



Rancangan *Business Model Canvas* untuk Lembaga Pelatihan Kerja Bidang Instruktur

Efri Syamsul Bahri^{1*}, Entoh Tohani²

^{1,2}Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia

Jl. Colombo No.1, Karang Malang, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281

Email: efrisyamsul.2023@student.uny.ac.id

Received: 03 December 2023; Revised: 13 Januari 2024; Accepted: 26 Januari 2024

Abstrak

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) memiliki peran strategis dalam mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten, khususnya instruktur sebagai penggerak utama proses pelatihan. Dalam menghadapi dinamika pasar kerja dan perkembangan teknologi, LPK dituntut untuk memiliki model bisnis yang inovatif dan adaptif. Penelitian ini mengkaji rancangan *Business Model Canvas* (BMC) yang diterapkan pada LPK di bidang instruktur. Dengan metode kualitatif dan pendekatan studi literatur dan analisis deskriptif, penelitian ini mengidentifikasi sembilan elemen utama BMC: Segmen Pelanggan, Proposisi Nilai, Saluran, Hubungan Pelanggan, Arus Pendapatan, Sumber Daya Utama, Aktivitas Utama, Mitra Utama, dan Struktur Biaya. Rancangan ini diharapkan dapat membantu LPK mengidentifikasi peluang strategis dalam meningkatkan nilai layanan, memperluas jangkauan pelanggan, dan mengelola sumber daya secara efisien. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan BMC dapat membantu LPK dalam menyusun strategi yang sesuai dengan kebutuhan industri, seperti pelatihan berbasis kompetensi, pengembangan kurikulum yang relevan, dan kolaborasi dengan mitra strategis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi LPK dalam meningkatkan daya saing serta mendukung upaya mencetak instruktur berkualitas yang mampu memenuhi kebutuhan pasar kerja.

Kata Kunci: *business model canvas*, lembaga pelatihan kerja, instruktur, studi literatur

Business Model Canvas Design for Instructor Job Training Institutions

Abstract

Job Training Institutions (LPK) have a strategic role in preparing competent workers, especially instructors, who are the main drivers of the training process. LPK must have an innovative and adaptive business model to face the job market dynamics and technological developments. This study examines the design of the *Business Model Canvas* (BMC) applied to LPK in the instructor's field. Using qualitative methods, a literature study approach, and descriptive analysis, this study identified nine main elements of BMC: Customer Segments, Value Propositions, Channels, Customer Relationships, Revenue Streams, Key Resources, Key Activities, Key Partners, and Cost Structure. This design is expected to help LPK identify strategic opportunities to increase service value, expand customer reach, and manage resources efficiently. The findings of this study indicate that the application of BMC can help LPK develop strategies that are by industry needs, such as competency-based training, relevant curriculum development, and collaboration with strategic partners. The results of this study are expected to be a reference for LPK in increasing competitiveness and supporting efforts to produce quality instructors who can meet the needs of the job market.

Keywords: *business model canvas*, training center, instructure, literature study

How to Cite: Bahri, E.S. & Tohani, E (2024). Rancangan Business Model Canvas untuk Lembaga Pelatihan Kerja Bidang Instruktur. *Diklus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*. 8(1).26-37. doi <https://doi.org/10.21831/diklus.v8i1.79712>



PENDAHULUAN

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) memegang peran vital dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan siap menghadapi kebutuhan industri (Ali, dkk., 2020). Salah satu aspek penting dalam pelatihan kerja adalah peran instruktur yang menjadi penggerak utama dalam transfer ilmu dan keterampilan kepada peserta (Ardi, dkk., 2023; Bartin, 2019). Namun, tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi telah mengubah kebutuhan industri, sehingga menuntut LPK untuk mampu secara berkelanjutan beradaptasi agar tetap relevan dan efektif (Susilowati, 2023). Dalam konteks ini, model bisnis yang strategis diperlukan untuk memastikan LPK dapat memberikan nilai tambah dan pembaruan yang signifikan kepada pemangku kepentingannya, khususnya untuk para pesertanya di bidang pelatihan instruktur (Sutrisno, 2019).

Business Model Canvas (BMC) berkaitan dengan kerangka kerja yang dapat digunakan untuk membantu organisasi, termasuk LPK, merancang model bisnis yang terstruktur (Wijayanti & Hidayat, 2020). BMC terdiri dari sembilan blok atau elemen utama yang mencakup Segmen Pelanggan, Proposisi Nilai, Saluran, Hubungan Pelanggan, Arus Pendapatan, Sumber Daya Utama, Aktivitas Utama, Mitra Utama, dan Struktur Biaya (Fritscher & Pigneur, 2014; Osterwalder & Pigneur, 2010). Dengan BMC, LPK dapat mengidentifikasi hubungan antara elemen-elemen tersebut dan merancang strategi yang efektif untuk memenuhi kebutuhan pasar. Konsep ini telah digunakan secara luas dalam berbagai sektor, namun penerapannya secara spesifik pada LPK bidang instruktur masih memerlukan kajian lebih mendalam.

Meskipun LPK telah berkembang dalam beberapa dekade terakhir, banyak di antaranya masih menghadapi kendala dalam menghadirkan layanan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri, seperti: kurangnya tenaga instruktur, belum adanya Balai Latihan Kerja, dan keterbatasan anggaran program pelatihan kerja (Wardana, 2023). Selain itu, LPK juga masih mengalami

kekurangan pada integrasi teknologi dalam proses pembelajaran, keterbatasan akses terhadap mitra strategis, serta kurangnya pengelolaan yang berfokus pada nilai pelanggan menjadi beberapa tantangan utama (Kusumantoro, dkk., 2023; Pamungkas, 2023; Rahayu, dkk., 2024). Hal ini menciptakan kesenjangan antara kebutuhan pasar yang terus berkembang dan kemampuan LPK untuk memenuhinya.

Bamel, dkk. (2024) mengidentifikasi bahwa inovasi model bisnis merupakan salah satu solusi untuk mengatasi tantangan tersebut. Penelitian terdahulu telah menyoroti pentingnya penggunaan pendekatan BMC dalam sektor pendidikan dan pelatihan kerja (Rochmawati, dkk., 2023). Namun, penelitian yang secara spesifik mengkaji rancangan BMC untuk LPK bidang instruktur masih terbatas. Analisis ini penting mengingat peran strategis instruktur dalam menentukan kualitas pelatihan yang diberikan secara berkelanjutan (Wicaksono, 2023). Pendekatan ini tidak hanya memberikan struktur yang jelas dalam merancang strategi operasional tetapi juga mampu meningkatkan daya saing institusi melalui inovasi yang berorientasi pada kebutuhan pasar (Arum, dkk., 2024; Sirait, dkk., 2021).

Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan merancang model bisnis berbasis BMC untuk LPK di bidang instruktur. Dengan pendekatan kualitatif melalui studi literatur dan analisis deskriptif, penelitian ini bertujuan memberikan panduan strategis bagi LPK dalam meningkatkan efisiensi operasional dan daya saingnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengelola LPK dalam merancang model bisnis yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan pasar. Selain itu, model bisnis yang diusulkan diharapkan mampu mendukung pengembangan kompetensi instruktur agar dapat menghadapi dinamika kebutuhan pelatihan di era transformasi digital.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan studi literatur untuk merancang model bisnis yang sesuai bagi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di bidang instruktur. Data utama dikumpulkan dari berbagai sumber sekunder, seperti jurnal ilmiah, buku, dan laporan terkait model bisnis LPK dan pelatihan kerja. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang elemen-elemen kunci yang membentuk *Business Model Canvas* (BMC) dalam konteks LPK. Analisis ini juga mempertimbangkan relevansi setiap elemen BMC dengan kebutuhan pasar kerja saat ini untuk memastikan model bisnis yang dirancang dapat diimplementasikan secara efektif.

Proses analisis dilakukan melalui tiga tahap utama. Pertama, mengidentifikasi elemen kunci BMC yang terdiri dari sembilan komponen utama (Osterwalder & Pigneur, 2010): Segmen Pelanggan, Proposisi Nilai, Saluran, Hubungan Pelanggan, Arus Pendapatan, Sumber Daya Utama, Aktivitas Utama, Mitra Utama, dan Struktur Biaya. Kedua, studi literatur dilakukan dengan menelaah praktik terbaik dalam penerapan model bisnis di sektor pelatihan kerja, khususnya pada bidang instruktur. Ketiga, analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan hubungan antar elemen dalam BMC, sehingga menghasilkan rancangan yang komprehensif dan sesuai dengan kebutuhan industri. Pendekatan ini dilengkapi dengan refleksi kritis, terutama jika melibatkan pengalaman peneliti sendiri dalam proses pengumpulan dan analisis data. Dalam konteks autoetnografi, pengalaman peneliti digunakan sebagai data utama untuk memahami fenomena tertentu, dengan menggabungkan refleksi subjektif dan analisis ilmiah. Pendekatan ini sangat relevan untuk mengeksplorasi interaksi manusia, pengaruh sosial, atau pengembangan diri, karena memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam dan emosional terhadap fenomena yang diteliti. Hasil dari pendekatan ini diharapkan dapat memberikan panduan strategis bagi LPK

dalam menyusun model bisnis yang inovatif dan adaptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lembaga Pelatihan Kerja

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) adalah institusi yang berfungsi sebagai pusat pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi individu, sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja (Wardana, 2023). LPK bertujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang terampil, berdaya saing, dan siap memasuki dunia kerja melalui program pelatihan berbasis kompetensi (Wardana, 2023). Program yang diselenggarakan mencakup pelatihan teknis, manajerial, hingga pengembangan keterampilan khusus yang sesuai dengan perkembangan industri. Selain itu, LPK sering kali berkolaborasi dengan pemerintah, perusahaan, dan lembaga pendidikan untuk memastikan kurikulum pelatihan relevan dengan standar dan kebutuhan terkini (Sultan, 2022). LPK juga dapat memberikan sertifikat yang diakui secara resmi, sehingga meningkatkan kredibilitas lulusan dalam dunia kerja (Nuraeni, 2019; Nuraeni, dkk., 2022).

Selain itu, LPK memiliki peran penting dalam mendukung program peningkatan kapasitas sumber daya manusia di berbagai sektor industri (Khotimah & Ula, 2023; Rachman, dkk., 2024). Dengan adanya pelatihan yang berbasis pada keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar, LPK berkontribusi dalam mengurangi kesenjangan keterampilan yang ada di masyarakat dan meningkatkan *employability* individu (Darmawan, dkk., 2021). LPK juga dapat menjadi tempat untuk memperkenalkan inovasi dan teknologi terbaru kepada peserta, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam dunia kerja (Nur'aini, dkk., 2023). Melalui pelatihan yang intensif dan terstruktur, LPK tidak hanya membantu mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan ekonomi lokal dan nasional (Hamidah & Yasrizal, 2024).

Selain itu, LPK memainkan peran strategis dalam mendukung inklusi sosial dan pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan keterampilan yang aksesibel bagi berbagai kalangan, termasuk kelompok rentan seperti pengangguran, penyandang disabilitas, dan masyarakat di daerah terpencil (Novianti, dkk., 2024). Dengan pendekatan pelatihan yang inklusif, LPK membantu menciptakan peluang ekonomi yang lebih merata, sekaligus mendukung terciptanya keberlanjutan sosial (Carolina, 2018). LPK juga memiliki kapasitas untuk mendorong tumbuhnya kewirausahaan dengan cara menyediakan pelatihan yang dirancang untuk membekali peserta dengan keterampilan praktis dan pengetahuan tentang pengelolaan usaha. Hal ini tidak hanya meningkatkan kemandirian individu, tetapi juga dapat memperluas dampak positif terhadap pertumbuhan pada ekonomi mikro di tingkat komunitas. Melalui sinergi dengan berbagai pemangku kepentingan, LPK juga dapat terus beradaptasi dan berinovasi untuk menjawab tantangan masa depan dalam dunia kerja yang dinamis (Fristianingroem, 2022).

Skema Instruktur

Instruktur adalah tenaga profesional yang bertugas untuk menyampaikan materi pelatihan kepada peserta secara efektif, baik dalam bentuk teori maupun praktik, dengan tujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja peserta (Bahri, 2024; O. Saputra & Lisiswanti, 2015). Dalam konteks pelatihan kerja, instruktur berperan sebagai fasilitator yang menjembatani kebutuhan dunia industri dengan kompetensi tenaga kerja (Bahri, 2024; Helmiyana, 2017).

Instruktur juga memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan metode pengajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta dan tuntutan industri (Pertwi, dkk., 2022). Instruktur harus mampu menciptakan suasana belajar yang interaktif, mendalam, dan berbasis pada kebutuhan nyata di lapangan, dengan menggabungkan teori dan praktik secara seimbang (Akbar, dkk., 2023). Selain itu, instruktur perlu terus memperbarui pengetahuan dan

keterampilan mereka agar tetap relevan dengan perkembangan teknologi dan tren industri terbaru (Ubihatun, dkk., 2024). Keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada kemampuan instruktur dalam mentransfer pengetahuan secara efektif, memberikan bimbingan yang konstruktif, dan membangun sikap profesional yang diperlukan oleh peserta untuk sukses dalam dunia kerja (Sulila, dkk., 2023).

Instruktur juga berperan sebagai mentor yang memberikan dukungan moral, motivasi, *transfer skill*, dan kecakapan hidup kepada peserta pelatihan, terutama dalam membangun kepercayaan diri dan etos kerja yang kuat (Azzahra, dkk., 2023; Dewi, 2023). Dalam menjalankan peran ini, instruktur tidak hanya dituntut untuk menguasai aspek teknis materi pelatihan, tetapi juga memiliki kemampuan komunikasi yang baik untuk memahami kebutuhan, tantangan, dan potensi masing-masing peserta (Ahyad, 2022; Sari, dkk., 2020). Melalui pendekatan personal dan empati, instruktur dapat membantu peserta menghadapi kesulitan selama proses pelatihan, serta mendorong mereka untuk mengembangkan potensi secara maksimal (Indarhi, dkk., 2023). Dengan demikian, instruktur tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga membentuk individu yang siap bersaing di dunia kerja dengan sikap profesional dan mentalitas yang unggul (Damanik, dkk., 2016).

Selanjutnya, Skema instruktur mencakup standar kompetensi yang harus dimiliki, jenjang kualifikasi, dan okupasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan industri (Kemnaker, 2013; Sutarna, dkk., 2023). Standar kompetensi ini mencakup tiga aspek utama: pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja (Sutarna, dkk., 2023). Dalam aspek pengetahuan, instruktur harus memiliki pemahaman mendalam tentang materi pelatihan, termasuk perkembangan teknologi dan tren terkini di bidang terkait (Mubarok, 2024). Selanjutnya, dari segi keterampilan, instruktur dituntut mampu menyampaikan materi secara efektif, mengelola dinamika kelas, serta menerapkan metode pelatihan berbasis kompetensi yang

relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Sementara itu, pada aspek sikap yang melibatkan kemampuan instruktur untuk bersikap profesional, sabar, dan mendukung, sehingga menciptakan lingkungan pelatihan yang positif dan inspiratif bagi peserta (Nur, dkk., 2024). Dengan mempertimbangkan ketiga aspek ini, pada akhirnya skema instruktur dapat memastikan bahwa mereka dapat menjalankan tugasnya dengan optimal dan memenuhi standar yang diharapkan oleh industri.

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) untuk instruktur menetapkan kompetensi dasar seperti kemampuan menyusun rencana pembelajaran, menyampaikan materi pelatihan, menggunakan metode pelatihan berbasis teknologi, serta melakukan evaluasi hasil belajar (Kepmenaker, 2020). Dalam kerangka Kualifikasi Kompetensi Nasional Indonesia (KKNI), jenjang instruktur dari level 3 hingga level 6, bergantung pada kompleksitas tugas dan tanggung jawabnya (Kepmenaker, 2021). Okupasi yang terkait dengan instruktur meliputi Pelatih Kejuruan, Pengajar Kompetensi Teknis, hingga Konsultan Pengembangan Keterampilan (Permenaker, 2014).

Dalam kerangka Kualifikasi Kompetensi Nasional Indonesia (KKNI), penguasaan teknologi terkini dan pendekatan pembelajaran berbasis digital menjadi salah satu indikator penting yang mencerminkan tingkat kompetensi instruktur pada berbagai jenjang (A. Saputra, 2020). Pada level 4 hingga level 6 KKNI, instruktur tidak hanya dituntut untuk menguasai kompetensi teknis sesuai bidangnya, tetapi juga mampu merancang, mengelola, dan mengevaluasi program pelatihan yang kompleks serta relevan dengan kebutuhan industri modern (Malik & Ilma, 2024). Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja melalui program sertifikasi profesi instruktur, yang memastikan kompetensi mereka sesuai dengan standar global dan kebutuhan pasar kerja yang dinamis (Padmavati & Pradana, 2023; Putri, 2018; Rusmana, 2024).

Dalam dunia pelatihan dan pengembangan keterampilan, berbagai istilah penting digunakan untuk memberikan gambaran tentang elemen-elemen utama dari skema instruktur. Istilah-istilah ini mencakup aspek kompetensi, jenjang kualifikasi, metode pembelajaran, dan evaluasi, yang menjadi kerangka dasar dan acuan dalam menyusun standar dan pedoman kerja instruktur. Secara rinci, ada beberapa istilah penting yang berkaitan dengan skema instruktur dapat dilihat pada Tabel 1. Penjelasan ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih terstruktur mengenai peran dan tanggung jawab instruktur sesuai dengan SKKNI dan KKNI.

Tabel 1. Istilah pada Skema Instruktur		
Aspek	Penjelasan	Sumber
SKKNI	Rumusan kemampuan kerja yang terdiri dari aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	Kepmenaker (2020), BNSP (2013)
KKNI	Kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sector.	Kepmenaker (2021)
Okupasi Jabatan	Kedudukan yang menempatkan tugas, wewenang, hak dan tanggung jawab yang	Hatekdis (2022)

Aspek	Penjelasan	Sumber
Kompetensi Utama	melekat pada seorang dalam suatu satuan organisasi atau bidang pekerjaan	
	Kemampuan pedagogis, teknis, penggunaan teknologi pembelajaran, serta keterampilan evaluasi hasil belajar.	

Sumber: diolah (2024)

Skema Instruktur ini memastikan bahwa Instruktur memiliki kompetensi sesuai standar nasional dan internasional, sehingga mampu mencetak tenaga kerja yang kompeten dan relevan dengan kebutuhan pasar (Thayeb & Santosa, 2021). Hal ini selaras dengan kerangka KKNi yang menekankan tentang pentingnya penguasaan kompetensi yang terintegrasi antara aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Dengan demikian, skema ini tidak hanya mempunyai peran dalam meningkatkan kualitas pelatihan, namun juga mendorong daya saing tenaga kerja Indonesia di kancah global. Apalagi, implementasi skema ini telah didukung oleh program sertifikasi profesi dan pelatihan berkelanjutan untuk memastikan kualitas dan konsistensi kompetensi instruktur yang ada di berbagai sektor industri.

Business Model Canvas

Business Model Canvas (BMC) adalah kerangka kerja strategis yang digunakan untuk menggambarkan, menganalisis, dan merancang model bisnis secara terstruktur (Osterwalder & Pigneur, 2010). Osterwalder & Pigneur (2010) merancang BMC yang terdiri dari sembilan elemen utama yang mencakup semua aspek penting dalam operasional bisnis, yaitu Segmen Pelanggan, Proposisi Nilai, Saluran, Hubungan Pelanggan, Arus Pendapatan, Sumber Daya Utama, Aktivitas Utama, Mitra Utama, dan Struktur Biaya. Osterwalder & Pigneur (2010) menjelaskan bahwa alat ini memungkinkan organisasi untuk memahami dan mengevaluasi model bisnis mereka secara

menyeluruh. Tujuan utama BMC adalah untuk membantu organisasi merancang dan mengelola model bisnis yang efisien dan relevan dengan kebutuhan pasar (Arum, dkk., 2024). BMC mempermudah pemangku kepentingan dalam mengidentifikasi peluang, mengatasi tantangan, dan menciptakan nilai bagi pelanggan (Zebua, dkk., 2018). Selain itu, BMC juga berfungsi sebagai panduan untuk inovasi model bisnis, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis (Reza & Noviansyah, 2024).

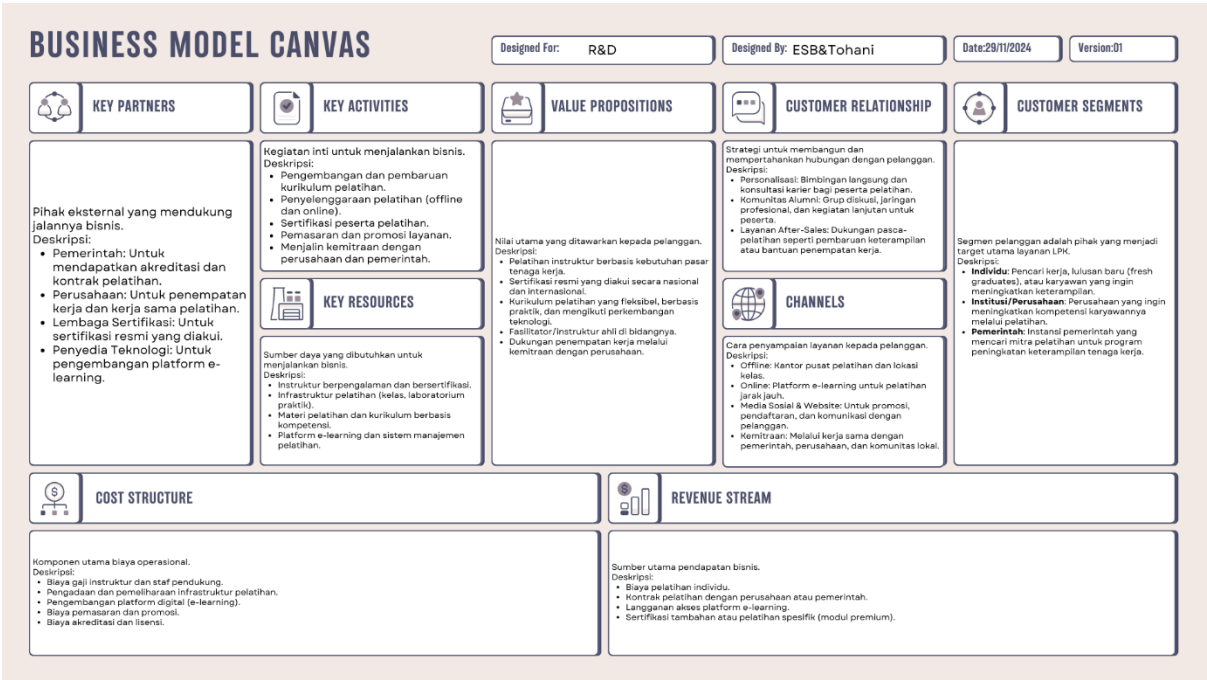
Pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di bidang instruktur, BMC memberikan panduan strategis dalam mengelola operasional. Dengan menggunakan BMC, LPK dapat lebih mudah mengidentifikasi segmen pelanggan yang potensial, seperti individu calon instruktur atau perusahaan yang membutuhkan pelatihan internal. Proposisi nilai seperti program pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi resmi dapat dirancang untuk memenuhi kebutuhan pasar. Melalui saluran digital dan kemitraan strategis, LPK dapat menjangkau audiens yang lebih luas dan memperkuat hubungan dengan pelanggan.

Selain itu, BMC membantu LPK dalam mengelola sumber daya utama seperti tenaga instruktur profesional dan infrastruktur pelatihan. Elemen struktur biaya dan arus pendapatan juga dapat dianalisis untuk memastikan keberlanjutan finansial. Dengan pendekatan BMC, LPK dapat meningkatkan daya saingnya, menghadirkan layanan pelatihan yang inovatif, dan menciptakan nilai tambah bagi pelanggan dan mitra bisnis. Secara rinci, hasil identifikasi pada Sembilan blok BMC pada LPK Bidang Instruktur dapat dilihat pada Table 2.

Tabel 2. Identifikasi Sembilan Blok *Business Model Canvas* untuk Lembaga Pelatihan Kerja Bidang Instruktur

Elemen	Penjelasan
Segmen Pelanggan	Individu calon instruktur, perusahaan, lembaga pendidikan, dan organisasi pemerintah/non-pemerintah.

Elemen	Penjelasan	Elemen	Penjelasan
Proposisi Nilai	Pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi resmi, dan pengajaran berbasis teknologi terkini.	Mitra Utama	Perusahaan, lembaga pemerintah, organisasi profesi, dan penyedia teknologi pendidikan.
Saluran	Platform digital, media sosial, pameran kerja, dan kemitraan dengan lembaga pendidikan/industri.	Struktur Biaya	Pengembangan kurikulum, pelatihan instruktur, pemasaran, dan pengelolaan infrastruktur.
Hubungan Pelanggan	Layanan konsultasi, forum alumni, dan dukungan pasca-pelatihan.	Sumber: dioalah (2024)	
Arus Pendapatan	Biaya pelatihan, layanan konsultasi, seminar, dan proyek kolaboratif.	Penggunaan BMC membantu LPK menciptakan model bisnis yang terintegrasi, efektif, dan berorientasi pada pelanggan, sehingga mampu meningkatkan daya saing di sektor pelatihan kerja. Secara rinci, <i>Business Model Canvas</i> untuk LPK Bidang Instruktur dapat dilihat pada Gambar 1.	
Sumber Daya Utama	Instruktur profesional, infrastruktur pelatihan, dan platform pembelajaran digital.		
Aktivitas Utama	Pengembangan kurikulum, pelaksanaan pelatihan, dan		



Gambar 1. Rancangan *Business Model Canvas* untuk LPK Bidang Instruktur

Gambar 1 menunjukkan bahwa ada 9 Blok BMC LPK Bidang Instruktur. Rancangan BMC tersebut diharapkan dapat membantu LPK mengidentifikasi peluang strategis dalam meningkatkan nilai layanan, memperluas jangkauan pelanggan, dan mengelola sumber daya secara efisien. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa penerapan BMC dapat membantu LPK dalam menyusun strategi yang sesuai dengan kebutuhan industri, seperti pelatihan

berbasis kompetensi, pengembangan kurikulum yang relevan, dan kolaborasi dengan mitra strategis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi LPK dalam meningkatkan daya saing serta mendukung upaya mencetak instruktur berkualitas yang mampu memenuhi kebutuhan pasar kerja.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Aji, dkk. (2018) yang menemukan bahwa BMC dapat digunakan untuk

membantu pengembang dalam merancang dan mengembangkan *platform* penjahit pintar di Malaysia. Selain itu, hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Cho, dkk. (2023) di Indonesia yang mendapati bahwa penerapan BMC pada dua *platform* pembelajaran *online* mampu mendorong inovasi model bisnis yang berkelanjutan, menciptakan nilai bagi pengguna, dan memberikan pengaruh positif pada pengembangan *platform Massive Open Online Courses* (MOOCs), yang berimplikasi manajerial untuk negara berkembang lainnya. Pada akhirnya, BMC dapat menjadi model strategis untuk mengembangkan peta jalan organisasi bisnis menuju pencapaian tujuan (Fakieh, dkk., 2022).

SIMPULAN

Rancangan *Business Model Canvas* memberikan panduan yang jelas untuk pengelolaan LPK di bidang instruktur. Dengan memahami elemen-elemen kunci BMC, LPK dapat menyusun strategi yang lebih efektif, adaptif, dan relevan dengan kebutuhan pasar. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan daya saing dan keberlanjutan operasional LPK. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelola LPK dalam mendesain layanan yang lebih terfokus pada peningkatan kompetensi dan kesejahteraan instruktur. Implementasi model bisnis berbasis BMC juga dapat memperkuat hubungan antara LPK dan industri, memastikan kelulusan yang memiliki keterampilan sesuai kebutuhan pasar kerja. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi pembuat kebijakan untuk mendukung pengembangan model pelatihan kerja yang lebih inovatif dan responsif terhadap perubahan zaman. Hasil penelitian ini juga menjadi referensi bagi pengelola LPK dalam merancang model bisnis yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan pasar. Bahkan, model bisnis yang diusulkan dapat diaplikasikan LPK untuk mendukung pengembangan kompetensi instruktur agar dapat menghadapi dinamika kebutuhan pelatihan di era transformasi digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyad. (2022). Komunikasi Interpersonal Instruktur Pada Bogor Dance Studio. *Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 1(2), 08–12. <https://doi.org/10.56127/jushpen.vii2.160>.
- Aji, Z. M., Yusop, N. I., Dahari, R., & Mohd, H. (2018). Business Model Canvas for Smart Tailor Platform. *Knowledge Management International Conference (KMICe)*, July, 324–329.
- Akbar, J. S., Dharmayanti, P. A., Nurhidayah, V. A., Lubis, S. I. S., Saputra, R., Sandy, W., Maulidiana, S., Setyaningrum, V., Lestari, L. P., Ningrum, W. W., Astuti, N. M., Nelly, Ilyas, F. S., Ramli, A., Kurniati, Y., & Yuliasuti, C. (2023). *Model dan Metode Pembelajaran Inovatif (Teori dan Panduan Praktis)* (Vol. 1).
- Ali, M., Triyono, B., & Koehler, T. (2020). Evaluation of Indonesian Technical and Vocational Education in Addressing the Gap in Job Skills Required by Industry. *2020 the Third International Conference on Vocational Education and Electrical Engineering (ICVEE)*. <https://doi.org/10.1109/ICVEE50212.2020.9243222>
- Ardi, I., Rahmat Pramudia, J., & Hasanah, V. R. (2023). Analysis of Link and Match Policy Implementation on Human Resource Development in Non-Formal Education. *Jurnal Scientia*, 12(2), 2023. <http://infor.seaninstitute.org/index.php>
- Arum, D. S., Retnowati, E., Masnawati, E., Mardikaningsih, R., Zakki, M., Darmawan, D., Dirgantara, F., Wibowo, A. S., Terubus, Saktiawan, P., & Universitas. (2024). Penerapan Business Model Canvas (BMC) dalam Meningkatkan UMKM Pengrajin Tas di Tanggulangain Sidoarjo. *Economic Xenization Abdi Masyarakat (EXAM)*, 2(2), 13–21.
- Azzahra, A. Y., Dwiyono, Y., Winarti, H. T., & Mustangin, M. (2023). Peran Instruktur Dalam Peningkatan

- Kecakapan Hidup Melalui Pendidikan Nonformal Di LPK Cahaya Bayu. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 18(2), 71. <https://doi.org/10.17977/umo41v18i22023p71-79>.
- Bahri, E. S. (2024). Overview of the Instructor Professional Certification Scheme. *Journal of Multi-Disciplines Science (Icecomb)*, 2(1), 7–13. <https://doi.org/10.59921/icecomb.v2i1.24>
- Bamel, N., Kumar, S., Bamel, U., Lim, W. M., & Sureka, R. (2024). The state of the art of innovation management: insights from a retrospective review of the European Journal of Innovation Management. *European Journal of Innovation Management*, 27(3), 825–850. <https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2022-0361>
- Bartin, T. (2019). Strengthening The Role of Private Training Institutions for The Preparation of Skilled and Professional Workers. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 293(Nfeic 2018), 130–136. <https://doi.org/10.2991/nfeic-18.2019.28>
- Pedoman BNSP 302 - Pedoman Penerbitan Sertifikasi Kompetensi, 1 (2013).
- Carolina, L. P. (2018). Strategi Peningkatan Kesempatan Kerja Berbasis Potensi Wilayah. *Jurnal Ecodunamika*, 1(2), 1–25. <https://ejournal.uksw.edu/ecodunamika/article/view/1593>.
- Cho, T.-S., Lung, Y.-C., Jwo, D.-J., & Ahmad, H. (2023). MOOCS Business Model Innovation in Indonesian Perspective: Comparison of IndonesiaX and HarukaEdu. *The International Journal of Organizational Innovation*, 16(2), 2023–1329. <https://www.ijoi-online.org>
- Damanik, C. T., Enjelina, Simbolon, R., & Turnip, H. (2016). Pentingnya Profesionalitas Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Pediaqu: Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humanior*, 1(4), 1–23. <https://publisherqu.com/index.php/pediaqu/article/view/86>.
- Darmawan, B., Dwiyaniti, V., Okitasari, H., Rahman, A. Z., & Sadida, H. M. (2021). Penguatan Penyiapan Kompetensi Lulusan Smk Teknik Logistik Yang Dibutuhkan Industri Logistik. *Lentera Karya Edukasi*, 1(2), 61–69. <https://doi.org/10.17509/lekaedu.v1i2.35943>.
- Dewi, A. A. (2023). Peran Instruktur dalam Transfer of Skill pada Peserta Magang. *Foundasia*, 14(1), 14–26. <https://doi.org/10.21831/foundasia.v14i1.59097>.
- Fakieh, B., Al-Malaise Al-Ghamdi, A. S., & Ragab, M. (2022). The Effect of Utilizing Business Model Canvas on the Satisfaction of Operating Electronic Business. *Complexity*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/1649160>
- Fristianingroem, D. A. (2022). Life Skill Education at Course Institutions at Tegal and Its Challenges in 21st Century Era. *Antroposen: Journal of Social Studies and Humaniora*, 1(1), 38–46. <https://doi.org/10.33830/antroposen.viii.3143>.
- Fritscher, B., & Pigneur, Y. (2014). Visualizing business model evolution with the Business Model Canvas: Concept and tool. *Proceedings - 16th IEEE Conference on Business Informatics, CBI 2014*, 1, 151–158. <https://doi.org/10.1109/CBI.2014.9>
- Hamidah, N., & Yasrizal. (2024). Peran LPK dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja di Kota Bontang (Studi Kasus di LPK BBEC Bontang). *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 2(2b), 727–732. <https://doi.org/10.35870/ljit.v2i2b.2828>
- Pedoman Standar Layanan PT. Eleska Hatekdis, (2022).
- Helmiyana, Z. (2017). Peran Instruktur terhadap Peningkatan Kemampuan Berkendara di Lembaga Kursus dan Pelatihan Profit Kabupaten Bondowoso Tahun 2015. *Learning Community: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 2015, 39–41.
- Indarthi, A. W., Malik, A., & Siswanto, Y. (2023). Desain Pelatihan Tata Boga di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pemalang. *Jendela PLS*, 8(1), 70–86. <https://doi.org/10.37058/jpls.v8i1.7390>.

- Peraturan Menteri Tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2013, (2013).
- SKKNI Nomor 333 Tahun 2020 Bidang Standarisasi, pelatihan Kerja dan Sertifikasi, (2020).
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2021 tentang Penetapan Jenjang Kualifikasi Nasional Indonesia Bidang Pelatihan Kerja dan Sertifikasi, (2021). https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/permen_03_2016.pdf
- Khotimah, K., & Ula, D. M. (2023). Penerapan Reformasi Birokrasi dalam Perspektif Agile Governance (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur). *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 01(11), 40–50. <https://doi.org/10.6578/triwikrama.v5i1.6020>.
- Kusumantoro, K., Mulyono, K. B., Rahman, M. F., & Daud, N. M. (2023). Development of innovative e-module on team-based method to improve collaboration skills. *JINoP (Jurnal Inovasi Pembelajaran)*, 9(2), 231–245. <https://doi.org/10.22219/jinop.v9i2.23269>
- Malik, R. R., & Ilma, R. Z. (2024). Analisa Peran Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Di BPVP Bandung Barat). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 7, 815–821. <https://doi.org/10.55916/frima.vii7.602>.
- Mubarak, R. (2024). Strategi Pengembangan Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 02(02), 127–138. <https://miftahul-ulum.or.id/ojs/index.php/jps/article/view/134>.
- Novianti, Y. D., Nopianti, H., Himawati, I. P., & Bengkulu, U. (2024). Peran Komunitas Mitra Masyarakat Inklusif (MMI) Dalam Peningkatan Wirausaha Penyandang Disabilitas di Kota Bengkulu. *Junral Sosiologi USK: Media Pemikiran & Aplikasi*, 18(2), 119–133. <https://doi.org/10.24815.jsu.v18i2.40747>.
- Nur'aini, S., Nazla, L., Agustina, R. S., Hanapiah, S. N., & Marlina, L. (2023). Transformasi Era Digital: Peluang Menggali Pekerjaan Dan Tantangan Terhadap Meningkatnya Pengangguran. *Journal of Economics and Business*, 1(2), 63–73. <https://doi.org/10.61994/econis.vii2.149>.
- Nur, S., Wahyuni, N., Hamsiah, A., Husnita, L., Nurlina, Faizin, Wahyuni, Y. S., Damayanti, M., Jirana, Rahman, S. R., Nurhasanah, S., Sainab, Asmara, A., Yusron, A., Istanti, H. N., Nazmi, R., Sutopo, & Genua, V. (2024). *Profesi Keguruan di Indonesia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Nuraeni, Y. (2019). Peran Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Dalam Meningkatkan Peluang Masyarakat Memasuki Dunia Usaha & Dunia Industri. *Prosiding PKM-CSR*, 2, 1341–1347.
- Nuraeni, Y., Nasution, F., & Nuzula, F. (2022). Readiness of Job Training Institutions and Labor Market Information Systems for Implementation of the Job Loss Guarantee Program. *ICE-BEES 2021*. <https://doi.org/10.4108/eai.27-7-2021.2316849>
- Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2010). *Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers*. John Wiley & Sons, Inc.
- Padmavati, A., & Pradana, E. C. (2023). Implementasi Sertifikasi Kompetensi Kerja Bidang Pariwisata dalam Upaya Menanggulangi Tingkat Pengangguran. *Education: Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 3(2), 66–76. <https://doi.org/10.51903/education.v3i2.335>.
- Pamungkas, A. H. (2023). Problems, Challenges, Dynamics and Supervision Innovation on Nonformal Education In Indonesia. *SPEKTRUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)*, 11(2), 265. <https://doi.org/10.24036/spektrumpls.v11i2.123259>
- Permenaker. (2014). Peraturan Menteri

- Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 8 tahun 2014. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi*, VII(8), 1–69. <https://indolabourdatabase.files.wordpress.com/2018/03/permenaker-no-8-tahun-2010-tentang-apd.pdf>
- Pertiwi, A. D., Nurfatimah, S. A., & Hasna, S. (2022). Menerapkan Metode Pembelajaran Berorientasi Student Centered Menuju Masa Transisi Kurikulum Merdeka. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 8839–8848. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.3780>.
- Putri, S. Y. (2018). Upaya Pemerintah Indonesia di Era Pemerintahan Presiden Joko Widodo dalam Meningkatkan Daya Saing Sektor Ketenagakerjaan. *Jurnal Kajian Lemhannas RI*, 35, 19–33.
- Rachman, D., Nisrina, A. D., Salam, F., & Baehaki. (2024). Analisis Hambatan Penerapan Teknologi Modern Terhadap Lembaga Kursus Dan Pelatihan : Studi Kasus Pendidikan Non. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Non Formal Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Sultan Ageng Tirtayasa 2024*, 208–217.
- Rahayu, A. P., Nisak, H. K., Wahib, A., & Besari, A. (2024). Inovasi Metode Pembelajaran Kolaboratif di Era digital: Studi Kasus Perguruan Tinggi Swasta Magetan: Innovation of Collaborative Learning Methods in the Digital Era: Case Study of Magetan Private Colleges. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(02), 368–379. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i02>.
- Reza, K. M. F., & Noviansyah, K. (2024). Strategi Bisnis Startup melalui Business Model Canvas: Studi Kasus Gojek dan Airbnb. *JCI: Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 3(5), 1727–1738. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v3i5.7423>
- Rochmawati, R., Mustiningsih, M., Ubaidillah, A. F., Benty, D. D. N., Purbaningrum, H. D., Purwanto, M. H., Lestari, A. D., Satria, S. W. E., & Putra, A. H. S. (2023). Self-Paced Learning Model Based on BMC for Edu-Project Entrepreneurship in Higher Education. *JPP (Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran)*, 30(2), 74. <https://doi.org/10.17977/umo47v3oi22023p74-81>
- Rusmana, D. (2024). Kebijakan Pemerintah Tentang Kelengkapan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan Perlindungan Hukumnya Bagi TKI Informal yang akan Keluar Negeri. *Journal Evidence Of Law*, 3(3), 385–406. <https://doi.org/10.59066/jel.v3i3.899>.
- Saputra, A. (2020). Pendidikan Dan Teknologi: Tantangan Dan Kesempatan. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 21–33. <https://doi.org/10.24014/ijiem.v3i1.9095>.
- Saputra, O., & Lisiswanti, R. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pembelajaran keterampilan klinik di Institusi Pendidikan Kedokteran. *Jurnal Kedokteran*, 5(9), 104–109. <https://doi.org/10.1063/1.4885046>
- Sari, I. P., Novitasari, A. T., & Miftah, Z. (2020). Efektivitas Pelatihan Membuat Media Pembelajaran Interaktif Dengan Macro Powerpoint Bagi Guru. *Research and Development Journal of Education*, 6(2), 31. <https://doi.org/10.30998/rdje.v6i2.6107>.
- Sirait, E., Tandafatu, N. K., Novilia, F., Prihadi, D. J., & Prilosadoso, B. H. (2021). Analisis Model Bisnis Dengan Pendekatan Business Model Canvas (BMC) dan Penetapan Strategi Pada UMKM di Industri Pariwisata (Studi Pada Alam Batik, Kecamatan Sukorejo, Kabupaten Pasuruan). *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 1(10), 4374–4384. <https://doi.org/DOI:1047467/elmal.v5i10.5452>
- Sulila, H., Badu, S. Q., Djafri, N., & Nina Lamatenggo. (2023). *Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Manajerial guru*.
- Sultan, M. (2022). Kolaborasi Stakeholder's

- Dalam Penyelenggaraan Corporate University Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 3(2), 81–94. <https://doi.org/10.56259/jwi.v3i2.135>
- Susilowati, R. (2023). Partnership Strategy of Course and Training Institutions in Guaranteing the Quality of Education with the World of Work Industry: A Review. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 9(12), 1316–1322. <https://doi.org/10.29303/jppipa.v9i12.6020>
- Sutarna, A., Bahri, E. S., Wiharjo, S. M., & Aslam, M. M. B. M. (2023). Review of the Formulation of the Professional Certification Scheme. *International Journal of Science Education and Cultural Studies*, 2(2), 70–77. <https://doi.org/10.58291/ijsecs.v2i2.131>
- Sutrisno, W. (2019). Analysis of provider training business model development based on canvas business model approach. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 673(1), 1–6. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/673/1/012087>
- Thayeb, E., & Santosa, B. (2021). Pengaruh Sertifikasi Kompetensi, Intensitas Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionlitas Instruktur Balai Latihan Kerja. *Taman Vokasi*, 9(2), 167–177. <https://doi.org/10.30738/jtvok.v9i2.10294>
- Ubihatun, R., Aliyya, A. I., Wira, F., Ardhelia, V. I., & Radianto, D. O. (2024). Tantangan dan Prospek Pendidikan Vokasi di Era Digital: Tinjauan Literatur. *Jurnal Kajian Ilmu Seni, Media Dan Desain*, 1(3), 1–11. <https://doi.org/10.62383/abstrak.vii2.118>
- Wardana, B. E. (2023). Implementation of Learning Management Training Program at PT LPK Jamiatul Indonesia Edutech Certification in Improving Work Quality. *International Journal of Applied Economics, Accounting and Management(IJAEAM)*, 1(1), 1–16. https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-030-10576-1_248.pdf
- Wicaksono, I. (2023). Mengoptimalkan kualitas program pelatihan mekanik alat berat melalui metode QFD dan perancangan Business Model Canvas: Studi kasus LPK PT. IMPP Balikpapan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(3), 2151–2166. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.5246/http>
- Wijayanti, N., & Hidayat, H. H. (2020). Business Model Canvas (BMC) sebagai Strategi Penguatan Kompetensi UMKM Makanan Ringan di Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. *Jurnal Agroindustri Halal*, 6(2), 114–121. <https://doi.org/10.30997/jah.v6i2.2631>
- Zebua, R. S. Y., Hendriyani, C., Sukmadewi, R., Thaha, A. R., Tahir, R., Purbasari, R., Novel, N. J. A., Dewintari, P., Paramita, C. C. P., Hierdawati, T., & Subagja, A. D. (2018). *Bisnis Digital (Strategi Administrasi Bisnis Digital untuk Menghadapi Masa Depan)*. Sonpedia Publishing Indonesia.