

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENYALURAN TENAGA KERJA PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SITUBONDO

Edy Kusnadi)
Romzatil Widad*

Abstrak

Pengembangan sumberdaya manusia merupakan hal yang penting bagi masyarakat Indonesia di era globalisasi. Pengembangan sumberdaya manusia yang berkualitas dalam menyerap, mengembangkan, dan menerapkan teknologi akan mampu mempersiapkan diri menghadapi persaingan global artinya bahwa dengan memiliki tenaga kerja yang berkualitas akan mampu mengendalikan serta memanfaatkan teknologi yang semakin modern dan dapat ditempatkan pada lowongan yang tersedia serta menciptakan pasar kerja yang berkualitas. Untuk memenuhi kebutuhan akan pasar kerja maka diperlukan adanya suatu pengembangan tenaga kerja yang dapat dilakukan dari dua sector yaitu : sektor pendidikan dan pelatihan. Dari sektor pendidikan diharapkan dapat meningkatkan sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan tenaga kerja yang berkualitas sedangkan pelatihan kerja dilakukan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan keterampilan atau keahlian kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja Tujuan penelitian ini adalah:1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap penyaluran tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Situbondo Tahun 2008 s.d 2013. 2. Untuk mengetahui faktor yang paling kuat antara pendidikan dan pelatihan terhadap penyaluran tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Situbondo baik secara sendiri-sendiri (Parsial) atau bersama-sama (Serempak). Hasil yang diperoleh: 1. Uji validitas dan reliabilitas, butir pertanyaan dalam kuesioner untuk sikap Pendidikan Dan Pelatihan terhadap Penyaluran Tenaga Kerja dinyatakan valid dan reliable. 2. Uji Regresi secara statistik koefisien korelasi adalah signifikan artinya menolak H_0 (hipotesis 0) dan menerima H_1 (hipotesis kerja) artinya kontribusi dari gabungan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Penyaluran Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Situbondo adalah signifikan. 3. Koefisien Determinasi (R^2) diduga bahwa Penyaluran tenaga Kerja dipengaruhi oleh variabel Pendidikan (x_1) dan Pelatihan (x_2) calon tenaga kerja itu sendiri untuk dapat menentukan keberhasilan penyaluran tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Situbondo."

Kata kunci: Pendidikan, Pelatihan, Penyaluran Tenaga Kerja

**) Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengembangan sumberdaya manusia merupakan hal yang penting bagi masyarakat Indonesia di era globalisasi. Pengembangan sumberdaya manusia yang

berkualitas dalam menyerap, mengembangkan, dan menerapkan teknologi akan mampu mempersiapkan diri menghadapi persaingan dalam kehidupan global. Artinya dengan memiliki tenaga kerja yang berkualitas akan mampu

mengendalikan serta memanfaatkan teknologi yang semakin modern dan dapat ditempatkan pada lowongan yang tersedia serta dapat menciptakan pasar kerja yang berkualitas.

Untuk memenuhi kebutuhan akan pasar kerja maka diperlukan adanya suatu pengembangan tenaga kerja yang dapat dilakukan dari dua sector yaitu : sektor pendidikan dan pelatihan. Dari sektor pendidikan diharapkan dapat meningkatkan sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan tenaga kerja yang berkualitas sedangkan pelatihan kerja dilakukan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan keterampilan atau keahlian kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja sehingga dari kedua sector tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi pembangunan yang berkelanjutan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap penyaluran tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Kabupaten Situbondo Tahun 2008 s.d 2013.

2. Untuk mengetahui faktor yang paling kuat antara pendidikan dan pelatihan terhadap penyaluran tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Situbondo baik secara sendiri-sendiri (Parsial) atau bersama-sama (Serempak).

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. Pengertian Pendidikan

Ranupandojo (2001: 89), mendefinisikan “pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan”.

2. Tujuan Pendidikan

Tingkat pendidikan berupa pendidikan formal dan non formal mempunyai tujuan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai

upaya proaktif dan reaktif dalam membentuk manusia seutuhnya agar manusia menjadi sadar akan dirinya dan dapat memanfaatkan lingkungannya untuk meningkatkan taraf hidupnya. Untuk dapat berfungsi demikian manusia memerlukan pengetahuan, keterampilan, penguasaan teknologi, dan dapat mandiri melalui pendidikan. Kinerja yang baik memerlukan pengetahuan dan keterampilan dan penguasaan teknologi, sehingga dengan adanya tingkat pendidikan karyawan maka kinerja karyawan akan mudah tercapai.

3. Jalur Pendidikan

Menurut Ace Suryadi, M.Sc., P.DH (1999:154), pendidikan dilaksanakan melalui dua jalur, yaitu :

1. Jalur Pendidikan Sekolah merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan. Jalur ini terdiri dari :

a. Pendidikan Umum merupakan pendidikan yang mengutamakan perluasan, pengetahuan dan

peningkatan keterampilan peserta didik dengan pengkhususan yang diwujudkan pada tingkat-tingkat akhir pendidikan.

- b. Pendidikan Kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu.
- c. Pendidikan Luar Biasa adalah pendidikan yang khusus diselenggarakan untuk peserta didik yang menyandang kelainan fisik dan atau mental.
- d. Pendidikan kedinasan adalah pendidikan yang berusaha meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas kedinasan untuk pegawai atau calon pegawai suatu Departemen Pemerintah atau Lembaga Pemerintah Non Departemen.
- e. Pendidikan Keagamaan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan khusus tentang ajaran agama yang bersangkutan.
- f. Pendidikan Akademik adalah pendidikan yang diharapkan

terutama pada penguasaan ilmu pengetahuan.

g. Pendidikan Profesional merupakan pendidikan yang diharapkan terutama pada kesiapan penerapan keahlian tertentu.

2. Jalur Pendidikan Luar Sekolah merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan. Pendidikan luar sekolah yang diselenggarakan dalam keluarga dan memberikan keyakinan agama, nilai budaya, nilai moral, dan keterampilan.

4. Tingkat atau Jenjang

Pendidikan

Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tingkatan pendidikan persekolahan yang berkesinambungan antara satu jenjang dengan jenjang lainnya (Ace Suryadi, M.Sc., P.DH, 1999:155).

Tingkat atau jenjang pendidikan di Indonesia meliputi :

1. Pendidikan Usia Dini

Mengacu pada undang – undang nomor 20 Tahun 2003, pasal 1 butir 14 tentang sistem pendidikan

nasional, pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Dalam hal ini dapat berbentuk sekolah playgroup atau taman kanak-kanak.

2. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan awal selama 9 (Sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah, yaitu meliputi Sekolah Dasar (SD) dan sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan sederajat.

3. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar yang harus dilaksanakan minimal 9 tahun, yaitu meliputi Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan sederajatnya.

4. Pendidikan Tinggi

Merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Mata pelajaran di perguruan tinggi merupakan penjurusan dari SMA, akan tetapi semestinya tidak boleh terlepas dari pelajaran SMA.

5. Pengertian Pelatihan

Handoko (1995:54) bahwa; “pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin”.

6. Tujuan Pelatihan

- a. *Reduce learning time to teach acceptable performance*, dengan adanya pelatihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat.
- b. *Improve performance on present job*, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
- c. *Attitude formation*, pelatihan diharapkan dapat membentuk

sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

- d. *Aid in solving operating problem*, pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari.
- e. *Fill manpower needs*, pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan karyawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.
- f. *Benefits to employee themselves*, dengan pelatihan diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan.

7. Prinsip-prinsip Pelatihan

Werther dan Davis (dalam Herman S, 2008:115) mengemukakan 5 prinsip pelatihan sebagai berikut :

- a. *Participation*, artinya dalam pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif karena dengan partisipasi peserta maka akan

lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.

- b. *Repetition*, artinya senantiasa dilakukan secara berulang karena dengan ulangan-ulangan ini peserta-peserta akan lebih cepat untuk memahami dan mengingat apa yang telah diberikan.
- c. *Relevance*, artinya harus saling berhubungan sebagai contoh para peserta pelatihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut.
- d. *Tranference*, artinya program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan sebenarnya.
- e. *Feedback*, artinya setiap program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan adanya umpan balik yaitu untuk mengukur sejauh mana keberhasilan dari program pelatihan tersebut.

8. Penyaluran Tenaga Kerja

Kantor Dinas Tenaga Kerja di seluruh Indonesia bertugas mencari atau menerima permintaan tenaga

kerja dari berbagai pihak, baik pemerintah maupun swasta. Oleh karena itu pencari kerja yang memerlukan bantuan dalam usaha memperoleh pekerjaan harus mendaftarkan diri pada Kantor Dinas Tenaga Kerja setempat. Pendaftaran tersebut disamping meliputi data pribadi, juga mencakup kuantitas, waktu kebutuhan, jenis pekerjaan/jabatan, uraian tugas, kualifikasi, situasi dan kondisi kerja.

Hipotesis

Ha: Ada pengaruh antara tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap penyaluran tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Situbondo.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2002: 115) populasi merupakan keseluruhan obyek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi penelitian adalah jumlah karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Situbondo yang berjumlah 41 orang, menurut Arikunto (2002: 177) jika penelitian

kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua. Jadi dalam hal ini peneliti mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian atau narasumber penelitian.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

3. Studi Kepustakaan

Cara untuk memperoleh teori-teori dan konsep-konsep dengan mengadakan penelaahan terhadap literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Rumus yang digunakan untuk uji validasi adalah Pearson Product Moment (Zainal Arifin, 2011: 279) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = Skor tiap Faktor

Y = Skor seluruh faktor

N = Jumlah Sampel

Reliabilitas diuji dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$r_n = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha_i^2}{at^2} \right]$$

dimana :

r_n = Koefisien realibilitas yang dicari

n = banyaknya butir soal

$\sum \alpha_i^2$ = jumlah variasi dari masing – masing item

α_i^2 = varians total keseluruhan item

Item dikatakan reliabel jika nilai

$$r_n > r_{tabel}$$

2. Analisis Regresi Berganda

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Gujarati: 2003) :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = penyaluran tenaga kerja

X₁ = pendidikan

X₂ = pelatihan

e = variabel pengganggu

a = konstanta

β_1 = koefisien regresi variabel pendidikan

β_2 = koefisien regresi variabel pelatihan

3. Koefisien Determinasi

Rumus yang digunakan (Zainal Arifin, 2011: 272) adalah:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan :

R² = koefisien determinasi

ESS = jumlah kuadrat residual

TSS = jumlah kuadrat yang dijelaskan

Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Uji serempak)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh dari variabel bebas (X₁, X₂), yaitu pendidikan dan pelatihan terhadap penyaluran tenaga kerja yang merupakan variabel

terikat (Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Situbondo.

2. Uji t (Uji parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2001).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Deskripsi Responden Penelitian

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 responden yang merupakan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Situbondo. Gambaran mengenai responden yang menjadi sampel penelitian sesuai dengan jenis kelamin responden adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Situbondo

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	25	60.9
Perempuan	16	39.1
Jumlah	41	100

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Situbondo, 2013

Berdasarkan tabel diatas jenis kelamin Perempuan sebanyak responden terbesar berjenis kelamin laki-laki Dengan jumlah responden sebanyak 25 responden (60.9 %) dan sisanya adalah responden dengan

jenis kelamin Perempuan sebanyak 16 responden (39.1%). Sedangkan jika dilihat dari usia responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Usia Responden Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Situbondo

Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
20 – 25 tahun	4	9.76
26 -30 tahun	3	7.32
31 – 35 tahun	4	9.76
36 – 40 tahun	3	7.32
41 – 45 tahun	2	4.88
46 – 50 tahun	10	24.39
51 – 55 tahun	15	36.59
Jumlah	41	100

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Situbondo, 2013

Berdasarkan tabel diatas responden terbesar adalah berusia 51 – 55 tahun dengan jumlah responden sebanyak 15 responden (36.59 %) dan sisanya adalah responden yang berusia 20 – 25 tahun dengan jumlah responden sebanyak 4 responden (9.76%), responden yang berusia 26 – 30 tahun dengan jumlah sebanyak 3 responden (7.32%), responden yang berusia 31 – 35 tahun dengan jumlah sebanyak 4 responden

(9.76%), responden yang berusia 36 – 40 tahun dengan jumlah sebanyak 3 responden (7.32%), responden yang berusia 41 – 45 tahun berjumlah 2 responden (4.88%), dan responden yang berusia 46 – 50 tahun berjumlah 10 responden (24.39%).

Data Penyaluran Tenaga Kerja

Penyaluran tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dari tahun 2008 s.d 2013 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Data Penyaluran Tenaga Kerja Tahun 2008 s.d 2013

NO	URAIAN	JENIS KELAMIN	
		Laki -Laki (Orang)	Perempuan (Orang)
1	Tingkat Pendidikan		
	- SD	659	212
	- SMP	220	301
	- SMA	126	133
2	- Sarjana	8	7
	Usia		
3	- 20 - 50 Th	874	589
	- >50 Th	159	84
3	Tempat Penyaluran		
	- PG. Bone	391	-
	- PG. Takalar	503	-
	- TKI	97	533
	- Lainnya	42	140
JUMLAH		1.033	673

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Situbondo, 2013

Berdasarkan tabel diatas (x1)

tenaga kerja yang paling banyak disalurkan dari tahun 2008 s.d 2013 adalah tenaga kerja yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 1.033 Orang sedangkan tenaga kerja yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 673 orang. Hal itu dikarenakan tempat penyaluran yang paling banyak membutuhkan tenaga kerja adalah Pabrik Gula yang membutuhkan tenaga kerja laki-laki, pabrik gula yang dimaksud adalah Pabrik Gula yang ada di Bone yang berjumlah 391 orang dan Pabrik Gula Takalar yang berjumlah 503 orang. sedangkan tenaga kerja perempuan paling banyak disalurkan menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Analisis Hasil Penelitian

Uji Validitas

a). Uji validitas untuk pendidikan

Jika nilai Koefisien korelasi Pearson (ρ)_{hitung} lebih besar dari Koefisien korelasi Pearson (ρ)_{tabel} sebesar 0,308 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Sugiyono,1994) sedangkan bila $\rho < 0,308$ maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Dari hasil analisa butir pertanyaan ke 1 s/d ke 5 dengan skor untuk masing-masing total pertanyaan pendidikan (x1) angka korelasi (ρ) $> 0,308$ pada signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner pendidikan (x1) dinyatakan valid. Hal ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4 Uji Validitas variable pendidikan

Butir	ρ_{hitung}	ρ_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,816	0,308	Valid
X1.2	0,706	0,308	Valid
X1.3	0,691	0,308	Valid
X1.4	0,916	0,308	Valid
X1.5	0,805	0,308	Valid

Sumber: Lampiran 3, Diolah

b). Uji validitas untuk pelatihan (x2)

Dari hasil analisa dari butir pertanyaan ke 1 s/d ke 5 dengan skor untuk masing-masing total pertanyaan pelatihan menunjukkan angka korelasi (ρ) > 0,308 pada

signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner pelatihan (x2) dinyatakan valid seperti yang tercantum pada tabel dibawah ini.

Tabel 5 Uji Validitas variabel Pelatihan

Butir	ρ_{hitung}	ρ_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,854	0,308	Valid
X2.2	0,816	0,308	Valid
X2.3	0,859	0,308	Valid
X2.4	0,852	0,308	Valid
X2.5	0,791	0,308	Valid

Sumber: Lampiran 4, Diolah

c) Uji validitas untuk penyaluran tenaga kerja(y)

Seperti halnya variable x1 dan x2, dari hasil analisa butir pertanyaan ke 1 s/d ke 5 dengan skor untuk masing-masing total pertanyaan pada variabel penyaluran

tenaga kerja (y) angka korelasi (ρ) > 0,308 pada signifikansi 0,000 Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner penyaluran tenaga kerja (y) dinyatakan valid. Hal ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6 Uji Validitas variabel Penyaluran Tenaga Kerja

Butir	ρ_{hitung}	ρ_{tabel}	Keterangan
Y1	0,700	0,308	Valid
Y2	0,647	0,308	Valid
Y3	0,714	0,308	Valid
Y4	0,640	0,308	Valid
Y5	0,713	0,308	Valid

Sumber: Lampiran 5, Diolah

Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas terhadap

semua butir pertanyaan kuesioner dinyatakan valid, maka tahap

berikutnya adalah menguji reliabilitas dari kuesioner pendidikan (x1), pelatihan (x2) dan penyaluran tenaga kerja (y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Situbondo. Di halaman depan telah diberikan batasan bahwa nilai Alpha 0,6000 s/d 0,7999 mempunyai nilai tinggi sedangkan 0,5999 kebawah menunjukkan nilai cukup sampai rendah sekali. Dari analisa penelitian berdasar SPSS diperoleh nilai alpha :

- a) Pendidikan (x1) sebesar 0,799
- b) Pelatihan (x2) sebesar 0,812
- c) Penyaluran tenaga kerja (y) sebesar 0,768

Nilai Alpha ketiga variabel ini :

Tabel 7 Hasil Pengolahan Data Regresi Variabel X dan Y

Variabel Independen	Koefisien	Standart Error	T _{Hitung}	Sig t
Pendidikan	-0,661	0,206	-3,207	0,003
Pelatihan	0,660	0,158	4,170	0,000
Konstanta	18,679	2,571	7,264	0,000
F Hitung = 8,707, Sig = 0,001				
R = 0,561 R ² = 0,314				
Variabel Dependen: Penyaluran Tenaga Kerja				

Sumber: Lampiran 6, Diolah

Hasil analisis regresi berganda berdasarkan SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 18,679 - 0,661X1 + 0,660X2$$

- 1) Nilai konstanta Y (Penyaluran Tenaga Kerja) adalah sebesar

tersebut terletak antara 0,6000 s/d 0,7999, dengan hasil nilai Alpha sebesar itu maka dapat disimpulkan bahwa design kuesioner tersebut reliabel.

Uji Regresi

Untuk melakukan analisis perilaku satu variabel (*dependent variable*) ialah Y dengan menggunakan dua variable (*independent variable*) yaitu X1 dan X2, penulis menggunakan analisis korelasi dan regresi berganda. Setelah menghitung atau mengolah data-data yang telah direkapitulasi, dengan melalui bantuan program SPSS 15.00, maka didapat hasil sebagai berikut dalam tabel dibawah ini :

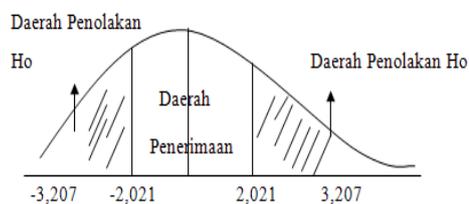
18,679 dengan standar deviasi 2,571, hal ini berarti tanpa adanya faktor atau variabelbebas pendidikan (x1) dan pelatihan (x2), maka penyaluran tenaga kerja di

- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Situbondo tetap/konstan sebesar 18,679
- 2) Koefisien korelasi Pearson antara x_1 dan x_2 terhadap y adalah 0,561 dengan signifikansi 0,000 (0%), korelasi $(r) = \sqrt{R^2}$ atau nilai absolut dari koefisien korelasi tersebut dengan melihat nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan Alpha 0.05 (5%) maka secara statistik koefisien korelasi adalah signifikan, artinya menolak H_0 dan menerima H_1 dimana koefisien korelasi $\rho > 0$ artinya kontribusi dari gabungan variabel independent (x_1 dan x_2) terhadap variabel dependent Y adalah signifikan.
 - 3) Dari Model Summary koefisien regresi berganda antara variable x_1 dan x_2 terhadap variabel y atau nilai R sebesar 0,561, nilai determinasi dari persamaan regresi (R^2 atau R^2) = 0,314. Karena persamaan regresi menggunakan satu variabel maka yang baik untuk menjelaskan persamaan regresi adalah nilai koefisien determinasi yang disesuaikan. Artinya bahwa 31,4% perubahan dari Y bisa dijelaskan oleh variasi perubahan dari variabel independen (x_1 dan x_2). Dari tabel Summary F hitung = 8,707 dengan signifikansi 0.001 (0%), kita lihat F tabel pada signifikansi 5% dengan $df_1 (v_1) = 2$ dan $df_2 (v_2) = 38$ ditemukan F tabel = 3,25. Dari kondisi diatas bahwa F hitung $> F$ tabel atau $8,707 > 3,25$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 5 % atau $0,001 < 0,05$ sehingga kesimpulan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_1 berarti koefisien determinasi signifikan secara statistik.
- Uji Hipotesis (Uji t)
- Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga variabel pelatihan (x_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap penyaluran tenaga

kerja (Y) maka dalam penelitian ini melihat besarnya masing-masing koefisien regresi dari variabel bebas.

a. Uji t untuk variabel Pendidikan (X1)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung = -3,207 sedangkan $\alpha = 0,05$ dan $df = 2:38$ diperoleh nilai t tabel = 2,021. Karena t hitung > t tabel dengan probabilitas 0,003 lebih kecil dari 0,05 sehingga secara parsial variabel pendidikan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap penyaluran tenaga kerja. Jika digambarkan dalam kurva normal sebagai berikut :

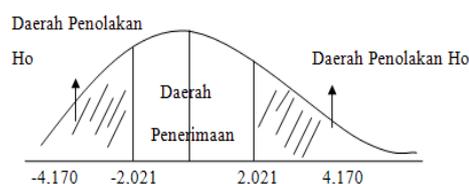


Gambar 1: Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Variabel Pendidikan (X1)

b. Uji t untuk variabel Pelatihan (X2)

Untuk menguji secara parsial variabel pelatihan (X2) terhadap penyaluran tenaga kerja digunakan uji t. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung = 4,170 sedangkan $\alpha = 0,05$ dan $df = 2:38$ diperoleh nilai t tabel = 2,021. Karena t hitung > t

tabel dengan probabilitas 0,003 lebih kecil dari 0,05 sehingga secara parsial variabel pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap penyaluran tenaga kerja. Jika digambarkan dalam kurva normal sebagai berikut :



Gambar 2 : Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Variabel Pelatihan (X2)

KESIMPULAN

1. Uji validitas dan reliabilitas, butir pertanyaan dalam kuesioner untuk sikap Pendidikan Dan Pelatihan terhadap Penyaluran Tenaga Kerja, angka korelasi Pearson (ρ) > 0,308 pada signifikansi 0,000 maka kuesioner yang dibuat dinyatakan kesemuanya Valid. Sedangkan Nilai Alpha terletak antara 0,6000 s/d 0,7999 mempunyai nilai tinggi, dengan nilai Alpha diatas maka disain kuesioner dari ketiga variable Pendidikan, Pelatihan dan Penyaluran Tenaga Kerja kesemuanya dinyatakan Reliabel.

2. Uji Regresi, untuk melakukan analisis variabel terikat (*dependent variable*) : Y dengan menggunakan dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu X1 dan X2 digunakan analisis korelasi dan regresi berganda. Koefisien korelasi Pearson antara Y (Penyaluran Tenaga Kerja) dengan X1 (Pendidikan) dan X2 (Pelatihan) nilai signifikansinya kesemuanya kurang dari 5% (< 0.05) maka secara statistik koefisien korelasi adalah signifikan artinya menolak H_0 (hipotesis 0) dan menerima H_1 (hipotesis kerja) artinya kontribusi dari gabungan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Penyaluran Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Situbondo adalah signifikan.
3. Koefisien Determinasi (R^2) ialah rasio antara variabel Y (Penyaluran Tenaga Kerja) yang dapat dijelaskan dengan variasi total pada Y, nilai R^2 diasumsikan antara 0 dan 1 dalam analisa regresi diperoleh Koefisien Determinan (R) = 0,561 sedangkan Koefisien Determinasi disesuaikan (adjusted R^2) = 0,314 karena persamaan regresi menggunakan satu variabel maka dipakai adjusted R^2 dan itu berarti 31,4 % dari perubahan variabel Y bisa dijelaskan oleh variasi perubahan dari variabel independen (x1 dan x2). Dengan ditolaknya H_0 dan diterimanya H_1 maka hipotesis yang kami canangkan dalam Bab II, maka : ” diduga bahwa Penyaluran tenaga Kerja dipengaruhi oleh variabel Pendidikan (x1) dan Pelatihan (x2) calon tenaga kerja itu sendiri untuk dapat menentukan keberhasilan penyaluran tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Situbondo.”

DAFTAR PUSTAKA

- Adji, Wahyu. 2005. *Ekonomi SMA Kelas XII*. Jakarta: Erlangga.
- Arifin, Zainal. 2011. *Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta.

- Berita Resmi Statistik. 2012. *Badan Pusat Statistik Nomor : 33/05/Th. XV tentang Keadaan Ketenagakerjaan Februari 2012.*
- Drucker, Peter F. 2000. *Manajemen: Tugas dan Tanggung Jawab, Praktek.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, I. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS.* Cetakan ke IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometri Dasar.* Jakarta: Erlangga
- Gusti Naim, H. 2009. "Penyaluran Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Medan". Tidak Diterbitkan. Skripsi. Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Hadari Nawawi. 2000, *Manajemen Strategik Ilustrasi di Bidang Pendidikan.* Yogyakarta: Gadjah Mada Press.
- Hadikusumo, Kunaryo, dkk. 1996. *Pengantar Pendidikan.* Semarang: IKIP Semarang Press.
- Heidjrachman, Ranupandojo & Suad Husnan. 2001. *Manajemen Personalialia.* Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen, Edisi 2.* Yogyakarta: BPFE.
- Kamil, Mustofa. 2010. *Model Pendidikan dan Latihan (Konsep & Aplikasi).* Bandung: CV. Alfabeta.
- Komalasari, N. 2010. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara". Tidak Diterbitkan. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Mudyahardjo, Redja. 2010. *Pengantar Pendidikan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Prasetyo Caroline, dkk. 2004. *Perancangan Strategy Map Dengan Menggunakan Human Resource Scorecard Pada Perusahaan Asuransi Bumi Asih Jaya.* Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Sari, N. 2011. "Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri". Tidak Diterbitkan. Skripsi. Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis.* Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2009. *Metode Kuantitatif & Kualitatif.* Bandung: CV. Alfabeta.

- Sumitro. 1998. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: IKIP Yogyakarta
- Suroto.1992. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suryadi, Ace. 1999. *Pendidikan, Investasi SDM dan Pembangunan*. Jakarta: Balai Pustaka
- Tirtarahardja, U. &Sulo, L. 2008. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Undang-undang RI. 1945. *Bab II tentang Kewajiban Pemerintah dan Tenaga Kerja Pasal 27 ayat (2)*.
- Wibisono, Dermawan. 2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Erlangga.