

**KORELASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI DENGAN  
MENINGKATKAN PROFESIONALISME KERJA DI DINAS  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**RYAN ALIM SANTONO®**

***Abstrak***

*Korelasi Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Dengan Meningkatkan Profesionalisme Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur. Dibawah bimbingan Ibu Prof. Dr. Hj. Aji Ratna Kusuma, M.Si dan Ibu Dra. Rosa Anggraeiny, M.Si*

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui korelasi antara pendidikan dan pelatihan pegawai dengan meningkatkan profesionalisme kerja di Dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Kalimantan timur.*

*Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik Proporsionate Stratified Random Sampling, yang merupakan suatu teknik sampling dimana populasi dibagi kedalam sub populasi (strata), dan sampel tersebut adalah pegawai perbidang yang berjumlah 146 pegawai. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi statistik parametris, yaitu koefisien korelasi product moment dan analisis regresi sederhana.*

*Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, pendidikan dan pelatihan berkorelasi dengan profesionalisme kerja. Dengan pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai maka dapat meningkatkan profesionalisme kerja mereka baik dari pendidikan dan pelatihan formal maupun pendidikan dan pelatihan non formal sehingga pegawai mendapatkan pembelajaran yang dapat meningkatkan kompetensi, sikap serta prilaku mereka dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka sebagai aparatur negara yang melayani masyarakat serta memegang teguh visi dan misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur*

***Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, dan Profesionalisme Kerja***

***Pendahuluan***

Pembangunan merupakan suatu proses perubahan yang berlangsung secara terus menerus, bertahap dan berkesinambungan dalam mencapai suatu keadaan yang lebih baik di masa yang akan datang sebagaimana telah tercantum.

di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke IV bahwa tujuan pembangunan adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Untuk mencapai tujuan pembangunan tersebut maka perlu diwujudkan pemerintahan yang baik pemerintahan yang memiliki sumber daya manusia atau aparatur yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Dalam hal ini pegawai negeri sipil khususnya di Kalimantan timur adalah salah satu unsur aparatur pemerintah daerah yang memiliki peranan strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan yang sesuai dengan tuntutan zaman terutama untuk menjawab tantangan masa depan di Kalimantan timur. Untuk mewujudkan tuntutan tersebut diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian. Berdasarkan peraturan tersebut maka untuk membentuk pegawai negeri sipil yang berkualitas diperlukannya peningkatan profesionalisme, sikap dan kesetiaan dan semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil melalui Pendidikan dan Pelatihan.

Oleh karena itu agar pelaksanaan pemerintahan daerah dan pembangunan daerah dapat berjalan efektif dan efisien maka dituntut tersedianya aparatur pemerintahan yang profesional serta diharapkan dapat menjadi teladan bagi masyarakat lainnya. Untuk mendapatkan aparatur yang profesional maka di perlukannya kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Padahal fenomena menunjukkan bahwa masih adanya ketidakefektifan dan kesesuaian organisasi yang disebabkan oleh ketidaksesuaian atau *mismatch* antara ketersediaan sumberdaya aparatur, baik kualitas maupun kuantitas, dengan tuntutan kebutuhan organisasi. Tanpa adanya *mapping* awal kebutuhan pegawai pada suatu organisasi, upaya pengembangan SDM aparatur dapat menimbulkan kendala baru lainnya yang dapat menyebabkan tidak optimalnya penataan SDM aparatur di lingkungan pemerintahan daerah.

profesionalisme aparatur masih jauh dari harapan sehingga diperlukannya peningkatan kualitas sumber daya aparatur pemerintah dengan disertai perbaikan kesejahteraan dan peningkatan profesionalisme dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia, pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan latihan lebih berkaitan dengan mempersiapkan meningkatkan kemampuan atau keterampilan pegawai yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur sebagai Sebuah instansi pemerintah yang memiliki peran untuk penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Dari data yang penulis peroleh di Disnakertrans terdapat pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda dengan tempat mereka bekerja dan juga belum semua pegawai memperoleh kesempatan untuk mengikuti Diklat sehingga masih belum optimalnya profesionalisme kerja yang belum dapat dicapai secara optimal. Untuk itu pendidikan dan pelatihan memang harus diadakan apapun alasannya.

Salah satu faktor kurangnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di akibatkan adanya beberapa faktor antara lain kurangnya anggaran untuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, dengan demikian bahwa pendidikan dan pelatihan sangat berguna dalam pelaksanaan pekerjaan, betapapun luasnya bidang tugas pekerjaan yang akan dikerjakan dengan baik, tepat dan cepat jika aparat pelaksanaannya mempunyai pengetahuan dan kemampuan. Pendidikan dan pelatihan, sebagai suatu proses pengembangan sumber daya manusia dalam menangani berbagai permasalahan yang kompleks agar dapat mewujudkan tujuan organisasi secara profesionalisme. Maka penulis ingin mengetahui korelasi antara pendidikan dan pelatihan pegawai dengan meningkatkan profesionalisme kerja. Maka penulis tertarik untuk mengambil skripsi: **“Korelasi Pendidikan dan Pelatihan Pegawai dengan Meningkatkan Profesionalisme Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur”**.

### *Perumusan Masalah*

Apakah ada korelasi Pendidikan dan Pelatihan Pegawai dengan meningkatkan Profesionalisme Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ?

### *Tujuan Penelitian*

Mengacu pada latar belakang dan masalah, maka penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut Untuk mengetahui apa pendidikan dan pelatihan pegawai mempunyai korelasi dengan meningkatkan profesionalisme Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur.

### **Kerangka Dasar Teori**

**Yuniarsih dan Suwatno (2008:18-19)** konsep modal dalam SDM adalah SDM yang memiliki kemampuan profesional dan keterampilan teknikal tertentu di mana kehadiran tenaga profesional pada semua lini pekerjaan akan melahirkan banyak keuntungan, manfaat yang dapat di peroleh dari kehadiran tenaga profesional, yaitu staf termotivasi untuk bekerja secara produktif, staf lebih terampil dan terbimbing dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, berkurangnya pemborosan waktu, kemampuan lebih besar untuk mendelegasikan tugas pokok dan fungsinya karena staf akan lebih terbimbing, adanya waktu untuk mengarahkan fokus pada kegiatan-kegiatan dengan nilai tambah tinggi, serta klien klien akan memperhatikan pelayanan yang lebih baik, kerja tim lebih besar, dan motivasi yang lebih besar. tuntutan profesional diatas jiwanya dapat di transfer ke dalam situasi pendidikan secara sederhana pendidikan di pandang dari dua sisi, yaitu sebagai proses pendewasaan anggota organisasi dan sebagai proses penyiapan mereka untuk lebih produktif

### ***Pendidikan dan Pelatihan***

**Nasution Tahun 2003** mengatakan bahwa pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seorang kepada orang lain sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya sedangkan latihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang.

### ***Profesionalisme***

**Danim tahun 2002** Mendefinisikan Profesionalisme adalah komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.

### ***Definisi Konsepsional***

1. Pendidikan dan Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kompetensi yang di miliki pegawai baik untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan serta sikap dan prilaku pegawai dalam menjalankan tugas organisasi sesuai dengan pendidikan yang mereka peroleh dan pelatihan yang mereka ikuti.
2. Profesionalisme kerja adalah komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan kompetensi yang dimilikinya untuk melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan profesinya.

### ***Definisi operasional***

Berikut penulis akan menentukan indikator – indikator yang di gunakan dan untuk menentukan gejala yang dihadapi dalam mengukur variabel-variabel sebagai berikut :

- a. Pendidikan dan Pelatihan (X) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :
  1. Formal
  2. Non formal
- b. Profesionalisme kerja (Y) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :
  1. *Equality* (keadilan)
  2. *Equity* (kejujuran)
  3. *Loyalty* (kesetiaan)
  4. *Accountability* (tanggung jawab)

### **Metode Penelitian**

#### ***Jenis Penelitian***

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian yang bersifat asosiatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh sebab akibat dari kedua variabel yang diteliti yaitu antara pendidikan dan pelatihan dengan profesionalisme kerja.

Jenis penelitian asosiatif dirasa sesuai dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis sehingga dapat membantu dan memudahkan dalam penyusunan skripsi ini.

Seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2009:36) mengatakan bahwa permasalahan asosiatif adalah suatu permasalahan penelitian yang bersifat menghubungkan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian dalam penulisan skripsi ini bertujuan untuk menganalisis dan memecahkan masalah seperti yang telah dirumuskan sebelumnya dan untuk mengetahui apakah Pendidikan dan Pelatihan Pegawai mempunyai korelasi dengan meningkatkan Profesionalisme kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur. Untuk itu diadakan analisa data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

### ***Populasi dan Sampel***

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai perbidang yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur. Dan berdasarkan hal tersebut, peneliti mengambil sampel sebesar 59 pegawai dengan menggunakan rumus

$$\text{Riduwan 2006 } n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

**Tabel 2**  
**Data Pegawai Perbidang**

No.	Bidang	Pegawai
1.	Bidang Pengembangan	19 Orang
2.	Bidang Sekretariat	30 Orang
3.	Bidang Pengawasan	18 Orang
4.	Bidang Hub. Industrial	17 Orang
5.	Bidang Transmigrasi	16 Orang
6.	Pejabat Eselon	6 Orang
7.	Pegawai Honorer	40 Orang
Jumlah Pegawai		146 Orang

Sumber : Disnakertrans 2012

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah ***Stratified Random Sampling***, Merupakan suatu teknik sampling dimana populasi kita bagi kedalam sub populasi (strata), karena mempunyai karakteristik yang heterogen dan heterogenitas tersebut mempunyai arti yang signifikan terhadap pencapaian tujuan penelitian, maka penelitian dapat mengambil dengan cara ini. Setiap strata dipilih sampel melalui proses simple random sampling

### ***Teknik Pengumpulan data***

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)
  - a. Observasi
  - b. Kuisisioner

c. Dokumentasi

Dalam penelitian ini pemilihan narasumber dilakukan menggunakan teknik *Purposive Sampling*, sebagai langkah pertama penulis memiliki *Key Informan* yaitu Kepala UPTD Panti Sosial Tresna Werdha Nirwana Puri, sedangkan yang menjadi informan yaitu staff UPTD Panti Sosial Tresna Werdha Nirwana Puri dan yang menjadi informan lainnya yaitu para lansia yang tinggal di panti serta pihak keluarga yang datang berkunjung dengan menggunakan teknik *Sampling Accidental*.

**Teknik Pengumpulan Data**

1. Penelitian kepustakaan (*Library research*)
2. Penelitian lapangan (*Field work research*)
  - a. Observasi
  - b. Wawancara
  - c. Studi Dokumen dan Dokumentasi

**Alat Pengukur Data**

Sesuai dengan gejala yang dihadapi, maka alat pengukur data yang dipergunakan adalah skala *Likert*. Menurut **Sugiyono (2009)**, untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dipergunakan skala *Likert*

Dalam penelitian ini penulis menggunakan mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 3 jenjang menurut **Sugiyono (2009)** dengan masing-masing diberikan nilai yaitu :

1. Jawaban a diberi nilai 3 untuk jawaban positif
2. Jawaban b diberi nilai 2 untuk jawaban netral
3. Jawaban c diberi nilai 1 untuk jawaban negative

**Teknik Analisis Data**

Kemudian untuk menganalisa data dari hasil penelitian ini, penulis menggunakan pengukuran analisis korelasi dengan menggunakan *Koefisien Product Moment* dengan rumus perhitungan oleh **Sugiyono (2009)**

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Selanjutnya untuk mengukur ada tidaknya pengaruh fasilitas pendidikan berbasis teknologi informasi terhadap efektivitas belajar maka penulis menggunakan taraf signifikan 10% atau dasar taraf kepercayaan 90% berarti dalam mengambil resiko salah dalam keputusannya sedikitnya 10%, atau benar dalam keputusannya sedikitnya 90% dengan ketentuan:

1. Jika harga  $r_{xy}$  lebih kecil (<) dari harga kritik *r product moment*, maka hipotesis alternatif ( $h_0$ ) ditolak dan jelas tidak ada pengaruh, atau tidak menunjukkan signifikan antara kedua variabel.
2. Jika harga  $r_{xy}$  lebih besar (>) dari harga kritik *r product moment*, maka hipotesis alternatif ( $h_1$ ) akan diterima dan menunjukkan signifikan/ dengan kata lain bahwa di antara kedua variabel yang diteliti terdapat pengaruh yang meyakinkan.

Untuk mengetahui pengaruh fasilitas pendidikan berbasis teknologi informasi terhadap efektivitas belajar digunakan analisis regresi sederhana:

$$Y = a + bx$$

(Husein Umar, 2008)

Untuk menghitung  $a$  digunakan rumus:

$$a = \bar{Y} - b\bar{x}$$

(Husein Umar, 2008:)

Untuk menghitung  $b$  digunakan rumus:

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

(Husein Umar, 2008)

Sesudah diketahui nilai “ $r$ ” dengan rumus korelasi, maka untuk membuktikan kebenaran hipotesis, dilakukan pengujian dengan rumus Uji-T (Persial) sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Sugiono (2009)

### ***Hasil Penelitian***

#### ***Gambaran Umum Lokasi Penelitian***

Penulis melakukan penelitian di disnakertrans (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur. Jl. Kemakmuran No. 2 Samarinda-Kalimantan.

Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur No. 08 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Timur, sesuai tugas pokok dan fungsinya merumuskan kebijakan dan langkah-langkah dalam menjalankan program prioritas pembangunan daerah 5 (lima) tahun kedepan yang disesuaikan dengan urusan wajib dan pilihan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No.13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, yaitu Urusan Wajib Bidang Tenaga Kerja melalui program-program :

1. Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja;
2. Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja;
3. Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan.

Dan urusan pilihan di bidang transmigrasi melalui program-program :

- a. Pengembangan Wilayah Transmigrasi
- b. Transmigrasi Lokal
- c. Transmigrasi regional

Untuk merumuskan kebijakan dan langkah-langkah tersebut dilakukan penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur tahun 2009-2013 yang berfungsi sebagai arah dan pedoman dalam pencapaian visi dan pelaksanaan misi, tujuan, sasaran, kebijakan, program dan

kegiatan yang telah di rencanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan timur.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 08 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur merupakan unsur pelaksana urusan Pemerintahan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur merlalui Sekretaris Daerah.

Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur.

1. **Visi**

Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Kompeten, Mandiri, Berdaya Saing dan Sejahtera

2. **Misi**

- a. Mengembangkan, memberdayakan dan membina Lembaga Pelatihan (Balai Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja) untuk menciptakan dan menyediakan tenaga kerja dan transmigran yang kompeten, mandiri, berdaya saing dan produktif.
- b. Meningkatkan pelayanan, mengembangkan dan memberdayakan IPTEK system informasi di bidang tenaga kerja dan transmigrasi untuk menyediakan informasi tentang Bursa Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja yang Transparan, Cepat, Tepat, Akurat dan Akuntabel.

Meningkatkan Perlindungan Bekerja dan Berusaha serta mengembangkan/membina lembaga ketenagakerjaan untuk Tugas Pokok dan Fungsi

1. **Tugas Pokok**

Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur adalah melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang tenaga kerja dan Transmigrasi berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

2. **Fungsi**

Untuk Melaksanakan Tugas pokok tersebut dinas tenaga kerja dan transmigrasi mempunyai tugas :

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan pemerintah daerah
- b. Perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi

## **Struktur Kelembagaan**

### **1. Bidang kesekretariatan**

Uraian Tugas Jabatan Struktural pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 14 Tahun 2010 adalah sebagai berikut :



- a. Mengarahkan penyusunan rencana program Sekretariat dengan mengarahkan dan memberi petunjuk untuk menyusun rencana kerja.
- b. Menyusun rencana pelaksanaan kegiatan berdasarkan rencana kerja Sekretariat dan kebijaksanaan yang ada agar tugas pokok dan fungsi agar dapat dilaksanakan dengan efektif.

## **2. Bidang Pengembangan Tenaga Kerja**

Uraian Tugas Kepala Bidang Pengembangan Tenaga Kerja, berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 14 Tahun 2010 adalah sebagai berikut :

- a. Mengarahkan penyusunan rencana program Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dengan mengarahkan dan memberi petunjuk untuk menyusun rencana kerja.
- b. Menyusun rencana pelaksanaan kegiatan berdasarkan rencana kerja Bidang Pengembangan Tenaga Kerja sesuai tugas pokok dan fungsi agar dapat dilaksanakan dengan efektif.

## **3. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Uraian Tugas Kepala Bidang Hubungan Industrial, berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 14 Tahun 2010 adalah sebagai berikut :

- a. Mengarahkan penyusunan rencana program Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan mengarahkan dan memberi petunjuk untuk menyusun rencana kerja.
- b. Menyusun rencana pelaksanaan kegiatan berdasarkan rencana kerja Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sesuai tugas pokok dan fungsi agar dapat dilaksanakan dengan efektif.

## **4. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan**

Uraian Tugas Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 14 Tahun 2010 adalah sebagai berikut :

- a. Mengarahkan penyusunan rencana program Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dengan mengarahkan dan memberi petunjuk kepada bawahan untuk menyusun rencana kerja.
- b. Menyusun rencana pelaksanaan kegiatan berdasarkan rencana kerja Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi agar dapat dilaksanakan dengan efektif.

## **5. Bidang Transmigrasi**

Uraian Tugas Kepala Bidang Transmigrasi, berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 14 Tahun 2010 adalah sebagai berikut:

- a. Mengarahkan penyusunan rencana program Bidang Transmigrasi dengan mengarahkan dan memberi petunjuk untuk menyusun rencana kerja.

- b. Menyusun rencana pelaksanaan kegiatan berdasarkan rencana kerja Bidang Transmigrasi sesuai tugas pokok dan fungsi agar dapat dilaksanakan dengan efektif.

**Tabel 2**  
**Data Pegawai Perbidang**

No.	Bidang	Pegawai
1.	Bidang Pengembangan	19 Orang
2.	Bidang Sekretariat	30 Orang
3.	Bidang Pengawasan	18 Orang
4.	Bidang Hub. Industrial	17 Orang
5.	Bidang Transmigrasi	16 Orang
6.	Pejabat Eselon	6 Orang
7	Pegawai Honorer	40 Orang
Jumlah Pegawai		146 Orang

Sumber : Disnakertrans 2012

dari hasil analisis korelasi mendapatkan hasil  $r = 0,402$  artinya bahwa sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval  $0,40 - 0,599$  yang termasuk dalam kategori tingkat Korelasi yang sedang antara pendidikan dan pelatihan dengan profesionalisme kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur.

Dengan kata lain, Nilai  $r$  hitung ( $0,402$ )  $>$   $r$  table ( $0,2126$ ), maka tolak  $H_0$ , alias terima  $H_1$  Jadi, terdapat korelasi antara pendidikan dan pelatihan pegawai dengan profesionalisme kerja.

Kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi dengan mendapatkan hasil analisis data yang telah diuraikan sebelumnya didapat persamaan regresi sederhana  $Y = a + bx$ , dimana nilai  $a = 2,13$  dan nilai  $b = 0,15$  dan jika dimasukkan ke dalam persamaan regresi sederhana menjadi  $Y = 2,13 + 0,15x$ . Jadi interpretasinya adalah peningkatan pendidikan dan pelatihan akan diikuti dengan peningkatan profesionalisme kerja, persamaan regresi sederhana tersebut memberikan informasi bahwa jika tidak ada perubahan dari pendidikan dan pelatihan maka profesionalisme kerja sebesar  $2,13$ . Jika terjadi atau ada perubahan maka profesionalisme kerja akan meningkat sebesar  $0,15$ .

Kemudian di lanjutkan dengan uji  $t$  test dan untuk menguji hipotesis tersebut Dari hasil pengujian ternyata  $t$  hitung  $3,62$  lebih besar dari harga  $t$  tabel  $1,672$  hal ini berarti pendidikan dan pelatihan ( $x$ ) berkorelasi dengan profesionalisme kerja ( $y$ ). dengan demikian , maka hipotesis ( $H_1$ ) yang telah dirumuskan sebelumnya dapat diterima kebenarannya, yaitu “pendidikan dan pelatihan berkorelasi dengan profesionalisme kerja ,

Berdasarkan analisis-analisis tersebut, maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat korelasi antara variabel pendidikan dan pelatihan ( $X$ ) dengan variabel profesionalisme kerja ( $Y$ ) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dapat diterima serta terbukti kebenarannya.

## Analisis Data

### Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara pendidikan dan pelatihan dengan meningkatkan profesionalisme kerja

Rumus :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi *product moment* antara variabel X dengan variabel Y

$$r = \frac{(59.42840) - (1887.1333)}{\sqrt{[59.61739 - (1887)^2][(59.30307 - (1333)^2]}}$$

$$r = \frac{2527560 - 2515371}{\sqrt{[3642601 - 3560769][1788113 - 1776889]}}$$

$$r = \frac{12189}{\sqrt{[81836][11224]}}$$

$$r = \frac{12189}{30307}$$

$$r = 0,402$$

Jadi r = 0,402 artinya bahwa sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,40 – 0,599 yang termasuk dalam kategori tingkat hubungan yang *sedang* antara pendidikan dan Pelatihan pegawai dengan profesionalisme kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur

Dengan kata lain, Nilai r hitung (0,402) > r table (0,2126), maka tolak H<sub>0</sub>, alias terima H<sub>A</sub> Jadi, ada hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan profesionalisme kerja.

H<sub>0</sub> = r hitung ≥ r table *diterima*

H<sub>1</sub> = r hitung > r table *ditolak*

### Persamaan Regresi Sederhana

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka digunakan rumus Y = a + bx. Untuk mencari a, dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum Y \sum X^2 - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(1333).(61739) - (1887).(42840)}{(59).(61739) - (1887)^2}$$

$$a = \frac{82298087 - 80839080}{3642601 - 3560769}$$

$$a = \frac{1458997}{73482}$$

$$a = \frac{1459007}{681832}$$

$$a = 2,13$$

Setelah nilai a sudah diketahui kemudian dilanjutkan dengan mencari nilai b, dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{(59).(42840) - (1887).(1333)}{(59).(61739) - (1887)^2}$$

$$b = \frac{2527560 - 2515371}{3642601 - 3560769}$$

$$b = \frac{12189}{81832}$$

$$b = 0.15$$

Jadi, persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 2,13 + 0,15 x$$

### **Uji T (Persial)**

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 10\%$ . (uji dilakukan 2 sisi karena untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan, jika 1 sisi digunakan untuk mengetahui hubungan lebih kecil atau lebih besar)

Tingkat signifikansi dalam hal ini berarti kita mengambil risiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesa yang benar sebanyak-banyaknya 10% (signifikansi 10% atau 0,1 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian) dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

$$= \frac{0,402 \cdot \sqrt{59-2}}{1-0,402^2}$$

$$= \frac{0,838}{3,015}$$

$$= \frac{0,838}{0,838}$$

$$= 3,62$$

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t table. Untuk kesalahan 10% uji dua pihak dan dk = n - 2 = 57, maka diperoleh t table = 1,672.

Ho = T hitung < T table *diterima*

H<sub>1</sub> = T hitung > T table *ditolak*

### **Kesimpulan**

- a. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan salah satu faktor pendukung dari pada profesionalisme kerja khususnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan timur.

- b. Dan setelah dilakukannya penelitian secara berkelanjutan dan dengan dibantu penyebaran kuesioner ke pegawai dinas, maka didapatkannya suatu hasil dimana dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai dianggap memberikan korelasi dengan meningkatkan profesionalisme kerja khususnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan timur.
- c. Meskipun pada penelitian di dapatkan kekurangan seperti masih adanya pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan di karenakan karena terbatasnya tempat untuk mengikutinya kemudian anggaran yang juga belum memenuhi untuk dapat memberikan pendidikan dan pelatihan dan juga pendidikan dan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan dinas tersebut.

### **Saran**

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai berkorelasi dengan profesionalisme kerja. Meskipun masih adanya pegawai yang belum memperoleh pendidikan formal maupun non formal setidaknya dinas memberikan banyak kesempatan untuk pegawai yang belum memperolehnya dan semakin memperhatikan pendidikan dan pelatihan yang bermutu yang dapat sesuai dengan kebutuhan dinas tersebut serta kompetensi yang pegawai miliki dapat semakin meningkatkan juga profesionalisme kerja pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka sebagai pelayan masyarakat.
2. Berdasarkan penelitian ini, ternyata profesionalisme kerja di dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat dikatakan telah dilaksanakan oleh pegawai di lihat dari pegawai selalu melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka serta dapat diandalkan tanpa menunda-nunda pekerjaan mereka dan ini dapat terus di pertahankan dan bahkan perlu ditingkatkan untuk dapat menjadi tolak ukur kepada dinas-dinas yang lain untuk dapat memberikan pendidikan dan pelatihan yang terbaik untuk pegawainya.

### **Daftar Pustaka**

- Danim, Sudarwan. 2002 *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung, PT Pustaka Setia.
- Nasution, Mulia. 2003. *Manajemen Personalia*. Bandung. Djambatan
- Sugiyono .2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Edisi Revisi, Cetakan Xvii. : Alfabeta.
- Husein Umar. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Jakarta: Cv. Alfabeta.
- Yuniarsih Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan isu Penelitian*. Bandung, Alfabeta.