

EVALUASI PROGRAM PELATIHAN INKLUSIF BAGI PENYANDANG DISABILITAS DI LEMBAGA PELATIHAN KERJA SWASTA KOTA BANDAR LAMPUNG

Annisya Rahma Azzahra^{1*}, Eko Budi Sulistio², Vina Karmilasari³

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Lampung

*Jl. Prof. Soemantri Brojonegoro, No.1, Rajabasa, Bandar Lampung, Lampung, Indonesia

*Korespondensi: annisaaazzahra350@gmail.com

Recieved: 13/05/2026|Revised: 18/06/2026|Accepted: 27/06/2026

Abstract

Inclusive vocational training plays an important role in improving skills and employment opportunities for persons with disabilities. However, its implementation in private vocational training institutions still faces institutional, accessibility, instructor competence, and program sustainability challenges. This study aims to evaluate inclusive vocational training for persons with disabilities in private vocational training institutions in Bandar Lampung using the Context, Input, Process, Product (CIPP) evaluation model. This research employed a descriptive qualitative approach. Data were collected through interviews, observations, and documentation involving informants from the Department of Manpower, heads of vocational training institutions, instructors, and trainees with disabilities. The findings show that the context aspect reflects a strong need for inclusive training, but it has not been supported by a sustainable institutional system. The input aspect indicates limited accessible facilities, funding, adaptive curriculum, and inclusive pedagogical competence among instructors. The process aspect shows that demonstration, direct practice, visualization, and informal assistance are effective, but they remain unstandardized. The product aspect indicates improvements in participants' skills, self-confidence, and work readiness, although post-training assistance and employment integration remain limited. This study emphasizes that inclusive vocational training in private institutions requires stronger operational policy, participant needs assessment, instructor capacity building, accessible facilities, and collaboration with industry so that inclusivity is not limited to participant admission but becomes an integrated learning system.

Keywords: *inclusive vocational training; persons with disabilities; CIPP evaluation; vocational training institution; inclusivity*

Abstrak

Pelatihan vokasi inklusif menjadi bagian penting dalam meningkatkan keterampilan dan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Namun, implementasi pelatihan inklusif pada lembaga pelatihan kerja swasta masih menghadapi kendala kelembagaan, aksesibilitas fasilitas, kompetensi instruktur, dan keberlanjutan program. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelatihan vokasi inklusif bagi penyandang disabilitas pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta di Kota Bandar Lampung menggunakan model *Context, Input, Process, Product* (CIPP). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan informan dari Dinas Tenaga Kerja, pimpinan LPK, instruktur, dan peserta pelatihan penyandang disabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek *context* memperlihatkan kebutuhan pelatihan yang kuat, tetapi belum diikuti sistem kelembagaan inklusif yang berkelanjutan. Aspek *input* menunjukkan keterbatasan fasilitas aksesibel, pendanaan, kurikulum adaptif, dan kompetensi pedagogis instruktur. Aspek *process* menunjukkan dominasi metode demonstrasi, praktik langsung, visualisasi, dan pendampingan informal yang efektif tetapi belum terstandar. Aspek *product* memperlihatkan peningkatan keterampilan, kepercayaan diri, dan kesiapan kerja peserta, namun tindak lanjut pascapelatihan dan integrasi kerja masih terbatas. Penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan vokasi inklusif pada LPK swasta memerlukan penguatan regulasi operasional, asesmen kebutuhan peserta, peningkatan kapasitas instruktur, fasilitas aksesibel, serta kolaborasi dengan dunia usaha agar inklusivitas tidak berhenti pada penerimaan peserta, melainkan menjadi sistem pembelajaran yang terintegrasi.

Kata kunci: pelatihan vokasi inklusif; penyandang disabilitas; evaluasi CIPP; lembaga pelatihan kerja; inklusivitas

PENDAHULUAN

Pelatihan kerja inklusif merupakan salah satu instrumen penting dalam meningkatkan kesempatan kerja dan kemandirian ekonomi penyandang disabilitas melalui pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja (ILO, 2022). Dalam perspektif hak asasi dan model sosial disabilitas, disabilitas dipahami bukan semata-mata sebagai keterbatasan individu, melainkan sebagai hasil interaksi antara kondisi individu dengan berbagai hambatan sosial, lingkungan, dan kelembagaan yang membatasi partisipasi secara setara dalam masyarakat. Di Indonesia, hak penyandang disabilitas untuk memperoleh pelatihan kerja tanpa diskriminasi telah dijamin melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Namun, implementasi pelatihan kerja inklusif masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan keterampilan, aksesibilitas, akomodasi yang layak, serta kapasitas lembaga penyelenggara dalam menyediakan layanan yang benar-benar inklusif (Nofiani *et al.*, 2022).

Kesenjangan antara kebijakan inklusi dan praktik pelatihan masih terlihat dalam rendahnya partisipasi penyandang disabilitas pada pasar kerja. Di Kota Bandar Lampung terdapat 2.272 penyandang disabilitas (BPS, 2024), sementara jumlah Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta mencapai 53 lembaga (Satu Data Bandar Lampung, 2026). Kondisi ini menunjukkan adanya potensi layanan pelatihan, namun belum mencerminkan ketercukupan akses inklusif karena belum semua LPK memiliki fasilitas dan sistem pembelajaran yang ramah disabilitas. Sebagian besar penyandang disabilitas berada pada sektor informal dan akses terhadap pelatihan formal belum merata. Pelatihan vokasional dapat menjadi instrumen pemberdayaan apabila dilaksanakan dengan prinsip inklusivitas, yaitu memberi ruang bagi peserta difabel untuk belajar melalui metode yang sesuai dengan kebutuhan, didukung instruktur yang memahami hambatan belajar, serta dikaitkan dengan peluang kerja atau usaha mandiri setelah pelatihan.

Di Kota Bandar Lampung, LPK Anisya, LPK Retro Komputer, dan LPK Dua Putri menunjukkan keterbukaan menerima peserta penyandang disabilitas. Jumlah peserta penyandang disabilitas pada masing-masing lembaga yaitu 1 orang di LPK Anisya, 2 orang di LPK Retro Komputer, dan 5 orang di LPK Dua Putri. Namun, keterbukaan tersebut belum berarti pelatihan telah inklusif secara sistemik. Inklusivitas tidak hanya diukur dari penerimaan peserta, tetapi juga dari ada tidaknya asesmen kebutuhan, kurikulum adaptif, fasilitas aksesibel, instruktur yang kompeten, dan dukungan pascapelatihan. Kajian terdahulu (Andini *et al.*, 2024; Samian, Siti Sulaiha; Rohani, 2023; Weld-Blundell *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa pelatihan inklusif menuntut perubahan mendasar dalam cara lembaga merancang dan mengelola pembelajaran. Celah penelitian ini menjadi dasar untuk menempatkan LPK swasta sebagai unit analisis dalam evaluasi menggunakan model CIPP (Stufflebeam, 2007).

Temuan ini sejalan dengan Sulistiowati *et al.*, (2022) yang menjelaskan bahwa keberhasilan pelaksanaan suatu organisasi dipengaruhi oleh dukungan budaya organisasi dan perilaku individu yang saling mendukung. Selain itu, Ependi *et al.*, (2023) menegaskan bahwa keberhasilan suatu program memerlukan komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi antaraktor yang berkelanjutan agar tujuan program dapat dicapai secara lebih efektif. Dalam konteks pelatihan vokasi inklusif, kondisi tersebut menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelatihan tidak hanya bergantung pada kemampuan instruktur, tetapi juga memerlukan dukungan kelembagaan serta sinergi antara LPK, Dinas Tenaga Kerja, dunia usaha, dan pemangku kepentingan lainnya agar pelatihan dapat berjalan secara berkelanjutan.

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta di Kota Bandar Lampung memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelatihan vokasi bagi masyarakat, termasuk penyandang disabilitas. UNESCO (2016) menegaskan bahwa lembaga pendidikan dan pelatihan vokasi (*Technical and*

Vocational Education and Training/TVET) memiliki peran strategis dalam pengembangan keterampilan kerja dan perlu memastikan akses yang inklusif bagi seluruh kelompok masyarakat, termasuk kelompok rentan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2024), terdapat 2.272 penyandang disabilitas di Kota Bandar Lampung, sementara Satu Data Bandar Lampung (2026) mencatat 53 LPK swasta yang beroperasi di wilayah tersebut. Kondisi ini menunjukkan adanya potensi layanan pelatihan, namun akses terhadap pelatihan inklusif masih belum merata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi pelatihan inklusif pada LPK swasta masih terbatas pada aspek kelembagaan, yang ditandai dengan belum adanya asesmen kebutuhan peserta, keterbatasan fasilitas aksesibel, serta belum tersusunnya Standar Operasional Prosedur (SOP) pelatihan inklusif secara formal. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan penyandang disabilitas dan kemampuan lembaga dalam menyediakan layanan pelatihan yang inklusif, sehingga diperlukan evaluasi untuk mengidentifikasi hambatan implementasi serta merumuskan penguatan kelembagaan agar pelatihan inklusif dapat berjalan lebih sistematis dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami implementasi pelatihan vokasi inklusif sebagai praktik kelembagaan dalam konteks sosial tertentu. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian bukan pada pengukuran hubungan antarvariabel, melainkan pada pemaknaan proses dan dinamika pelaksanaan program di lapangan. Evaluasi dilakukan menggunakan model CIPP dengan empat fokus analisis: *context* (kebutuhan, tujuan, dan kesesuaian program), *input* (sumber daya manusia, fasilitas, kurikulum, dan anggaran), *process* (pelaksanaan pembelajaran, adaptasi, dan monitoring), serta *product* (hasil pelatihan, manfaat, dan keberlanjutan program).

Lokasi penelitian adalah LPK Anisya, LPK Retro Komputer, dan LPK Dua Putri di Kota Bandar Lampung, serta Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung. Informan terdiri dari 12 orang yang mencakup pejabat Dinas Tenaga Kerja, pimpinan LPK, instruktur, peserta penyandang disabilitas, dan mitra dunia usaha. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi fasilitas dan kegiatan pelatihan, serta dokumentasi, profil lembaga, modul, jadwal, dan sarana prasarana.

Penentuan informan dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan keterlibatan langsung masing-masing pihak dalam pelaksanaan pelatihan, sehingga data yang diperoleh benar-benar merepresentasikan pengalaman dan peran setiap aktor, baik sebagai pembuat kebijakan, pengelola lembaga, pelaksana pembelajaran, maupun penerima manfaat. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk memberi keleluasaan informan menyampaikan pengalaman secara mendalam, sementara observasi dilakukan secara langsung pada kegiatan pelatihan berlangsung guna mengamati interaksi instruktur dan peserta di lapangan. Penelitian dilaksanakan dalam rentang waktu tertentu yang memungkinkan peneliti mengikuti rangkaian kegiatan pelatihan secara memadai sebelum melakukan analisis data.

Analisis dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi dari berbagai pihak agar kesimpulan merepresentasikan dinamika implementasi secara utuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Context

Aspek *context* menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelatihan vokasi inklusif didasarkan pada kebutuhan penyandang disabilitas akan peningkatan keterampilan kerja serta tersedianya lingkungan belajar yang mampu meminimalkan hambatan komunikasi, fisik, dan psikologis. LPK Retro Komputer menekankan keterampilan komputer sebagai bekal memasuki dunia kerja, LPK Anisya menempatkan pelatihan sebagai sarana kemandirian masyarakat, sedangkan LPK Dua Putri menyelenggarakan pelatihan yang berkaitan dengan program pemerintah. Orientasi umum ini menunjukkan kesesuaian antara misi lembaga dan kebutuhan peserta, namun inklusivitas masih berada pada tingkat penerimaan awal dan belum menjadi kerangka perencanaan program yang eksplisit.

Ketiadaan asesmen kebutuhan peserta menjadi indikator penting dalam aspek *context*. Pemetaan kebutuhan dilakukan melalui komunikasi langsung yang belum cukup mengidentifikasi kebutuhan khusus peserta difabel. Tanpa asesmen awal, lembaga cenderung menggunakan pola pelatihan reguler dan melakukan penyesuaian setelah hambatan muncul, sehingga pelatihan bersifat reaktif dan bukan preventif. Hal ini sejalan dengan Noe (2017) yang menekankan pentingnya analisis kebutuhan agar materi dan strategi sesuai karakteristik peserta, serta prinsip *Universal Design for Learning* (CAST, 2018) yang menuntut variasi representasi dan cara peserta mengekspresikan kemampuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung masih mengacu pada kebijakan pemerintah pusat dan belum memiliki pedoman teknis khusus di tingkat daerah. Kondisi ini menyebabkan pelaksanaan pelatihan vokasi inklusif belum didukung oleh mekanisme operasional yang terstruktur.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Chairunnisa & Sulistio (2025) yang menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pelayanan bagi penyandang disabilitas di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala, seperti belum optimalnya koordinasi antaraktor, keterbatasan infrastruktur yang aksesibel, serta belum tersedianya mekanisme operasional yang mampu menerjemahkan regulasi ke dalam praktik pelayanan secara konsisten. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberadaan regulasi belum cukup untuk menjamin penyelenggaraan layanan yang inklusif apabila tidak didukung oleh tata kelola kelembagaan dan pedoman pelaksanaan yang jelas.

Jarak antara dasar normatif dan praktik di lapangan terlihat dalam implementasi pelatihan vokasi inklusif di LPK swasta Kota Bandar Lampung. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, Permenaker Nomor 21 Tahun 2020, Permenaker Nomor 6 Tahun 2025, serta Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 2 Tahun 2018 telah memberikan landasan hukum yang memadai bagi penyelenggaraan pelatihan kerja yang setara bagi penyandang disabilitas. Namun, dalam praktiknya, regulasi tersebut belum sepenuhnya diterjemahkan ke dalam pedoman teknis operasional pada tingkat lembaga, sehingga implementasi inklusivitas masih bergantung pada pemahaman dan penyesuaian masing-masing LPK berdasarkan kapasitas yang dimiliki.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan vokasi inklusif di masing-masing LPK masih bergantung pada kebijakan dan inisiatif internal lembaga karena belum didukung oleh pedoman operasional yang secara khusus mengatur penyelenggaraan pelatihan bagi penyandang disabilitas. Akibatnya, perencanaan program, identifikasi kebutuhan peserta, serta bentuk penyesuaian yang dilakukan dalam pelaksanaan pelatihan dapat berbeda sesuai dengan kapasitas masing-masing LPK. Temuan ini sejalan dengan Noe (2017) yang menegaskan bahwa efektivitas program pelatihan dipengaruhi oleh perencanaan yang berbasis kebutuhan serta dukungan organisasi yang memadai. Selain itu, Purnomo (2022) menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan vokasional bagi penyandang disabilitas perlu diawali dengan *need assessment* agar program yang diselenggarakan sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan peserta. Dengan demikian, kebutuhan terhadap pelatihan vokasi inklusif tidak hanya mencakup penyediaan layanan pelatihan bagi penyandang disabilitas, tetapi juga memerlukan dukungan

kebijakan dan pedoman operasional yang menjadi landasan penyelenggaraan program di tingkat LPK.

Input

Aspek *input* menunjukkan bahwa ketiga LPK telah memiliki sumber daya dasar untuk menyelenggarakan pelatihan vokasi, seperti instruktur, kurikulum, sarana praktik, dan pendanaan operasional. Namun, kesiapan *input* dalam konteks pelatihan inklusif masih belum optimal. Sarana dan prasarana yang tersedia belum sepenuhnya memenuhi prinsip aksesibilitas bagi peserta difabel sehingga peserta masih perlu menyesuaikan diri dengan lingkungan pelatihan yang ada. Kurikulum yang digunakan juga masih bersifat umum dan belum menunjukkan adanya modifikasi khusus bagi peserta difabel. Kondisi ini menunjukkan bahwa perencanaan pembelajaran belum sepenuhnya mengakomodasi keberagaman kebutuhan peserta. Temuan tersebut sejalan dengan UNESCO (2016) yang menegaskan bahwa pendidikan dan pelatihan inklusif perlu dirancang secara fleksibel agar dapat mengakomodasi karakteristik peserta yang beragam.

Kompetensi instruktur menjadi salah satu komponen penting dalam aspek *input*. Instruktur memiliki kemampuan teknis yang sesuai dengan bidang keterampilan yang diajarkan, tetapi kompetensi pedagogis dalam pembelajaran inklusif masih terbatas. Sebagian instruktur belum pernah memperoleh pelatihan khusus mengenai strategi pembelajaran bagi peserta difabel sehingga penyesuaian pembelajaran lebih banyak dilakukan berdasarkan pengalaman mengajar dan inisiatif instruktur. Temuan ini sejalan dengan penelitian Roesminingsih *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa pendidik dalam layanan inklusif memerlukan pelatihan terkait karakteristik peserta difabel serta strategi pembelajaran yang akomodatif agar proses pembelajaran dapat menyesuaikan kebutuhan peserta, Samian *et al.* (2023) dan Singh & Dubey (2025) yang juga menunjukkan pentingnya kompetensi multimodal dalam pembelajaran bagi peserta tuli. Selain itu, aspek pendanaan juga masih menjadi kendala karena belum terdapat alokasi anggaran khusus untuk mendukung pengembangan pelatihan vokasi inklusif secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, aspek *input* menunjukkan bahwa kelemahan utama tidak hanya terletak pada keterbatasan sumber daya, tetapi juga pada belum terintegrasinya prinsip inklusivitas dalam perencanaan kelembagaan. Fasilitas, kurikulum, kompetensi instruktur, dan pendanaan belum dirancang secara khusus untuk mendukung penyelenggaraan pelatihan vokasi inklusif. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesiapan *input* belum menjadi bagian dari perencanaan program yang sistematis sehingga implementasi pelatihan masih sangat bergantung pada inisiatif individu instruktur dan dukungan program eksternal. Temuan tersebut sejalan dengan UNESCO (2016) yang menekankan bahwa pendidikan dan pelatihan vokasi inklusif perlu dirancang secara sistematis sejak tahap perencanaan, termasuk pada aspek kurikulum, sarana prasarana, dan sumber daya manusia. Dampaknya, proses pembelajaran belum sepenuhnya mampu mengakomodasi kebutuhan belajar peserta difabel secara optimal, penyesuaian pembelajaran masih dilakukan secara situasional, serta pengembangan pelatihan inklusif menjadi sulit dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan.

Process

Aspek *process* menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan vokasi di LPK Kota Bandar Lampung telah menerapkan pembelajaran berbasis praktik melalui penyampaian materi, demonstrasi oleh instruktur, dan praktik langsung oleh peserta. Peserta difabel mengikuti pelatihan bersama peserta nondifabel dalam kelas yang sama dengan penyesuaian yang dilakukan secara langsung oleh instruktur. Pendekatan ini membantu peserta memahami materi secara bertahap melalui pengalaman belajar yang konkret. Temuan tersebut sejalan dengan Fadillah *et al.*, (2021) yang menjelaskan bahwa pembelajaran berbasis praktik dalam pendidikan

vokasi efektif meningkatkan penguasaan keterampilan karena peserta terlibat secara langsung dalam proses pembelajaran.

Interaksi antara instruktur dan peserta menjadi salah satu kekuatan dalam pelaksanaan pelatihan. Instruktur tidak hanya menyampaikan materi, tetapi juga memberikan bimbingan, arahan, serta umpan balik selama peserta melakukan praktik. Meskipun demikian, metode pembelajaran yang digunakan masih bersifat umum dan belum didukung oleh strategi pembelajaran yang secara khusus dirancang untuk peserta difabel. Penyesuaian pembelajaran lebih banyak dilakukan berdasarkan pengalaman dan inisiatif instruktur, sementara penggunaan media pembelajaran adaptif serta sistem evaluasi yang terstruktur masih terbatas. Temuan ini sejalan dengan Tejerna & Nawangsari (2022) yang menjelaskan bahwa pembelajaran inklusif memerlukan penyesuaian strategi dan metode agar sesuai dengan kebutuhan peserta berkebutuhan khusus, serta Nurhakim & Fahrudin (2022) yang menegaskan pentingnya evaluasi yang sistematis sebagai dasar perbaikan proses pembelajaran.

Kondisi tersebut selaras dengan temuan Karmilasari *et al.* (2025) yang menunjukkan bahwa penyelenggaraan layanan inklusif memerlukan dukungan kelembagaan yang komprehensif, meliputi keberadaan pedoman operasional, sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam layanan inklusif, alokasi anggaran khusus, serta struktur organisasi yang mampu mengoordinasikan pelaksanaan program secara berkelanjutan. Tanpa dukungan kelembagaan tersebut, implementasi layanan inklusif cenderung bergantung pada inisiatif individu sehingga belum mampu berjalan secara sistematis.

Secara keseluruhan, aspek *process* menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan telah mendukung penguasaan keterampilan peserta melalui pembelajaran berbasis praktik dan interaksi yang aktif antara instruktur dan peserta. Namun, penerapan prinsip inklusivitas dalam proses pembelajaran belum sepenuhnya berjalan secara sistematis karena penyesuaian metode, penggunaan media pembelajaran, dan evaluasi masih bergantung pada inisiatif instruktur. Dampaknya, kualitas layanan pembelajaran bagi peserta difabel berpotensi berbeda sesuai dengan kemampuan masing-masing instruktur, sehingga proses pelatihan belum sepenuhnya mampu menjamin pengalaman belajar yang konsisten dan optimal bagi seluruh peserta. Oleh karena itu, penguatan metode pembelajaran, penyediaan media yang lebih adaptif, serta penyempurnaan sistem evaluasi menjadi penting untuk mendukung pelaksanaan pelatihan vokasi yang lebih inklusif dan berkelanjutan

Product

Aspek *product* menunjukkan bahwa pelatihan vokasi telah memberikan manfaat nyata bagi peserta difabel, terutama dalam peningkatan keterampilan kerja pada bidang menjahit dan komputer. Peserta mampu menguasai keterampilan seperti membuat pola, mengoperasikan mesin jahit, menggunakan CorelDRAW dan Photoshop, serta menghasilkan produk sesuai bidang pelatihan yang diikuti. Selain peningkatan kemampuan teknis, pelatihan juga memberikan dampak positif terhadap rasa percaya diri, motivasi, dan kesiapan peserta untuk bekerja maupun membuka usaha secara mandiri. Temuan ini sejalan dengan Ernawati (2022) yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi peserta merupakan indikator utama keberhasilan pelatihan vokasi, serta Makawoka *et al.* (2021) yang menjelaskan bahwa pelatihan vokasi berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja dan pengembangan kapasitas peserta sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia.

Meskipun demikian, hasil pelatihan belum sepenuhnya diikuti oleh keberhasilan penyerapan kerja maupun pengembangan usaha secara berkelanjutan. Sebagian peserta belum memperoleh pekerjaan setelah menyelesaikan pelatihan, sementara peserta yang berminat berwirausaha masih menghadapi kendala berupa keterbatasan modal, pengalaman, dan pendampingan usaha. Selain itu, LPK belum memiliki sistem monitoring alumni maupun mekanisme pendampingan pascapelatihan yang terstruktur sehingga perkembangan peserta setelah menyelesaikan pelatihan

belum dapat dipantau secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa hasil pelatihan belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem penempatan kerja dan pengembangan karier peserta. Temuan tersebut didukung oleh Sanjaya *et al.* (2024) yang menegaskan bahwa monitoring dan evaluasi pascaprogram merupakan bagian penting dalam menilai keberhasilan program sekaligus menjadi dasar perbaikan penyelenggaraan pelatihan.

Secara keseluruhan, aspek *product* menunjukkan bahwa pelatihan vokasi inklusif telah berhasil mencapai tujuan pada tingkat individu melalui peningkatan keterampilan, motivasi, dan kepercayaan diri peserta difabel. Namun, keberhasilan tersebut belum sepenuhnya didukung oleh sistem kelembagaan yang mampu menjamin keberlanjutan hasil pelatihan, terutama dalam aspek monitoring alumni, pendampingan pascapelatihan, dan keterhubungan dengan dunia kerja. Dampaknya, manfaat pelatihan cenderung berhenti pada peningkatan kompetensi individu dan belum sepenuhnya berkembang menjadi peningkatan kesempatan kerja maupun kemandirian ekonomi peserta secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penguatan kerja sama dengan dunia usaha, pengembangan sistem pendampingan pascapelatihan, serta monitoring alumni menjadi penting agar hasil pelatihan dapat memberikan manfaat yang lebih luas dan berkelanjutan bagi penyandang disabilitas.

Sintesis Evaluasi CIPP

Sintesis antar-komponen CIPP menunjukkan bahwa pelatihan vokasi inklusif di LPK swasta Kota Bandar Lampung berada pada tahap awal pelebagaan. Keempat komponen memperlihatkan pola yang konsisten: inklusivitas telah hadir sebagai praktik, tetapi belum menjadi sistem. Persoalan utama bukan penolakan lembaga terhadap peserta difabel, melainkan lemahnya institusionalisasi inklusi. Rekomendasi utama penelitian ini adalah membangun arsitektur pelatihan inklusif yang dapat digunakan secara berulang, mencakup: (1) standar penerimaan dan asesmen kebutuhan peserta difabel; (2) kurikulum adaptif dan media pembelajaran visual; (3) pelatihan instruktur dalam pedagogi inklusif; (4) monitoring berbasis indikator holistik; serta (5) mekanisme tindak lanjut ketenagakerjaan bersama dunia usaha. Dengan arsitektur ini, inklusivitas tidak berhenti pada penerimaan peserta, melainkan menjadi kerangka pembelajaran yang terstruktur dan berkelanjutan.

Secara teoritis, temuan ini memperkuat relevansi model CIPP dalam mengevaluasi pelatihan inklusif, karena model ini menunjukkan bahwa keberhasilan program tidak dapat dinilai hanya dari capaian individual peserta. Capaian keterampilan peserta difabel harus dibaca bersama kondisi kelembagaan yang melahirkannya: apabila peserta berhasil karena inisiatif instruktur, maka keberhasilan tersebut perlu segera dilembagakan agar tidak bergantung pada satu individu; sebaliknya, apabila peserta mengalami hambatan karena fasilitas tidak aksesibel, maka akar masalahnya bukan pada peserta, melainkan pada lemahnya *input* program. Dengan kerangka berpikir seperti ini, model CIPP membantu menggeser fokus evaluasi dari sekadar penilaian hasil individual menuju analisis sistemik atas bagaimana program dirancang, didukung, dijalankan, dan ditindaklanjuti secara kelembagaan.

PENUTUP

Evaluasi program menggunakan model CIPP menunjukkan bahwa pelatihan vokasi inklusif pada LPK swasta di Kota Bandar Lampung telah memberikan manfaat bagi penyandang disabilitas melalui peningkatan keterampilan, kepercayaan diri, dan motivasi untuk bekerja atau berwirausaha. Namun, penyelenggaraan program belum sepenuhnya didukung oleh sistem kelembagaan yang memadai. Pada aspek context, belum terdapat asesmen kebutuhan peserta dan kebijakan operasional yang secara khusus mengatur pelatihan inklusif. Pada aspek input, masih ditemukan keterbatasan fasilitas aksesibel, kurikulum adaptif, kompetensi instruktur dalam pembelajaran inklusif, serta dukungan anggaran. Pada aspek process, pembelajaran telah berlangsung secara adaptif, tetapi masih bergantung pada inisiatif instruktur. Sementara itu, pada

aspek product, hasil pelatihan belum sepenuhnya didukung oleh mekanisme tindak lanjut, seperti penelusuran alumni, pendampingan pascapelatihan, dan kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri.

Berdasarkan hasil tersebut, penguatan pelatihan vokasi inklusif perlu diarahkan pada pengembangan sistem kelembagaan melalui penyusunan pedoman operasional, pelaksanaan asesmen kebutuhan peserta, peningkatan kompetensi instruktur, penyediaan sarana dan kurikulum yang lebih adaptif, serta penguatan kolaborasi antara LPK, Dinas Tenaga Kerja, dan dunia usaha. Dengan demikian, pelatihan vokasi inklusif tidak hanya meningkatkan kompetensi peserta, tetapi juga mendukung keberlanjutan hasil pelatihan dan memperluas peluang kerja bagi penyandang disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, I., Wardany, O. F., & Herlina, H. (2024). Metode – Metode dalam Pembelajaran Keterampilan Vokasional pada Siswa Tunarungu. *Jurnal Basicedu*, 8(1), 860–870. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v8i1.7216>
- BPS. (2024). *Data Penyandang Disabilitas*. <https://bandarlampungkota.bps.go.id/id/statistics-table/2/NzA4IzI=/jumlah-penyandang-disabilitas-menurut-kecamatan.html>
- Chairunnisa, S., Sulistio, E. B., Lampung, U., & Services, P. (2025). *Analisis peningkatan aksesibilitas pelayanan publik bagi penyandang disabilitas di indonesia*. 7(2), 123–132.
- Dr. Bhavna Singh, & Dr. Amit Kumar Dubey. (2025). Deaf Education and Sign Language: Strategies, Challenges, and Benefits. *Naveen International Journal of Multidisciplinary Sciences (NIJMS)*, 1(3), 75–82. <https://doi.org/10.71126/nijms.v1i3.26>
- Ependi, R., Sulistio, E. B., Karmilasari, V., Karir, P., & Lampung, U. (2023). *Kerjasama Antar Aktor dalam Program Lampung Mengajar*. 5(2), 141–154.
- Ernawati, E. (2022). *Implementation of the learning process : Efforts to improve the quality of vocational education graduates*. 11(3), 243–253.
- Fadillah, R., Giatman, M., & Muskhair, M. (2021). *Meta Analysis : Efektivitas Penggunaan Metode Proyect Based Learning Dalam Pendidikan Vokasi*. 4(1), 138–146.
- ILO. (2022). *EmployAbility Tapping the potential of persons with disabilities in Asia*.
- Karmilasari, V., Apriliani, F., Meiliyana, & Prihantika, I. (2025). Manajemen Dan Praktik Inklusif Pendidikan Tinggi Bagi Penyandang Disabilitas : Studi Kasus Di Dua Universitas Kalimantan Timur. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik*, 7(3), 333–343.
- Lampung, S. D. B. (2026). *Data Lembaga Pelatihan Swasta Yang Terakreditasi*. <https://satudata.bandarlampungkota.go.id/datasets/8add31e-1526-41c3-96cf-29d96facc40a>
- Makawoka, N., Tulusan, F., & Londa, V. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Pembuatan Hand Sanitizer Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado*. VII(107), 99–107.
- Natassa R. Tejena, Nur Ainy Fardana Nawangsari, I. M. R. (2022). Meningkatkan Pemahaman Guru Sekolah Inklusi Tentang Pendidikan Inklusif Melalui Psikoedukasi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 231–240. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.7514>
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill/Irwin.
- Nofiani, N. S., Kasnawi, M. T., & Hasbi. (2022). Internal Dan Eksternal Work Engagement Of Persons With Disabilities : The Role Of Internal And External Factors. *Jurnal Sosio Informa*, 27–46.
- Nurhakim, H. A., & Fahrudin. (2022). Evaluasi Program Pembelajaran Sejarah Daring. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 13(2), 111–118.
- Purnomo, E. (2022). *Transformation of vocational skills for doormat craftsmen from persons with disabilities using assistive technology*. 12(3), 257–264.
- Roesminingsih, Ashar, M. N., Wijastuti, A., Nusantara, W., Prismana, I. G. L. P. E., &

- Widyaswari, M. (2022). Pelatihan Guru Dan Orang Tua Siswa Sebagai Pendamping Kelas Siswa Difabel. *Communnity Development Journal*, 3(3), 2020–2030.
- Samian, Siti Sulaiha; Rohani, R. dkk. (2023). Teaching Deaf Students in Polytechnic Malaysia: Identifying Constraints Faced by Educators. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, VII(2454), 1175–1189. <https://doi.org/10.47772/IJRISS>
- Sanjaya, R. D., Roreng, P. P., & Buku, A. (2024). Evaluasi Program Diklat Pemberdayaan Masyarakat di Politeknik Penerbangan Makassar. *DIKLUS: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 2(September), 131–145.
- Stufflebeam, D. L. (2007). *CIPP EVALUATION MODEL CHECKLIST* (Second). Western Michigan University, The Evaluation Center.
- Sulistiowati, R., Atika, D. B., Purnomo, J., Koswara, R., & Safitri, A. M. (2022). Pengaruh Karakteristik individu, budaya organisasi dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Analisis Sosial Politik*, 6(1), 35–40. <https://doi.org/10.23960/jasp.v6i1.88>
- UNESCO. (2016). *Incheon Declaration Framework for Action*.
- Weld-Blundell, I., Shields, M., Devine, A., Dickinson, H., Kavanagh, A., & Marck, C. (2021). Vocational interventions to improve employment participation of people with psychosocial disability, autism and/or intellectual disability: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22). <https://doi.org/10.3390/ijerph182212083>

