

Faktor Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia dan Dampaknya terhadap Daya Saing dan Jiwa Kewirausahaan (Studi Kasus Program Pelatihan Kerja Pemagangan di Jepang)

Oleh : Imron Natsir *)

ABSTRACT

The research problems that were the focus of research was how the direct and indirect influence of competence, recruitment, selection, placement, compensation, work culture and policy of apprenticeship training program partially or simultaneously to the Indonesian workers training performance. How the direct influence of the Indonesian workers training performance to labor competitiveness and entrepreneurial spirit.

This research was motivated by the unemployment rate was still quite high, the labor force participation rate was still relatively quite low, The Management of Institute Training especially apprenticeship program that was not optimal when the development industry apprenticeship employment in various sectors of industry in Japan was growing rapidly. In addition to that it was not also still optimal, especially apprenticeship training Indonesian workers performance to Japan in terms of recruitment, selection and placement of candidates for apprenticeship labor, compensation, work culture adaptation labor apprenticeship and policies in the apprenticeship program.

The research method used was a survey method with quantitative approaches were associative with the research instrument was questionnaire and a sample research as much as working with Vocational Training Institutions during the year 2009 up to 2012. The analysis technique of hypothesis testing used path analysis.

The result of this research found that the competency, recruitment, selection, placement, compensation, work culture and policy of apprenticeship training programs by partially and simultaneously had significant impact directly and indirectly on Indonesian workers training performance. Indonesian workers training performance had significant impact directly on labor competitiveness and workers entrepreneurial spirit.

Key Word : Competency, Recruitment, Selection, Placement, Compensation, Work Culture, Policy of Apprenticeship Training Programs, Indonesian Workers Training Performance, Labor Competitiveness and Entrepreneurial Spirit.

PENDAHULUAN

Struktur bidang ketenagakerjaan dalam era global menurut Suparno (2009 : h. 62) sedang mengalami banyak perubahan yang ditandai dengan adanya kecenderungan-kecenderungan antara lain : 1) perang global memperebutkan kompetensi akan menjadi pemicu persaingan pemimpin perusahaan di negara-negara sedang berkembang baik antar individu maupun antar perusahaan ; 2) masa depan ketenagakerjaan tidak ditentukan lagi faktor geografi, melainkan oleh keahlian, keterampilan dan kompetensi ; 3) meningkatnya persentase tenaga kerja perempuan di lapangan kerja dan kepemimpinan akan mengubah peta politik ; 4) peningkatan imigrasi sangat dibutuhkan agar dapat menyediakan keahlian, keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia bisnis dan masyarakat ; 5) menemukan pekerja-pekerja yang mempunyai keterampilan secara global adalah merupakan

tantangan terbesar bagi negara dan organisasi manapun di dunia ; 6) krisis tenaga kerja akibat kurangnya tenaga kerja terampil ; 7) inovasi akan menjadi faktor kunci pemicu keterampilan tenaga kerja. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan holistik dan komprehensif sistem pendidikan dan sistem kependudukan saat ini.

Kurniawan dan Hadi (2010 : h. 1) menjelaskan tujuan program pemagangan adalah pembinaan sumber daya manusia melalui peningkatan keterampilan dan penguasaan ilmu tehnik melalui program kerja selama 3 tahun di perusahaan kecil dan menengah di Jepang yang diharapkan berperan serta dalam era kompetisi global. Dari aspek teknologi, pemagangan merupakan program meningkatkan kemampuan individu dalam suatu sektor tertentu sehingga tercapai level kemampuan di suatu ruang lingkup pekerjaan dengan indikasi mampu mempraktekkan secara

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

individu dan memberikan keuntungan adalah (1) meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tehnik tenaga kerja Indonesia dan (2) melalui proses kerja bersama dengan karyawan Jepang, akan memperbaiki sikap dan etos kerja menjadi lebih produktif. Dengan demikian pemagangan juga merupakan pelatihan pekerja.

Di pasar global, persaingan tenaga kerja pemagangan Jepang di Indonesia tergolong ketat. Berbagai kendala baik internal maupun eksternal perusahaan dapat menurunkan kinerja industri pemagangan Jepang di Indonesia. Beberapa permasalahan internal perusahaan menyangkut aspek pengelolaan perusahaan dan profesionalisme lembaga pelatihan pekerja Indonesia dalam bentuk proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan dan kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan. Permasalahan yang sering muncul dari tenaga kerja pemagangan adalah kompetensi dan budaya kerja selama mengikuti pemagangan di Jepang.

Program pemagangan juga menjadi salah satu solusi alternatif dalam mengatasi masalah pengangguran dengan membuka lapangan kerja baru melalui wirausaha mandiri. Alumni peserta pemagangan masih banyak diminati perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang industri terutama industri, otomotif, tekstil, listrik, manufaktur, mesin, bangunan dan lain sebagainya. Namun alumni peserta magang dapat diharapkan untuk lebih memilih membuka usaha sendiri secara mandiri atau berwirausaha sesuai bakat, kemampuan dan ilmu yang dipelajari selama magang. Bahkan faktanya, 70 persen lulusan program magang memilih untuk berwirausaha secara mandiri (Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi, 2013 : h. 1). Dengan demikian kinerja pelatihan pekerja Indonesia melalui pemagangan dapat menumbuhkembangkan jiwa kewirausahaan dengan bekal pengetahuan dan pengalaman alumni magang.

Identifikasi Masalah

1. Tingkat Pengangguran di Indonesia yang masih cukup tinggi 6,8%, terbukti proporsi pengangguran yang berpendidikan SLTA umum dan kejuruan naik 17,66%.
2. Pada tahun 2004 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Indonesia tercatat sebesar 67,55 % yang selanjutnya pada

tahun 2011 meningkat menjadi sebesar 69,96% namun peningkatan ini masih tergolong cukup rendah.

3. Pengelolaan Lembaga Pelatihan Kerja pemagangan masih belum optimal padahal perkembangan industri penempatan tenaga kerja pemagangan di berbagai sektor industri di Jepang sudah tumbuh pesat.
4. Kompetensi keahlian dan keterampilan pencari kerja dari lulusan Sekolah Menengah Kejuruan masih sangat terbatas dan belum terdapat kesesuaian dengan konsep dasar *Competency Based Training* dan lingkungan perusahaan tempat pemagangan.
5. Rekrutmen mendapatkan calon pekerja pelatihan pemagangan dalam suatu organisasi penuh dengan risiko dan tantangan.
6. Proses seleksi calon pekerja pelatihan pemagangan saat ini belum memiliki standar. yang digunakan dan sangat berbeda-beda.
7. Penempatan tenaga kerja magang masih mahal dengan keterbatasan anggaran, minim informasi pasar tenaga kerja dan uraian jenis pekerjaan pemagangan.
8. Pengupahan pekerja pelatihan pemagangan di Jepang lebih besar di bandingkan pengupahan pekerja di Indonesia.
9. Budaya kerja tenaga kerja atau pekerja pemagangan di Indonesia masih belum mampu beradaptasi dengan lingkungan dan budaya kerja perusahaan di Jepang.
10. Sosialisasi Peraturan dan kebijakan pemerintah mengenai program pemagangan belum optimal dengan instansi kementerian teknis terkait dan pemerintah daerah yang masih banyak belum mengenal program pemagangan.
11. Kinerja Pelatihan pekerja melalui pemagangan masih belum optimal akibat keterbatasan sumber daya pelatihan meliputi kurikulum program pelatihan, instruktur pelatihan, fasilitas pelatihan, sistem pelatihan, metode pelatihan serta pembiayaan dalam pelatihan.
12. Kinerja Pelatihan pekerja melalui pemagangan masih belum optimal dalam peningkatan kompetensi, proses rekrutmen, seleksi dan penempatan calon tenaga kerja magang, pengupahan, pembinaan budaya

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

- kerja dan implementasi kebijakan program pemagangan.
13. Monitoring dan evaluasi (Monev) kinerja pekerja atau peserta pemagangan masih belum terkoordinasi baik antara perusahaan pengguna di Jepang maupun Lembaga Pelatihan Kerja di Indonesia.
 14. Daya saing tenaga kerja pemagangan Indonesia masih lebih rendah jumlah dan kualitasnya dibandingkan Negara Jepang. Selain itu pengaturan upah dan prosedur pengangkatan tenaga kerja di Indonesia tergolong rendah di bandingkan dengan Negara Jepang.
 15. Pendidikan dan pelatihan dalam kegiatan kewirausahaan pasca pemagangan guna menumbuhkembangkan jiwa kewirausahaan masih belum optimal dalam bentuk kurikulum pelatihan, tugas pekerjaan dan besaran pengupahan program pemagangan ke Jepang.

Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program magang baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia ?.

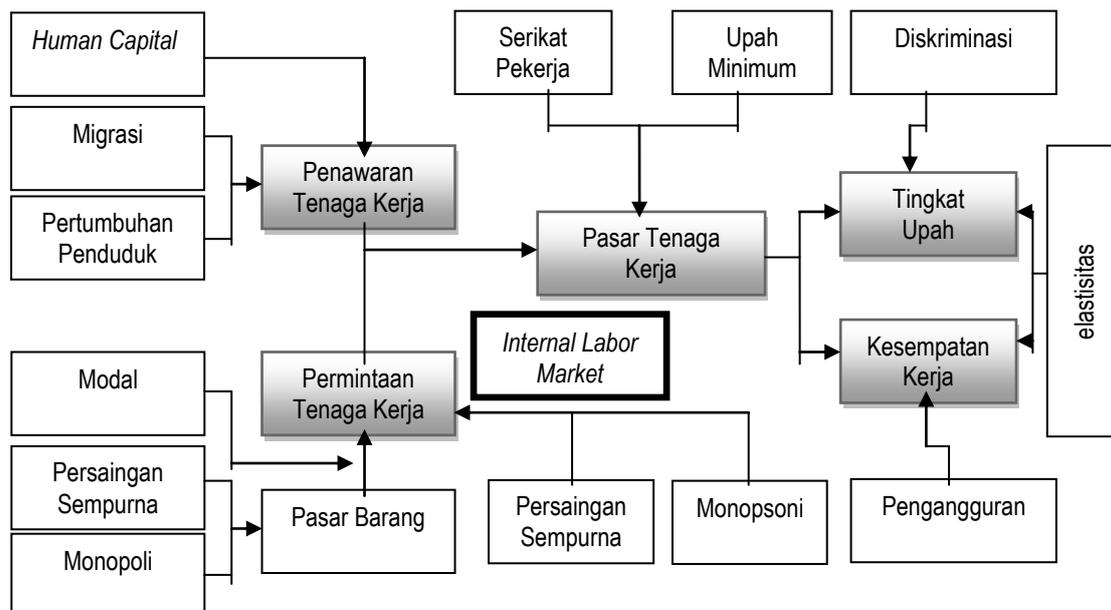
2. Bagaimanakah pengaruh langsung kinerja pelatihan pekerja Indonesia terhadap daya saing tenaga kerja ?.
3. Bagaimanakah pengaruh langsung kinerja pelatihan pekerja Indonesia terhadap jiwa kewirausahaan ?.

BAHAN DAN METODE

1. Ekonomi Sumber Daya Manusia

Ekonomi Sumber Daya Manusia menurut Mulyadi (2008 : h. 1) adalah ilmu ekonomi yang diterapkan untuk menganalisis pembentukan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi. Dengan kata lain, ekonomi sumber daya manusia merupakan penerapan teori ekonomi pada analisis sumber daya manusia.

Menurut Santoso (2012 : h. 1) ekonomi sumber daya manusia dan ketenagakerjaan merupakan analisis ekonomi terhadap perilaku tenaga kerja dan pemberi kerja serta interaksi keduanya pada pasar tenaga kerja. Interaksi diantara keduanya juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana kebijakan ekonomi pemerintah baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, ruang lingkup ekonomi tenaga kerja dijelaskan pada gambar di bawah ini :



Gambar 1. Ruang Lingkup Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Tenaga Kerja
 Sumber : Santoso (2012 : h. 2)

2. Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan

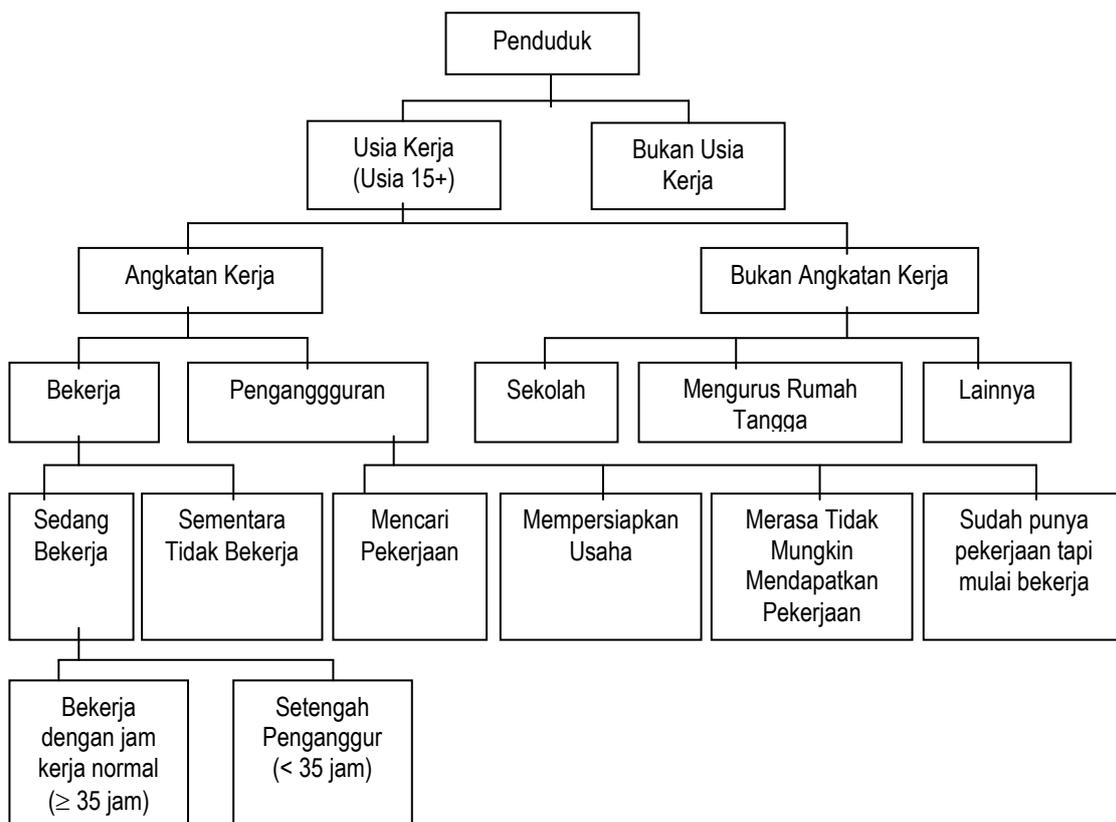
*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

Konsep/definisi ketenagakerjaan yang digunakan menurut Hussmanns, et.al dalam Kuncoro (2013 : h. 63) yang digunakan oleh Badan Pusat Statistik dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Penduduk adalah semua orang yang berdomisili di wilayah geografis Republik Indonesia selama enam bulan atau lebih dan atau mereka yang berdomisili kurang dari 6 bulan tetapi bertujuan untuk menetap. Penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia di atas 15 tahun. Penduduk yang aktif secara ekonomi terdiri dari dua kelompok, yaitu *pertama*, penduduk yang bekerja memproduksi barang dan jasa dalam perekonomian ; *kedua*, penduduk yang belum bekerja, tetapi sedang aktif mencari pekerjaan (termasuk mereka yang baru pertama kali mencari pekerjaan). Penduduk yang tidak aktif secara ekonomi adalah mereka yang tidak bekerja atau tidak sedang mencari pekerjaan.
- a. Usia kerja adalah penduduk Indonesia yang menggunakan batas bawah usia kerja (*economically active population*) 15 tahun

dan tanpa batas atas usia kerja. Penduduk usia kerja dibagi menjadi dua kelompok besar, yakni angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Konsep angkatan kerja merujuk pada kegiatan utama yang dilakukan oleh penduduk usia kerja selama periode tertentu.

- b. Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan penganggur. Angkatan kerja terbagi menjadi dua yakni bekerja dan menganggur atau mencari pekerjaan.
- c. Bekerja didefinisikan sebagai kegiatan ekonomi yang dilakukan seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan selama paling sedikit 1 (satu) jam secara tidak terputus selama seminggu yang lalu. Kegiatan bekerja ini mencakup, baik yang sedang bekerja maupun yang punya pekerjaan tetapi dalam seminggu yang lalu sementara tidak bekerja, misalnya karena cuti, sakit dan sejenisnya.



Sumber : BPS dalam Kuncoro (2013 : h. 65)

Gambar 2. Konsep Penduduk, Usia Kerja, Angkatan Kerja, Bekerja, Pengangguran

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

3. Kinerja Pelatihan Kerja

Menurut Danim (2008 : h. 43), pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pribadi, profesional dan sosial peserta pelatihan, bahkan dapat dilakukan sebagai wahana promosi. Pelatihan (*training*) menurut Noe, et.al (2010 : h. 351) mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja pekerjaan.

Pelatihan juga merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan (Rivai, 2008 : h. 225). Oleh karena itu hasil dari pelatihan kerja atau kinerja pelatihan yang dilakukan dapat sesuai dengan konsep sistem pelatihan dan tujuan lembaga atau organisasi pelatihan tersebut. Menurut Bernardian, John H dan Russel dalam Sedarmayanti (2010 : h. 260) adalah...*performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period.* (Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula). Dengan demikian kinerja pelatihan dapat di maknai catatan hasil dari upaya kegiatan pelatihan kerja dalam kurun waktu tertentu pula.

4. Pemagangan

Pemagangan (*apprenticeship*) menurut Noe et.al (2010 : h. 351) merupakan metode pelatihan telah kerja melalui pelatihan di tempat kerja dan pelatihan di ruang kelas. Snell dalam Ryan (2011 : h. 4) mengartikan pemagangan secara tradisional adalah seorang anak muda yang bekerja selama periode setahun, yang mana pelayanan tenaga kerja merupakan perubahan dari belajar keterampilan. Sekarang khususnya Eropa pemagangan merupakan pendidikan formal. Sehingga definisi yang konsisten dengan makna pemagangan adalah program pembelajaran yang dikombinasi dengan *part-time* pendidikan formal dengan pelatihan dan pengalaman di tempat bekerja dan yang dihasilkan dengan sebutan kualifikasi kejuruan.

5. Kompetensi

Kompetensi dengan kata *competence* yang berarti "kemampuan" atau "kapabilitas". Sama halnya dengan bahasa Inggris, dalam bahasa Indonesia kata "mampu" dapat dipahami berbeda-beda sesuai dengan konteks pembicaraan dan penggunaannya (Hutapea dan Thoha, 2008 : h. 2). Kompetensi menurut Boulter et.al (2010 : h. 39) adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu meliputi keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, watak dan motif.

Kompetensi menurut Wibowo (2013 : h. 85) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

6. Rekrutmen

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas adalah melalui sistem rekrutmen. Menurut Noe, et. al (2010 : h. 266) didefinisikan sebagai praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial.

7. Seleksi

Proses seleksi merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Meskipun penerimaan akhir dilakukan oleh departemen SDM sebagai hasil dari evaluasi para pelamar mengenai kesesuaian potensi mereka melalui penggunaan prosedur-prosedur yang valid. Robbins dan Coulter (2009 : h. 349), menyatakan bahwa seleksi adalah proses penyaringan pelamar kerja untuk memastikan bahwa kandidat yang paling layak yang akan dipekerjakan.

Menurut Sedarmayanti (2010 : h. 113) Seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

yang telah ditetapkan. Seleksi bertujuan memutuskan apakah seorang pelamar diterima bekerja atau tidak. Proses seleksi tergantung pada tiga masukan penting : (a) informasi analisis jabatan, (b) rencana sumber daya manusia dan (c) rekrutmen.

8. Penempatan

I Komang Ardana dkk (2011 : h. 82) penempatan SDM adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus dalam seleksi dan dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Schuler dan Jackson dalam Yuniarsih dan Suwatno (2009 : h. 117) mengemukakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja keterampilan, kemampuan, preferensi dan kepribadian. Sedangkan Sastrohadisuwaryo dalam Yuniasih dan Suwatno menjelaskan faktor-faktor dalam penempatan tenaga kerja adalah ; a) Faktor prestasi akademis, b) Faktor pengalaman c) Faktor kesehatan fisik dan mental, d) Status Perkawinan, dan e) Faktor usia.

9. Pengupahan

Upah di definisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas (Rivai, 2008 : h. 375).

Konsep upah menurut Poels (2010 : h. 156) terdiri atas dua unsur : kebijaksanaan penggajian dan instrumen-instrumen teknik untuk merancang dan mengimplementasikan kebijaksanaan ini. Kebijakan pengupahan terdiri atas keseluruhan paket tunjangan-tunjangan primer, sekunder dan tersier serta kondisi – kondisi kekerjaan lain yang secara bersama-sama merupakan imbalan bagi kinerja karyawan.

10. Budaya Kerja

Menurut Poerwopoespito dan Utomo (2010 : h. 48) *budaya* adalah kebiasaan yang mendarah daging yang dimiliki oleh sebagian besar masyarakat. Sementara "*kerja*" adalah tindakan atau aktivitas yang menghasilkan nilai tambah. Berarti, budaya kerja adalah tindakan menghasilkan nilai tambah yang sudah menjadi kebiasaan yang mendarah daging dan telah dimiliki oleh sebagian besar karyawan.

Menurut Budhi Paramitha dalam Ndraha (2012 : h. 80), budaya kerja adalah sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

11. Kebijakan Program Pemagangan

Kebijaksanaan tenaga kerja juga diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan tenaga kerja lebih baik melalui perbaikan informasi serta pembinaan dan peningkatan keterampilan. Juga kebijaksanaan dibidang perlindungan tenaga kerja ditunjukkan perbaikan upah, syarat kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial didalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.

12. Daya Saing Tenaga Kerja

Daya saing dan strategi yang relevan seharusnya dipahami dan dirancang pada berbagai tingkatan produk, perusahaan, industri dan Negara. Definisi daya saing yang paling populer pada tingkat nasional dapat ditemukan dalam Laporan Komisi Daya Saing Presiden, yang dituliskan untuk pemerintahan Reagan pada tahun 1984 dalam Dong-Sung Cho and Hwy-Chang Moon (2009, h. 246) sebagai berikut : Daya saing suatu Negara adalah derajat yang mana Negara tersebut, dalam kondisi pasar yang bebas dan adil, dapat memproduksi barang dan jasa yang memenuhi uji pasar internasional sementara secara simultan meningkatkan pendapatan riil warga negaranya. Daya saing pada tingkat nasional didasarkan pada kinerja produktivitas yang superior.

Porter dalam Dong-Sung Cho and Hwy-Chang Moon (2009, h. 113), juga menyatakan bahwa konsep daya saing yang dapat diterapkan pada level nasional adalah produktivitas yang didefinisikan sebagai nilai

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

output yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja.

Dari konsep dan definisi mengenai daya saing di atas, terdapat kesamaan esensi yang cukup jelas antara daya saing daerah dan daya saing nasional. Kesamaan pandangan tersebut adalah bahwa tujuan akhir dari upaya untuk meningkatkan daya saing dari suatu perekonomian adalah untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan (*standard of living*) dari masyarakat yang berada di dalam perekonomian tersebut.

13. Jiwa Kewirausahaan

Jhingan (2012 : h. 425) mendefinisikan kata wiraswasta atau "pengusaha" diambil dari bahasa Perancis "*entrepreneurship*" yang pada mulanya berarti pemimpin musik atau pertunjukkan lainnya. Dalam ilmu ekonomi, seorang pengusaha berarti seorang pemimpin ekonomi yang mempunyai kemampuan untuk mendapatkan peluang secara berhasil memperkenalkan dagangan baru, tehnik baru, sumber pemasukan baru dan merangkul pabrik, peralatan, manajemen dan tenaga buruh yang diperlukan serta mengorganisasikannya ke dalam suatu teknik pengoperasian perusahaan.

Proses kreatif dan inovatif hanya dilakukan oleh orang-orang yang memiliki kepribadian kreatif dan inovatif yaitu orang yang memiliki jiwa kewirausahaan dengan ciri-ciri (a) penuh percaya diri, (b) memiliki inisiatif, (c) memiliki motif berprestasi, (d) memiliki jiwa kepemimpinan dan (e) berani mengambil resiko (Suryana, 2009 : h. 3).

Meredith (2009 : h. 5) menyatakan seorang wirausaha adalah orang yang mempunyai kemampuan melihat dan menilai kesempatan-kesempatan bisnis, mengumpulkan sumber-sumber daya yang dibutuhkan guna mengambil keuntungan darinya dan mengambil tindakan-tindakan yang tepat guna memastikan sukses.

Penelitian Yang Relevan

Hasil penelitian Messinis and Cheng (2007 : h. 1) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja sangat berharga dalam pembangunan dunia dengan memberikan pembuktian baru dari tenaga kerja luar negeri di China. Hasil penelitian baru ini berguna untuk mengevaluasi dampak pendidikan dan pelatihan kerja (pemagangan) terhadap pendapatan uang

atau upah yang diterima oleh tenaga kerja China. Penelitian ini memberi tanggapan terhadap keterampilan dan seleksi yang berpengaruh dalam pelatihan kerja dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan jenis kelamin (*gender gap*) dalam menerima upah pemagangan. Hasil bukti penelitian tersebut menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh pendidikan dan pelatihan pekerja wanita di China lebih tinggi 9,5% dibandingkan pelatihan pekerja pria. Keunggulan wanita yang mengikuti pelatihan kerja pemagangan memiliki etos kerja lebih tinggi 3 jam dibandingkan laki-laki, hal ini disebabkan dampak pengaruh pengalaman pelatihan pekerja wanita China yang lebih banyak sehingga mendapat gaji lebih tinggi dibandingkan pria, hal tersebut menjadi kesalahan kebijakan memberi bantuan pelatihan pekerja akibat diskriminasi jender. Sehingga bukti penelitian ini memberi kebijakan baru negara China meningkatkan keterampilan tenaga kerjanya dan menghapus diskriminasi gender terhadap tenaga kerja pemagangan luar negeri.

Hasil penelitian Zwick (2007 : h. 193) mengindikasikan bahwa kebijakan negara Jerman tidak memberikan bantuan dan investasi terhadap program pelatihan pemagangan jika produktivitas pekerja magang menurun. Apabila produktivitas kerja yang menurun dapat mempengaruhi selama periode pelaksanaan pemagangan. Dengan demikian produktivitas sangat berpengaruh terhadap kinerja pelatihan pekerja magang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wempi dkk terhadap tenaga kerja di Jepang (2008 : h. 1) menunjukkan bahwa *Pertama* : lebih dari 70% tenaga kerja Indonesia di Jepang bekerja pada industri manufaktur, lebih dari 60% dapat menabung pendapatannya sekitar 25-40% dari total pendapatan setiap bulan. *Kedua* : Tenaga kerja Indonesia mengalami kesulitan beradaptasi sosial dan budaya di negara Jepang. *Ketiga* : Tenaga kerja Indonesia telah mempunyai kreativitas dan pengetahuan kewirausahaan merupakan prestasi bisnis sebagai kunci sukses tenaga kerja Indonesia di Jepang. .

Hasil penelitian Sukandi (2010 : h. 1) menunjukkan tidak terdapatnya pengaruh positif pelatihan terhadap profesional kerja bagi tenaga non edukatif. Namun demikian peneliti

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

menyarankan tetap untuk diadakannya pelatihan bagi tenaga kerja non edukatif secara rutin untuk meningkatkan produktifitas kerja dan untuk menambah pengetahuan tetapi hal lain yang menyangkut kepada profesionalisme seseorang dalam bekerja agar tujuan dari perusahaan dapat bersaing dengan yang lain dapat tercapai.

Zhou Yuan (2011 : h. 1) meneliti peranan lembaga tenaga kerja China pada tenaga kerja pelatihan asing (*foreign trainee*) di Jepang dengan system pola pelatihan pemagangan intern teknis (*technical intern system*). Zhou Yuan menjelaskan bahwa negara Jepang telah menerima pekerja pelatihan asing (*foreign trainee*) sejak tahun 1960 dan pada tahun 1990 Jepang telah memperkenalkan sistem intern teknis terpadu di mana tenaga kerja migran dari China ke Jepang mempunyai peranan sangat penting dan penelitian ini lebih lanjut menemukan bukti bahwa terjadi pelanggaran-pelanggaran hukum tenaga kerja yang dilakukan lembaga pelatihan kerja China dalam sistem pelatihan pemagangan. Dengan data yang dikumpulkan dari berbagai literatur penelitian yang relevan, laporan pemerintah dan wawancara terhadap pimpinan universitas, pegawai lembaga tenaga kerja dan pekerja magang China, pada akhirnya Zhou Yuan menemukan kesimpulan bahwa lembaga tenaga kerja China memegang peran sangat penting terhadap tenaga kerja pelatihan asing dan sistem intern teknis pemagangan. Secara umum isu-isu pelanggaran hukum tenaga kerja disebabkan oleh kekacauan lembaga pemerintah tenaga kerja China seperti Jaminan tenaga kerja illegal dan memiliki lebih dari satu kontrak. Dengan demikian lembaga tenaga kerja pemerintah China harus memperbaiki tenaga kerja pelatihan (*trainee*) dan sistem intern teknis pemagangan.

Wibowo (2011 : h. 1) menjelaskan bahwa minat siswa SMK untuk berwirausaha setelah lulus sekolah bisa disebabkan oleh faktor internal, faktor eksternal, faktor pembelajaran dan faktor kesiapan instrumen. Kegiatan pembelajaran kewirausahaan memberikan kontribusi yang paling tinggi terhadap minat siswa SMK di Kota Surakarta untuk berwirausaha setelah lulus dari sekolah. Pembelajaran yang dianggap memberikan kontribusi minat siswa meliputi praktek kerja

industri, mata pelajaran kewirausahaan dan pelatihan sekolah dibidang kewirausahaan.

Hasil penelitian Zahedi (2011 : h. 1) menemukan bahwa sistem penyebaran informasi belum merata keseluruh lapisan masyarakat peminat, dari penelitian menunjukkan dari 23 personil petugas rekrutmen hanya 4 orang (17,39%) yang mengerti dan paham, serta 6 orang (26,08 %) cukup tentang pengelolaan program pemagangan. Dari etos kerja 11 orang (100 %) petugas TAS / JPL, 2 orang (18,18 %) dinyatakan baik, 3 orang (27,27 %) cukup dan 6 orang (54,55 %) kurang. Jadi terlihat masih lemah dan kurangnya penyebaran informasi, atau memasyarakatkan program pemagangan, sehingga terdapat ratio yang diterima 80 orang peserta, dengan pendaftar 150 orang atau 1 : 1,875. Sedangkan besarnya persentase *drop out* peserta 45 orang (56,25 %) dari 80 orang (100 %) sebelum berakhirnya program sehingga mengancam kelanjutan program.

Hasil penelitian Puspita (2011 : h. 1) menjelaskan bahwa tenaga wirausaha merupakan salah satu unsur yang ikut serta dalam mencapai cita-cita nasional, yaitu mencapai masyarakat adil dan makmur, baik material, maupun spiritual. Partisipasi masyarakat dan para wirausaha perlu ditingkatkan, guna mencapai cita-cita tersebut. Tenaga-tenaga para wirausaha adalah tenaga pelopor pembangunan dan pejuang nasional, untuk menciptakan lapangan kerja baru dan mengurangi pengangguran.

Hasil penelitian Chiaki Asai (2011 : h. 2) menemukan bahwa : (1) bahwa banyak karyawan menginginkan pekerjaan yang stabil, mereka sangat merasakan pentingnya pengembangan keterampilan kejuruan, (2) bahwa banyak perusahaan sangat merasa pentingnya pengembangan keterampilan kejuruan bagi karyawan dan mengambil inisiatif memberikan pendidikan dan pelatihan secara sukarela, (3) bahwa pengembangan keterampilan kejuruan yang dibutuhkan oleh perusahaan bagi karyawannya menjadi tantangan yang cukup berat khususnya karyawan di atas umur 30-an berbeda dengan karyawan yang lebih muda dan (4) bahwa perusahaan menawarkan pengembangan karir didasarkan perspektif jangka panjang dengan cara memberikan dukungan. pengembangan

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

keterampilan kejuruan untuk peningkatan masa depan karir mereka.

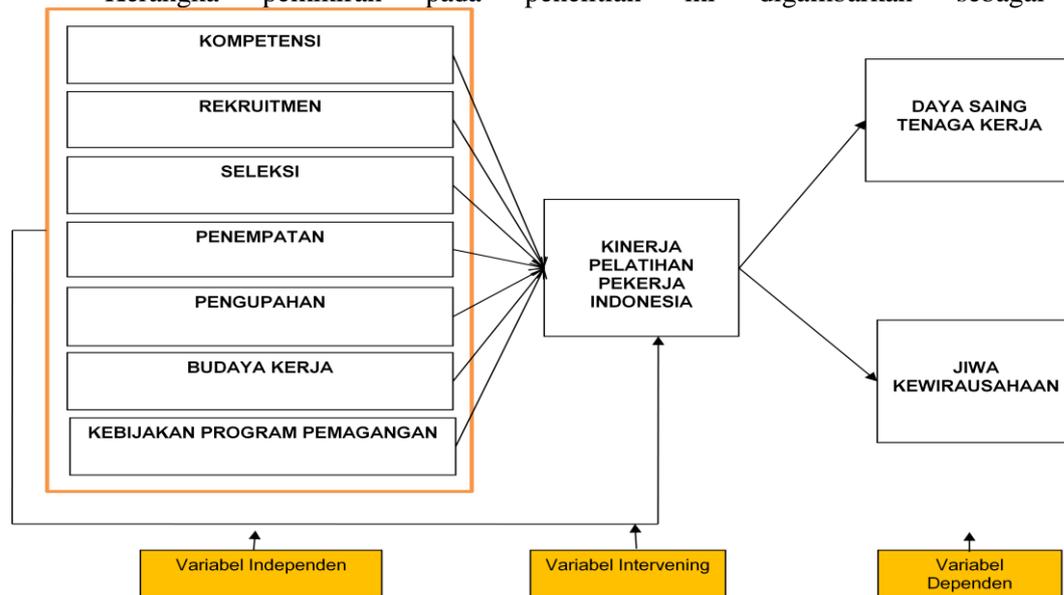
Ci Chen (2012 : h. 1) menjelaskan dua alasan tenaga kerja magang Jepang sulit bersosialisasi di negara Jepang yaitu faktor eksternal melalui kelembagaan dan faktor internal melalui individual pekerja magang. Oleh karena itu, eksistensi kebijakan pelatihan bagi tenaga kerja magang dapat meningkatkan improvisasi sosial dan budaya negara Jepang baik secara individual dan kelembagaan.

Hasil penelitian Resmi (2013 : h. 1) menjelaskan bahwa (1) program-program

kewirausahaan yang ditawarkan dalam kegiatan magang ini antara lain : kemampuan menanggung resiko, kemampuan pantang menyerah dan kemampuan motivasi berwirausaha. (2) Proses magang pelatihan kewirausahaan ini akan diawali dengan pemberian workshop kemampuan berwirausaha, selanjutnya akan dimagangkan di usaha-usaha yang menjadi binaan dan diharapkan menghasilkan lulusan yang bermental wirausaha dan berminat membuka usaha.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

Sumber : Disusun Penulis (2013)

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan secara parsial dan simultan berpengaruh langsung dan tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.
2. Kinerja pelatihan pekerja Indonesia berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap daya saing tenaga kerja.

3. Kinerja pelatihan pekerja Indonesia berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap jiwa kewirausahaan.

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian ini selama 14 bulan mulai bulan Oktober 2012 sampai dengan bulan September Tahun 2013.

Penelitian ini dilakukan terhadap tenaga kerja yang melakukan magang di Jepang maka tempat penelitian di lakukan di Lembaga Pelatihan Kerja yang terlibat dalam program pemagangan Jepang di Indonesia di antaranya yaitu : (1) PT. Pudji Utami yang terletak di Tangerang Provinsi Banten, (2) *Japan Indonesian Economic Cooperation/JIEC* yang

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

terletak di Provinsi DKI Jakarta dan (3) PT. Agaru Jaya yang terletak di Indramayu Provinsi Jawa Barat.

Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi dan sampel yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah organisasi pemagangan Jepang, yaitu sejumlah 3 lembaga/organisasi perusahaan yang bergerak di pelatihan kerja (LPK) yang menyelenggarakan pemagangan tenaga kerja ke Jepang yaitu (1) PT. Pudji Utami, (3) *Japan Indonesian Economic Center/JIEC* dan (4) PT. Agaru Jaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta pemagangan yang sudah selesai atau pasca magang di Jepang dari 3

perusahaan tersebut di atas yang telah mengikuti magang mulai tahun 2009-2012 yang berjumlah 2.112 orang.

Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan Tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% dalam Sugiyono (2013 : h. 81), dari populasi ($N = 2.112$) maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 297 responden yang dibagi secara proporsional dari jumlah sampel yang ada yaitu 297, karena jumlah sampel yang banyak dengan wilayah yang luas maka teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling*. Sampling purposive menurut Sugiyono (2013 : h. 96) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Tabel 1. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel/Sampling

| No. | Lembaga /Organisasi | Populasi | Penentuan Sampel | Sampel (<i>Purposive Sampling</i>) |
|-----|--|----------|--------------------------|--------------------------------------|
| 1. | PT. Pudji Utami | 669 | $669/2.112 \times 297$ | 94 |
| 2. | <i>Japan Indonesian Economic Cooperation</i> | 1.419 | $1.419/2.112 \times 297$ | 200 |
| 3. | PT. Agaru Jaya | 24 | $24/2.112 \times 297$ | 3 |
| | Total | 2.112 | | 297 |

Sumber : Diolah Penulis (2013)

Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2013 : h. 6) penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Variabel Penelitian

Variabel menurut Supranto dan Limakrisna (2009 : h. 12) adalah sesuatu yang nilainya bervariasi, berubah menurut waktu atau berbeda menurut tempat/elemen. Variabel-variabel dalam penelitian ini terbagi dalam 3 bentuk fungsi variabel sebagai berikut :

- Variabel bebas (independen/eksogen) yang terdiri dari Kompetensi (X_1), Rekrutmen (X_2), Seleksi (X_3), Penempatan (X_4), Pengupahan (X_5), Budaya Kerja (X_6) dan Kebijakan Program Pemagangan (X_7).

- Variable antara (*intervening/endogen*) adalah Kinerja Pelatihan Pekerja (Y).

- Variabel terikat (dependen/endogen) adalah Daya Saing Tenaga Kerja (Z_1) dan Jiwa Kewirausahaan (Z_2).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan (Wibowo, 2013).
- Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja kualifikasi untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan yang bertujuan mendapatkan calon tenaga kerja yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

- dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan (Samsudin, 2009).
- Seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2010)
 - Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus dalam seleksi dan dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut (I Komang Ardana dkk, 2010).
 - Pengupahan adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan (Rivai, 2008).
 - Budaya kerja adalah sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Ndraha, 2012).
 - Kebijakan program pemagangan adalah pedoman, peraturan dan prosedur yang dibuat untuk mendukung usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan (David, 2008).
 - Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia adalah upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan atau lembaga pelatihan pekerja untuk mempermudah pembelajaran para pekerja yang berkaitan dengan pekerjaan untuk keberhasilan kinerja pekerjaan (Noe, et al, 2010).
 - Daya saing tenaga kerja adalah produktivitas yang didefinisikan sebagai

nilai output yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja (Dong Sung Cho, 2009).

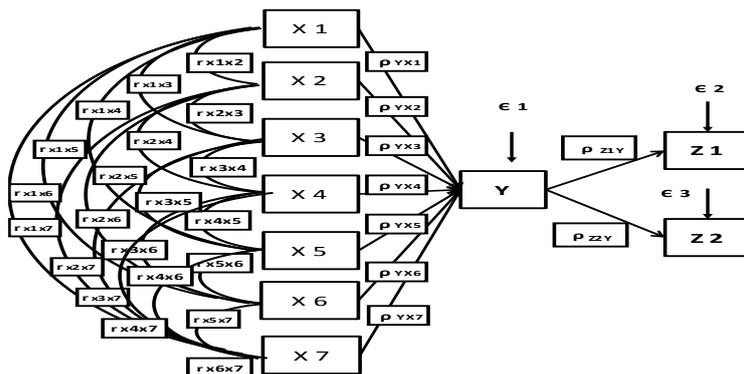
- Jiwa Kewirausahaan adalah kemampuan kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar, kiat dan sumber daya untuk mencari peluang untuk sukses (Suryana, 2009).

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data pengukuran variabel Kompetensi (X_1), Rekrutmen (X_2), Seleksi (X_3), Penempatan (X_4), Pengupahan (X_5), Budaya Kerja (X_6) dan Kebijakan Program Magang (X_7), Kinerja Pelatihan Pekerja (Y), Daya Saing Tenaga Kerja (Z_1), Jiwa Kewirausahaan (Z_2) adalah data primer dengan kuesioner serta data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi dari Lembaga Pelatihan Kerja dan perusahaan-perusahaan pemagangan (industri jasa pemagangan) sebagai lembaga atau organisasi pengirim SDM Magang, di Direktorat Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Direktorat Bina Pemagangan, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas tenaga Kerja Pemprov DKI Jakarta, Pemprov Jawa Barat dan Pemprov Banten serta di Kementerian Koperasi dan UKM Bidang pengembangan Sumber Daya Manusia.

Desain Penelitian

Untuk menunjang analisis hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesa menggunakan model analisis yang digunakan model analisis jalur (*Path Analysis Model*). Menurut Ghazali (2009 : h. 21) analisis jalur merupakan pengembangan model regresi yang digunakan untuk menguji kesesuaian (fit) dari matrik korelasi dari dua atau lebih model yang dibandingkan. Model biasanya digambarkan dengan lingkaran anda anak panah yang menunjukkan hubungan kausalitas maka desain penelitian digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4. Desain Diagram Model Penelitian

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

Berdasarkan desain diagram model penelitian di atas maka persamaan struktural model 1, 2 dan 3 analisis jalur (*path analysis*) disajikan sebagai berikut :

Model Sub Struktural 1

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7)$$

$$Y = \rho_{yx_1}.X_1 + \rho_{yx_2}.X_2 + \rho_{yx_3}.X_3 + \rho_{yx_4}.X_4 + \rho_{yx_5}.X_5 + \rho_{yx_6}.X_6 + \rho_{yx_7}.X_7 + \epsilon_t$$

Model Sub Struktural 2

$$Z_1 = f(Y)$$

$$Z_1 = \rho_{z_1y}.Y + \epsilon_t$$

Model Sub Struktural 3

$$Z_2 = f(Y)$$

$$Z_2 = \rho_{z_2y}.Y + \epsilon_t$$

Dimana :

- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Rekrutmen
- X₃ = Seleksi
- X₄ = Penempatan
- X₅ = Pengupahan
- X₆ = Budaya Kerja
- X₇ = Kebijakan Program Pemagangan
- Y = Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia
- Z₁ = Daya Saing Tenaga Kerja
- Z₂ = Jiwa Kewirausahaan Tenaga Kerja
- ε_t = Error term

**Teknik Analisis Data
 Pengujian Instrumen**

Pengujian instrumen ini dimaksud untuk menguji tingkat kesesuaian kuesioner sebagai alat ukur yang valid dan dapat diandalkan (*reliabel*), melalui uji validitas dan reliabilitas.

Transformasi Skala Data

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2012 : h. 30) langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam mentransformasi data ordinal ke data interval adalah sebagai berikut : *pertama*, memperhatikan dan mentabulasi setiap butir jawaban responden dari angket yang disebarkan ; *kedua*, setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4 dan 5 yang disebut sebagai frekuensi ; *ketiga*, setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi ; *keempat*, menentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor ; *kelima*, menggunakan Tabel Distribusi Normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh, *keenam* menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel Tinggi Densitas),

ketujuh, menentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$NS = \frac{(Density Lower Limit) - (Density at Upper Limit)}{(Area Below Upper Limit) - (Area Below Lower Limit)}$$

Selanjutnya langkah *kedelapan* atau terakhir menentukan nilai | transformasi dengan rumus :

$$Y = NS [+ 1 \quad NS_{min} \quad]$$

Pengujian Asumsi Klasik atau Pengujian Terhadap Pelanggaran Analisis Regresi

Teknik analisis data yang digunakan analisis jalur (*path analysis*) dari pengembangan analisis regresi. Menurut Ghozali (2009 : h. 13) analisis regresi linier digunakan untuk menguji pengaruh variable independen (*explanatory*) terhadap variabel dependen. Oleh karena itu maka model regresi yang tercipta harus terbebas dari pelanggaran analisis regresi yang disebut dengan pengujian asumsi klasik sebagai berikut : a) Uji Normalita, b) Uji Multikolinearitas, c) Heteroskedastisitas, d) Autokorelasi.

Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

Untuk mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan koefisien korelasi (R). Selanjutnya untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi (R²). Koefisien ini menunjukkan proporsi keragaman total pada variabel terikat yang dijelaskan oleh model regresi. Nilai R² berada pada interval 0 ≤ R² ≤ 1. Secara logika dapat diketahui, semakin baik estimasi model dalam menggambarkan data, maka semakin dekat nilai R ke nilai 1. Dalam hal ini, nilai R² Sugiyono (2013 : h. 183) dapat diperoleh dengan rumus :
 $R^2 = (r)^2 \times 100\%$

Keterangan:
 R² = Koefisien Determinasi
 R = Koefisien Korelasi

Perhitungan Nilai Koefisien Korelasi

Untuk melihat korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, penulis menggunakan rumus *Product Moment Karl Pearson* dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. Adapun rumus *Product Moment Karl Pearson*, sebagai berikut :

Rumus Korelasi Sederhana

Sumber : Sugiyono (2013 : h. 182)

Keterangan :
 r_{xy} = Koefisien korelasi sederhana
 x = Variabel bebas
 y = Variabel terikat
 n = Jumlah responden

Rumus Korelasi Ganda

Sumber : Sugiyono (2013 : h. 190)

Keterangan :
 R_{yx₁x₂} = Korelasi antara variabel X₁ dengan X₂ secara bersama dengan variabel Y
 x = Variabel bebas
 y = Variabel terikat
 n = Jumlah responden
 r_{yx₁} = Koefisien korelasi antara X₁ dengan Y
 r_{yx₂} = Koefisien korelasi antara X₂ dengan Y
 r_{x₁x₂} = Koefisien korelasi antara X₁ dengan X₂

Analisis Persamaan Jalur

Langkah-langkah dalam analisis jalur adalah

- a. Membuat diagram jalur dan persamaan structural

Persamaan structural model 1, 2 dan 3 analisis jalur (*path analysis*) sebagai berikut :

Model Sub Struktural 1

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7)$$

$$Y = \rho_{yx_1}.X_1 + \rho_{yx_2}.X_2 + \rho_{yx_3}.X_3 + \rho_{yx_4}.X_4 + \rho_{yx_5}.X_5 + \rho_{yx_6}.X_6 + \rho_{yx_7}.X_7 + \epsilon_t$$

Model Sub Struktural 2

$$Z_1 = f(Y)$$

$$Z_1 = \rho_{z_1y}.Y + \epsilon_t$$

Model Sub Struktural 3

$$Z_2 = f(Y)$$

$$Z_2 = \rho_{z_2y}.Y + \epsilon_t$$

Dimana :

- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Rekrutmen
- X₃ = Seleksi
- X₄ = Penempatan
- X₅ = Pengupahan
- X₆ = Budaya Kerja
- X₇ = Kebijakan Program Pemagangan
- Y = Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia
- Z₁ = Daya Saing Tenaga Kerja
- Z₂ = Jiwa Kewirausahaan Tenaga Kerja
- ε_t = *Error term*

- b. Menghitung koefisien jalur, pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung menggunakan matrik korelasi antar variabel. Menurut Priadana dan Muis (2009 : h. 200) menghitung matrik korelasi antar variabel adalah sebagai berikut :

$$R = \begin{pmatrix} X_1 & X_2 & L & X_u \\ 1 & R_{X_1X_2} & L & R_{X_1X_u} \\ & 1 & L & R_{X_2X_u} \\ & & & M \\ & & & 1 \end{pmatrix}$$

Perhitungan Pengaruh Langsung :

Misal :
 Koefisien Jalur (ρ_{yx₁})² x 100%
 X₁ → Y = (ρ_{yx₁})² x 100%

Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung :

Misal :
 Koefisien jalur ρ_{yx₁} x Koefisien Korelasi (Zero Order r_{x₁x₂}) x Koefisien Jalur ρ_{yx₂}
 (X₁ - X₂) → Y : ρ_{yx₁} . r_{x₁x₂} . ρ_{yx₂}
begitu seterusnya sesuai dengan model penelitian.

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

- b. Mengidentifikasi sub struktur dan persamaan yang akan dihitung koefisien jalur Misalnya $Y = \rho_{yx_1} \cdot X_1 + \rho_{yx_2} \cdot X_2 + \rho_{yx_3} \cdot X_3 + \rho_{yx_k} \cdot X_k + \varepsilon_i$
- c. Menguji hipotesis analisis jalur :
- 1) Menyatakan hipotesis statistik yang akan diuji
 - 2) Gunakan Statistik Uji
 - 3) Menghitung nilai-p (*p-value*)
 - 4) Ambil kesimpulan, apakah perlu *trimming* atau tidak.

Langkah-langkah tersebut diaplikasikan dalam metode dan analisis jalur dalam penelitian ini.

$$F_{hit} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (N - k)}$$

Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parameter Simultan (*F – test*)

Nilai F dapat dihitung sebagai berikut (Gujarati, 2006 : h. 146) :

Jika $F_{hit} > F_{tab}$ dengan tingkat signifikansi tertentu (misal 5 %) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila $F_{hit} < F_{tab}$ dengan tingkat signifikansi tertentu (misal 5 %) maka H_0 diterima dan H_a di tolak.

Pengujian Hipotesis :

$H_0 : \rho_{yx_{1..7}} = 0$: Kompetensi, rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan tidak berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.

$H_1 : \rho_{yx_{1..7}} \neq 0$: Kompetensi, rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (*t – test*)

Nilai t-hit dapat dihitung menurut Riduwan dan Kuncoro (2012 : h. 139) dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hit} = \frac{\rho_{yx_i}}{Se \rho_{yx_i}}$$

Berdasarkan formula diatas, maka pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian adalah :

Pengujian Hipotesis

$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$: Kompetensi tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.

$H_1 : \rho_{yx_1} \neq 0$: Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.

$H_0 : \rho_{yx_2} = 0$: Rekrutmen tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.

$H_1 : \rho_{yx_2} \neq 0$: Rekrutmen berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.

$H_0 : \rho_{yx_3} = 0$: Seleksi tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.

$H_1 : \rho_{yx_3} \neq 0$: Seleksi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.

$H_0 : \rho_{yx_4} = 0$: Penempatan tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.

$H_1 : \rho_{yx_4} \neq 0$: Penempatan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.

$H_0 : \rho_{yx_5} = 0$: Pengupahan tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.

$H_1 : \rho_{yx_5} \neq 0$: Pengupahan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.

$H_0 : \rho_{yx_6} = 0$: Budaya kerja tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.

$H_1 : \rho_{yx_6} \neq 0$: Budaya kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru

$H_0 : \rho_{yx_7} = 0$: Kebijakan program pemagangan tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.

$H_1 : \rho_{yx_7} \neq 0$: Kebijakan program pemagangan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.

$H_0 : \rho_{z_1y} = 0$: Kinerja pelatihan pekerja Indonesia tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap daya saing tenaga kerja.

$H_1 : \rho_{z_1y} \neq 0$: Kinerja pelatihan pekerja Indonesia berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap daya saing tenaga kerja.

$H_0 : \rho_{z_2y} = 0$: Kinerja pelatihan pekerja Indonesia tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap jiwa Kewirausahaan.

$H_1 : \rho_{z_2y} \neq 0$: Kinerja pelatihan pekerja Indonesia berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap jiwa Kewirausahaan.

Pengujian Terhadap Kelayakan Model

Hasil pengujian terhadap kelayakan model menurut Koutsoyiannis dalam Wirasmita (2008 : h. 4) menunjukkan bahwa model penelitian harus memenuhi *the goodness of an econometric* model atau karakteristik yang dapat diharapkan di antaranya sebagai berikut :

- Theoretical plausibility* yaitu model penelitian menghasilkan hasil uji dan mayoritas arah pengaruh yang sesuai dengan ekspektasinya dan teori perubahan struktural yang menjadi dasar pemikirannya.
- Accuracy of the estimates of the parameters* yaitu model penelitian menghasilkan estimator koefisien regresi yang akurat dan tidak bias dan signifikan.

- Explanatory ability* yaitu model penelitian memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan hubungan antar fenomena ekonomi yang dikaji. *Standard Error* (SE) dari koefisien regresi yang signifikan bernilai lebih kecil daripada $\frac{1}{2}$ kali nilai mutlak ρ nya ($SE < \frac{1}{2} |\rho|$).
- Forecasting ability* yaitu model memiliki tingkat kemampuan prediksi tinggi atas perilaku variabel respons (variabel akibat) sebagaimana ditunjukkan oleh tingginya koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pemagangan Indonesia

Jumlah peserta magang ke Jepang tahun 2013 itu melampaui target penempatan sebanyak 2.500 orang dan lebih tinggi bila dibandingkan dengan tahun 2012 yang jumlahnya mencapai 2.200 orang peserta. Pelaksanaan program pemagangan di perusahaan-perusahaan dalam dan luar negeri karena diyakini mampu meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja serta mempersiapkan jiwa wirausaha mandiri. Program pemagangan di dalam dan luar negeri menjadi salah satu cara mempersiapkan calon tenaga kerja berkualitas tinggi. Program pemagangan merupakan pelaksanaan konsep "*link and match*" yaitu memastikan dunia pendidikan dan pelatihan selaras dengan kebutuhan dunia kerja serta memastikan lulusan pendidikan dan pelatihan kerja terserap dunia kerja (Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi, 2013 : h. 1).

Deskripsi Profil Responden

Kondisi pemagangan saat ini dapat diketahui dari hasil survey penulis terhadap responden sebagai alumni pemagangan luar negeri ke Jepang menunjukkan bahwa data responden menurut tempat perusahaan magang di Jepang sebagai berikut :

Tabel 2. Tempat Perusahaan Magang di Jepang

| No. | Tempat Perusahaan Magang | Jumlah | Persentase (%) |
|-----|--------------------------|--------|----------------|
| 1. | Kanee Sakaman Sursan | 5 | 1,68 |
| 2. | Mihama Kagyo | 5 | 1,68 |
| 3. | Meiwa Kagyo | 23 | 7,74 |
| 4. | Marwat | 4 | 1,35 |
| 5. | Kinjao Kakao | 7 | 2,36 |
| 6. | Maruai | 11 | 3,70 |
| 7. | Kanei Suisan | 10 | 3,37 |

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

| | | | |
|---------------|----------------------|------------|-------------|
| 8. | Fugen Corp | 4 | 1,35 |
| 9. | Sakae Tekkin | 4 | 1,35 |
| 10. | Mie Kan | 1 | 0,34 |
| 11. | Nichihan | 6 | 2,02 |
| 12. | Choshi | 2 | 0,67 |
| 13. | Kasenuma | 1 | 0,34 |
| 14. | Kochi Tuna | 1 | 0,34 |
| 15. | Kanee Sakaman Sursan | 5 | 1,68 |
| 16. | Miyazakiken | 1 | 0,34 |
| 17. | Kinagashim | 2 | 0,67 |
| 18. | Khimishima Farm | 2 | 0,67 |
| 19. | Taiyo Nosan | 10 | 3,37 |
| 20. | Mochida Seisakusho | 3 | 1,01 |
| 21. | Yuzawa Toso | 4 | 1,35 |
| 22. | Chiba Ken | 2 | 0,67 |
| 23. | Kessenuma | 3 | 1,01 |
| 24. | Hachinohe | 1 | 0,34 |
| 25. | Hotojima | 1 | 0,34 |
| 26. | Nahaokinawa | 1 | 0,34 |
| 27. | Tosa-Kochi | 1 | 0,34 |
| 28. | Kasahara Kogyo | 1 | 0,34 |
| 29. | Myoujin Suisan | 2 | 0,67 |
| 30. | Nango | 174 | 58,59 |
| Jumlah | | 297 | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2013)

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa responden sebagian besar adalah magang di Jepang adalah pada perusahaan Nango Coop. sebanyak 174 orang atau 58,59%. Kemudian di susul responden yang magang pada Meiwa Kagyo sebanyak 23 orang atau 7,74%, magang di perusahaan Maruai sebanyak 11 orang atau 3,70%, di Kanei Suisan dan Taiyo Nosan masing-masing sebanyak 10 orang atau 3,37% dan sisanya magang pada

perusahaan-perusahaan yang tersebut di atas. Hal ini berarti bahwa begitu banyak perusahaan di Jepang yang bekerjasama dan memerlukan tenaga kerja Indonesia yang dapat dijadikan referensi perusahaan yang ingin bekerjasama dengan pemerintah Indonesia dalam hal pemagangan luar negeri. Selanjutnya data responden berdasarkan jenis pekerjaan magang di Jepang sebagai berikut :

Tabel 3. Jenis Pekerjaan Magang

| No. | Jenis Pekerjaan Magang | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|------------------------|------------|----------------|
| 1. | Press Logam dan Besi | 19 | 6,40 |
| 2. | Perikanan/Peternakan | 246 | 82,83 |
| 3. | Permesinan | 8 | 2,69 |
| 4. | Pengolahan Plastik | 5 | 1,68 |
| 5. | Pengolahan Nori | 6 | 2,02 |
| 6. | Spare Part Motor | 4 | 1,35 |
| 7. | Lain-Lain | 9 | 3,03 |
| Jumlah | | 297 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2013)

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa sebagian besar jenis pekerjaan responden yang magang di Jepang adalah perikanan dan peternakan sebanyak 246 orang

atau 82,83% disusul dengan jenis pekerjaan press logam dan besi sebanyak 19 orang atau 6,40%, lain-lain sebanyak 9 orang 3,03%, permesinan sebanyak 8 orang atau 2,69%,

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

pengolahan Mori sebanyak 6 orang atau 2,02%, pengolahan plastik sebanyak 5 orang atau 1,68% dan sisanya adalah pada jenis pekerjaan mengerjakan pembuatan *spare part* motor sebanyak 4 orang atau 1,35%. Hal ini berarti bahwa jenis pekerjaan magang yang banyak di

irim oleh Lembaga Pelatihan Kerja di Indonesia adalah perikanan/peternakan sebesar 82,83%. Selanjutnya dengan data responden berdasarkan pendidikan saat ini sebagai berikut :

Tabel 4. Data Responden Menurut Pendidikan

| No. | Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|--------------------|------------|----------------|
| 1. | SLTA/SMK/Sederajat | 281 | 94,61 |
| 2. | Sarjana | 13 | 4,38 |
| 3. | Pascasarjana | 3 | 1,01 |
| Jumlah | | 297 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2013)

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa pendidikan terakhir responden saat ini sebagian besar adalah tingkat pendidikan terakhir SLTA sebanyak 281 orang atau 94,61% disusul dengan pendidikan Sarjana sebanyak 13 orang atau 4,38% dan sisanya

dengan tingkat pendidikan Pascasarjana sebanyak 3 orang atau 1,01%. Hal ini berarti bahwa tenaga kerja yang dikirim magang sebagian besar dengan tingkat pendidikan SLTA/SMK sederajat. Data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 5. Data Responden Menurut Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|---------------|------------|----------------|
| 1. | Laki-Laki | 284 | 95,62 |
| 2. | Perempuan | 13 | 4,38 |
| Jumlah | | 297 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2013)

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa jenis kelamin responden sebagian besar adalah Laki-Laki sebanyak 284 orang atau 95,62% dan kemudian dengan jenis kelamin Perempuan sebanyak 13 orang atau 4,38%. Hal :

ini berarti tenaga kerja yang di kirim magang ke Jepang adalah jenis kelamin Laki-laki. Selanjutnya data responden berdasarkan usia responden disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6. Data Responden Menurut Usia

| No. | Usia Responden | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|----------------|------------|----------------|
| 1. | 18-20 Tahun | 3 | 1,01 |
| 2. | 21-23 Tahun | 24 | 8,08 |
| 3. | 24-26 Tahun | 196 | 65,99 |
| 4. | > 27 Tahun | 74 | 24,92 |
| Jumlah | | 297 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2013)

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa usia responden sebagian besar adalah dengan usia 24-26 tahun sebanyak 196 orang

atau 65,99%, disusul dengan usia di atas 27 tahun sebanyak 74 atau 24,92%, usia 21-23 tahun sebanyak 24 orang atau 8,08% dan

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

sisanya adalah 18-20 tahun sebanyak 3 atau 1,01%. Hal ini berarti tenaga kerja yang dikirim magang ke Jepang merupakan usia-usia yang cukup dan produktif untuk magang pada

perusahaan-perusahaan Jepang. Selanjutnya data responden berdasarkan pekerjaan responden saat ini disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7. Data Responden Menurut Pekerjaan Sekarang

| No. | Pekerjaan | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|------------------|------------|----------------|
| 1. | Karyawan/Pegawai | 229 | 77,10 |
| 2. | Wirausaha | 44 | 14,82 |
| 3. | Profesional | 5 | 1,69 |
| 4. | Mahasiswa | 2 | 0,67 |
| 5. | Tidak Bekerja | 17 | 5,72 |
| Jumlah | | 297 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2013)

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa pekerjaan responden sekarang setelah magang di Jepang sebagian besar adalah karyawan/pegawai pada suatu perusahaan atau instansi sebanyak 229 orang atau 77,10% disusul dengan pekerjaan dengan wirausaha sebanyak 44 orang atau 14,82%, tidak bekerja sebanyak 17 orang atau 5,72%, profesional sebanyak 5 orang atau 1,69% dan sisanya adalah sebagai mahasiswa sebanyak 2 orang atau 1,69%. Hal ini tenaga kerja yang kembali

dari magang di Jepang banyak yang memilih untuk bekerja sebagai karyawan/pegawai dengan bekal pengetahuan dan pengalamannya selama di Jepang dan banyak perusahaan di Indonesia yang menerimanya.

Hasil Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan dan maka rekapitulasi hasil penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Penelitian

| No. | Hipotesis Penelitian | Koefisien Jalur | Hipotesis Statistik | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung | Hasil Pengujian Hipotesis | Kesimpulan |
|-----|---|----------------------|---|-------------------|-------------------------|--|--|
| 1. | Kompetensi terhadap Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia | $\rho_{vx1} = 0,107$ | $H_0 : \rho_{vx1} = 0$ $H_1 : \rho_{vx1} \neq 0$ | 0,0114 | 0,0462 | thitung > t tabel 2,610 > 1,960 Nilai p-value (Sig. 0,010) | Berpengaruh langsung positif secara signifikan |
| 2. | Rekrutmen terhadap Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia | $\rho_{vx2} = 0,136$ | $H_0 : \rho_{vx2} = 0$ $H_1 : \rho_{vx2} \neq 0$ | 0,0185 | 0,0604 | thitung > t tabel 3,343 > 1,960 Nilai p-value (Sig. 0,001) | Berpengaruh langsung positif secara signifikan |
| 3. | Seleksi terhadap Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia | $\rho_{vx3} = 0,159$ | $H_0 : \rho_{vx3} = 0$ $H_1 : \rho_{vx3} \neq 0$ | 0,0253 | 0,0609 | thitung > t tabel 2,610 > 1,960 Nilai p-value (Sig. 0,010) | Berpengaruh langsung positif secara signifikan |
| 4. | Penempatan terhadap Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia | $\rho_{vx4} = 0,095$ | $H_0 : \rho_{vx4} = 0$ $H_1 : \rho_{vx4} \neq 0$ | 0,0090 | 0,0393 | thitung > t tabel 3,982 > 1,960 Nilai p-value (Sig. 0,000) | Berpengaruh langsung positif secara signifikan |
| 5. | Pengupahan terhadap Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia | $\rho_{vx5} = 0,289$ | $H_0 : \rho_{vx5} = 0$ $H_1 : \rho_{vx5} \neq 0$ | 0,0835 | 0,1108 | thitung > t tabel 2,472 > 1,960 Nilai p-value | Berpengaruh langsung positif secara signifikan |

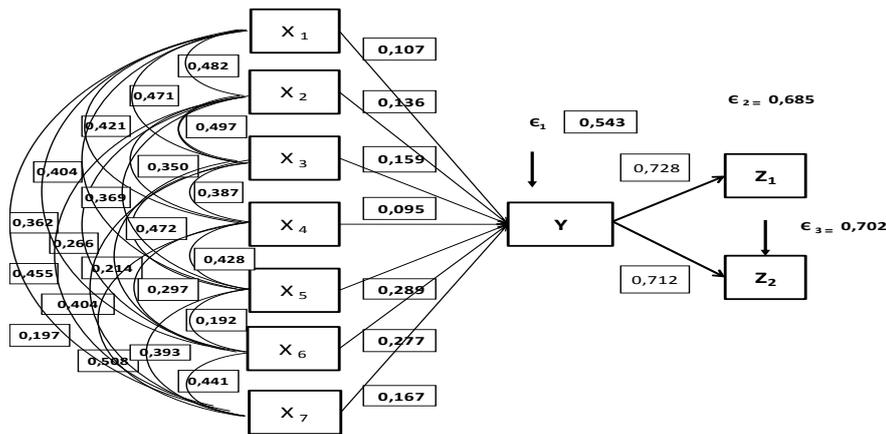
*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

| | | | | | | | |
|----|---|----------------------|---|--------|--------|--|--|
| | | | | | | (Sig. 0,014) | |
| 6. | Budaya Kerja terhadap Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia | $\rho_{yx6} = 0,277$ | $H_0 : \rho_{yx6} = 0$ $H_1 : \rho_{yx6} \neq 0$ | 0,0767 | 0,0714 | thitung > t tabel 7,902 > 1,960 Nilai p-value (Sig. 0,000) | Berpengaruh langsung positif secara signifikan |
| 7. | Kebijakan Program Pemagangan terhadap Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia | $\rho_{yx7} = 0,167$ | $H_0 : \rho_{yx7} = 0$ $H_1 : \rho_{yx7} \neq 0$ | 0,0279 | 0,0638 | thitung > t tabel 4,293 > 1,960 Nilai p-value (Sig. 0,010) | Berpengaruh langsung positif secara signifikan |
| 8. | Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia terhadap Daya Saing Tenaga Kerja | $\rho_{z1y} = 0,728$ | $H_0 : \rho_{z1y} = 0$ $H_1 : \rho_{z1y} \neq 0$ | 0,728 | - | thitung > t tabel 18,252 > 1,960 Nilai p-value (Sig. 0,000) | Berpengaruh langsung positif secara signifikan |
| 9. | Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia terhadap Jiwa Kewirausahaan | $\rho_{z2y} = 0,712$ | $H_0 : \rho_{z2y} = 0$ $H_1 : \rho_{z2y} \neq 0$ | 0,712 | - | thitung > t tabel 17,408 > 1,960 Nilai p-value (Sig. 0,0000) | Berpengaruh langsung positif secara signifikan |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2013)

Berdasarkan tabel di atas juga dapat digambarkan diagram jalur penelitian yang

merupakan hasil penelitian dengan gambar sebagai berikut :



Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2013)
Gambar 5. Rekapitulasi Hasil Analisis Model Diagram Jalur

Berdasarkan rekapitulasi hasil penelitian dan hasil analisis model diagram jalur di atas maka pembahasan penelitian sebagai berikut :

1. Hasil uji coba instrumen yang menjadi alat pengukuran penelitian menunjukkan bahwa hasil uji validitas dan reliabilitas atas instrumen atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian dengan hasil valid dan reliabel atas masing-masing

variabel maka penelitian dapat dilanjutkan dengan kuesioner yang sudah di ujicobakan dengan valid dan *reliable*.

2. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) pada masing-masing variabel yaitu kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja, kebijakan program pemagangan, kinerja pelatihan

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

- pekerja Indonesia, daya saing tenaga kerja dan jiwa kewirausahaan berada pada kisaran sebesar 3,7 sampai dengan 4,1 dimana mengacu pada kriteria jawaban dalam kategori baik dan sangat baik. Hal ini berarti bahwa persepsi alumni magang terhadap yaitu kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja, kebijakan program pemagangan, kinerja pelatihan pekerja Indonesia, daya saing tenaga kerja dan jiwa kewirausahaan dengan kriteria baik dan sangat baik.
3. Hasil uji asumsi klasik dari model yang digunakan dengan uji normalitas baik secara grafik maupun statistik uji Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas menunjukkan model layak digunakan dalam penelitian.
 4. Hasil uji korelasi dan koefisien determinasi model sub struktural 1 menunjukkan bahwa hubungan parsial variabel kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja, kebijakan program pemagangan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia berada pada kriteria cukup kuat dan kuat. Sedangkan hubungan variabel kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja serta kebijakan program pemagangan secara simultan terhadap pelatihan pekerja Indonesia adalah sangat baik yaitu $R = 0,839$ sedangkan kontribusi pengaruh dengan nilai $R^2 = 0,705$ atau 70,5%. Hal ini berarti bahwa pengaruh kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja serta kebijakan program pemagangan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia adalah 70,5% dan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sehingga semakin meningkat kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja serta kebijakan program pemagangan maka akan meningkatkan kinerja pelatihan pekerja Indonesia.
 5. Hasil uji korelasi dan koefisien determinasi model sub struktural 2 menunjukkan bahwa hubungan variabel kinerja pelatihan pekerja Indonesia terhadap daya saing tenaga kerja adalah baik yaitu $R = 0,728$ sedangkan kontribusi pengaruh dengan nilai $R^2 = 0,530$ atau 53,0%. Hal ini berarti bahwa pengaruh kinerja pelatihan pekerja Indonesia terhadap daya saing tenaga kerja adalah 53,0% dan sisanya sebesar 47,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sehingga semakin meningkat kinerja pelatihan pekerja Indonesia maka akan meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia.
 6. Hasil uji korelasi dan koefisien determinasi model sub struktural 3 menunjukkan bahwa hubungan variabel kinerja pelatihan pekerja Indonesia terhadap jiwa kewirausahaan adalah baik yaitu $R = 0,712$ sedangkan kontribusi pengaruh dengan nilai $R^2 = 0,507$ atau 50,7%. Hal ini berarti bahwa pengaruh kinerja pelatihan pekerja Indonesia terhadap daya saing tenaga kerja adalah 50,7% dan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sehingga semakin meningkat kinerja pelatihan pekerja maka akan meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia.
 7. Hasil uji pengaruh langsung untuk model sub struktural 1 menunjukkan bahwa :
 - a. Pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia sebesar 1,14 %. Hal ini berarti bahwa sumbangan efektif kompetensi terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia adalah 1,14%. Dengan demikian kontribusi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia masih rendah yang diakibatkan oleh masih minimnya keterampilan, pengetahuan dan sikap pekerja Indonesia khususnya pengetahuan pekerja Indonesia tentang kondisi tempat atau daerah magang yang dapat mendorong kinerja pelatihan pekerja Indonesia dalam mengikuti program pemagangan ke Jepang. Walaupun demikian, kompetensi merupakan faktor yang memiliki peranan dalam menunjang kinerja pelatihan pekerja Indonesia.
 - b. Pengaruh langsung variabel rekrutmen terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia sebesar 1,85 %. Hal ini berarti bahwa sumbangan efektif rekrutmen terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia adalah 1,85%. Dengan demikian kontribusi pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pelatihan

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

- pekerja Indonesia masih cukup rendah yang diakibatkan oleh proses rekrutmen saat ini belum sesuai dengan tuntutan tugas yang ada. Selain itu ketidaktahuan informasi lamaran program pemagangan ke Jepang, pembatasan kualifikasi pendidikan kejuruan serta proses rekrutmen yang membutuhkan waktu lama. Namun demikian variabel rekrutmen masih lebih kuat pengaruhnya dibandingkan dengan variabel kompetensi yang mempunyai nilai 1,14%. Walaupun demikian, rekrutmen merupakan faktor yang memiliki peranan dalam menunjang kinerja pelatihan pekerja Indonesia.
- c. Pengaruh langsung variabel seleksi terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia sebesar 2,53 %. Hal ini berarti bahwa sumbangan efektif seleksi terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia adalah 2,53%. Dengan demikian kontribusi pengaruh seleksi terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia cukup rendah, namun sedikit lebih kuat dibandingkan variabel rekrutmen (1,85%) dan kompetensi (1,14%). Rendahnya seleksi diakibatkan seleksi test kesehatan fisik, di mana kondisi dan fisik yang kuat menjadi kesanggupan calon peserta untuk mengikuti pelatihan pemagangan di Jepang masih belum terpenuhi. Walaupun demikian, seleksi merupakan faktor yang memiliki peranan dalam menunjang kinerja pelatihan pekerja Indonesia.
- d. Pengaruh langsung variabel penempatan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia sebesar 0,90 %. Hal ini berarti bahwa sumbangan efektif penempatan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia adalah 0,90%. Dengan demikian kontribusi pengaruh penempatan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia sangat rendah karena lebih rendah dibandingkan variabel rekrutmen (1,85%), kompetensi (1,14%) dan seleksi (2,53%). Hal ini disebabkan karena masih rendahnya prestasi akademik pekerja Indonesia di mana jenjang pendidikan masih rendah. Padahal jenjang pendidikan yang tinggi sangat mendukung pelatihan pemagangan. Walaupun demikian, penempatan merupakan faktor yang memiliki peranan dalam menunjang kinerja pelatihan pekerja Indonesia.
- e. Pengaruh langsung variabel pengupahan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia sebesar 8,35 %. Hal ini berarti bahwa sumbangan efektif pengupahan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia adalah 8,35%. Dengan demikian kontribusi pengaruh pengupahan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia tergolong cukup di bandingkan dengan rekrutmen (1,85%), kompetensi (1,14%), seleksi (2,53%) dan penempatan (0,90%). Hal ini disebabkan pengupahan dari pemagangan di Jepang memenuhi keadilan menurut pasar tenaga kerja, kelayakan hidup, kemampuan perusahaan serta penghargaan sesuai pendidikan kejuruan dan masa kerja program pemagangan. Selain faktor keadilan dan penghargaan yang tak kalah pentingnya berpengaruh adalah besaran rata-rata upah pekerja magang bekisaran antara Yen 80,000- Yen 120,000.- atau setara dengan nilai mata uang Indonesia sebesar Rp.8.000.000- Rp. 12.000.000/bulan dengan asumsi penukaran mata uang Yen sebesar IDR 100,-. Namun demikian, pengupahan untuk kinerja pelatihan pekerja Indonesia belum membedakan penghargaan menurut posisi jabatan saat magang. Walaupun demikian, pengupahan merupakan faktor yang memiliki peranan dalam menunjang kinerja pelatihan pekerja Indonesia.
- f. Pengaruh langsung variabel budaya kerja terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia sebesar 7,67 %. Hal ini berarti bahwa sumbangan efektif budaya kerja terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia adalah 7,67%. Dengan demikian kontribusi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia tergolong cukup di bandingkan dengan rekrutmen (1,85%), kompetensi (1,14%), seleksi (2,53%) dan penempatan (0,90%). Namun

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

masih lebih rendah dari pengupahan dengan nilai 8,35%. Hal ini berarti bahwa budaya kerja selama program pelatihan pemagangan memiliki sikap tinggi terhadap pekerjaan serta perilaku pada waktu bekerja sangat rajin, dedikasi tinggi, disiplin, keteletian dan kecermatan. Namun demikian masih banyak peserta pelatihan pemagangan yang belum bisa memiliki sikap taat terhadap peraturan yang ada di tempat pemagangan. Walaupun demikian, budaya kerja merupakan faktor yang memiliki peranan dalam menunjang kinerja pelatihan pekerja Indonesia.

- g. Pengaruh langsung variabel kebijakan program pemagangan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia sebesar 2,79 %. Hal ini berarti bahwa sumbangan efektif kebijakan program pemagangan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia adalah 2,79%. Dengan demikian kontribusi pengaruh kebijakan program pemagangan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia tergolong rendah di bandingkan dengan rekrutmen (1,85%), kompetensi (1,14%), seleksi (2,53%) dan penempatan (0,90%). Namun demikian masih rendahnya kebijakan pelatihan kerja pemagangan menyediakan sistem informasi kerja peserta pelatihan Pemagangan di Jepang. Hal ini berarti bahwa kebijakan program pemagangan masih kurang melakukan pengembangan dan penyebaran informasi pelatihan pemagangan yang perlu ditingkatkan dan kebijakan program pemagangan merupakan faktor yang memiliki peranan dalam menunjang kinerja pelatihan pekerja Indonesia.

Dengan demikian hasil penelitian menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia adalah kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan hanya faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pelatihan pekerja Indonesia dalam hal pemagangan luar negeri ke negara Jepang adalah faktor pengupahan terhadap tenaga

kerja magang ke Jepang yaitu 8,35%. Sedangkan faktor yang terkecil mempengaruhi kinerja pelatihan pekerja Indonesia adalah penempatan tenaga kerja Jepang yaitu 0,90%. Hal ini berarti faktor pengupahan memiliki peranan yang sangat penting dalam kinerja pelatihan pekerja Indonesia khususnya program pemagangan luar negeri.

8. Hasil uji pengaruh tidak langsung untuk model sub struktural 1 menunjukkan bahwa :
- Pengaruh tidak langsung variabel kompetensi terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia sebesar 4,62 %. Hal ini berarti bahwa kompetensi juga dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia melalui variabel independen lain yaitu rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan dengan kontribusi pengaruh sebesar 4,62%. Dengan demikian, kompetensi memiliki kontribusi pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia lebih besar dibandingkan dengan pengaruh secara langsung, hal ini menunjukkan adanya keterkaitan hubungan kompetensi dengan rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan. Untuk menunjang kinerja pelatihan pekerja Indonesia maka kompetensi dapat ditingkatkan secara bersamaan dengan rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan.
 - Pengaruh tidak langsung variabel rekrutmen terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia sebesar 6,04 %. Hal ini berarti bahwa rekrutmen juga dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia melalui variabel independen lain yaitu kompetensi, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan dengan kontribusi pengaruh sebesar 6,04%. Dengan demikian, rekrutmen memiliki kontribusi pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pelatihan

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

- pekerja Indonesia lebih besar dibandingkan dengan pengaruh secara langsung, hal ini menunjukkan adanya keterkaitan hubungan rekrutmen dengan kompetensi, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan. Untuk menunjang kinerja pelatihan pekerja Indonesia maka rekrutmen dapat ditingkatkan secara bersamaan dengan kompetensi, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan.
- c. Pengaruh tidak langsung variabel seleksi terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia sebesar 6,09 %. Hal ini berarti bahwa seleksi juga dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia melalui variabel independen lain yaitu kompetensi, rekrutmen, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan dengan kontribusi pengaruh sebesar 6,09%. Dengan demikian, seleksi memiliki kontribusi pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia lebih besar dibandingkan dengan pengaruh secara langsung, hal ini menunjukkan adanya keterkaitan hubungan seleksi dengan kompetensi, rekrutmen, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan. Untuk menunjang kinerja pelatihan pekerja Indonesia maka seleksi dapat ditingkatkan secara bersamaan dengan kompetensi, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan.
- d. Pengaruh tidak langsung variabel penempatan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia sebesar 3,93 %. Hal ini berarti bahwa penempatan juga dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia melalui variabel independen lain yaitu kompetensi, rekrutmen, seleksi, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan dengan kontribusi pengaruh sebesar 3,93%. Dengan demikian, penempatan memiliki kontribusi pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia lebih besar dibandingkan dengan pengaruh secara langsung, hal ini menunjukkan adanya keterkaitan hubungan penempatan dengan kompetensi, rekrutmen, seleksi, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan.
- e. Pengaruh tidak langsung variabel pengupahan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia Kerja sebesar 11,08 %. Hal ini berarti bahwa pengupahan juga dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia melalui variabel independen lain yaitu kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan dengan kontribusi pengaruh sebesar 11,08%. Dengan demikian, pengupahan memiliki kontribusi pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia lebih besar dibandingkan dengan pengaruh secara langsung, hal ini menunjukkan adanya keterkaitan hubungan pengupahan dengan kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan.
- f. Pengaruh tidak langsung variabel budaya kerja terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia Kerja sebesar 7,14 %. Hal ini berarti bahwa budaya kerja juga dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia melalui variabel independen lain yaitu kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan dan kebijakan program pemagangan.

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

dengan kontribusi pengaruh sebesar 7,14%. Dengan demikian, budaya kerja memiliki kontribusi pengaruh secara tidak langsung terhadap pelatihan pekerja Indonesia lebih besar dibandingkan dengan pengaruh secara langsung, hal ini menunjukkan adanya keterkaitan hubungan budaya kerja dengan kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan dan kebijakan program pemagangan. Untuk menunjang kinerja pelatihan pekerja Indonesia maka budaya kerja dapat ditingkatkan secara bersamaan dengan kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan dan kebijakan program pemagangan.

- g. Pengaruh tidak langsung variabel kebijakan program pemagangan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia sebesar 6,38 %. Hal ini berarti bahwa kebijakan program pemagangan juga dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia melalui variabel independen lain yaitu kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, budaya kerja dan pengupahan dengan kontribusi pengaruh sebesar 6,38%. Dengan demikian, kebijakan program pemagangan memiliki kontribusi pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia lebih besar dibandingkan dengan pengaruh secara langsung, hal ini menunjukkan adanya keterkaitan hubungan kebijakan program pemagangan dengan kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan. Untuk menunjang kinerja pelatihan pekerja Indonesia maka kebijakan program pemagangan dapat ditingkatkan secara bersamaan dengan kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan dan budaya kerja.

Dengan demikian hasil penelitian juga menemukan faktor dominan yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pelatihan pekerja

Indonesia dalam hal pemagangan luar negeri ke negara Jepang yaitu faktor pengupahan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia magang ke Jepang yaitu 11,08% dan faktor yang kontribusinya kecil secara tidak langsung terhadap pelatihan pekerja Indonesia yaitu penempatan tenaga kerja pelatihan yaitu 3,93%.

9. Hasil uji pengaruh langsung dan tidak langsung untuk model sub struktural 1 menunjukkan :

- a. Pengaruh parsial dari variabel kompetensi (X_1) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia (Y) sebesar 5,77 %. Hal ini berarti bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia baik langsung maupun tidak langsung dengan kontribusi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia adalah sebesar 5,77%. Apabila semakin baik kompetensi yang dimiliki tenaga kerja atau tenaga kerja pemagangan maka akan meningkatkan kinerja pelatihan pekerja Indonesia. Dengan demikian peningkatan kompetensi melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap pekerja akan menunjang keberhasilan kinerja pelatihan pekerja Indonesia.
- b. Pengaruh parsial dari variabel rekrutmen (X_2) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia (Y) sebesar 7,89 %. Hal ini berarti bahwa rekrutmen memiliki pengaruh terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia baik langsung maupun tidak langsung dengan kontribusi pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia adalah sebesar 7,89%. Apabila semakin baik proses rekrutmen tenaga kerja pemagangan maka akan meningkatkan kinerja pelatihan pekerja Indonesia. Dengan demikian peningkatan rekrutmen melalui peningkatan proses rekrutmen, pembatasan dan tantangannya, saluran rekrutmen dan pengidentifikasian

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

- lamaran pekerja akan menunjang kinerja pelatihan pekerja Indonesia.
- c. Pengaruh parsial dari variabel seleksi (X_3) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia (Y) sebesar 8,61 %. Hal ini berarti bahwa seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia baik langsung maupun tidak langsung dengan kontribusi pengaruh seleksi terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia adalah sebesar 8,61%. Apabila semakin baik proses seleksi tenaga kerja pemagangan maka akan meningkatkan kinerja pelatihan pekerja Indonesia. Dengan demikian peningkatan seleksi melalui peningkatan seleksi persyaratan administrasi, pengetahuan umum, psikologi, wawancara, test kesehatan fisik akan menunjang kinerja pelatihan pekerja Indonesia.
- d. Pengaruh parsial dari variabel penempatan (X_4) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia (Y) sebesar 4,83 %. Hal ini berarti bahwa penempatan memiliki pengaruh terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia baik langsung maupun tidak langsung dengan kontribusi pengaruh penempatan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia adalah sebesar 4,83%. Apabila semakin baik penempatan tenaga kerja pemagangan maka akan meningkatkan kinerja pelatihan pekerja Indonesia. Dengan demikian peningkatan penempatan melalui peningkatan prestasi akademik, masa kerja magang, kesehatan mental, status dan usia akan menunjang kinerja pelatihan pekerja Indonesia.
- e. Pengaruh parsial dari variabel pengupahan (X_5) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia (Y) sebesar 19,43 %. Hal ini berarti bahwa pengupahan memiliki pengaruh terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia baik langsung maupun tidak langsung dengan kontribusi pengaruh penempatan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia adalah sebesar 19,43%. Apabila semakin baik pengupahan tenaga kerja pemagangan maka akan meningkatkan pelatihan pekerja Indonesia. Dengan demikian peningkatan pengupahan melalui peningkatan rasa keadilan, perbedaan penghargaan dan besaran upah akan menunjang kinerja pelatihan pekerja Indonesia.
- f. Pengaruh parsial dari variabel budaya kerja (X_6) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia (Y) sebesar 14,81 %. Hal ini berarti bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap pelatihan pekerja Indonesia baik langsung maupun tidak langsung dengan kontribusi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia adalah sebesar 14,81%. Apabila semakin baik budaya kerja tenaga kerja pemagangan maka akan meningkatkan kinerja pelatihan pekerja Indonesia. Dengan demikian peningkatan budaya kerja melalui peningkatan sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja akan menunjang kinerja pelatihan pekerja Indonesia.
- g. Pengaruh parsial dari variabel kebijakan program pemagangan (X_7) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia (Y) sebesar 9,17 %. Hal ini berarti bahwa kebijakan program pemagangan memiliki pengaruh terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia baik langsung maupun tidak langsung dengan kontribusi pengaruh kebijakan program pemagangan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia adalah sebesar 9,17%. Apabila semakin baik kebijakan program pemagangan untuk melindungi tenaga kerja pemagangan maka akan meningkatkan pelatihan pekerja Indonesia. Dengan demikian peningkatan kebijakan program pemagangan melalui peningkatan pengembangan dan penyebaran tenaga

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

- kerja, program kemitraaan, hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja akan menunjang kinerja pelatihan pekerja Indonesia.
- h. Pengaruh simultan kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia adalah 70,5%. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama kompetensi kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan berkontribusi terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia sebesar 70,5% sehingga semakin baik kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan secara bersamaan akan meningkatkan kinerja pelatihan pekerja Indonesia khususnya pemagangan di luar negeri untuk ke negara Jepang. Dengan demikian kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan memiliki peranan dalam menunjang kinerja pelatihan pekerja Indonesia. Hal ini berarti bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia 29,5% seperti instruktur pelatihan, metode pelatihan, biaya pelatihan dan sebagainya. Dengan demikian besaran pengaruh kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia adalah sebesar 70,5%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar model penelitian adalah sebesar 29,5%. Selain itu hasil diagram jalur di atas ternyata koefisien jalur terbesar adalah variabel pengupahan dengan besaran sebesar 0,289 sedangkan koefisien jalur terkecil adalah variabel penempatan sebesar 0,095. persamaan jalur sub struktural model 1 diperoleh sebagai berikut : $Y = 0,107X_1 + 0,136X_2 + 0,159X_3 + 0,095X_4 + 0,289X_5 + 0,277X_6 + 0,167X_7 + 0,543\varepsilon_1$.
10. Hasil uji pengaruh langsung untuk model sub struktural 2 menunjukkan bahwa pengaruh kinerja pelatihan pekerja Indonesia terhadap daya saing tenaga kerja adalah sebesar 53,0% sehingga semakin baik kinerja pelatihan pekerja Indonesia dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja. Namun demikian masih ada faktor-faktor lain sebesar 47,0 % yang berpengaruh terhadap daya saing tenaga kerja misalnya sistem pendidikan, inovasi dan kreativitas tenaga kerja.
11. Hasil uji pengaruh langsung untuk model sub struktural 3 menunjukkan bahwa pengaruh kinerja pelatihan pekerja Indonesia terhadap jiwa kewirausahaan adalah sebesar 50,7% sehingga semakin baik kinerja pelatihan pekerja Indonesia dapat meningkatkan jiwa kewirausahaan. Namun demikian masih ada faktor-faktor lain sebesar 49,3% yang berpengaruh terhadap jiwa kewirausahaan.
12. Hasil penelitian menemukan bahwa juga menemukan bahwa kinerja pelatihan pekerja Indonesia berpengaruh signifikan terhadap daya saing tenaga kerja dan jiwa kewirausahaan. Namun demikian, kinerja pelatihan pekerja Indonesia berkontribusi pengaruh terhadap daya saing tenaga kerja masih lebih besar dibandingkan terhadap jiwa kewirausahaan.
13. Hasil pengujian hipotesis terhadap model sub struktural 1 secara parsial menunjukkan bahwa
- a. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung kompetensi adalah 2,610. Dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ yaitu $297 - 7 - 1 = 289$ dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (*2-tailed*), di peroleh t tabel sebesar 1,960. Oleh karena t hitung $>$ t tabel ($2,610 > 1,960$), maka **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Kesimpulannya bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.
- b. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung rekrutmen adalah 3,343. Dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ yaitu $297 - 7 - 1 = 289$ dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (*2-*

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

- tailed*), di peroleh t tabel sebesar 1,960. Oleh karena t hitung $>$ t tabel (3,343 $>$ 1,960), maka **H_0 ditolak dan H_a diterima.** Kesimpulannya bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.
- c. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung seleksi adalah 3,982. Dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ yaitu $297 - 7 - 1 = 289$ dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (*2-tailed*), di peroleh t tabel sebesar 1,960. Oleh karena t hitung $>$ t tabel (3,982 $>$ 1,960), maka **H_0 ditolak dan H_a diterima.** Kesimpulannya bahwa variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.
- d. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung penempatan adalah 2,472. Dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ yaitu $297 - 7 - 1 = 289$ dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (*2-tailed*), di peroleh t tabel sebesar 1,960. Oleh karena t hitung $>$ t tabel (2,472 $>$ 1,960), maka **H_0 ditolak dan H_a diterima.** Kesimpulannya bahwa variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.
- e. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung pengupahan adalah 7,902. Dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ yaitu $297 - 7 - 1 = 289$ dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (*2-tailed*), di peroleh t tabel sebesar 1,960. Oleh karena t hitung $>$ t tabel (7,902 $>$ 1,960), maka **H_0 ditolak dan H_a diterima.** Kesimpulannya bahwa variabel pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.
- f. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung budaya kerja adalah 7,930. Dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ yaitu $297 - 7 - 1 = 289$ dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (*2-tailed*), di peroleh t tabel sebesar 1,960. Oleh karena t hitung $>$ t tabel (7,930 $>$ 1,960), maka **H_0 ditolak dan H_a diterima.** Kesimpulannya bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.
- g. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung kebijakan program pemagangan adalah 2,740. Dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ yaitu $297 - 7 - 1 = 289$ dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (*2-tailed*), di peroleh t tabel sebesar 1,960. Oleh karena t hitung $>$ t tabel (4,293 $>$ 1,960), maka **H_0 ditolak dan H_a diterima.** Kesimpulannya bahwa variabel kebijakan program pemagangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.
14. Hasil pengujian hipotesis terhadap model sub struktural 1 secara simultan menunjukkan bahwa hasil uji F untuk model kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia adalah F hitung = 98,491 (sig. 0,000) maka derajat kebebasan pembilang $7 = k - 1 = 8 - 1$ dan penyebut $n - k = 297 - 8 = 289$ pada derajat kepercayaan 95% (uji dua arah) maka diperoleh F tabel 2,01 sehingga F hitung lebih besar dan F tabel (98,491 $>$ 2,01). Hal ini berarti variabel kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia.
15. Hasil pengujian hipotesis terhadap model sub struktural 2 secara parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung daya saing tenaga kerja adalah 18,252. Dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ yaitu $297 - 7 - 1 = 289$ dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (*2-tailed*), di peroleh t tabel sebesar 1,960. Oleh karena t hitung $>$ t tabel (18,252 $>$ 1,960), maka **H_0 ditolak dan H_a diterima.** Kesimpulannya bahwa variabel kinerja pelatihan pekerja Indonesia

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

- berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing tenaga kerja.
16. Hasil pengujian hipotesis terhadap model sub struktural 3 secara parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung jiwa kewirausahaan adalah 17,408. Dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ yaitu $297 - 7 - 1 = 289$ dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (*2-tailed*), di peroleh t tabel sebesar 1,960. Oleh karena t hitung $>$ t tabel ($17,408 > 1,960$), maka **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Kesimpulannya bahwa variabel kinerja pelatihan pekerja Indonesia berpengaruh positif dan signifikan terhadap jiwa kewirausahaan.
 17. Hasil uji kelayakan model juga menunjukkan model analisis jalur yang digunakan sudah memenuhi syarat *Theoretical plausibility, Accuracy of the estimates of the parameters, Explanatory ability* dan *Forecasting ability*.
 18. Kompetensi baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia dalam hal ini pelatihan dengan metode pemagangan luar negeri yaitu pemagangan ke Jepang. Kompetensi dengan menggunakan 3 (tiga) dimensi pengukuran pengetahuan, keterampilan dan sikap menunjukkan bahwa dimensi kompetensi yang memiliki nilai-nilai rata-rata tertinggi 4,07 adalah dimensi keterampilan melalui indikator keterampilan mengelola waktu. Sedangkan dimensi kompetensi yang rendah dengan nilai rata-rata terendah 3,31 adalah dimensi pengetahuan dengan indikator pengetahuan daerah magang. Hal ini berarti kompetensi yang harus dimiliki oleh peserta atau tenaga kerja pelatihan pemagangan Jepang adalah dimensi keterampilan dengan indikator keterampilan mengelola waktu di bandingkan dengan dimensi pengetahuan indikator pengetahuan daerah magang. Temuan penelitian sesuai dengan pernyataan Danim (2008 : h. 174) bahwa pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan kerja karena kompetensi merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan daya saing dan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu pengembangan kompetensi mempengaruhi peran Lembaga Pelatihan Kerja untuk menciptakan sumber daya manusia atau calon-calon tenaga kerja yang berkompetensi dan berkualitas. Hasil penelitian ini berkaitan erat dengan penelitian Messinis and Cheng (2007 : h. 1) yang menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat berharga dalam pembangunan dunia dengan memberikan pembuktian baru dari tenaga kerja luar negeri di China. Penelitian ini mengenai tanggapan terhadap keterampilan (kompetensi) dan seleksi dalam pelatihan kerja dengan hasil pengujian bahwa penyebabnya adalah kesenjangan jenis kelamin (*gender gap*) yaitu berdasarkan pengalaman tenaga kerja wanita lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki yang menyebabkan tenaga kerja wanita mendapatkan gaji lebih dibandingkan laki-laki sehingga muncullah kebijakan baru bagi tenaga kerja China agar meningkatkan kompetensi/keterampilan dan menghapus diskriminasi gender terhadap tenaga kerja luar negeri. Selanjutnya penelitian di Indonesia oleh Hanrahman (2010 : h. 1) menjelaskan bahwa perencanaan program pelatihan harus berfokus pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pelaksanaan program pelatihan berfokus pada pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi. Begitu pulan dengan penelitian Chiaki Asai (2011 : h. 5) menemukan bahwa pengembangan keterampilan kejuruan sangat diperlukan dalam pengambilan keputusan dalam pelatihan karyawan.
 19. Rekrutmen baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia. Rekrutmen dengan menggunakan 5 (lima) dimensi pengukuran melalui proses rekrutmen, pembatasan dan tantangan perekrutan, saluran rekrutmen dan identifikasi lamaran menunjukkan bahwa untuk variabel rekrutmen dimensi memiliki nilai-nilai rata-rata tertinggi 4,32 adalah dimensi proses rekrutmen dengan indikator persediaan pelamar dengan pernyataan bahwa ketersediaan pelamar atau calon peserta yang mengajukan permohonan magang perlu dibatasi agar proses rekrutmen dapat berjalan dengan baik. Hal ini berarti semakin banyak pelamar yang mengajukan permohonan magang maka

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

organisasi sebaiknya membatasi persediaan pelamar dengan kualifikasi yang diinginkan rekrutmen peserta pelatihan magang. Sedangkan dimensi rekrutmen dengan nilai rata-rata terendah 3,87 adalah dimensi pembatasan dan tantangan dengan indikator tuntutan tugas yang menunjukkan pernyataan bahwa *LPK sebaiknya mampu merekrut SDM berdasarkan tuntutan tugas yang ada*. Hal ini berarti untuk perekrutan atau penarikan peserta pelatihan pemagangan ke Jepang perlu memperhatikan persediaan atau ketersediaan pelamar. Namun demikian lembaga pelatihan seperti LPK dapat menyesuaikan proses rekrutmen dengan tuntutan tugas yang ada. Temuan penelitian sesuai dengan pernyataan Sumarsono (2003 : h. 83) bahwa perekrutan tenaga kerja melalui lembaga-lembaga pelatihan kerja sumber tenaga kerja ini sangat baik karena perusahaan akan dengan mudah mengetahui kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan. Selain itu Danim (2008 : h. 56) menambahkan bahwa dengan rekrutmen maka tenaga kerja yang dilatih dan dikirimkan dapat mengetahui pelatihan benar-benar sesuai dengan hasil *assessment* analisis dan kebutuhan organisasi Lembaga Pelatihan Kerja. Hasil penelitian ini dilatarbelakangi penelitian Zhou Yuan (2011 : h. 1) yang meneliti peranan lembaga tenaga kerja China pada tenaga kerja pelatihan asing di Jepang dan menemukan bahwa sistem intern teknis termasuk rekrutmen sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelatihan pekerja. Oleh karena itu lembaga tenaga kerja China perlu memperbaiki pelatihan tenaga kerja dan sistem intern teknis pemagangan. Hasil penelitian berdasarkan tanggapan responden juga menemukan bahwa rekrutmen yang diutamakan peserta atau tenaga kerja pemagangan adalah perencanaan tenaga kerja yang baik dengan memberikan syarat-syarat pekerjaan mudah untuk dilengkapi peserta.

20. Seleksi baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia dalam hal ini pelatihan dengan metode pemagangan luar negeri yaitu pemagangan ke Jepang. Seleksi dengan menggunakan 5 (lima) dimensi

pengukuran melalui persyaratan administrasi, pengetahuan umum, seleksi psikologi, wawancara dan test kesehatan fisik menunjukkan bahwa dimensi variabel seleksi memiliki nilai-nilai rata-rata tertinggi 4,29 adalah dimensi seleksi pengetahuan umum indikator tes pengetahuan umum sedangkan nilai rata-rata terendah 3,87 adalah dimensi test kesehatan fisik dengan indikator kondisi dan fisik Hal ini berarti untuk seleksi peserta pelatihan magang ke Jepang mengutamakan tes pengetahuan umum dibandingkan dengan test kesehatan fisik terhadap peserta pelatihan magang ke Jepang. Hasil penelitian ini dilatarbelakangi penelitian Zhou Yuan (2011 : h. 1) yang meneliti peranan lembaga tenaga kerja China pada tenaga kerja pelatihan asing di Jepang dan menemukan bahwa sistem intern teknis termasuk rekrutmen sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelatihan pekerja. Oleh karena itu lembaga tenaga kerja China perlu memperbaiki pelatihan tenaga kerja dan sistem intern teknis pemagangan.

21. Penempatan baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia dalam hal ini pelatihan dengan metode pemagangan luar negeri yaitu pemagangan ke Jepang. Penempatan dengan menggunakan 5 (lima) dimensi pengukuran yaitu prestasi akademik, masa kerja, kesehatan mental, status dan usia menunjukkan bahwa dimensi variabel penempatan yang memiliki nilai-nilai rata-rata tertinggi 4,20 adalah dimensi status indikator status perkawinan sedangkan dimensi penempatan yang memiliki nilai rata-rata terendah 3,72 adalah dimensi prestasi akademik indikator jenjang pendidikan. Hal ini berarti untuk penempatan peserta pelatihan pemagangan ke Jepang lebih mengutamakan indikator status perkawinan pelatihan pemagangan dibandingkan dengan indikator jenjang pendidikan. Temuan ini sesuai dengan pernyataan I Komang Ardana dkk (2011 : h. 82) bahwa penempatan SDM adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus dalam seleksi dan dilaksanakan secara berkelanjutan dan wewenang serta tanggung jawab yang

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

- melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut. Danim (2008 : h. 59) menindak lanjuti bahwa pelebagaan pelatihan dan aktivitas pelatihan berangkat dari asumsi bahwa pekerja yang menjalani proses penempatan ketika mulai bekerja dan yang sudah lama bekerja telah memahami seluk beluk pekerjaan dalam praktiknya.
22. Pengupahan baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia dalam hal ini pelatihan dengan metode pemagangan luar negeri yaitu pemagangan ke Jepang. Pengupahan dengan menggunakan 3 (tiga) dimensi pengukuran yaitu keadilan, perbedaan penghargaan dan besaran upah menunjukkan bahwa dimensi pengupahan yang memiliki nilai-nilai rata-rata tertinggi 4,06 adalah dimensi perbedaan penghargaan dengan indikator perbedaan penghargaan berdasarkan kompetensi sedangkan nilai rata-rata terendah 3,64 adalah dimensi perbedaan penghargaan dengan perbedaan penghargaan berdasarkan posisi jabatan. Hal ini berarti untuk pengupahan untuk peserta pelatihan pemagangan ke Jepang lebih mengutamakan perbedaan penghargaan menurut kompetensi dibandingkan dengan perbedaan penghargaan berdasarkan posisi jabatan. Temuan penelitian sesuai dengan pernyataan Danim (2008 : h. 22) bahwa pengupahan dimaksudkan untuk menyenangkan pekerja semata untuk memberikan kesadaran untuk berprestasi.
 23. Budaya kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia dalam hal ini pelatihan dengan metode pemagangan luar negeri yaitu pemagangan ke Jepang. Budaya kerja dengan menggunakan 2 (dua) dimensi pengukuran yaitu sikap terhadap pekerjaan dan perilaku diwaktu bekerja menunjukkan bahwa dimensi yang memiliki nilai-nilai rata-rata tertinggi 4,41 adalah indikator sikap pada waktu bekerja dengan indikator mengerti akan kesulitan sedangkan nilai rata-rata terendah 3,71 adalah dimensi perilaku pada waktu bekerja dengan indikator taat. Hal ini berarti untuk budaya kerja peserta pelatihan pemagangan ke Jepang memiliki sikap mengerti akan kesulitan perusahaan lebih tinggi dibandingkan perilaku pada waktu bekerja dengan sikap taatnya terhadap peraturan yang ada. Dengan demikian masih banyak peserta pelatihan pemagangan yang belum bisa memiliki sikap taat terhadap peraturan yang ada di tempat pemagangan dengan baik. Temuan ini sesuai dengan pernyataan Danim (2008 : h. 32) bahwa dimensi kebutuhan peserta pelatihan diantaranya adalah pengetahuan, keterampilan, sikap-sikap baru, kemampuan adaptif dan lain sebagainya. Dalam program pelatihan harus memiliki kaidah nilai-nilai proses dan isi pelatihan seperti nilai ketuhanan, nilai manusiawi, nilai personal, nilai ekonomi dan nilai cultural (budaya), nilai kelembagaan, nilai sosial, nilai kerja dan nilai masa depan guna memenuhi kebutuhan peserta pelatihan khususnya pemagangan. Hasil penelitian ini berkaitan dan menindaklanjuti dengan penelitian yang dilakukan oleh Wempi dkk (2008 : h. 1) terhadap tenaga kerja Indonesia di Jepang yang salah satunya hasil penelitian menemukan bahwa tenaga kerja Indonesia mendapat kesulitan beradaptasi dalam bidang sosial dan budaya di negara Jepang dan memperkuat alasan dari penelitian Ci Chen (2012 : h. 1) bahwa sebaiknya pelatihan bagi tenaga kerja Jepang dapat meningkatkan improvisasi terhadap sosial dan budaya negara Jepang baik secara individual dan kelembagaan.
 24. Kebijakan program pemagangan baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia dalam hal ini pelatihan dengan metode pemagangan luar negeri yaitu pemagangan ke Jepang. Kebijakan program pemagangan dengan menggunakan 5 (lima) dimensi pengukuran yaitu pengembangan tenaga kerja, penyebaran tenaga kerja, program kemitraan, hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja menunjukkan bahwa dimensi yang memiliki nilai-nilai rata-rata tertinggi 4,02 adalah dimensi perlindungan tenaga kerja dengan indikator jaminan sosial sedangkan dimensi

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

yang memiliki nilai rata-rata terendah 3,52 adalah dimensi penyebaran tenaga kerja dengan indikator sistem informasi kerja. Hal ini berarti untuk kebijakan program pemagangan lebih mengutamakan perlindungan tenaga kerja dibandingkan dengan penyebaran tenaga kerja pelatihan Pemagangan di Jepang. Temuan penelitian ini berkaitan dengan Penelitian Zahedi (2011 : h. 1) menjelaskan bahwa masih lemahnya sistem penyebaran informasi belum merata ke lapisan masyarakat peminat program pemagangan. Selain itu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu kebijakan untuk mengurangi pengangguran dan pemerataan kesempatan kerja dapat dilakukan dengan kebijakan pelatihan dan peningkatan keterampilan kerja seperti program pemagangan. Hasil penelitian ini berkaitan dengan penelitian Zwick (2007 : h. 193) bahwa kebijakan negara Jerman untuk tidak memberikan kebijakan bantuan dana bagi lembaga pemagangan apabila produktivitas tenaga kerja pemagangan menurun yang berarti bahwa kebijakan untuk pemagangan akan meningkat apabila produktivitas tenaga kerja pemagangan meningkat sebaliknya apabila produktivitas tenaga kerja menurun maka kebijakan bantuan dana pemagangan juga akan menurun atau tidak ada sama sekali. Dengan demikian kebijakan program pemagangan dapat mempengaruhi pelatihan pekerja Indonesia untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja pemagangan.

25. Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia secara langsung berpengaruh terhadap daya saing tenaga kerja dengan 4 (empat) dimensi pengukuran pelatihan pekerja Indonesia yaitu materi program, peserta pelatihan, prinsip pembelajaran dan sarana maupun fasilitas menunjukkan bahwa dimensi yang memiliki nilai-nilai rata-rata tertinggi 4,41 adalah dimensi prinsip pembelajaran dengan indikator etos kerja sedangkan dimensi pelatihan pekerja yang nilai rata-rata terendah 3,86 dimensi sarana dan fasilitas dengan indikator fasilitas makanan dan kesehatan Hal ini berarti bahwa pelatihan pekerja lebih berperan dalam meningkatkan prinsip pembelajaran melalui peningkatan etos kerja dibandingkan dengan peningkatan sarana dan fasilitas

melalui fasilitas pemberian makanan dan kesehatan. Temuan ini sesuai dengan penelitian Rizka (2012 : h. 118) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif latar belakang pendidikan formal peserta (32,7%), kemampuan instruktur (30,9%), dan dukungan sarana prasarana (26,7%) terhadap proses pembelajaran dalam pelatihan. Dong-Sung Cho dan Hwy-Chang Moon (2003 : h. 113) menambahkan bahwa daya saing adalah produktivitas yang didefinisikan sebagai nilai output yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja. Oleh karena itu daya saing tenaga kerja identik dengan produktivitas tenaga kerja. Disini pelatihan pekerja diperlukan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja. Hasil penelitian ini berkaitan dengan penelitian Zwick (2007 : h. 193) bahwa produktivitas berpengaruh terhadap pemagangan *trainee*. Namun demikian, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Sukandi (2010 : h. 1) yang menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap profesional kerja sehingga akhirnya peneliti menyarankan tetap untuk diadakan pelatihan secara rutin meningkatkan produktivitas kerja dan perusahaan dapat bersaing dengan yang lain dapat tercapai. Oleh karena itu peran Lembaga Pelatihan Kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja atau pemagangan *trainee* sehingga daya saing tenaga kerja meningkat. Selain itu persepsi atau tanggapan responden terhadap daya saing tenaga kerja menunjukkan bahwa peningkatan daya saing tenaga kerja bagi peserta magang lebih mengutamakan kehandalan tenaga kerja dibandingkan dengan peningkatan kemampuan dalam keuangan.

26. Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia secara langsung berpengaruh terhadap jiwa kewirausahaan dengan 4 (empat) dimensi pengukuran pelatihan pekerja Indonesia yaitu materi program, peserta pelatihan, prinsip pembelajaran dan sarana maupun fasilitas menunjukkan bahwa dimensi yang memiliki nilai-nilai rata-rata tertinggi 4,41 adalah dimensi prinsip pembelajaran dengan indikator etos kerja sedangkan

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

dimensi pelatihan pekerja yang nilai rata-rata terendah 3,86 dimensi sarana dan fasilitas dengan indikator fasilitas makanan dan kesehatan Hal ini berarti bahwa pelatihan pekerja lebih berperan dalam meningkatkan prinsip pembelajaran melalui peningkatan etos kerja dibandingkan dengan peningkatan sarana dan fasilitas melalui fasilitas pemberian makanan dan kesehatan. Temuan ini sesuai dengan pernyataan Suryana (2008 : h. 162) bahwa salah satu cara untuk mendorong perilaku kreatif yang merupakan jiwa kewirausahaan dengan mendidik dan melatih di mana indikator etos kerja juga merupakan salah satu yang dapat menumbuhkembangkan jiwa kewirausahaan seseorang. Penelitian Wibowo (2011 : h. 116) juga menjelaskan bahwa minat siswa SMK untuk berwirausaha dapat disebabkan oleh faktor internal, faktor pembelajaran dan faktor kegiatan pembelajaran kewirausahaan. Puspita (2011 : h. 1) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa tenaga wirausaha merupakan salah satu unsur mencapai cita-cita nasional untuk menciptakan lapangan kerja baru dan mengurangi pengangguran. Menurut Resmi (2013 : h. 1) menjelaskan bahwa (a) program-program kewirausahaan yang ditawarkan dalam kegiatan magang ini antara lain : kemampuan menanggung resiko, kemampuan pantang menyerah dan kemampuan motivasi berwirausaha. (b) Proses magang pelatihan kewirausahaan ini akan diawali dengan pemberian workshop kemampuan berwirausaha, selanjutnya akan dimagangkan di usaha-usaha yang menjadi binaan dan diharapkan menghasilkan lulusan yang bermental wirausaha dan berminat membuka usaha.

SIMPULAN DAN SARAN

Kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan program pemagangan secara parsial maupun simultan berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pelatihan pekerja Indonesia secara positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa kompetensi yang sesuai dengan bidang, proses rekrutmen, seleksi, penempatan yang baik, pengupahan yang layak, budaya kerja yang harmonis serta dukungan kebijakan program pemagangan yang baik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelatihan pekerja

Indonesia khususnya pelatihan tenaga kerja pemagangan ke Jepang.

Pengaruh kinerja pelatihan pekerja Indonesia terhadap daya saing tenaga kerja adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa kinerja pelatihan pekerja Indonesia dengan sistem teknis program pelatihan yang baik akan meningkatkan daya saing tenaga kerja.

Pengaruh kinerja pelatihan pekerja Indonesia terhadap jiwa kewirausahaan adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa kinerja pelatihan pekerja Indonesia yang baik dengan padat kreatif dan inovasi maka akan meningkatkan dan menumbuhkan jiwa kewirausahaan.

Di sarankan kepada pemerintah dan Lembaga Pelatihan Kerja untuk mendorong peningkatan kualitas pelatihan pekerja magang Indonesia secara integratif melalui kompetensi, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan, budaya kerja dan kebijakan Program Pemagangan agar mampu memberikan kontribusi yang diharapkan bagi berkembangnya industri pelatihan pemagangan ke Jepang. Berdasarkan hasil penelitian hal-hal yang perlu ditingkatkan dalam perbaikan kualitas pelatihan pekerja pemagangan adalah sebagai berikut : (a) kompetensi perlu dipastikan kualitas tenaga kerja melalui sistem sertifikasi profesi, (b) rekrutmen perlu ditingkatkan, terutama perencanaan tenaga kerja dengan tuntutan tugas yang ada, (c) seleksi perlu ditingkatkan dengan memperhatikan pengujian yang relevan dengan test pengetahuan umum (d) penempatan perlu diarahkan untuk meningkatkan dan menjamin jumlah tenaga kerja magang Indonesia di Jepang melalui status dan jenjang pendidikan, (e) pengupahan terhadap tenaga kerja magang perlu di standarisasikan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki (f) budaya kerja perlu ditingkatkan melalui ketelitian/kecermatan dan kedisiplinan dengan mengikuti perkembangan sosial dan budaya masyarakat Jepang dan (g) kebijakan program pemagangan perlu memperkuat sistem dan prosedur pemagangan serta memperhatikan perlindungan dan keselamatan tenaga kerja pelatihan pemagangan di Jepang. Pelatihan pekerja magang Indonesia perlu diarahkan melalui kerjasama dengan baik dengan perusahaan negara Jepang dan memperhatikan dengan baik setiap perjanjian kontrak pemagangan dengan negara Jepang khususnya masalah pengupahan pekerja pemagangan yang merupakan faktor dominan mempengaruhi kinerja pelatihan pekerja Indonesia.

Disarankan kepada pemerintah untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Magang Indonesia melalui peningkatan kompetensi di sektor ketenagakerjaan sehingga tercipta produktivitas tenaga kerja yang tinggi.

Disarankan kepada lembaga atau instansi dalam bidang pelatihan pemagangan agar lebih memperhatikan materi atau unsur pelatihan

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

kewirausahaan, sehingga apabila peserta kembali setelah dengan bekal ilmu pengetahuan yang dimiliki dapat menciptakan lapangan kerja baru melalui jiwa kewirausahaan pada saat pelatihan pemagangan di luar negeri.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2010. *The Art of HRD : Managing People (Mengelola Karyawan)*. Jakarta : Gramedia Direct Selling.
- Armstrong, Michael dan Murlis, Helen. 2010. *The Art of HRD : Reward Management (Manajemen Imbalan Strategi dan Praktik Remunerasi)*. Jakarta : Gramedia Direct Selling.
- Badan Pusat Statistik. 2004-2011. *Statistik Ketenagakerjaan*. www.bps.go.id
- _____, 2012. *Statistik Pengangguran*. Jakarta : BPS.
- Bank Indonesia. 2008. *Profil dan Pemetaan Daya Saing Ekonomi Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Barthos, Basir. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Basrowi. 2011. *Kewirausahaan Untuk Perguruan Tinggi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Boulter, et. al. 2010. *The Art of HRD : People and Competencies. (Manusia dan Kompetensi Panduan Praktis untuk Keunggulan Bersaing)*. Alih Bahasa : Bern Hidayat. Penerbit : Bhuana Ilmu Populer.
- Chiaki Asai. 2011. *Recruitment and Retention of Human Resources at SMEs Attractive Job Offers, Free and Vigorous Workplace Atmosphere/Eye-Tracking Experiments, HRM Checklist, Etc.* Japan : JILPT Research Report No. 147.
- Ci Chen, 2012. *Exploring the Extent and Reason of Social Exclusion amongst Chinese Trainees in Japan*. East Asian Social Policy Research Network (EASP) and United Kingdom. University of York, UK.
- City & Guild Centre For Skill Development. 2009. *Apprenticeships*. Briefing Note Series 2
- Dale, Margaret. 2010. *The Art of HRD. Developing Management Skills. (Meningkatkan Keterampilan Manajemen)*. Alih Bahasa : Bern Hidayat. Jakarta : Penerbit Bhuono Ilmu Populer.
- Danim, Sudarwan, 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung : Penerbit Pustaka Setia.
- David, Fred R. 2008. *Strategic Management. Manajemen Strategis. Konsep*. Edisi 10. Penerjemah : Ichsan Setiyo Budi. Jakarta : Salemba Empat.
- Dong Sung Cho and Hwy-Chang Moon. 2009. *From Adam Smith to Michael Porter, Evolusi Teori Daya Saing*, Jakarta : Salemba Empat.
- Ellitan, Lena dan Anatan, Lina. 2009. *Manajemen Inovasi. Transformasi Menuju Organisasi Kelas Dunia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2013. *Kewirausahaan (Teori, Kasus dan Solusi)*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2012. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Fuad, Noor dan Ahmad, Gofur. 2009. *Integrated Human Resources Development (HRD)*. Jakarta : Grasindo-PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Gardiner, B. Martin dan R. Tyler, P. 2008. *Competitiveness, Productivity and Economic Growth Accross the European Regions*. Cambridge : University Cambridge.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Edisi Ketiga. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hanrahmawan, Fitroh. 2010. *Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Balai Latihan Kerja Industri Makasar)*. Makasar : Balai Latihan Kerja Industri Makasar. Jurnal Administrasi Publik Volume 1 No. 1. Tahun 2010.
- Huggins, R. 2008. *The European Competitiveness Index 2006-2007*. Sheffield : Robert Huggins Associates
- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. 2008. *Kompetensi Plus (Teori, Desain,*

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

- Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis**). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- International Labour Organization. 2012. **Effectiveness, Efficiency and Impact of Indonesia's Apprenticeship Programme**. Jakarta.
- I Komang Ardana dkk. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ivancevich, J.M., et. al. 2009. **Perilaku dan Manajemen Organisasi**. Jilid 1. Edisi Ketujuh. Alih Bahasa : Gina Gania. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Japan International Training Cooperation, 2012. **JITCO in Profile**. Japan : JITCO.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2011. **Pemagangan**. Jakarta : Direktorat Bina Pemagangan dan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas.
- Kurniawan, Dodik dan Hadi, Cholichul. 2010. **Potensi dan Problematika KENSHUSEI (Pemagang Indonesia di Jepang) Menuju Kemandirian**. Surabaya : Pupuk Surabaya.
- Martin, R.L. 2008. **A Study on the Factors of Regional Competitiveness, A Final Report for The European Commission DG Regional Policy**. Cambridge : University of Cambridge.
- Mathis, Robert, L dan Jackson, John, H. 2006. **Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)**. Jakarta : Salemba Empat.
- Meredith, Geoffrey G. 2009. **Kewirausahaan : Teori dan Praktek** (Judul asli : *The Practice of entrepreneurship*). Alih Bahasa Andre Asparsayogi. Jakarta : Penerbit PPM.
- Messinis and Cheng, 2007. **The Evaluation of Education and Job Training in the Developing Word : New Evidence from Migrant workers in China**, CSES Working paper No. 36. 2007.
- Mullins, Laurie, J. 2009. **Management and Organizational Behaviour**. Seventh Edition. England : Prentice Hall.
- Muljaningsih, Sri, Soemarmo, Hadiwidjojo, D, Mustadjab, M.M. 2012. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Wirausaha Pengolahan Pangan Organik pada Perempuan Tani di Desa Wonokerto, Bantur, Malang**. Malang : Universitas Brawijaya. Wacana – Volume 15 Nomor 2. Tahun 2012.
- Nawawi, Hadari,. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif**. Jakarta : Gadjah Mada University Press.
- Ndraha, T., 2012. **Pengantar Teori. Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Edisi 2. Cetakan 2. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Nisjar, Karhi dan Winardi. 2009. **Manajemen Strategik**. Edisi Revisi. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Noe, et. al. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing**. Buku 1. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER. 22/MEN/IX/2009. **Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri**.
- Poerwopoespito, F, X, O dan Utomo, T. 2010. **Mengubah Mentalitas Profesional dan Pengusaha Indonesia**. Jakarta : Grasindo.
- Puspita, Aulia, Inneke. 2011. **Peranan Pelatihan Kewirausahaan Dalam Upaya Mengurangi Pengangguran di Indonesia**. Jakarta : Imadiklus
- Rangkuti, Freddy. 2009. **Measuring Customer Satisfaction**. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Resmi, G. Ganjar. 2013. **Membangun Jiwa Kewirausahaan Melalui Kegiatan Pelatihan Kewirausahaan di Kalangan Mahasiswa (Sebuah Model Pelatihan Kewirausahaan di Kalangan Mahasiswa)**. Palembang : Universitas Bina Darma Palembang.
- Riduwan dan Kuncoro E, A. 2012. **Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)**. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2009. **Manajemen**. Edisi Kedelapan. Cetakan Kedua. Alih Bahasa : Harry Slamet. Jakarta : PT. Indeks.
- Ryan, Paul. 2011. **Apprenticeship : Between Theory and Practice, School and Workplace**. Universitat Zurich.

*) Imron Natsir, Dosen STIE Kalpataru, Email : dir.pumi2006@gmail.com

- Sagala, S., 2008. *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Samsudin, S, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Santoso, Priyo, R. 2012. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Schermerhorn, John R. Jr. 2009. *Manajemen*. Buku 1. Penerjemah : M. Parnawa Putranta, dkk. Yogyakarta : Andi.
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung : Refika Aditama.
- Sheal, Peter. 2010. *The Art of HRD : The Staff Development Handbook (Pengembangan Staf Panduan Praktis untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta : Gramedia Direct Selling.
- Soetrisno dan Hanafie S.R. 2009. *Filsafat Ilmu dan Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-21. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta.
- Sukandi, Pipin. 2010. *Pengaruh Pelatihan Dalam Menciptakan Karyawan Profesional Untuk Menghadapi Daya Saing*. Universitas Widyatama
- Sumarsono, Sonny, 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Suparno, Erman. 2009. *Grand Strategy Manajemen Pembangunan Negara Bangsa*. Jakarta : Empowering Society Institute (ESI).
- Supranto, J dan Limakrisna, Nandan. 2009. *Statistika untuk Penelitian Pemasaran dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Suryana, 2009. *Kewirausahaan*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group. Syah, Muhibbin. 2009. *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rajagrafindo.
- Tika, M.P. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan 2. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Tjiptoherijanto, Prijono. 2006. *Struktur Data Kependudukan dan Ketenagakerjaan*. Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. *Tentang Ketenagakerjaan*. Bandung : Penerbit Fokusmedia.
- Wempi dkk. 2008. *Indonesian Trainees in Japanese SMEs, capital Accumulation and Micro-Small Business Development in Indonesia : A Preliminary Study*. Munich Personal RePec Archive (MPRA). MPRA paper No. 11491, posted 10 November 2008/02:47. <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/11491/>
- Wibowo, Muladi. 2011. *Pembelajaran Kewirausahaan dan Minat Wirausaha Lulusan SMK*. Universitas Islam Batik.
- Wirasmita, Yuyun. 2008. *Uji Kelayakan Model*. Buku Ajar. Program Doktor Ilmu Ekonomi. Jakarta : Universitas Borobudur.
- Wijaya, 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis (Teori dan Praktik)*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Zahedi. 2011. *Evaluasi Kebijakan Rekrutmen Peserta Latihan Program Pemagangan Berjenjang : Studi Kasus di BLK Pasar Rebo dan Direktorat Bina Pemagangan*. Bekasi. Depok : Universitas Indonesia.
- Zhou Yuan. 2011. *The Role of The Chinese Labour Agencies in Japanese Foreign Trainee and Technical Intern System*. Lund University. Center For East and South-East Asian Studies Master's Program in Asian Studies.
- Zwick, Thomas. 2007. *Apprenticeship Training in Germany Investment or Productivity Driven*. German Research Foundation.
- www.pemagangan.com
www.depnakertrans.go.id
www.bps.go.id