

Pengaruh Kompetensi Instruktur, Perencanaan dan Implementasi Terhadap Kualitas Kompetensi Peserta Program Pelatihan Kerja pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang

Umi Chasanah¹, Jefristson R Riwu Kore²

Program Magister Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri
2021502016@students.uigm.ac.id¹, jefristson@uigm.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to find out and prove the influence of instructor competence, training planning, and training implementation on the quality of competency of participants in the job training program at the Semarang Vocational Training and Productivity Center (BBPVP). In this study, the quality of participant competence is the main indicator of the success of the training program. However, several factors such as instructor competence, proper training planning and implementation are often identified as important determinants influencing those outcomes. The research method used is a quantitative method with 100 samples from 912 populations. Data was collected from a number of trainees at BBPVP Semarang through validated questionnaires. The types of data sources used are primary and secondary data. The data analysis technique in this study uses SPSS (Statistical Product and Service Solution) software version 26. The results of this study show that the competence of instructors, training planning and training implementation significantly affect the quality of participants' competencies by 42.1%. These findings indicate the importance of improving the competence of instructors as well as planning and implementing more effective training to improve the quality of training results at BBPVP Semarang.

Keywords: *competence, Planning, Implementation and BBPVP Semarang*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh instruktur, perencanaan pelatihan, dan implementasi pelatihan terhadap kualitas kompetensi peserta program pelatihan kerja pada Balai Besar Pelatihan. Namun, beberapa faktor seperti kompetensi instruktur, perencanaan dan implementasi pelatihan yang tepat sering diidentifikasi sebagai determinan penting yang mempengaruhi hasil tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan 100 sampel dari 912 populasi. Data yang dikumpulkan dari sejumlah peserta pelatihan BBPVP Semarang melalui kuisioner yang telah divalidasi. Jenis pada penelitian ini menggunakan software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi instruktur, perencanaan pelatihan dan implementasi pelatihan secara signifikan mempengaruhi kualitas kompetensi peserta sebesar 42,1%. Temuan ini mengindikasikan pentingnya peningkatan kompetensi Instruktur serta perencanaan dan implementasi pelatihan yang lebih efektif guna meningkatkan kualitas hasil pelatihan di BBPVP Semarang.

Kata kunci: Kompetensi, Perencanaan, Implementasi dan BBPVP Semarang

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan Revolusi Industri 4.0, kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang terampil dan kompeten menjadi prioritas utama bagi negara-negara berkembang, termasuk Indonesia. Meningkatnya jumlah angkatan kerja produktif menciptakan peluang besar untuk mendorong kemajuan ekonomi, namun juga menuntut pemerintah untuk menyediakan pelatihan kerja yang efektif agar kualitas SDM dapat bersaing di pasar tenaga kerja global. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah adalah melalui Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) yang bertujuan meningkatkan keterampilan tenaga kerja dengan menyediakan program pelatihan berbasis kompetensi (Bangga, 2022).

Meskipun berbagai program pelatihan telah diselenggarakan, kualitas kompetensi peserta belum optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor utama, seperti kompetensi instruktur, perencanaan pelatihan, dan implementasi pelatihan yang memadai. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi instruktur dan perencanaan pelatihan yang efektif merupakan penentu penting dalam keberhasilan pelatihan kerja (Susanto et al., 2021). Namun, masih ada kesenjangan pemahaman tentang seberapa besar pengaruh masing-masing faktor tersebut terhadap kualitas kompetensi peserta (Susanto, Y., Richset Riwukore, J., Oktovianus, F., & Habaora, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan membuktikan pengaruh dari kompetensi instruktur, perencanaan pelatihan, dan implementasi pelatihan terhadap kualitas kompetensi peserta program pelatihan kerja di BBPVP Semarang. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam pengembangan kebijakan pelatihan kerja dan perbaikan proses pelatihan yang berfokus pada peningkatan kualitas SDM Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menganalisis pengaruh kompetensi instruktur, perencanaan pelatihan, dan implementasi pelatihan terhadap kualitas kompetensi peserta program pelatihan kerja di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang. Metode kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran yang objektif terhadap variabel-variabel penelitian dan memungkinkan analisis yang lebih mendalam mengenai keterkaitan antar variabel.

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan di BBPVP Semarang, dengan total populasi sebanyak 912 orang. Dari populasi ini, sampel diambil menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kelonggaran kesalahan sebesar 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 91 peserta. Pemilihan sampel ini dilakukan secara acak untuk mendapatkan hasil yang representatif.

2. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari para peserta pelatihan melalui kuesioner yang telah divalidasi. Sementara itu, data sekunder digunakan sebagai pendukung data primer, berupa dokumen-dokumen dan referensi terkait yang relevan dengan penelitian ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data utama dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel yang terpilih. Kuesioner ini berisi pertanyaan tertutup yang mengukur persepsi peserta mengenai kompetensi instruktur, perencanaan, implementasi pelatihan, serta kualitas kompetensi yang mereka peroleh. Setiap pertanyaan dalam kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan pengukuran.

4. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 26. Teknik ini digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas (kompetensi instruktur, perencanaan, dan implementasi pelatihan) terhadap variabel terikat (kualitas kompetensi peserta). Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat analisis statistik.

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan). Uji t digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, sedangkan uji F digunakan untuk menilai pengaruh secara simultan dari variabel kompetensi instruktur, perencanaan, dan implementasi terhadap kualitas kompetensi peserta. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) juga dihitung untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan kuisisioner yang telah diisi oleh para responden yaitu para peserta pelatihan yang ada di BBPVP Semarang, maka diperoleh data identitas responden. Jenis kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan, karakteristik responden ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah Responden	Persentasi (%)
Jenis Kelamin	Pria	41	54,95%
	Wanita	50	45,05%
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	39	42,86%
	Diploma	25	27,47%
	Sarjana (S1)	27	29,67%
Usia	20- 25 Tahun	59	64,84%
	25-35 Tahun	21	23,08%
	35-45 Tahun	7	7,69%
	>45 Tahun	4	4,40%

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan untuk setiap butir pertanyaan pada kuesioner, menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan valid, dengan nilai R hitung lebih besar dari R tabel (0,444). Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan hasil di atas 0,7, menandakan bahwa instrumen kuesioner ini reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti. Hasil ini memastikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki keandalan dan dapat menghasilkan data yang akurat untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yang dianalisis merupakan strategi analisis yang diterapkan pada penelitian. Beberapa investigasi relaps langsung digunakan, dengan asumsi bahwa terdapat sekitar dua komponen independen dan satu faktor otonom. Mencari tahu bagaimana variabel independen, yang sering disebut X, berdampak pada variabel dependen, yang biasanya disebut Y, adalah tujuan dari analisis regresi linier berganda. Temuan dari analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,538	,780		1,972	,052		
	Kompetensi Instruktur (H1)	,202	,068	,241	2,957	,004	,916	1,091
	Perencanaan Pelatihan (H2)	,268	,082	,284	3,257	,002	,800	1,250

Implementasi Program Pelatihan (H3)	,298	,072	,357	4,165	,000	,828	1,208
-------------------------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kualitas Kompetensi Peserta (H4)

Dari hasil analisis, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 1.538 + 0.202 X_1 + 0.268 X_2 + 0.298 X_3 + e$$

Di mana:

- Y = kualitas kompetensi peserta
- X_1 = kompetensi instruktur
- X_2 = perencanaan pelatihan
- X_3 = implementasi pelatihan

Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kompetensi peserta. Implementasi pelatihan memiliki pengaruh terbesar (koefisien 0,298), diikuti oleh perencanaan pelatihan (0,268), dan kompetensi instruktur (0,202). Artinya, peningkatan dalam setiap variabel ini akan berkontribusi secara positif pada kualitas kompetensi peserta pelatihan di BBPVP Semarang.

Uji Hipotesis

Hasil uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kualitas kompetensi peserta, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Hasil uji F juga menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kompetensi peserta, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 42,1% menunjukkan bahwa kompetensi instruktur, perencanaan, dan implementasi pelatihan secara bersama-sama menjelaskan 42,1% variasi dalam kualitas kompetensi peserta, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Analisis dan Pembahasan

Pengaruh Sumber Daya Manusia Instruktur Terhadap Kualitas Kompetensi Peserta Program Pelatihan

Hasil penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel kompetensi instruktur terhadap tingkat kompetensi peserta program pelatihan. Menurut analisis statistik yang disajikan, kompetensi instruktur menunjukkan peningkatan kompetensi peserta berbanding lurus dengan peningkatan sumber daya manusia instruktur; nilai koefisien regresi adalah 0,202, nilai t tercatat adalah 2,957, dan nilai signifikansi koefisien regresi adalah 0,004. Ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia instruktur sebanding dengan kompetensi peserta diklat. Dalam pengujian hipotesis, uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,957 lebih besar daripada

nilai t tabel sebesar 1,98. Di sisi lain, nilai signifikansi 0,004 berada di bawah batas signifikansi 0,05.

Menurut teori manajemen sumber daya manusia, instruktur yang berkualitas tinggi sangat penting untuk keberhasilan program pelatihan. Kemampuan instruktur dalam berkomunikasi secara efektif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan lingkungan belajar yang positif sangat memengaruhi hasil belajar partisipan, menurut teori pembelajaran. Instruktur yang kompeten dapat menyampaikan materi dengan lebih baik, memberikan bimbingan yang lebih baik, dan memotivasi peserta untuk mencapai hasil yang optimal.

Dalam hal ini, hasil penelitian oleh Bochkareva et al. menunjukkan pentingnya peran sistem jaminan kualitas yang terhubung dengan sumber daya manusia. Dengan menggabungkan pelatihan instruktur dengan sistem jaminan kualitas SDM, kompetensi peserta meningkat secara signifikan, yang memastikan bahwa mereka dapat secara efektif menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka pelajari di tempat kerja mereka. Studi ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan betapa pentingnya kualitas instruktur dalam mempengaruhi hasil pelatihan. Penelitian oleh Rulandari et al. menunjukkan bahwa kompetensi instruktur memiliki dampak positif terbesar terhadap kepuasan peserta, menunjukkan bahwa keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mengajar instruktur sangat penting untuk mencapai kepuasan tinggi peserta.

Dalam hal ini, hasil penelitian oleh Bochkareva et al. menunjukkan pentingnya peran sistem jaminan kualitas yang terhubung dengan sumber daya manusia. Dengan menggabungkan pelatihan instruktur dengan sistem jaminan kualitas SDM, kompetensi peserta meningkat secara signifikan, yang memastikan bahwa mereka dapat secara efektif menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka pelajari di tempat kerja mereka. Studi ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan betapa pentingnya kualitas instruktur dalam mempengaruhi hasil pelatihan. Penelitian oleh Rulandari et al. menunjukkan bahwa kompetensi instruktur memiliki dampak positif terbesar terhadap kepuasan peserta, menunjukkan bahwa keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mengajar instruktur sangat penting untuk mencapai kepuasan tinggi peserta.

Hasil ini menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan kualitas SDM sangat bergantung pada kualitas instruksi dan pendekatan yang digunakan oleh instruktur. Sangat penting bagi instruktur untuk menerapkan teknik pengajaran sesuai dengan standar kompetensi yang diharapkan karena kurangnya penerapan metode pengajaran modern dapat membatasi efektivitas pelatihan dalam mengembangkan kompetensi peserta. Penelitian oleh Cao et al juga memberikan bukti tambahan tentang pengaruh kualitas pendidik terhadap kemampuan peserta. Tidak banyak bahan ajar dan metode modern yang digunakan untuk pendidikan berbasis kompetensi, meskipun mereka tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa guru perlu mendapatkan pelatihan dan dukungan yang memadai untuk menerapkan pendekatan pengajaran yang efektif sesuai dengan pendekatan berbasis kompetensi.

Pengaruh Perencanaan Pelatihan Terhadap Kualitas Kompetensi Peserta Program Pelatihan

Sangat penting untuk meningkatkan kualitas kompetensi peserta melalui perencanaan pelatihan yang baik dan terstruktur. Dalam penelitian yang dilakukan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Semarang, analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Perencanaan Pelatihan memiliki dampak positif pada Kualitas Kompetensi Peserta, dengan nilai t hitung 3,257, yang lebih besar dari t tabel 1,98, dan nilai Sig. 0,002, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05.

Perencanaan pelatihan yang berhasil meningkatkan kompetensi peserta program pelatihan. Chan et al. mengatakan bahwa perencanaan yang mencakup tujuan yang jelas, materi yang relevan, dan berbagai metode pengajaran, seperti simulasi, diskusi kelompok, dan teknologi canggih, dapat secara keseluruhan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan peserta. Dalam hal ini, temuan penelitian dari review sistematis dan meta-analisis Mazzone et al. tentang dampak pelatihan memberikan bukti tambahan tentang seberapa efektif perencanaan pelatihan. Dibandingkan dengan pelatihan non-perencanaan, pelatihan dapat mengurangi jumlah kesalahan kinerja hingga 60% dan waktu prosedur hingga 15%, dan meningkatkan jumlah langkah prosedur yang diselesaikan hingga 47%.

Untuk mencapai efektivitas maksimal dari pelatihan di BBPVP Semarang, beberapa metrik penting harus diperhatikan. Perencanaan pelatihan sangat bergantung pada ketersediaan sumber daya. BBPVP Semarang harus memastikan bahwa fasilitas pelatihan seperti ruang kelas, perangkat teknologi, dan materi pelatihan memadai dan up-to-date. Proses pendaftaran yang efektif dan seleksi peserta yang tepat di BBPVP Semarang memastikan bahwa pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan khusus peserta karena seluruh peserta dapat mendaftar melalui link yang sudah disediakan. Seleksi dilakukan melalui dua tahap: wawancara dan pemberkasan. Seleksi yang tepat ini membantu menargetkan peserta yang benar-benar memerlukan pelatihan, sehingga program dapat lebih efisien meningkatkan keterampilan mereka.

Sebuah penelitian telah menunjukkan bahwa proses seleksi yang efektif menyebabkan hasil pelatihan yang lebih baik. Kesesuaian waktu pelatihan juga sangat penting. Agar pelatihan tidak mengganggu aktivitas utama peserta, pelatihan harus dijadwalkan sesuai dengan ketersediaan peserta.

Pengaruh Implementasi Pelatihan Terhadap Kualitas Kompetensi Peserta Program Pelatihan

Berdasarkan hasil pengujian t, faktor Implementasi Program Pelatihan memiliki koefisien regresi sebesar 0,298 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Kualitas Kompetensi Peserta. Nilai statistik t hitung untuk Implementasi Program Pelatihan adalah 4,165, yang secara signifikan melampaui nilai t tabel sebesar 1,98. Selain itu, ada nilai signifikansi 0,000, yang jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa faktor Implementasi Program Pelatihan

memiliki pengaruh positif terhadap Hasil ini menegaskan bahwa pelaksanaan pelatihan yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kualitas kompetensi peserta.

Kesesuaian program pelatihan dengan minat dan kebutuhan peserta, kemampuan peserta, dan informasi pasca pelatihan adalah beberapa metrik penting yang dapat digunakan untuk menilai implementasi pelatihan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pontino dan Raymond S. Tan, meskipun kualitas metodologi pelatihan di institusi vokasi teknis berdampak positif pada peluang penempatan kerja peserta, tidak ada hubungan signifikan antara metodologi pelatihan dan kualitas kompetensi atau antara kualitas kompetensi dan penempatan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas metodologi pelatihan sangat penting. Hal-hal seperti perencanaan sesi, penggunaan media elektronik, pemeliharaan fasilitas, dan pengawasan pembelajaran berbasis kerja juga penting.

Meskipun keterampilan peserta penting, pengelolaan pelatihan yang baik dan metodologi yang kuat sangat penting dalam mempersiapkan peserta untuk memasuki dunia kerja, elemen ini memiliki pengaruh besar terhadap peluang kerja. Pelatihan yang dirancang dengan baik dan diterima dengan baik oleh peserta menunjukkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan dorongan untuk menerapkan materi pelatihan dalam praktik. Hasil menunjukkan bahwa meskipun terdapat kendala seperti keterbatasan waktu dan dukungan, pelatihan yang diterima dengan baik dan relevan dapat secara signifikan meningkatkan kualitas kompetensi peserta. Studi ini mendukung bahwa desain pelatihan yang relevan dan diterima secara luas sangat penting untuk meningkatkan kompetensi peserta.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Saleh et al., program pelatihan yang efektif dalam meningkatkan kemampuan implementasi guru matematika didasarkan pada kesesuaian program dengan kebutuhan peserta, pengembangan keterampilan peserta, dan dukungan informasi setelah pelatihan. Program pelatihan ini berhasil meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru dan perspektif mereka tentang metode pengajaran. Hasil ini menegaskan bahwa pelatihan yang inovatif dan relevan, yang mempertimbangkan aspek implementasi seperti kesesuaian, kemampuan peserta, dan informasi pasca pelatihan, dapat memberikan dampak positif pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Pengaruh Kompetensi Instruktur, Perencanaan Pelatihan, dan Implementasi Pelatihan Terhadap Kualitas Kompetensi Peserta Program Pelatihan

Dalam penelitian ini, diketahui bahwa kompetensi instruktur, perencanaan pelatihan, dan implementasi program pelatihan berpengaruh secara signifikan pada kualitas kompetensi peserta. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 23,019 dan nilai Signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa F hitung melebihi F tabel dan bahwa nilai Sig. kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas kompetensi peserta dipengaruhi secara signifikan oleh ketiga komponen tersebut, jika dilihat secara keseluruhan.

Tujuan dari subbagian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana ketiga variabel utama, yaitu kompetensi instruktur, perencanaan pelatihan, dan implementasi pelatihan, berdampak pada kualitas kompetensi peserta di BBPVP Semarang. Untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan lembaga, penting untuk memahami bagaimana ketiga variabel ini berinteraksi dan berdampak satu sama lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan instruktur memberikan dampak yang signifikan pada kualitas kemampuan peserta. Pengetahuan, Kemampuan, Sikap, dan Penampilan guru berkontribusi besar pada peningkatan kompetensi peserta.

Program pelatihan relevan dan efektif dengan perencanaan yang jelas dan terstruktur. Chan et al. mengatakan bahwa perencanaan yang melibatkan tujuan yang jelas, materi yang relevan, dan berbagai pendekatan pengajaran, seperti simulasi, diskusi kelompok, dan penggunaan teknologi canggih, dapat secara keseluruhan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan peserta. Struktur dan desain pelatihan yang baik memastikan bahwa peserta tidak hanya mendapatkan informasi tetapi juga memperoleh keterampilan yang dapat diterapkan dalam situasi dunia nyata.

Studi oleh Mazzone et al. menunjukkan bahwa perencanaan pelatihan berbasis kemahiran yang terstruktur dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan mengurangi kesalahan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Gopolang et al., yang menunjukkan bahwa fasilitas pelatihan yang memadai sangat penting untuk keberhasilan program pelatihan. Peserta memiliki kesempatan untuk menggunakan berbagai metode pembelajaran kontemporer karena lingkungan belajar yang baik didukung oleh sarana dan prasarana yang baik. Hasil ini konsisten dengan penelitian Al-Jubouri dan Al-Jubouri, yang menunjukkan bahwa pelatihan yang inovatif dan relevan dengan mempertimbangkan aspek implementasi seperti kesesuaian, kompetensi peserta, dan dukungan pasca pelatihan dapat meningkatkan kualitas.

Kualitas kompetensi peserta didukung oleh penggabungan ketiga variabel—kompetensi instruktur, perencanaan pelatihan, dan implementasi pelatihan. Integrasi antara kompetensi instruktur, perencanaan yang baik, dan implementasi yang efektif secara kolektif mendukung peningkatan kompetensi peserta. Meskipun akses ke pendidikan berbasis kompetensi tersedia, menurut penelitian yang dilakukan oleh Cao, Phan, dan Nguyen, keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada penerapan metode pengajaran yang sesuai dengan standar kompetensi yang diharapkan.

Secara keseluruhan, hasil pelatihan dapat ditingkatkan dengan menerapkan pendekatan pengelolaan pelatihan holistik yang mempertimbangkan semua elemen, mulai dari perencanaan hingga implementasi. Di BBPVP Semarang, sinergi antara ketiga komponen ini menciptakan lingkungan pelatihan yang ideal yang memungkinkan peserta untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Mengacu pada analisis yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Kompetensi Instruktur (H1), Perencanaan Pelatihan (H2) dan Implementasi Program Pelatihan (H3) mampu mempengaruhi Kualitas Kompetensi Peserta (H4) sebanyak 42,1% sementara sisanya, yaitu $100\% - 42,1\% = 57,9\%$ dijelaskan oleh faktor lainnya.
2. Kompetensi Instruktur (H1), Perencanaan Pelatihan (H2) dan Implementasi Program Pelatihan (H3) secara kolektif, Kualitas Kompetensi Peserta (H4) dipengaruhi secara substansial oleh variabel-variabel yang diteliti.
3. Koefisien regresi untuk faktor Kompetensi Instruktur (H1) adalah 0,202, yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kualitas kompetensi peserta (H4). Statistik t untuk Kompetensi Instruktur (H1) adalah 2,957 yang melampaui t tabel serta nilai Sig. adalah 0,004, yang kurang dari batas tingkat signifikansi 0,05, ini menunjukkan bahwa Kompetensi Instruktur (H1) hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Kompetensi Peserta (H4). Dengan demikian, Kompetensi Instruktur (H1) memberikan dampak positif serta signifikan pada Kualitas Kompetensi Peserta (H4).
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Perencanaan Pelatihan (H2) adalah 0,268, yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Kualitas Kompetensi Peserta (H4). Statistik t untuk Perencanaan Pelatihan (H2) adalah 3,257, yang melebihi t tabel 1,98, dan nilai Sig. sebesar 0,002, yang kurang dari batas signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa Perencanaan Pelatihan (H2) mempunyai dampak signifikan terhadap Kualitas Kompetensi Peserta (H4).

Saran

Merujuk pada kesimpulan yang telah dipaparkan, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Diperlukan penelitian tambahan yang lebih komperhensif atau yang dapat memperluas variabel lain yang mungkin mempengaruhi kualitas kompetensi peserta.
2. BBPVP Semarang perlu terus meningkatkan kompetensi instruktur melalui program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan
3. Diharapkan BBPVP Semarang dapat terus meningkatkan kualitas kompetensi peserta program pelatihan kerja, sehingga mampu menghasilkan pekerja yang mampu bersaing di lingkungan industri dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas Nasional

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyah, S. S., Wadud, M., & Veronica, M. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Kerja terhadap Peningkatan Kualitas Produksi di TV Sumsel (PT. TIVI Indonesia Inter Medianet Group) Palembang. *Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, 3(3).
- Aqtash, S., Alnusair, H., Brownie, S., Alnjadat, R., Fonbuena, M., & Perinchery, S. (n.d.). *Evaluation of the Impact of an Education Program on Self-Reported Leadership and Management Competence Among Nurse Managers*. <https://doi.org/10.1177/23779608221106450>
- B. Pontino, B., & Raymond S. Tan, M. (2023). Quality Of Training Program Competencies And Methodologies Of Selected Technical Vocational Institutions And Their Influence On Job Placement. *Internasional*, 11(7), 469–280. <https://doi.org/10.21474/IJAR01/17250>
- Bangga, A. (2022). Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja dan Implikasinya terhadap Ketahanan Pribadi Siswa (Studi di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Serang, Kota Serang, Provinsi Banten). *Ketahanan Nasional*, 28(3). <https://doi.org/10.22146/jkn.76540>
- Bochkareva, N., Prodanova, N., Jasim, A. N., Ali, N. H. A., & Al Rabeawi, S. H. C. (2020). Historical And Logical Stages Of Establishing The Financial Reporting System: A Paradigm Approach. *of security and sustainability issues*, 9(3), 951–960. [https://doi.org/10.9770/jssi.2020.9.3\(20\)](https://doi.org/10.9770/jssi.2020.9.3(20))
- Cao, C. D., Phan, L. T., & Nguyen, T. T. (2022). A Study On The Competency-Based Education Of Lecturers In Universities Of Technology And Education. *International Journal of Education and Practice*, 10(3), 267–276. <https://doi.org/10.18488/61.v10i3.3117>
- Chan, C. W. H., Ng, N. H. Y., Chan, H. Y. L., Wong, M. M. H., & Chow, K. M. (2019). A systematic review of the effects of advance care planning facilitators training programs. *BMC Health Services Research*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4192-0>
- Daraba, D., Subianto, A., & Salam, R. (2018). Upaya Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Di Kota Makassar An effort to Improve the Quality of Workers at the Makassar city Department of Employment Services. *Pemikiran dan Penelitian administrasi publik*, 8(1), 21–26.
- Fauzi, S., & Laksmono, B. S. (2021). Implementasi Kebijakan Triple Skilling Dalam Membangun Sumber Daya Manusia Terampil Dan Produktif (Studi Kasus: Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi). *Pembangunan manusia*, 22. <https://doi.org/10.7454/jpm.v2i2.1020>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*.

- Gopolang, F., Zulu-Mwamba, F., Nsama, D., Kruuner, A., Nsofwa, D., Kasvosve, I., Gomo, R., Motlhabane, T., Chohan, B., Soge, O., Osterhage, D., Campbell, N., Noble, M., Downer, A., Flandin, J. F., Nartker, A., Koehn, C., Nonde, L. K., Shibemba, A., ... Perr, L. A. (2021). Improving laboratory quality and capacity through leadership and management training: Lessons from Zambia 2016-2018. *Laboratory Medicine, 10*(1). <https://doi.org/10.4102/AJLM.V10I1.1225>
- Hafizi, Iim Wasliman, Hanafiah, & F. K. F. (2022). Management of Teacher Competency Development and Training in Improving Learning Quality. *of Education Research and Evaluation, 6*(3), 520–528. <https://doi.org/10.23887/jere.v6i3.52673>
- Hamad, S. F., & Al-Taie, P. D. A. H. F. (2021). The Impact of the Quality of Human Resource Practices on E-Governance : Analytical Research in the Office of the Ministry of Higher Education and Scientific Research. *International Journal of Research in Social Sciences and Humanities, 114*. International Journal of Research in Social Sciences and Humanities
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Sekretari Dan Manajemen, 5*(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hudalah, D., & Sujarto, D. (2018). *Perencanaan sebagai Suatu Proses*. <https://www.scribd.com/document/375669304/PROSES-PERENCANAAN>
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. <https://www.scribd.com/Document/556549511/Sdm-Hasriany-Huzain-90500120116>
- Jefirstson, Riwukore, R., & Habaora, F. (2021). Ilkogretim Online -Elementary Education Online. *Elementary Education Online, 20*(1), 1010–1017. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.01.73>
- Kareem, M. A., & H. (2019). The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness. *Management Dynamics in the Knowledge Economy, 7*(3), 307–322. <https://doi.org/10.1177/26334895221087475>
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & I. (2021). *Meningkatkan kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia konsep & studi kasus*.
- Mamonto, N., Sumampouw, I., & Undap, G. (n.d.). *Implementasi Pembangunan Infrastruktur Desa Dalam Penggunaan Dana Desa Tahun 2017 (Studi) Desa Ongkaw Ii Kecamatan Sinonsayang Kabupaten Minahasa Selatan*.
- Mardiyah, W., Ati, N., & S. (2022). Implementasi Program Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Desa Kebunteluk Dalam Kecamatan Sangkapura Kabupaten Gresik. *Respon Publik, 16*(1), 75–84.

Mazzone, E., Puliatti, S., Amato, M., Bunting, B., Rocco, B., Montorsi, F., Mottrie, A., & Gallagher, A. G. (2021). A Systematic Review and Meta-analysis on the Impact of Proficiency-based Progression Simulation Training on Performance Outcomes. *Annals of surgery*, 274(2), 281–289. <https://doi.org/10.1097/SLA.0000000000004650>

Susanto, Y., Richset Riwukore, J., Oktovianus, F., & Habaora, F. (2021). The Effect Of Compensation And Competence On Performance With Motivation As A Variable Intervening An Employee In Partners Of The Central Statistics Agency, Lubuklinggau City, South Sumatra, Indonesia. *Review of Management and Entrepreneurship*, 5(2), 2.