
**PENGARUH KOMPETENSI INSTRUKTUR DAN SISTEM PELATIHAN
TERHADAP KUALITAS PESERTA PELATIHAN PADA UPTD BALAI LATIHAN
KERJA KABUPATEN SUMEDANG**

Rita Fitriani¹, Bambang Heru P.²

Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

rita_fitriani@gmail.com¹, bambang_heru@gmail.com²**ABSTRAK**

Inti permasalahan dalam penelitian ini bahwa belum kualitas peserta pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Sumedang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan kompetensi instruktur, sistem pelatihan, kualitas peserta pelatihan, pengaruh kompetensi instruktur dan sistem pelatihan terhadap kualitas peserta pelatihan dan faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian yaitu seluruh pegawai dan peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang periode Januari – Agustus yang berjumlah 357 orang dan sampel penelitian menggunakan *accidental sampling*, jadi sampel penelitian sebanyak 189 orang responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi instruktur pada kategori sangat baik, sistem pelatihan pada kategori sangat baik, kualitas peserta pelatihan pada kategori sangat baik, pengaruh kompetensi instruktur berpengaruh positif terhadap kualitas peserta pelatihan, pengaruh sistem pelatihan berpengaruh positif terhadap kualitas peserta pelatihan dan besarnya pengaruh kompetensi instruktur dan sistem pelatihan terhadap kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang sebesar 81,6% dan 18,4% faktor lain. Disarankan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat membantu meningkatkan kesejahteraan manusia yang berkualitas dapat dilakukan melalui pendidikan. Pendidikan sebagai jembatan untuk meraih kesuksesan dan kualitas hidupnya. Setiap orang dituntut untuk bersaing dalam meningkatkan kualitas kehidupannya.

Kata Kunci : Kompetensi Instruktur, Sistem Pelatihan, Kualitas Peserta Pelatihan.**ABSTRACT**

The main issue in this study is the lack of quality among training participants at the Sumedang Regency Vocational Training Center (UPTD BLK). This study aims to determine the implementation of instructor competence, training systems, training participant quality, the influence of instructor competence and training systems on training participant quality, and the supporting and inhibiting factors in improving training participant quality at the Sumedang Regency Vocational Training Center. This study uses a quantitative research method. The research population consists of all employees and training participants at the Sumedang Regency Vocational Training Center (UPTD BLK) from January to August, totaling 357 people. The research sample uses accidental sampling, resulting in a sample of 189 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression to test the relationship between independent and dependent variables. The results showed that instructor competency was in the very good category, the training system was in the excellent category, the quality of training participants was in the excellent category, the influence of instructor competence had a positive effect on the quality of training participants, the influence of the training system had a positive effect on the quality of training participants, and the magnitude of the influence of instructor competence and the training system on the

quality of training participants at the Sumedang Regency Training Center UPTD was 81.6% and 18.4% for other factors. It is recommended that quality human resources that can help improve the welfare of quality human beings can be achieved through education. Education serves as a bridge to achieve success and quality of life. Everyone is required to compete in improving the quality of their lives.

Keywords: *Instructor Competence, Training System, Quality of Training Participants.*

ABSTRAK

Inti masalah dina panalungtikan ieu nyaéta acan optimalnya kualitas peserta pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupatén Sumedang. Panalungtikan ieu miboga tujuan pikeun uninga palaksanaan kompetensi instruktur, sistem pelatihan, kualitas peserta pelatihan, pangaruh kompetensi instruktur sareng sistem pelatihan kana kualitas peserta pelatihan, sarta faktor anu ngadukung sareng ngahambat dina ningkatkeun kualitas peserta pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupatén Sumedang. Panalungtikan ieu ngagunakeun métode panalungtikan kuantitatif. Populasi panalungtikan nyaéta sakumna pagawé sareng peserta pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupatén Sumedang période Januari–Agustus anu jumlahna 357 jalma, sareng sampel panalungtikan ngagunakeun accidental sampling, janten jumlah sampel panalungtikan nyaéta 189 résponden. Data dikumpulkeun ngaliwatan kuesioner sareng dianalisis ngagunakeun régrési linier berganda pikeun nguji hubungan antara variabel independen sareng dependén. Hasil panalungtikan nétélakeun yén kompetensi instruktur aya dina kategori saé pisan, sistem pelatihan aya dina kategori saé pisan, kualitas peserta pelatihan aya dina kategori saé pisan, pangaruh kompetensi instruktur mangaruhan positif kana kualitas peserta pelatihan, pangaruh sistem pelatihan mangaruhan positif kana kualitas peserta pelatihan, sareng gedéna pangaruh kompetensi instruktur sareng sistem pelatihan kana kualitas peserta pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupatén Sumedang nyaéta 81,6% sareng 18,4% faktor séjénna. Disarankeun supados sumber daya manusa anu berkualitas tiasa ngabantosan ningkatkeun kaséjahteraan manusa anu berkualitas ngaliwatan pendidikan. Pendidikan jadi sasak pikeun ngahontal kasuksésan sareng kualitas kahirupanana. Unggal jalma dituntut pikeun bersaing dina ningkatkeun kualitas kahirupanana.

Kecap Konci : Kompetensi Instruktur, Sistem Pelatihan, Kualitas Peserta Pelatihan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang terampil dan memiliki kinerja tinggi sangat diperlukan dalam era globalisasi seperti sekarang ini, sehingga mampu bersaing dalam tatanan internasional. Organisasi pada masa sekarang menyadari bahwa produktivitas sumber daya manusia yang berkualitas adalah aset utama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia harus dioptimalkan. Mangkunegara (2023: 156) menjelaskan bahwa "Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui program pelatihan yang sistematis, terukur, dan berkelanjutan yang disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi yang diperlukan di dunia kerja modern".

Nasution (2022: 73) menegaskan "Pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang yang dapat diaplikasikan langsung dalam dunia kerja nyata". Keterampilan yang diperoleh dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing di instansi tempat peserta pelatihan bekerja ataupun sebagai modal untuk mencari pekerjaan. Peranan instruktur sangat mempengaruhi tercapai atau tidaknya hasil pelatihan yang akan dicapai, mengingat instruktur merupakan salah satu bagian yang akan menentukan berhasil tidaknya para peserta pelatihan dalam mempelajari suatu

materi pelatihan.

Menurut Hasibuan (2023: 201), "Kompetensi instruktur merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut". Kompetensi mengenai tenaga pendidik diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Adapun kompetensi instruktur untuk pelatih dalam penelitian ini diatur dalam Permendikbud Nomor 41 Tahun 2009 tentang Standar Pembimbing pada Kursus dan Pelatihan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kualitas peserta pelatihan adalah sistem pelatihan yang digunakan. Menurut Noe (2023: 178) menjelaskan bahwa "Sistem pelatihan yang efektif harus mempertimbangkan analisis kebutuhan, desain program, metode penyampaian, dan evaluasi hasil yang berkelanjutan". Kualitas peserta pelatihan merupakan hasil akhir dari proses pelatihan yang mencerminkan tingkat pencapaian kompetensi yang diharapkan. Pelatihan harus didukung dengan fasilitas dan sarana, instruktur dan tenaga kepelatihan serta pembiayaan yang sesuai dengan jenis, kemasan dan tingkat program pelatihan yang telah ditetapkan. Pelatihan kerja berbasis kompetensi diselenggarakan di balai pelatihan kerja (BLK), milik pemerintah, dan lembaga pelatihan kerja (LPK), milik swasta maupun perusahaan. Pelatihan juga dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan. Upaya pengembangan sumber daya manusia agar semakin meningkat kualitasnya harus terus dilakukan, hal itu merupakan langkah-langkah sekaligus upaya memperkuat daya saing sumber daya manusia (SDM) sebagai sarana pendukung pembangunan nasional dalam segala bidang. Dengan demikian, program pendidikan nasional dapat dijadikan sebagai salah satu alat, sarana dan kunci utama mewujudkan tujuan pembangunan nasional, yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.

UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang merupakan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah daerah yang bertugas menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat. Balai ini memiliki wilayah kerja meliputi 26 kecamatan di Kabupaten Sumedang dengan target utama masyarakat usia produktif yang membutuhkan keterampilan kerja.

Tabel 1. Data Penduduk Usia Produktif di 12 Kecamatan Utama Wilayah Kerja UPTD BLK Sumedang

No	Nama Kecamatan	Jumlah Penduduk	Usia Produktif (15-64 th)	Tingkat Pendidikan SMA/SMK	Pencari Kerja
1	Sumedang Utara	89.234	58.567	35.240	4.256
2	Sumedang Selatan	76.543	50.234	30.156	3.678
3	Situraja	65.432	42.891	25.734	3.234
4	Cimalaka	58.765	38.567	23.145	2.897
5	Tanjungsari	72.345	47.456	28.567	3.456
6	Sukasari	54.678	35.823	21.567	2.678
7	Pamulihan	49.876	32.678	19.654	2.345
8	Cisitu	67.234	44.123	26.456	3.123
9	Darmaraja	61.345	40.234	24.123	2.876
10	Ganeas	58.967	38.678	23.234	2.756
11	Paseh	71.234	46.723	28.067	3.345
12	Cipunagara	63.456	41.678	25.034	2.987
Total		789.109	517.652	310.977	37.631

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sumedang, 2025

Berdasarkan tabel di atas, bahwa pencari kerja di Kabupaten Sumedang masih tinggi, hal ini penulis memilih UPTD BLK Kabupaten Sumedang sebagai lokus penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan akademik yang relevan. Selanjutnya dari lokus penelitian di atas peneliti membatasi fokus penelitian pada 5 jenis pelatihan utama yang memiliki jumlah peserta terbanyak dan tingkat kompleksitas yang representatif, yaitu: (1) Pelatihan Menjahit, (2) Pelatihan Otomotif, (3) Pelatihan Tata Boga, (4) Pelatihan Las, dan (5) Pelatihan Komputer. Pembatasan ini dilakukan untuk memfokuskan kajian agar lebih mendalam dan hasil penelitian lebih akurat. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak UPTD BLK Kabupaten Sumedang, ditemukan beberapa permasalahan sebagai berikut:

Tabel 2. Data Tingkat Kelulusan Peserta Pelatihan UPTD BLK Sumedang 2021-2024

Tahun	Jumlah Peserta	Lulus Kompeten	Lulus Belum Kompeten	Tidak Lulus	% Kelulusan Kompeten
2012	450	285	98	67	63,3
2022	520	312	142	66	60,0
2023	485	291	135	59	60,0
2024	540	324	162	54	60,0

Sumber : UPTD BLK Kabupaten Sumedang, 2025

Berdasarkan tabel 2, mengenai tingkat kelulusan peserta pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Sumedang periode 2021–2024, terlihat bahwa jumlah peserta cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam menjaga kualitas output pelatihan, karena peningkatan jumlah peserta tidak diikuti dengan peningkatan kompetensi yang lulus dengan baik. Selain itu, kategori “Lulus Belum Kompeten” dan “Tidak Lulus” masih cukup tinggi setiap tahunnya, menandakan perlunya evaluasi kurikulum, metode pembelajaran, serta kesiapan instruktur agar program pelatihan lebih efektif dalam menghasilkan lulusan yang kompeten sesuai standar ketenagakerjaan.

Sesuai dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 dan 2 yaitu: (1) Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara; (2) Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.

Dari penjelasan tersebut bahwa tujuan pendidikan adalah agar setiap manusia Indonesia yang menjadi peserta didik untuk memiliki dan mengembangkan potensi yang tidak hanya untuk kepentingan dirinya sendiri tetapi juga terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan sekitar. Dalam hal ini prinsip dasar pendidikan luar sekolah adalah bahwa pertumbuhan kejiwaan dan kesehatan fisik, perkembangan kepribadian, lingkungan, pertumbuhan sosial, ekonomi dan kebudayaan seluruhnya berlangsung terus menerus sepanjang kehidupan manusia. Penyelenggaraan pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Sumedang ditujukan untuk memberikan kesempatan yang luas pada masyarakat untuk belajar, sehingga dapat mewujudkan tujuan pendidikan nasional dalam pemerataan dan perluasan kesempatan pendidikan. Salah satu program yang dilakukan di balai latihan kerja ini adalah pelatihan vokasi yang dirancang untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta pelatihan.

Tabel 3. Kompetensi Instruktur UPTD BLK Sumedang Tahun 2024

No	Aspek Kompetensi	Jumlah Instruktur	Memenuhi Standar	Persentase
1	Kompetensi Pedagogik	25	15	60%
2	Kompetensi Profesional	25	18	72%
3	Kompetensi Kepribadian	25	22	88%
4	Kompetensi Sosial	25	20	80%
Rata-rata		25	18,75	75%

Sumber : UPTD BLK Kabupaten Sumedang, 2025

Berdasarkan tabel 3, mengenai Kompetensi Instruktur UPTD BLK Sumedang Tahun 2024, dapat diketahui bahwa dari 25 instruktur yang ada, tingkat pemenuhan standar kompetensi masih bervariasi pada setiap aspek. Kompetensi pedagogik menunjukkan persentase terendah yaitu menandakan perlunya peningkatan kemampuan instruktur dalam merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi proses pembelajaran. Kompetensi profesional, yang menunjukkan mayoritas instruktur sudah cukup menguasai bidang keahliannya meskipun masih ada ruang untuk penguatan. Pada aspek kepribadian, mencerminkan bahwa sebagian besar instruktur memiliki integritas, kedewasaan, dan sikap teladan yang baik. Sementara itu, kompetensi sosial, yang berarti kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan peserta pelatihan maupun pihak lain sudah tergolong baik. Secara keseluruhan, rata-rata kompetensi instruktur yang mengindikasikan kualitas tenaga instruktur di BLK Sumedang cukup baik, namun tetap memerlukan strategi peningkatan, khususnya pada aspek pedagogik agar pembelajaran lebih efektif dan sesuai standar kompetensi nasional.

Mutu hasil pendidikan dipengaruhi oleh peserta didik (latar belakang sosial ekonomi, kemampuan dasar kognitif, motivasi), tenaga didik atau instruktur (pendidikan dan pelatihan, kompetensi tutor dan lain-lain), kurikulum, waktu yang tersedia dan lingkungan. Jika seseorang tidak memiliki kualitas yang bagus, itu akan mempengaruhi peran berikutnya dan pada akhirnya akan mempengaruhi organisasi. Peranan instruktur sangat mempengaruhi tercapai atau tidaknya hasil pelatihan yang akan dicapai, mengingat instruktur ini merupakan salah satu bagian yang akan menentukan berhasil tidaknya para peserta pelatihan dalam mempelajari suatu materi pelatihan. Untuk mencapai hasil pelatihan yang berkualitas, seorang instruktur harus melakukan perencanaan matang mengenai kompetensi dasar yang harus dimiliki. Akan tetapi dilapangan menunjukkan bahwa instruktur dalam melaksanakan pelatihan belum sepenuhnya memiliki kompetensi dasar sebagai seorang instruktur. Kompetensi mengenai tenaga pendidikan diatur dalam Permen No 19 Tahun 2005, adapun kompetensi instruktur untuk pelatih diatur dalam Permendikbud No 41 Tahun 2009 tentang Standar Kursus dan Pelatihan.

Tabel 4. Evaluasi Sistem Pelatihan UPTD BLK Sumedang Tahun 2024

No	Komponen Sistem	Standar Ideal	Capaian Aktual	Gap
1	Rasio Instruktur : Peserta	1:10	1:15	-5
2	Jam Pelatihan Praktik	70%	55%	-15%
3	Kelengkapan Modul	100%	80%	-20%
4	Fasilitas Praktik	100%	75%	-25%
5	Evaluasi Berkala	100%	60%	-40%

Sumber : UPTD BLK Kabupaten Sumedang, 2025

Berdasarkan tabel 4, mengenai Evaluasi Sistem Pelatihan UPTD BLK Sumedang Tahun 2024, terlihat bahwa capaian aktual pada beberapa komponen sistem pelatihan masih belum memenuhi standar ideal yang ditetapkan. Hal ini disebabkan beberapa faktor, yaitu rasio instruktur dan peserta masih berada pada 1:15, sehingga menunjukkan kekurangan tenaga instruktur, kurangnya intensitas praktik dibanding teori, kelengkapan modul juga belum

optimal yang berdampak pada keterbatasan materi pembelajaran. Fasilitas praktik masih kurang memadai sehingga dapat menghambat efektivitas pembelajaran berbasis keterampilan. Kondisi ini menunjukkan adanya gap cukup besar, khususnya pada aspek evaluasi yang menuntut perbaikan signifikan dalam manajemen pelatihan, penyediaan fasilitas, serta peningkatan kualitas instruktur agar tujuan pelatihan sesuai standar dapat tercapai. Masalah banyak penyelenggara pelatihan karena tentunya dalam mencapai kecakapan yang baik untuk seluruh peserta pelatihan menjadi hal yang sulit, karena dalam pelatihan tentunya ada saja peserta yang mengalami kesulitan dalam proses pelatihan dan kesulitan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti, sarana prasarana, kompetensi peserta, kompetensi instruktur dan proses pembelajaran.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, didapatkan informasi dari salah satu penyelenggara Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Sumedang, bahwa pelatihan menjahit ini sudah dilaksanakan bertahun-tahun, dan pelatihan menjahit ini mempunyai kerjasama dengan sejumlah LKP di Kabupaten Sumedang sebagai rekanan dalam melaksanakan berbagai kegiatan pelatihan, atau biasanya dari pihak balai menggunakan instruktur pelatihan dari LKP-LKP sehingga dari tahun ke tahun, dalam pelatihan hanya menggunakan instruktur yang sama dalam kegiatan pelatihan yang dilaksanakan. Peserta yang mengikuti proses pelatihan, terlebih dahulu diseleksi oleh tiap-tiap SKB yang terus direkomendasikan ke pihak Balai, sehingga dari pihak Balai sudah menerima peserta yang diseleksi oleh pihak SKB. Karena kondisi dari pihak balai sendiri terkait sarana prasarana yang terbatas, maka rekomendasi dari SKB pun diberikan kuota-kuota tertentu untuk mengantisipasi kelebihan peserta pelatihan.

Di dalam mewujudkan harapan dan tujuan tersebut diperlukan seorang pendidik profesional yang memiliki kompetensi sebagai seorang instruktur. Apabila kompetensi instruktur yang kurang kompeten, maka akan mempengaruhi kepada kecakapan vokasional yang dimiliki oleh peserta pelatihan tersebut. Apabila kecakapan *vocational skill* yang dimiliki oleh peserta pelatihan masih ada yang rendah, maka peserta pelatihan akan mengalami kesulitan didalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya di rumah sendiri atau bekerja di tempat orang lain. Dampak yang paling buruk dari peserta didik, mereka tidak mampu untuk bekerja wirausaha atau bekerja pada orang lain, karena harus bersaing dengan tenaga kerja yang lain. Apabila itu terjadi maka tujuan dari pihak Balai dalam menciptakan lulusan yang berdaya saing tinggi belum tercapai secara menyeluruh.

Pelatihan diperlukan agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan dengan pekerjaan serta dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya. Pelatihan adalah tanda dari manajemen yang bagus, dan tugas seorang manajer menghindari bahayanya. Memiliki karyawan yang berpotensi tinggi tidaklah menjamin bahwa karyawan akan berhasil. Karyawan harus mengetahui apa yang manajer ingin lakukan dan bagaimana manajer ingin karyawan melakukannya. Bila tidak karyawan akan melakukan pekerjaan itu dengan cara sendiri, bukan cara manajer. Karyawan akan berimprovisasi, atau yang lebih buruk, tidak melakukan hal yang produktif. Pelatihan yang baik adalah sesuatu yang vital. Pelatihan kecakapan vokasional disebut juga pendidikan kecakapan hidup (*life skills*) lebih luas dari sekedar keterampilan bekerja, apalagi sekedar keterampilan manual. Pendidikan kecakapan hidup merupakan konsep pendidikan yang bertujuan untuk mempersiapkan warga belajar agar memiliki keberanian dan kemauan menghadapi masalah hidup dan kehidupan secara wajar tanpa merasa tertekan kemudian secara kreatif menemukan solusi serta mampu mengatasinya.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi sebagaimana dikemukakan di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi Instruktur dan Sistem Pelatihan Terhadap Kualitas Peserta Pelatihan Pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh variabel independen (kompetensi instruktur dan sistem pelatihan) terhadap variabel dependen (kualitas peserta pelatihan) secara statistik. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai dan peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang periode Januari-Agustus 2025 yang berjumlah 357 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik accidental sampling dengan rumus *Slovin*, sehingga diperoleh sampel sebanyak 189 responden. Accidental sampling dipilih karena mempertimbangkan kemudahan akses dan ketersediaan responden pada saat pengumpulan data. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5. Variabel kompetensi instruktur diukur melalui dimensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap berdasarkan Permendikbud Nomor 41 Tahun 2009. Variabel sistem pelatihan diukur melalui dimensi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan. Variabel kualitas peserta pelatihan diukur melalui dimensi produktivitas, sikap dan perilaku, komunikasi, dan hubungan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi: (1) Analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban; (2) Uji validitas dan reliabilitas instrumen; (3) Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi); (4) Analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen; (5) Uji hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F); (6) Analisis koefisien korelasi dan determinasi. Pengolahan data menggunakan software SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN

Ketercapaian tujuan penelitian dapat diketahui melalui jalan pelaksanaan penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penganalisan data hasil penelitian. Sebagai berikut

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Kompetensi Instruktur (X_1)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kompetensi Instruktur (X_1)

No	Item	r hitung	r kritis	Hasil
1	X ₁ -1	0,800	0,300	Valid
2	X ₁ -2	0,767	0,300	Valid
3	X ₁ -3	0,821	0,300	Valid
4	X ₁ -4	0,814	0,300	Valid
5	X ₁ -5	0,729	0,300	Valid
6	X ₁ -6	0,845	0,300	Valid
7	X ₁ -7	0,407	0,300	Valid
8	X ₁ -8	0,545	0,300	Valid
9	X ₁ -9	0,564	0,300	Valid
10	X ₁ -10	0,828	0,300	Valid
11	X ₁ -11	0,760	0,300	Valid
12	X ₁ -12	0,786	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 5, bahwa hasil uji validitas variabel Kompetensi Instruktur (X_1) yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item instrumen penelitian dinyatakan valid dan sah untuk digunakan dalam penelitian kali ini.

b. Uji Validitas Sistem Pelatihan (X_2)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Sistem Pelatihan (X_2)

No	Item	r hitung	r kritis	Hasil
1	X ₂ -1	0,736	0,300	Valid

No	Item	r _{hitung}	r _{kritis}	Hasil
2	X ₂ -2	0,822	0,300	Valid
3	X ₂ -3	0,847	0,300	Valid
4	X ₂ -4	0,791	0,300	Valid
5	X ₂ -5	0,789	0,300	Valid
6	X ₂ -6	0,748	0,300	Valid
7	X ₂ -7	0,765	0,300	Valid
8	X ₂ -8	0,769	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 7, bahwa hasil uji validitas variabel Sistem Pelatihan (X₂) yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item instrumen penelitian dinyatakan valid dan sah untuk digunakan dalam penelitian kali ini.

c. Uji Validitas Kualitas Peserta Pelatihan (Y)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kualitas Peserta Pelatihan (Y)

No	Item	r _{hitung}	r _{kritis}	Hasil
1	Y-1	0,808	0,300	Valid
2	Y-2	0,845	0,300	Valid
3	Y-3	0,818	0,300	Valid
4	Y-4	0,848	0,300	Valid
5	Y-5	0,815	0,300	Valid
6	Y-6	0,844	0,300	Valid
7	Y-7	0,834	0,300	Valid
8	Y-8	0,858	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 7 bahwa hasil uji validitas variabel Kualitas Peserta Pelatihan (Y) yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item instrumen penelitian dinyatakan valid dan sah untuk digunakan dalam penelitian kali ini.

2. Uji Reliabilitas

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas
Case Processing Summary**

	N	%
<i>Valid</i>	189	100,0
<i>Excluded^a</i>	0	,0
<i>Total</i>	189	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Variables	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompetensi Instruktur (X ₁)	,918	12
Sistem Pelatihan (X ₂)	,910	8
Kualitas Peserta Pelatihan (Y)	,937	8

Berdasarkan perhitungan tabel 8, bahwa nilai reliabilitas variabel Kompetensi Instruktur (X₁) = 0,918 > 0,600, variabel Sistem Pelatihan (X₂) = 0,910 > 0,600, variabel Kualitas Peserta Pelatihan (Y) = 0,937 > 0,600, dengan demikian instrument variabel tersebut *reliabel*. Harga r_{hitung} Positif lebih dari r_{tabel} menunjukkan bahwa instrument Kompetensi Instruktur, Sistem Pelatihan dan Kualitas Peserta Pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang yang bersangkutan *reliabel*, maka instrument dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi Instruktur	Sistem Pelatihan	Kualitas Peserta Pelatihan
N		189	189	189
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	Mean	29,28	29,32	139,06
	Std. Deviation	5,036	5,828	9,509
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute	,087	,132	,117
	Positive	,087	,131	,056
	Negative	-,086	-,132	-,117
<i>Test Statistic</i>		,127	,087	,132
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,179 ^c	,101 ^c	,105 ^c

a. *Test distribution is Normal.*

b. *Calculated from data.*

c. *Lilliefors Significance Correction.*

Berdasarkan Tabel 9, bahwa hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut. Kompetensi instruktur (X_1) nilai Z K-S sebesar 0,127 dengan *asymp sig* 0,179. Sistem pelatihan (X_2) nilai Z K-S sebesar 0,087 dengan *asymp sig* 0,101. Kualitas peserta pelatihan (Y) nilai Z K-S sebesar 0,132 dengan *asymp sig* 0,105. Oleh karena nilai *asymp sig* tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data penelitian terdistribusi normal dan memenuhi asumsi dasar untuk analisis parametrik selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,599	2,180		6,275	,000		
	Kompetensi Instruktur	,288	,050	,346	5,792	,000	,760	1,316
	Sistem Pelatihan	,539	,069	,466	7,790	,000	,760	1,316

a. Dependent Variable: Kualitas Peserta Pelatihan

Berdasarkan Tabel 10, bahwa hasil uji multikolinieritas kompetensi instruktur (X_1) terhadap kepuasan pasien (Y) nilai *tolerance* sebesar 0,760 dan nilai VIF sebesar 1,316 dengan nilai *sig* 0,000. Sistem pelatihan (X_2) terhadap kualitas peserta pelatihan (Y) nilai *tolerance* sebesar 0,760 dan nilai VIF sebesar 1,316 dengan nilai *sig* 0,000. Artinya bahwa pengaruh kompetensi instruktur dan sistem pelatihan terhadap kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang, maka dari hasil statistik tidak terjadi multikolinearitas antar variabel karena nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 11. Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,599	2,180		6,275	,000
	Kompetensi Instruktur	,288	,050	,346	5,792	,000
	Sistem Pelatihan	,539	,069	,466	7,790	,000

a. *Dependent Variable:* Kualitas Peserta Pelatihan

Berdasarkan Tabel 11, bahwa hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan, kompetensi instruktur (X_1) dengan nilai Sig 0,000, nilai *Beta* sebesar 0,346, kualitas peserta pelatihan (X_2) dengan nilai Sig 0,000, nilai *Beta* sebesar 0,466, dengan melihat nilai Sig. Dan $\alpha = 5\%$ terlihat bahwa nilai Sig > α untuk semua variabel *independent* yang artinya tidak satupun variabel kompetensi instruktur dan sistem pelatihan yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang, maka dari hasil statistik dapat disimpulkan nilai model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 12. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,903 ^a	,816	,489	4,164	2,036

a. *Predictors:* (Constant), Sistem Pelatihan, Kompetensi Instruktur

b. *Dependent Variable:* Kualitas Peserta Pelatihan

Berdasarkan tabel 12, bahwa diketahui nilai *Durbin-Watson* (d) adalah sebesar 2,036. Selanjutnya nilai pada tabel *Durbin-Watson* (DW) pada sinifikasi 5% ($k ; n$) dimana $k = 2$ (kompetensi instruktur dan sistem pelatihan) variabel dan $n = 189$, maka dL sebesar 1,7406 dan dU sebesar 1,7833. Jadi nilai *Durbin Watson* (d) sebesar 2,036 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,7833 dan kurang dari ($4 - dU$) $4 - 1,7833 = 2,2167$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

4. Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,599	2,180		6,275	,000
	Kompetensi Instruktur	,288	,050	,346	5,792	,000
	Sistem Pelatihan	,539	,069	,466	7,790	,000

a. *Dependent Variable:* Kualitas Peserta Pelatihan

Berdasarkan tabel 13, bahwa menunjukkan hasil regresi berganda : $Y = 12,599 + 0,288 + 0,539X$. artinya nilai regresi mendekati 0 maka model regresi baik dalam melakukan prediksi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di

terima maka terjadi hubungan antara kompetensi Instruktur dan sistem pelatihan dengan kualitas Peserta Pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang.

a. Pengaruh Kompetensi Instruktur Terhadap Kualitas Peserta Pelatihan

Besarnya pengaruh kompetensi instruktur terhadap kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang, terlihat pada tabel 4.17 bahwa hasil uji sebesar 0,574 atau berpengaruh sebesar 33,0% dengan signifikan pada 0,000 sehingga kompetensi instruktur berdampak/ berpengaruh tinggi sekali terhadap kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang.

b. Pengaruh Sistem Pelatihan Terhadap Kualitas Peserta Pelatihan

Besarnya pengaruh sistem pelatihan terhadap kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang, terlihat pada tabel 4.17 bahwa hasil uji sebesar 0,635 atau berpengaruh sebesar 40,4% dengan signifikan pada 0,000 sehingga kompetensi instruktur berdampak/ berpengaruh tinggi sekali terhadap kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang.

c. Pengaruh Kompetensi Instruktur Terhadap Sistem Pelatihan

Besarnya pengaruh kompetensi instruktur terhadap sistem pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang, terlihat pada tabel 4.17 bahwa hasil uji sebesar 0,490 atau berpengaruh sebesar 24,0% dengan signifikan pada 0,000 sehingga kompetensi instruktur berdampak/ berpengaruh cukup kuat terhadap kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Model	<i>Coefficients^a</i>		<i>Standardized</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Unstandardized</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Coefficients</i>		
	<i>B</i>		<i>Beta</i>		
1 <i>(Constant)</i>	12,599	2,180		6,275	,000
Kompetensi Instruktur	,288	,050	,346	5,792	,000
Sistem Pelatihan	,539	,069	,466	7,790	,000

a. *Dependent Variable:* Kualitas Peserta Pelatihan

Pengaruh kompetensi instruktur terhadap kualitas peserta pelatihan diketahui nilai t_{hitung} sebesar 5,792 > t_{tabel} sebesar 1,65304 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa secara parsial kompetensi instruktur berpengaruh signifikan terhadap kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang. Pengaruh sistem pelatihan terhadap kualitas peserta pelatihan diketahui nilai t_{hitung} sebesar 7,790 > t_{tabel} sebesar 1,65304 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya secara parsial sistem pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	3159,659	2	1579,829	91,097	,000 ^b
	<i>Residual</i>	3225,654	186	17,342		
	<i>Total</i>	6385,312	188			

a. *Dependent Variable:* Kualitas Peserta Pelatihan

b. *Predictors:* (*Constant*), Sistem Pelatihan, Kompetensi Instruktur

Berdasarkan tabel 15, pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 91,097$ dan $F_{tabel} = 3,09$ ($dk = 189 - 2 - 1 = 186$ (f_{tabel})) dengan menggunakan batas signifikansi 0,000, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. $H_0 : \beta_{1,2} > 0$ artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi instruktur (X_1) dan sistem pelatihan (X_2) terhadap kualitas peserta pelatihan (Y) pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang secara secara simultan (bersama-sama).

6. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,903 ^a	,816	,489	4,164

a. *Predictors:* (*Constant*), Sistem Pelatihan, Kompetensi Instruktur

b. *Dependent Variable:* Kualitas Peserta Pelatihan

Berdasarkan tabel 16, bahwa nilai koefisien korelasi (r) hitung sebesar 0,903. Artinya terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara kompetensi instruktur dan sistem pelatihan dengan kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang.

7. Uji Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh kompetensi instruktur dan sistem pelatihan terhadap kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang sebesar 81,6 %. Bahwa dapat disimpulkan kompetensi instruktur dan sistem pelatihan mempengaruhi sangat kuat terhadap kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang dan masih ada 18,4 % faktor lain yang mempengaruhi kualitas peserta pelatihan antara lain: aspek fisik (kemampuan fisik) serta aspek non fisik.

PEMBAHASAN

1. Tanggapan responden variabel kompetensi instruktur (X_1) sebesar 8492 (Baik), dilihat dari skor paling tinggi pada pembahasan Instruktur percaya diri saat menyampaikan materi sebesar 86,03% dan skor paling rendah pada pembahasan Instruktur memiliki pengalaman kerja yang memadai di bidangnya sebesar 68,68%, secara keseluruhan yang dinilai berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori baik atau sebesar 74,89%, karena pelaksanaan kompetensi instruktur (X_1) pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang sudah sesuai dengan harapan.
2. Tanggapan responden variabel sistem pelatihan (X_2) sebesar 5534 (Baik), dilihat dari skor paling tinggi pada pembahasan Evaluasi pelatihan dilakukan secara berkala sebesar 75,03% dan skor paling rendah pada pembahasan Peserta pelatihan mendapatkan kesempatan praktik kerja sebesar 72,17%, secara keseluruhan yang dinilai berdasarkan

indikator-indikatornya berada pada kategori baik atau sebesar 73,20%, karena pelaksanaan sistem pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang sudah sesuai dengan harapan.

3. Tanggapan responden variabel kualitas peserta pelatihan (Y) adalah 5542 (Baik) dilihat dari skor paling tinggi pada pembahasan Saya lebih percaya diri setelah mengikuti pelatihan sebesar 74,71% dan skor paling rendah pada pembahasan Saya mampu bekerja dengan baik setelah mengikuti pelatihan sebesar 70,90%, secara keseluruhan yang dinilai berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori baik atau sebesar 73,31%, karena pelaksanaan kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang sudah sesuai dengan harapan.
4. Pengaruh kompetensi instruktur terhadap kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang, terlihat pada tabel 4.17 bahwa hasil uji sebesar 0,547 atau berpengaruh sebesar 33,0% dengan signifikan pada 0,000 sehingga kompetensi instruktur berdampak/ berpengaruh tinggi sekali terhadap kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang.
5. Pengaruh sistem pelatihan terhadap kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang, terlihat pada tabel 4.17 bahwa hasil uji sebesar 0,635 atau berpengaruh sebesar 40,4% dengan signifikan pada 0,000 sehingga kompetensi instruktur berdampak/ berpengaruh tinggi sekali terhadap kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang.
6. Besarnya pengaruh kompetensi instruktur dan sistem pelatihan terhadap kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang sebesar 81,6 %. Bahwa dapat disimpulkan kompetensi instruktur dan sistem pelatihan mempengaruhi sangat kuat terhadap kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang dan masih ada 18,4 % faktor lain yang mempengaruhi kualitas peserta pelatihan antara lain: aspek fisik (kemampuan fisik) serta aspek non fisik.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang pengaruh Kompetensi Instruktur dan Sistem Pelatihan terhadap Kualitas Peserta Pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompetensi instruktur pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang dapat dikatakan baik.
2. Sistem pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang dapat dikatakan baik.
3. Kualitas peserta pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang dapat dikatakan baik.
4. Pengaruh kompetensi instruktur dan sistem pelatihan terhadap kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang sebesar 81,6%. Bahwa dapat disimpulkan kompetensi instruktur dan sistem pelatihan mempengaruhi sangat kuat terhadap kualitas peserta pelatihan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang dan masih ada 18,4 % faktor lain yang mempengaruhi kualitas peserta pelatihan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Disarankan lakukan upgrade dan pemeliharaan berkala terhadap sarana prasarana pelatihan, terutama peralatan teknologi seperti keyboard dan perangkat computer, tingkatkan diversifikasi program pelatihan untuk mengatasi keterbatasan lokasi dengan mengembangkan pelatihan mobile atau berbasis digital, stabilkan sumber pendanaan melalui kemitraan strategis dengan sektor swasta dan proposal hibah.

2. Perlu dilakukan dalam mengatasi faktor penghambat internal melalui relokasi strategis atau perbaikan aksesibilitas lokasi BLKK, modernisasi sarana dan prasarana pelatihan termasuk pembaruan peralatan teknologi, serta diversifikasi sumber pendanaan melalui kemitraan dengan industri dan CSR perusahaan.
3. Pemerintah daerah perlu mengembangkan sistem pengembangan kompetensi instruktur yang berkelanjutan dan terstruktur. Investasi dalam peningkatan sistem pelatihan juga perlu diprioritaskan sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas pelayanan publik. Selain itu, perlu dikembangkan sistem monitoring dan evaluasi yang komprehensif untuk mengukur dampak jangka panjang dari program pelatihan terhadap peningkatan employability dan produktivitas tenaga kerja lulusan UPTD Balai Latihan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dzisy, H., & Rosmilawati, I. (2019). Hubungan Kompetensi Instruktur dengan Hasil Belajar Peserta Pelatihan Pengolahan Ikan Air Tawar. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 3(1), 59-66.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
- Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2024). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (5th ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. N. (2022). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Rajawali Pers.
- Noe, R. A. (2023). *Employee Training and Development* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 41 Tahun 2009 tentang Standar Pembimbing pada Kursus dan Pelatihan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (5th ed.). Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (10th ed.). PT Refika Aditama.
- Soedjiarto. (2022). *Pendidikan Nasional sebagai Wahana Mencerdaskan Kehidupan Bangsa dan Membangun Peradaban Negara-Bangsa*. CINAPS.
- Suharto, E. (2024). *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat: Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*. PT Refika Aditama.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wibowo. (2024). *Manajemen Kinerja* (7th ed.). Rajawali Pers.