

PENANGGULANGAN PENGANGGURAN MELALUI PENINGKATAN KETERAMPILAN WIRA USAHA DAN EKONOMI PRODUKTIF DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Oleh: Soenarto*)

ABSTRACT

This article is based on a research conducted to know the implementation and result of the New Entrepreneurs' Training (NET) and the Productive Economic Institution Training (PEIT) held as some of the efforts to solve the problem of unemployment handled by the part of the Social Security Network Program taken care of by the Province of the Yogyakarta Special Territory's Regional Office of the Employment Department. The focus of the research was on determining how far the training programs could help overcome the unemployment in particularly that province as a result of Indonesia's recent economic crisis. All the 1140 trainees became the research population and 450 of them were taken as a proportional sample. The data were obtained by means of a questionnaire composed on the basis of a differential semantic scale.

From the research it is found that (1) the NET has produced good results, with 88% of the trainees having produced proposals for the establishment of new business companies complete with planned programs and costs and 66% of the

*) *Soenarto, Staf Pengajar pada Jurusan Elektronika Fakultas Teknik UNY.*

trainees having already started running their business; (2) the business companies started have good prospects in the current situation of crisis and the degree of how well they run is categorized moderate; (3) the knowledge and skills acquired in the training suit the trainees' needs and are beneficial to them in running their business; (4) further intensive guidance and advisory assistance for trainees as the follow-up of the training are also made available by the institution conducting the training; (5) the PEIT has produced moderately good results, with 60% of the trainees having been absorbed, channeled, and positioned as employees at companies they are apprenticed to or at companies pioneered by the NET; (6) 40% of the trainees have not received employment because they have refused the positions found for them for the reason that the salary offered has been lower than the required Regional Minimum Fee, because of the economic slump, and because of no fault of the institution conducting the training; (7) the knowledge and skills acquired in the training suit the trainees' needs and beneficially arm them in looking for work; and (8) the apprenticeship and guidance programs run by the institution conducting the training are running moderately well and extremely helpful in job seeking.

Key Words: social security network, productive economic institution, new entrepreneur, *entrepreneurship*

PENDAHULUAN

Krisis moneter yang terjadi sejak bulan Juli 1997 telah mengakibatkan menurunnya kegiatan dunia usaha dan perekonomian masyarakat Indonesia. Sebagian perusahaan terpaksa melakukan pengurangan tenaga kerja melalui penurunan jam kerja dan bahkan

mengadakan pemutusan hubungan kerja (PHK). Kadin memperkirakan sekurang-kurangnya pada akhir tahun 1998 terdapat 1 juta penganggur sehingga PHK yang menimpa para pekerja akan menambah deretan penganggur di negeri ini. Dengan angka pertumbuhan ekonomi sebesar 10% pada tahun 1998 dan kebijakan *zero growth* oleh pemerintah pada tahun 1997, kesempatan kerja menjadi minus, sementara angkatan kerja tiap tahun terus bertambah. Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) mencatat bahwa sampai dengan Februari 1998 ada 100,9 ribu orang terkena PHK, dengan sebanyak 4,9 ribu orang sudah di-PHK, 61,3 ribu orang dalam proses penyelesaian PHK, dan 34,7 ribu orang tidak bekerja karena kelesuan usaha pada perusahaan (1998: 2). Para pekerja yang kehilangan pekerjaan tersebut sebagian besar adalah tenaga kerja terampil yang berasal dari sektor-sektor ekonomi produktif seperti: garmen, sepatu, properti, industri kayu, keramik, dan sektor jasa yang tersebar di 18 propinsi. Oleh sebab itu, apabila tidak segera diupayakan program untuk mengatasi masalah pengangguran tersebut, jumlah penganggur sampai dengan akhir tahun 1998 diperkirakan akan meningkat menjadi 16 juta orang (Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja, 1998).

Krisis ekonomi yang berkepanjangan telah mengakibatkan orang mengalami tekanan jiwa (*psychological depression*) yang ditunjukkan oleh beberapa ciri seperti putus asa, merasa hidup sebagai beban yang berat, pesimis, atau perilaku emosional yang tak terkendali. Dixon (1986: 47) mengatakan bahwa penyebab tekanan jiwa dikelompokkan menjadi dua: pertama, kehilangan benda yang disayangi, kehilangan pekerjaan, jabatan, mata pencaharian, dsb; kedua, kekecewaan karena tidak tercapai keinginan atau kegagalan melakukan suatu. Dengan demikian, masalah pengangguran termasuk ke dalam kedua kategori penyebab tekanan jiwa. Apabila tidak segera diatasi akan mengakibatkan berkurangnya dan bahkan hilangnya (sementara) potensi yang dimiliki seseorang.

Pemerintah Indonesia menaruh perhatian yang sangat besar menangani masalah krisis ekonomi ini dengan membentuk dan meng-efektifkan Program Jaring Pengaman Sosial (JPS). Melalui *Social Security Net Adjustment Loan* (SSNAL) atau Pinjaman Bank Dunia untuk JPS (Kompas, Rabu 28 April 1999), Bapenas mengalokasikan dana untuk mengatasi dampak krisis ekonomi, penanggulangan pengangguran, dan pemberdayaan daerah.

Dalam upaya menanggulangi pengangguran, pada situasi yang kritis, Dixon (1986:91) mengusulkan memodifikasi lingkungan dengan intervensi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan bantuan fisik. Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (1998: 6) mengambil kebijakan dalam menanggulangi pengangguran dilakukan dalam dua perspektif: (a) Program jangka pendek bersifat darurat, padat karya, dan berlangsung dalam kurun waktu 3-6 bulan; (b) Program jangka panjang memiliki cakupan yang lebih luas, durasi program 1-2 tahun, mengarah pada pengembangan usaha produktif yang berkelanjutan. Dengan demikian, program penanggulangan pengangguran jangka panjang yang direncanakan harus berkelanjutan, mengarah pada pemberdayaan kemampuan sumber daya manusia, dan berdampak pada peningkatan produktivitas dan pendapatan masyarakat. Baik jangka pendek maupun jangka panjang, program terfokus pada peningkatan kemampuan sumber daya manusia dalam bentuk Pelatihan.

Seiring dengan era reformasi yang menghendaki akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan program-program pemerintah, Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (1998: 1) mencanangkan Program P3T yang memiliki 5 karakteristik: konseptual, operasional, mudah dilaksanakan, tepat sasaran, dan akuntabilitas. Pertama, konseptual mengandung pengertian bahwa program P3T direncanakan berlandaskan dasar filosofi, hak azasi manusia, analisis kebutuhan, dan azas kemanfaatan bagi masyarakat sasaran. Kedua, operasional dimaksudkan bahwa penanggulangan pengangguran

merupakan program yang riil, tujuannya jelas, dilakukan secara nyata terhadap masyarakat sasaran. Ketiga, bahwa program yang direncanakan mudah dimengerti dan dilakukan baik oleh lembaga penyelenggara maupun oleh masyarakat sasaran. Keempat, tepat sasaran berarti bahwa program yang direncanakan berguna dan bermanfaat bagi para peserta, peserta direkrut secara benar dari orang yang benar-benar memerlukan, dan diseleksi secara obyektif dan transparan. Kelima, akuntabilitas mengindikasikan bahwa program yang dilaksanakan dapat dipertanggungjawabkan baik kepada pemerintah, peserta program, dan masyarakat secara transparan.

Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (1998: 4) menegaskan bahwa program P3T berbentuk pelatihan, mengarah pada revitalisasi potensi SDM yang depresi karena statusnya sebagai penganggur, menyalurkan tenaga kerja dengan menciptakan lapangan kerja dan lapangan usaha yang produktif dan berkesinambungan bagi pekerja terampil yang menganggur, memulihkan perekonomian nasional, dan memberdayakan lembaga ekonomi yang berakar di masyarakat. Terkait dengan program pelatihan, Franco ed, (1991: 3) mengatakan "*training is learning to change the performance of people doing jobs for the future*". Hal ini berarti bahwa suatu program pelatihan dikatakan baik apabila dapat mengubah perilaku yang lebih baik para peserta setelah mengikuti pelatihan. Untuk mencapai tujuan tersebut, program P3T dikembangkan melalui 2 model: Lembaga Ekonomi Produktif disingkat LEP dan Wira Usaha Baru disingkat WUB (Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tanaga Kerja 1998: 6). Baik WUB maupun LEP dilaksanakan oleh lembaga masyarakat (LSM) dan Lembaga Pengabdian Masyarakat (LPM) dari Perguruan Tinggi (PT).

Model LEP melibatkan lembaga masyarakat yang bergerak pada sektor produksi dan pelayanan yang dapat menyerap atau menyalurkan tenaga kerja. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam perencanaan program: kemampuan awal peserta, jenis keahlian yang dapat

terserap, dan lembaga yang dapat menyerap tenaga kerja. Secara teknis operasional, model LEP dilaksanakan 2 pola: (1) pola pendampingan dan pemagangan, dimana peserta pelatihan mengikuti pemagangan di perusahaan dan LM mendampingi peserta pelatihan, dengan harapan setelah selesainya program para peserta dapat diserap oleh perusahaan dimana mereka dibina. (2) pola penempatan yang dilakukan oleh LM, dengan memanfaatkan para peserta pelatihan sebagai tenaga administrasi maupun teknisi pada perusahaannya. Oleh sebab itu dalam kontrak kerja antara Depnaker selaku wakil dari pemerintah dengan lembaga pelaksana dicantumkan kesanggupan LEP untuk menyerap atau menyalurkan para peserta yang telah dibina.

Model WUB melibatkan lembaga masyarakat yang bergerak di bidang pembinaan SDM dan kewirausahaan, yang mampu menciptakan lapangan kerja atau lapangan usaha yang mandiri baik perseorangan maupun kelompok. Oleh sebab itu, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam perencanaan program antara lain: kebutuhan peserta, potensi yang dimiliki, prospek peluang usaha dan pasar. Secara teknis operasional, model WUB dilaksanakan dengan 2 pola: (1) penciptaan usaha perorangan sesuai dengan jenis usaha yang dipilih oleh peserta pelatihan, dan (2) penciptaan kelompok wirausaha baru sesuai dengan jenis usaha yang dipilih oleh kelompok peserta pelatihan, pembinaan dan bimbingan yang terpola dan terencana secara komprehensif. Hasil yang diharapkan dari program WUB adalah terciptanya wirausaha baru baik perseorangan maupun kelompok dalam berbagai bidang: usaha mandiri, yaitu usaha baru seperti usaha jasa, konsultasi bisnis, perdagangan eceran, dan lain-lain.

Agar program terlaksana dengan baik, dalam arti mencapai tujuan yang diharapkan, beberapa kriteria harus terpenuhi baik sebagai peserta dan pelaksana. Persyaratan bagi para peserta antara lain: (a) berpendidikan minimal SLTA, (b) terdaftar di kantor Depnaker, sehingga memiliki kartu AK.1 bagi yang belum pernah bekerja, (c) memiliki keterampilan

tertentu, (d) berkelakuan baik, (e) bersedia mendapatkan pembinaan untuk kurun waktu tertentu, dan (f) pernah bekerja yang ditunjukkan oleh surat keterangan RT/RW setempat atau surat keterangan PHK dari perusahaan tempat bekerja sebelumnya. Sementara itu, pelaksana harus memenuhi persyaratan antara lain: (a) memiliki legalitas yang jelas seperti Akte Pendirian, Surat Ijin Operasional, memiliki NPWP, dan diakui oleh masyarakat dan pemerintah daerah setempat; (b) memiliki kegiatan ekonomi dan atau pengembangan SDM, (c) memiliki SDM yang profesional dan fasilitas yang memadai untuk melaksanakan program; (d) memiliki kemampuan dan kesanggupan untuk menempatkan peserta program sebagai pekerja di LEP yang bersangkutan (bagi LEP); (e) mampu membentuk/menciptakan wirausaha baru (bagi WUB); dan (f) wajib melakukan pembinaan kepada peserta pada pasca program.

Dengan persyaratan dan ketentuan yang sangat jelas dan rinci tersebut, diharapkan program pelatihan LEP dan WUB dapat berhasil mencapai tujuan. Oleh sebab itu, penelitian ini berusaha untuk mengetahui keberhasilan program yang dilihat mulai dari persiapan, pelaksanaan, dan hasil pelatihan.

CARA PENELITIAN

Populasi penelitian adalah peserta pelatihan yang diselenggarakan oleh Kanwil Departemen Tenaga Kerja propinsi DI Yogyakarta pada tahun 1998 sebanyak 1140 orang, yang terdiri dari 800 orang peserta Lembaga Ekonomi Produktif (LEP) dan 340 orang peserta Pelatihan Wira Usaha Baru (WUB). Mereka adalah para penganggur yang menjadi korban krisis ekonomi baik yang terkena PHK, berhenti usaha karena kelesuan ekonomi, ataupun yang belum pernah bekerja.

Subjek penelitian ini sebanyak 450 orang, diambil secara *proportional sampling*, yang terdiri dari 300 orang peserta LEP dan 150

orang peserta WUB. Pengumpulan data digunakan dengan angket dan wawancara. Angket terdiri dari 2 jenis: pertama, angket untuk mengukur pendampingan dan penempatan kerja pada pelatihan LEP; kedua, angket untuk penciptaan dan pembinaan wira usaha pada pelatihan WUB. Setiap instrumen terdiri dari 3 bagian, yaitu: (a) bagian pertama mengungkapkan informasi tentang persiapan, (b) bagian kedua mengungkapkan tentang pelaksanaan pelatihan, dan (c) bagian ketiga mengungkapkan tentang hasil dan dampak pelatihan. Instrumen penelitian disusun dengan Skala Semantik Differensial, agar setiap butir instrumen responsif terhadap pertanyaan yang diajukan.

Sesuai dengan sifat penelitian adalah Penelitian Evaluasi (*evaluation research*), untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan program pelatihan, pengukuran dilakukan seiring dengan tahapan kegiatan pelatihan: persiapan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan hasil yang dicapai oleh peserta. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan tabulasi silang. Dari pembahasan hasil analisis akan diketahui: (1) pada tahap persiapan, latar belakang kondisi peserta pelatihan, sosialisasi dan sistem rekrutmen peserta; (2) pada tahap pelaksanaan, diungkap mengenai ketersediaan sarana dan alat, nara sumber atau instruktur, kehadiran dan partisipasi dalam pelaksanaan pelatihan; dan (3) pada tahap hasil, akan diungkap mengenai tingkat pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan, rencana mendirikan usaha bisnis yang akan dilakukan, upaya penyaluran dan penempatan kerja bagi peserta pelatihan, rencana pembinaan usaha sebagai tindak lanjut program pelatihan.

HASIL PENELITIAN

Persiapan

Dilihat dari sebab terjadinya pengangguran, peserta program P3T secara garis besar dapat dibedakan menjadi 4 kelompok, yaitu mereka

yang menganggur karena terkena PHK (34,88 %), menganggur karena keluar dari kerja dengan alasan tidak cocok (11,19 %), berhenti bekerja karena gagal dalam usaha (24,29 %), dan menganggur karena memang belum pernah bekerja (29,24 %). Hasil penelitian menunjukkan bahwa prosentase terbesar penyebab terjadinya pengangguran adalah karena mereka terkena PHK, disusul dengan belum pernah bekerja kemungkinan disebabkan oleh adanya kebijakan *Zero Growth*. Secara jelas, hal ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Penyebab Pengangguran

No	Aspek Penyebab Pengangguran	Peserta WUB		Peserta LEP		Total Peserta	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Korban PHK	133	39.12	245	30.63	378	33.16
2	Keluar karena tidak cocok	34	10.00	99	12.37	133	11.67
3	Gagal usaha	125	36.76	101	12.63	226	19.82
4	Belum memperoleh pekerjaan	48	14.12	355	44.37	403	35.35
	Jumlah	340	100%	800	100%	1140	100%

Ditinjau dari sosialisasi program P3T (seperti terlihat pada Tabel 2), ditemukan bahwa para peserta mendapatkan informasi tentang adanya program P3T diperoleh melalui Departemen Tenaga Kerja (54,54 %), penyampaian informasi oleh Lembaga Swadaya Masyarakat (24,40 %), dan lain-lain: melalui teman, saudara, media cetak (21,06 %). Calon peserta pelatihan yang mendapatkan informasi melalui DEPNAKER diperkirakan mereka aktif mencari informasi dan mendaftarkan sebagai pencari kerja dengan mendapatkan kartu kuning. Demikian halnya dengan calon peserta yang mendapatkan informasi dari LM bagi mereka yang aktif mencari informasi dan mendatangi lembaga-lembaga tersebut dalam upaya mencari kerja.

Tabel 2. Sumber Informasi bagi Peserta Pelatihan

No	Sumber Informasi	Peserta WUB		Peserta LEP		Total Peserta	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	DEPNAKER	186	54.71	435	54.37	621	54.47
2	LSM/LM/PT	89	26.17	181	22.63	270	23.69
3	Lain-lain	65	19.12	184	23.00	249	21.84
	Jumlah	340	100%	800	100%	1140	100%

Ditinjau dari pola pemilihan jenis program yang akan diikuti (seperti terlihat pada Tabel 3), calon peserta diberi kebebasan untuk memilih jenis program dan LM yang dikehendaki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penentuan pilihan paling kecil didasarkan pada arahan dari Depnaker (13,33 %), kejelasan informasi dari lembaga pelaksana (LM) (37,65 %), dan paling besar karena tertarik pada program yang ditawarkan oleh LM (48,02 %). Dengan demikian dikatakan bahwa program yang ditawarkan oleh LM sesuai dengan bidangnya dan menarik bagi calon peserta pelatihan.

Tabel 3. Pemilihan Program Pelatihan dan Pelaksana

No	Pemilihan Program Pelatihan dan Pelaksana	Peserta WUB		Peserta LEP		Total Peserta	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Diarahkan Depnaker	52	15.3	91	11.4	143	13.3
2	Kejelasan program/informasi	120	35.3	320	40.0	440	37.6
3	Kesesuaian dan tertarik program	168	49.4	389	46.6	557	48.1
	Jumlah	340	100	800	100	1140	100

Pelaksanaan

Ditinjau dari pelaksanaan, ditemukan bahwa kemampuan dan penampilan penatar dalam kategori baik (skor 3,66), adanya pemagang-

an di perusahaan yang sesuai dengan pelatihan pada kategori cukup (skor 3,12); adanya kesesuaian antara materi pelatihan dengan pekerjaan yang ingin ditangani.

Tabel 4. Skor Pelaksanaan Kegiatan

No	Aspek Ditukur	Skor WUB	Skor LEP	Skor Rerata
1	Kemampuan & penampilan penatar	3.90	3.43	3.66
2	Ketepatan waktu pelatihan	3.82	3.15	3.48
3	Tingkat kemudahan materi	3.78	2.99	3.38
4	Keterlaksanaan pemagangan di perusahaan	3.13	3.42	3.27
5	Kesesuaian pemagangan dengan pelatihan	3.18	3.06	3.12
6	Kesesuaian materi dengan pekerjaan	3.78	2.99	3.38
7	Ketepatan pemberian biaya	4.49	2.96	3.72

Hasil dan Dampak Pelatihan WUB

Ditinjau dari kemampuan dan keterampilan berwira usaha (seperti tampak pada Tabel 5), ditemukan bahwa bekal kemampuan berwira usaha sangat sesuai dan bermanfaat bagi para peserta (skor 3,97 dari maksimum 5). Telah adanya rintisan berwira usaha dan masuk dalam kategori lancar walaupun belum sangat optimal (skor 3,35), adanya pembinaan dan bantuan yang intens dari pelaksana (LSM/PT). Bisnis wira usaha dinilai sangat prospective bagi peserta (skor 4,41), mereka telah membuat proposal untuk rintisan wira usaha sangat baik (skor 4,49), sedangkan kemajuan dalam usaha pada kategori cukup (skor 3,14). Pengucuran dana dalam rintisan merupakan problem dan kurang lancar dengan skor 2,64. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan WUB dikatakan berhasil dengan baik, 88 % peserta telah membuat proposal rintisan usaha, sedangkan kekurang-lancaran pemberian dana untuk rintisan usaha kemungkinan disebabkan oleh lembaga (LSM) yang kurang profesional dalam pengelolaan pelatihan. akan menghambat usaha bisnis.

Tabel 5. Penilaian terhadap Hasil pelatihan WUB

No	Aspek Diukur	Skor
1	Kemampuan dan keterampilan berwirausaha	3.97
2	Rintisan wira usaha, sudah ada dan lancar	3.35
3	Bantuan & Pembinaan LSM dalam merintis wira usaha	3.66
4	Prospek wira usaha setelah pelatihan	4.41
5	Pembuatan proposal wira usaha	4.49
6	Kemajuan dalam usaha selama rintisan	3.14
7	Bantuan/kucuran dana untuk merintis wira usaha	2.64

Hasil dan Dampak LEP

Ditinjau dari kemampuan dan keterampilan kerja (seperti tampak pada Tabel 6), ditemukan bahwa para peserta pelatihan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja yang sesuai dengan bidangnya dan bermanfaat sebagai bekal mencari kerja (skor 3,49 dari maksimum 5). Adanya program magang diperusahaan dan bimbingan oleh lembaga dalam kategori cukup (skor 3,13). Kemungkinan diangkat sebagai karyawan setelah magang bervariasi antar lembaga (range skor 1,67 sampai 4,00), dengan skor rerata 3,04 (dalam kategori cukup). Para peserta merasa pemagangan bermanfaat sebagai rintisan mencari kerja dengan skor 3,75. Bantuan dana selama magang menjadi problem dan kurang lancar dengan skor 2,48. Adanya penempatan sebagai karyawan setelah magang dengan serapan sebesar 60,8%. Dengan mengacu pada ketentuan bahwa apabila penyerapan mencapai 60%, keberhasilan dianggap cukup, sedangkan keberhasilan dikatakan baik apabila penyerapan mencapai 70%. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif diatas dan hasil wawancara dengan para peserta dan para pelaksana pada saat diseminasi hasil pelatihan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan

LEP dianggap cukup berhasil, karena 60 % peserta diserap/dialurkan sebagai karyawan di tempat magang, atau disalurkan ke perusahaan lain, atau dipekerjakan pada program WUB yang sudah berhasil.

Tabel 6. Penilaian terhadap hasil pelatihan LEP

No	Aspek Diukur	Skor
1	Kemampuan dan keterampilan kerja peserta	3.49
2	Kedudukan/posisi di tempat kerja	2.89
3	Bimbingan dari lembaga di tempat magang	3.13
4	Kemungkinan diangkat sebagai karyawan setelah magang	3.02
5	Hubungan dengan pimpinan & karyawan di tempat magang	3.94
6	Manfaat pemagangan bagi dirinya	3.75
7	Bantuan/gaji yang diterima di tempat magang	2.48

PEMBAHASAN

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa para peserta pelatihan memiliki kemampuan untuk berwira usaha, mereka mampu melihat masa depan bahwa usaha bisnis yang dirintis memiliki prospek yang baik, mereka telah merintis usaha walaupun belum secara optimal. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa terlihat tumbuhnya dengan cepat sektor non-formal seperti pedagang kaki lima, warung makan di trotoar jalan-jalan protokol sampai jalan di kampung, diperkirakan sebagai dampak dari pelatihan WUB dan LEP. Mengacu pada dasar filosofi bahwa pelatihan adalah proses belajar untuk mengubah perilaku peserta pelatihan dalam rangka melaksanakan pekerjaan di waktu yang akan datang dapat dinyatakan bahwa program pelatihan baik pelatihan LEP dan WUB berhasil dengan baik.

Ditinjau dari pelaksanaan pelatihan, pemagangan merupakan salah satu kriteria pelaksanaan yang baik. Program pemagangan yang diadakan dalam penyelenggaraan pelatihan sangat baik dan bermanfaat bagi para peserta. Hal ini disebabkan karena pemagangan sebagai latihan kerja, peserta dilatih untuk menghadapi situasi nyata di dunia kerja, pemagangan juga berfungsi sebagai rintisan untuk mencari pekerjaan setelah selesainya mengikuti pelatihan.

Bahkan dengan adanya penyaluran peserta pelatihan untuk dipromosikan dan ditempatkan sebagai karyawan di tempat magang, menunjukkan penyelenggaraan pelatihan cukup berhasil. Adanya pembinaan pasca pelatihan oleh lembaga penyelenggara, merupakan dampak yang sangat positif dari program pelatihan.

Namun demikian, pemberian dana pada saat magang maupun pengucuran dana untuk rintisan usaha bisnis yang selalu terlambat dan besarnya tidak memuaskan peserta, merupakan barrier bagi program. Hal ini kemungkinan disebabkan karena penyelenggara pelatihan yang kurang profesional, terutama LSM; LSM merupakan lembaga yang relatif baru, yang tumbuhnya dipacu oleh situasi reformasi dan hembusan angin otonomi daerah.

KESIMPULAN

Ada 2 kesimpulan utama dari hasil penelitian evaluasi ini. Pertama, program pelatihan WUB berhasil dengan baik, sebagian besar peserta (88%) telah membuat proposal rintisan usaha, dan 66% peserta telah merintis usaha. Usaha bisnis yang direncanakan dinilai sangat prospektif, walaupun dalam pelaksanaan rintisan belum optimal, sedangkan kemajuan dalam usaha pada kategori cukup. Para peserta merasa bahwa bekal kemampuan berwira usaha yang diperoleh di pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan bermanfaat bagi para peserta.

Kedua, program pelatihan LEP cukup berhasil karena 60% peserta diserap dan dipekerjakan sebagai karyawan di tempat magang, disalurkan ke perusahaan lain, atau dipekerjakan pada rintisan WUB yang sudah berhasil. Peserta yang tidak terserap sebagai pekerja sebesar 40%, disebabkan karena masalah gaji yang diberikan terlalu rendah dibawah UMR. Ketidakmampuan perusahaan memberikan gaji di atas UMR kemungkinan disebabkan karena kondisi perusahaan di tempat magang yang lesu.

SARAN

Ada beberapa saran yang disampaikan dalam tulisan ini. Pertama, perusahaan yang memberikan gaji di bawah UMR perlu mendapatkan peringatan dari pemerintah, walaupun kenyataannya tidak terlalu mudah untuk melaksanakannya disebabkan karena kondisi usaha yang masih lesu. Kedua, penanggulangan pengangguran melalui pelatihan Ekonomi Produktif dan Wira Usaha Baru nampaknya perlu dikembangkan dan diterapkan bagi para pekerja yang terkena PHK maupun yang belum pernah bekerja, sebagai program jaring pengaman sosial. Ketiga, perlu dilakukan penelitian tindak lanjut untuk mengetahui dampak program jaring pengaman sosial sebagai solusi mengatasi pengangguran. Keempat, perlu dilakukan pengontrolan yang efektif dalam seleksi mengenai kesiapan LSM yang akan terlibat sebagai penyelenggara pelatihan, dan dalam pemberian dana terhadap peserta pelatihan baik untuk pemagangan maupun untuk rintisan usaha.

DAFTAR PUSTAKA

Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja. (1998). *Petunjuk Pelaksanaan Program Penanggulangan Pengangguran Pekerja Terampil*. Jakarta: Departemen Tenaga Kerja RI.

- Dixon, S. (1986). *Working with People in Crisis: Theory and Practice*. Columbus: Merrill Publishing Company.
- Franco, E.A. (1991). *Training: How to book for Trainers and Teachers*. Manila: Center for Development Management and Productivity.
- Hull, W.L.L. (1983). *Evaluating Educational Research and Development: Product and Impact Criteria*. Columbus: National Center for Research in Vocational Education.
- Nadler, L. (1982). *Designing Training Program in Critical Events*. London: Addison-wesley Publishing Company.
- Worthen, B.R. & Sanders, J.R. (1973). *Educational Evaluation: Theory and Practice*. Belmont, California: Wadsworth Publishing Company, Inc.