

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI (Penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang)

**Nabilah Rizkia Mokhtar
Heru Susilo**
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
nrizkia97@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to know the influence of the variables of Training Method (X1), Training Material (X2), Training Instructor (X3) on Labor Competence (Y) simultaneously and partially. This type of training is explanatory research (explanation) with quantitative approach and conducted by questionnaire method. This research is done by giving a written question to all employees of PT Tritama Bina Karya Malang distribution of labor services which amounted to 106 people and located Ki Ageng Gribig street Kedungkandang, Malang City. Data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis with F (simultaneous) and t test (partial). Based on F test, it can be seen that F arithmetic > F table is 46,439 > 2,694 or sig value. $F(0,000) < \alpha = 0.05$ then the regression analysis model is significant because H_0 is rejected and H_1 is accepted. So it can be concluded that the dependent variable (Labor Competence) can be significantly affected by the independent variables of Training Methods, Training Materials, and Training Instructors simultaneously. Based on t test results it can be seen that each independent variable (Training Method, Training Material, and Training Instructor) has a partially significant influence on the dependent variable (Labor Competency).

Keywords: Training Methods, Training Materials, Training Instructors and Labor Competencies

ABSTRAK

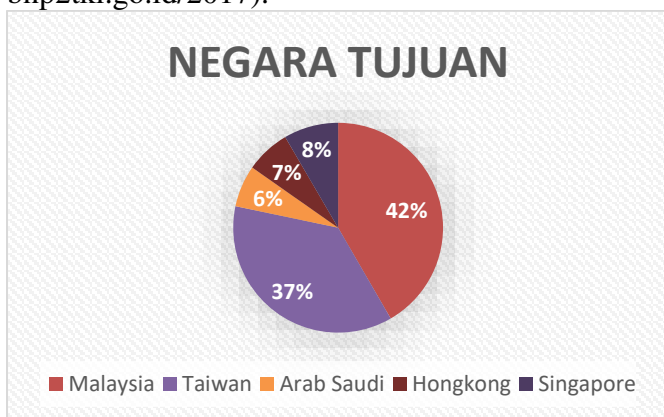
Jenis pelatihan ini adalah explanatory research (penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuesioner. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada seluruh tenaga kerja PT Tritama Bina Karya Malang penyaluran jasa tenaga kerja yang berjumlah 106 orang dan berlokasi jalan Ki Ageng Gribig Kedungkandang, Kota Malang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial). Berdasarkan uji F yang dilakukan dapat diketahui bahwa F hitung > F tabel yaitu 46,439 > 2,694 atau nilai sig. $F(0,000) < \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan karena H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kompetensi Tenaga Kerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, dan Instruktur Pelatihan secara simultan. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas (Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, dan Instruktur Pelatihan) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Kompetensi Tenaga Kerja).

Kata Kunci: Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, Instruktur Pelatihan dan Kompetensi Tenaga Kerja

PENDAHULUAN

Pada masa sebelum Indonesia merdeka pengiriman TKI ke luar negeri sudah berlangsung sejak tahun 1890 dilakukan oleh pemerintah Hindia Belanda melalui penempatan buruh kontrak ke Negara Suriname dan Amerika Selatan, yang juga merupakan wilayah koloni Belanda. Penempatan TKI yang didasarkan pada kebijakan pemerintah Indonesia baru terjadi pada 1970 yang dilaksanakan oleh Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi dengan dikeluarkannya peraturan pemerintah No 4 Tahun 1970 melalui program Antar Kerja Antar Daerah/AKAD dan Antar Kerja Antar Negara/AKAN, dan sejak itu pula penempatan TKI ke luar negeri melibatkan pihak swasta seperti perusahaan Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia/PJTKI (bnp2tki.go.id/2017).

Pada masa 1890 sampai saat ini, pengiriman TKI ke luar negeri mengalami berbagai perkembangan. Pada tahun 2016, Malaysia merupakan negara tujuan TKI yang paling diminati (dapat lihat gambar 1). Di tahun 2014, TKI lulusan SD dan SMP yang dikirim tergolong tinggi (dapat lihat gambar 2). Jumlah TKI yang dikirimkan pada tahun 2011 sampai 2016 saat ini diketahui mengalami penurunan (dapat dilihat pada Gambar 3). Penurunan ini disebabkan adanya penundaan penempatan TKI di beberapa negara tujuan karena negara tersebut tidak memberikan jaminan perlindungan (BNP2TKI, 2017, bnp2tki.go.id/2017).

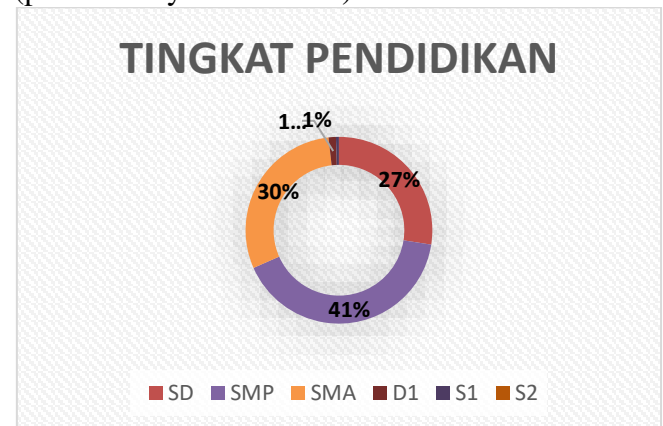


Gambar 1: Negara tujuan pengiriman TKI tahun 2016

Sumber: *Website* BNP2TKI 2017

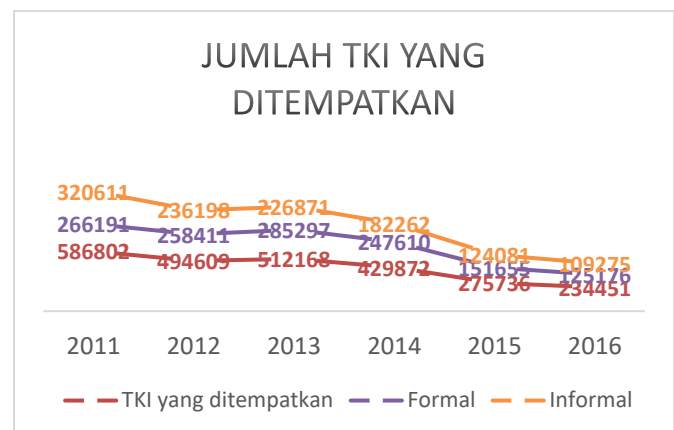
Menurut Muhaimin Iskandar menteri tenaga kerja dan transmigrasi menegaskan, banyaknya Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) yang bermasalah di luar negeri akibat kurangnya memiliki kompetensi. Tenaga Kerja yang tidak memiliki kompetensi sering menjadi masalah

seperti tidak mendapatkan gaji, mendapatkan kekerasan fisik, adanya tindakan asusila dan adanya pembunuhan. Menurut Muhaimin Iskandar upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dengan cara moratorium penempatan TKI. Moratorium adalah bentuk perjanjian dan penyempurnaan peraturan untuk melindungi TKI. (pikiran-rakyat.com:2013)



Gambar 2: Tingkat Pendidikan TKI tahun 2014

Sumber: *Website* BNP2TKI 2017



Gambar 3: Jumlah TKI yang ditempatkan

Sumber: *Website* BNP2TKI 2017

Menurut Suparno (2009:104), berdasarkan analisis tim Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans), ada lima persoalan mengenai kebijakan pengiriman TKI ke luar negeri, antara lain:

- 1) Kurangnya kompetensi calon TKI
- 2) Masih dominannya peranan calon dalam proses penempatan TKI
- 3) Rendahnya pemahaman masyarakat terhadap proses dan mekanisme penempatan TKI
- 4) Pelayanan penempatan TKI masih parsial dan belum tumbuh komitmen nasional terhadap program penempatan dan perlindungan TKI
- 5) Birokrasi pelayanan penempatan TKI melalui prosedur yang rumit

Dari persoalan-persoalan tersebut, dapat diketahui bahwa permasalahan yang sering dialami salah satunya yaitu kurangnya kompetensi, sehingga masih diperlukan perbaikan keterampilan dan pengetahuan para calon TKI. Kompetensi yang harus dimiliki oleh calon TKI berdasarkan UU No 39 Tahun 2004 yaitu kompetensi kerja, pengetahuan situasi/kondisi lingkungan kerja di luar negeri, kemampuan berbahasa asing sesuai negara yang dituju, serta pengetahuan tentang hak dan kewajiban. Para calon TKI juga diwajibkan untuk mengikuti sertifikasi kompetensi kerja yang sesuai dengan penempatan pekerjaan mereka. Sertifikat tersebut akan menjadi bukti bahwa kemampuan kerja mereka telah memenuhi syarat.

Mencermati kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh TKI tersebut, menunjukkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki tidak hanya berhubungan antara TKI dengan pekerjaannya melainkan juga antara TKI dengan lingkungannya (sosial/budaya/hukum) tempat dimana mereka bekerja. Kompetensi merupakan pola pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, perilaku dan karakteristik lain dapat diukur sesuai dengan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk melakukan peran pekerjaan atau fungsi pekerjaan dengan baik (Jackson et. al, 2010:205). Beberapa kompetensi tersebut tentu saja tidak muncul secara instan melainkan melalui proses pembelajaran seperti metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatihan. Proses pelatihan tersebut dapat meningkatkan kompetensi TKI.

Pelatihan adalah memberikan para pembelajar untuk mengetahui pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan sesuai dibidangnya (Mondy, 2008:210). Pelatihan dilakukan untuk memberikan pengalaman dan pengetahuan pada calon TKI untuk bertanggung jawab pada pekerjaan yang mereka lakukan. Pelatihan merupakan suatu usaha pengembangan diri calon TKI agar dapat bekerja dengan terampil dan menguasai keahlian yang dibutuhkan. Pelaksanaan pelatihan harus konsisten dan disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan yang akan ditempati oleh calon TKI. Pengembangan diri melalui pelatihan merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk menciptakan individu yang memiliki kemampuan (termasuk pengetahuan dan keterampilan) dalam melakukan suatu pekerjaan di masa mendatang dengan memberikan pelajaran yang lebih bersifat praktek yang dilakukan secara bertahap dalam satuan waktu yang relatif singkat (Priyono, 2016:7).

PT Tritama Bina Karya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). Perusahaan tersebut melakukan pengiriman dan memberikan pelatihan kepada calon TKI yang akan bekerja ke luar negeri. PT Tritama Bina Karya melayani pengiriman TKI ke negara Taiwan, Hongkong, Singapura, dan Malaysia. Pekerjaan yang dilakukan TKI pada PT Tritama Bina Karya meliputi: *caretaker*, *baby sitter*, dan pembantu rumah tangga.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan pelatihan yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi (Penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang)”**

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan memberikan para pembelajar untuk mengetahui pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan sesuai dibidangnya (Mondy, 2008:210). Menurut Himalik (2006: 71) bahwa “Pelatihan memberi manfaat yang amat besar karena suatu pelatihan tidak saja memberi pengalaman baru dan memantapkan hasil belajar dan ketrampilan para peserta, tetapi juga berfungsi mengembangkan kemampuan berfikir guna memecahkan masalah - masalah yang dihadapi dalam rangka memperlancar transfer belajar”. Menurut Gomes (1995:196) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang terjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Berdasarkan definisi tentang pelatihan menurut Mondy, Himalik dan Gomes pelatihan adalah memberikan pembelajar untuk mengetahui tentang pengetahuan dan ketrampilan. Pelatihan juga memiliki manfaat seperti mengembangkan kemampuan berfikir berguna untuk memecahkan masalah dan memperbaiki satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Metode – metode Pelatihan

1. *Lecture* atau kuliah adalah presentasi atau ceramah yang diberikan oleh pelatih/pengajar kepada sekelompok pendengar, biasanya kelompok yang cukup besar. Disini pola komunikasi yang terjadi umumnya satu arah dapat menggunakan berbagai alat peraga,

- memberikan kesempatan untuk bertanya atau berdiskusi, meskipun tidak intensif.
2. *Video presentation* adalah presentasi atau pelajaran yang disajikan melalui film, televisi, atau video tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan.
 3. *Vestibule training/simulation* adalah latihan yang diberikan di sebuah tempat khusus dirancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapi dengan berbagai peralatan seperti di tempat kerja.
 4. *Role playing* adalah metode pelatihan yang dilakukan dengan cara para peserta diberikan suatu peran tertentu untuk bertindak dalam situasi khusus.
 5. *Case study* adalah studi kasus yang dilakukan dengan memberikan beberapa kasus tertentu, kemudian peserta diminta memecahkan kasus tersebut melalui diskusi di kelompok belajar.
 6. *Self-study* adalah pelatihan yang memintapeserta untuk belajar sendiri melalui rancangan materi yang disusun dengan baik, seperti melalui bahan bacaan, video, dan kaset.
 7. Program learning adalah bentuk lain dari *self-study*, yaitu menyiapkan seperangkat pertanyaan dan jawabannya tertulis dalam buku, atau dalam sebuah program komputer.
 8. *Laboratory training* adalah latihan untuk meningkatkan kemampuan hubungan antar pribadi, melalui sharing pengalaman, perasaan, persepsi, dan perilaku di antara beberapa peserta.
 9. *Action learning* adalah suatu proses belajar melalui kelompok kecil dalam memecahkan berbagai persoalan pekerjaan yang dibantu oleh seorang ahli, bisa dari dalam organisasi atau di luar organisasi.

Materi Pelatihan

Materi pelatihan adalah ilmu pengetahuan atau ketrampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan pedoman akreditasi pelatihan. Materi pelatihan dibagi menjadi tiga kelompok yaitu (www.Irckesehatan.net/2017/):

1. Materi dasar adalah materi yang paling mendasar sebaiknya diketahui oleh peserta pelatihan, misalnya tentang suatu kebijakan, peraturan-peraturan, keputusan dan sebagainya. Penyampaian materi sifatnya kognitif ini dilakukan dengan sebuah metode yang disesuaikan dengan tingkat kebutuhan.
2. Materi inti adalah materi yang harus diketahui dan dikuasai oleh peserta pelatihan yang

diarahkan pada kompetensi yang ingin dicapai. Penyampaian materi dilakukan dengan berbagai alternatif metode yang menyebabkan terjadinya proses eksperimentasi dan eksplorasi oleh peserta.

3. Materi penunjang adalah materi yang biasa dikaitkan untuk berjuang materi inti yang terdiri dari *Building Learning Commitmen* (BLC), *Plan of Action* (POA)/ Rencana tidak Lanjut (RTL) dan Praktik Kerja Lapangan (PKL).

Instruktur Pelatihan

Hasibuan (2008:73) mendefinisikan pelatih “sebagai seseorang atau tim yang memberikan latihan/pendidikan kepada karyawan”. Para pelatih sangatlah penting karena sangat menentukan dalam peningkatan kemampuan para karyawan atau peserta pelatihan. Selanjutnya menurut Hasibuan (2008:73) juga menyebutkan bahwa pelatih dilihat dari asalnya ada 3 macam yaitu:

- a. Pelatih internal
- b. Pelatih eksternal
- c. Pelatih gabungan internal dan eksternal

Menurut Hasibuan (2008:74), agar instruktur dapat memberikan materi sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan maka seorang instruktur pelatihan harus mempunyai syarat-syarat sebagai berikut:

- a. *Teaching Skills*
- b. *Communication Skills*
- c. *Personality Authority*
- d. *Social Skills*
- e. *Technical Skills*
- f. *Stabilitas Emosi*

Kompetensi

Kompetensi merupakan pola pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, perilaku dan karakteristik lain dapat diukur seseorang dengan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk melakukan peran pekerjaan atau fungsi pekerjaan dengan baik (Jackson et. al, 2010:205). Menurut Hutapea dan thoha (2008:5) kompetensi sebagai “pengetahuan, ketrampilan atau kemampuan dari setiap individu yang diperagakan disebut sebagai kompetensi. Selanjutnya menurut Menurut Hutapea dan thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

2. Ketrampilan (*Skill*)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer komputer. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku karyawan.

3. Sikap (*Attitude*)

Pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. apabila karyawan mempunyai sikap mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Kompetensi pengetahuan, ketrampilan dan sikap cenderung lebih nyata dan relative berada di permukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia.

Hipotesis

- a. Diduga terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap kompetensi Tenaga Kerja (Y).
- b. Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap kompetensi Tenaga Kerja (Y)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Tritama Bina Karya Jalan Ki Ageng Gribig Kedungkandang, Kota Malang. Didapat sampel 106 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Metode Pelatihan (X_1) terhadap Kompetensi

Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa variabel metode pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kompetensi (Y) hal ini, dapat diartikan bahwa semakin ditingkatkannya metode pelatihan maka, kualitas tenaga kerja akan menjadi lebih baik sehingga dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkompeten. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa metode pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan (Febriyanti, 2013).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Const)	6.247	1.792		3.486	0.001
X1	0.684	0.185	0.378	3.692	0.000
X2	0.367	0.166	0.236	2.216	0.029
X3	0.322	0.148	0.223	2.169	0.032

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	559.386	3	186.462	46.349	0.000
Residual	410.350	102	4.023		
Total	969.736	105			

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.760	0.577	0.564

Sumber : Data primer diolah, 2017

Pengaruh Materi Pelatihan (X_2) terhadap Kompetensi

Dari hasil penelitian telah menunjukkan bahwa materi pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi (Y) hal ini, dapat diartikan bahwa kesesuaian isi materi pelatihan dengan kebutuhan dan kemampuan tenaga kerja maka, kompetensi tenaga kerja akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara materi pelatihan terhadap kompetensi karyawan.

Pengaruh Instruktur Pelatihan (X₃) terhadap Kompetensi

Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa instruktur pelatihan (X₃) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi (Y) hal ini, bahwa semakin baik kemampuan instruktur pelatihan dalam menyampaikan materi maka, kompetensi karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriyanti (2013) menyatakan bahwa instruktur pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan.

Hasil dari Pelatihan terhadap Kompetensi

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti bahwa terdapat perbedaan peningkatan kemampuan kompetensi tenaga kerja Indonesia sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Hal ini dicerminkan oleh *feedback* yang diberikan oleh atasan tenaga kerja Indonesia atau agen yang berada di luar negeri. *Feedback* yang diberikan yaitu bukti melalui *video skypy*. Beberapa *feedback* yang diberikan yaitu tenaga kerja Indonesia (TKI) memiliki ketepatan waktu dalam bekerja, TKI berkomunikasi dengan baik dan lebih ulet dalam pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Hasil dari peningkatan kemampuan kerja CTKI juga dapat diukur dengan mengikuti ujian untuk mendapatkan sertifikasi kompetensi bahwa kemampuan CTKI telah memenuhi syarat. Ada beberapa bukti dari sertifikat kompetensi yang dinyatakan lulus (telampir).

Pengaruh Secara Simultan

Dari hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Metode Pelatihan (X₁), Materi Pelatihan (X₂), dan Instruktur Pelatihan (X₃) terhadap Kompetensi Tenaga Kerja (Y) secara simultan dapat diterima. Hal ini dapat dijelaskan dengan nilai signifikan F yaitu $(0,000) < \alpha = 0.05$ dan nilai Adjusted R Square yaitu 0,654. Ini berarti kontribusi variabel Metode Pelatihan (X₁), Materi Pelatihan (X₂), dan Instruktur Pelatihan (X₃) terhadap Kompetensi Tenaga Kerja (Y) adalah sebesar 56,4% dan sisanya sebesar 43,6% akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selanjutnya dalam penelitian ini, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,760 menunjukkan bahwa ada hubungan atau korelasi yang sangat kuat antara variabel Metode Pelatihan (X₁), Materi

Pelatihan (X₂), dan Instruktur Pelatihan (X₃) terhadap Kompetensi Tenaga Kerja (Y). Hubungan antara variabel bebas yaitu variabel Metode Pelatihan (X₁), Materi Pelatihan (X₂), dan Instruktur Pelatihan (X₃) terhadap Kompetensi Tenaga Kerja (Y) bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Kompetensi Tenaga Kerja pada PT Tritama Bina Karya Malang akan mengalami peningkatan.

Pengaruh Secara Parsial

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Metode Pelatihan (X₁), Materi Pelatihan (X₂), dan Instruktur Pelatihan (X₃) terhadap Kompetensi Tenaga Kerja (Y). Jadi apabila variabel Metode Pelatihan (X₁), Materi Pelatihan (X₂), dan Instruktur Pelatihan (X₃) semakin ditingkatkan maka Kompetensi Tenaga Kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan. Dari uji t ini juga dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kompetensi Tenaga Kerja adalah Metode Pelatihan (X₁) karena memiliki t hitung paling besar dibandingkan Materi Pelatihan (X₂) dan Instruktur Pelatihan (X₃), hal tersebut dapat dilihat pada tabel 16 yang menunjukkan bahwa t hitung Metode Pelatihan (X₁) sebesar 3,692 sedangkan t hitung variabel bebas lainnya lebih kecil dari t hitung variabel Metode Pelatihan (X₁) yaitu Materi Pelatihan (X₂) dengan t hitung sebesar 2,216, dan Instruktur Pelatihan (X₃) sebesar 2,169. Sesuai dengan pendapat Hariandja (2002:186) bahwa "Metode pelatihan merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah pelatihan". Jadi peran Metode Pelatihan sangat penting dalam peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja jika mempunyai syarat-syarat tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan perhitungan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa metode pelatihan, materi pelatihan, instruktur pelatihan terhadap kompetensi yang dilakukan PT Tritama Bina Karya Malang telah dilaksanakan sangat baik. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa sangat setuju dengan pernyataan kuesioner.
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel metode pelatihan, materi pelatihan, instruktur pelatihan berpengaruh secara signifikan

- terhadap kompetensi pada PT Tritama Bina Karya Malang.
3. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Kompetensi Tenaga Kerja dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kompetensi Tenaga Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Kompetensi Tenaga Kerja dapat diterima.
 4. Mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, Instruktur Pelatihan) terhadap Kompetensi Tenaga Kerja dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa terdapat tiga variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kompetensi Tenaga Kerja yaitu Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, Instruktur Pelatihan.
 5. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Metode Pelatihan mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Metode Pelatihan mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Metode Pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kompetensi Tenaga Kerja.

Saran

1. Berdasarkan hasil dari deskriptif diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan metode Pelatihan, materi Pelatihan, Instruktur Pelatihan dan Kompetensi karena hasil dari variabel tersebut sangat baik.
2. Berdasarkan hasil dari inferensial dan hasil uji hipotesis diharapkan pihak perusahaan dapat meningkatkan kemampuan dari instruktur pelatihan, karena hasil dari instruktur pelatihan dapat dikatakan masih belum sepenuhnya Instruktur untuk menguasai materi yang akan diberikan kepada tenaga kerja pada PT Tritama Bina Karya.
3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kompetensi Tenaga Kerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan

mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Febriyanti, Anggita Ria. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Brawijaya
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Himalik, Oemar. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Himalik. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hutapea, Pamlian dan Thoha, Nuriana. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Jackson, Schuler dan Werner. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi Jilid I*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Suparno, Erman. 2009. *Nasional Manpower (Strategi Ketenagakerjaan Nasional)*. Jakarta: Kompas
- Hanafi. S. 2003. *Pedoman Penyusunan Kurikulum & Modul Pelatihan Berorientasi*
- Jurnal:**
- Ardiansyah. 2013. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja*. Skripsi. Universitas Brawijaya
- Inayah, Ridaul. 2013. *Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Belajar Siswa, Dan Fasilitas*

Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mata Pelajaran Ekonomi Pada Siswa Kelas XI IPS SMA Negeri Lasem Jawa Tengah. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri. Program Pascasarjana. Universitas Sebelas Maret Surakarta

Lolowang, Melvin Grady. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berlian Kharisma Pasifik Manado.* Jurnal EMBA. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado

Internet:

Pembelajaran. Diakses pada 06 April 2017 dari www.Irckesehatan.net

Sejarah PenempatanTKI Hingga BNP2TKI. Diakses pada 06 April 2017 dari <http://www.bnp2tki.go.id/frame/9003/>

http://www.bnp2tki.go.id/uploads/data/data_08-02-2017_111324_Data-P2TKI_tahun_2016.pdf . Diakses pada 06 April 2017

http://www.bnp2tki.go.id/uploads/data/data_08-02-2017_111324_Data-P2TKI_tahun_2016.pdf. Diakses pada 06 April 2017