

Pengaruh Pelatihan Vokasi dan Keputusan Alih profesi terhadap Minat Wirausaha: Studi Peserta BPJS ketenagakerjaan non aktif di Kota Makassar

Laode Alim Nursalim^{1,2} Baharuddin Semmail² & Roslina Alam¹

¹Magister Ilmu Hukum Universitas Muslim Indonesia+

² Koresponden Penulis, E-mail: laodealimnursalim@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: (1) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Pelatihan Vokasi terhadap Minat Wirausaha (2) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Keputusan Alih profesi. terhadap Minat Wirausaha. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis deskriptif dan analisis Regresi Linier Berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Pelatihan Vokasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Minat wira usaha.(2) Keputusan alih profesi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Minat wirausaha.

Kata Kunci: *Pelatihan; Vokasi, Alih profesi; Wirausaha*

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of: (1) To Know and Analyze the Effect of Vocational Training on Entrepreneurial Interest (2) To Know and to Analyze the Effects of Decisions on Transfer of Professions. against Entrepreneurial Interest. The research method used in this research is descriptive analysis and multiple linear regression analysis, with a total sample of 63 respondents. Based on the results of multiple linear regression analysis, the results show that (1). Vocational training has a positive and significant effect on entrepreneurial interest. (2) The decision to transfer a profession has a positive and significant effect on entrepreneurial interest.

Keyword: *Training; Vocational, professional transfer; Entrepreneur.*

PENDAHULUAN

Terdapat empat isu strategis masalah ketenagakerjaan di Indonesia. *Pertama* rendahnya produktivitas kerja, sebesar 60 persen tenaga kerja Indonesia bekerja di sektor informal dan berdampak pada penurunan ekonomi Indonesia. *kedua*, tingkat pendidikan tenaga kerja. Angka tenaga kerja di Indonesia jumlahnya mencapai 131,55 juta dengan serapan sebesar 124,54 juta atau mencapai 94 persen. Meski terlihat, bagus permasalahan muncul karena jika dilihat dari angkatan kerja, sekitar 57 persen masyarakat Indonesia yang bekerja berpendidikan SMP ke bawah.

Berdasarkan data survei angkatan kerja nasional (Sakernas) 2018 yang dilansir Indef, sebesar 14,93 persen pekerja berasal dari mereka yang berpendidikan kurang dari SD; 24,55 persen lulusan SD; dan 17,98 persen lulusan SMP. Angka ini semakin miris jika melihat mereka yang lulusan SMK, SMA, bahkan diploma dan universitas memperoleh angka tenaga kerja yang lebih rendah. Masing-masing 10,72 persen, 11,76 persen, 2,8 persen dan 9,45 persen. *Ketiga*, Kemampuan yang kurang sesuai sama yang diminta dunia kerja. Artinya suplai tenaga kerja tidak sejalan dengan kebutuhan industri.

Menurut Fadil (2020) saat ini pemerintah terlalu fokus kepada *supply side*, sebuah kebijakan yang menitikberatkan pada peningkatan sektor penawaran pada *demand drive* dan mengharapkan dunia usaha berperan menggerakkan pendidikan. Tenaga kerja memenuhi kebutuhan dari pihak yang perlu tenaga kerja tersebut, yang terjadi *supply driven*. Pemerintah atau swasta yang mengadakan tenaga kerja harusnya melakukan *demand driver*. Masalah keempat adalah *darimana pengangguran terbesar berasal*. Data Sakernas 2018, pengangguran terbanyak berasal dari SMA dan SMK sebesar 28 dan 25 persen.

Jumlah kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan pada 2018 yang tercatat di Kantor Cabang BPJS Makassar mencapai 637 ribu peserta yang tersebar di Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat. Tenaga kerja yang menjadi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan itu terdiri dari tenaga kerja penerima upah, bukan penerima upah dan jasa konstruksi. "Pada Januari hingga jelang akhir 2018 tercatat 637 ribu tenaga kerja di Sulsel dan Sulbar terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Khusus pekerja penerima upah tercatat sebanyak 311.600 peserta, sementara bukan penerima upah atau pekerja nonformal sebanyak 45 ribu peserta. Diperkirakan akan bertambah pada akhir Desember 2018 sebanyak 25 ribu peserta, sehingga totalnya mencapai 70 ribu peserta. Pekerja bukan penerima upah itu di antaranya petani, nelayan dan tukang ojek. Para pekerja ini dinilai rentan dengan persoalan kecelakaan kerja. Sementara pekerja jasa konstruksi yang sudah terjangkau BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Sulsel dan Sulbar sebanyak 276 ribu. Data Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, hingga April 2020 sudah 7.059 tenaga kerja yang dirumahkan. Jumlah tersebut berasal dari 108 perusahaan di Makassar yang terkena dampak penyebaran wabah virus corona. Sedangkan yang sudah melapor ke kantor disnaker terkait perselisihan hubungan Industrial sudah 53 kasus aduan, Perselisihan hubungan industrial dengan beragam kasus. Salah satunya karyawan terkena pemutusan hubungan kerja (Phk). Bidang usaha perusahaan yang

terdampak covid 19 hampir semua sektor. Seperti, perhotelan, perdagangan, perkayuan, travel, jasa outsourcing, jasa service dan usaha makanan.

Dengn fenomena tersebut, maka tugas Pemerintah adalah menjamin adanya ketersediaan lapangan kerja baru bagi para TK-Korban PHK melalui program Kartu Pra Kerja dan pelatihan vokasional bagi para pekerja yang berstatus sebagai peserta BPJS non aktif untuk diberikan pendidikan keterampilan, dan *retraining* sehingga diharapkan mereka dapat memiliki harapan hidup dan bekerja kembali baik pada profesi semula, atau beralih pada sektor lain. Salah satu peran BPJS Ketenagakerjaan dalam kartu prakerja tersebut adalah soal pelatihan bagi peserta BPJS Ketenagakerjaan yang terkena dampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

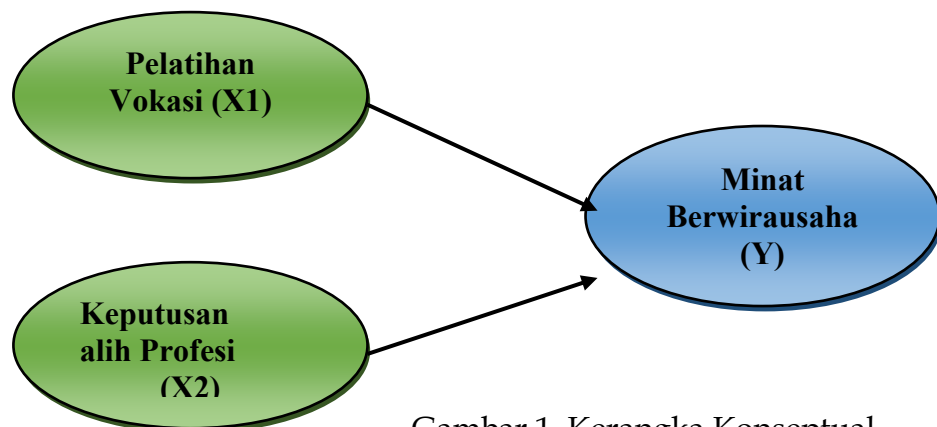
Vokasi atau pelatihan kerja bagi para pekerja yang mengalami putus kontrak kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bertujuan agar para pekerja, bisa belajar kembali meningkatkan kemampuan maupun keahlian. **Vokasi** yang telah beroperasi sejak bulan September 2019 ini terfokus kepada para korban pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk meningkatkan *skill* (*upskilling*) dan menemukan *skill* baru (*reskilling*) agar bisa kembali produktif bekerja kembali atau menjadi wirausaha.

Mendolia (2009) menyatakan bahwa kehilangan pekerjaan memiliki pengaruh langsung kepada keadaan mental seseorang. Bahwa dalam berbagai literatur psikologi, telah diteliti bahwa setelah kehilangan pekerjaan muncul gejala rendahnya kepuasan kerja, depresi, harga diri rendah, ketidakbahagiaan, dan bahkan bunuh diri. Karyawan korban perampangan perusahaan cenderung akan mengalami stres, kondisi kesehatan yang memburuk, masalah dalam keluarga, mengurangi harga diri, depresi, ketidakberdayaan, kecemasan, dan mengalami perasaan di isolasi dari lingkungan sosial (Havlovic., 1998; Gandolfi, 2008). Disinilah perlu adanya motivasi berwirausaha bagi para tenaga kerja korban PHK. Motivasi menjadi *entrepreneur* adalah suatu dorongan dari dalam diri atau suatu dorongan yang timbul dari orang lain. Hal tersebut dapat menimbulkan pemikiran yang inovatif untuk membuat sebuah konsep usaha untuk menghasilkan keuntungan dan sangat memotivasi untuk berwirausaha. Petronila Jean, Sucihatiningsih DWP, Rusdarti (2017), dalam penelitiannya menemukan bahwa model pelatihan vokasional berbasis pemanfaatan rebung bambu efektif untuk meningkatkan aspek pengetahuan dan keterampilan teknis peserta pelatihan. Artinya dengan vokasional ini akan membangun motivasi dan kesadaran perilaku seseorang sebagai sumber semangat kewirausahaan. Menurut Ajzen (1991) dalam *Planned behavior theory* bahwa *perceived behavioral control* berlaku sebagai analisis akhir yang menentukan seseorang akan memutuskan untuk bertindak atau tidak untuk menjalankan suatu perilaku (termasuk perilaku alih profesi). Menjadi seorang wirausahawan adalah sebuah keputusan yang berani, karena pekerjaan menjadi wirausaha berhadapan dengan konsekuensi hasil yang tidak pasti. Ajzen (1992) menjelaskan bahwa keputusan seseorang didahului dengan adanya *attitude toward the behavior* yang mengacu pada keyakinan dan evaluasi terhadap hasil-hasil perilaku yang akan dilakukan, *subyektive norm* ini mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan untuk melaksanakan perilaku dan motivasi untuk melaksanakan perilaku tersebut, dan *perceived behavior control* ini mengacu hal-hal yang dirasakan akan memudahkan atau akan menghambat bila perilaku tersebut

dilaksanakan, hal ini terkait dengan pengalaman-pengalaman masa lalu, termasuk pengalaman PHK.

Aam Bastaman dan Riffa Juffiasari (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa keputusan untuk menjadi wirausahawan wanita didorong oleh beberapa faktor internal (individual), seperti: minat yang didukung kecakapan dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi keputusan untuk menjadi wirausahawan adalah dukungan suami/keluarga, permodalan, lingkungan atau keturunan keluarga serta adanya peluang untuk berwirausaha.

Kerangka konseptual penelitian digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

1. Pelatihan Vokasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha peserta BPJS non aktif di Kota Makassar.
2. Keputusan alih profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha peserta BPJS non aktif di Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif yaitu menggambarkan dan menjelaskan pengaruh Pelatihan Vokasi, dan Keputusan Alih Profesi Terhadap Minat Berwirausaha peserta BPJS Non aktif Di Kota Makassar. Penelitian akan dilaksanakan di BPJS Kantor Cabang Makassar, yang berlokasi di Jl. Urip Sumihardjo, Kelurahan Pampang, Kecamatan Panakkukang Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Adapun yang waktu yang digunakan selama pengumpulan data dan penyusunan tesis berkisar dua bulan lamanya dimulai pada bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2020. Penelitian dilaksanakan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. yang beralamat di Jalan R.A. Kartini No. 19, Makassar, Kode Pos 90111. Waktu penelitian dimulai pada bulan Mei 2020 sampai dengan bulan Juli 2020.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk uji validitas yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrument dalam dalam suatu faktor dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total (Sugiyono, 2013:207). Selanjutnya hasil dari perhitungan tersebut di bandingkan dengan nilai r_{table} . Apabila $r_{hitung} > r_{table}$, maka item tersebut dapat dinyatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{table}$, maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Sedangkan *reliable* atau handal merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan untuk mengukur berbagai aspek dari suatu variable penelitian. Suatu instrument dikatakan *reliable* atau handal apabila memiliki koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,60 atau lebih (arikunto, 2006).

2. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah alat analisis untuk mengetahui suatu data berasal dari populasi yang sama (Kurniawati, n.d 2006). Menurut Fachrudin (2011), untuk mengetahui data berdistribusi normal dapat dilihat dari uji *Jarque-Bera* pada program E-Views. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika nilai probabilitas *J-B* lebih dari α (0,05).

b. Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah adanya hubungan linier antar variabel independen. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat matrik korelasi antar variabel independen. Jika terdapat korelasi yang kuat (biasanya di atas 0,80), maka dapat disimpulkan terdapat multikolinieritas (Fachrudin, 2011).

c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Suatu model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi, peneliti akan menggunakan uji *White*. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai probabilitas (*chisquare*) $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas dan jika nilai probabilitas (*chisquare*) $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Kusuma dan Deny, 2012).

d. Autokorelasi

Autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan observasi lainnya. Setiap data residual pada suatu observasi diharapkan saling bebas dengan observasi lainnya atau tidak ada autokorelasi. Pemeriksaan terhadap dugaan adanya autokorelasi dapat menggunakan uji *Breusch-Godfrey* atau sering juga disebut uji LM (*Lagrange Multiplier*) dengan alat bantu program E-Views. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka tidak terjadi autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana variabel yang meampengaruhi Minat Berwirausaha peserta BPJS Non katif Di Kota Makassar dengan rumus dikemukakan oleh Kuncoro (2011 : 110) yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana : Y = Minat Berwirausaha
 $b_1 - b_2$ = Koefisien regresi
a = Konstanta
 ε = Standar error
 X_1 = Pelatihan Vokasi
 X_2 = Keputusan Alih Profesi

Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi pada intinya mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Uji F (Uji Simultan)

Output hasil uji F dilihat untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Gujarati, 2007). Pengambilan keputusan yaitu berdasar nilai probabilitas (*F-Statistic*) < 0.05 atau 5% maka dapat disimpulkan minimal satu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Namun apabila nilai probabilitas (*F-statistic*) > 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji t (Uji Parsial)

Menurut Kuncoro (2011:105) uji statistik t menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_i = 0$, maka X_i tidak berpengaruh terhadap Y

$H_1 : b_i \neq 0$, maka X_i berpengaruh terhadap Y

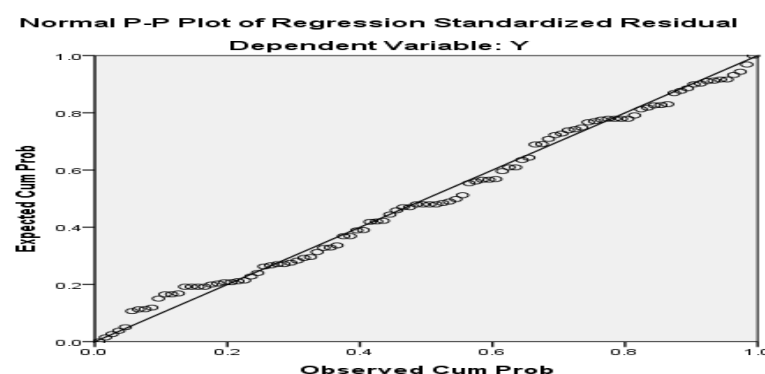
dengan kriteria pengujian :

- Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

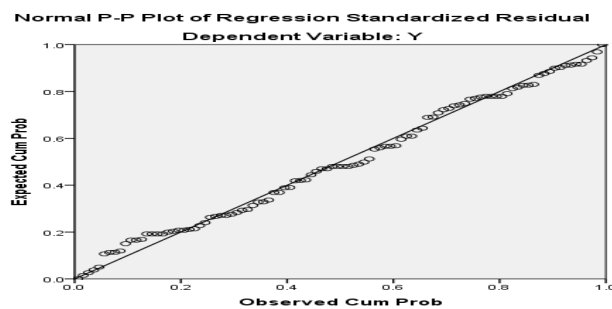
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Normalitas



2. Uji Heteroskedastisitas



Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park atau uji White. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Atau dapat juga dilakukan dengan membagi semua variabel dengan variabel yang mengalami gangguan heteroskedastisitas. Dalam hasil uji dengan bantuan program SPSS 20 uji homoskedastisitas dapat dilihat dari perbandingan nilai t dengan nilai signifikan sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Nilai t	Nilai Sig	Keterangan
1	X ₁ atas Y	5.986	.000	Ada hubungan
2	X ₂ atas Y	5.732	.000	Ada hubungan

Sumber :Data Primer Diolah

3. Uji Multikolinieritas

Tabel. 2 Uji Multikolinieritas

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Pelatihan Vokasional	.689	.611	.450	.831	1.203
	Keputusan Alih Profesi	.676	.595	.431	.831	1.203

Data hasil Olahan SPSS 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi syarat uji *multikolineritas*. Sebagaimana dilihat pada kolom VIF hasil uji SPSS 24 yang berada disekitar angka 1 dan kolom tolerance mendekati angka 1. (Ghozali, 2002:65). Pada pendekatan yang lain, tabel korelasi menunjukkan hasil analisis interkorelasi antara variabel bebas yang ditandai dengan nilai koefisien korelasi pearson pada output SPSS.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel.3. Hasil Olahan Data Regresi mengenai Pelatihan Vokasional dan Keputusan Alih Profesi terhadap Minat Wirausaha

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,514	,359		1,430	,158
	Pelatihan Vokasional	,435	,073	,494	5,986	,000
	Keputusan Alih Profesi	,490	,085	,473	5,732	,000
R = 0,813 R ² = 0,660		F Hitung = 58.294 Sig = 0,000				

a. Dependent Variable: Minat Wirausaha

Tabel diatas diketahui bahwa nilai konstan yaitu $b_0 = 0.514$, variabel Pelatihan Vokasional (X_1) sebesar 0,435, variabel Keputusan Alih Profesi, 0,490, adapun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.514 + 0,435 X_1 + 0,490 X_2$$

- Nilai konstan yaitu $b_0 = 0.514$, mempunyai arti bahwa, apabila variabel Pelatihan Vokasional (X_1) variabel Keputusan Alih Profesi (X_2) tidak mengalami perubahan maka Minat Wirausaha sebesar 0.514.
- Koefisien variabel **Pelatihan Vokasional (X_1)** sebesar 0,435, hal ini berarti bahwa dengan Pelatihan Vokasional akan meningkatkan Minat Wirausaha dari peserta, dimana setiap peningkatan Pelatihan Vokasional akan meningkatkan Minat Wirausaha, dengan variabel asumsi X_2 memiliki nilai konstan.
- Koefisien variabel **Keputusan Alih Profesi (X_2)** sebesar 0.490, hal ini berarti bahwa makin tinggi Keputusan Alih Profesi maka akan meningkatkan Minat Wirausaha, dimana setiap peningkatan Keputusan Alih Profesi akan meningkatkan Minat Wirausaha, dengan asumsi X_1 bernilai konstan.

5. Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana variabel independent (bebas) yang terdiri Pelatihan Vokasional (X_1) variabel Keputusan Alih Profesi (X_2)

secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap Minat Wirausaha bagi peserta pelatihan Vaokasi.

Pada Tabel F-hitung diketahui nilai f hitung sebesar $58.294 > F_{\text{tabel}} = 3,15$ serta memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang telah digunakan ini dapat meningkatkan Minat Wirausaha pada bagi peserta pelatihan vokasi.

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen Pelatihan Vokasional (X_1) dan variabel X_2 Keputusan Alih Profesi terhadap Minat Wirausaha bagi peserta BPJS non aktif yang mengikuti pelatihan vokasi, maka berikut ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel Pelatihan Vokasional X_1

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Pelatihan Vokasional terhadap Minat Wirausaha diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 5.986 > t_{\text{tabel}} = 1.670$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat alfa $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Pelatihan Vokasional berpengaruh terhadap Minat peserta untuk berwirausaha. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Pelatihan Vokasi berpengaruh terhadap Minat Wirausaha terbukti (H_1 diterima).

2) Variabel Keputusan Alih Profesi X_2

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Keputusan Alih Profesi terhadap Minat Wirausaha diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 5.732 > t_{\text{tabel}} = 1.670$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Keputusan Alih Profesi berpengaruh terhadap Minat Wirausaha Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Keputusan Alih Profesi berpengaruh terhadap Minat Wirausaha bagi peserta BPJS non aktif, Pada Kantor BPJS Kota Makassar terbukti (H_2 diterima).

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Vokasional Terhadap Minat Wirausaha

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa *Pelatihan vokasional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat peserta untuk berwirausaha. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel pelatihan menunjukkan angka koefisien regresi sebesar 0,435 dengan nilai signifikansi 0,000, dan berdasarkan perbandingan nilai t , hitung dan t tabel menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat terhadap Minat wirausaha. Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelatihan vokasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat peserta dalam berwirausaha.

Berdasarkan jawaban responden, menunjukkan bahwa sebagian besar responden merespon pernyataan ini dengan Baik. Variabel pelatihan vokasi dalam penelitian ini menggunakan beberapa indikator antara lain tingkat pendidikan, pengalaman kerja,

faktor usia, motivasi dan keahlian. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan masih menjadi syarat bagi perusahaan untuk melakukan rekrutmen karyawan. **Indikator pertama tingkat pendidikan.** Respon dari peserta menunjukkan bahwa dengan pendidikan dan keterampilan yang mereka peroleh, maka akan memberikan peluang dan nilai tambah dalam mencari pekerjaan. Hasil penelitian ini dapat membenarkan teori Ajzen (1991) dalam *Planned behavior theory* bahwa *perceived behavioral control* berlaku sebagai analisis akhir yang menentukan seseorang akan memutuskan untuk bertindak atau tidak untuk menjalankan suatu perilaku (termasuk perilaku alih profesi) Hasil penelitian ini mendukung penelitian Josia Sanchaya Hendrawan, Hani Sirine (2017) yang menemukan bahwa variabel pengetahuan kewirausahaan mempengaruhi minat berwirausaha mahasiswa. Penelitian lainnya yang sejalan adalah Gabriel Tanusi, Yulius Laga (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan kerja, motivasi, faktor modal usaha berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap minat.

Indikator kedua **Pengalaman Kerja.** Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa responsivitas peserta memiliki nilai rata-rata 3,71. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pelatihan vokasi peserta akan mendapat pengalaman keterampilan untuk menjadi bekal bekerja ditempat yang baru, dan menjadi bekal berwirausaha, dan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi peserta pada bidang yang diikuti. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Ahmad Fathoni Rodli (2019), bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja dan pendidikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo. Penelitian ini juga mendukung penelitian dari Nabilah Rizkia Mokhtar Heru Susilo (2017), yang meneliti pengaruh pelatihan terhadap kompetensi bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi peserta pelatihan. Indikator **faktor usia.** Tanggapan responden menunjukkan bahwa faktor usia tidak menjadi penghalang bagi peserta untuk meningkatkan skill dan keahlian mereka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Putu Widya Anjani Ni Gusti Putu Wirawati (2018), yang meneliti Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Efektivitas Pengguna Sistem Informasi Akuntansi. Hasil analisis menunjukkan bahwa usia dan kompleksitas tugas berpengaruh negatif, sedangkan pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas pengguna sistem informasi akuntansi. **Indikator motivasi.** Indikator ini mendapat tanggapan dari peserta pelatihan, dengan nilai responsivitas sebesar 3,79. Hal ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan masih memiliki ekspektasi yang tinggi dan mereka termotivasi dengan mengikuti pelatihan ini. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian R. Okky Satria, Asep Kuswara (2013), mengatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia perlu memperhatikan Motivasi, Pelatihan dan Kompetensi pegawai karena akan mempengaruhi Produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh pula pada kualitas dan produktivitas Lembaga. Sedangkan penelitian lainnya yang mirip dengan penelitian ini adalah penelitian dari Nurul Ayuningtyas (2019) Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan Di BBPLK Semarang, yang menemukan bahwa motivasi peserta pelatihan

berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Hasil penelitian ini membenarkan teori motivasi dari Anoraga (2006:34), mengartikan motivasi sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Pendapat Anoraga ini dapat diperkuat dengan penelitian dari Mahamad Zubir bin Seeht Saad (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa dengan motivasi yang tinggi, akan meningkatkan semangat kerja karyawan, terutama kepada karyawan yang mendapat kesempatan mengikuti pelatihan internal pada perusahaan yang ditempati bekerja. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa dengan motivasi individu para peserta pelatihan vokasi bagi peserta BPJS non aktif Makassar mengikuti pelatihan Vokasi ini sebagai media meningkatkan pengetahuan, dan pengalaman peserta. **Indikator keahlian.** Indikator ini juga mendapat tanggapan yang baik dari peserta pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan vokasi yang diikuti peserta BPJS non aktif adalah untuk meningkatkan keahlian mereka. Hal diperkuat dengan penelitian *Muhammad Asri (2016) yang meneliti tentang pemanfaatan hasil pelatihan keterampilan pada program desa vokasi di desa cisaat kecamatan ciater kabupaten subang provinsi jawa barat*, menemukan bahwa pemanfaatan hasil pelatihan keterampilan oleh warga Desa Vokasi sangat baik, peran pendamping sangat membantu dan memudahkan warga kelompok usaha Desa Vokasi dalam mengembangkan usahanya, adanya dampak pemanfaatan hasil pelatihan keterampilan terhadap kemandirian usaha warga kelompok usaha Desa Vokasi.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka peneliti menegaskan bahwa pelatihan vokasi dilaksanakan pemerintah kepada tenaga kerja yang mengalami putus kontrak, atau tenaga kerja yang di PHK, dimana para tenaga kerja ini adalah peserta BPJS, dengan diberhENTIKANNYA mereka maka secara otomatis akan menyulitkan mereka memenuhi kewajiban iuran BPJS. Pelatihan vokasi ini, diharapkan untuk memberikan bekal kepada peserta untuk termotivasi menjadi wirausaha mandiri.

2. Pengaruh Keputusan Alih Profesi Terhadap Minat wirausaha

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa *Keputusan alih profesi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat peserta untuk berwirausaha. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel pelatihan menunjukkan angka koefisien regresi sebesar 0,490 dengan nilai signifikansi 0,000, dan berdasarkan perbandingan nilai t, hitung dan t tabel menunjukkan bahwa terdapat pengaruh terhadap Minat wirausaha. Hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa keputusan alih profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat peserta dalam berwirausaha. Minat berwirausaha adalah rasa ketertarikan terhadap kegiatan berwirausaha yang menciptakan suatu usaha yang bermanfaat bagi diri sendiri dan lingkungan sekitar. Variabel keputusan rasional memiliki beberapa indikator yang akan dibahas sebagai berikut. **Indikator Kepuasan kerja.** Indikator ini memiliki dua pernyataan dengan hasil tanggapan responden termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan kepuasan kerja menjadi alasan bagi para pekerja menentukan pilihannya pada pilihan tertentu yaitu keinginan berwirausaha. Gambaran tanggapan responden pada indikator ini membenarkan teori perpindahan kerja. Perpindahan (*turnover*) merupakan proses di mana karyawan meninggalkan organisasi dan harus diganti (Mathis & Jackson,

2011:159). Fitz-en & Davison (2011:269) mengklasifikasikan perpindahan berdasarkan pemicu keputusan yang dibuat, yaitu dengan kemauan sendiri (*voluntary*) dan bukan kemauan sendiri (*involuntary*). Faktor yang menyebabkan karyawan berpindah pekerjaan dapat dikategorikan sebagai faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal berupa dorongan yang berasal dari luar individu, misalnya dorongan keluarga dan peluang yang diberikan perusahaan lain. Faktor internal adalah faktor yang terkait langsung dengan diri karyawan, seperti kepuasan yang dirasakan karyawan atas kompensasi yang diterimanya, kepuasan akan pekerjaannya, rasa aman karyawan dalam bekerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaannya.

Ketidakpuasan diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindar dari tanggung jawab, dan lain-lain (Minto, 2013). Zeffane dalam Kurniasari (2005) menyatakan bahwa perilaku pengunduran diri atau disebut pula sebagai keinginan berhenti bekerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover*. Diantaranya adalah faktor eksternal yang meliputi pasar tenaga kerja, faktor pendidikan, upah, ketrampilan kerja dan supervisi. Kemudian faktor internal yang merupakan faktor yang berasal dari karakteristik personal karyawan seperti intelegensi, sikap, jenis kelamin, minat, umur, dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya. **Indikator Tekanan sosial.** Berdasarkan tanggapan responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dominan responden menyatakan sikap atau keputusan yang sangat rasional terkait tekanan sosial yang ada di lingkungan kerja, kenyataan ini akan berdampak keputusan untuk beralih profesi. Terkait dengan hal ini, Harnoto (2002) juga mengatakan bahwa *turnover intention* ditandai dengan tingkat produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan itu menurun, biasanya hal ini terjadi seperti dengan sering datang terlambat, sering membolos, atau tingkat absensinya tinggi dengan berbagai alasan, kurang antusias dan *low initiative* atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik dibanding dia masih awal bekerja.

Menurut Mondy (2008), sekalipun sebuah organisasi berkomitmen penuh untuk membuat lingkungannya tempat yang bagus untuk bekerja, para karyawan akan tetap untuk mengundurkan diri, jika masalah kepuasan ini tidak dapat diatasi. **Indikator ekspektasi.** Hasil tanggapan peserta enunjukan bahwa rata-rata responsivitas sebesar 3,77. Hal ini menunjukkan bahwa peserta memiliki obsesi, harapan dan cita-cita untuk dapat bekerja lagi dalam kondisi yang menyenangkan untuk memenuhi harapan-harapannya. Hal ini juga terkait dengan teori sosial. Faktor sosial diartikan sebagai tingkat dimana seorang individu menganggap bahwa orang lain meyakinkan dirinya bahwa dia harus mengikuti langkah dan ajakan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Abdul Azis (2018), yang menemukan bahwa ekspektasi kinerja berpengaruh terhadap minat wirausaha mandiri binaan di PT. Telkomsel Wilayah Makassar. **Indikator Disfungsional.** Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa tingkat responsivitas responden termasuk sangat baik dalam indikator ini yaitu 4,47. Hal ini menunjukkan bahwa indikator disfungsional dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai perilaku para manajer, pemberi kerja, dan manajemen yang menyalahi kesepakatan, kontra

kerja dengan pekerja, sehingga sering terjadi perlawanan atau resistensi terhadap perusahaan. fakta ini kemudian mendorong terjadi perlawanan dan keinginan untuk pindah atau keluar dari pekerjaan dan memutuskan untuk menjadi wirausaha.

Hasil penelitian menjustifikasi teori minat yang dikemukakan oleh Winkel (2004), bahwa Minat adalah suatu kecenderungan yang menetap dalam diri individu untuk merasa tertarik pada bidang tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam hal itu Individu yang berminat pada sesuatu hal akan mendorongnya untuk melakukan kegiatan tertentu tanpa paksaan. Perasaan tertarik dan senang ini dapat membuat seseorang untuk mulai dapat menikmati sesuatu yang dihadapi atau dikerjakannya. Variabel keputusan rasional dalam penelitian ini dibangun pada sebuah asumsi dasar teori pilihan rasional bahwa seluruh perilaku sosial disebabkan oleh perilaku individu yang masing-masing membuat keputusannya sendiri. Teori ini berfokus pada penentu pilihan individu (individualisme metodologis).

KESIMPULAN

1. Pelatihan Vokasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha pada peserta non aktif BPJS di Kota Makassar. Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama dalam penelitian ini. yang menyatakan bahwa Pelatihan Vokasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha.
2. Keputusan alih profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha pada peserta non aktif BPJS di Kota Makassar. Hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua dalam penelitian ini. yang menyatakan bahwa Keputusan alih profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha.

SARAN

1. Pelatihan Vokasi harus menjadi perhatian bagi BPJS terhadap mereka yang putus kontrak dengan mengasah kemampuan dan pengetahuan para peserta sehingga mereka dapat beralih profesi bekerja disektor informal atau bekerja pada tempat lain. Disarankan agar pemerintah membuat regulasi yang berpihak kepada kepentingan semua pihak yaitu pekerja, pemberi kerja dan pemerintah.
2. Keputusan alih profesi yang dilakukan karyawan, memang sangat rasional ditinjau kondisi terkini yang berat kondisi ekonomi, yang mengharuskan kebijakan PHK, dan perumahan karyawan secara besar-besaran. Disarankan kepada BPJS dan pemerintah agar dalam mengatasi kesenjangan sosial disektor ketenagakerjaan ini harus memberikan ruang bagi pekerja untuk menjadi dan membuka usaha produktif dan mandiri

DAFTAR PUSTAKA

Handoko.