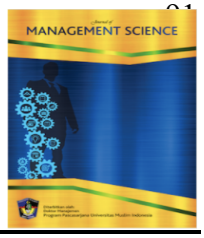
Journal of Management Science (JMS)
Volume 1, Nomor 1, Juni 2020
P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/jms
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



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

Rina Umar[1,2] Nasir Hamzah[2] & Zainal Arifin[1]

[1]**Magister Ilmu Hukum Universitas Muslim Indonesia**
[2] *Koresponden Penulis, E-mail: rina.umar@bpjsketenagakerjaan.go.id*

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) Keputusn 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).

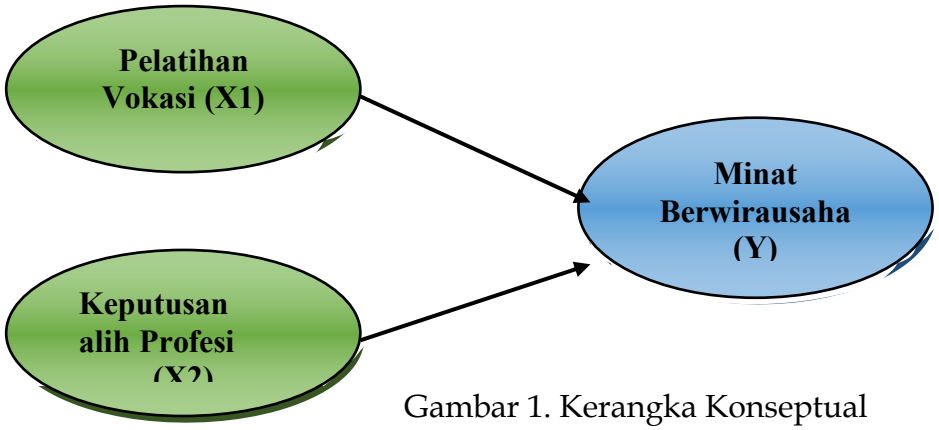
Vokasi atau pelatihan kerja bagi para pekerja yang mengalami putus kontrak kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bertujuan agar para pekerja, bisa belajar kembali meningkatkan kemampuan maupun keahlian. **Vokasi** yang telah beroperasi sejak bulan September 2019 ini terfokus kepada para korban pemutusan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

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 perampingan 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 (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 mejalankan 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 katif 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 Reliabelitas

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 menunjukan 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 reliabelitas (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 alpha (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.

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 (R2)

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 :

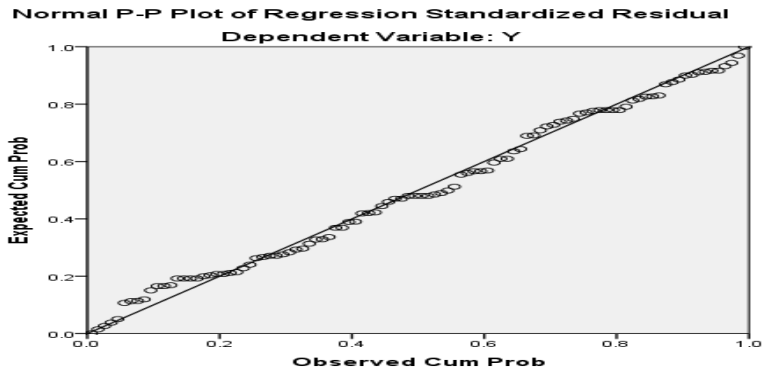
$H_0 : b_i = 0$, maka X_i tidak berpengaruh terhadap Y
$H_1 : b_i \neq 0$, maka X_i berpengaruh terhadap Y
dengan kriteria pengujian :

a) Jika nilai signifikasi > 0,05, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
b) Jika nilai signifikasi < 0,05, berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

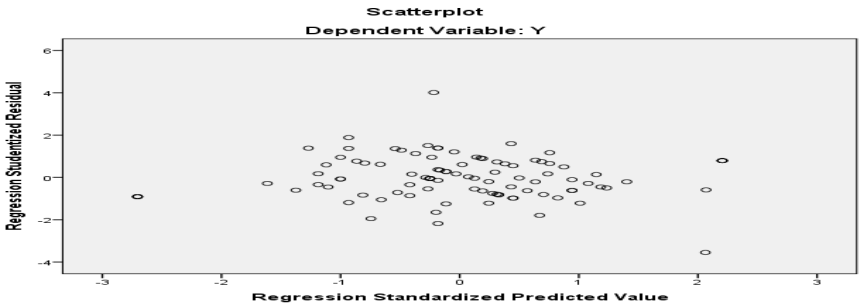
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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 sebaga berikut:

Tabel 1
Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Nilai t	Nilai Sig	Keterangan
1	$X_{1 \text{ atas } Y}$	5.986	.000	Ada hubugan
2	$X_{2 \text{ atas } Y}$	5.732	.000	Ada hubugan

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). Pada pendekatan yang lain, tabel korelasi menunjukkan hasil analisis interkorelasi antara variabel bebas yang ditandai dengan nilai koefisien korelasi pearson pada out put 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		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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 b0 = 0.514, variabel Pelatihan Vokasional (X_1) sebesar 0,435, variabel Keputusan Alih Profesi,0.490, adapun persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 0.514 + 0{,}435\ X_1 + 0{,}490\ X_2}$$

- Nilai konstan yaitu b0 = 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 X2 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 X1 bernilai konstan.

5. Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana variabel independent (bebas) yang terdiri Pelatihan Vokasional (X1) variabel Keputusan Alih Profesi (X_2) secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap Minat Wirausaha bagi peserta pelatigan Vaokasi.

Pada Tabel F-hitung diketahui nilai f hitung sebesar 58.294 > F_{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 X2 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 $_{hitung}$ = 5.986 > t tabel = 1.670 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat alfa α = 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 (H1 diterima).

2) **Variabel Keputusan Alih ProfesiX_2**

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Keputusan Alih Profesi terhadap Minat Wirausaha diperoleh nilai t $_{hitung}$ = 5.732 > t- tabel = 1.670 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat α = 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 (H2 diterima).

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Vokasional Terhadap Minat Wirausaha

Berdsarkan hasil penelitian ditemukan bahwa *Pelatihan vokasional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat peserta untuk berwirausaha. Hasil perhitungan statistik menunjukan bahwa niliai koefisien regresi variabel pelatihan menunjukan angka koefisien regresei sebesar 0,435 dengan nilai signifikansi 0,000, dan berdasarkan perbandingan nilai t, hitung dan t tabel menunjukan 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, menunjukan bahwa sebagian besar responden merespon pernyatan 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 menunjukan bahwa tingkat pendidikan masih menjadi syarat bagi perusahaan untuk melakukan rekuitmen karyawan. ***Indikator pertama tingkat pendidikan***. Respon dari peserta menunjukan bahwa dengan pendidikan dan keterampilan yang mereka peroleh, maka akan memberikan peluang dan nilai tambah dalam mecari pekerjaan. Hasi lpenelitian 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 mejalankan 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 menunjukan bahwa responsivitas peserta memiliki nilai rata-rata 3,71. Hal ini menunjukan 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 menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi peserta pelatihan. Indiaktor ***faktor usia.*** Tanggapan responden menunjukan bahwa faktor usia tidak menjadi penghalang bagi peserta untuk meningkatkan skiil 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 menunjukan bahwa usia dan kompleksitas tugas berpengaruh negatif, sedangkan pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas pengguna sistem informasi akuntansi. ***Indikator motivasi.*** Indiaktor ini mendapat tanggapan dari peserta pelatihan, dengan nilai responsivitas sebesar 3,79. Hal ini menunjukan bahwa peserta pelatihan masih memiliki ekspektasi yang tinggi dan mereka termotovasi 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 mrip 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), mengartikan motivasi sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Implikasi dari temuan ini menunjukan 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 enunjukan bahwa pelatihan vokasi yang diikuti peserta BPJS non aktif adalah untuk meningkatkan keahlian mereka. Hal dipekuat 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 pembahsan 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 mendiri.

2. Pengaruh Keputusan Alih Profesi Terhadap Minat wirausaha

Berdsarkan hasil penelitian ditemukan bahwa *Keputusan alih profesi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat peserta untuk berwirausaha. Hasil perhitungan statistik menunjukan bahwa niliai koefisien regresi variabel pelatihan menunjukan angka koefisien regresei sebesar 0,490 dengan nilai signifikansi 0,000, dan berdasarkan perbandingan nilai t, hitung dan t tabel menunjukan 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. ***Indiaktor Kepuasan kerja.*** Indikator ini memiliki dua pernyataan dengan hasil tanggapan responden termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukan bahwa permaslahn kepuasan kerja menjadi alasan bagi para pekerja menentukan pilihannya pada pilhan 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 (Gerritsen, Minto & Lordan, 2013). 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 intelejensi, sikap, jenis kelamin, minat, umur, dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya. ***Indikator Tekanan sosial.*** Berdasarkan tanggapan responden dalam penelitian ini menunjukan bahwa dominan responden menyatakan sikap atau keputusan yang sangat rasional terkait tekanan sosial yang ada dilingkunagan 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 inisiative* 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 menunjukan bahwa peserta memiliki obsesi, harapan dan cita-cita untuk dapat bekerja lagi dalam kondisi yang menyenagkan 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 Yusriadi, *et, al* (2018), yang menemukan bahwa ekspektasi kinerja berpengaruh terhadap minat wirausaha mandiri binaan di PT. Telkomsel Wilayah Makassr. ***Indikator Disfungsional.*** Berdasakan tanggapan responden menunjukan bahwa tingkat responsivitas responden termasuk sangat baik dalam infikator ini yaitu 4,47. Hal ini menunjukan bahwa indiaktor disfungsional dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai perilaku para menejer, pemberi kerja, dan menejemen yang menyalahi kesepakatan, kontrka 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 dikemuakakan 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 yangputus 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 kepad 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 perumahaan 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

Anjani, P. W., & Wirawati, N. G. P. (2018). Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Efektivitas Pengguna Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, *22*(3), 2430-2457.

Anoraga, P. (2006). Psikologi kerja (Cetakan keempat). *Jakarta: Penerbit Rineka Cipta*.

Arikunto, S. (2006). Metodelogi penelitian. *Yogyakarta: Bina Aksara*.

Ayuningtyas, F., & Wijayanti, E. P. (2019). Peningkatan Budaya Literasi Anak di Taman Kanak-Kanak Nurul Fikri Bekasi Utara. *JPM (Jurnal Pemberdayaan Masyarakat)*, *4*(1), 291-299.

Bastaman, A., & Juffiasari, R. (2015). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Bagi Wanita Untuk Berwirausaha. Prosiding Seminar Nasional UNS SME's Summit & Awards.

Dewi, N., & Rusdarti, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Keluarga, Teman Sebaya, Pengendalian Diri dan Literasi Keuangan Terhadap Perilaku Konsumtif Mahasiswa. *Journal of Economic Education*, *6*(1), 29-35.

Fachrudin, K. A. (2011). Analisis pengaruh struktur modal, ukuran perusahaan, dan agency cost terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal akuntansi dan keuangan*, *13*(1), 37-46.

Gandolfi, F., & Hansson, M. (2011). Causes and consequences of downsizing: Towards an integrative framework. *Journal of Management & Organization*, *17*(4), 498-521.

Gerritsen, H. D., Minto, C., & Lordan, C. (2013). How much of the seabed is impacted by mobile fishing gear? Absolute estimates from Vessel Monitoring System (VMS) point data. *ICES Journal of Marine Science*, *70*(3), 523-531.

Ghozali, I. (2002). Pengaruh religiositas, terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas. *Jurnal Bisnis dan Strategi*, *9*, 1-13.

Harnoto, E. (2002). Perbandingan Analisa Biaya Jalan Lingkar UII Terpadu Antara Perkerasan Flexibel dan Perkerasan Paving Block.

Hendrawan, J. S., & Sirine, H. (2017). Pengaruh Sikap Mandiri, Motivasi, Pengetahuan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha (Studi Kasus pada Mahasiswa FEB UKSW Konsentrasi Kewirausahaan). *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, *2*(03), 291-314.

Laga, Y., & Lobwaer, A. K. R. (2020). Alokasi Dana Desa (ADD), Jumlah Penduduk Miskin, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Dan Pertumbuhan Ekonomi. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, *11*(1), 10-21.

Madden, T. J., Ellen, P. S., & Ajzen, I. (1992). A comparison of the theory of planned behavior and the theory of reasoned action. *Personality and social psychology Bulletin*, *18*(1), 3-9.

Mokhtar, N. R., & Susilo, H. (2017). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI (Penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *50*(6), 19-26.

Mondy, K. E. (2008). Determinants of endothelial function in human immunodeficiency virus infection: a complex interplay among therapy, disease, and host factors. *Journal of the cardiometabolic syndrome*, *3*(2), 88-92.

Satria, R. O., & Kuswara, A. (2013). Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kompetensi kerja serta implikasinya pada produktivitas pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, *7*(2), 74-83.

Winkel, B. S. (2004). Metabolic channeling in plants. *Annu. Rev. Plant Biol.*, *55*, 85-107.

Yusriadi, Y., Sahid, A., Amrullah, I., Azis, A., & Rachman, A. A. (2018, July). E-government-based bureaucratic reform in public service. In *International Conference of Communication Science Research (ICCSR 2018)*. Atlantis Press.

.