

**PROGRAM PENINGKATAN KETERAMPILAN PEMUDA DALAM
MENGHADAPI PASAR KERJA DI KOTA PEKANBARU
(Studi Kasus di Dinas Pemuda dan
Olahraga Kota Pekanbaru)**

**Oleh :
Evi Khairani Nst
Pembimbing : Lapeti Sari dan Toti Indrawati**

*Economics, Faculty of Economics University Riau, Pekanbaru, Indonesia
e-mail : Evikhairani58@yahoo.co.id*

*Juvenile increasing skill program deep Face job Market at Pekanbaru's City
(Case study at on duty Young Men and Pekanbaru's City Sport)*

ABSTRACT

This research is done at Pekanbaru's City on month of May 2015. To the effect of observational it is subject to be know juvenile forming program was impacted positive or negative to young men at Pekanbaru's City and to know resulting young men skill by on duty young men and Pekanbaru's City sport in face job market. This research utilize secondary data and primary data. Juvenile observational one goes along in executed program by on duty young men and olahraga is Pekanbaru's City year 2013 total one 150 person. Sample is taken by use of method Stratified Random Sampling which is sample take method by agglomerates population according to program as much 30 person, meanwhile analisis's method data that is utilized in this research is descriptive method. Base observational result to be known that young men already follow training has more skill, automatically have positive impact to young men at Pekanbaru's City, and labour exploit (young men) one that terampil or has skill more than resulting another young men by on duty young men and sport (At spore) Pekanbaru's city stills less optimal deep face job market, Working young men corresponds to its skill as much 18 person (60%) and one works in conflict with skill it as much 12 person (40%), if is seen from term skill type waits, kesesuaian and accepted pay and less optimal human resource exploit (young men) terampil, more reverential reducing accords it skill type, the duration term waits to get work, inappropriate it talks shop with skill and insufficiently accords expected pay it with their one accepts.

Key words: Young men, skil, and Job market

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi masa depan yang penuh dengan tantangan seiring dengan globalisasi ekonomi perdagangan dunia saat ini, maka

sebagai rangkaian usaha pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, upaya meningkatkan kualitas sumberdaya manusia akan semakin dikembangkan dan ditingkatkan. Upaya tersebut dapat

dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas hidup, baik kualitas fisik maupun kualitas kehidupannya, peningkatan produktivitas, serta penguasaan iptek yang berwawasan lingkungan.

Program peningkatan pemuda di Indonesia sebagian besar masih bersifat umum (general), artinya berdasarkan jenjang pendidikan lazimnya dari SD, SLTP, kemudian meningkat ke SLTA dan baru meneruskan ke perguruan tinggi.

Program peningkatan yang masih bersifat umum ini menyebabkan bahwa, seseorang yang “tamat” belajar dari suatu sekolah, belum merupakan jaminan kemampuan bekerja dengan produktivitas yang tinggi karena yang bersangkutan belum memiliki keterampilan. Dengan perkataan lain sistem pendidikan di Indonesia yang masih bersifat umum tersebut pada dasarnya baru menghasilkan tenaga kerja yang siap untuk dilatih, belum mampu mempersiapkan angkatan kerja khusus (keahlian) secara produktivitas kerja yang tinggi. Sistem pendidikan tersebut memakan waktu yang cukup lama, rata-rata 17 tahun (dari SD, SLTP, SLTA, dan Perguruan tinggi). Dengan rata-rata mulai masuk sekolah pada umur 7 tahun peraturan Depdikbud. (Djamin, 1993:116).

Program peningkatan pemuda mempunyai peranan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, dimana pengembangan sumber daya manusia merupakan modal utama yang tidak kalah pentingnya dari pertumbuhan ekonomi dalam meningkatkan kesejahteraan penduduk.

Sebagai asset, maka hendaknya mutu dan kualitas sumber

daya manusia perlu ditingkatkan agar asset tersebut benar-benar mempunyai peran serta dalam pembangunan yang sedang dilaksanakan selama ini untuk meningkatkan produksi dan kesejahteraan masyarakat pada suatu Negara.

Peningkatan pemuda merupakan bagian dari upaya pembangunan manusia, pencerminan harkat martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri. Peningkatan pemuda berada pada semua sektor dan daerah menuju terbukanya lapangan pekerjaan dan pemerataan kesempatan kerja, meningkatkan mutu dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja di dukung oleh pasar kerja yang memadai. Oleh karena itu jelas tujuan dari peningkatan pemuda diarahkan untuk merubah sumber daya manusia yang potensial tersebut menjadi pemuda yang produktif.

Pekanbaru sebagai ibukota Provinsi Riau juga mengalami masalah dibidang peningkatan kemampuan pemuda sebagai akibat pertambahan penduduk yang terus meningkat, keterbatasan kemampuan, kejahatan yang semakin merajalela dan kurangnya kesempatan buat bekerja. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pemuda yang ikut serta dalam peningkatan pemuda di Dinas pemuda dan olahraga Kota Pekanbaru.

Pada tahun 2009 pada awal tepisahanya Dinas pemuda dan olahraga, yang pada awalnya saling bernaungan dengan dinas pendidikan. Sejak tahun 2013-2014 jumlah pemuda yang mengikuti program peningkatan pemuda yaitu:

Tabel1
Pelatihan Keterampilan Pemuda di Kota Pekanbaru Tahun 2013-2014

No	Jenis Kegiatan	2013	2014
1.	Pembuatan Souvenir	50 orang	30 orang
2.	Sablon	50 0rang	30 orang
3.	Servis Handphone	50 orang	30 orang

Sumber: Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pekanbaru 2015

Dilihat dari tabel 1, kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas pemuda dan olahraga hanya dilakukan pada tahun 2014 saja. Jumlah peserta yang mengikuti dalam pelatihan kewirausahaan ini antara praktek servis Handphone dengan praktek sablon jumlah anggota nya sebanyak 160 orang.

Ada pun rumusan masalah yang dapat diambil adalah: 1). Apakah program pembentukan pemuda telah berdampak positif terhadap peningkatan kualitas keterampilan pemuda di Kota Pekanbaru? 2). Apakah pemuda yang telah mengikuti program peningkatan pemuda yang dihasilkan oleh Dinas pemuda dan olahraga Kota Pekanbaru sudah siap dalam menghadapi pasar kerja?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Untuk mengetahui program pembentukan pemuda telah berdampak positif atau negatif terhadap pemuda di Kota Pekanbaru. 2). Untuk mengetahui keterampilan pemuda yang dihasilkan oleh dinas pemuda dan olahraga Kota Pekanbaru dalam menghadapi pasar kerja.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah: 1). Sebagai bahan masukan bagi mahasiswa yang hendak meneliti program peningkatan pemuda. 2). Sebagai bahan masukan kepada Dinas pemuda dan olahraga dalam melaksanakan program.

TELAAH PUSTAKA

Pengertian Pendidikan

Pada umumnya jenis dan tingkat pendidikan dianggap dapat mewakili kualitas tenaga kerja. Pendidikan adalah suatu proses yang bertujuan untuk menambah keterampilan, pengetahuan dan meningkatkan kemandirian maupun pembentukan kepribadian seseorang individu. Hal-hal yang melekat pada diri orang tersebut merupakan modal dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Makin tinggi nilai asset makin tinggi pula kemampuan mereka untuk bekerja. Produktivitas mereka ditunjang oleh pendidikan. Dengan demikian pendidikan dapat dipakai sebagai indikator mutu tenaga kerja. (Sumarsono, 2009:6).

Indikator-indikator Tingkat Pendidikan

Menurut (Fattah 2000:28) ada empat faktor yang dapat dijadikan indikator dalam menentukan tingkat keberhasilan pendidikan, yaitu:

- Dapat tidaknya seseorang untuk memperoleh pekerjaan,
- Dapat tidaknya seorang lulusan melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi,
- Besar penghasilan yang diterima,
- Sikap perilaku dalam konteks sosial, budaya dan politik.

Pada dasarnya peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui dua jalur pendidikan, yaitu:

- Pendidikan formal, jalur pendidikan ini merupakan pendidikan umum yang dimulai

dari tingkat sekolah dasar hingga tingkat perguruan tinggi.

2. Pendidikan informal, pendidikan yang berupa pelatihan yang berarti dalam kegiatan ekonomi serta bersifat menyeluruh.

Dengan membangun sumber daya manusia melalui peningkatan pendidikan, diharapkan bisa meningkatkan kualitas dan memperluas terhadap kesempatan kerja dan dapat bersaing di pasar tenaga kerja.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (*human resources*) mengandung dua pengertian:

1. Sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu menghasilkan barang dan jasa.
2. Sumber daya manusia menyangkut manusia yang menuntut mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan suatu kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, dimana kegiatan tersebut menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. (Simanjuntak, 2001:1).

Pengertian Pasar Kerja

Pasar kerja merupakan seluruh aktivitas dari para pelaku yang tujuannya adalah mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Sifat dari pasar kerja

itu sendiri ditentukan oleh para pelaku tersebut. Misalnya, suatu instansi pemerintah memerlukan tenaga kerja (sebagai pengganti pensiun) maka akan dilaksanakan pembukaan lowongan kerja diseluruh Negara yang bersangkutan. (Sumarsono, 2009:9).

Pasar kerja adalah seluruh kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, atau seluruh permintaan dan penawarannya dalam masyarakat dengan seluruh mekanisme yang memungkinkan adanya transaksi produktif diantara orang yang menjual tenaganya dengan pihak pengusaha yang membutuhkan tenaga tersebut. (Suroto, 1992:19)

Pelaku-pelaku dalam pasar kerja yaitu:

- a. Pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja
- b. Pencari kerja
- c. Perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan. fungsi perantara dapat dilakukan oleh instansi pemerintah (Depnaker) atau konsultan atau swasta. (Suroto, 1992:19)

Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan akan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil.

1. Perubahan tingkat upah
Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi

bahwa tingkat upah naik, maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut.

- a. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit barang yang diproduksi.
 - b. Apabila upah naik (asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain.
2. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja:
 - a. Naik turunnya pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan.
 - b. Apabila harga barang-barang modal turun, maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan pula harga jual per unit barang akan turun. (Sumarsono, 2009:12).

Penawaran Tenaga kerja

Penawaran tenaga kerja merupakan fungsi dari upah, sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh tingkat upah terutama untuk jenis jabatan yang sifatnya khusus. (Sumarsono, 2009:13).

Pengertian Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah daya manusia untuk melakukan pekerjaan. Pengertian umum tersebut sesuai dengan pengertian tenaga kerja yang dimuat dalam undang-undang pokok

ketenagakerjaan No.14 tahun 1990, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. (Sumarsono, 2009:7).

Tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk usia kerja. Terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Adapun pengertian tenaga kerja itu sendiri dapat dikemukakan sebagai berikut:

$$\text{Tenaga Kerja} = \text{Angkatan Kerja} + \text{Bukan Angkatan Kerja}$$

Secara demografis besarnya angkatan kerja tergantung dari tingkat partisipasi angkatan kerja (*labor force participation rate*), yaitu berapa persen dari tenaga kerja yang menjadi angkatan kerja. (Syahza, 2009:52).

Sementara itu menurut Simanjuntak (2001:2) “Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja dengan batas umur yang digunakan di Indonesia dewasa ini adalah 10 tahun”. Menurut Undang-undang ketenagakerjaan (UU RI No. 13, 2003:4), “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan, baik untuk menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.

Bukan Angkatan Kerja

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri atas tiga golongan yakni:

1. Golongan yang masih sekolah, yaitu mereka yang kegiatannya hanya bersekolah
2. Golongan yang mengurus rumah tangga, yaitu mereka yang

mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah

3. Golongan lain-lain.

Adapun yang tergolong dalam lain-lain ada dua macam, yaitu:

- 1) Penerima pendapatan, yakni mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pension, bunga atau sewa kepemilikan.
- 2) Tidak menerima pendapatan, yakni mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain misalnya karena lanjut usia, cacat dalam penjara atau sakit kronis. (Simanjuntak, 2001:6).

Ketenagakerjaan

Dengan demikian menurut Lewis, adanya kelebihan penawaran pekerja tidak memberikan masalah pada pembangunan ekonomi. Sebaliknya kelebihan pekerja justru merupakan modal untuk mengakumulasi pendapatan, dengan asumsi bahwa perpindahan pekerja dari sektor subsisten ke sektor kapitalis modern berjalan lancar dan perpindahan tersebut tidak pernah menjadi terlalu banyak (Subri, 2003:123).

Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan atau jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dibuat berdasarkan kerangka pemikiran, karena dibuat berdasarkan kerangka pemikiran maka hipotesis sering juga dinamakan teori peneliti. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut: 1). Diduga pembentukan pemuda telah berdampak positif terhadap peningkatan kualitas keterampilan di Kota Pekanbaru. 2).

Diduga pemuda yang dihasilkan oleh dinas pemuda dan olahraga mampu dalam menghadapi pasar kerja di Kota Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah kumpulan dari subjek yang diteliti. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan seluruh pemuda yang ikut sera dalam program yang dilakukan oleh Dinas pemuda dan olahraga Kota Pekanbaru.

Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, Sugiyono (2001:61) menyatakan bahwa *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dilakukan dengan pertimbangan tertentu atau peneliti menggunakan pertimbangan sendiri secara sengaja dalam memilih anggota populasi yang dianggap dapat memberikan informasi yang diperlukan. Menurut Margono (2004:128), pemilihan sekelompok subjek dengan *purposive sampling*, didasarkan atas cirri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan cirri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Dengan lain unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian.

Tabel 2
Populasi dan Sampel

No.	Program	Populasi (orang)	Sampel (orang)
1.	Souvenir	50	10
2.	Sablon	50	10
3.	Service Handphone	50	10
	Jumlah	150	30

Sumber: Dinas pemuda dan olahraga Kota Pekanbaru

Dalam penelitian ini untuk memperoleh jumlah sampel dipergunakan teori Gay yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang dapat diterima berdasarkan pada penelitian yang digunakan yaitu untuk populasi yang jumlahnya relatif kecil, minimal sampel yang diambil adalah sebesar 20% dari jumlah populasi (Umar, 2007: 79). Berdasarkan pada teori tersebut dan jumlah populasi sebesar 150 orang, diambil sampel sebesar 20%, maka dapat diperoleh sampel sebanyak 30 orang.

Data sekunder yaitu data yang sudah dipublikasikan oleh instansi yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian ini. Seperti: BPS Kota Pekanbaru, Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Pekanbaru, Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru.

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: 1). Studi Kepustakaan yaitu mempelajari, mengutif teori-teori atau konsep-konsep dari sejumlah literatur baik buku, majalah, koran, atau karya tulis lainnya yang berkaitan dengan materi penelitian. 2). Kuesioner adalah membuat daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden. Dalam penelitian ini, kuesioner yang diberikan kepada responden bersifat tertutup, dimana responden hanya memilih alternative jawaban yang tersedia pada kuesioner. 3). Wawancara yaitu cara pengumpulan data atau informasi dengan cara melakukan pertanyaan langsung terhadap responden yang berkaitan dengan penelitian ini, agar dapat menggali informasi tambahan dan dapat mengetahui fakta yang ada di lapangan.

Metode analisis lakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif, yaitu suatu metode yang menguraikan permasalahan secara umum dengan menguraikan data dan fakta yang diperoleh dalam penelitian kemudian dihubungkan dengan teori-teori yang erat kaitannya dengan masalah yang dibahas.

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang diperoleh baik melalui hasil kuesioner dan bantuan wawancara, kemudian dideskripsikan dengan cara menggunakan analisis persentase. Untuk menghitung persentase jawaban yang diberikan responden, penulis menggunakan rumus seperti yang dikemukakan Azizi (2002: 37-38).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, dari 30 orang responden yang mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pekanbaru ada 18 orang yang bekerja sesuai dengan jenis keterampilannya dan 12 orang yang bekerja tidak sesuai dengan keterampilannya. Pko>

Tabel 3
Tanggapan Responden yang Sesuai Antara Keterampilan yang Dimiliki dengan Jenis Pekerjaan

No	Kegiatan	Sesuai	Tidak sesuai	Jumlah
1.	Souvenir	6	4	10
2.	Sablon	7	3	10
3.	Service Handphone	5	5	10
Jumlah		18	12	30

Sumber: Data Olahan, 2015

Kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga

Kota Pekanbaru dapat membantu pemuda dalam hal menambah pengetahuan mengenai keterampilan, seperti keterampilan pembuatan souvenir, sablon dan service handphone. Dengan adanya keterampilan yang diperoleh dari kegiatan tersebut, pemuda dapat menerapkan atau memanfaatkan keterampilan yang sudah diperoleh dalam mencari pekerjaan menghadapi pasar kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia atau pemuda yang berhasil masuk pasar kerja yang sesuai dengan keterampilannya tergolong baik, di mana dari 100 % pemuda 60% nya bekerja sesuai dengan keterampilannya.

Tabel 4
Tanggapan Responden yang Sesuai Antara Keterampilan yang Dimiliki dengan Jenis Pekerjaan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Souvenir	Sablon	Service Handphone	Jumlah
1.	Laki-Laki	2	5	3	10
2.	Perempuan	4	2	2	8
Jumlah		6	7	5	18

Sumber: Data Olahan, 2015

Pemuda yang bekerja sesuai dengan keterampilannya menurut jenis kelamin, ada yang berjenis kelamin laki-laki dan berjenis kelamin perempuan. Dari hasil penelitian yang bekerja sesuai dengan keterampilannya yang banyak adalah berjenis kelamin laki-laki 10 orang (55,56%). Sampel dari penelitian ini banyak berjenis kelamin laki-laki, dikarenakan rasa ingin menambah pengetahuan dan keterampilan itu besar, laki-laki merupakan kepala keluarga dalam kehidupan sehari-hari, dengan demikian bagaimana caranya untuk meningkatkan upah atau pendapatan.

Menurut status pernikahan pemuda yang mengikuti pelatihan ini belum menikah, akan tetapi dalam penelitian saat ini pemuda yang sudah menikah sebanyak 7 orang.

Tabel 5
Tanggapan Responden yang Sesuai Antara Keterampilan yang Dimiliki Berdasarkan Lamanya Memperoleh Pekerjaan

No.	Kegiatan	<1/2 th	1 tahun	Jumlah
1.	Souvenir	4	2	6
2.	Sablon	5	2	7
3.	Service Handphone	4	1	5
Jumlah		13	5	18

Sumber: Data olahan, 2015

Selanjutnya sumber daya manusia atau pemuda yang memiliki keterampilan dilihat dari lamanya memperoleh pekerjaan, pemuda yang selesai pelatihan hingga memperoleh pekerjaan antara ½ tahun hingga 1 tahun, hal ini menunjukkan waktu yang relatif lama untuk memperoleh pekerjaan. Dilihat dari perbedaan yang dirasakan responden mencari pekerjaan dengan berbekal keterampilan dan tidak memiliki keterampilan menurut pendapat responden adalah sesuatu yang berbeda, dimana responden merasakan melamar pekerjaan dengan berbekal keterampilan merupakan suatu hal yang dapat diandalkan untuk memperoleh pekerjaan dibandingkan dengan tidak adanya keterampilan.

Tabel 6
Tanggapan Responden Antara sesuainya Tempat Kerja dengan Keterampilan Berdasarkan Tingkat Upah

No	Kegiatan	Rp 700.000- Rp 1.100.000	Rp 1.200.000 - Rp 1.600.000	Rp 1.700.000- Rp 2.100.000	Jumlah
1	Souvenir	3	2	1	6
2	Sablon	4	2	1	7
3	Service Handphone	3	1	1	5
Jumlah		10	5	3	18

Sumber: Data Olahan, 2015

Apabila dilihat dari pemanfaatan sumber daya manusia terampil dari kesesuaian upah yang diterima. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pemuda yang bekerja sesuai dengan keterampilannya menerima upah dari pekerjaan sebesar (Rp 500.00-1.000.000 per bulan) yang mencapai 10 orang (55,56%), responden menganggap upah yang mereka terima masih belum sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, dimana karyawan yang tidak memiliki keterampilan juga memperoleh upah yang sama. Dari beberapa pemuda yang bekerja 1-5 jam/hari menyempatkan diri untuk bekerja di lain tempat guna memperoleh pendapatan lebih. Sedangkan pemuda yang memiliki keterampilan tetapi tidak bekerja sesuai dengan keterampilannya memperoleh upah sebesar Rp 1.800.000-Rp 2.200.000 per/bulan sebanyak 7 orang (58,33%).

Tabel 7
Tanggapan Responden Antara Tidak Sesuainya Keterampilan yang Dimiliki dengan Jenis Pekerjaan Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Souvenir	Sablon	Service Handphone	Jumlah
1.	Laki-Laki	4	3	2	9
2.	Perempuan	0	0	3	3
Jumlah		4	3	5	12

Sumber: Data Olahan, 2015

Dilihat dari pemanfaatan pemuda yang memiliki keterampilan yang bekerja tidak sesuai dengan keterampilannya sebanyak 12 orang (40%) dari 100%. Pemuda bekerja tidak sesuai dengan bidang keterampilannya karena sebab, salah satunya minimnya upah yang akan diperoleh jika bekerja sesuai dengan keterampilan yang ada, sedangkan kebutuhan hidup semakin meningkat.

Dari uraian di atas, jelas dapat diketahui bahwa kurang optimalnya pemanfaatan sumber daya manusia terampil, lebih disebabkan adanya jenis keterampilan masih tergolong kurang baik. Karena pemuda yang selesai mengikuti program pelatihan hingga memperoleh pekerjaan rata-rata memperoleh pekerjaan $\frac{1}{2}$ tahun hingga 1 tahun..

Jadi, jelas dapat diketahui bahwa pemuda yang memperoleh keterampilan melalui pelatihan yang dilakukan oleh Dinas pemuda dan Olahraga mempunyai dampak positif terhadap pemuda di Kota Pekanbaru dan sudah mampu bersaing dalam pasar kerja, tetapi pemuda harus memiliki kesadaran dalam diri sendiri dalam rangka mengembangkan kemampuan yang telah dimiliki selama ini. Kemampuan tersebut perlu selalu dikembangkan dengan bekerja yang diperoleh dapat terus ditingkatkan dan akhirnya upah yang diterima juga akan sesuai dengan hasil kerjanya. Tenaga kerja yang terlalu memilih pekerjaan akan menyebabkan keterampilan yang dimiliki akan semakin jarang digunakan sehingga dapat menyebabkan lupa untuk penerapannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemanfaatan dari adanya kegiatan yang dilakukan oleh dinas pemuda dan olahraga sangat berpengaruh besar kepada

pemuda yang ada di Kota Pekanbaru.

2. Dari adanya kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pekanbaru, pemuda dapat bersaing dalam pasar kerja tetapi, kurang optimal dalam menghadapi pasar kerja. Setidaknya pemuda memiliki keterampilan lebih dalam bekerja.

Saran

Dari kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran dalam rangka pembentukan pemuda yang kreatif di Kota Pekanbaru:

1. Diharapkan kepada Dispora (Dinas Pemuda dan Olahraga) dalam memberikan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pemuda saat ini terutama dalam menghadapi pasar kerja di Kota Pekanbaru umumnya dan waktu dalam pelatihan lebih diperpanjang.
2. Diharapkan kepada perusahaan untuk dapat membuka kesempatan kerja kepada alumni yang telah mengikuti pelatihan program yang telah diselenggarakan oleh Dinas pemuda dan olahraga, dengan keterampilan tenaga kerja yang ada hendaknya perusahaan turut ikut memanfaatkannya. Kondisi ini dapat dilakukan dengan melakukan kerjasama antara dinas pemuda dan olahraga dengan perusahaan dalam merekrut tenaga kerja.
3. Diharapkan kepada tenaga kerja terampil sangat dibutuhkan kesadaran dalam diri sendiri dalam rangka mengembangkan kemampuan yang telah dimiliki selama ini. Kemampuan tersebut

perlu diasah dengan bekerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, sehingga hasil kerja yang diperoleh dapat terus ditingkatkan dan akhirnya upah yang diterima juga akan sesuai dengan kerjanya. Tenaga kerja yang terlalu memilih pekerjaan akan menyebabkan keterampilan yang dimiliki akan semakin jarang digunakan sehingga dapat menyebabkan lupa untuk penerapannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, Licolin. 1999. *Ekonomi Pembangunan*. STIE, YKPN. Yogyakarta.
- Azizi, Abdul Wahab. 2002. *Metode dan Mengajar IPS*. Alfabeta: Bandung
- Djamin, Zulkarnain. 1993. *Perekonomian Indonesia*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta
- Fattah, Nanang. 2000. *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- Hasibuan, Melayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT BUmi Aksara: Jakarta
- Jayadinata. T. Johara. 1992. *Tata guna tanah dalam perencanaan pedesaan perkotaan dan wilayah*. ITB Bandung: Bandung.
- Mondy.R.Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Jakarta. Jilid 1 Edisi 10. PT Erlangga: PT Gelora Aksara Pratama.
- Mubyarto. 1981. *Teori Ekonomi dan Penerapannya di Asia*. PT.Gramedia: Jakarta
- M.gajimu.com/main/tips-karir/kiat-pekerja/berbagai-macampasar-kerja-yang-ada-di Indonesia
- Neelokercibitung.blogspot.com/2013/08/PT-Smart-Tbk.html?m=I
- Simanjuntak, Payaman J. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga penerbit Fakultas ekonomi UI: Jakarta.
- Sugiyono, Anggun. 2001. *Metode Penelitian*: Bandung
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Teori dan kebijakan publik Ekonomi sumber daya manusia*: Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas*. PT Bumi aksara: Jakarta
- Subri. Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Raja Gravindo Persada: Jakarta.
- Suroto. 1992. *Strategi Pembangunan dan perencanaan kesempatan kerja*. Gadjah Madaniversity press: Yogyakarta
- Syahza, Almasdi. 2009. *Ekonomi Pembangunan*. CV.Witra Irzani: Pekanbaru.
- Umar, Husein. 2007. *Metode riset perilaku organisasi*. Jakarta: Gramedia