although alumni data collection remained an obstacle in evaluating the program's

Yasin Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

contribution to reducing unemployment. In the aspect of integration, the institution's internal and external cooperation had been fairly effective, but the quality of communication between instructors and participants still needed to be improved. In the aspect of adaptation, the institution had been able to adjust to training needs through the availability of adequate facilities, infrastructure, and instructors, although the attendance system was still carried out manually. The supporting factors for training effectiveness included a curriculum aligned with SKKNI as well as high participant participation and focus, while the inhibiting factors included manual attendance, obstructed alumni monitoring, miscommunication, and budget limitations. The conclusion of this study emphasizes that the effectiveness of graphic design training at BPVP Padang needs to be strengthened through the digitalization of the attendance system, improvement of training communication, optimization of alumni monitoring, and strengthening of budget support so that the training program can contribute more effectively to improving participants' competence and employability.

Keywords: Training Effectiveness; Graphic Design; BPVP Padang; Alumni Monitoring; Alumni Employability

Abstrak: Penyelenggaraan pelatihan desain grafis di BPVP Padang masih menghadapi beberapa permasalahan, antara lain sistem kehadiran yang masih manual, tanggung jawab lembaga yang belum menjangkau penempatan kerja, terhambatnya monitoring alumni, rendahnya daya serap tenaga kerja alumni, serta belum optimalnya target kebekerjaan peserta pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penyelenggaraan pelatihan desain grafis di BPVP Padang serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara dan dokumentasi dengan memanfaatkan sumber data primer dan sekunder, kemudian dianalisis melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelatihan desain grafis di BPVP Padang telah berjalan cukup efektif, ditinjau dari aspek pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi. Pada aspek pencapaian tujuan, pelatihan telah berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi peserta, meskipun pendataan alumni masih menjadi kendala dalam mengevaluasi kontribusi program terhadap pengurangan pengangguran. Pada aspek integrasi, kerja sama internal dan eksternal lembaga telah berjalan cukup efektif, tetapi kualitas komunikasi antara instruktur dan peserta masih perlu ditingkatkan. Pada aspek adaptasi, lembaga telah mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan pelatihan melalui ketersediaan sarana prasarana dan instruktur yang memadai, meskipun sistem absensi masih dilakukan secara manual. Faktor pendukung efektivitas pelatihan meliputi kurikulum yang sesuai dengan SKKNI serta partisipasi dan fokus peserta yang tinggi, sedangkan faktor penghambat mencakup absensi manual, terhambatnya monitoring alumni, miskomunikasi, dan keterbatasan anggaran. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas pelatihan desain grafis di BPVP Padang perlu diperkuat melalui digitalisasi sistem kehadiran, peningkatan komunikasi pelatihan, optimalisasi monitoring alumni, dan penguatan dukungan anggaran agar program pelatihan lebih berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan kebekerjaan peserta.

Kata Kunci: Efektivitas Pelatihan; Desain Grafis; BPVP Padang; Monitoring Alumni; Kebekerjaan Alumni

PENDAHULUAN

Indonesia termasuk negara dengan bonus demografi yang tinggi berupa Sumber Daya Manusia, yang dilansir dari Badan Pusat Statistik Tahun 2025 jumlah penduduknya mencapai 284,44 juta jiwa. Sementara itu untuk Kota Padang, jumlah penduduknya mencapai 954.177 jiwa pada tahun 2024 (BPS Padang, 2025). Akan tetapi, dari banyak jumlah penduduk Indonesia terutama Kota Padang, sebagian dari jumlah tersebut masih memiliki kemampuan yang rendah untuk memasuki dunia kerja, dan menjadi salah satu penyebab tingginya angka pengangguran (Mukhlis et al., 2025). Maka dari itu, permasalahan tersebut dapat diatasi dengan melakukan pembangunan Sumber Daya Manusia melalui peningkatan skill dan keterampilan seperti ikut program pelatihan vokasi yang dapat mempengaruhi peningkatan pertumbuhan ekonomi walaupun tidak secara signifikan (Bangun et al., 2024).

Lembaga pelatihan vokasi, seperti Balai Latihan Kerja (BLK), serta satuan pendidikan vokasi seperti SMK dan politeknik, menerapkan kurikulum yang berfokus pada kegiatan praktik. Dengan menerapkan metode tersebut, dapat memungkinkan peserta memahami keterampilan yang diajarkan agar dapat berguna di bidang industri, supaya lulusan pelatihan vokasi pasaca pelatihan langsung masuk dunia kerja dengan kesiapan kerja yang sudah matang (Nawari et al., 2025). Pelatihan vokasi memiliki peran yang untuk membekali peserta pada era digital dan revolusi industri yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Berhasilnya pelatihan vokasi tidak hanya ditentukan oleh peserta, akan tetapi juga ditentukan bagaimana lembaga penyelenggara merencanakan, melaksanakan, serta melakukan evaluasi terhadap program yang diselenggarakan (Mustajab & Irawan, 2023). Dapat dikatakan, kunci utama efektifnya pelatihan dilihat dari kualitas penyelenggaraan oleh lembaga.

Pengembangan keterampilan atau pelatihan vokasi dapat dilakukan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas yang dapat disingkat dengan BPVP yang merupakan instansi yang berada langsung di bawah Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang menyelenggarakan program pelatihan. BPVP menyediakan 12 kejuruan pelatihan seperti pelatihan Bisnis dan Manajemen, Elektronika, Otomotif, TIK (Teknologi Informasi Komputer), Listrik, Bangunan, Fashion, Wedding, Pariwisata, Bisnis Manajemen, Tata Kecantikan, Manufaktur, dan Pendingin (Taufik & Abaharis, 2024). Pelatihan kerja yang disediakan pemerintah dapat berguna untuk pembangunan tenaga kerja, peningkatan produktivitas kerja, serta meningkatkan daya saing kerja yang sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi

yang berbunyi "bahwa dalam rangka penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang efektif dan efisien sehingga menghasilkan lulusan yang kompeten dan dibutuhkan pasar kerja atau mampu berwirausaha, diperlukan revitalisasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi". Selain itu, juga sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi yang menimbang "bahwa untuk menghasilkan lulusan peserta pelatihan yang kompeten sesuai kebutuhan pasar kerja atau mampu berwirausaha, perlu dilakukan upaya penataan pelatihan kerja berbasis kompetensi secara menyeluruh, terpadu, berkesinambungan, terintegrasi, dan terkoordinasi."

Salah satu pelatihan yang ada di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang adalah pelatihan *graphic design* atau desain grafis, yang dimana pelatihan tersebut adaptif terhadap perubahan teknologi. Menurut Sumbo Tinarbuko (Migotuwio, 2020) *Graphic Design* atau Desain Grafis merupakan bidang ilmu yang mempelajari penyampaian komunikasi melalaui karya visual dengan elemen desain grafis seperti gambar atau ilustrasi, layout, huruf, dan warna. Pelatihan Desain Grafis merupakan salah satu keterampilan penting dalam era digital yang saat ini semakin berkembang pesat. Menurut Atmiyati & Setyawati (Prayoga et al., 2025) desain grafis tidak hanya digunakan dalam industri media dan periklanan, tetapi juga telah merambah ke berbagai sektor seperti pendidikan, pemerintahan, bisnis daring (*e-commerce*), dan sosial media. Hal yang sama juga dijelaskan dalam SKKNI No. 126 Tahun 2023 bahwa bidang profesi Desain Grafis/Desain Komunikasi Visual hampir menyentuh seluruh aspek kehidupan mencakup bidang politik, ekonomi, sosial, dan budaya (Maulani et al., 2024).

Namun demikian, penyelenggaraan pelatihan desain grafis mengalami beberapa kendala. Berdasarkan wawancara awal menunjukan bahwa penyelenggaraan pelatihan desain grafis di BPVP Padang yaitu penggunaan absensi kehadiran yang masih manual, Selain itu, pelatihan desain grafis tidak termasuk ke dalam program pelatihan *Project Base Learning* yang disediakan penempatan kerja, tetapi pelatihan desain grafis merupakan program pelatihan reguler yang secara mandiri mencari tempat untuk magang dengan berbekal sertifikat atau surat rekomendasi dari BPVP, kondisi ini menunjukan keterbatasan fasilitasi penempatan kerja juga dapat menjadi kendala, terutama bagi peserta yang belum memiliki jaringan atau pengalaman sebelumnya. Permasalahan lainnya yaitu sulitnya menjangkau akses alumni menjadi kendala untuk pendataan daya serap tenaga kerja alumni pelatihan desain grafis. Kondisi ini tentu menjadi tantangan bagi lembaga pelatihan dalam meningkatkan atau mencari solusi alternatif untuk sistem monitoring alumni peserta pelatihan agar dapat

melakukan analisis data terhadap kegiatan alumni peserta pelatihan. Kendalanya selanjutnya yaitu minimnya daya serap tenaga kerja yang disebabkan karena terdapat tantangan pada jumlah industri di Kota Padang (Redaksi, 2025). Kondisi ini membuat lapangan pekerjaan yang bisa diakses masyarakat menjadi sangat terbatas. Banyak pencari kerja akhirnya harus bersaing ketat untuk memperebutkan posisi yang jumlahnya sedikit.

Permasalahan di atas menjelaskan bahwasannya terdapat kesenjangan antara tujuan dengan realita yang ada di lapangan. Karena tujuan dari pelatihan yaitu meningkatkan keterampilan peserta agar dapat bersaing di dunia kerja, baik itu nasional maupun internasional. Realita di lapangan menunjukan bahwa peserta dapat bersaing dan sudah siap dengan dunia kerja dari segi keterampilan dan keahlian, akan tetapi peserta kalah dalam penerimaan kerja karena minimnya dunia industri dan daya serap di Kota Padang. Berdasarkan uraian di atas, kajian ini difokuskan pada penilaian efektivitas penyelenggaraan pelatihan desain grafis oleh Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang. Penilaian efektivitas penting dilakukan untuk mengetahui bahwa apakah penyelenggaraan pelatihan desain grafis sudah efektif atau belum. Tujuan penelitian ini untuk menggambarkan dan menganalisis efektifitas penyelenggaraan pelatihan desain grafis di BPVP Padang dan faktor pendukung serta faktor penghambat yang mempengaruhi efektivitas penyelenggaraan pelatihan desain grafis di BPVP Padang.

METODE

Jenis penelitian pada kajian ini yang dilihat berdasarkan uraian permasalahan yaitu menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan dekriptif. Penelitian kualitatif menurut (Lexy J Moleong, 2019) merupakan metode penelitian yang dilakukan terhadap suatu objek dengan diolah berdasarkan makna alamiah dan tidak mengacu kepada perhitungan. Penelitian ini berfokus pada lembaga atau instansi penyelenggara pelatihan desain grafis untuk menilai apakah pelaksanaan pelatihan tersebut telah berjalan secara efektif atau belum. Penelitian ini dilakukan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang sebagai instansi pemerintah yang menyelenggarakan pelatihan kerja untuk masyarakat yang sedang mencari pekerjaan akan tetapi minim kreativitas dan keahlian. Waktu peenelitian dilakukan pada Maret-April 2026. Sumber data diperoleh dari data primer berupa wawancara langsung dengan informan yang berkaitan, dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang didapatkan di lapangan. Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi,

wawancara dilakukan kepada informan yang berkaitan dengan fokus dan masalah yang akan diteliti pada kajian ini, yang diharapkan dapat memberikam data dan informasi dengan maksimal melalui interaksi dan percakapan antara peneliti dan informan, sementara dokumentasi digunakan cara mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan fokus dan masalah penyelenggaraan pelatihan di BPVP Padang.

Untuk menguji keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber yang merupakan teknik menguji kredibilitas penelitian yang didapatkan dari berbagai macam sumber data (Naamy, 2019). Sementara itu, untuk menganalisis data digunakan tekni analisis data dari Miles Huberman dengan terlebih dahulu melakukan pengumpulan data, setelah data terkumpul selanjutnya melakukan reduksi data dengan cara mengkategorikan data ke dalam bidang yang berkaitan, serta menghilangkan bagian yang bertentangan, yang selanjutnya menyusun data secara sistematis, ringkas, dan dikelompokan menjadi satuan analisis, terakhir data tersebut diperiksa kembali ke validannya sesuai dengan fokus dan masalah yang dikaji. Baru setelah itu analisis data yang telah terbentuk kemudian disajikan ke dalam bentuk pemaparan. Setelah dilakukan tiga tahapan tersebut, terakhir pada tahap kesimpulan data yang telah diperoleh akan disajikan dalam kalimat yang tegas terdiri dari berbagai macam informasi yang sudah didapatkan.

HASIL

Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan Desain Grafis oleh Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang

Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang merupakan lembaga yang dibangun oleh pemerintah yang berada langsung di bawah Kementrian Ketenagakerjaan. Lembaga tersebut menyelenggarakan program pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan skill dan produktivitas masyarakat yang akan terjun ke dunia kerja dengan berbekal sertifikat kompetensi. Efektivitas penyelenggaraan pelatihan desain grafis di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang merupakan gambaran sejauh mana program pelatihan dapat mencapai tujuan dalam hal aspek organisasi dan proses pelatihan. Tercapainya pelatihan desain grafis yang efektif tidak jauh dari peran BPVP Padang. Efektivitas tidak hanya diukur dari proses administrasi, tapi juga diukur dari fasilitas yang memadai, tersedianya Sumber Daya Manusia yang mencukupi, tercukupinya peserta, koordinasi internal sudah baik, ataupun relevansi materi dengan kebutuhan pasar kerja. Maka dari itu, sangat penting untuk melakukan

penilaian keberhasilan pelatihan desain grafis dari sudut pandang organisasi untuk mengetahui pelatihan dapat meningkatkan kemampuan peserta dan bermanfaat untuk menghadapi persaingan dalam dunia kerja. Maka dari itu, dengan menggunakan tiga indikator efektivitas dari Duncan yaitu pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi terdapat beberapa temuan yang ditemukan peneliti selama penelitian di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang.

Pada indikator pencapai tujuan dengan aspek pencapaian sasaran, berdasarkan wawancara dengan Intruktur Pelatihan Desain Grafis menunjukan bahwa penyelenggaraan pelatihan terutama pelatihan desain grafis pada dasarnya telah mampu meningkatkan kompetensi peserta. Informan mengatakan bahwa sebagian besar peserta sudah memiliki kemampuan dasar yang cukup setelah mengikuti pelatihan, yang menunjukkan bahwa tujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas mulai terwujud. Hal ini ditunjukkan oleh perubahan kemampuan peserta baik selama proses pelatihan maupun setelah pelatihan selesai, ketika peserta dievaluasi untuk menguasai kemampuan baru. Hal serupa juga ditegaskan oleh peserta pelatihan bahwa pengalaman langsung peserta pelatihan desain grafis memberikan dampak pemahaman peserta tentang penggunaan software khusus untuk desain grafis. Sebelum mengikuti pelatihan peserta kurang memahami secara mendalam mengenai desain grafis, maka setelah mengikuti pelatihan peserta lebih memahami bidang tersebut. Akan tetapi, pada outcome berupa penyerapan temaga kerja belum dapat dipastikan oleh BPVP Padang, dikarenakan terkendala pada proses monitoring alumni peserta pelatihan desain grafis, seperti yang disampaikan oleh Sub Koordinator Produktivitas bahwa penyerapan tenaga kerja sudah mulai terlihat, tetapi belum sepenuhnya mencapai target atau salah satu tujuan. Informan berpendapat bahwa beberapa alumni peserta pelatihan desain grafis pada nyatanya sudah mendapatkan pekerjaan dalam bentuk pekerjaan lepas atau menerima permintaan dari *customer*. Namun, kondisi tersebut tidak dianggap sebagai bentuk telah bekerja karena mereka merasa tidak memiliki jam kerja tetap atau pekerjaan formal. Hal tersebut menunjukan terdapat perbedaan persepsi antara lembaga dengan alumni peserta pelatihan mengenai defenisi "bekerja".

Sementara itu pada aspek penetapan atau kurun waktu pelaksanaan pelatihan yang ditetapkan dari awal seleksi hingga pasca pelatihan tidak diatur secara khusus oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi, melainkan hanya mengatur secara umum penyelenggaraan pelatihan vokasi termasuk proses rekrutmen dan seleksi peserta pelatihan. Untuk penetapan jadwal seleksi menyesuaikan

kepada batch pelatihan yang dibuka satu tahun sekali dan menjadi tanggung jawab oleh lembaga satuan kerja terkait pelatihan seperti Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas. Dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

Table 1. Jadwal Seleksi Program Pelatihan Vokasi Nasional 2026

No	Kegiatan	Jadwal
1	Pendaftaran Peserta Pelatihan Vokasi Nasiona (Batch 1)	23 Februari-24 Maret 2026
2	Batas Akhir Pengisian Asesmen Siap Latih	24 Maret 2026 (Jam 23.59)
3	Seleksi/Wawancara Calon Peserta Pelatihan	25-28 Maret 2026
4	Pengumuman Peserta Pelatihan	29 Maret 2026
5	Mengisi Tautan Daftar Ulang Online	30 Maret 2026 (Sampai Jam 23.59 WIB)
6	Kick Off dan Orientasi	1 April 2026
7	Jadwal Pelatihan	1 April 2026

Tabel tersebut menunjukan proses atau jadwal seleksi program pelatihan vokasi nasional yang diselenggarakan pada tahun 2026, terlihat bahwa jadwal seleksi program pelatihan vokasi nasional 2026 sudah dilaksanakan sesuai waktu yang ditetapkan tanpa adanya perubahan jadwal oleh BPVP Padang dengan memanfaatkan teknologi pada proses pendaftaran dan pengumuman seleksi peserta pelatihan.

Pada koordinasi internal BPVP Padang berdasarkan wawancara dengan Sub Koordinator Penyelenggara bahwa koordinasi antar koordinator saling terhubung dan sudah dilaksanakan dengan dengan terstruktur yang melibatkan seluruh bidang yang ada di BPVP Padang dengan prosedur penggunaan internal memo atau nota dinas. Metode ini diterapkan sabagai sarana komunikasi yang menghubungkan antar koordinator dalam lembaga begitupunn koordinasi dengan ketua kejuruan dan instruktur pelatihan desain grafis, maka dari itu dapat mempermudah penyampaian informasi dan koordinasi. Selanjutnya dengan adanya koordinasi antar koordinator, maka permasalahan yang terjadi atau kendala yang terjadi dapat diselesaikan dengan cepat. Selain itu, BPVP Padang juga menjalin kerja sama dengan pihak eksternal, seperti: instansi pemerintah, pihak swasta, dan UMKM. kerja sama tersebut dilakukan dalam bentuk pemberian info lowongan kerja, peluang usaha, maupun pemagangan, kerja sama tersebut diharapkan dapat memberikan peserta gambaran nyata mengenai dunia kerja di lapangan.

Pada aspek penyesuaian dengan lingkungannya, BPVP Padang melakukan *Training Need Analysis* sebagai dasar untuk penyusunan kurikulum atau materi pelatihan. Yang

menentukan adanya upaya lembaga atau organisasi dalam menyesuaikan program pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja. Dapat terlihat bahwa program pelatihan yang diselenggarakan dapat beradaptasi atau responsif dengan adanya perubahan kebutuhan pasar kerja di Kota Padang. Selain itu, sarana dan prasarana pada program pelatihan desain grafis sudah memadai dengan jumlah peserta yang mencapai 16 orang mendapatkan masing-masing satu komputer. Kemudian 1 printer untuk bersama tidak menjadi hambatan dalam penyelenggaraan pelatihan desain grafis. Hal tersebut menunjukan bahwa fasilitas untuk pelatihan desain grafis sudah memadai dan memenuhi kebutuhan peserta tanpa perlu memberlakukan shift sehingga pelatihan terselenggara dengan baik. Peralatan dan kurikulum program pelatihan desain grafis dibagikan secara tansparan di proglatkemnaker.id sehingga masyarakat atau calon peserta pelatihan dapat melihat ketersediaan fasilitas sudah sesuai dengan ketentuan. Terlihat pada tabel 2 di bawah ini:

Table 2. Fasilitas Alat Pelatihan Desain Grafis

No	Daftar Alat	Spesifikasi	Jumlah
1	PC	Core i3, 2 GHz, RAM 4 GB	16
2	Software Graphic Desain	Adobe Photoshop, Inscape	1
3	Software Graphic Desain	Min. Adobe Photoshop cc 2015	1
4	Software Graphic Desain	Min. Adobe Ilustrator cc 2015	1
5	Software Graphic Desain	Min. Adobe Indesign cc 2015	1
6	Software Graphic Desain	Min. CorelDraw x7	1
7	Software Graphic Desain	Affinity Designer 2.2	1
8	Software Office	Min. MS Office 2013	1
9	Printer A4/F4	Color dan Black	1
10	Pen Tablet	Standar	1

Sumber: Program Pelatihan Berbasis Kompetensi desainer Grafis Muda

Selain itu, mengacu kepada wawancara dengan Instruktur Pelatihan Desain Grafis menunjukan bahwa untuk jumlah tenaga instruktur pelatihan desain grafis di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas sudah mencukupi dalam menunjang penyelenggaraan pealtihan. Hal tersebut menunjukan bahwa dengan adanya 8 tenaga instruktur pelatihan desain grafis, membuktikan bahwa lembaga berusaha dalam mendukung agar terciptanya proses pelatihan yang berjalan optimal dengan memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia.

Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan Desain Grafis di BPVP Padang

1. Faktor Pendukung

Faktor pendukung efektivitas penyelenggaran pelatihan desain grafis di BPVP Padang dapat terlihat pada kurikulum serta unit kompetensi di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas sudah disesuaikan dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) No 126 Tahun 2023, SKKNI merupakan keputusan Kementrian Ketenagakerjaan yang menetapkan standar kompetensi bagi organisasi atau lembaga yang berkaitan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia. Selain itu, partisipasi dan fokus peserta yang tinggi juga menjadi faktor pendukung efektivitas penyelenggaraan pelatihan desain grafis, berdasarkan wawancara dengan Staf Pemrdayaaan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan BPVP Padang memiliki minat yang cukup tinggi dari masyarakat. Dengan jumlah pendaftar yang mencapai 100 lebih orang, tapi BPVP Padang hanya dapat menerima 16 orang peserta. Keterbatasan jumlah peserta dalam pelatihan secara tidak langsung mendorong adanya proses seleksi yang lebih ketat.

2. Faktor Penghambat

Walaupun memiliki faktor yang mendukung penyelenggaraan pelatihan desain grafis yang efektif, Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang juga menemukan beberapa faktor yang menghambat terciptanya penyelenggaraan pelatihan yang efektif.

a. Monitoring Alumni Peserta Pelatihan Terhambat

Berdasarkan wawancara dengan Sub Koordinator Pemberdayaan menunjukan bahwa salah satu yang menghambat lembaga dalam malihat atau menganalisis apakah pelatihan yang diselenggarakan sudah efektif di lapangan atau belum yaitu dari partisipasi yang masih rendah dari alumni peserta pelatihan untuk mengisi tautan atau tautan kebekerjaan yang disebarkan oleh lembaga baik melalui media sosial seperti Instagram dan WA Group atau secara langsung ketika pengambilan sertifikat kompetensi. Kondisi tersebut menunjukan bahwa proses pelacakan alumni peserta pelatihan masih bergantung pada masing-masing alumni. Mengakibatkan BPVP kesulitan dalam mendapatkan informasi yang tepat mengenai keberhasilan pelatihan berupa penyerapan tenaga.

b. Sistem Absensi Manual

Salah satu kendala yang dialami oleh Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas yaitu penggunaan absensi yang masih manual berupa tanda tangan. Hal tersebut dilakukan agar

bukti kehadiran peserta lebih autentik dan original. Akan tetapi mengakibatkan banyak peserta yang sebenarnya bolos tapi memanipulasi absensi kehadiran mereka menjadi hadir. Kondisi tersebut menunjukan bahwa kendala yang dialami lembaga berupa belum memanfaatkan teknologi dengan optimal untuk mendukung administrasi penyelenggaraan pelatihan.

c. Miskomunikasi

Selanjutnya faktor yang menghambat penyelenggaraan pelatihan desain grafis yang efektif yaitu miss komunikasi baik itu dari BPVP Padang sendiri atau dari peserta pelatihannya. Berdasarkan wawancara dengan Instruktur Pelatihan dan Alumni Peserta Pelatihan Angkatan 2025 salah satu hambatan yang dialami oleh lembaga maupun peserta pelatihan desain grafis yaitu miss komunikasi yang terjadi ketika proses pelatihan berlansung. Miss komunikasi terjadi dalam bentuk peserta yang kurang memahami materi atau instruksi yang diberikan oleh instruktur pelatihan. Hal tersebut dapat menganggu proses penyelenggaraan pelatihan dan dapat menurunkan efektivitas penyelenggaraan pelatihan.

d. Keterbatasan Anggaran

Berdasarkan wawancara dengan Sub Koordinator Penyelenggara menujukan bahwa BPVP Padang sudah berupaya dalam menjalin kerja sama dengan pihak eksternal seperti instansi atau privat. Akan tetapi usaha tersebut mengalami kendala pada keterbatasan anggaran karena kebijakan efiensi untuk instansi pemerintah yang menggunakan dana dari APBN. Hal tersebut BPVP Padang harus mencari alternatif dan solusi kerja sama tanpa terlalu bergantung pada anggaran yang ada, mengakibatkan proses dalam menjali kemitraan menjadi tidak optimal dan perlu memikirkan strategi yang tepat.

PEMBAHASAN

Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan Desain Grafis di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang

Pada kajian ini, untuk mengukur efektivitas penyelenggaraan pelatihan desain grafis di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang dianalisis menggunakan teori efektivitas organisasi oleh (Steers, 1985) yang mengacu pada indikator pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi. Pada indikator pencapaian tujuan, program pelatihan desain grafis menunjukkan hasil yang cukup positif dalam meningkatkan kompetensi peserta pelatihan. Hal ini terlihat dari adanya peningkatan kemampuan teknis peserta baik selama proses

pelatihan maupun setelah pelatihan selesai. Peserta pelatihan telah mampu menguasai keterampilan dasar desain grafis yang menjadi target utama program. Temuan ini sejalan dengan pendapat (Scott, 2023) yang menyatakan bahwa efektivitas organisasi dapat dilihat dari keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun demikian, meskipun peningkatan kompetensi telah tercapai, outcome berupa penyerapan tenaga kerja masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan monitoring alumni serta rendahnya partisipasi alumni dalam pelaporan status pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian tujuan belum sepenuhnya maksimal, terutama pada aspek keberlanjutan hasil pelatihan.

Selanjutnya, dalam aspek penetapan waktu sebagai bagian dari pencapaian tujuan, BPVP Padang telah menunjukkan kinerja yang cukup efektif. Proses rekrutmen peserta pelatihan dilaksanakan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan tanpa mengalami perubahan jadwal yang signifikan. Penggunaan teknologi dalam proses pendaftaran juga memberikan kemudahan akses bagi calon peserta pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga memiliki perencanaan yang baik dan mampu mengelola waktu secara efisien. Menurut Peter F. Drucker dalam (Siswadi et al., 2022) bahwa efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam menetapkan prioritas dan mengelola waktu secara tepat. Dengan demikian, ketepatan waktu dalam pelaksanaan rekrutmen menjadi indikator penting dalam mendukung efektivitas program secara keseluruhan. Meskipun demikian, efektivitas waktu ini perlu diimbangi dengan peningkatan kualitas output, terutama dalam hal penyerapan tenaga kerja serta adanya berbagai pelatihan. Maka tidak heran dalam penelitian (Wijayanta & Pardjono, 2025) ditekankan bahwa pelatihan vokasi seperti desain grafis, canva dll berbasis aplikasi wajib dilakukan karena bersifat penting dan sesuai zamannya. Apalagi hal itu dikerjakan secara kerjasama dengan lembaga yang berkualitas akan semakin menambah kualitas lembaga dan peserta. Tanpa adanya kesinambungan antara proses dan hasil, efektivitas organisasi tidak akan tercapai secara optimal, sehingga dari itu perlu adanya strategi lanjutan dalam menghubungkan lulusan dengan dunia kerja (Jazuli et al., 2023).

Pada indikator integrasi, BPVP Padang menunjukkan adanya koordinasi internal yang cukup baik antar bidang dalam penyelenggaraan pelatihan desain grafis. Meskipun setiap bidang memiliki tugas pokok dan fungsi masing-masing, namun tetap terdapat sinergi dalam pelaksanaan program pelatihan. Hal ini menunjukkan adanya keselarasan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, komunikasi antara instruktur dan peserta pelatihan berlangsung

secara interaktif dan dua arah, yang mendukung terciptanya proses pembelajaran yang efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian (Safitri & Mujahid, 2024) bahwa komunikasi yang efektif merupakan kunci utama dalam menjaga keberlangsungan organisasi. Meskipun demikian, masih ditemukan kendala berupa miskomunikasi antara instruktur dan peserta yang dapat menghambat proses pembelajaran. Namun, BPVP Padang telah mengantisipasi hal tersebut melalui penyediaan survei kepuasan peserta sebagai bahan evaluasi. Langkah ini menunjukkan adanya upaya perbaikan berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan.

Lebih lanjut, integrasi juga terlihat dari kerja sama BPVP Padang dengan berbagai pihak eksternal seperti perusahaan dan pelaku usaha. Kerja sama ini meliputi penyediaan tempat magang, informasi lowongan kerja, serta peluang usaha bagi peserta pelatihan. Kolaborasi ini merupakan bentuk strategi dalam menjembatani kebutuhan dunia kerja dengan kompetensi yang dimiliki oleh lulusan pelatihan. Penelitian (Sulistira et al., 2023), menekankan organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu membangun jaringan kerja sama yang luas dengan lingkungannya. Dengan adanya kerja sama ini, peserta pelatihan tidak hanya memperoleh keterampilan, tetapi juga pengalaman praktis yang relevan dengan dunia kerja. Namun, meskipun kerja sama telah terjalin dengan baik, jumlah industri yang terbatas masih menjadi kendala dalam penyerapan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa integrasi eksternal perlu terus diperluas dan diperkuat. Dengan demikian, efektivitas pelatihan dapat ditingkatkan melalui sinergi yang lebih luas dengan dunia industri.

Pada indikator adaptasi, BPVP Padang telah menunjukkan kemampuan yang baik dalam menyesuaikan program pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja. Hal ini dilakukan melalui pelaksanaan Training Need Analysis (TNA) sebelum penyusunan kurikulum pelatihan. Dengan pendekatan ini, materi pelatihan yang diberikan menjadi lebih relevan dengan tuntutan dunia kerja. Selain itu, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, seperti komputer dan fasilitas pendukung lainnya, turut menunjang efektivitas pelatihan. Ketersediaan tenaga instruktur yang kompeten juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan program. Sejalan dengan tersebut, (Alam, 2025) menegaskan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan merupakan indikator utama efektivitas jangka panjang. Dalam konteks ini, BPVP Padang telah menunjukkan kesiapan dalam menghadapi perubahan kebutuhan pasar kerja. Namun demikian, adaptasi tidak hanya terbatas pada aspek internal, tetapi juga perlu diikuti dengan peningkatan akses terhadap peluang kerja. Oleh karena itu, meskipun indikator adaptasi telah terpenuhi, tetap diperlukan

penguatan pada aspek link and match dengan dunia industri agar efektivitas program dapat tercapai secara menyeluruh.

Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Penyelenggaraan Desain Grafis di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang

Pembahasan mengenai faktor pendukung dan penghambat efektivitas penyelenggaraan pelatihan desain grafis di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang dapat dianalisis dengan mengacu pada teori efektivitas organisasi oleh Richard M. Steers, yang menekankan pentingnya kesesuaian antara tujuan, proses, dan sumber daya organisasi. Salah satu faktor pendukung utama adalah penerapan kurikulum berbasis kompetensi yang mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Penggunaan standar nasional ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan telah memiliki legitimasi yang kuat serta relevansi dengan kebutuhan dunia kerja. Kurikulum yang terstruktur dan sistematis memungkinkan peserta untuk memperoleh kompetensi yang sesuai dengan tuntutan industri. Hal ini sejalan dengan pandangan David McClelland dalam (Azis, 2018) yang menyatakan bahwa pendekatan berbasis kompetensi lebih efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibandingkan pendekatan berbasis pengetahuan semata. Dengan demikian, penerapan SKKNI menjadi fondasi penting dalam mendukung efektivitas pelatihan. Selain itu, kurikulum yang relevan juga berkontribusi pada peningkatan daya saing lulusan di pasar kerja, sehingga aspek kurikulum dapat dikategorikan sebagai faktor pendukung yang signifikan dalam mencapai tujuan pelatihan.

Selain kurikulum, partisipasi dan fokus peserta pelatihan juga menjadi faktor pendukung yang sangat penting dalam menentukan efektivitas penyelenggaraan pelatihan desain grafis. Tingginya minat masyarakat terhadap program pelatihan terlihat dari jumlah pendaftar yang jauh melebihi kuota yang tersedia. Kondisi ini memungkinkan lembaga untuk melakukan seleksi yang ketat sehingga peserta yang terpilih memiliki motivasi dan kesiapan belajar yang tinggi. Peserta yang memiliki fokus dan komitmen tinggi cenderung lebih mudah menyerap materi yang diberikan oleh instruktur. Hal ini sesuai dengan teori pembelajaran orang dewasa (andragogi) yang dikemukakan oleh (Knowles, 1984), yang menekankan pentingnya kesiapan dan motivasi internal dalam proses belajar. Dengan adanya partisipasi aktif peserta, proses pembelajaran menjadi lebih interaktif dan efektif. Selain itu, keterlibatan peserta juga berkontribusi pada pencapaian tujuan pelatihan, khususnya dalam peningkatan

kompetensi. Maka dari itu, faktor internal peserta menjadi elemen penting dalam mendukung keberhasilan program pelatihan. Kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas tidak hanya ditentukan oleh penyelenggara, tetapi juga oleh karakteristik peserta pelatihan.

Di sisi lain, terdapat beberapa faktor penghambat yang memengaruhi efektivitas penyelenggaraan pelatihan desain grafis, salah satunya adalah terhambatnya monitoring alumni. Monitoring alumni merupakan bagian penting dalam mengevaluasi keberhasilan program pelatihan, khususnya dalam mengukur tingkat penyerapan tenaga kerja. Namun, rendahnya partisipasi alumni dalam melaporkan status pekerjaan menjadi kendala utama bagi lembaga. Hal ini menyebabkan BPVP Padang kesulitan dalam mengumpulkan data yang akurat terkait outcome pelatihan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Rahman & Nurbiyati, 2015) bahwa evaluasi pelatihan yang efektif harus mencakup empat, termasuk hasil (*results*) yang berkaitan dengan dampak pelatihan terhadap kinerja kerja. Ketika data hasil tidak tersedia secara memadai, maka proses evaluasi menjadi tidak optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem monitoring yang belum efektif dapat menghambat pengukuran keberhasilan program secara menyeluruh. Maka itu diperlukan strategi untuk meningkatkan partisipasi alumni dalam pelaporan data sehingga monitoring alumni menjadi aspek krusial yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas pelatihan.

Faktor penghambat lainnya adalah penggunaan sistem absensi manual yang masih diterapkan dalam pelatihan. Absensi manual dengan tanda tangan memiliki kelemahan dalam hal keakuratan dan potensi manipulasi data kehadiran. Kondisi ini dapat memengaruhi validitas data yang digunakan dalam evaluasi kehadiran peserta. Kehadiran merupakan indikator penting dalam menilai keterlibatan peserta dalam proses pembelajaran. Menurut Gary Dessler, sistem administrasi yang akurat dan berbasis teknologi sangat penting dalam mendukung efektivitas manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, penggunaan teknologi seperti sistem absensi digital atau fingerprint dapat menjadi solusi untuk meningkatkan akurasi data. Selain itu, penerapan teknologi juga dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan pelatihan. Ketergantungan pada sistem manual menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi belum optimal. Modernisasi sistem administrasi menjadi kebutuhan yang mendesak dalam meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pelatihan.

Selanjutnya, miskomunikasi antara instruktur dan peserta pelatihan juga menjadi faktor penghambat yang cukup signifikan. Komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan

kesalahpahaman dalam penyampaian materi pelatihan. Hal ini berdampak pada rendahnya pemahaman peserta terhadap materi yang diberikan. Miskomunikasi dapat disebabkan oleh perbedaan gaya belajar peserta maupun metode penyampaian instruktur yang kurang variatif. Menurut Chester I. Barnard dalam (Sitepu, 2021), komunikasi merupakan elemen utama dalam keberhasilan organisasi karena berfungsi sebagai alat koordinasi dan penyampaian informasi. Ketika komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka proses pembelajaran menjadi terganggu sehingga diperlukan peningkatan kompetensi instruktur dalam metode pengajaran yang lebih adaptif dan komunikatif. Selain itu, penggunaan media pembelajaran yang interaktif juga dapat membantu mengurangi miskomunikasi. Dengan demikian, perbaikan dalam aspek komunikasi menjadi penting untuk meningkatkan kualitas pelatihan.

Faktor penghambat berikutnya adalah keterbatasan anggaran yang dihadapi oleh BPVP Padang dalam menyelenggarakan pelatihan. Kebijakan efisiensi anggaran pemerintah berdampak pada terbatasnya ruang gerak lembaga dalam mengembangkan program pelatihan dan kerja sama dengan pihak eksternal. Keterbatasan anggaran ini memengaruhi berbagai aspek, termasuk penyediaan fasilitas, pengembangan kurikulum, dan perluasan jaringan kerja sama. Hal ini sesuai dengan (Fika & Zohriah, 2024) yang menegaskan bahwa sumber daya organisasi merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas dan kemampuan adaptasi organisasi terhadap lingkungan. Ketika sumber daya terbatas, maka organisasi harus mampu mengelola secara efisien dan inovatif. Dalam konteks ini, BPVP Padang dituntut untuk mencari alternatif strategi dalam menjalin kerja sama tanpa bergantung sepenuhnya pada anggaran. Misalnya, dengan memanfaatkan kemitraan berbasis kolaborasi non-finansial.

Secara keseluruhan, faktor pendukung dan penghambat yang telah diidentifikasi menunjukkan bahwa efektivitas penyelenggaraan pelatihan desain grafis di BPVP Padang dipengaruhi oleh berbagai aspek yang saling berkaitan. Faktor pendukung seperti kurikulum berbasis kompetensi dan partisipasi peserta yang tinggi memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan pelatihan. Sementara itu, faktor penghambat seperti monitoring alumni yang belum optimal, sistem absensi manual, miskomunikasi, dan keterbatasan anggaran menjadi tantangan yang perlu diatasi. Dalam perspektif efektivitas organisasi, keseimbangan antara faktor internal dan eksternal sangat menentukan keberhasilan suatu program. Organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu beradaptasi dan belajar dari berbagai tantangan yang dihadapi. Oleh karena itu, BPVP Padang perlu melakukan evaluasi dan inovasi secara berkelanjutan. Upaya tersebut penting untuk meningkatkan kualitas

penyelenggaraan pelatihan serta memastikan relevansi dengan kebutuhan dunia kerja. Dengan demikian, efektivitas pelatihan dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dianalisis menggunakan teori efektivitas organisasi oleh Richard M. Steers yang mengacu pada konsep Duncan, dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan pelatihan desain grafis di BPVP Padang tergolong cukup efektif, meskipun belum sepenuhnya optimal pada seluruh indikator. Pada indikator pencapaian tujuan, pelatihan terbukti mampu meningkatkan kompetensi dan keterampilan peserta secara signifikan dibandingkan sebelum mengikuti pelatihan. Namun demikian, keberhasilan tersebut belum diikuti oleh optimalnya penyerapan tenaga kerja lulusan, yang disebabkan oleh lemahnya sistem monitoring alumni pasca pelatihan. Kondisi ini mengakibatkan lembaga mengalami kesulitan dalam mengukur capaian akhir program, khususnya dalam kontribusinya terhadap penurunan angka pengangguran. Pada indikator integrasi, koordinasi internal antar bidang di BPVP Padang telah berjalan dengan baik dan menunjukkan adanya sinergi dalam pelaksanaan program. Selain itu, kerja sama dengan berbagai stakeholder seperti instansi pemerintah, sektor swasta, dan UMKM juga telah terjalin secara efektif melalui kegiatan magang dan analisis kebutuhan pelatihan. Meskipun demikian, masih terdapat kendala berupa miskomunikasi antara instruktur dan peserta yang berdampak pada kurang optimalnya pemahaman materi. Pada indikator adaptasi, BPVP Padang dinilai mampu menyesuaikan kurikulum pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja serta didukung oleh sarana prasarana dan tenaga instruktur yang memadai. Akan tetapi, penggunaan sistem absensi manual menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi belum optimal dalam mendukung administrasi pelatihan. Selain itu, faktor pendukung seperti kurikulum berbasis SKKNI dan tingginya partisipasi peserta turut memperkuat efektivitas pelatihan. Di sisi lain, faktor penghambat seperti keterbatasan anggaran, sistem absensi manual, miskomunikasi, dan lemahnya monitoring alumni menjadi tantangan yang perlu segera diatasi. Dengan demikian, secara keseluruhan penyelenggaraan pelatihan desain grafis di BPVP Padang sudah cukup efektif, tetapi masih memerlukan perbaikan dan inovasi agar dapat mencapai hasil yang lebih maksimal dan berkelanjutan.

Kontribusi penelitian ini secara teoritis maupun praktis dalam kajian efektivitas organisasi, khususnya dalam konteks penyelenggaraan pelatihan vokasi. Secara teoritis,

penelitian ini memperkuat relevansi penggunaan teori efektivitas organisasi oleh Richard M. Steers dalam menganalisis kinerja lembaga pelatihan berbasis kompetensi. Selain itu, penelitian ini juga memberikan gambaran empiris mengenai implementasi indikator pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi dalam konteks pelatihan desain grafis. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi BPVP Padang dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan, khususnya dalam aspek monitoring alumni dan pemanfaatan teknologi. Penelitian ini juga memberikan masukan bagi lembaga pelatihan lainnya dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengambil kebijakan dalam pengembangan pelatihan vokasi di Indonesia.

Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah agar dapat mengkaji efektivitas penyelenggaraan pelatihan dengan pendekatan yang lebih luas dan mendalam, misalnya dengan menambahkan indikator lain seperti dampak ekonomi jangka panjang atau tingkat keberlanjutan karier alumni. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan metode campuran (mixed methods) dengan melibatkan data kuantitatif yang lebih komprehensif, khususnya terkait tingkat penyerapan tenaga kerja. Selain itu, penelitian berikutnya dapat mengeksplorasi peran teknologi digital dalam meningkatkan efektivitas pelatihan, seperti penggunaan sistem monitoring berbasis aplikasi dan absensi digital. Penting juga untuk mengkaji strategi peningkatan partisipasi alumni dalam pelaporan status pekerjaan agar evaluasi program menjadi lebih akurat. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian ke lembaga pelatihan lain untuk memperoleh perbandingan yang lebih beragam. Dengan demikian, hasil penelitian ke depan diharapkan mampu memberikan rekomendasi yang lebih komprehensif dan aplikatif dalam meningkatkan efektivitas pelatihan vokasi.

DAFTAR PUSTAKA

Alam, A. N. (2025). Membangun Kerja Sama Tim dalam Sistem Kerja WFA: Studi tentang Peran Komunikasi Organisasi di INAmikro. *DIALOGIA, 2*(2), 185–199. https://doi.org/10.26623/dialogia.v2i2.13675

Azis, A. (2018). Studi Kausalitas Motif Sosial David C. McClelland, Budaya Kerja yang Dimediasi Kompetensi Fungsional di Politeknik Negeri Madiun. *Epicheirisi: Jurnal Manajemen, Administrasi, Pemasaran dan Kesekretariatan, 2*(2), 68–81.

Badan Pusat Statistik Kota Padang. (2025). *Kota Padang dalam Angka 2025*. Badan Pusat Statistik Kota Padang.

https://padangkota.bps.go.id/id/publication/2025/02/28/a6cea883c7b5d3dd51772b6d/kota-padang-dalam-angka-2025.html

Calista, C., Bangun, W., Ginting, A. A. B., & Simanjuntak, B. (2024). Pembangunan Sumber Daya Manusia: Upaya Meningkatkan Pembangunan Ekonomi. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, 9*(7), 3698–3705. https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i7.16760

Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan dan Pemerintah. *Jambura Journal of Educational Management, 5*(1), 247–258. https://doi.org/10.37411/jjem.v5i1.2745

Jazuli, A., Salsabila, A. Y., Assidiqi, A. H., & Sadiyah, D. (2023). The strategy of the head of madrasah in cultivating fastabiqul khoirot culture in the state high school environment in Batu City. *Education and Human Development Journal, 8*(1), 56–65. https://journal2.unusa.ac.id/index.php/EHDJ/article/view/4849

Knowles, M. S. (1984). *The adult learner: A neglected species*. Gulf Publishing.

Maulani, S., Arsyad, M., & Gunade, D. T. (2024). Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Keterampilan Kejuruan Komputer (Basic Office & Desain Grafis) pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan. *Al Iidara Balad: Jurnal Administrasi Negara, 6*(1), 79–94. https://doi.org/10.36658/aliidarabalad.6.1.294

Migotuwio, N. (2020). *Desain Grafis: Kemarin, Kini, dan Nanti*. Alinea Media Dipantara.

Moleong, L. J. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.

Mukhlis, A., Setiawan, I., & Munawarah. (2025). Efektivitas Program Pelatihan Kerja pada UPT Balai Latihan Kerja Kabupaten Balangan. *Al Iidara Balad: Jurnal Administrasi Negara, 7*(1), 19–38. https://ejurnal.stiaamuntai.ac.id/index.php/aliidarabalad/article/view/1334

Mustajab, D., & Irawan, A. (2023). The effectiveness of vocational training programs on employment outcomes. *Advances in Community Services Research, 1*(2), 54–63. https://doi.org/10.60079/acsr.v1i2.344

Naamy, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Dasar-Dasar & Aplikasinya*. Pusat Penelitian dan Publikasi Ilmiah LP2M UIN.

Nawari, I., Sudrajat, I., & Darmawan, D. (2025). Peran Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang dalam Meningkatkan Keberhasilan Peluang Karir Alumni. *Hasina: Jurnal Akuntansi dan Bisnis Syariah, 2*(1), 35–50. https://doi.org/10.35897/hasina.v2i1.1758

Prayoga, J., Hasugian, B. S., & Supiyandi. (2025). Pelatihan Desain Grafis untuk Pemberdayaan Pemuda di Era Digital. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Berdampak (JUPEMBA), 1*(2), 39–54. https://doi.org/10.64803/jupemba.v1i2.40

Rahman, R. W., & Nurbiyati, T. (2015). Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi, 6*(2), 120–141. https://doi.org/10.18196/jbti.v6i2.2519

Redaksi. (2025). *Hilirisasi, Tantangan Industrialisasi di Sumatera Barat*. Sumbarkita.id. https://sumbarkita.id/hilirisasi-tantangan-industrialisasi-di-sumatera-barat/

Safitri, B., & Mujahid, N. S. (2024). Komunikasi Efektif dalam Organisasi. *Cendekia Inovatif dan Berbudaya, 1*(3), 309–316. https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.318

Scott, W. R. (2003). *Organizations: Rational, natural, and open systems* (5th ed.). Prentice Hall.

Siswadi, Y., Mukhlis, M., Tarigan, A. A., & Yafiz, M. (2022). Konsep Budaya Organisasi dalam Perspektif Manajemen Menurut Peter F. Drucker dan A. Riawan Amin. *Al-Mutharahah: Jurnal Penelitian dan Kajian Sosial Keagamaan, 19*(2), 238–261. https://doi.org/10.46781/al-mutharahah.v19i2.539

Sitepu, Y. S. (2021). Paradigma dalam Teori Organisasi dan Implikasinya pada Komunikasi Organisasi. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Pranata Sosial, 9*(2), 97–106. https://jurnal.uai.ac.id/index.php/SPS/article/view/34

Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Goodyear Publishing Company.

Sulistira, A. N. F., Nasichah, N., Qoblia, P. I., & Rizki, T. S. (2023). Peran Komunikasi Penerimaan Aktif dalam Membangun Kerjasama Tim di dalam Organisasi. *Indonesian Journal of Learning Studies, 3*(1), 1–8. https://mail.dmi-journals.org/ijls/article/view/472

Taufik, M., & Abaharis, H. (2024). Leadership Transformational dan Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Peserta pada Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang Kementerian Ketenagakerjaan RI. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 17*(1), 274–282. https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/478

Wijayanta, A., & Pardjono, P. (2025). Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Unit Pelaksana Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktifitas (BBPVP) Bandung. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru, 10*(3), 1861–1868. https://doi.org/10.51169/ideguru.v10i3.2068