
**ANALISIS PRESEPSI MINAT DAN KEBUTUHAN PELATIHAN SERTA
KEBUTUHAN MODAL BERUSAHA ANGKATAN KERJA
KABUPATEN SIDRAP**

Maharajabdinul¹, Rachmat Sugeng², Mahaputra³

^{1,2}Universitas Fajar Makassar

³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Maju

email: maharajab.dinul@unifa.ac.id¹, rachmatsugeng@gmail.com², mahputrananto@gmail.com³

Abstract

This research aims to identify training needs according to the desires and needs for initial business capital for the workforce in Sidenreng Rappang (Sidrap) Regency, using a survey method using a purposive sampling method and a sample size of 101 respondents. The research results show that the majority of the workforce in Sidrap Regency still have difficulty accessing job skills training and trying to meet their expectations, where the majority of the workforce wants training in financial management, marketing and computers. Meanwhile, the workforce who want to have their own business needs a maximum fund of IDR 60 million to start a business.

Keywords: *Perception of Interest, Training Needs, Business Capital Needs.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan menurut keinginan dan kebutuhan modal awal berusaha bagi angkatan kerja di Kabupaten Sidenreng Rappang (Sidrap), yang menggunakan metode suvey dengan menggunakan metode sampling adalah *purposive sampling* dan jumlah *sample* sebesar 101 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sebagian besar angkatan kerja di Kabupaten Sidrap masih kesulitan mengakses pelatihan keterampilan kerja dan berusaha sesuai dengan ekspektasi mereka, di mana sebagian besar angkatan kerja menginginkan pelatihan manajemen keuangan, pemasaran dan komputer. Sementara itu angkatan kerja yang menginginkan memiliki usaha sendiri membutuhkan dana maksimum sebesar Rp60 juta untuk memulai usaha.

Kata kunci: Presepsi Minat, Kebutuhan Pelatihan, Kebutuhan Modal Berusaha.

Sekretariat

Editorial Office: Program Studi Manajemen Universitas Fajar –
Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Email: pomajurnal@gmail.com

OJS: <https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/index>

PENDAHULUAN

Kabupaten Sidrap, atau Kabupaten Sidenreng Rappang, adalah sebuah kabupaten yang terletak di provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Kabupaten ini merupakan kabupaten dengan produksi sektor pertanian yang tinggi khususnya produk tanaman pangan yaitu beras, namun seiring perkembangan zaman, yaitu sejak 2016 hingga 2021 sektor pertanian mengalami penurunan dalam kontribusinya pada PDRB Kabupaten Sidrap, di mana pada Tahun 2016 kontribusi sektor pertanian sebesar 34,72 persen yang terus mengalami penurunan hingga pada Tahun 2020 sebesar 28,65 persen (BPS, 2021).

Penurunan kontribusi sektor pertanian dalam PDRB Kabupaten Sidrap dapat saja disebabkan oleh beralihnya minat tenaga kerja ke sektor lain, Todaro dan Smith (2006) senada dengan ini menjadi temuan Tasmilaha et.al (2023). Pada sisi lain di Kabupaten Sidrap terjadi peningkatan TPAK, sementara yang bekerja mengalami penurunan seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Perkembangan TPAK, Bekerja dan Pengangguran di Kabupaten Sidrap 2017 – 2020

URAIAN	2017	2018	2019	2020
TPAK (%)	49,19	56,22	55,39	56,92
Tingkat Pengangguran (%)	3,17	4,69	4,75	5,91
Bekerja (%)	96,82	95,31	95,25	94,09

BPS Kab. Sidrap Dalam Angka 2021

Tabel 1 memperlihatkan Kabupaten Sidrap mengalami peningkatan TPAK dari 49,19 persen (2017) menjadi 56,92 persen (2020) sementara yang bekerja justru mengalami penurunan dari 96,82 persen (2017) menjadi 94,09 persen (2020) dengan demikian terjadi peningkatan pengangguran dari 3,17 persen (2017) menjadi 5,91 persen (2020). Kejadian ini memperlihatkan bahwa adanya kecenderungan perubahan minat Angkatan kerja Kabupaten Sidrap.

Setiap generasi memiliki ekspektasi dan perilaku berbeda dalam menilai lingkungan pekerjaan yang dikendaki dalam Putra (2016), demikian juga dengan lingkungan sosial menjadi faktor utama yang dipertimbangkan suatu generasi memilih dunia kerja, Hanifah & Wardono (2020), demikian juga yang dikatakan oleh Stillman J & Stillman D (2018) bahwa pencari kerja generasi z memasukkan syarat fleksibilitas dan bayaran lembur yang tinggi pada pekerjaan yang dikehendaki, serta kemampuan yang dimiliki oleh pencari kerja tersebut (Noveda D, dkk, 2015).

TINJAUAN PUSTAKA

Penawaran tenaga kerja dimaksudkan adalah jumlah jam kerja yang bersedia ditawarkan oleh individu pada pasar tenaga kerja dalam berbagai tingkat upah Becker GS (1965). Konsep ini didasarkan pada prinsip bahwa individu atau pekerja akan bersedia mengorbankan waktunya lebih banyak atau mengalokasikan lebih banyak waktu mereka untuk bekerja ketika upah yang ditawarkan lebih tinggi, dan individu akan mengorbankan lebih sedikit waktunya jika upah yang ditawarkan lebih rendah.

Miller & Meiners (1993) kemudian membagi beberapa faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja di antaranya adalah; tingkat upah yang ditawarkan merupakan faktor utama yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja. Ketika upah naik, biasanya akan meningkatkan insentif bagi individu untuk bekerja lebih lama, bahkan memasuki pasar kerja yang sebelumnya memilih tidak bekerja, demikian juga dengan pernyataan Becker GS(1965, 1976), Ananta A (1990) dan Afrida (2003). Senada dengan temuan Noveda D, dkk (2015), Harrington JM (2001). Kemudian modal manusia menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja

Kondisi pasar tenaga kerja, termasuk tingkat pengangguran dan tingkat pertumbuhan ekonomi, juga mempengaruhi penawaran tenaga kerja. Saat tingkat pengangguran rendah dan pertumbuhan ekonomi stabil, biasanya akan meningkatkan penawaran tenaga kerja karena adanya lebih banyak peluang pekerjaan (Herispon, 2020)

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja, pemerintah, perusahaan, dan individu dapat membuat keputusan yang lebih baik dalam merencanakan strategi ekonomi dan kebijakan ketenagakerjaan. Setiap tenaga kerja harus mendapatkan pekerjaan untuk dapat memiliki keunggulan kompetitif sehingga dapat meningkatkan daya saing, Novia DP dan Akhmad D, (2019), namun pada sisi permintaan tenaga kerja membutuhkan tenaga kerja terampil yang beragam pada era ini.

Penawaran tenaga kerja terampil dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk tingkat pendidikan, jumlah penduduk, dan upah, Mayang Sari I (2020) bahwa adanya keterkaitan yang erat antara pendidikan dengan penyerapan tenaga kerja. Sebelumnya Fadillah Amin dkk (2016), menyatakan bahwa pelatihan tenaga kerja menjadi salah satu upaya pemerintah Indonesia dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, sebagai contoh ingin bekerja sebagai pegawai kantor, maka pelatihannya bisa berupa pelatihan komputer dan lain sebagainya.

Pada sisi lain angkatan kerja yang tersedia terdapat kelompok yang cenderung mandiri dengan bekerja sendiri atau berusaha menciptakan lapangan kerja yang kemudian disebut dengan wiraswasta, dan teori kewirausahaan memiliki berbagai pendekatan pemahaman diantaranya adalah pendekatan Neo Klasik, namun teori ini belum mampu menjelaskan isu kewirusahaan namun cukup bisa menjadi teori awal untuk melahirkan teori-teori berikutnya. Dalam teori neo klasik tidak memperlihatkan kemandirian karena ini memang pada masa lampau dimana belum begitu urgen masalah kemandirian, kemudian Frank Knight (1921) menyatakan bahwa wirausahawan mencoba untuk memprediksi dan menyikapi perubahan pasar. Definisi ini menekankan pada peranan wirausahawan dalam menghadapi ketidak pastian pada dinamika pasar. Seorang wirausahawan disyaratkan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajerial mendasar seperti pengarahan dan pengawasan demikian juga dengan Harvey Leibenstein (1979), mengemukakan, kewirausahaan mencakup kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk menciptakan atau melaksanakan perusahaan pada saat semua pasar belum terbentuk atau belum teridentifikasi dengan jelas, atau komponen fungsi produksinya belum diketahui sepenuhnya, dan Kirzer I (1976) dengan teorinya menyoroti kinerja manusia, keuletanya, keseriusanya, kesungguhannya, untuk mandiri, dalam berusaha, sehingga maju mundurnya suatu usaha tergantung pada upaya dan keuletan sang pengusaha. Pelatihan kewirausahaan dapat membantu menguasai ilmu dan keterampilan yang diperlukan untuk memulai dan mengembangkan usaha, (Nurfuah, 2015).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di daerah kecamatan di Kabupaten Sidenreng Rappang, merupakan salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang dilaksanakan langsung pada daerah dan obyek penelitian, dengan mengumpulkan data yang berhubungan dengan masalah yang dibahas melalui survey menggunakan kuesioner. Metode pemilihan responden dilakukan menggunakan metode *purposive sampling* yang diharapkan responden sudah mengetahui dunia kerja dan dunia usaha, dengan syarat memiliki pendidikan minimal Sekolah Tingkat Menengah dan berumur lebih dari 25 tahun dan dibawah 40 tahun. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 101 di mana Sekaran (2006) mensyaratkan jumlah sampel minimal 30 dan kurang dari 500, sehingga dipilih 101 karena yang diambil oleh *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* adalah desain sampling dimana elemen dalam populasi tidak memiliki kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi dipilih untuk menjadi sampel (Sekaran dan Bougie, 2013).

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini, berupa data primer dan data sekunder yaitu Data tentang penduduk, ketenagakerjaan, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan RPJMD 2018 - 2021, serta Renstra Satker yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan Umkm. Data tersebut diatas diperoleh dari hasil-hasil survai yang dilakukan oleh Badan Pusat statistik (BPS) dan laporan tahunan dari masing-masing lembaga, dinas, atau instansi terkait.

Metode analisis yang digunakan dalam studi ini adalah Metode Analisis Deskriptif (crosstabb), untuk tujuan : Menganalisis data hasil kuesioner dengan menggunakan tabulasi silang. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan modal usaha angkatan kerja Kabupaten Sidrap.

HASIL PENELITIAN

Dalam survey ditemukan berbagai jawaban yang kemudian dikategorikan dalam 3 kategori, yaitu; Karyawan, Wirausaha, dan Profesional. Terdapat beberapa kelompok wirausaha menyebutkan secara spesifik usaha yang diinginkan antara lain; bisnis online, pembibitan, kontraktor, usaha kosmetik, kuliner, perikanan, pakaian, catering. Untuk yang memilih profesional, secara spesifik mereka menyebut; guru, dosen, *photographer*, *designer* pakaian, *engineer*, konsultan, dan motivator.

Hasil survey menunjukkan bahwa angkatan kerja di Kabupaten Sidrap sebagian besar (62,4%) tidak menemukan tempat pelatihan yang berkaitan dengan skill yang ingin dimiliki/ditingkatkan, hal ini dapat saja terjadi karena lembaga pelatihan yang pemerintah siapkan (Balai Latihan Kerja) tidak menyiapkan pelatihan secara spesifik, demikian juga dengan lembaga pelatihan swasta untuk jenis pelatihan tertentu seperti, mengolah bisnis online (digital marketing), marketing, desain, manajemen keuangan dan memasak.

Untuk melihat kelompok angkatan kerja yang membutuhkan atau ingin meningkatkan skill melalui pelatihan menurut jenis pekerjaan yang diharapkan, maka dilakukan analisis dengan menggunakan tabulasi silang, sehingga dapat terlihat kelompok dan jenis pelatihan yang diharapkan, seperti terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2 memperlihatkan kebutuhan skill yang paling banyak diinginkan adalah pemasaran dan manajemen keuangan dan sebagian besar responden atau sekitar 30,69% beranggapan pelatihan jenis ini tidak ada di Kabupaten Sidrap dan sebagian besar datang dari kelompok angkatan kerja yang ingin jadi pengusaha.

Tabel 2 Tabulasi Silang Keberadaan Pelatihan dan Jenis Pelatihan Menurut Jenis Pekerjaan

Lembaga Pelatihan		Jenis Pekerjaan			Total	
		Karyawan	Pengusaha	Profesional		
Tidak Ada	Harapan Skill	Manajemen Keuangan	2	10	3	15
		Marketing	5	11	0	16
		Komputer	3	9	2	14
		Desain	0	0	5	5
		Komunikasi	3	1	1	5
		Memasak	1	4	0	5
		Menjahit	0	1	0	1
		Lainnya	0	1	1	2
		Jumlah	14	37	12	63
Ada	Harapan Skill	Manajemen Keuangan	5	4	1	10
		Marketing	5	5	0	10
		Komputer	3	4	1	8

Desain	0	1	0	1
Komunikasi	1	0	3	4
Memasak	0	2	0	2
Menjahit	0	1	0	1
Lainnya	0	1	1	2
Jumlah	14	18	6	38
TOTAL	28	55	18	101

Data diolah 2023

Tabel 2 juga memperlihatkan bahwa kebutuhan pelatihan manajemen keuangan, marketing dan komputer diungkapkan oleh kelompok angkatan kerja yang berkeinginan menjadi pengusaha yang terlihat dari 42,57% dari seluruh responden.

Tabel 3 Tabulasi Silang Kebutuhan LKM (Lembaga Keuangan Mikro), Rencana Produksi dan Kebutuhan Modal

Kebutuhan LKM	Kebutuhan Modal					Total	
	< 31 juta	31 - 60 Juta	61 - 90 Juta	91 - 120 juta	> 120 Juta		
Tidak Rencana Produksi	Makanan	3	0	0	1	0	4
	Kemasan						
	Kuliner	1	1	0	3	0	5
	Pakaian	4	1	0	0	1	6
	Percetakan	2	0	1	3	0	6
	Komputer	0	0	0	1	0	1
	Aksesoris dan Kosmetik	2	0	0	0	0	2
	Agribisnis	2	0	0	0	2	4
	Laundry	0	1	1	0	0	2
	Jasa dan Perdagangan	2	1	0	0	3	6
	Rumah Tangga	1	1	0	0	1	3
Total	17	5	2	8	7	39	
Ya Rencana Produksi	Makanan	2	0	0	1	1	4
	Kemasan						
	Kuliner	5	3	1	2	1	12
	Pakaian	13	1	0	0	1	15
	Percetakan	2	0	1	1	0	4
	Komputer	2	0	0	0	1	3
	Aksesoris dan Kosmetik	2	2	0	0	0	4
	Agribisnis	0	2	0	0	3	5
Jasa dan Perdagangan	5	3	0	2	1	11	
Rumah Tangga	1	1	0	0	2	4	
Total	32	12	2	6	10	62	
Total	49	17	4	14	17	101	

Data diolah 2023

Hasil survey yang menunjukkan keterkaitan Rencana Produksi kebutuhan kana dan kebutuhan Lembaga Keuangan Mikro (LKM) menunjukkan bahwa 61,4% masih membutuhkan lembaga keuangan mikro dan 70,97% dari kelompok ini membutuhkan dana hingga Rp60 juta. Sementara yang tidak membutuhkan keuangan mikro (38,6%) dan sekitar 30,77 % dari angkatan kerja yang ini menjadi pelaku umkm membutuhkan dana maksimum Rp60 juta, dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar (65,34%) angkatan kerja yang ingin menjadi pelaku umkm membutuhkan dana maksimum Rp60 juta, sebagai langkah awal untuk memulai karirnya.

Kelompok peminat usaha yang memproduksi pakaian merupakan kelompok usaha yang terbesar atau sekitar 20,79%. Kelompok usaha yang terbanyak kedua adalah usaha kuliner yaitu sekitar 16,53% demikian juga dengan kelompok usaha jasa dan diperdagangan yaitu sebesar 16,53%.

Tabel 2 dan 3 memperlihatkan bahwa angkatan kerja di Kabupaten Sidrap lebih suka menjadi pelaku usaha, dengan pilihan usaha kuliner, pakaian, dan jasa perdagangan dan mengharapkan pelatihan manajemen keuangan, komputer dan pemasaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa Sebagian besar angkatan kerja di Kabupaten Sidenreng Rappang (Sidrap) tidak menemukan atau mengetahui atau memiliki info yang terbatas mengenai keberadaan pelatihan sesuai yang mereka inginkan. Kebutuhan pelatihan yang paling banyak diinginkan oleh angkatan kerja di Kabupaten Sidenreng Rappang (Sidrap) adalah, pelatihan manajemen keuangan, marketing dan computer. Sebagian besar angkatan kerja di Kabupaten Sidenreng Rappang (Sidrap) dapat mengakses Lembaga Keuangan Mikro dengan kebutuhan dana di bawah Rp 60jt untuk memulai usaha

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, F., et al. (2016), *Antologi Administrasi Publik dan Pembangunan*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Ananta, A (1990), *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lembaga Demografi FE Univeritas Indonesia.
- Arfida (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Becker, G. S (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The Economic Journal*. Vol. 75 No. 299.
- Becker, G. S (1976) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3rd Edition.
- Hanifah., & Wardono, P. (2020). Identifikasi Faktor Pembentuk Perilaku Pencari Kerja Generasi Z di Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*. Vol. 6 No. 3.
- Harrington, J. M. (2001). Health Effect of Shift Work and Extended Hours of Work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine University of Birmingham*. Vol. 58 No. 1.
- Herison. (2020). Dampak Ekonomi Pembatasan Sosial Berskala Besar Terhadap Masyarakat Kota Pekanbaru Di Provinsi Riau. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*. Vol. 11 No. 2.
- Kirzer, I. (1979), *Perception, Opportunity and Profit: Studies in the Theory of Entrepreneurship*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Knight, K. (1921), *Risk, Uncerteinty and Profit*. Cambridge: The River Side Press.
- Leibenstein, H. (1979). A Branch of Economics is Missing: Micro-Micro Theory *Journal of Economic Literature*. Vol. 17 No. 2.

- Mayang, S. I. (2020). Analisis Karakteristik Pekerja dan Modal Manusia terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. Vol. 8 No. 2.
- Miller., & Meiners (1993), *Intermediates Microeconomics. 4th edition*. New York: McGraw-Hill.
- Novia, D. P., & Akhmad, D. (2019) Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Pengangguran di Indonesia. *Seminar Nasional & Call For Paper Seminar Bisnis Magister Manajemen (SAMBIS-2019) Membangun Ekonomi Kreatif yang Berdaya Saing*”.
- Noveda, D., Aimon, H., & Sofyan, E. (2015) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja di Sumatera, *Jurnal Kajian Ekonomi*. Vol. No. 6.
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi. *Among Makarti*. Vol. 9 No.18.
- Stillman, D., & Stillman, J. (2018). *Generasi Z: Memahami Karakter Generasi Baru yang Akan Mengubah Dunia Kerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Tasmilaha., Devanto, S. P., & Wildan, S. (2023). Pengaruh Modal Manusia terhadap Transisi Tenaga Kerja Formal Menjadi Informal pada Masa Pandemi Covid-19, *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*. Vol. 23 No. 1.
- Todaro, M. P., & Smith S,C. (2006). *Economics Development Nintt Edition*. UK: Pierson Education Limited.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Peelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran., & Bougie. (2013). *Research methods for business : a skill-building approach 6th edition*. West Sussex. UK: John Wiley & Sons Ltd.