

**ANALISIS DAN IDENTIFIKASI
KEBUTUHAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
BAGI PARA PENGANGGUR TERPAKSA DI KOTA SURABAYA**

Oleh:

Henrycus Winarto Santoso, S.E., M.Si.

NOVEMBER 2023

ANALISIS DAN IDENTIFIKASI
KEBUTUHAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
BAGI PARA PENGANGGUR TERPAKSA DI KOTA SURABAYA

Oleh:

Henrycus Winarto Santoso, S.E., M.Si.



KATA PENGANTAR

Pertama-tama kami panjatkan syukur dan terimakasih kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena hanya berkat dan ijinNya semata kami dapat merampungkan penelitian berjudul Analisis dan Identifikasi Kebutuhan Diklat Bagi Para Penganggur Terpaksa di Kota Surabaya yang telah dipercayakan kepada kami.

Untuk menyikapi persoalan ketenagakerjaan saat ini, selain diperlukan perencanaan tenaga kerja yang tepat diperlukan pula upaya peningkatan kompetensi sumberdaya manusia yang saat ini masih dalam posisi sebagai penganggur pencari kerja. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kompetensi para penganggur pencari kerja tersebut adalah melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Dalam rangka mendapatkan informasi tentang apa sebenarnya pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan oleh warga Kota Surabaya yang merupakan penganggur pencari kerja, maka dilakukanlah penelitian ini. Tindak lanjut dari hasil penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang efisien dan tepat sasaran, khususnya bagi para penganggur terpaksa di Kota Surabaya.

Selesainya penelitian ini tidak lepas dari bantuan baik secara langsung atau tidak langsung dari berbagai pihak yang telah membantu dan mendukung kami hingga penelitian ini bisa diselesaikan. Secara khusus kami sampaikan

terimakasih kepada Badan Perencanaan Pembangunan Kota Surabaya, khususnya Bidang Ekonomi yang telah memberikan kesempatan dan menyediakan pendanaan untuk penelitian ini. Kami juga berterimakasih kepada seluruh Camat, Kepala Kelurahan, serta seluruh RW dan RT di Kota Surabaya yang telah memberikan dukungan yang luar biasa dalam proses perolehan data. Tak lupa kami sampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada seluruh responden dalam penelitian ini.

Kami juga tidak lupa menyampaikan permohonan maaf, sekiranya dalam proses penyelesaian kegiatan ini banyak kekilafan telah kami lakukan.

Surabaya, 10 November 2023

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Masalah Penelitian.....	2
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tantangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Indonesia dalam Era Globalisasi dan Pasar Bebas	4
2.2. Diklat Sebagai Salah Satu Alternatif Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Indonesia.....	6
2.2.1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	7
2.2.2. Peran Diklat Bagi Pengembangan Sumber Daya Manusia	8
2.2.3. Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan (AKD)	8
2.2.4. Pelatihan dan Manajemen Pelatihan	9
2.3. Kebutuhan Kompetensi Wirausahawan dan Pekerja di Era Globalisasi	11
2.3.1. Kebutuhan Kompetensi Bagi Wirausahawan di Era Globalisasi.....	11

2.3.2. Kebutuhan Kompetensi Kerja Bagi Seorang Pekerja di Era Globalisasi	14
--	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian	16
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	17
3.3. Desain Pengambilan Sampel.....	18
3.3.1. Unit Sampel	18
3.3.2. Metode Pengambilan Sampel	18
3.4. Metode Analisis Data	23

BAB IV DESKRIPSI UMUM DATA RESPONDEN

4.1. Karakteristik Responden.....	25
4.2. Karakteristik Responden yang Tergolong Penganggur Sukarela.....	25
4.3. Karakteristik Responden yang Tergolong Penganggur Terpaksa	29

BAB V ANALISIS KEBUTUHAN DIKLAT DAN IDENTIFIKASI KEBUTUHAN DIKLAT

5.1. Pendahuluan: Pengangguran, Defisit Kemampuan Kerja, dan Perlunya Diklat.....	34
5.2. Deskripsi Umum Kondisi Penganggur Terpaksa dan Kompetensi Kerja Sumber Daya Manusia Para Penganggur Terpaksa.....	36
5.3. Jenis dan Bidang Pekerjaan yang Diminati oleh Para Penganggur Terpaksa Kota Surabaya	39
5.4. Analisis Kebutuhan Diklat dan Identifikasi Kebutuhan Diklat Bagi Penganggur Terpaksa yang Ingin Menjadi Pengusaha.....	43

5.4.1. Kemampuan yang Dibutuhkan Bagi Seorang Pengusaha	44
5.4.2. Kecukupan Kemampuan yang Dimiliki dan Analisis Kebutuhan Diklat Bagi Penganggur Terpaksa yang Ingin Menjadi Pengusaha	46
5.4.2.1. Persepsi Responden.....	46
5.4.2.2. Pendapat Para Ahli.....	48
5.4.3. Identifikasi Kebutuhan Diklat Bagi Para Penganggur Terpaksa di Kota Surabaya yang Berkeinginan Menjadi Pengusaha.....	51
5.5. Analisis Kebutuhan Diklat Bagi Penganggur Terpaksa yang Ingin Menjadi Pekerja.....	52
5.5.1. Kecukupan Kemampuan yang Dimiliki dan Analisis Kebutuhan Diklat Bagi Penganggur Terpaksa yang Ingin Menjadi Pekerja	52
5.5.1.1. Persepsi Responden.....	53
5.5.1.2. Pandangan Ahli	60
5.5.2. Identifikasi Kebutuhan Diklat Bagi Para Penganggur Terpaksa di Kota Surabaya yang Berkeinginan Menjadi Pekerja.....	62
5.5.2.1. Kebutuhan Diklat yang Bersifat Non Tehnis	63
5.5.2.2. Kebutuhan Diklat untuk Peningkatan Kualifikasi Tehnis	64

BAB VI SIMPULAN DAN REKOMENDASI

6.1. Simpulan	70
6.2. Rekomendasi.....	72

DAFTAR PUSTAKA.....	73
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
4.1	Sebaran Responden Berdasar Jenis Penganggur.....	25
4.2	Alasan Menjadi Penganggur Sukarela	26
4.3	Sebaran Penganggur Sukarela Berdasar Jenis Kelamin.....	27
4.4	Sebaran Penganggur Sukarela Berdasarkan Kelompok Usia	27
4.5	Sebaran Penganggur Sukarela Berdasarkan Kelompok Pendidikan.....	27
4.6	Sebaran Penganggur Sukarela Berdasar Kategori Besarnya Penghasilan Keluarga.....	28
4.7	Sebaran Penganggur Sukarela Berdasarkan Pernah Tidaknya Mengikuti Pelatihan	28
4.8	Pelatihan yang Pernah Diikuti oleh Penganggur Sukarela	29
4.9	Sebaran Penganggur Terpaksa Berdasarkan Jenis Kelamin	30
4.10	Sebaran Penganggur Terpaksa Berdasarkan Kelompok Pendidikan.....	30
4.11	Sebaran Penganggur Terpaksa Berdasarkan Kelompok Usia.....	30
4.12	Sebaran Penganggur Terpaksa Berdasar Kategori Penghasilan Keluarga.....	31
4.13	Sebaran Penganggur Terpaksa Berdasar Posisi Ekonomi dalam Keluarga	31
4.14	Sebaran Penganggur Terpaksa Berdasar Penanggung Biaya Hidup	32
4.15	Sebaran Penganggur Terpaksa Berdasarkan Alasan Belum Bekerja	32
4.16	Sebaran Penganggur Terpaksa yang Sebelumnya Pernah Bekerja	33
5.1	Sebaran Pendidikan Responden Penganggur Terpaksa Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
5.2	Sebaran Posisi Responden Penganggur Terpaksa dalam	

	Kehidupan Ekonomi Keluarga Berdasarkan Kategori Penghasilan Keluarga.....	37
5.3	Sebaran Posisi Responden Penganggur Terpaksa dalam Kehidupan Ekonomi Keluarga Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
5.4	Sebaran Penganggur Terpaksa Berdasarkan Jenis Pekerjaan yang Diinginkan	40
5.5	Sebaran Jenis Pekerjaan yang Diinginkan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden	41
5.6	Sebaran Bidang Pekerjaan yang Diinginkan oleh Para Penganggur Terpaksa yang Menginginkan Menjadi Pengusaha	41
5.7	Sebaran Bidang Pekerjaan yang Diinginkan oleh Para Penganggur Terpaksa yang Menginginkan Menjadi Pekerja	42
5.8	Sebaran Bidang Pekerjaan dan Level Pekerjaan yang Diinginkan oleh Para Penganggur Terpaksa yang Menginginkan Menjadi Pekerja.....	43
5.9	Persepsi Kecukupan Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki Berdasarkan Keikutsertaan Responden dalam Pelatihan	47
5.9a	Hasil Uji <i>Chi-Square</i> Mengenai Persepsi Kecukupan Pengetahuan dan Keterampilan Dimiliki	47
5.10	Persepsi Responden Atas Kebutuhan Pelatihan Berdasarkan Pernah Tidaknya Mengikuti Pelatihan.....	48
5.11	Sebaran Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki Para Penganggur Terpaksa yang Menginginkan Menjadi Pengusaha ..	49
5.12	Relevansi Keterampilan Tehnis yang Dimiliki dengan Bidang Pekerjaan.....	50
5.13	Relevansi Pelatihan yang Diikuti dengan Bidang Pekerjaan.....	51
5.14	Keikutsertaan Pelatihan dari Responden Penganggur Terpaksa yang Ingin Menjadi Pekerja	53
5.15	Persepsi Kecukupan Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki Berdasarkan Keikutsertaan Responden dalam Pelatihan	54
5.15a	Hasil Uji <i>Chi-Square</i> Mengenai Persepsi Kecukupan Pengetahuan	

	dan Keterampilan Dimiliki	54
5.16	Persepsi Responden atas Kebutuhan Peningkatan Kompetensi Berdasarkan Pernah Tidaknya Mengikuti Pelatihan	55
5.17	Sebaran Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki Para Penganggur Terpaksa yang Menginginkan Menjadi Pekerja	56
5.18	Relevansi Keterampilan Tehnis yang Dimiliki dengan Bidang Pekerjaan	57
5.19	Relevansi Pelatihan yang Diikuti dengan Bidang Pekerjaan	58
5.19a	Rekap Relevansi Pelatihan yang Diikuti dengan Bidang Pekerjaan	59
5.20	Penyebab Utama Belum Bekerja Saat Ini	60
5.21	Sebaran Level Pekerjaan yang Diinginkan Responden yang Ingin Menjadi Pekerja	62
5.22	Hal yang Menjadi Pertimbangan Utama dalam Rekrutmen Pekerja	63
5.23	Sebaran Bidang Pekerjaan untuk Level Pekerjaan Dasar yang Diinginkan Para Penganggur Terpaksa yang Menginginkan Menjadi Pekerja	64
5.23a	Ranking Sebaran Bidang Pekerjaan di Level Dasar yang Diinginkan Penganggur Terpaksa yang Ingin Menjadi Pekerja ...	65
5.24	Sebaran Bidang Pekerjaan untuk Level Pekerjaan Operasional yang Diinginkan Para Penganggur Terpaksa yang Menginginkan Menjadi Pekerja	66
5.24a	Ranking Sebaran Bidang Pekerjaan di Level Operasional yang Diinginkan Penganggur Terpaksa yang Ingin Menjadi Pekerja ...	67
5.25	Sebaran Bidang Pekerjaan untuk Level Pekerjaan Manajerial yang Diinginkan Para Penganggur Terpaksa yang Menginginkan Menjadi Pekerja	68
5.25a	Ranking Sebaran Bidang Pekerjaan di Level Manajerial yang Diinginkan Penganggur Terpaksa yang Ingin Menjadi Pekerja ...	69

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam konteks globalisasi dan berlangsungnya pasar bebas, tugas pemerintah dalam hal ketenagakerjaan tidak lagi hanya berkaitan dengan persoalan pengangguran dalam arti kuantitas, namun peran dan kemampuan pemerintah untuk menyiapkan dan membangun kualitas sumber daya manusia unggul merupakan suatu keniscayaan bila kita tidak ingin tersisih dalam era persaingan global. Paling tidak saat ini ada tiga persoalan dalam hal ketenagakerjaan di dalam negeri, yaitu persoalan pengangguran, masuknya tenaga kerja asing, dan adanya perubahan mendasar dalam dunia kerja.

Untuk mengatasi persoalan ketenagakerjaan tersebut, selain diperlukan perencanaan tenaga kerja yang tepat, diperlukan pula upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang saat ini masih dalam posisi sebagai penganggur pencari kerja. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kompetensi para penganggur pencari kerja tersebut adalah melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat). Agar program pendidikan dan pelatihan kerja yang dilakukan benar-benar dapat efisien dan tepat sasaran, diperlukan langkah awal berupa Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) serta Identifikasi Kebutuhan Diklat (IKD) bagi warga kota Surabaya yang tergolong penganggur pencari kerja.

Dalam rangka mendapatkan informasi tentang apa sebenarnya pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan oleh warga kota Surabaya yang merupakan penganggur pencari kerja, maka dilakukanlah penelitian ini yang diberi judul **Analisis dan Identifikasi Kebutuhan Diklat bagi Para Penganggur Terpaksa di Kota Surabaya.**

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian yang telah dipaparkan di atas, selanjutnya diuraikan menjadi beberapa pertanyaan penelitian yang dijabarkan sebagai berikut.

- a. Bidang pekerjaan apa sajakah yang diminati oleh para penganggur pencari kerja di Kota Surabaya?
- b. Apakah warga Kota Surabaya yang tergolong penganggur pencari kerja telah memiliki bekal yang cukup untuk memasuki dunia kerja sesuai bidang dan level pekerjaan yang diminati?
- c. Pelatihan apa yang dibutuhkan warga Kota Surabaya untuk dapat meningkatkan kompetensi dan kapabilitasnya dalam rangka memenangkan persaingan di dunia kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan (Diklat) dari para penganggur pencari kerja yang merupakan warga kota Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut.

- a. Dapat Memastikan bahwa kedepannya Diklat dilaksanakan berdasarkan kompetensi seperti diamanatkan oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- b. Efisiensi biaya organisasi, karena Diklat yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi;
- c. Efektivitas perumusan program-program Diklat, sehingga sesuai dengan kebutuhan peserta Diklat dan kebutuhan dunia usaha.
- d. Dapat meningkatkan kredibilitas unit kerja penyelenggara atau pengelola Diklat karena kesesuaian antara jenis diklat yang diselenggarakan dengan kebutuhan peserta diklat dan kebutuhan dunia usaha.
- e. Menjaga dan meningkatkan motivasi peserta dalam mengikuti Diklat, karena program Diklat yang diikuti sesuai dengan kebutuhannya. Sehingga akan meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan Diklat.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tantangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Indonesia dalam Era Globalisasi dan Pasar Bebas

Manusia sebagai makhluk sosial yang beradab mempertahankan hidupnya dengan bekerja baik sebagai pekerja maupun sebagai pemilik usaha. Semua kegiatan yang dilakukan manusia, sekecil dan sesederhana apapun adalah pekerjaan yang memerlukan kompetensi kerja. Kompetensi kerja dapat dibagi kedalam 3 kelompok kompetensi, yaitu kompetensi kognitif (pengetahuan), kompetensi psikomotor (keterampilan), dan kompetensi afektif (sikap, nilai, minat). Kompetensi kerja baik kompetensi psikomotorik, kompetensi afektif, maupun kompetensi kognitif dibutuhkan baik bagi pekerja maupun bagi pemilik usaha.

Ketika menyangkut pekerjaan yang dilakukan hanya untuk melayani diri atau keluarga sendiri, standar kompetensi tidak diperlukan. Tetapi ketika pekerjaan tersebut berkaitan dengan jasa untuk melayani orang lain, dan mendapat kompensasi (upah), maka diperlukan standar kompetensi, baik bersifat lokal, nasional, maupun internasional. Standar kompetensi kerja sangat berguna bagi semua "pemangku kepentingan". Bagi pekerja, kompetensi kerja berguna untuk menjamin produktivitas kerja dan keselamatan kerja, yang pada gilirannya akan

meningkatkan pendapatan tenaga kerja; Bagi pemberi kerja (*employer*), kompetensi kerja berguna untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas industri, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan persaingan usaha di dunia industri; Bagi konsumen kompetensi kerja bermanfaat untuk menghilangkan keraguan terhadap kecukupan kuantitas dan kualitas barang, termasuk terbebas dari barang-barang berbahaya bagi konsumen. Semakin tinggi kompetensi kerja, maka akan semakin baik pula posisi di mata "pemangku kepentingan".

Dalam era globalisasi, ditengah semakin ketatnya persaingan dibidang sumber daya manusia, dimana kompetensi kerja terus berkembang secara dinamis untuk selalu bisa memenuhi tuntutan dunia usaha, tugas pemerintah untuk membangun kualitas sumber daya manusia saat ini penuh dengan tantangan. McKinsey Global Institute (2012) memaparkan Indonesia berpotensi menjadi negara dengan perekonomian terbesar ketujuh di dunia pada tahun 2030. "Sayangnya saat ini Indonesia hanya memiliki 55 juta sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Sedangkan sekitar 60 persen tenaga kerja kita lulusan SD dan SMP," kata Kepala Pusat Penilaian Pendidikan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, Prof. Nizam pada National Educators Conference 2015 di Sampoerna University, Jakarta, Jumat (29/5 2015).

Saat ini, upaya untuk mewujudkan Indonesia Kompeten dihadapkan pada masih rendahnya rata rata lama sekolah di Indonesia yang hanya sebesar 7,6 tahun, artinya belum lulus Sekolah Menengah Pertama, serta masih belum tumbuhnya kesadaran akan pentingnya Sertifikasi Kompetensi Profesi dimana hal

ini tergambar dari banyaknya tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi kerja hanya sekitar 1,8 % dari total angkatan kerja. Kondisi ini cukup mengkhawatirkan menjelang *Asean Economic Community* tahun 2015.

2.2. Diklat Sebagai Salah Satu Alternatif Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Indonesia

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan salah satu alternatif untuk meningkatkan kompetensi kerja sumber daya manusia Indonesia. Pelatihan merupakan salah satu praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling sering dibicarakan dan dilakukan di organisasi/perusahaan. Pelatihan dipercaya sebagai salah satu alat yang efektif untuk meningkatkan produktivitas khususnya melalui peningkatan kompetensi kerja sumber daya manusia. Namun apakah benar, pelaksanaan pelatihan pasti dapat memberikan hasil yang diharapkan organisasi? Jawabannya: tidak, kalau pelaksanaan pelatihan tersebut masih bersifat rutinitas, kegiatan untuk menghabiskan anggaran, dan dilaksanakan tanpa melalui proses perumusan yang benar.

Beberapa organisasi atau perusahaan masih menganggap pelatihan sebagai suatu rutinitas: apa yang dilakukan di masa lalu maka harus dilakukan lagi di masa sekarang. Atau pelatihan tersebut dilakukan hanya untuk menghabiskan anggaran yang memang disediakan untuk melaksanakan pelatihan sehingga apapun bentuk pelatihannya tidak menjadi masalah asalkan biayanya sesuai dengan yang dianggarkan.

Agar pelatihan yang dilakukan dapat memberikan hasil yang optimal, melalui Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diamanatkan bahwa setiap pelatihan harus berbasis kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia usaha atau pasar kerja. Materi undang-undang tersebut dipertegas melalui Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional bahwa program pelatihan harus mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dengan pola pelatihan berbasis kompetensi.

2.2.1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Diklat merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau permintaan pasar. Pendidikan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral (Hasibuan, 2000), sedangkan pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu (Simamora, 1995: 287).

Meskipun pelatihan oleh beberapa ahli secara eksplisit dipandang diperuntukkan bagi seorang pekerja pada suatu organisasi (Milkovich & Bodreau, 1997; Bernardin & Russel, 1993), namun mengacu pada definisi Simamora (1995) pelatihan sebetulnya bisa juga dilakukan bagi individu yang belum berstatus sebagai pekerja, seperti misalnya bagi penganggur pencari kerja, baik yang ingin berkarya sebagai pekerja maupun yang ingin menjadi seorang wirausaha.

Penganggur berdasarkan kemauan untuk bekerja dapat dikelompokkan menjadi dua (Edwards, 1974 dalam Kamaluddin (1998: 55)) sebagai berikut.

- a. Penganggur Sukarela, yaitu penganggur yang memang tidak mau bekerja.
- b. Penganggur Terpaksa, yaitu penganggur yang berkeinginan untuk bisa bekerja tapi belum mendapat pekerjaan.

2.2.2. Peran Diklat Bagi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Diklat yang baik bukan hanya mampu meningkatkan kemampuan teknis dari peserta diklat, namun juga dapat membawa peserta kearah perubahan sikap dan tingkah laku dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

2.2.3. Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan (AKD)

Sebagaimana yang telah diuraikan di depan bahwa adanya kesenjangan antara kinerja SDM dengan kinerja SDM yang diharapkan oleh dunia usaha memerlukan langkah dan upaya untuk meniadakan atau mengurangi kesenjangan tersebut. Pertanyaannya, apakah kesenjangan tersebut dapat diiadakan atau dikurangi melalui penyelenggaraan Diklat? Untuk menjawab pertanyaan ini diperlukan Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan (AKD).

Proses AKD diawali dengan analisis kesenjangan. Jika ditemukan adanya suatu kesenjangan antara kompetensi kerja yang diharapkan dengan kompetensi kerja yang ada maka tahapan selanjutnya yang harus dilakukan adalah identifikasi akar masalah. Tujuan dari tahapan ini adalah untuk menjawab permasalahan “apakah kesenjangan berasal dari faktor SDM atau faktor non SDM?” Jika akar masalah ternyata faktor non SDM maka Diklat bukan solusinya. Tetapi jika akar masalah berujung pada faktor SDM, maka perlu diteliti lebih jauh apakah

dikarenakan faktor kompetensi atau non kompetensi SDM yang dimaksud. Bila kesenjangan tersebut ternyata memang disebabkan oleh adanya kesenjangan kompetensi (*lack of competency*) SDM barulah bisa dikatakan bahwa Diklat memang dibutuhkan.

2.2.4. Pelatihan dan Manajemen Pelatihan

Pelatihan menurut Milkovich dan Bodreau (1997: 408) adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku, pengetahuan, dan motivasi untuk memperbaiki kesesuaian antara karakteristik dengan kebutuhan pekerjaan. Kegiatan pelatihan menurut Pont (1991) merupakan siklus kegiatan berkelanjutan yang terdiri dari: analisis kebutuhan pelatihan, perencanaan program pelatihan, penyusunan bahan pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan penilaian pelatihan. Dari enam siklus kegiatan pelatihan tersebut, analisis kebutuhan pelatihan merupakan kegiatan yang sangat penting karena akan menjadi faktor penentu efektifitas pelatihan (Smith, 1987; dan Basuni, 2003).

Terdapat empat komponen penting yang mendasari dalam pengelolaan diklat dengan menggunakan pendekatan sistem, yaitu; materi apa yang akan dilatihkan (*what to train*), metode apa yang digunakan (*how to train*), bagaimana pelaksanaannya (*training*), dan bagaimana pengawasannya (*check training*). Melalui pendekatan sistem ini, sinergitas antar sub sistem-sub sistem yang menjadi bagian dari proses kediklatan dapat terjaga kualitasnya.

Beberapa kelebihan yang dapat diperoleh dari pendekatan sistem ini antara lain; (1) penyelenggaraan Diklat dapat dilaksanakan dengan lebih efektif

dan efisien, sehingga tujuan diklat akan bisa tercapai; (2) melalui pendekatan ini akan diperoleh standardisasi diklat untuk memudahkan dalam mekanismenya; (3) fleksibilitas diklat, karena selalu menyesuaikan dengan perubahan; (4) Meningkatnya kualitas diklat; (5) diklat dilaksanakan dengan lebih akurat, karena setiap diklat selalu dimulai dengan analisa kebutuhan dan perencanaan secara detail; (6) peserta yang dilatih dengan baik akan bertugas dengan lebih efisien.

Agar pelatihan dapat berjalan dengan baik, diperlukan manajemen pelatihan. Menurut Mujiman (2006) manajemen pelatihan adalah pengelolaan program pelatihan, yang menyangkut aspek pengidentifikasian kebutuhan pelatihan, perencanaan disain pelatihan, dan penetapan metodologi pelatihan, penyusunan bahan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, evaluasi pelatihan, dan penetapan tindak lanjut pelatihan.

Identifikasi kebutuhan pelatihan bertujuan untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi relevan yang bisa dianalisis untuk mengetahui dan atau menentukan pelatihan apa yang dibutuhkan, misalnya pengetahuan khusus yang bagaimana, kemampuan seperti apa, kecakapan jenis apa dan karakteristik lainnya yang bagaimana yang harus diberikan kepada peserta pelatihan. Identifikasi kebutuhan diklat pada hakikatnya merupakan langkah awal untuk merumuskan diklat apa yang akan dilaksanakan di tahun berikutnya di suatu lembaga diklat, karena itu identifikasi kebutuhan diklat yang akurat sangat penting dalam menciptakan lahirnya program diklat yang berkualitas. Menurut Brown (2002), pengumpulan data dalam Identifikasi Kebutuhan Diklat merupakan awal dari serangkaian proses berkelanjutan untuk menentukan apa kebutuhan

pelatihan , sehingga pelatihan dapat dikembangkan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya .

Kegiatan analisis terhadap identifikasi kebutuhan diklat diharapkan akan menghasilkan informasi mengenai apakah jenis-jenis diklat yang dibutuhkan , sehingga dapat mewujudkan diklat yang tepat sasaran, tepat isi kurikulum dan tepat strategi untuk mencapai tujuan.

2.3. Kebutuhan Kompetensi Wirausahawan dan Pekerja di Era Globalisasi

Untuk bisa menentukan pelatihan apa yang dibutuhkan, perlu diketahui lebih dahulu seperti apakah kebutuhan kompetensi yang diharapkan oleh dunia usaha baik kompetensi dari seorang pekerja maupun kompetensi seorang wirausahawan.

2.3.1. Kebutuhan Kompetensi Bagi Wirausahawan di Era Globalisasi

Menjadi pengusaha sukses tentunya menjadi impian hampir setiap wirausahawan. Namun sayangnya impian tersebut tidak selamanya berhasil. Hal ini dalam banyak hal terjadi karena kompetensi yang dimiliki sang wirausahawan belum atau bahkan sama sekali tidak selaras dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia bisnis yang digelutinya. Untuk bisa menjadi pengusaha yang mampu bertahan di dunia bisnis, berikut dikemukakan 5 kompetensi yang wajib dimiliki wirausahawan (<http://bisnisukm.com/5-keterampilan-yang-harus-dimiliki-calon-pengusaha-sukses.html>):

a. Kemampuan dalam mengatur skala prioritas

Sebagai seorang pengusaha, tentunya Anda harus siap dengan segudang rutinitas dan pekerjaan yang menunggu uluran tangan Anda untuk bisa diselesaikan dengan segera. Meskipun berat, namun tugas-tugas tersebut harus segera diselesaikan para pelaku usaha agar tidak menumpuk dan menghambat jalannya roda usaha. Untuk itu, sebagai seorang pengusaha Anda dituntut untuk bisa mengatur skala prioritas agar semua urusan bisnis Anda bisa berjalan dengan lancar tanpa mengabaikan urusan di luar pekerjaan Anda. Dalam hal ini, Anda bisa mengatur dan memilah tugas sesuai dengan tingkat kepentingannya, dan membagi waktu dengan proporsional antara urusan bisnis, mitra kerja, maupun waktu Anda bersama keluarga.

b. Kemampuan dalam manajemen waktu

Meskipun sebagai seorang pelaku usaha Anda tidak memiliki batasan waktu kerja seperti halnya yang dialami para karyawan, namun penting bagi Anda untuk tetap memperhatikan manajemen waktu dengan bijak. Sebab, ketidakmampuan seseorang dalam mengatur waktunya, menjadi salah satu sumber kehancuran bagi karirnya. Untuk itu, Anda harus tetap disiplin dalam menjalankan usaha dan memiliki keterampilan dalam hal mengatur waktu agar semua pekerjaan bisa terselesaikan sesuai dengan target yang Anda tentukan.

c. Kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang selalu di *upgrade*

Untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan lebih, seorang pengusaha tidak harus menghabiskan waktu ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Sebab, pengetahuan dan keterampilan berbisnis bisa didapat dari orang-orang sukses di

sekitar Anda, bisa juga dengan mengikuti seminar atau pelatihan bisnis yang bisa meningkatkan kemampuan Anda dalam membangun usaha, atau bisa juga dengan membaca buku atau melihat video tutorial bisnis yang belakangan ini bisa kita temukan dengan mudah di pasaran bebas. Informasi-informasi tersebut bisa menjadi sumber pengetahuan yang potensial untuk membantu meng-*upgrade* pengetahuan maupun keterampilan di dunia usaha.

d. Kemampuan *multitasking*

Mengingat dunia usaha terus bergerak sesuai dengan jamannya, maka penting bagi seorang pengusaha untuk terus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam berbagai hal untuk menjawab kebutuhan para konsumen. Hal ini penting, karena tak jarang para pelaku usaha dituntut untuk bisa *multitasking* untuk memenuhi semua kebutuhan konsumennya. Keterampilan, pengetahuan, dan keahlian Anda dalam menjalankan usaha, menjadi bekal utama Anda untuk bisa menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam satu waktu. Karenanya, mulailah untuk bisa menjadi pribadi yang *multitasking* tanpa mengesampingkan fokus utama Anda dalam menjalankan roda usaha.

e. Kemampuan dalam berkomunikasi

Sebagai pengusaha, tentunya Anda juga dituntut untuk bisa menjadi seorang pelaku pasar yang handal. Berkomunikasilah dengan baik agar Anda bisa menjadi lawan bicara yang diperhitungkan mitra bisnis Anda. Meskipun poin ini sering disepelekan para pelaku usaha, namun sebaiknya belajarliah untuk menjadi pembicara yang handal agar bisa menaklukan setiap keraguan yang dimiliki lawan bicara Anda.

2.3.2. Kebutuhan Kompetensi Kerja Bagi Seorang Pekerja Di Era Globalisasi

Meskipun secara umum bisa dikemukakan bahwa karakteristik, keahlian, maupun kualifikasi semuanya menjadi pertimbangan dalam proses rekrutmen, namun temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dilihat dari bidang kerja, masing-masing memiliki tingkat bobot yang berbeda. Beberapa penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara umum karakteristik memegang peran yang sangat penting dalam penerimaan pekerja.

Penelitian Canny (2004) terhadap 103 pengusaha Cumbria yang berusaha di bidang pariwisata, perhotelan, restoran, perdagangan, dan manufaktur menunjukkan bahwa sebagian besar pengusaha yaitu sebanyak 80 orang atau sekitar 79 persen pengusaha hanya akan merekrut pekerja usia muda. Hanya sekitar 21 persen pengusaha yang tidak berkeberatan untuk merekrut pekerja tidak berusia muda. Penelitian Canny (2004) ini menunjukkan bahwa untuk bidang kerja tertentu (pariwisata, perhotelan, restoran, perdagangan, dan manufaktur) usia pencari kerja berpengaruh pada kesempatan kerja yaitu bahwa usia muda lebih memiliki peluang untuk diterima dibanding usia yang tidak lagi muda.

Dench *et al.* (1998), dalam penelitiannya mengenai persepsi pemilik usaha dalam rekrutmen karyawan menemukan bahwa karakteristik personal merupakan hal terpenting dalam rekrutmen karyawan. Temuan yang sama diperoleh Atkinson dan Williams (2003) yaitu bahwa untuk posisi pekerjaan

status rendah ternyata perilaku personal calon karyawan memiliki peran sangat penting dalam rekrutmen. Penelitian Holzer (1998) di Amerika Serikat selain menemukan arti penting karakteristik individu juga menemukan bahwa secara umum **karakteristik individu lebih menjadi pertimbangan dibanding keahlian teknis yang dimiliki calon karyawan.**

Meskipun secara umum dapat dikemukakan bahwa untuk kesempatan kerja status rendah ternyata baik keterampilan teknis maupun karakteristik personal menjadi pertimbangan dalam proses rekrutmen, dan pada hampir seluruh bidang kerja karakteristik personal memiliki bobot lebih tinggi daripada keterampilan teknis, namun untuk bidang kerja manufaktur ternyata keterampilan teknis memiliki bobot penilaian lebih tinggi dibanding karakteristik personal (Canny, 2004).

BAB 3

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data objektif, valid dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, diuji, dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

3.1. Desain Penelitian

Merujuk pada Cooper dan Schindler (2011: 140), penelitian yang dilakukan termasuk dalam desain riset deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan karakteristik atau fungsi dari objek penelitian (Malhotra, 2007: 77). Riset deskriptif menekankan pada penggalian informasi suatu objek penelitian dengan kerangka pikir *who, what, where, when*, atau *how much* (Cooper & Schindler, 2011: 141). Penelitian yang dilakukan berusaha menggambarkan profil dan kebutuhan *training* dari para pengangguran yang mempunyai Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan berdomisili di wilayah kota Surabaya. Informasi yang diperoleh dapat digunakan untuk menjelaskan peta, kondisi, kebutuhan *training* dari para pengangguran, yang nantinya bisa digunakan untuk memberikan pelatihan yang tepat sasaran guna mengentaskan para pengangguran tersebut.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Merujuk pada Neuman (2011: 9), data merupakan informasi dan fakta yang bersifat numerik (kuantitatif) maupun non numerik (kualitatif) yang dikumpulkan oleh peneliti secara seksama berdasar pada aturan atau prosedur yang ditetapkan. Berdasarkan cara pengumpulan data, data dapat dibedakan menjadi data primer dan data sekunder (Sekaran & Bougie, 2010: 37). Menurut Crask *et al.* (1995: 16) dan Sekaran dan Bougie (2010: 37), data primer merujuk pada data yang dikumpulkan oleh peneliti secara aktual dan spesifik untuk proyek penelitian pada sumber data langsung. Data sekunder merupakan data yang sudah dikumpulkan sebelumnya untuk tujuan tertentu, tetapi juga menyediakan informasi yang sangat berguna memberi solusi pada masalah yang sedang diteliti. Secara sederhana, data sekunder merupakan data yang sudah ada, diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti pada sumber datanya.

Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dengan 2 cara:

- a. Secara langsung (data primer), artinya data dikumpulkan oleh tim peneliti langsung dengan metode survei partisipatif dan *personal interviewing* menggunakan kuesioner.
- b. Secara tidak langsung (data sekunder), peneliti mengumpulkan data yang sudah ada di BPS, BAPPEKO, maupun instansi lainnya, misalnya data wilayah, jumlah pengangguran, serta sebaran pengangguran di wilayah Surabaya.

3.3. Desain Pengambilan Sampel

3.3.1. Unit Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah penduduk Surabaya, yang mempunyai KTP Surabaya dan belum bekerja atau pengangguran aktif, yaitu pengangguran yang berusia 18 sampai dengan 32 tahun. Berdasarkan data BPS (2022), dari angkatan kerja sebanyak 1.64 juta orang besarnya tingkat pengangguran sebesar 7,6 persen atau sebanyak sekitar 125.000 orang, laki-laki maupun perempuan yang tersebar pada 31 Kecamatan.

Berdasarkan populasi penelitian tersebut, unit sampel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah individu yang merupakan penganggur. Individu penganggur yang layak menjadi responden penelitian memiliki karakteristik yang mana pada saat survei dilakukan merupakan penduduk kota Surabaya (ditunjukkan dengan kepemilikan KTP), berdomisili di Surabaya, dan berusia 18 sampai dengan 32 tahun.

3.3.2. Metode Pengambilan Sampel

Metode penyampelan yang digunakan adalah *probability sampling*. *Probability sampling* merupakan metode penyampelan berdasarkan konsep pemilihan secara random sampel dalam suatu populasi, yang mana setiap anggota populasi memiliki nilai kemungkinan tertentu untuk terpilih sebagai responden (Cozby & Bates, 2012: 145; Cooper & Schindler, 2011: 369). Tersedianya kerangka sampel (*sampling frame*) dari individu pengangguran yang akan dijadikan responden penelitian memungkinkan implementasi metode penyampelan secara *probability sampling*. Penerapan *probability sampling* dalam

penelitian memberikan beberapa kelebihan, seperti tingkat presisi dan keterwakilan (*representativeness*) elemen populasi yang tinggi, kemungkinan bias yang terjadi dapat ditekan seminim mungkin, serta tingkat generalisasi yang lebih tinggi daripada *nonprobability sampling* (Aaker *et al.*, 2011: 342; Cooper & Schindler, 2011: 369; Saunders *et al.*, 2009: 214).

Merujuk pada Cooper dan Schindler (2011: 369), terdapat beberapa teknik penyampelan dalam metode penyampelan *probability*, yaitu *simple random sampling*, *systematic sampling*, *cluster sampling*, *stratified sampling*, dan *double sampling*. Penelitian ini memilih menggunakan teknik *stratified sampling* karena populasi pengangguran di wilayah Surabaya tersebar pada subpopulasi atau strata, mulai dari subpopulasi wilayah Surabaya (Surabaya Pusat, Surabaya Utara, Surabaya Timur, Surabaya Selatan, dan Surabaya Barat), kemudian dibagi lagi menjadi subpopulasi kecamatan, bahkan sampai subpopulasi kelurahan. Penggunaan teknik *stratified sampling* akan meningkatkan efisiensi sampel secara statistik terkait akurasi dan keterwakilan, serta menyediakan data yang cukup untuk dianalisis berdasarkan subpopulasi atau strata yang ada. Selanjutnya perhitungan ukuran sample pada tiap subpopulasi ditentukan secara proporsional, disebut *proportionate stratified sampling*.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan untuk menentukan responden berdasarkan teknik *stratified sampling* dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Menentukan kerangka sample pengangguran di wilayah Surabaya
- Menghitung ukuran sampel minimum yang akan diambil secara keseluruhan
- Menentukan proporsi sampel pada tiap strata atau subpopulasi
- Menghitung ukuran sampel minimum tiap strata
- Membagi kerangka sampel dalam tiap strata
- Melakukan randomisasi elemen tiap strata
- Melakukan penarikan sampel pada tiap strata

Penghitungan ukuran sampel minimum secara keseluruhan mengacu pada formula yang dipopulerkan Cochran (1991: 85-86), seorang profesor statistik dari Harvard University:

$$n_0 = \frac{t^2 \cdot p \cdot q}{d^2}; \quad n = \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0 - 1)}{N}}$$

Keterangan :

- t = Absis dari kurva normal yang memotong daerah α pada sisi-sisinya
- p & q = Parameter proporsi binomial
- d = *Margin error*, tingkat ketelitian dari nilai yang diprediksi
- n_0 = Ukuran sampel minimum asumsi
- n = Ukuran sampel minimum yang diperkirakan
- N = Besarnya populasi

Semula direncanakan pada proposal nilai t sebesar 1,96, nilai p dan q masing-masing 50%, nilai d sebesar 3%, serta besar N 125.000, maka diperoleh besarnya sampel minimum secara keseluruhan sebesar **1070** orang pengangguran. Namun,

ternyata dalam praktiknya terdapat banyak kendala di lapangan. Adapun kendala terbesar yang dijumpai rekan-rekan surveyor adalah kendala teknis di lapangan. Berikut kami daftarkan beberapa kendala teknis yang di jumpai di lapangan:

- Lamanya proses pengurusan perijinan ke level kecamatan, kelurahan, bahkan ada yang sampai meminta perijinan pada level RT maupun RW.
- Proses penentuan daftar sample dengan metode *stratified* memerlukan proses randomisasi, penyesuaian *sampling frame* dengan data lain untuk menentukan alamat dari responden yang terpilih. Apabila dari responden yang terpilih ternyata tidak ditemukan alamatnya pada data lain, maka proses randomisasi harus di ulang kembali. Proses penentuan daftar sampel juga memerlukan waktu yang lama, sekitar 3-4 minggu.
- Adanya ketidaksesuaian antara daftar sample yang ditentukan dengan kondisi di lapangan, misal: responden yang terdaftar ternyata tidak ada, alamat yang tertera tidak ada di lapangan.
- Adanya responden terpilih yang tidak bersedia menjadi responden
- Adanya responden terpilih yang ternyata sudah bekerja, sehingga sudah tidak sesuai lagi untuk menjadi responden.
- Adanya blokade yang dilakukan pemuda di daerah tertentu yang tidak mengizinkan rekan surveyor untuk mengambil data di wilayah mereka dengan alasan bahwa kajian yang dilakukan tidak pernah berdampak bagi kehidupan masyarakat di wilayah mereka.

Mengingat adanya keterbatasan waktu dan kendala-kendala di lapangan tersebut di atas, maka dilakukan penyesuaian terhadap nilai *margin error (d)*, dari

semula sebesar 3% menjadi 3,5 %. Dengan nilai *margin error* sebesar 3,5 % ini, diperoleh besarnya sampel minimum secara keseluruhan sebesar **774 orang responden**.

Dengan kerja keras yang dilakukan oleh tim surveyor, diperoleh besarnya calon responden sebanyak 871 orang. Dari 871 orang tersebut, ternyata terdapat 18 orang yang tidak memenuhi syarat sebagai responden karena tidak memiliki NIK Surabaya. Dengan demikian total responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 853 orang responden (79 orang lebih banyak dari jumlah responden minimal yang direncanakan sebanyak 774 orang).

Untuk memperoleh informasi mengenai karakteristik dari responden terpilih yang berhasil ditemui oleh surveyor pada wilayah yang telah ditetapkan berdasarkan kerangka sampel yang sudah dirandomisasi, akan digunakan alat bantu berupa kuesioner. Hanya saja kuesioner tidak akan diisi langsung oleh responden tetapi akan diisi oleh surveyor sesuai dengan jawaban yang diberikan oleh responden melalui wawancara terstruktur. Artinya, surveyor hanya akan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner. Selain surveyor bertugas untuk memperoleh informasi dengan menggunakan kuesioner, surveyor juga diharuskan memperoleh informasi dari responden dengan mengamati perilaku dari responden terpilih.

Setelah data melalui kuesioner diperoleh dan dikumpulkan oleh para surveyor, dilakukan proses validasi data. Validasi yang dimaksud adalah pemeriksaan kuesioner yang dikumpulkan oleh surveyor, apakah semua jawaban yang dibutuhkan telah ada dan sesuai dengan kebutuhan tipe data yang telah

ditetapkan atau belum. Untuk mempermudah proses ini, akan ditunjuk seorang koordinator untuk surveyor-surveyor. Satu koordinator untuk satu wilayah kecamatan. Koordinator melakukan validasi terhadap seluruh kuesioner yang dikumpulkan oleh surveyor-surveyor yang berada dibawah pengawasannya. Jika terdapat kuesioner yang tidak sesuai, koordinator wajib meminta surveyor yang bersangkutan mengulangi proses pengambilan data di lapangan.

Selanjutnya, apabila semua kuesioner yang dikumpulkan sudah divalidasi, maka dilakukan proses verifikasi. Kegiatan ini untuk memastikan bahwa semua sampel yang telah diperoleh benar-benar nyata adanya dan benar-benar telah diwawancarai oleh surveyor. Verifikasi dilakukan terhadap 25% dari total responden yang berhasil diperoleh di setiap wilayah baik melalui telepon maupun kunjungan langsung ke lapangan. Penentuan ke-25% responden yang diverifikasi dilakukan secara random.

3.4. Metode Analisis Data

Setelah melalui tahapan pengumpulan data, data akan diolah dengan menggunakan perangkat pengolah data sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menggambarkan profil dan kebutuhan *training* dari para pengangguran yang mempunyai KTP dan berdomisili di wilayah kota Surabaya. Untuk mendukung keperluan tersebut akan digunakan analisis statistik deskriptif seperti: penyajian data dalam bentuk ringkasan ukuran pemusatan maupun sebaran, penyajian dalam bentuk tabel maupun grafik, serta analisis tabulasi silang. Selain analisis data secara deskriptif, tidak menutup kemungkinan untuk melanjutkan analisis secara

inferensial sesuai dengan keperluan penelitian, seperti analisis yang melibatkan pemodelan antar variabel dalam penelitian.

BAB 4

DESKRIPSI UMUM DATA RESPONDEN

4.1. Karakteristik Responden

Data total yang diperoleh dari hasil survey sebanyak 871 responden, namun data yang digunakan dalam proses analisis hanya 853 responden karena 18 responden tidak memiliki NIK kota Surabaya. Selanjutnya, dari 853 responden yang diperoleh dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu kelompok penganggur sukarela dan penganggur terpaksa. Distribusi responden berdasar jenis penganggur disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.1

Sebaran Responden Berdasar Jenis Penganggur

No	Jenis Penganggur	Jumlah	Persentase (%)
1.	Penganggur Sukarela	53	6.2
2.	Penganggur Terpaksa	800	93.8
Jumlah Total		853	100

4.2. Karakteristik Responden yang Tergolong Penganggur Sukarela

Responden yang tergolong penganggur sukarela adalah orang yang pada saat survey dilakukan posisinya terkategori sebagai penganggur disebabkan karena memang tidak mau bekerja (Kamaluddin, 1998: 55). Tabel berikut menunjukkan mengapa mereka memilih untuk tidak bekerja.

Tabel 4.2

Alasan Menjadi Penganggur Sukarela

No	Alasan Memilih Tidak Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	Masih ada yang membiayai	19	35.8
2.	Sudah punya penghasilan	7	13.2
3.	Lainnya (Tidak memberi penjelasan)	27	50.9
Jumlah Total		53	100

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 53 orang penganggur sukarela, hanya 7 orang responden (13.2 %) yang menjadi pengggur sukarela karena sudah memiliki penghasilan, sementara sisanya sebanyak 46 orang responden (86.8 %) menjadi penganggur sukarela karena ada yang membiayai (sebanyak 35.8 %) dan 50.9 % karena alasan lain, seperti misalnya tidak diijinkan bekerja oleh suami/istri atau orangtua. Hal ini mengakibatkan responden yang saat survey dilakukan termasuk penganggur sukarela menjadi sangat rentan untuk suatu saat berubah menjadi penganggur terpaksa manakala tidak ada yang membiayai lagi seperti orang tua meninggal atau tidak mampu membiayai lagi, terjadi perceraian, ataupun suami/isteri tidak lagi mau membiayai kehidupan responden terlebih bila responden memiliki tanggungan seperti anak atau orang tua. Hal ini mengakibatkan responden yang saat survey dilakukan termasuk penganggur sukarela menjadi sangat rentan untuk suatu saat berubah menjadi penganggur terpaksa.

Tabel 4.3

Sebaran Penganggur Sukarela Berdasar Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Pria	14	26.4
2.	Wanita	39	73.6
Jumlah Total		53	100

Pada saat survey dilakukan ditemukan bahwa penganggur sukarela wanita lebih banyak dibandingkan pria (lihat Tabel 4.3). Selain itu data menunjukkan bahwa penganggur sukarela sebagian besar ada pada kelompok usia produktif (lihat Tabel 4.4) dan dilihat dari latar belakang pendidikan berada pada semua kelompok pendidikan (lihat Tabel 4.5)

Tabel 4.4

Sebaran Penganggur Sukarela Berdasarkan Kelompok Usia

No	Kelompok Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	Dibawah 18	2	3.8
2.	18 – 24	19	35.8
3.	25 – 33	27	50.9
4.	Diatas 33	5	9.4
Jumlah Total		53	100

Tabel 4.5

Sebaran Penganggur Sukarela Berdasarkan Kelompok Pendidikan

No	Kelompok Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Dibawah SMA	23	43.4
2.	SMA/Sederajat	27	50.9
3.	Diatas SMA	3	5.7
Jumlah Total		53	100

Berkaitan dengan pengangguran, cara pandang yang ada selama ini didominasi oleh cara pandang ekonomi. Pengangguran sukarela muncul karena penghasilan keluarga telah mencukupi sehingga mereka tidak perlu bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa cara pandang ekonomi terhadap fenomena pengangguran terpaksa tidak sepenuhnya benar. Data menunjukkan bahwa untuk penganggur terpaksa terdapat lebih dari 30 persen responden yang berasal dari keluarga yang masih belum mampu mencukupi kebutuhan keluarga. Data terkait hal ini bisa dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6

Sebaran Penganggur Sukarela Berdasar Kategori Besarnya Penghasilan Keluarga

No	Kategori Penghasilan Keluarga	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sudah sangat mencukupi	4	7.5
2.	Mencukupi	32	60.4
3.	Kurang mencukupi	16	30.2
4.	Tidak menjawab	1	1.9
Jumlah Total		53	100

Tabel 4.7

Sebaran Penganggur Sukarela Berdasarkan Pernah Tidaknya Mengikuti Pelatihan

No	Kegiatan Pelatihan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Tidak pernah mengikuti pelatihan	46	86.8
2.	Pernah mengikuti pelatihan	7	13.2
Jumlah Total		53	100

Terkait pelatihan, ternyata ada 13.2 persen responden penganggur sukarela yang sebelumnya pernah mengikuti pelatihan. Hal ini kedepannya perlu didalami lebih lanjut mengapa ia mengikuti pelatihan kerja kalau ia sudah

memutuskan untuk menjadi penganggur sukarela. Adapun sebaran pelatihan yang pernah diikuti oleh mereka dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8

Pelatihan yang Pernah Diikuti oleh Penganggur Sukarela

NORESP	Kegiatan Pelatihan yang Diikuti	Penyelenggara Pelatihan	Jumlah	Persentase (%)
4101	Memasak	NA	1	14.3
21419	Menjahit	Pemerintah	1	14.3
21519	Pelatihan TKW	Swasta	1	14.3
23225	Mesin	Pemerintah	1	14.3
24405	Menjahit dan Salon	Swasta	1	14.3
28302	Fotografi	Pemerintah	1	14.3
31304	Pertukangan	Pemerintah	1	14.3
Jumlah Total			7	100

4.3. Karakteristik Responden yang Tergolong Penganggur Terpaksa

Penganggur terpaksa adalah orang yang sebenarnya ingin bisa bekerja, namun saat survey dilakukan ia belum bekerja (Kamaluddin, 1998: 55).

Tabel 4.9

Sebaran Penganggur Terpaksa Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Pria	451	56.4
2.	Wanita	349	43.6
Jumlah Total		800	100

Dilihat dari jenis kelamin, responden dalam penelitian ini lebih banyak yang berjenis kelamin pria (56.4 persen) daripada yang berjenis kelamin wanita (43.6 persen).

Tabel 4.10

Sebaran Penganggur Terpaksa Berdasarkan Kelompok Pendidikan

No	Kelompok Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Tidak menjawab	6	0.8
2.	Dibawah SMA	180	22.5
3.	SMA/Sederajat	516	64.5
4.	Diatas SMA	98	12.2
Jumlah Total		800	100

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini sebagian besar (64.5 persen) adalah tamatan SMA, sebagian kecil saja (12.2 persen) yang berpendidikan tinggi, dan ada sekitar 22.5 persen responden yang tidak tamat SMA.

Tabel 4.11

Sebaran Penganggur Terpaksa Berdasarkan Kelompok Usia

No	Kelompok Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	Dibawah 18	13	1.6
2.	18 – 24	510	63.8
3.	25 – 33	231	28.9
4.	Diatas 33	46	5.8
Jumlah Total		800	100

Dilihat dari usia, tampak bahwa lebih dari 63 persen responden ada pada usia dewasa muda (antara 18 sampai 24 tahun), sekitar 29 persen usia dewasa, dan 5.8 persen berusia di atas 33 tahun, serta 1.6 persen berusia dibawah 18 tahun (Tabel 4.11).

Tabel 4.12

Sebaran Penganggur Terpaksa Berdasar Kategori Penghasilan Keluarga

No	Kategori Penghasilan Keluarga	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sudah sangat mencukupi	5	0.6
2.	Mencukupi	375	46.9
3.	Kurang mencukupi	376	47.0
4.	Tidak ada penghasilan pasti	28	3.5
5.	Tidak menjawab	16	2.0
Jumlah Total		800	100

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa separuh dari mereka berasal dari keluarga yang kondisi ekonominya memprihatinkan.

Tabel 4.13

Sebaran Penganggur Terpaksa Berdasar Posisi Ekonomi dalam Keluarga

No	Posisi Ekonomi Penganggur dalam Keluarga	Jumlah	Persentase (%)
1.	Diharapkan sebagai tulang punggung	396	49.5
2.	Bukan diharapkan sebagai tulang punggung	404	50.5
Jumlah Total		800	100

Separuh dari responden diharapkan mampu berperan sebagai tulang punggung keluarga dalam mendapatkan penghasilan, hal ini bisa dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.14

Sebaran Penganggur Terpaksa Berdasar Penanggung Biaya Hidup

No	Penanggung Biaya Hidup Selama Tidak Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	Tidak menjawab	46	5.8
2.	Orang tua / Mertua	484	60.5
3.	Suami / Istri	125	15.6
4.	Saudara / Keluarga	32	4.0
5.	Usaha serabutan	75	9.4
6.	Tabungan / Warisan	36	4.5
7.	Anak	2	0.2
Jumlah Total		800	100

Saat menjadi penganggur, para responden menjadi beban ekonomi bagi keluarganya. Hanya sekitar 14 persen responden yang saat menjadi penganggur tidak menjadi beban ekonomi orang lain. Hal ini bisa dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.15

Sebaran Penganggur Terpaksa Berdasarkan Alasan Belum Bekerja

No	Alasan Menganggur	Jumlah	Persentase (%)
1.	Tidak menjawab	23	2.9
2.	Baru selesai sekolah / kuliah	149	18.6
3.	Sebelumnya pernah bekerja	395	49.4
4.	Sudah berusaha mendapat pekerjaan tapi belum berhasil	233	29.1
Jumlah Total		800	100

Ternyata, hampir separuh dari responden sebelumnya pernah bekerja (lihat Tabel 4.15).

Tabel 4.16

Sebaran Penganggur Terpaksa yang Sebelumnya Pernah Bekerja

No	Alasan Berhenti Bekerja dari 395	Jumlah	Persentase (%)
1.	Terkena PHK / Habis kontrak	47	11.9
2.	Mencari pekerjaan lain	43	10.9
3.	Alasan lain	305	77.2
Jumlah Total		395	100

Dari 395 responden yang sebelumnya pernah bekerja dan sekarang menjadi penganggur terpaksa, hanya 11.9 persen (47 orang) yang menjadi penganggur akibat PHK atau habis kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa PHK bukanlah penyebab utama mereka menjadi penganggur saat ini. Mencari pekerjaan lain memberikan kontribusi sebesar 10.9 persen (43 responden), sedangkan alasan lain (seperti setelah menikah / setelah punya anak tidak diijinkan bekerja oleh keluarga, penghasilan dirasa tidak memadai, pekerjaan dirasa terlalu berat) justru memberikan kontribusi yang sangat besar yaitu sekitar 77.2 persen (305 responden).

BAB 5

ANALISIS KEBUTUHAN DIKLAT DAN IDENTIFIKASI

KEBUTUHAN DIKLAT

5.1. Pendahuluan: Pengangguran, Defisit Kemampuan Kerja, dan Perlunya Diklat

Pengangguran, bukan hanya terjadi karena kurangnya kesempatan kerja namun bisa juga terjadi manakala tersedia kesempatan kerja yaitu bila terjadi defisit kemampuan kerja. Defisit kemampuan kerja terjadi ketika sisi *supply* tenaga kerja tidak mampu memenuhi kemampuan kerja yang dibutuhkan (pengalaman kerja, keahlian, dan kualifikasi) oleh sisi *demand* tenaga kerja. Persoalan defisit kemampuan kerja tidak hanya melanda pasar tenaga kerja di Negara berkembang seperti Indonesia tapi juga terjadi pada pasar tenaga kerja di Negara maju.

Hasil penelitian di Inggris menunjukkan bahwa pengusaha menghadapi masalah yang signifikan dalam menemukan *skills* yang mereka perlukan dalam proses perekrutan tenaga kerja. Pada tahun 2003, The National Employers Skill Survey (NESS), menemukan bahwa seperlima dari lowongan pekerjaan tidak bisa diisi oleh calon pencari kerja karena kurangnya pelamar dengan keterampilan yang sesuai (*Learning and Skills Council - LSC, 2003*). Pengusaha yang diteliti juga mempertanyakan tentang sejauh mana pekerja baru memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Secara keseluruhan, satu dari

delapan pengusaha melaporkan bahwa karyawan baru yang direkrut memiliki keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan itu, selanjutnya sepertiga dari pengusaha tersebut melaporkan bahwa karyawan baru memiliki sebagian besar keterampilan yang dibutuhkan tapi masih memerlukan beberapa pengembangan keahlian sesuai bidang kerja. Namun, **separuh pengusaha tersisa yang terlibat dalam kegiatan survei merasa bahwa karyawan baru yang direkrut membutuhkan pelatihan guna pengembangan keterampilan yang lebih luas** (SSDA, 2004). Hasil penelitian SSDA (2004) juga melaporkan bahwa “setengah (49 persen) dari semua pengusaha yang diteliti setuju bahwa sistem pendidikan gagal memberikan keterampilan yang diperlukan dunia usaha”.

Sebuah survei lebih kecil dengan responden 4.500 pengusaha yang telah melakukan rekrutmen, atau sedang melakukan proses rekrutmen dalam 12 bulan terakhir, menegaskan pandangan ini (Bunt *et al.*, 2005). Tiga perlima dari pengusaha tersebut diidentifikasi bahwa mereka saat ini menghadapi, atau bahkan sudah mengantisipasi tantangan perekrutan karyawan selama dua hingga tiga tahun ke depan. Ketika ditanya mengenai sifat atau kondisi tantangan perekrutan yang dimaksud, respon yang paling umum adalah kurang sesuai keterampilan/kualifikasi kandidat/calon pekerja. Karena disatu sisi para pengusaha membutuhkan pekerja namun di sisi lain para calon pekerja kurang bisa memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan, maka untuk mengatasi hal ini yang dilakukan oleh dunia usaha adalah dengan memberikan kelonggaran atas kualifikasi yang sebenarnya dibutuhkan.

Bila rekrutmen pekerjaan terhambat oleh kurang memadainya kemampuan kerja para pencari kerja maka untuk mengatasinya harus dilakukan upaya untuk menghilangkan atau paling tidak mengurangi kesenjangan kebutuhan – ketersediaan kemampuan kerja. Salah satu alternative untuk mengurangi defisit kemampuan kerja dari para pencari kerja adalah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Menawarkan persiapan dan pelatihan kerja yang sesuai untuk mereka yang saat ini di luar angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting (White Paper on Skills, 2005).

5.2. Deskripsi Umum Kondisi Penganggur Terpaksa dan Kompetensi Kerja Sumber Daya Manusia Para Penganggur Terpaksa

Telah dikemukakan dalam Bab 4 bahwa dari 853 responden dalam penelitian ini terdapat 53 orang penganggur sukarela dan 800 orang yang tergolong penganggur terpaksa. Selanjutnya, akan di deskripsikan bagaimana kondisi responden yang merupakan para penganggur terpaksa.

Dari sebaran pendidikan berdasarkan jenis kelamin, tampak bahwa persoalan pengangguran terpaksa terbesar (64.5 persen) ada pada kelompok dengan pendidikan menengah atas dengan kontribusi pria (38.2 persen) lebih banyak dibanding wanita (26.2 persen). Data selengkapnya mengenai sebaran pendidikan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 5.1.

Tabel 5.1

Sebaran Pendidikan Responden Penganggur Terpaksa Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan									
	Dibawah SMA		Tamat SMA		Diatas SMA		Tidak Menjawab		Jumlah Total	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Pria	94	11.8	306	38.2	48	6	3	0.4	451	56.4
Wanita	86	10.8	210	26.2	50	6.2	3	0.4	349	43.6
Jumlah	180	22.5	516	64.5	98	12.2	6	0.8	800	100

Tabel 5.2

Sebaran Posisi Responden Penganggur Terpaksa dalam Kehidupan Ekonomi

Keluarga Berdasarkan Kategori Penghasilan Keluarga

Posisi Responden dalam Kehidupan Ekonomi Keluarga	Kategori Penghasilan Keluarga										Jumlah Total	
	Sudah Sangat Mencukupi		Mencukupi		Kurang Mencukupi		Tidak Ada Penghasilan Pasti		Tidak Menjawab			
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Diharapkan sebagai Tulang Punggung Ekonomi Keluarga	3	0.4	148	18.5	221	27.6	19	2.4	5	0.6	396	49.5
Bukan Diharapkan sebagai Tulang Punggung Ekonomi Keluarga	2	0.2	227	28.4	155	19.4	9	1.1	11	1.4	404	50.5
Jumlah	5	0.6	375	46.9	376	47.0	28	3.5	16	2.0	800	100

Data pada Tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 800 responden penganggur terpaksa:

Pertama, lebih dari separuh responden (sebanyak 404 responden atau sekitar 50.5 persen) berasal dari keluarga dengan kondisi ekonomi keluarga yang

memprihatinkan yaitu terdiri dari 376 responden (47 persen) dengan penghasilan kurang mencukupi dan 28 responden (3.5 persen) tidak memiliki penghasilan pasti.

Kedua, hampir separuh dari responden (sebanyak 396 responden atau 49.5 persen) diharapkan sebagai tulang punggung ekonomi keluarga.

Ketiga, terdapat 240 responden (sekitar 30 persen dari total responden) yang diharapkan menjadi tulang punggung ekonomi dari keluarga dengan kondisi ekonomi keluarga yang memprihatinkan.

Berdasarkan tiga hal tersebut terlihat **betapa penting arti bisa bekerja** bagi para penganggur terpaksa di Kota Surabaya, terutama bagi mereka yang diharapkan menjadi tulang punggung keluarga dari keluarga dengan kondisi ekonomi keluarga yang memprihatinkan.

Dilihat dari tanggung jawabnya dalam ekonomi keluarga, tampaknya harapan sebagai tulang punggung keluarga tidak hanya ada pada kaum pria. Data pada tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 800 responden terdapat 396 responden yang diharapkan menjadi tulang punggung keluarga yang terdiri dari 291 pria dan 105 wanita.

Tabel 5.3

Sebaran Posisi Responden Penganggur Terpaksa dalam Kehidupan Ekonomi Keluarga Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Posisi Responden dalam Kehidupan Ekonomi Keluarga				Jumlah Total	
	Diharapkan sebagai Tulang Punggung Ekonomi Keluarga		Bukan Diharapkan sebagai Tulang Punggung Ekonomi Keluarga			
	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Pria	291	36.4	160	20.0	451	56.4
Wanita	105	13.1	244	30.5	349	43.6
Jumlah	396	49.5	404	50.5	800	100

5.3. Jenis dan Bidang Pekerjaan yang Diminati oleh Para Penganggur Terpaksa Kota Surabaya

Dilihat dari jenis pekerjaan, ternyata selain menjadi pekerja sebagian diantara penganggur terpaksa berkeinginan menjadi pengusaha. Dari deskripsi pada Tabel 5.4 terlihat bahwa dari 800 orang yang merupakan penganggur terpaksa, sebanyak 147 responden (18.4 persen) mengharapkan bisa bekerja sebagai pengusaha, sebanyak 636 responden (79.5 persen) mengharapkan bisa bekerja sebagai pekerja, dan 17 responden (2.1 persen) tidak menentukan jenis pekerjaan yang diinginkan.

Tabel 5.4

Sebaran Penganggur Terpaksa Berdasarkan Jenis Pekerjaan yang Diinginkan

No	Jenis Pekerjaan yang Diinginkan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Pengusaha	147	18.4
2.	Pekerja	636	79.5
3.	Tidak Menjawab	17	2.1
Jumlah Total		800	100

Dilihat dari jenis pekerjaan (lihat Tabel 5.5), untuk mereka yang ingin menjadi pekerja maupun ingin menjadi pengusaha secara berurutan dari persentase terbesar adalah dari kelompok tamatan SMA, di bawah SMA, dan diatas SMA .Sedangkan dilihat dari kelompok pendidikan terlihat bahwa untuk kelompok pendidikan di bawah SMA ternyata sepertiganya (sebanyak 60 dari 180 responden) berminat menjadi pengusaha. Minat menjadi pengusaha pada kelompok ini dalam persentase jauh lebih besar dibanding kelompok lulusan SMA yaitu sekitar 14.7 persen (76 dari 516 responden) apalagi dibanding dengan kelompok di atas SMA yang sekitar 11.5 persen (sebanyak 11 dari 98 responden). Dari data tersebut muncul pertanyaan mengapa untuk responden yang berkeinginan menjadi pengusaha justru persentasenya terbesar ada pada kelompok pendidikan di bawah SMA? Salah satu kemungkinan alternatif jawaban adalah mereka memilih untuk menjadi pengusaha karena mereka merasa sulit bersaing dengan kelompok pendidikan di atasnya akibat adanya syarat pendidikan formal dalam proses rekrutmen pekerja.

Tabel 5.5

Sebaran Jenis Pekerjaan yang Diinginkan Berdasar Tingkat Pendidikan Responden

Jenis Pekerjaan Diinginkan	Tingkat Pendidikan									
	Dibawah SMA		Tamat SMA		Diatas SMA		Tidak Menjawab		Jumlah Total	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Pengusaha	60	7.5	76	9.5	11	1.4	0	0	147	18.4
Pekerja	118	14.8	430	53.8	87	10.9	1	0.1	636	79.5
Tidak Menjawab	2	0.2	10	1.2	0	0	5	0,6	17	2.1
Jumlah	180	22.5	516	64.5	98	12.2	6	0.8	800	100

Bagi mereka yang ingin menjadi pengusaha, sebaran bidang pekerjaan yang diinginkan bisa dilihat pada Tabel 5.6.

Tabel 5.6

Sebaran Bidang Pekerjaan yang Diinginkan oleh Para Penganggur Terpaksa yang Menginginkan Menjadi Pengusaha

No	Kode	Bidang Pekerjaan	Jml	%	Ranking
0.	XX	Tidak Menjawab	1	0.7	13
1.	C	PERTANIAN TANAMAN PADI DAN PALAWIJA	1	0.7	10
2.	D	HORTIKULTURA	1	0.7	11
3.	E	PERKEBUNAN	0	0	19
4.	F	PERIKANAN TANGKAP	1	0.7	12
5.	G	PERIKANAN BUDIDAYA	4	2.7	6
6.	H	PETERNAKAN	3	2.0	7
7.	I	KEHUTANAN/PERTANIAN LAIN	2	1.4	9
8.	J	PERTAMBANGAN/ PENGGALIAN	0	0	14
9.	K	INDUSTRI PENGOLAHAN	5	3.4	5
10.	L	LISTRIK DAN GAS	0	0	15
11.	M	BANGUNAN DAN KONSTRUKSI	3	2.0	7
12.	N	PERDAGANGAN	78	53.1	1
13.	O	HOTEL DAN RUMAH MAKAN	19	12.9	2
14.	P	TRANSPORTASI DAN PERGUDANGAN	3	2.0	8
15.	Q	INFORMASI DAN KOMUNIKASI	2	1.4	9
16.	R	KEUANGAN/ASURANSI/PERBANKAN	4	2.7	6
17.	S	JASA	11	7.5	3
18.	T	PEKERJAAN LAINNYA	9	6.1	4
Jumlah Total			147	100	

Dari Tabel 5.6 terlihat bahwa 3 bidang pekerjaan yang paling diminati oleh para penganggur terpaksa yang berkeinginan menjadi pengusaha adalah perdagangan (53.1 persen, hotel dan rumah makan (12.9 persen), dan jasa (7.5 persen). Tiga bidang pekerjaan yang paling diminati tersebut secara kumulatif mencapai angka 73.5 persen dari 147 responden penganggur terpaksa yang berkeinginan menjadi pengusaha. Sedangkan sebaran pekerjaan bagi responden yang ingin menjadi pekerja, dapat dilihat pada Tabel 5.7 berikut.

Tabel 5.7

Sebaran Bidang Pekerjaan yang Diinginkan oleh Para Penganggur Terpaksa yang Menginginkan Menjadi Pekerja

No	Kode	Bidang Pekerjaan	Jml	%	Ranking
0.	XX	Tidak Menjawab	0	0	19
1.	C	PERTANIAN TANAMAN PADI DAN PALAWIJA	0	0	18
2.	D	HORTIKULTURA	0	0	17
3.	E	PERKEBUNAN	4	0.6	14
4.	F	PERIKANAN TANGKAP	1	0.2	15
5.	G	PERIKANAN BUDIDAYA	4	0.6	13
6.	H	PETERNAKAN	8	1.3	12
7.	I	KEHUTANAN/PERTANIAN LAIN	1	0.2	16
8.	J	PERTAMBANGAN/ PENGGALIAN	12	1.9	11
9.	K	INDUSTRI PENGOLAHAN	79	12.4	3
10.	L	LISTRIK DAN GAS	24	3.8	10
11.	M	BANGUNAN DAN KONSTRUKSI	28	4.4	9
12.	N	PERDAGANGAN	41	6.4	7
13.	O	HOTEL DAN RUMAH MAKAN	69	10.8	5
14.	P	TRANSPORTASI DAN PERGUDANGAN	63	9.9	6
15.	Q	INFORMASI DAN KOMUNIKASI	86	13.5	2
16.	R	KEUANGAN/ASURANSI/PERBANKAN	78	12.3	4
17.	S	JASA	96	15.1	1
18.	T	PEKERJAAN LAINNYA	42	6.6	8
Jumlah Total			636	100	

Level pekerjaan bisa digolongkan menjadi tiga yaitu: level dasar, level operasional, dan level manajerial. Tabel 5.8 mengungkapkan level pekerjaan pada tiap bidang pekerjaan yang diinginkan oleh responden yang ingin menjadi pekerja.

Tabel 5.8

Sebaran Bidang Pekerjaan dan Level Pekerjaan yang Diinginkan oleh Para Penganggur Terpaksa yang Menginginkan Menjadi Pekerja

Bidang Pekerjaan	Level Pekerjaan yang Diinginkan								Jumlah Total	
	Dasar		Operasional		Managerial		Tidak Menjawab		Jml	%
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%		
C. PERTANIAN TANAMAN PADI DAN PALAWIJA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. HORTIKULTURA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E. PERKEBUNAN	2	0.3	2	0.3	0	0	0	0	4	0.6
F. PERIKANAN TANGKAP	0	0	1	0.2	0	0	0	0	1	0.2
G. PERIKANAN BUDIDAYA	1	0.2	3	0.5	0	0	0	0	4	0.6
H. PETERNAKAN	4	0.6	4	0.6	0	0	0	0	8	1.3
I. KEHUTANAN/PERTANIAN LAIN	1	0.2	0	0	0	0	0	0	1	0.2
J. PERTAMBANGAN/ PENGGALIAN	0	0	12	1.9	0	0	0	0	12	1.9
K. INDUSTRI PENGOLAHAN	32	5.0	47	7.4	0	0	0	0	79	12.4
L. LISTRIK DAN GAS	0	0	24	3.8	0	0	0	0	24	3.8
M. BANGUNAN DAN KONSTRUKSI	2	0.3	26	4.1	0	0	0	0	28	4.4
N. PERDAGANGAN	4	0.6	34	5.3	2	0.3	1	0.2	41	6.4
O. HOTEL DAN RUMAH MAKAN	16	2.5	52	8.2	1	0.2	0	0	69	10.8
P. TRANSPORTASI DAN PERGUDANGAN	15	2.4	48	7.5	0	0	0	0	63	9.9
Q. INFORMASI DAN KOMUNIKASI	2	0.3	84	13.2	0	0	0	0	86	13.5
R.KEUANGAN/ASURANSI/PERBANKAN	4	0.6	71	11.2	3	0.5	0	0	78	12.3
S. JASA	35	5.5	59	9.3	1	0.2	1	0.2	96	15.1
T. PEKERJAAN LAINNYA	4	0.6	37	5.8	1	0.2	0	0	42	6.6
Jumlah	122	19.2	504	79.2	8	1.3	2	0.3	636	100

5.4. Analisis Kebutuhan Diklat dan Identifikasi Kebutuhan Diklat Bagi Penganggur Terpaksa yang Ingin Menjadi Pengusaha

Diklat dibutuhkan manakala terdapat kesenjangan berupa defisit kemampuan kerja yang berasal dari factor sumber daya manusia. Untuk mengetahui apakah dibutuhkan Diklat bagi para penganggur terpaksa yang berkeinginan menjadi pengusaha maka berikut akan ditelaah apakah terdapat defisit kemampuan kerja yang berasal dari sumber daya manusia. Bila ya maka berarti dibutuhkan diklat dan selanjutnya akan dikemukakan diklat apa yang sebaiknya dilakukan.

5.4.1. Kemampuan yang Dibutuhkan Bagi Seorang Pengusaha

Apapun bidang pekerjaannya, menjadi pengusaha sukses tentunya menjadi impian hampir setiap wirausahawan. Namun sayangnya impian tersebut tidak selamanya berhasil. Hal ini dalam banyak hal terjadi karena kompetensi yang dimiliki sang wirausahawan belum atau bahkan sama sekali tidak selaras dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia bisnis yang digelutinya. Untuk bisa menjadi pengusaha yang mampu bertahan di dunia bisnis, selain harus memiliki kemampuan teknis sesuai bidang kerja yang ditekuni, seorang wirausahawan wajib memiliki 5 kompetensi sebagai berikut (<http://bisnisukm.com/5-keterampilan-yang-harus-dimiliki-calon-pengusaha-sukses.html>):

a. Kemampuan dalam mengatur skala prioritas

Seorang pengusaha, tentunya harus siap dengan segudang rutinitas dan pekerjaan untuk bisa diselesaikan dengan segera. Meskipun berat, namun tugas-tugas tersebut harus segera diselesaikan para pelaku usaha agar tidak menumpuk dan menghambat jalannya roda usaha. Untuk itu, seorang pengusaha dituntut untuk bisa mengatur skala prioritas agar semua urusan bisnis bisa berjalan dengan lancar tanpa mengabaikan urusan di luar pekerjaan. Dalam hal ini, seorang pengusaha harus bisa mengatur dan memilah tugas sesuai dengan tingkat kepentingannya, dan membagi waktu dengan proporsional antara urusan bisnis, mitra kerja, maupun waktu untuk bersama keluarga.

b. Kemampuan dalam manajemen waktu

Meskipun seorang pelaku usaha tidak memiliki batasan waktu kerja seperti halnya yang dialami para karyawan, namun penting bagi seorang pengusaha untuk tetap memperhatikan manajemen waktu dengan bijak. Sebab, ketidakmampuan seseorang dalam mengatur waktunya, menjadi salah satu sumber kehancuran bagi karirnya. Untuk itu, seorang pengusaha harus tetap disiplin dalam menjalankan usaha dan memiliki keterampilan dalam hal mengatur waktu agar semua pekerjaan bisa terselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan.

c. Kemampuan meng *up grade* pengetahuan dan keterampilan

Untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan lebih, seorang pengusaha tidak harus menghabiskan waktu ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Sebab, pengetahuan dan keterampilan berbisnis bisa didapat dari orang-orang sukses di sekitar, bisa juga dengan mengikuti seminar atau pelatihan bisnis yang bisa meningkatkan kemampuan dalam membangun usaha, atau bisa juga dengan membaca buku atau melihat video tutorial bisnis yang belakangan bisa ditemukan dengan mudah di pasaran bebas. Informasi-informasi tersebut bisa menjadi sumber pengetahuan yang potensial untuk membantu meng-*upgrade* pengetahuan maupun keterampilan di dunia usaha.

d. Kemampuan *multitasking*

Mengingat dunia usaha terus bergerak sesuai dengan jamannya, maka penting bagi seorang pengusaha untuk terus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam berbagai hal untuk menjawab kebutuhan. Hal ini penting, karena tak jarang para pelaku usaha dituntut untuk bisa bekerja secara *multitasking*. Keterampilan, pengetahuan, dan keahlian Anda dalam menjalankan

usaha, menjadi bekal utama Anda untuk bisa menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam satu waktu. Karenanya, mulailah untuk bisa menjadi pribadi yang *multitasking* tanpa mengesampingkan fokus utama dalam menjalankan roda usaha.

e. Kemampuan dalam berkomunikasi

Seorang pengusaha dituntut untuk bisa menjadi seorang pelaku pasar yang handal. Kemampuan berkomunikasi dengan baik sangat dibutuhkan seorang pengusaha. Meskipun poin ini sering disepelekan para pelaku usaha, namun sebaiknya belajarliah untuk menjadi pembicara yang handal agar bisa menaklukkan setiap keraguan yang dimiliki lawan bicara Anda.

5.4.2. Kecukupan Kemampuan yang Dimiliki dan Analisis Kebutuhan Diklat Bagi Penganggur Terpaksa yang Ingin Menjadi Pengusaha

Analisis terhadap kecukupan kemampuan yang dimiliki dan analisis kebutuhan Diklat bagi penganggur terpaksa yang ingin menjadi pengusaha dilakukan melalui dua cara yaitu pertama, melihat dari persepsi responden dan kedua, dengan membandingkan kondisi yang ada dengan apa yang dikemukakan oleh para ahli.

5.4.2.1. Persepsi Responden

Tabel 5.9 berikut menunjukkan bahwa baik responden penganggur terpaksa yang berkeinginan menjadi pengusaha yang **pernah ataupun tidak pernah ikut pelatihan**, terdapat sekitar 30 persen responden yang merasa

pengetahuan dan keterampilannya belum mencukupi. Hal ini mengindikasikan adanya kebutuhan Diklat.

Tabel 5.9

Persepsi Kecukupan Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki Berdasarkan Keikutsertaan Responden dalam Pelatihan

Keikutsertaan dalam Pelatihan	Persepsi kecukupan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki										Jumlah Total	
	Lebih dari Cukup		Cukup		Kurang		Tidak Tahu		Tidak Menjawab		Jml	%
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%		
Tidak Pernah	10	8.8	70	61.4	23	20.2	9	7.9	2	1.8	114	100
Pernah	2	6.1	20	60.6	11	33.3	0	0	0	0	33	100
Jumlah	12	8.2	90	61.2	34	23.1	9	6.1	2	1.4	147	100

Baik ikut atau tidak pernah ikut pelatihan tidak berdampak pada kecukupan pengetahuan dan keterampilan, hal ini dibuktikan dari hasil uji *Chi-Square* (χ^2 -test), seperti terlihat pada Tabel 5.9a berikut ini.

Tabel 5.9a

Hasil Uji *Chi-Square*

Mengenai Persepsi Kecukupan Pengetahuan dan Keterampilan Dimiliki

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.333 ^a	4	.255
Likelihood Ratio	7.598	4	.107
Linear-by-Linear Association	.117	1	.732
N of Valid Cases	147		

a. 4 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .45.

Selanjutnya bila hal ini dikaitkan dengan persepsi mereka terhadap kebutuhan peningkatan kompetensi, makin jelas bahwa kebutuhan responden terhadap diklat sangatlah tinggi, yaitu diatas 85 persen. Hal ini secara rinci ditunjukkan oleh Tabel 5.10.

Tabel 5.10

Persepsi Responden Atas Kebutuhan Pelatihan Berdasarkan Pernah Tidaknya Mengikuti Pelatihan

Keikutsertaan Pelatihan	Membutuhkan Peningkatan Kompetensi						Jumlah Total	
	Ya		Tidak		Tidak Menjawab			
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Tidak pernah	98	86.0	14	12.3	2	1.8	114	100
Pernah	31	93.9	1	3	1	3.0	33	100
Jumlah	129	87.8	15	10.2	3	2.0	147	100

Salah satu hal yang menarik dari Tabel 5.10 adalah bahwa ternyata responden yang sebelumnya pernah mengikuti pelatihan juga merasa masih sangat membutuhkan peningkatan kompetensi. Untuk itu perlu didalami apa sekiranya yang melatarbelakangi hal ini.

5.4.2.2. Pendapat Para Ahli

Data pada tabel 5.11 berikut menunjukkan bahwa keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki para penganggur terpaksa yang berkeinginan menjadi pengusaha hanyalah keterampilan teknis semata, padahal sesuai dengan realita kebutuhan untuk bisa menjadi pengusaha yang sukses dibutuhkan bukan sekedar kepemilikan kemampuan teknis. Untuk itu jelas dibutuhkan pendidikan dan

pelatihan non teknis, seperti kemampuan dalam mengatur skala prioritas, kemampuan dalam manajemen waktu, kemampuan *multitasking*, dan kemampuan dalam berkomunikasi. Selain itu para pengusaha perlu memiliki keterampilan teknis yang relevan dengan bidang pekerjaan yang digelutinya.

Tabel 5.11

Sebaran Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki Para Penganggur Terpaksa yang Menginginkan Menjadi Pengusaha

No	Persepsi Responden atas Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki	Jumlah	Persentase (%)
0.	Tidak Menjawab	37	25.2
1.	Administrasi	6	4.1
2.	Akuntansi	4	2.7
3.	Desain Grafis	1	0.7
4.	Keperawatan/Kebidanan/Kesehatan Masyarakat	1	0.7
5.	Pemasaran/Perdagangan	34	23.1
6.	Bahasa	1	0.7
7.	Industri	1	0.7
8.	Jahit/Tekstil	3	2.0
9.	Keuangan/Perbankan	5	3.4
10.	Komputer/Informatika	2	1.4
11.	Listrik/Elektronika	2	1.4
12.	Mesin	5	3.4
13.	Otomotif	4	2.7
14.	Perbengkelan/Bangunan	3	2.0
15.	Perhotelan	3	2.0
16.	Pertanian	1	0.7
17.	Tata Busana/Make-up/Penampilan Menarik	1	0.7
18.	Tata Boga/Kuliner	18	12.2
19.	Informasi dan Komunikasi / Penyiaran	3	2.0
20.	Perikanan	2	1.4
21.	Peternakan	2	1.4
22.	Pariwisata	1	0.7
23.	Fotografi	2	1.4
24.	Manajemen	1	0.7
25.	Tukang Kayu/Kerajinan Tangan	1	0.7
26.	Mengemudi/Driver/Transportasi	1	0.7
27.	Sablon	1	0.7
28.	Waitress	1	0.7
Jumlah Total		147	100

Tabel 5.12

Relevansi Keterampilan Tehnis yang Dimiliki dengan Bidang Pekerjaan

Bidang Pekerjaan	Banyaknya Responden		Relevansi Keterampilan Tehnis yang Dimiliki dengan Bidang Pekerjaan			
	Jml	%	Relevan		Tidak Relevan	
			Jml	%	Jml	%
C. PERTANIAN TANAMAN PADI DAN PALAWIJA	1	0.7	1	0.7	0	0.0
D. HORTIKULTURA	1	0.7	0	0.0	1	0.7
F. PERIKANAN TANGKAP	1	0.7	1	0.7	0	0.0
G. PERIKANAN BUDIDAYA	4	2.9	1	0.7	3	2.2
H. PETERNAKAN	3	2.2	1	0.7	2	1.5
I. KEHUTANAN/PERTANIAN LAIN	2	1.5	0	0.0	2	1.5
K. INDUSTRI PENGOLAHAN	5	3.6	1	0.7	4	2.9
M. BANGUNAN DAN KONSTRUKSI	3	2.2	1	0.7	2	1.5
N. PERDAGANGAN	78	56.9	44	32.1	34	24.8
O. HOTEL DAN RUMAH MAKAN	19	13.9	9	6.6	10	7.3
P. TRANSPORTASI DAN PERGUDANGAN	3	2.2	1	0.7	2	1.5
Q. INFORMASI DAN KOMUNIKASI	2	1.5	0	0.0	2	1.5
R. KEUANGAN/ASURANSI/PERBANKAN	4	2.9	2	1.5	2	1.5
S. JASA	11	8.0	6	4.4	5	3.6
JUMLAH	137	100	68	49.6	69	50.4
T. PEKERJAAN LAINNYA	9					
TIDAK MENJAWAB	1					
JUMLAH TOTAL	147					

Tabel 5.13 berikut menunjukkan bahwa pelatihan yang diikuti kurang menunjang ketrampilan teknis yang dibutuhkan sesuai bidang pekerjaan yang diinginkan. Hanya 25 persen responden yang pelatihannya relevan dengan bidang pekerjaan yang diinginkan. Hal ini mengindikasikan bahwa diklat bidang teknis juga diperlukan bagi para penganggur terpaksa yang berkeinginan menjadi pengusaha.

Tabel 5.13**Relevansi Pelatihan yang Diikuti dengan Bidang Pekerjaan**

Bidang Pekerjaan	Banyaknya Responden		Relevansi Pelatihan yang Diikuti dengan Bidang Pekerjaan yang Diinginkan			
	Jml	%	Relevan		Tidak Relevan	
			Jml	%	Jml	%
G. PERIKANAN BUDIDAYA	1	3.6	0	0.0	1	3.6
H. PETERNAKAN	1	3.6	0	0.0	1	3.6
M. BANGUNAN DAN KONSTRUKSI	2	7.1	0	0.0	2	7.1
N. PERDAGANGAN	17	60.7	4	14.3	13	46.4
O. HOTEL DAN RUMAH MAKAN	2	7.1	0	0.0	2	7.1
R.KEUANGAN/ASURANSI/PERBANKAN	1	3.6	0	0.0	1	3.6
S. JASA	4	14.3	3	10.7	1	3.6
JUMLAH	28	100	7	25	21	75
T. PEKERJAAN LAINNYA	5					
JUMLAH TOTAL	33					

5.4.3. Identifikasi Kebutuhan Diklat Bagi Para Penganggur Terpaksa di Kota Surabaya yang Berkeinginan Menjadi Pengusaha

Dari pembahasan sebelumnya baik berdasarkan persepsi responden (lihat pembahasan 5.4.2.1) maupun berdasarkan pandangan ahli (lihat pembahasan 5.4.2.2) telah diperoleh hasil bahwa diklat dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi para penganggur terpaksa di Kota Surabaya yang berkeinginan menjadi pengusaha. Berikut akan dikemukakan identifikasi diklat bagi mereka.

Bagi para penganggur terpaksa di Kota Surabaya yang berkeinginan menjadi pengusaha diperlukan baik diklat yang bersifat keterampilan teknis maupun yang bukan merupakan keterampilan teknis. Diklat yang bukan keterampilan teknis yang mereka butuhkan antara lain meliputi: kemampuan dalam mengatur skala prioritas, kemampuan dalam manajemen waktu,

kemampuan *multitasking*, dan kemampuan dalam berkomunikasi. Sedangkan diklat keterampilan teknis yang dibutuhkan adalah diklat yang relevan dengan bidang pekerjaan yang digelutinya. Adapun sebaran bidang pekerjaan yang diminati dapat dilihat pada tabel 5.6.

5.5. Analisis Kebutuhan Diklat Bagi Penganggur Terpaksa yang Ingin Menjadi Pekerja

Diklat dibutuhkan manakala terdapat kesenjangan berupa defisit kemampuan kerja yang berasal dari faktor sumber daya manusia. Untuk mengetahui apakah dibutuhkan Diklat bagi para penganggur terpaksa yang berkeinginan menjadi pekerja, maka berikut akan ditelaah apakah terdapat defisit kemampuan kerja yang berasal dari sumber daya manusia. Bila ya, maka berarti dibutuhkan diklat dan selanjutnya akan dikemukakan diklat apa yang sebaiknya dilakukan.

5.5.1. Kecukupan Kemampuan yang Dimiliki dan Analisis Kebutuhan Diklat Bagi Penganggur Terpaksa yang Ingin Menjadi Pekerja

Dari apa yang telah dibahas pada Bab 2, ternyata selain keterampilan teknis dibutuhkan pula berbagai hal lain. Analisis terhadap kecukupan kemampuan yang dimiliki dan analisis kebutuhan Diklat bagi penganggur terpaksa yang ingin menjadi pekerja dilakukan melalui dua cara yaitu pertama, melihat dari persepsi responden dan langkah selanjutnya (kedua) dengan membandingkan kondisi yang ada dengan apa yang dikemukakan oleh para ahli.

5.5.1.1. Persepsi Responden

Dari 636 orang responden penganggur terpaksa yang berkeinginan menjadi pekerja, sebanyak 20.1 persen diantaranya pernah mengikuti pelatihan, sedangkan sebagian besar (79.1 persen) belum pernah mengikuti pelatihan (lihat Tabel 5.14).

Tabel 5.14

**Keikutsertaan Pelatihan dari Responden Penganggur Terpaksa
yang Ingin Menjadi Pekerja**

Pernah Mengikuti Pelatihan		Belum Pernah Mengikuti Pelatihan		Jumlah Total	
Jml	%	Jml	%	Jml	%
128	20.1	508	79.9	636	100

Pelatihan yang efektif seharusnya mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan, sehingga mestinya kelompok yang telah pernah mengikuti pelatihan memiliki kecukupan pengetahuan dan keterampilan yang lebih tinggi dari kelompok yang belum pernah mengikuti pelatihan. Namun data pada Tabel 5.15 dan hasil uji *Chi-Square* (lihat Tabel 5.15a) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan persepsi yang signifikan mengenai kecukupan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki responden antara kelompok yang belum dan yang sudah pernah mendapatkan pelatihan. Mereka yang merasa bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki belum memadai sekitar 22 persen pada kelompok yang belum pernah ikut pelatihan, sedangkan sekitar 21 persen pada kelompok yang pernah mengikuti pelatihan (lihat Tabel 5.15)

Tabel 5.15

Persepsi Kecukupan Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki Berdasarkan Keikutsertaan Responden dalam Pelatihan

Keikutsertaan dalam pelatihan	Persepsi kecukupan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki										Jumlah Total	
	Lebih dari Cukup		Cukup		Kurang		Tidak Tahu		Tidak Menjawab			
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Tidak pernah	31	6.1	344	67.7	102	20.1	28	5.5	3	0.6	508	100
Pernah	10	7.8	91	71.1	19	14.8	8	6.2	0	0	128	100
Jumlah	41	6.4	435	68.4	121	19.0	36	5.7	3	0.5	636	100

Tabel 5.15a

Hasil Uji Chi-Square

Mengenai Persepsi Kecukupan Pengetahuan dan Keterampilan Dimiliki

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.961 ^a	4	.564
Likelihood Ratio	3.619	4	.460
Linear-by-Linear Association	1.165	1	.281
N of Valid Cases	636		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .60.

Selanjutnya data menunjukkan bahwa meskipun untuk mereka yang ada di kelompok yang pernah mendapatkan pelatihan, terdapat sekitar 78.9 persen yang merasa bahwa pengetahuan dan keterampilan mereka telah cukup memadai (lihat Tabel 5.15), namun lebih dari 94 persen responden pada kelompok ini menyatakan bahwa mereka membutuhkan peningkatan kompetensi (lihat Tabel 5.16). Demikian pula untuk mereka yang ada di kelompok yang tidak pernah

mendapatkan pelatihan terdapat sekitar 73.8 persen yang merasa bahwa pengetahuan dan keterampilan mereka telah cukup memadai (lihat Tabel 5.15), namun lebih dari 84.1 persen responden pada kelompok ini menyatakan bahwa mereka membutuhkan peningkatan kompetensi (lihat Tabel 5.16).

Data pada Tabel 5.16 berikut menunjukkan bahwa responden yang ingin menjadi pekerja baik responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan maupun yang pernah mengikuti pelatihan **sangat membutuhkan Diklat**.

Tabel 5.16

Persepsi Responden atas Kebutuhan Peningkatan Kompetensi

Berdasarkan Pernah Tidaknya Mengikuti Pelatihan

Keikutsertaan Pelatihan	Membutuhkan Peningkatan Kompetensi						Jumlah Total	
	Ya		Tidak		Tidak Menjawab			
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Tidak pernah	427	84.1	73	14.4	8	1.6	508	100
Pernah	121	94.5	6	4.7	1	0.8	128	100
Jumlah	548	86.2	79	12.4	9	1.4	636	100

Dari 636 orang responden yang berkeinginan menjadi pekerja, terdapat 204 responden (32.1 persen) yang tidak memberikan jawaban mengenai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Adapun sebaran pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki para penganggur terpaksa yang ingin menjadi pekerja secara rinci bisa dilihat pada Tabel 5.17.

Tabel 5.17

**Sebaran Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki Para Penganggur Terpaksa
yang Menginginkan Menjadi Pekerja**

No	Persepsi Responden atas Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki	Jumlah	Persentase
0.	Tidak Menjawab	204	32.1
1.	Administrasi	21	3.3
2.	Akuntansi	28	4.4
3.	Desain Grafis	7	1.1
4.	Keperawatan/Kebidanan/Kesehatan Masyarakat	11	1.7
5.	Pemasaran/Perdagangan	49	7.7
6.	Bahasa	5	0.8
7.	Industri	5	0.8
8.	Jahit/Tekstil	6	0.9
9.	Keuangan/Perbankan	14	2.2
10.	Komputer/Informatika	74	11.6
11.	Listrik/Elektronika	18	2.8
12.	Mesin	35	5.5
13.	Otomotif	20	3.1
14.	Perbengkelan/Bangunan	16	2.5
15.	Perhotelan	7	1.1
16.	Pertanian	1	0.2
17.	Salon/Tata Busana/Make-up/Penampilan Menarik	4	0.6
18.	Tata Boga/Kuliner	19	3.0
19.	<i>Cleaning Service</i>	7	1.1
20.	Informasi dan Komunikasi/Penyiaran	14	2.2
21.	Perikanan	4	0.6
22.	Peternakan	4	0.6
23.	Ekonomi	1	0.2
24.	Ekspedisi	6	0.9
25.	<i>Event Organizer</i>	3	0.5
26.	Fotografi	2	0.3
27.	<i>Guide</i>	2	0.3
28.	Hukum	8	1.3
29.	Dokter Hewan	2	0.3
30.	Manajemen	4	0.6
31.	Tukang Kayu/Kerajinan Tangan	2	0.3
32.	Pendidikan/Mengajar	3	0.5
33.	Mengemudi/Driver/Transportasi	8	1.3
34.	Multimedia	9	1.4
35.	Pengelasan	4	0.6
36.	Olahraga	1	0.2
37.	Sablon	1	0.2
38.	<i>Security</i>	3	0.5
39.	Sosiologi	1	0.2
40.	<i>Waitress</i>	3	0.5
Jumlah Total		636	100

Tabel 5.18

Relevansi Keterampilan Tehnis yang Dimiliki dengan Bidang Pekerjaan

Bidang Pekerjaan	Banyaknya Responden		Relevansi Keterampilan Tehnis yang Dimiliki dengan Bidang Pekerjaan			
	Jml	%	Relevan		Tidak Relevan	
			Jml	%	Jml	%
E. PERKEBUNAN	4	0.7	0	0.0	4	0.7
F. PERIKANAN TANGKAP	1	0.2	1	0.2	0	0.0
G. PERIKANAN BUDIDAYA	4	0.7	1	0.2	3	0.5
H. PETERNAKAN	8	1.3	5	0.8	3	0.5
I. KEHUTANAN/PERTANIAN LAIN	1	0.2	0	0.0	1	0.2
J. PERTAMBANGAN/ PENGGALIAN	12	2.0	1	0.2	11	1.9
K. INDUSTRI PENGOLAHAN	79	13.3	17	2.9	62	10.4
L. LISTRIK DAN GAS	24	4.0	12	2.0	12	2.0
M. BANGUNAN DAN KONSTRUKSI	28	4.7	12	2.0	16	2.7
N. PERDAGANGAN	41	6.9	15	2.5	26	4.4
O. HOTEL DAN RUMAH MAKAN	69	11.6	25	4.2	44	7.4
P. TRANSPORTASI DAN PERGUDANGAN	63	10.6	22	3.7	41	6.9
Q. INFORMASI DAN KOMUNIKASI	86	14.5	55	9.3	31	5.2
R.KEUANGAN/ASURANSI/PERBANKAN	78	13.1	37	6.2	41	6.9
S. JASA	96	16.2	43	7.2	53	8.9
JUMLAH	594	100	246	41.4	348	58.6
T. PEKERJAAN LAINNYA	42	TIDAK TERDETEKSI RELEVANSINYA				
JUMLAH TOTAL	636					

Analisis kesesuaian keterampilan teknis yang dimiliki dengan bidang pekerjaan yang diinginkan menunjukkan bahwa dari 636 responden, ada 42 responden yang tidak bisa di analisis, dan dari 594 responden yang bisa dianalisis bisa diketahui bahwa ada 58.6 persen responden yang keterampilan teknisnya tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang diinginkan (lihat Tabel 5.18). Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan Diklat. Tingginya tingkat ketidak sesuaian dari keterampilan yang dimiliki dengan bidang pekerjaan yang diinginkan yaitu sekitar 44.4 persen responden (Tabel 5.18) tentunya menimbulkan pertanyaan.

Tabel 5.19

Relevansi Pelatihan yang Diikuti dengan Bidang Pekerjaan

Bidang Pekerjaan	Banyaknya Responden		Relevansi Pelatihan yang Diikuti dengan Bidang Pekerjaan yang Diinginkan			
	Jml	%	Relevan		Tidak Relevan	
			Jml	%	Jml	%
H. PETERNAKAN	1	0.9			1	0.9
J. PERTAMBANGAN/ PENGGALIAN	2	1.7	0	0.0	2	1.7
K. INDUSTRI PENGOLAHAN	16	13.7	7	6.0	9	7.7
L. LISTRIK DAN GAS	7	6.0	0	0.0	7	6.0
M. BANGUNAN DAN KONSTRUKSI	2	1.7	0	0.0	2	1.7
N. PERDAGANGAN	10	8.5	5	4.3	5	4.3
O. HOTEL DAN RUMAH MAKAN	15	12.8	10	8.5	5	4.3
P. TRANSPORTASI DAN PERGUDANGAN	9	7.7	5	4.3	4	3.4
Q. INFORMASI DAN KOMUNIKASI	27	23.1	17	14.5	10	8.5
R.KEUANGAN/ASURANSI/PERBANKAN	14	12.0	9	7.7	5	4.3
S. JASA	14	12.0	12	10.3	2	1.7
JUMLAH	117	100	65	55.6	52	44.4
T. PEKERJAAN LAINNYA	11	TIDAK TERDETEKSI RELEVANSINYA				
JUMLAH TOTAL	128					

Tabel 5.19 menunjukkan bahwa ternyata bidang pekerjaan yang diinginkan responden kurang bersesuaian dengan bekal pelatihan yang pernah diikuti responden. Dari 128 responden yang telah mengikuti pelatihan ternyata 52 responden (44.4 persen) diantaranya menginginkan untuk bekerja diluar bidang ketrampilan teknis yang didapatkan dari pelatihan. Ketidaksesuaian ini paling tidak bisa disebabkan dua hal:

Pertama, responden melakukan perubahan atas minat bidang kerja dimana pada saat memilih pelatihan bidang kerja yang ia minati adalah bidang pekerjaan A yaitu bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang pelatihan yang ia ikuti. Namun saat survey ini dilakukan responden tidak lagi meminati bidang pekerjaan

A, akibatnya keterampilan yang ia dapat dari pelatihan menjadi tidak lagi bersesuaian dengan bidang pekerjaan yang dipilih.

Kedua, responden mengikuti bidang pelatihan yang memang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang diinginkan.

Bila yang terjadi adalah hal yang kedua, maka berarti pelatihan yang ia ikuti jelas menjadi pelatihan yang tidak efektif. Untuk itu bila dilakukan pelatihan, peserta pelatihan seharusnya hanya mereka yang minat bidangnya relevan dengan materi pelatihan. Dengan demikian untuk menghindari hal ini dikemudian hari maka para calon peserta pelatihan **harus diseleksi** sesuai minat bidangnya dan level kerja yang mereka inginkan, dan materi pelatihan harus benar-benar sesuai dengan minat bidangnya dan level kerja yang dituju oleh peserta pelatihan.

Tabel 5.19a

**Rekap Relevansi Pelatihan yang Pernah Diikuti
dengan Bidang Pekerjaan Diinginkan**

Keikutsertaan Pelatihan		Jumlah Responden	Persentase
Tidak Pernah Ikut Pelatihan		508	79.9
Pernah Ikut Pelatihan	Tidak relevan dengan bidang pekerjaan yang diinginkan	52	8.2
	Relevan dengan bidang pekerjaan yang diinginkan	65	10.2
	Tidak dapat ditentukan relevansinya	11	1.7
Jumlah		636	100.00

5.5.1.2. Pandangan Ahli

Tabel 5.20

Penyebab Utama Belum Bekerja Saat Ini

Penyebab Utama Belum Bekerja	Jumlah	Persentase
Belum pernah melamar pekerjaan	86	13.5
Kurang memenuhi kualifikasi	75	11.8
Memenuhi Kualifikasi Tehnis tapi tidak diterima	169	26.6
Tidak memiliki koneksi	30	4.7
Penghasilan tidak memadai	26	4.1
Sebab lain	243	38.2
Tidak menjawab	7	1.1
Jumlah	636	100

Memiliki keterampilan teknis yang relevan dengan bidang pekerjaan yang diinginkan ternyata tidak menjadi garansi untuk bisa diterima bekerja. Data pada Tabel 5.20 menunjukkan hal tersebut. Dari 636 orang responden yang ingin bekerja menjadi pekerja ternyata ada 169 orang responden (26.6 persen) yang telah memenuhi kualifikasi teknis yang dibutuhkan namun mereka tidak diterima bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada hal lain yang menjadi tolak ukur diterima tidaknya seseorang menjadi pekerja, dan dalam kasus 169 orang ini berarti hal diluar kualifikasi teknis justru memiliki peran dan bobot lebih besar dari kualifikasi teknis. Mengapa demikian? Dench *et al.* (1998), dalam penelitiannya mengenai persepsi pemilik usaha dalam rekrutmen karyawan menemukan bahwa sikap personal merupakan hal terpenting dalam rekrutmen karyawan.

Temuan yang sama diperoleh Atkinson dan Williams (2003) yaitu bahwa untuk posisi pekerjaan status rendah ternyata sikap personal calon karyawan memiliki peran sangat penting dalam rekrutmen. Penelitian Holzer (1998), di Amerika Serikat selain menemukan arti penting karakteristik individu juga menemukan bahwa secara umum sikap individu lebih menjadi pertimbangan dibanding keahlian teknis yang dimiliki calon karyawan. Pengusaha biasanya tidak terlalu menuntut keterampilan teknis saat rekrutmen dengan pertimbangan bahwa para pekerja/kandidat pekerja bisa dilatih/ditraining sesuai kualifikasi yang diperlukan dengan syarat para kandidat/calon pekerja mampu menunjukkan kemauan kerja, memiliki *soft skills*, dan atribut positif (Winterbotham *et al.*, 2001).

Penelitian Bunt (2005) serta Jenkins dan Wolf (2005) menunjukkan bahwa kualifikasi tidak begitu penting bagi sejumlah besar pengusaha dan jenis pekerjaan. Justru sikap dan *soft skill* yang kemudian banyak digunakan sebagai pertimbangan dalam proses penyaringan awal suatu perekrutan. Selanjutnya, Bunt (2005) mengungkapkan bahwa karakteristik inti yang diprioritaskan oleh pengusaha dari calon pekerja di perusahaannya adalah motivasi dan fleksibilitas, termasuk kesediaan untuk bekerja dan belajar, penampilan, perilaku, percaya diri, dan sikap yang positif. Namun ini mungkin konteks tertentu (Taylor, 2005) seperti misalnya untuk bidang kerja manufaktur ternyata keterampilan teknis memiliki bobot penilaian lebih tinggi dibanding karakteristik personal (Canny, 2004).

Tabel 5.21

Sebaran Level Pekerjaan yang Diinginkan Responden yang Ingin Menjadi Pekerja

Level Pekerjaan yang Diinginkan								Jumlah Total	
Dasar		Operasional		Managerial		Tidak Menjawab		Jml	%
Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%		
122	19.2	504	79.2	8	1.3	2	0.3	636	100

Para penganggur terpaksa di Kota Surabaya hampir seluruhnya (sekitar 98.4 persen) berkeinginan bekerja di kelompok pekerjaan status rendah yaitu di level dasar dan level operasional (lihat Tabel 5.21). Bila hal ini dikaitkan dengan pandangan dari para ahli yang menyatakan bahwa sikap personal merupakan faktor yang sangat penting dalam rekrutmen pekerja terlebih untuk pekerjaan status rendah maka **jelas bahwa Diklat yang berusaha meningkatkan kualitas sikap personal sangatlah dibutuhkan oleh para penganggur yang berkeinginan menjadi pekerja.** Namun demikian tentu Diklat yang bermuatan ketrampilan teknis tetap perlu dilakukan, terutama untuk beberapa bidang kerja yang menuntut pemenuhan kualifikasi teknis dalam rekrutmen pekerjaanya.

5.5.2 Identifikasi Kebutuhan Diklat Bagi Para Penganggur Terpaksa di Kota Surabaya yang Berkeinginan Menjadi Pekerja

Dari pembahasan sebelumnya baik berdasarkan persepsi responden (lihat pembahasan 5.5.1.1) maupun berdasarkan pandangan ahli (lihat pembahasan 5.5.1.2) telah diperoleh hasil bahwa **diklat dibutuhkan** untuk meningkatkan

kompetensi para penganggur terpaksa di Kota Surabaya yang berkeinginan menjadi pekerja. Berikut akan dikemukakan identifikasi diklat bagi mereka.

5.5.2.1. Kebutuhan Diklat yang Bersifat Non Tehnis

Dari yang dikemukakan para ahli dari berbagai hasil penelitian (lihat Tabel 5.22) mengenai apa yang menjadi pertimbangan utama dalam rekrutmen pekerja, dapat dikemukakan bahwa Diklat Non Tehnis yang perlu dilakukan meliputi: **Sikap/atribut positif** (Dench *et al.* (1998), Holzer (1998), Winterbotham *et al.* (2001), Atkinson dan Williams (2003), Bunt(2005), Jenkins dan Wolf (2005)); **Motivasi/Kemauan kerja** (Winterbotham *et al.* (2001) dan Bunt (2005)); **Soft skills** (Bunt (2005) dan Jenkins dan Wolf (2005)); **Fleksibilitas, Kemauan untuk belajar, Penampilan, dan Percaya diri** (Bunt, 2005).

Tabel 5.22

Hal yang Menjadi Pertimbangan Utama dalam Rekrutmen Pekerja

Nama Ahli	Sikap/ Atribut Positif	Motivasi/ Kemauan Kerja	Soft Skills	Fleksi- bilitas	Kemauan untuk Belajar	Penampilan	Percaya Diri
Winterbotham <i>et al.</i> , 2001	1	1					
Bunt (2005)	1	1	1	1	1	1	1
Jenkins dan Wolf (2005)	1		1				
Dench <i>et al.</i> (1998)	1						
Atkinson dan Williams (2003)	1						
Holzer (1998)	1						

5.5.2.2. Kebutuhan Diklat untuk Peningkatan Kualifikasi Tehnis

Untuk meningkatkan kualitas kemampuan dan keterampilan teknis, para penganggur yang ingin menjadi pekerja dapat diberikan Diklat. Agar Diklat yang dilakukan dapat efektif maka diklat yang diikuti peserta harus benar-benar sesuai dengan bidang pekerjaan dan level pekerjaan yang diinginkan oleh peserta diklat. Dengan melihat kembali Tabel 5.8 dan memecahnya menjadi Tabel 5.23 (untuk pekerjaan level Dasar), Tabel 5.24 (untuk pekerjaan level Operasional), dan Tabel 5.25 (untuk pekerjaan level Manajerial) bisa diketahui materi pelatihan yang dibutuhkan oleh para penganggur terpaksa yang berkeinginan menjadi pekerja.

Tabel 5.23

Sebaran Bidang Pekerjaan untuk Level Pekerjaan Dasar yang Diinginkan
Para Penganggur Terpaksa yang Menginginkan Menjadi Pekerja

Bidang Pekerjaan	Jumlah	Persen	Ranking
C. PERTANIAN TANAMAN PADI DAN PALAWIJA	0	0	
D. HORTIKULTURA	0	0	
E. PERKEBUNAN	2	1.64	6
F. PERIKANAN TANGKAP	0	0	
G. PERIKANAN BUDIDAYA	1	0.82	7
H. PETERNAKAN	4	3.27	5
I. KEHUTANAN/PERTANIAN LAIN	1	0.82	7
J. PERTAMBANGAN/ PENGGALIAN	0	0	
K. INDUSTRI PENGOLAHAN	32	26.23	2
L. LISTRIK DAN GAS	0	0	
M. BANGUNAN DAN KONSTRUKSI	2	1.64	6
N. PERDAGANGAN	4	3.27	5
O. HOTEL DAN RUMAH MAKAN	16	13.11	3
P. TRANSPORTASI DAN PERGUDANGAN	15	12.29	4
Q. INFORMASI DAN KOMUNIKASI	2	1.64	6
R. KEUANGAN/ASURANSI/PERBANKAN	4	3.27	5
S. JASA	35	28.69	1
T. PEKERJAAN LAINNYA	4	3.27	5
Jumlah	122	100	

Pekerjaan di level dasar, membutuhkan kualifikasi teknis yang sifatnya generic dan sangat sederhana.

Tabel 5.23a

**Ranking Sebaran Bidang Pekerjaan di Level Dasar yang Diinginkan
Penganggur Terpaksa yang Ingin Menjadi Pekerja**

Bidang Pekerjaan	Jumlah	Persen	Ranking
S. JASA	35	28.69	1
K. INDUSTRI PENGOLAHAN	32	26.23	2
O. HOTEL DAN RUMAH MAKAN	16	13.11	3
P. TRANSPORTASI DAN PERGUDANGAN	15	12.29	4
N. PERDAGANGAN	4	3.27	5
R. KEUANGAN/ASURANSI/PERBANKAN	4	3.27	5
H. PETERNAKAN	4	3.27	5
Q. INFORMASI DAN KOMUNIKASI	2	1.64	6
M. BANGUNAN DAN KONSTRUKSI	2	1.64	6
E. PERKEBUNAN	2	1.64	6
G. PERIKANAN BUDIDAYA	1	0.82	7
I. KEHUTANAN/PERTANIAN LAIN	1	0.82	7
C. PERTANIAN TANAMAN PADI DAN PALAWIJA	0	0	
D. HORTIKULTURA	0	0	
F. PERIKANAN TANGKAP	0	0	
J. PERTAMBANGAN/ PENGGALIAN	0	0	
L. LISTRIK DAN GAS	0	0	
T. PEKERJAAN LAINNYA	4	3.27	
Jumlah	122	100	

Berdasarkan sebaran bidang pekerjaan di level dasar yang diminati penganggur terpaksa pekerja pada Tabel 5.23a di atas menunjukkan bahwa terdapat 4 bidang pekerjaan level dasar yang menempati posisi ranking tertinggi, yaitu bidang Jasa (28.69 %), Industri Pengolahan (26.23 %), Hotel dan Rumah Makan (13.11 %), serta Transportasi dan Pergudangan (12.29 %). Artinya, pelatihan bagi para penganggur terpaksa pekerja yang menginginkan bekerja pada level dasar sebaiknya difokuskan pada keempat bidang pekerjaan tersebut.

Tabel 5.24

Sebaran Bidang Pekerjaan untuk Level Pekerjaan Operasional yang Diinginkan

Para Penganggur Terpaksa yang Menginginkan Menjadi Pekerja

Bidang Pekerjaan	Jumlah	Persen	Ranking
C. PERTANIAN TANAMAN PADI DAN PALAWIJA	0	0	0
D. HORTIKULTURA	0	0	0
E. PERKEBUNAN	2	0.39	13
F. PERIKANAN TANGKAP	1	0.19	14
G. PERIKANAN BUDIDAYA	3	0.59	12
H. PETERNAKAN	4	0.79	11
I. KEHUTANAN/PERTANIAN LAIN	0	0	0
J. PERTAMBANGAN/ PENGGALIAN	12	2.38	10
K. INDUSTRI PENGOLAHAN	47	9.33	6
L. LISTRIK DAN GAS	24	4.76	9
M. BANGUNAN DAN KONSTRUKSI	26	5.16	8
N. PERDAGANGAN	34	6.74	7
O. HOTEL DAN RUMAH MAKAN	52	10.32	4
P. TRANSPORTASI DAN PERGUDANGAN	48	9.52	5
Q. INFORMASI DAN KOMUNIKASI	84	16.67	1
R.KEUANGAN/ASURANSI/PERBANKAN	71	14.09	2
S. JASA	59	11.70	3
T. PEKERJAAN LAINNYA	37		
Jumlah	504		

Untuk penganggur terpaksa yang ingin menjadi pekerja di level operasional ternyata terdapat tiga bidang pekerjaan yang tidak diminati sama sekali dan ada empat belas bidang pekerjaan yang diinginkan. Oleh karena itu, diklat yang dilakukan sebaiknya hanya diklat yang bidang kerjanya diminati saja. Adapun prioritas diklat yang dilakukan bisa menggunakan kriteria ranking bidang pekerjaan yang diminati (lihat Tabel 5.24a)

Tabel 5.24a

Ranking Sebaran Bidang Pekerjaan di Level Operasional yang Diinginkan

Penganggur Terpaksa yang Ingin Menjadi Pekerja

Bidang Pekerjaan	Jumlah	Persen	Ranking
Q. INFORMASI DAN KOMUNIKASI	84	16.67	1
R. KEUANGAN/ASURANSI/PERBANKAN	71	14.09	2
S. JASA	59	11.70	3
O. HOTEL DAN RUMAH MAKAN	52	10.32	4
P. TRANSPORTASI DAN PERGUDANGAN	48	9.52	5
K. INDUSTRI PENGOLAHAN	47	9.33	6
N. PERDAGANGAN	34	6.74	7
M. BANGUNAN DAN KONSTRUKSI	26	5.16	8
L. LISTRIK DAN GAS	24	4.76	9
J. PERTAMBANGAN/ PENGGALIAN	12	2.38	10
H. PETERNAKAN	4	0.79	11
G. PERIKANAN BUDIDAYA	3	0.59	12
E. PERKEBUNAN	2	0.39	13
F. PERIKANAN TANGKAP	1	0.19	14
C. PERTANIAN TANAMAN PADI DAN PALAWIJA	0	0	0
D. HORTIKULTURA	0	0	0
I. KEHUTANAN/PERTANIAN LAIN	0	0	0
T. PEKERJAAN LAINNYA	37		
Jumlah	504		

Tabel 5.25

Sebaran Bidang Pekerjaan untuk Level Pekerjaan Manajerial yang Diinginkan

Para Penganggur Terpaksa yang Menginginkan Menjadi Pekerja

Bidang Pekerjaan	Jumlah	Persen	Ranking
C. PERTANIAN TANAMAN PADI DAN PALAWIJA	0	0	0
D. HORTIKULTURA	0	0	0
E. PERKEBUNAN	0	0	0
F. PERIKANAN TANGKAP	0	0	0
G. PERIKANAN BUDIDAYA	0	0	0
H. PETERNAKAN	0	0	0
I. KEHUTANAN/PERTANIAN LAIN	0	0	0
J. PERTAMBANGAN/ PENGGALIAN	0	0	0
K. INDUSTRI PENGOLAHAN	0	0	0
L. LISTRIK DAN GAS	0	0	0
M. BANGUNAN DAN KONSTRUKSI	0	0	0
N. PERDAGANGAN	2	25.0	2
O. HOTEL DAN RUMAH MAKAN	1	12.5	3
P. TRANSPORTASI DAN PERGUDANGAN	0	0	0
Q. INFORMASI DAN KOMUNIKASI	0	0	0
R.KEUANGAN/ASURANSI/PERBANKAN	3	37.5	1
S. JASA	1	12.5	3
T. PEKERJAAN LAINNYA	1		
Jumlah	8		

Dari tujuh belas bidang pekerjaan, ternyata hanya ada empat bidang pekerjaan untuk level manajerial yang diminati. Dengan demikian diklat yang diselenggarakan untuk para penganggur terpaksa yang berminat menjadi pekerja di level pekerjaan manajerial hendaknya mengacu pada empat bidang pekerjaan yang diminati tersebut, yaitu: bidang Keuangan/Asuransi/Perbankan, bidang Perdagangan, bidang Hotel dan Rumah Makan, dan bidang Jasa (lihat Tabel 5.25a).

Tabel 5.25a

Ranking Sebaran Bidang Pekerjaan di Level Manajerial yang Diinginkan

Penganggur Terpaksa yang Ingin Menjadi Pekerja

Bidang Pekerjaan	Jumlah	Persen	Ranking
R.KEUANGAN/ASURANSI/PERBANKAN	3	37.5	1
N. PERDAGANGAN	2	25.0	2
O. HOTEL DAN RUMAH MAKAN	1	12.5	3
S. JASA	1	12.5	3
C. PERTANIAN TANAMAN PADI DAN PALAWIJA	0	0	0
D. HORTIKULTURA	0	0	0
E. PERKEBUNAN	0	0	0
F. PERIKANAN TANGKAP	0	0	0
G. PERIKANAN BUDIDAYA	0	0	0
H. PETERNAKAN	0	0	0
I. KEHUTANAN/PERTANIAN LAIN	0	0	0
J. PERTAMBANGAN/ PENGGALIAN	0	0	0
K. INDUSTRI PENGOLAHAN	0	0	0
L. LISTRIK DAN GAS	0	0	0
M. BANGUNAN DAN KONSTRUKSI	0	0	0
P. TRANSPORTASI DAN PERGUDANGAN	0	0	0
Q. INFORMASI DAN KOMUNIKASI	0	0	0
T. PEKERJAAN LAINNYA	1		
^s Jumlah	8		

BAB 6

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibahas sebelumnya dalam Bab 4 maupun Bab 5, diperoleh simpulan sebagai berikut.

- a. Penganggur terpaksa di Kota Surabaya sangat mengharapkan untuk segera bisa bekerja. Adapun argument yang mendasari hal ini adalah :
 - **Pertama**, lebih dari separuh responden (sebanyak 404 responden atau sekitar 50.5 persen) berasal dari keluarga dengan kondisi ekonomi keluarga yang memprihatinkan yaitu terdiri dari 376 responden (47 persen) dengan penghasilan kurang mencukupi dan 28 responden (3.5 persen) tidak memiliki penghasilan pasti.
 - **Kedua**, hampir separuh dari responden (sebanyak 396 responden atau 49.5 persen) diharapkan sebagai tulang punggung ekonomi keluarga.
- b. Dari 800 orang yang merupakan penganggur terpaksa, sebanyak 147 responden (18.4 %) mengharapkan bisa bekerja sebagai pengusaha, sebanyak 636 responden (79.5 %) mengharapkan bisa bekerja sebagai pekerja, dan 17 responden (2.1 %) tidak menentukan jenis pekerjaan yang diinginkan.
- c. Analisis Kebutuhan Diklat dan Identifikasi Kebutuhan Diklat Bagi Penganggur Terpaksa

➤ **Bagi yang ingin menjadi pengusaha**

Dari hasil analisis baik dari persepsi responden maupun dari pandangan para ahli dapat dikemukakan bahwa terdapat defisit kemampuan kerja yang berasal dari faktor sumber daya manusia, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa **diperlukan Diklat bagi para penganggur terpaksa yang ingin menjadi pengusaha**. Pendidikan dan pelatihan yang diperlukan terutama adalah **diklat non teknis**, seperti kemampuan dalam mengatur skala prioritas, kemampuan dalam manajemen waktu, kemampuan *multitasking*, dan kemampuan dalam berkomunikasi. Selain itu para pengusaha perlu memiliki keterampilan teknis yang relevan dengan bidang pekerjaan yang digelutinya.

➤ **Bagi yang ingin menjadi pekerja**

Dari hasil analisis baik dari persepsi responden maupun dari pandangan para ahli dapat dikemukakan bahwa terdapat defisit kemampuan kerja yang berasal dari faktor sumber daya manusia, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa **diperlukan Diklat bagi para penganggur terpaksa yang ingin menjadi pekerja**. Mengingat kebutuhan kemampuan kerja juga sangat ditentukan oleh level pekerjaan, maka diklat yang dilakukan bukan hanya harus relevan dengan bidang pekerjaan namun juga harus relevan dengan level pekerjaan yang dituju oleh para penganggur terpaksa yang ingin bekerja sebagai pekerja.

6.2. Rekomendasi

Beberapa rekomendasi dari hasil penelitian ini sebagai berikut.

- a. Perlu dilakukan Diklat bagi para penganggur terpaksa di Kota Surabaya.
- b. Bagi para penganggur terpaksa yang ingin menjadi pengusaha, diklat yang berorientasi pada kebutuhan kemampuan pengelolaan usaha jauh lebih dibutuhkan daripada diklat keterampilan teknis. Diklat yang perlu dilakukan meliputi diklat: kemampuan dalam mengatur skala prioritas, kemampuan dalam manajemen waktu, kemampuan *multitasking*, dan kemampuan dalam berkomunikasi
- c. Bagi para penganggur terpaksa yang ingin menjadi pekerja, diklat yang dilakukan harus benar - benar relevan dengan kebutuhan diklat baik dilihat dari bidang pekerjaan maupun dari level pekerjaan.
- d. Perlu manajemen diklat yang mampu menjamin bahwa diklat berlangsung efektif dan diklat yang dilakukan adalah benar-benar berbasis kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia usaha atau pasar kerja. Untuk itu diperlukan diklat yang menggunakan pendekatan sistem.

DAFTAR PUSTAKA

- Aaker, D. A., Kumar, V., Day, G. S., & Leone, R. P. 2011. *Marketing research* (10th ed.). John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd.
- Atkinson, J., & Williams, M. 2003. *Employer perspectives on the recruitment, retention and advancement of low-pay, low-status employees*. Government Chief Social Researcher's Office.
- BPS.2022. Berita Resmi Statistik No. 16/12/3578/Th.V, 16 Desember 2022
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. 1993. *Human resource management: An experimental approach*. Singapore: McGraw Hill.
- Bunt, K., McAndrew, F., & Kuechel, A. 2005. *Job centre plus employer (market view) survey 2004*. DWP.
- Canny, A. 2004. What employers want and what employers do: Cumbrian employers' recruitment, assessment and provision of education learning opportunities for their young workers'. *Journal of Education and Work*, 17: 43-55.
- Cochran, W. G. 2005. *Teknik penarikan sampel* (alih bahasa : Rudiansyah, Osman, E.R.). Jakarta: UI Press.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. 2011. *Business research methods* (11th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Cozby, P. C., & Bates, S. C. 2012. *Methods in behavioral research* (11th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Crask, M., Fox, R. J., & Stout, R. G. 1995. *Marketing research principles and applications*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Dench, S., Perrman, S., & Giles, L. 1998. *Employers' perceptions of key skills*. Institute for Employment Studies.
- Devins, D., & Hogarth, T. 2005. Employing the unemployed: Some case study evidence on the role and practice of employers. *Urban Studies*, 42: 15-26.
- Hanrahmawan, F. 2012. Revitalisasi manajemen pelatihan tenaga kerja: Studi kasus pada balai latihan kerja industri makassar. *Ilmu Administrasi Publik*, 1: 78-94.

- Hasibuan, S. P. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi.
- Hogarth, T., & Wilson, R. 2003. *Skills shortages, vacancies and local unemployment: A synthesis of the exploring local areas, skills and unemployment analysis*. Institute for Employment Research.
- Holzer, H. 1998. *Will employers hire welfare recipients? Research survey evidence from Michigan*. Institute for Research on Poverty.
- Jenkins, A., & Wolf, A. 2005. *Employers' selection decisions: The role of qualifications and tests*, in Machin, s., & Vignoles, A. (eds.), *What's the good of education: The economics of education in the UK*. Princeton University Press.
- Kamaluddin, R. 1998. *Pengantar ekonomi pembangunan*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Learning and Skills Council. 2003. *National employers skills survey 2003: Main Report*. LSC.
- Learning and Skills Development Agency. 2003. *Vocational higher education: Does it meet employers' needs?* LSDA.
- Malhotra, N. K. 2007. *Marketing research: An applied orientation* (5th ed.). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. 1997. *Personnel / human resource management: A diagnostic approach* (8th ed.). Homewood, IL: Richard Irwin, Inc.
- Mujiman, H. 2006. *Manajemen pelatihan berbasis belajar mandiri*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Neuman, W. L. 2011. *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7th ed.). Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Nohria, N & Garcia-Pont, C. 1991. Global strategic linkages and industry structure. *Strategic Management Journal*, 12: 105-124.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. 2009. *Research methods for business students* (5th ed.). Pearson Education Ltd.
- Sector Skills Development Agency. 2004. *Skills for business survey 2003: Survey of employers*. SSDA Research Report.

Sekaran, U., & Bougie, R. 2010. *Research methods for business: A skill building approach* (5th ed.). John Wiley & Sons Ltd.

Simamora, H. 1995. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.

Smith, A. 1997. *Training and Development* dalam Kramar, R., McGraw, P., & Schuler, R. *Human resource management in Australia*. South Melbourne: Addison W. L.

Taylor, A. 2005. What employers look for: The skills debate and the fit with youth perception. *Journal of Education and Work*, 18: 13-22.

Winterbotham, M., Adams, L., & Hasluck, C. 2001. *Evaluation of new deal for long term unemployed people enhanced national programme*. Employment Service Report ESR82.

Winterbotham, M., Adams, L., & Kuechel, A. 2002. *Evaluation of reengineered new deal 25 plus: Qualitative interviews with es staff, providers, employers and clients*. Working Age Evaluation Division, Department for Work and Pensions Report WAE127.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional

<http://bisnisukm.com/5-keterampilan-yang-harus-dimiliki-calon-pengusaha-sukses.html>