



Peran Vital Penjaminan Mutu dalam Relevansi Program Pelatihan

Nama: Muhamad Yasfina Nur¹, Sri Wahyuni², Casoli³

Email Korensponden: yasfina06@gmail.com

¹Universitas PGRI Adibuana Surabaya, ^{2,3}Universitas Assyaf'iyah, Indonesia

ABSTRAK

Era disrupsi dan percepatan perkembangan teknologi menuntut lembaga pelatihan untuk memastikan relevansi program sebagai faktor kunci keberhasilan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran penjaminan mutu (PM) sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan relevansi program pelatihan terhadap kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Relevansi program diukur melalui tingkat penyerapan lulusan, efektivitas kinerja di tempat kerja, serta kesesuaian kompetensi dengan standar pasar kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed-methods dengan mengintegrasikan data kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi PM berkontribusi signifikan terhadap peningkatan relevansi program pelatihan. Terdapat lima pilar utama PM yang berperan penting, yaitu: Analisis Kebutuhan Pelatihan (Training Needs Analysis/TNA) berbasis data, desain kurikulum adaptif yang melibatkan praktisi industri, implementasi pembelajaran berbasis kompetensi, evaluasi dampak pelatihan (Level 4 Kirkpatrick), serta budaya perbaikan berkelanjutan melalui siklus PDCA. Temuan ini menegaskan bahwa PM tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme administratif, tetapi sebagai fondasi strategis dalam menghasilkan lulusan yang kompeten, adaptif, dan siap bersaing di pasar kerja global.

Kata Kunci: Penjaminan Mutu, Relevansi Program, Balai Pelatihan, Kompetensi, Training Needs Analysis (TNA), Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI).

ABSTRACT

The era of disruption and rapid technological advancement requires training institutions to ensure program relevance as a key factor for success. This study aims to analyze the role of quality assurance (QA) as a strategic instrument in enhancing the relevance of training programs to the needs of industry and the labor market. Program relevance is measured through graduate employability, workplace performance effectiveness, and the alignment of competencies with industry standards. This study employs a mixed-methods approach by integrating quantitative and qualitative data. The findings reveal that the implementation of QA significantly contributes to improving program relevance. Five key pillars of QA are identified, namely: data-driven Training Needs Analysis (TNA), adaptive curriculum design involving industry practitioners, competency-based learning implementation, impact evaluation of training (Kirkpatrick Level 4), and a culture of continuous improvement through the PDCA cycle. These findings highlight that QA is not merely an administrative mechanism but a strategic foundation for producing competent, adaptive, and globally competitive graduates.

Keywords: Quality Assurance, Program Relevance, Training Center, Competence, Training Needs Analysis (TNA), Industry and Labor Market.

PENDAHULUAN

Di tengah lanskap pasar kerja yang terus bergejolak dan didorong oleh percepatan digitalisasi serta kebutuhan akan keterampilan masa depan (future skills), program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia telah bertransformasi dari sekadar biaya operasional menjadi investasi

strategis fundamental. Namun, tantangan terbesarnya bukan lagi pada ketersediaan program, melainkan pada relevansi dan dampak nyatanya. Sering kali, organisasi menginvestasikan anggaran yang besar untuk pelatihan yang—setelah dievaluasi—gagal menjembatani kesenjangan antara kompetensi yang diajarkan di kelas dengan tuntutan kinerja yang sesungguhnya di tempat kerja atau kebutuhan industri. Kesenjangan ini, yang dikenal sebagai *skill-job mismatch*, mengancam daya saing individu dan menghambat inovasi organisasi. Untuk mengatasi problem kritis ini, Penjaminan Mutu (Quality Assurance - QA) muncul sebagai mekanisme kontrol dan peningkatan berkelanjutan yang vital. Penjaminan Mutu dalam konteks pelatihan melampaui sekadar kepatuhan administrasi; ia adalah sistem terintegrasi yang mencakup validasi kebutuhan pelatihan di awal (*needs assessment*), kesesuaian kurikulum dengan *learning outcomes* yang terukur, kualifikasi instruktur, hingga metode evaluasi pasca-pelatihan yang mampu mengukur transfer pengetahuan dan perubahan perilaku di lapangan (*return on investment*).

Artikel ini akan mengelaborasi secara mendalam dan detail mengenai peran sentral Penjaminan Mutu dalam menjaga dan meningkatkan relevansi program pelatihan. Kita akan menelusuri bagaimana siklus QA yang efektif—mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan dengan metodologi standar, hingga tahap *monitoring* dan *review*—berfungsi sebagai filter kritis yang memastikan setiap komponen pelatihan berorientasi pada hasil (*outcome-based*). Lebih jauh lagi, kita akan membahas bagaimana sistem QA yang kokoh menjadi fondasi untuk membangun kepercayaan *stakeholder*, memastikan akuntabilitas investasi pelatihan, dan secara berkelanjutan menyelaraskan program pengembangan SDM dengan visi strategis organisasi di era ekonomi berbasis pengetahuan ini.

METODE

Metode penelitian ini dirancang secara sistematis untuk menginvestigasi dan menganalisis peran serta dampak implementasi sistem Penjaminan Mutu (PM) terhadap Relevansi Program Pelatihan (RPP) dalam konteks lembaga penyedia pelatihan. Penelitian menggunakan desain campuran (*mixed-methods*) yang mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur serta menguji hubungan dan pengaruh antara komponen PM sebagai variabel independen terhadap tingkat relevansi pelatihan sebagai variabel dependen. Sementara itu, pendekatan kualitatif bertujuan untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam terkait mekanisme implementasi PM, berbagai tantangan yang dihadapi, serta praktik terbaik (*best practices*) berdasarkan perspektif para pemangku kepentingan.

Penelitian ini dilaksanakan pada institusi atau organisasi penyedia pelatihan, seperti pusat pelatihan korporat, lembaga pendidikan vokasi, maupun konsultan pelatihan yang telah memiliki sistem Penjaminan Mutu yang terstruktur dan berjalan minimal selama dua tahun. Populasi penelitian mencakup seluruh individu yang terlibat dalam siklus pelatihan, termasuk manajer pelatihan, fasilitator, serta peserta pelatihan. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling* untuk kebutuhan data kualitatif, dan menggunakan *simple random sampling* atau *stratified random sampling* untuk data kuantitatif. Instrumen penelitian meliputi kuesioner berbasis skala Likert untuk mengukur komponen PM dan tingkat relevansi pelatihan, pedoman wawancara semi-terstruktur untuk menggali pengalaman dan pandangan informan, serta studi dokumentasi terhadap dokumen terkait seperti kurikulum, laporan analisis kebutuhan, SOP PM, dan evaluasi pasca-pelatihan.

Teknik analisis data kuantitatif dilakukan melalui statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, uji korelasi (seperti Pearson) untuk melihat hubungan antar variabel, serta analisis regresi untuk menguji pengaruh komponen PM terhadap relevansi program pelatihan. Sementara itu, analisis data kualitatif dilakukan dengan pendekatan analisis tematik melalui tahapan koding terbuka, koding aksial, dan koding selektif untuk menghasilkan tema-tema utama. Untuk menjamin kualitas

data, penelitian ini menerapkan uji validitas dan reliabilitas pada data kuantitatif, seperti uji konstruk dan Cronbach's Alpha, serta memastikan trustworthiness pada data kualitatif melalui triangulasi data dan member checking. Dengan rancangan ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan temuan yang komprehensif dan mendalam mengenai peran strategis Penjaminan Mutu dalam meningkatkan relevansi program pelatihan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian Kuantitatif

Hasil penelitian kuantitatif diperoleh dari analisis kuesioner yang disebarakan kepada alumni program pelatihan ($n = 100$) dan pengguna lulusan ($n = 50$). Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen layak digunakan (koefisien reliabilitas α Cronbach rata-rata untuk variabel X dan Y adalah > 0.80).

Secara umum, implementasi Penjaminan Mutu (PM) di lembaga pelatihan berada pada kategori Baik. Kekuatan utama terletak pada tahap Desain PM, yang menunjukkan bahwa proses Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) dan validasi kurikulum telah dilakukan secara intensif. Namun, indikator Evaluasi PM (terutama pengukuran dampak pasca-pelatihan) menunjukkan nilai terendah, mengindikasikan bahwa *feedback loop* yang berbasis dampak masih perlu diperkuat.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Relevansi Program Pelatihan (Y)

Indikator Relevansi Program	Rata-Rata (Y)	Kategori
Relevansi Keterampilan (KSA Lulusan)	4.20	Baik
Penerapan di Tepat Kerja (Adaptasi)	4.05	Baik
Kepuasan Pengguna Lulusan	4.45	Sangat Baik

Tingkat Relevansi Program Pelatihan secara keseluruhan dinilai Baik oleh responden. Khususnya, Kepuasan Pengguna Lulusan berada pada kategori Sangat Baik, menunjukkan bahwa *output* program secara umum telah memenuhi ekspektasi industri.

Analisis Hubungan (Korelasi dan Regresi)

Uji Korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara Penjaminan Mutu (X) dan Relevansi Program Pelatihan (Y).

- Koefisien Korelasi (r): 0.782 (Signifikan pada $p < 0.001$). Analisis Regresi Linier Sederhana menghasilkan persamaan regresi: $Y = 0,52 + 0,90X$.
- Koefisien Determinasi (R^2): 0.612
Angka R^2 sebesar **0.612** berarti bahwa **61.2%** variasi dalam Relevansi Program Pelatihan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Penjaminan Mutu (X). Sisanya (38.8%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

B. Hasil Penelitian Kualitatif

Wawancara mendalam dilakukan dengan Manajer PM (3 orang), Manajer HR Perusahaan Pengguna (5 orang), dan Alumni (*key informant* 10 orang) untuk mengelaborasi temuan kuantitatif.

1. Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP)
Seluruh Manajer HR Industri menegaskan bahwa keterlibatan mereka dalam validasi kurikulum adalah faktor yang membuat program pelatihan ini relevan.
"Kami diminta meninjau kurikulum setiap tahun, khususnya untuk modul praktik. Ini memastikan mereka tidak mengajarkan teknologi yang sudah kami tinggalkan. Program ini relevan karena mereka mendengarkan kebutuhan kami." (Wawancara P-HR-02)

Temuan ini memperkuat tingginya skor pada indikator Desain PM (4.35). PM berperan sebagai mekanisme formal yang menjamin umpan balik industri diterjemahkan menjadi materi ajar.

2. Kualitas Instruktur dan Implementasi

Alumni seringkali menyoroti bahwa kualifikasi ganda (teknis dan pedagogis) instruktur sangat memengaruhi relevansi.

"Instruktur kami adalah orang yang bekerja di industri selama 10 tahun. Dia mengajarkan cara kerja di lapangan, bukan hanya teori di buku. Itu membuat transisi ke dunia kerja jauh lebih mudah." (Wawancara P-AL-05)

Hal ini mendukung skor baik pada Implementasi PM (4.10) dan berkorelasi langsung dengan Penerapan di Tempat Kerja (4.05) karena simulasi praktik menjadi lebih otentik.

3. Kelemahan dalam Evaluasi Dampak

Manajer PM mengakui bahwa indikator Evaluasi PM (3.85) yang rendah disebabkan oleh tantangan logistik dan sumber daya dalam mengukur dampak jangka panjang.

"Kami punya survei alumni, tapi untuk mengukur efektivitas biaya atau peningkatan produktivitas (Level 4), itu sulit. Kami sering hanya mengandalkan wawancara informal, bukan sistem pengukuran yang terstruktur." (Wawancara P-PM-01).

Kelemahan ini menunjukkan bahwa *data-driven decision making* untuk peningkatan relevansi masih belum optimal karena kurangnya data dampak.

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian menunjukkan bahwa Penjaminan Mutu (PM) memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan Relevansi Program Pelatihan. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis kuantitatif yang menunjukkan adanya korelasi kuat dan kontribusi yang besar antara kedua variabel tersebut. Dengan kata lain, semakin baik kualitas implementasi PM, maka semakin tinggi pula tingkat relevansi program pelatihan yang dihasilkan. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa PM bukan sekadar prosedur administratif, melainkan kerangka strategis yang memastikan kesesuaian program dengan kebutuhan eksternal (*fitness for purpose*), terutama melalui siklus berkelanjutan seperti Plan-Do-Check-Act (PDCA).

Namun demikian, hasil penelitian juga mengungkap adanya kesenjangan mutu antara tahap desain dan tahap evaluasi dalam siklus PM. Pada satu sisi, kekuatan utama terletak pada tahap input, khususnya dalam penyusunan kurikulum yang telah mampu mengakomodasi kebutuhan pasar melalui Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) yang berkualitas. Hal ini menjadikan program pelatihan memiliki arah yang tepat sejak awal. Di sisi lain, kelemahan ditemukan pada tahap evaluasi, terutama dalam evaluasi dampak jangka panjang. Keterbatasan dalam aspek ini berpotensi menghambat kemampuan lembaga untuk mendeteksi perubahan kebutuhan industri secara cepat, sehingga berisiko menurunkan relevansi program dalam jangka panjang. Dengan demikian, relevansi program tidak cukup dijaga pada tahap perencanaan saja, tetapi juga harus diperkuat melalui evaluasi yang berkelanjutan dan adaptif.

Berdasarkan temuan tersebut, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat dijadikan rekomendasi bagi lembaga pelatihan. Pertama, penting untuk mengintegrasikan evaluasi dampak secara sistematis sebagai bagian inti dari PM, bukan hanya sebagai pelengkap. Kedua, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, khususnya staf PM, perlu dilakukan melalui pelatihan terkait pengukuran outcome dan analisis data berbasis kebutuhan industri. Ketiga, data kepuasan pengguna lulusan yang sudah tinggi perlu dimanfaatkan secara optimal sebagai sumber umpan balik untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas program. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa PM berfungsi sebagai instrumen strategis yang tidak hanya menjaga standar internal, tetapi juga memastikan keberlanjutan relevansi dan daya saing program pelatihan di tengah dinamika pasar kerja.

Pembahasan ini bertujuan untuk menginterpretasi secara komprehensif hasil analisis data kuantitatif dan kualitatif dalam rangka menjelaskan peran nyata Penjaminan Mutu (PM) dalam menjaga serta meningkatkan relevansi program pelatihan. Selain itu, pembahasan ini juga mengidentifikasi implikasi teoretis dan praktis yang dapat dijadikan dasar pengembangan sistem

pelatihan ke depan. Dengan mengintegrasikan dua pendekatan analisis, penelitian ini mampu memberikan gambaran yang tidak hanya bersifat statistik, tetapi juga kontekstual dan aplikatif.

Hasil penelitian secara statistik mengonfirmasi bahwa Penjaminan Mutu memiliki peran yang sangat signifikan dan kuat terhadap Relevansi Program Pelatihan, yang ditunjukkan oleh nilai korelasi tinggi dan kontribusi yang substansial. Lebih dari 60% variasi relevansi program dapat dijelaskan oleh kualitas implementasi PM. Temuan ini menegaskan bahwa PM tidak sekadar berfungsi sebagai mekanisme administratif, melainkan sebagai instrumen strategis yang menjembatani kebutuhan pasar kerja dengan output pelatihan. Dengan demikian, PM mendorong lembaga pelatihan untuk berorientasi eksternal (*externally-focused*), baik dalam proses perancangan maupun evaluasi program.

Keberhasilan implementasi PM paling terlihat pada tahap desain program pelatihan. Tingginya skor pada indikator desain, seperti Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) dan validasi kurikulum, berbanding lurus dengan tingginya tingkat kepuasan pengguna lulusan. Hal ini menunjukkan bahwa proses perencanaan yang berbasis kebutuhan industri telah berjalan dengan efektif. Temuan kualitatif memperkuat hasil tersebut, di mana keterlibatan aktif pemangku kepentingan, khususnya industri, mampu menghasilkan kurikulum yang mutakhir dan relevan. Dengan demikian, PM telah berperan optimal dalam memastikan bahwa program pelatihan dimulai dengan arah dan tujuan yang tepat.

Namun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi adanya kesenjangan mutu pada tahap evaluasi. Indikator evaluasi, khususnya terkait pengukuran dampak (Level 4 Kirkpatrick), menunjukkan skor paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Kelemahan ini menjadi temuan kritis karena menunjukkan bahwa sistem PM belum sepenuhnya mampu membangun mekanisme umpan balik berbasis data yang kuat. Akibatnya, terdapat risiko bahwa program pelatihan menjadi kurang adaptif terhadap perubahan kebutuhan industri. Selain itu, keputusan perbaikan program cenderung didasarkan pada intuisi atau data yang terbatas, bukan pada hasil evaluasi dampak yang terstruktur. Hal ini menegaskan bahwa relevansi program bersifat dinamis dan memerlukan sistem evaluasi yang berkelanjutan.

Berdasarkan temuan tersebut, terdapat beberapa implikasi dan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan. Lembaga pelatihan perlu memprioritaskan pengembangan sistem evaluasi berbasis dampak dengan memperkuat pelacakan alumni dan kinerja lulusan di dunia kerja. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa instruktur memiliki kualifikasi ganda, baik dari sisi akademik maupun pengalaman industri, guna menjaga kesesuaian materi dengan kebutuhan lapangan. Di sisi lain, masih terdapat faktor lain di luar PM yang turut memengaruhi relevansi program, seperti sarana prasarana, motivasi peserta, dan kondisi ekonomi. Oleh karena itu, penelitian lanjutan diperlukan untuk mengeksplorasi variabel-variabel tersebut secara lebih mendalam guna menghasilkan pemahaman yang lebih holistik.

Kesimpulan

Penelitian mengenai *Peran Vital Penjaminan Mutu dalam Relevansi Program Pelatihan* ini membuktikan secara empiris dan teoretis bahwa Penjaminan Mutu (PM) merupakan faktor kunci dalam menjaga dan meningkatkan relevansi program pelatihan terhadap kebutuhan pasar kerja yang dinamis. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara implementasi PM dan relevansi program pelatihan, di mana PM mampu menjelaskan sebagian besar variasi relevansi program. Hal ini menegaskan bahwa semakin optimal penerapan PM, semakin tinggi pula tingkat kesesuaian program dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Selain itu, efektivitas PM paling terlihat pada tahap desain, khususnya melalui Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) dan validasi kurikulum yang melibatkan mitra industri, sehingga program memiliki arah yang tepat sejak awal dan mampu menghasilkan lulusan yang sesuai dengan tuntutan kompetensi pasar.

Namun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi adanya kelemahan pada aspek evaluasi dalam siklus PM, terutama pada pengukuran dampak dan hasil (Level 4 Kirkpatrick). Keterbatasan ini berpotensi menghambat kemampuan lembaga pelatihan dalam merespons perubahan kebutuhan industri secara cepat dan akurat, sehingga relevansi program berisiko menurun dalam jangka panjang. Oleh karena itu, PM perlu diperkuat sebagai mekanisme adaptif yang tidak hanya berfokus pada tahap perencanaan dan implementasi, tetapi juga pada evaluasi berbasis data yang komprehensif. Dengan

menutup siklus PM secara utuh melalui penguatan pengukuran dampak, lembaga pelatihan dapat memastikan keberlanjutan relevansi program serta meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja.

REFERENSI

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications. <https://url-shortener.me/AFGX+>
- Dehghanian, A., & Beikzad, J. (2016). The Effect of Quality Assurance Implementation on the Effectiveness of Technical and Vocational Education and Training Programs. *International Journal of Vocational and Technical Education*, 8(3), 25–34. <https://doi.org/10.5897/IJYTE2016.0197>
- Garvin, D. A. (1988). *Managing Quality: The Strategic and Competitive Edge*. New York: Free Press. <https://url-shortener.me/AFH8+>
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. K. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (3rd ed.). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers. <https://url-shortener.me/AFHL+>
- Pfeffer, J., & Sutton, R. I. (2000). *The Knowing-Doing Gap: How Smart Companies Turn Knowledge into Action*. Boston, MA: Harvard Business School Press. <https://url-shortener.me/AFI8+>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. <https://url-shortener.me/AFIG+>
- UNESCO. (2012). *Relevance of Education and Training for the World of Work: Global Monitoring Report*. Paris: UNESCO Publishing.
- Van de Bovenkamp, H., & Trappenburg, M. (2012). Quality Assurance in Education: Governance, Accountability and the Role of Stakeholders. *Journal of Vocational Education & Training*, 64(2), 205–221. <https://doi.org/10.1080/13636820.2011.622450>