

PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS PROGRAM PELATIHAN DI UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH (UPTD) BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN TAPANULI SELATAN

Fitriaini Pane^{1*}, Nurbaya Harianja², Indra Syahputra Marpaung³

¹Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara
Padangsidempuan, Indoensia

^{2,3}Dosen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara
Padangsidempuan Indoensia

Email Korespondensi : fitriainipane@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the competency of human resources involved in training programs and to identify the extent of human resources' influence on the quality of training programs at the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) of the South Tapanuli Regency Vocational Training Center. This study uses a descriptive quantitative approach. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to 32 respondents consisting of instructors, management staff, and training participants. Sampling was carried out using the proportional stratified random sampling method, and data were analyzed using percentage techniques based on the tabulation of respondents' answers. The results showed that human resources at the UPTD BLK South Tapanuli Regency were assessed as very good, with 46.48% of respondents stating "strongly agree" and 50.00% stating "agree" to the HR competency indicators. Meanwhile, the quality of the training program also received a positive assessment, with 42.96% of respondents stating "strongly agree" and 53.90% "agree" to the training quality indicators. These results indicate that human resources play an important role and have a positive influence on the quality of training programs organized by the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) of the South Tapanuli Regency Vocational Training Center.

Key Word: Human Resources, Quality of Training Programs

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia yang terlibat dalam program pelatihan serta untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh sumber daya manusia terhadap kualitas program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja Kabupaten Tapanuli Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 32 responden yang terdiri dari instruktur, tenaga pengelola, dan peserta pelatihan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *proportional stratified random sampling*, dan data dianalisis menggunakan teknik persentase berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia di UPTD BLK Kabupaten Tapanuli Selatan dinilai sangat baik, dengan 46,48% responden menyatakan "sangat setuju" dan 50,00% menyatakan "setuju" terhadap indikator kompetensi SDM. Sementara itu, kualitas program pelatihan juga mendapat penilaian positif, dengan 42,96% responden menyatakan "sangat setuju" dan 53,90% "setuju" terhadap indikator kualitas pelatihan. Hasil ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia berperan penting dan berpengaruh positif terhadap kualitas program pelatihan yang diselenggarakan oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja Kabupaten Tapanuli Selatan.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Kualitas Program Pelatihan

I. Latar Belakang Penelitian

Pelatihan kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuannya dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Pasal 9 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan mengenai definisi pelatihan kerja yaitu : “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan”. Pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang kompetitif dan siap kerja. Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai lembaga pelatihan kerja bertanggung jawab dalam menyediakan program yang sesuai dengan kebutuhan industri dan tenaga kerja.

Salah satu Balai Latihan Kerja (BLK) yang ada di Indonesia berada di Tapanuli Selatan. Keberadaan Balai Latihan Kerja di Kabupaten Tapanuli Selatan disini dimaksudkan untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan yang masih menjadi persoalan penting bagi kota maupun kabupaten yang ada di Padangsidimpuan. Melalui Balai Latihan Kerja di Kabupaten Tapanuli Selatan diharapkan mampu menciptakan tenaga kerja yang berkompeten dan memiliki keahlian yang cukup untuk memasuki dunia kerja serta tenaga kerja dapat memanfaatkan pelatihan yang diberikan sebagai bekal agar kedepannya dapat bermanfaat.

Di Kabupaten Tapanuli Selatan, UPTD BLK berperan sebagai lembaga yang memberikan pelatihan bagi masyarakat agar siap bersaing di pasar kerja. Namun, efektivitas program pelatihan di BLK sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengelola dan menyelenggarakan pelatihan tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten, profesional, dan memiliki pengalaman yang memadai sangat diperlukan untuk menjamin keberhasilan pelatihan.

Menurut Hasibuan (2016), sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi yang menentukan keberhasilan suatu program atau kegiatan. Dalam beberapa tahun terakhir, terdapat indikasi bahwa kualitas program pelatihan di BLK Kabupaten Tapanuli Selatan belum optimal. Hal ini terlihat dari rendahnya tingkat kepuasan peserta, kurangnya inovasi dalam metode pelatihan, serta keterbatasan instruktur yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan industri.

Selain itu, Keberhasilan program pelatihan tidak hanya bergantung pada instruktur, tetapi juga pada peserta yang mengikuti pelatihan. Motivasi dan kesiapan peserta dalam menerima materi pelatihan menjadi aspek yang tidak boleh diabaikan. BLK Kabupaten Tapanuli Selatan harus melakukan evaluasi berkala terhadap program pelatihan yang mereka selenggarakan. Evaluasi ini mencakup aspek kurikulum, metode pengajaran, serta kompetensi instruktur agar sesuai dengan kebutuhan industri saat ini. Menurut Simamora (2018), “pelatihan yang berkualitas harus memiliki sistem evaluasi yang jelas agar dapat mengukur keberhasilan dan dampaknya bagi peserta”. Oleh karena itu, Balai Latihan Kerja perlu memiliki mekanisme evaluasi yang berkelanjutan. Tidak hanya itu, peningkatan kualitas SDM di Balai Latihan Kerja (BLK) juga harus disertai dengan peningkatan sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan pelatihan. Berdasarkan uraian diatas maka judul penelitian ini adalah “**Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap kualitas program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja Kabupaten Tapanuli Selatan**”.

II. Tinjauan Pustaka

2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak dalam suatu organisasi atau perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Menurut Susan (2019), “SDM merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan, yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya”. Selain itu, Sulistyowati (2021) menyatakan bahwa “SDM adalah manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi”. SDM mencakup individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi untuk menjalankan tugas serta tanggung jawabnya di tempat kerja. Penelitian oleh Ilham Setiawan (2021) menunjukkan bahwa “peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan efektif dalam mengasah keterampilan sebelum memasuki dunia kerja”.

Pada Balai Latihan Kerja (BLK), kualitas SDM sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelatihan yang diberikan kepada peserta. Instruktur yang kompeten, tenaga administrasi yang profesional, serta manajemen yang efektif akan memastikan bahwa setiap program pelatihan berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan. SDM yang unggul tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendidikan formal, tetapi juga oleh pengalaman, keterampilan teknis, serta sikap kerja yang baik. Kualitas tenaga pengajar dan staf di BLK menjadi aspek fundamental dalam mendukung keberhasilan peserta dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan dunia kerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam BLK memiliki berbagai fungsi strategis yang berpengaruh terhadap kualitas program pelatihan. Menurut Reza Julfani Nur (2016),

Fungsi utama Sumber Daya Manusia (SDM) di Balai Latihan Kerja meliputi :

1. Perencanaan Pelatihan
2. Pelaksanaan Pelatihan
3. Evaluasi Program
4. Pengelolaan Administrasi
5. Pengembangan Kompetensi Instruktur.

Kualitas pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) sangat dipengaruhi oleh beberapa komponen utama Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satunya adalah kompetensi instruktur, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional dalam menyampaikan materi pelatihan. Kurikulum dan metode pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja instruktur serta staf pendukung juga menjadi komponen krusial dalam menentukan kualitas pelatihan. Studi oleh Mintawati et al. (2023) menunjukkan bahwa “pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas layanan dan produktivitas”.

2.2 Kualitas Program Pelatihan

Kualitas pelatihan adalah sejauh mana suatu program pelatihan dapat mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Kualitas program pelatihan juga dapat diartikan sebagai tingkat kesesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan peserta dan dunia kerja. Menurut Werther dan Davis (2010), “kualitas pelatihan yang baik harus mencakup perencanaan yang sistematis, metode yang efektif, serta evaluasi berkelanjutan guna memastikan peningkatan kompetensi peserta”. Dengan demikian, program pelatihan yang berkualitas tidak hanya memberikan pemahaman teoritis tetapi juga meningkatkan keterampilan praktis peserta.

Pada konteks lembaga pelatihan seperti Balai Latihan Kerja (BLK), kualitas program pelatihan sangat dipengaruhi oleh kompetensi instruktur, relevansi materi dengan kebutuhan industri, serta ketersediaan sarana dan

prasarana yang memadai. Studi oleh Alshammary dan Alhalafawy (2023) menekankan pentingnya edukasi manajemen SDM dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui program pelatihan yang efektif. Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk menilai kualitas program pelatihan antara lain :

1. Kepuasan Peserta Pelatihan
2. Relevansi Materi dengan Kebutuhan Kerja
3. Kompetensi Instruktur
4. Ketersediaan Sarana dan Prasarana.

2.3 Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Program Pelatihan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam menentukan kualitas program pelatihan di suatu organisasi. Kualitas SDM, yang mencakup kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan, secara langsung mempengaruhi efektivitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pelatihan. Instruktur yang kompeten dan berpengalaman, misalnya, dapat menyampaikan materi pelatihan dengan lebih efektif, sehingga peserta dapat memahami dan mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh dengan lebih baik. Sebaliknya, instruktur yang kurang kompeten dapat menghambat proses pembelajaran dan menurunkan kualitas pelatihan.

Selain itu, manajemen SDM yang efektif juga berkontribusi pada peningkatan kualitas program pelatihan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Retnilasari dan Putra (2019), “pelatihan dan pengembangan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas layanan dan produktivitas organisasi”.

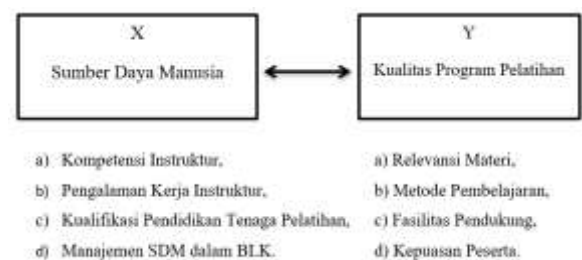
III. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini berfokus pada pengaruh sumber daya manusia terhadap kualitas program pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK)

Kabupaten Tapanuli Selatan. Balai Latihan Kerja (BLK) memiliki peran strategis dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja agar siap bersaing di dunia industri. Kualitas program pelatihan yang diselenggarakan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang terlibat, terutama instruktur, pengelola, dan tenaga pendukung. Namun, dalam praktiknya, sering kali ditemukan permasalahan terkait kompetensi instruktur, metode pelatihan, serta efektivitas pembelajaran yang berdampak pada hasil pelatihan yang kurang optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh sumber daya manusia terhadap kualitas program pelatihan.

Untuk memudahkan pemahaman tentang penelitian ini, secara sederhana kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



IV. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Menurut Sugiyono (2021), metode penelitian kuantitatif adalah “metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang terstruktur, serta analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”

4.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa metode yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2021), “teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi”. Penelitian ini menggunakan tiga teknik utama, yaitu

1. Kuesioner angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi langsung dari responden.
2. Wawancara dilakukan sebagai metode pendukung dalam pengumpulan data untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam terkait pengaruh sumber daya manusia terhadap kualitas program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja Kabupaten Tapanuli Selatan.
3. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mencatat atau mengumpulkan informasi dari dokumen yang telah ada, seperti laporan, arsip, kebijakan, atau data statistik yang relevan dengan penelitian.

4.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2021), populasi adalah keseluruhan objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus penelitian. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh instruktur, tenaga pengelola, dan peserta pelatihan yang terlibat dalam program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja Kabupaten Tapanuli Selatan.

Sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Proportional Stratified Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan membagi populasi ke dalam beberapa strata atau kelompok berdasarkan karakteristik tertentu, lalu mengambil sampel secara acak dari masing-masing kelompok. Teknik ini digunakan agar setiap kelompok dalam populasi memiliki perwakilan yang proporsional dalam penelitian (Sugiyono, 2021). Strata dalam penelitian ini terdiri dari tiga kelompok utama, yaitu:

1. Instruktur pelatihan,
2. Tenaga pengelola atau staf administrasi,
3. Peserta pelatihan di BLK Kabupaten Tapanuli Selatan.

Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dimana untuk memperoleh jumlah responden yang cukup mewakili populasi dengan tingkat kesalahan 5% (0,05). Setelah jumlah sampel ditentukan untuk masing-masing strata, pemilihan sampel dilakukan secara acak (random sampling) untuk menghindari bias. Adapun pengambilan sampel menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e² : batas kesalahan (error tolerance) (0,05)

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{34}{1 + 34 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{34}{1 + 34 \cdot 0,0025}$$

$$n = \frac{34}{1 + 0,085}$$

$$n = \frac{34}{1,085}$$

$$n \approx 31,33$$

n = 31,33 dibulatkan menjadi 32 responden

Dengan menggunakan rumus diatas, maka besaran sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 32 orang. Penentuan 32 responden penelitian ini ditentukan secara random sampling artinya, setiap anggota dari populasi yang ikut serta di Unit Pelaksana

Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja Kabupaten Tapanuli Selatan memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

4.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahap utama yaitu

1. Reduksi Data, dilakukan dengan menyaring dan merangkum data yang diperoleh agar lebih terstruktur dan fokus pada informasi yang relevan.
2. Penyajian Data, dilakukan dalam bentuk tabel, atau statistik deskriptif agar lebih mudah dipahami.
3. Penarikan kesimpulan atau Verifikasi di mana data yang telah dianalisis digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian serta mengonfirmasi atau menolak hipotesis yang telah diajukan.

V. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia di UPTD BLK Kabupaten Tapanuli Selatan sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan oleh Variabel X dengan skor 46,48% “sangat setuju” dan 50,00% “setuju”. Kualitas program pelatihan di BLK sangat baik dengan total persentase gabungan jawaban “sangat setuju” dan “setuju” mencapai angka tinggi di tiap indikator serat hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif antara sumber daya manusia terhadap kualitas program pelatihan, artinya semakin baik kompetensi dan pengelolaan SDM di BLK, maka semakin tinggi pula kualitas pelatihan yang diselenggarakan. Ini mendukung hipotesis dalam penelitian bahwa SDM memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan pelatihan.

VI. Daftar Pustaka

Alshammary, F., & Alhalafawy, W. S. (2023). "Edukasi Manajemen SDM untuk Peningkatan Kualitas Pelayanan

Publik." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 123–134.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Strategik*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Ihsani, I. M., & Rini, H. P. (2023). *Studi Literatur: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja*. *Jurnal Arastirma*, 4(2), 452-459. Universitas Pamulang.

Sulistiyowati, E. (2021). *Pengertian Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Adara*, 9(2), 955-960.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Setiawan, I. (2021). *Implementasi Program Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Kabupaten Kendal*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Walisongo.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Pasal 9 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Werther, W. B., & Davis, K. (2010). *Human Resources and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill.