

LAPORAN PENELITIAN
 PENDEKATAN PENDIDIKAN TERHADAP
 PENGEMBANGAN INDUSTRI KECIL
 DAN KERAJINAN RAKYAT
 DI SUMATERA BARAT



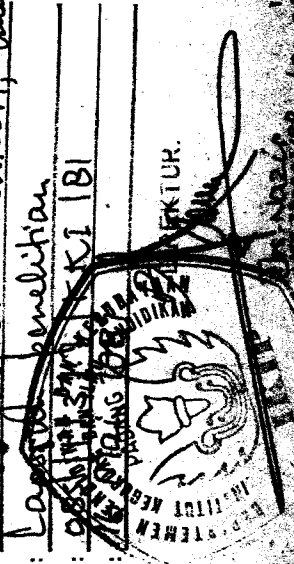
oleh

TIM PENELITI
 IKIP PADANG

PERPUSTAKAAN IKIP PADANG

TELAH TERDAFTAR

JUDUL : Pendekatan Pendidikan Terhadap
 PENGARANG : Pengembangan Industri Kecil
 Drs. Agastias Nasution, dkk.
 JENIS : Laporan Penelitian
 No. DAFTAR : 08/1981/IKIP
 TANGGAL : 16 Agustus 1981



Penelitian ini dibiayai oleh :

Proyek Pengembangan Ilmu Pengetahuan
 dan Teknologi, DP3M, Dep. P dan K
 No. 495/PIT/DPPM/7/1980.

UKKP

INSTITUT KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
 (IKIP) PADANG

1981

PERPUSTAKAAN IKIP PADANG
 KOLEKSI BIDANG ILMU
 TIDAK DIPINJAMKAN
 KHUSUS DIFAKAI DALAM PERPUSTAKAAN

TEAM PENELITIAN

PENELITIAN : PENDEKATAN PENDIDIKAN TERHADAP PENGEM-
BANGAN PERUSAHAAN INDUSTRI KECIL DAN
KERAJINAN RAKYAT DI SUMATERA BARAT.-

- =====
1. Konsultan : Drs. Mardjani Martamin
2. Ketua Peneliti : Drs. Agusfidar Nasution ✓
3. Tenaga Peneliti : 3.1. Drs. R. Suardi M.
3.2. Drs. Jamaris
3.3. Dra. Arni Muhammad
3.4. Drs. Mohd. Syarif Samad
3.5. Drs. Syafruddin
3.6. Drs. Marnis Nawi
3.7. Drs. Abbas Nurdin
3.8. Drs. Yuskal Kusman
- =====

MILIK PERPUSTAKAAN IKIP PADANG	
DITERIMA TEL	11 MAR 1983
SUMBER/HARGA	Tim Peneliti IKIP Pd
KOLEKSI	R.1
NO. INVENTARIS	385/Hd/83 - PD (2)
KETERANGAN	371.42 Ins PD

Padang, April 1981

Ketua Peneliti,

Drs. Agusfidar Nasution
NIP. 130280092.-

ABSTRAK

Bertolak dari konsep, bahwa keberhasilan sesuatu usaha akan banyak ditentukan oleh faktor pengusahanya, dan faktor pengusaha ini akan banyak pula ditentukan oleh faktor pendidikannya, maka peningkatan pendidikan terhadap tenaga keusahawanan disektor perusahaan seperti perusahaan industri akan merupakan kunci pengembangan sektor tersebut.

Usaha kearah peningkatan pendidikan tenaga keusahawanan memerlukan berbagai langkah. Langkah pertama yang dianggap perlu ialah mengadakan suatu pendekatan yaitu suatu usaha melihat atau menyingkapi secara umum keadaan pendidikan tenaga keusahawanan, kearah pemecahannya.

Penelitian yang bertujuan untuk melihat dan atau menyingkapi keadaan pendidikan tenaga keusahawanan, serta variabel-variabel yang dirasa erat kaitannya atau yang dikaitkan dengan pendidikan itu, telah dilaksanakan pada perusahaan-perusahaan industri kecil dan kerajinan rakyat di daerah Sumatera Barat. Dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan terhadap sejumlah karyawan dan pimpinan perusahaannya, serta beberapa orang sumber, terkumpullah data dan atau informasi yang berhubungan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Setelah data diolah dan dianalisa dengan prosedur tertentu, di perolehlah hasil penelitian. Hasil penelitian tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan formal karyawan, rata-rata " tidak tamat SLP ". Artinya sudah tamat SD tetapi belum sampai tamat SLP. Pendidikan pimpinan perusahaan rata-rata sama seperti kerjayannya (tidak tamat SLP).
2. Hanya sebanyak 5% saja pimpinan perusahaan dan 6% karyawan yang memperoleh pendidikan non-formal yang relevan dengan pekerjaan yang dijabatnya. (langka).

3. Umumnya karyawan (95%) dan pimpinan perusahaan (94%) mengandalkan pendidikan informal (subsisten) dalam perusahaan/bekerja.
4. Lebih kurang 57% karyawan berkeinginan untuk meningkatkan keterampilan yang dimilikinya sekarang, walaupun 72% dari mereka tidak mengetahui bahwa didaerahnya (Sumbar) dewasa ini terdapat lembaga-lembaga pendidikan non-formal yang dapat meningkatkan keterampilan tersebut.
5. Berbagai lembaga pendidikan non-formal yang dapat memberikan pendidikan dan latihan keterampilan disektor industri kecil dan kerajinan, memang sudah ada didaerah Sumbar, tetapi belum terorganisir secara terpadu dan belum memasyarakat.
6. Bentuk penyampaian pendidikan in-formal ialah dengan secara langsung dari suatu generasi kegenerasi berikut secara turun temurun dengan sistim " kejar " dan " magang ".
7. Walaupun pendidikan formal yang dimiliki oleh karyawan tidak langsung berperan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan di perusahaan, naumun terdapat kecendrungan dimana : " karyawan yang berpendidikan lebih tinggi akan memperoleh pendapatan (upah) yang lebih besar ".
8. Besar kecilnya perusahaan tidak menentukan tinggi rendahnya pendidikan formal karyawan.

Hasil penelitian ini, diharapkan akan menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berwenang seperti : Kanwil Dep. Perindustrian, Kanwil Dep. P dan K Sumbar, IKIP Padang (PLS - FIP) untuk peningkatan pendidikan dan keterampilan tenaga keusahawanan dalam rangka pengembangan industri di daerah Sumatera Barat.

KATA PENGANTAR

Pemerintah cq Departemen Perindustrian akan tumbuhkan industri pedesaan untuk kemudian tentu akan dibina dan dikembangkan. Gagasan ini menuntut kebutuhan akan tenaga kerja di sektor industri pedesaan tersebut. Tenaga kerja yang berpendidikan dan mempunyai keterampilan di sektor industri pedesaan merupakan komponen utama yang perlu terlebih dulu dipikirkan. Usaha kearah penyediaan tenaga kerja tersebut, sebaiknya didaului dengan suatu usaha melihat dan atau menyingkapi secara umum keadaan pendidikan tenaga kerja (tenaga keusahawanan) yang ada sekarang di perusahaan-perusahaan pedesaan (industri kecil dan kerajinan rakyat).

Penelitian yang bertujuan untuk melihat dan menyingkapi keadaan pendidikan tenaga keusahawanan di sektor industri kecil dan kerajinan rakyat di daerah Sumatera Barat sebagai langkah awal bagi penyediaan tenaga kerja di sektor ini telah dilakukan oleh suatu team dari IKIP Padang, berkat bantuan biaya dari Proyek Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Tehnolologi DP3M Dep. P dan K. Untuk itu, pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih kepada : 1) Sdr. Ketua Proyek PIT-DE3M Dep. P dan K, 2) Sdr-sdr team peneliti, dan 3) Semua pihak yang telah membantu team peneliti di daerah Sumatera Barat.

Semoga hasil penelitian ini akan ada mamfaatnya bagi peningkatan pendidikan dan atau keterampilan tenaga keusahawanan disektor industri kecil dan kerajinan rakyat di daerah Sumatera Barat.

Padang, April 1981

Direktur Lembaga Peneli-
tian IKIP Padang

Drs. Mardjani Martamin

NIP. 130202193.-----

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang dan Pentingnya Masalah Untuk Diteliti	1
B. Tinjauan Kepustakaan	3
C. Pembatasan Masalah	6
D. Penjelasan Istilah	7
E. Tujuan Penelitian	9
F. Hipotesis	10
G. Kegunaan Hasil Penelitian	10
BAB II. METODOLOGI	11
A. Sistem Pendekatan Dalam Penelitian	11
B. Jenis, Sumber, Teknik dan Instrument Pengumpul Data	15
C. Teknik Pengolahan dan Analisa Data	16
D. Prosedur Penelitian	17
E. Hambatan-hambatan Yang Dihadapi Serta Perobahan Sampel	20
BAB III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	22
A. Pendidikan Tenaga Keusahawanan	23
B. Variabel-variabel Yang Dikaitkan Dengan Pendidikan Tenaga Keusahawanan	52
BAB IV. KESIMPULAN DAN SARAN	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran-saran	86
DAFTAR BACAAN	93
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL	
I. Distribusi Sampel Responden/Perusahaan	14
II. Matrik Hubungan antara Jenis, Sumber, Teknik dan Instrument Pengumpul Data	15
III. Keadaan Pendidikan Formal Pengusaha	23
IV. Jenis Pendidikan Pimpinan (Pengusaha) dan Lembaga yang Memberikannya	26
V. Tingkat Pendidikan Formal (karyawan)	27
VI. Keadaan Pendidikan Non-formal dan In-formal (Subsisten) Karyawan dan Lembaga yang Memberikannya ...	29
VII. Informasi-informasi lain tentang Pendidikan Karyawan	35
VIII. Hubungan antara Pendidikan (formal) dengan Pendapatan Perkapita A.R.T. Karyawan	49
IX. Hubungan antara Pendidikan dengan Besar Kecilnya Perusahaan	50
X. Hubungan antara Tingkat Keterampilan dengan Pendapatan	50
XI. Hubungan antara Pendidikan formal dengan Pendapatan Perkapita A.R.T. (I/K sebagai garis pemisah pendapatan)	51
XII. Hubungan antara Pendidikan Formal Karyawan dengan Alat Produksi yang Digunakan Dalam Bekerja di perusahaan	51
XIII. Jumlah Pimpinan dan Karyawan/Jenis Perusahaan yang Terkena sebagai Responden	52
XIV. Bentuk Perusahaan IK dan KR	54
XV. Kebangsaan Pemilik Perusahaan	54
XVI. Sifat Perusahaan Industri Sampel	55
XVII. Alat Produksi Perusahaan	56
XVIII. Jenis Kelamin Karyawan	57
XIX. Umur Karyawan	58
XX. Tempat Lahir Karyawan	59
XXI. Pekerjaan Karyawan	60
XXII. Jumlah Anggota Keluarga Karyawan	61

XXIII. Tipe Keluarga (Rumah Tangga) Karyawan	62
XXIV. Usaha Pembinaan/Pengembangan yang Sudah, Sedang dan Akan Dilaksanakan oleh Pengusaha disektor industri	63
XXV. Pernah Tidaknya Perusahaan Mendapat Bantuan untuk Pengembangan Perusahaan	64
XXVI. Perbandingan Pendapatan Karyawan yang Diterima dari Perusahaan dan Pendapatan Total Rumah Tangga ..	69
XXVII. Distribusi Pendapatan Perkapita/Terbulan	70
XXVIII. Perbandingan Pendapatan Perkapita Perbulan Anggota Rumah Tangga (ART) Antara Karyawan IK/KR	72
XXIX. Informasi Lain Tentang Pendapatan Karyawan	75

---oOo---

BAB I

P E N D A H U L U A N

A. Latar Belakang dan Pentingnya Masalah untuk Diteliti.

Mempersiapkan segala sesuatu untuk masa depan haruslah melalui pendidikan (Daed Yoesoef, 1978). Hal ini berarti bahwa pendidikan para pengusaha dan atau karyawannya adalah yang menentukan pengembangan perusahaannya untuk masa yang akan datang. Tentu saja konsep pak Daed tersebut berlaku pula untuk semua sektor usaha.

Mempersiapkan pendidikan berarti kita harus memperhatikan faktor ketenagaan dalam semua sektor usaha. Tenaga keusahawanan, yaitu pengusaha (pimpinan) dan karyawan suatu perusahaan yang berpendidikan (terdidik) akan menentukan pengembangan usahanya. Oleh sebab itu, bila kita ingin mengembangkan perusahaan-perusahaan seperti industri, maka pengembangan pendidikan tenaga keusahawanannya adalah utama.

Usaha kearah pengembangan pendidikan tenaga keusahawanan tersebut, merupakan usaha yang tentunya tidak mudah. Sebagai langkah awal bagi perencanaan suatu sistim kependidikan tenaga keusahawanan tersebut, dirasa ada baiknya melakukan suatu pendekatan yaitu melihat dan atau menyingkapi keadaan pendidikan tenaga keusahawanan di sesuatu sektor usaha. Dalam laporan ini keadaan pendidikan yang dimaksud terbatas pada keadaan pendidikan tenaga keusahawanan pada perusahaan industri kecil (IK) dan kerajinan rakyat (KR) di Sumatera Barat.

Mengapa perhatian difokuskan pada pendidikan tenaga keusahawanan disektor IK dan KR ? Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa :

1. Tenaga kerja yang berpendidikan kejuruan formal disektor IK dan KR amat mahal.
2. Tenaga kerja dengan pendidikan non formal amat langka dan dianggap oleh pengusaha dari sektor IK dan KR ini sebagai kurang lincah dan sukar menyesuaikan diri, oleh sebab itu mereka kurang menyukainya.
3. Tenaga kerja sebahagian besar hanya mengandalkan keterampilan yang diperoleh secara informal dari orang tua atau famili atau dari pimpinan perusahaan dimana mereka bekerja (Lempelius, 1979).

Kalau Lempelius mengadakan penelitian di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, maka dirasa ada baiknya bila di Sumatera Barat hal seperti itu dilakukan. Apalagi Departemen Perindustrian akan tumbuhkan industri pedesaan (Kompas, 21-7-1979), maka bila rencana ini direalisasikan sudah berarti kebutuhan akan tenaga kerja (tenaga keusahawanan) akan semakin meningkat. Di Sumatera Barat saja dalam pelita III ini IK diharapkan dapat menyerap sampai 34.000 tenaga baru (Kanwil Perindustrian Sumbar, 1980). Bagaimana mempersiapkan tenaga sebanyak itu ? Usaha kearah ini, erat kaitannya dengan pengenalan terlebih dulu terhadap lembaga-lembaga pendidikan tenaga keusahawanan yang ada di SumBar.

Tidak pula kurang pentingnya, pengenalan secara umum keadaan perusahaan IK dan KR sebagai sarana yang akan menampung para tenaga kerja tersebut.

B. Tinjauan Kepustakaan

Dari hasil penelitian terhadap 120 orang buruh perusahaan industri kecil dan menengah di daerah Pulogadung, Jakarta Timur, DKI Jakarta, ternyata tidak seorangpun dari mereka yang dapat langsung menggunakan pendidikan formalnya (umum/kejuruan) dalam bidang pekerjaan yang dijabatnya diperusahaan dimana mereka bekerja. Hanya 8 % buruh tersebut yang mengandalkan pendidikan informal (nonformal istilah sekarang), sisanya mengandalkan subsisten (informal dalam laporan ini) (Agusfidar Nasution, 1979). Kenyataan ini memberikan gambaran pada kita bahwa perusahaan-perusahaan industri kecil tidak menuntut persyaratan pendidikan tertentu dari buruhnya (terutama pendidikan formal). Syarat utama adalah kemauan, kekuatan fisik dan sedikit keterampilan permulaan. Kadangkala keterampilan permulaan inipun tidak begitu diperhatikan bagi perusahaan tertentu. Keterampilan inipun tidak selalu berupa keterampilan dari pusat-pusat pendidikan non formal seperti kursus-kursus/latihan-latihan keterampilan, tetapi keterampilan yang diperoleh secara subsisten (informal) pun sudah memadai bagi sebahagian perusahaan industri kecil, apalagi untuk kerajinan rakyat pada umumnya pendidikan subsisten

- 1). pendapatannya
- 2). besar kecilnya perusahaan tempat mereka bekerja
- 3). alat produksi perusahaan.

2. Variabel-variabel yang dikaitkan dengan pendidikan tenaga keusahawanan

- a. Pendapatan karyawan dari perusahaan dan di luar perusahaan
- b. Keadaan Perusahaan IK dan KR
- c. Usaha-usaha IK dan KR yang sudah, sedang dan akan dikembangkan.

D. Penjelasan Istilah

Agar diperoleh keseragaman tafsiran berkenaan dengan berbagai istilah penting yang digunakan dalam laporan ini, dirasa perlu menjelaskan pengertiannya terlebih dahulu. Istilah-istilah yang dimaksud ialah sebagai berikut :

1. Pendekatan (approach) ialah suatu cara yang umum untuk melihat dan menyingkapi sesuatu masalah kearah pembahasannya. (T. Raka Joni, 1981).
Pendekatan pendidikan berarti suatu cara (yang umum) untuk melihat dan menyingkapi pendidikan kearah pemecahannya.
2. Pendidikan yang akan dilihat dan disingkapi itu mencakup:
 - a. Pendidikan Formal, ialah pendidikan yang diperoleh melalui lembaga-lembaga pendidikan formal (sekolah).

- b. Pendidikan Non-Formal ialah, pendidikan yang diperoleh melalui pusat-pusat pendidikan dan latihan (pusdiklat), kursus-kursus, penataran dan sebagainya.
- c. Pendidikan In-formal ialah, pendidikan yang diperoleh melalui rumah tangga (keluarga/famili atau orang lain) biasanya di sampaikan melalui pengalaman langsung secara turun temurun, yang dimiliki oleh pimpinan dan karyawan perusahaan industri kecil dan kerajinan rakyat.

3. Industri Kecil dan Kerajinan Rakyat.

Kerajinan Rakyat ialah, perusahaan industri yang jumlah karyawannya terdiri dari 1 sampai 4 orang dan industri kecil 5 sampai 19 orang...(BFS,1976). Pengertian lain tentang kategorisasi industri ini memang ada, seperti kategori berdasarkan modal usahanya, tetapi dalam laporan ini hanya menggunakan istilah seperti yang dikemukakan terdahulu.

4. Alat produksi modern dan tradisional.

Alat produksi modern dimaksudkan disini hanya bila alat produksi itu menggunakan tenaga listrik seperti mesin jahit listrik pada industri konfkesi. Sebaliknya, bila hanya menggunakan tenaga manusia disebut alat produksi tradisional. Alat produksi ini sederhana saja.

5. Tenaga keusahawanan , ialah pimpinan perusahaan dan atau karyawannya.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian terdiri dari tujuan utama dan pelengkap.

1. Tujuan utama ialah,

a. mendapatkan gambaran objektif berkenaan dengan :

- 1) keadaan pendidikan para pimpinan dan karyawan perusahaan IK dan KR yang ada dan yang akan dikembangkan.
- 2) Badan/Lembaga yang membina pendidikan tenaga kepengusahaan di sektor IK dan KR.
- 3) Bentuk penyampaian pendidikan.

b. Melihat hubungan antara pendidikan yang dimiliki oleh karyawan perusahaan dengan :

- 1) besar kecilnya perusahaan
- 2) alat produksi perusahaan dan
- 3) pendapatannya.

2. Tujuan pelengkap ialah mendapatkan gambaran objektif berkenaan dengan hal-hal yang erat hubungannya dengan variabel-variabel yang dihubungkan dengan pendidikan seperti pada tujuan 1.b. yaitu :

- a. Keadaan perusahaan IK dan KR yang ada dan yang mungkin ditumbuhkan
- b. Usaha-usaha perusahaan IK dan KR yang sudah, sedang dan akan dikembangkan.
- c. Pendapatan karyawan.

F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan tujuan, maka hipotesis hanya menyangkut sebagai tujuan utama yaitu :

1. Lebih dari 75 % karyawan, mengandalkan pendidikan informal dalam kerja.
2. Alumni lembaga pendidikan formal dan non-formal di sektor industri amat langka (kurang dari 25 %) pada perusahaan IK dan KR.
3. Terdapat hubungan yang berarti (pada taraf kepercayaan 95 %) antara pendidikan yang dimiliki karyawan dengan :
 - a. besar kecilnya perusahaan tempat kerjanya
 - b. alat produksi perusahaan tempat kerjanya
 - c. pendapatan dari perusahaan tempat kerjanya.

G. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian diharapkan akan dapat merupakan input bagi pengembangan perusahaan IK dan KR di Sumbar melalui pengembangan pendidikan tenaga kepengusahaannya.

Pihak-pihak yang mungkin memerlukan input ini adalah :

1. Kantor Wilayah/Dinas Perindustrian Daerah tk.I Sumbar.
2. Kantor Wilayah Dep. P dan K c.q. Bidang Pendidikan Masyarakat Sumbar.
3. Kantor Wilayah Dep. Sosial Daerah tk.I Sumbar.
4. Kantor Wilayah Dep. Nakertrans c.q. Bidang Binaguna Sumbar.
5. Kantor Wilayah Koperasi Daerah tk.I Sumbar.
6. Perbankan
7. IKIP Padang c.q. Jurusan PLS FIP.

BAB II

M E T O D O L O G I

A. Sistim Pendekatan Dalam Penelitian

1. Sampel Industri.

Berdasarkan data yang dapat ditemukan dalam buku Sumatera Barat Dalam Angka tahun 1979 dan setelah diadakan penjajakan pendahuluan ke Kantor Wilayah Departemen Perindustrian Sumbar c.q. Sub Sektor Industri kecil, maka perusahaan industri seperti tertera pada tabel I sudah dapat mewakili perusahaan IK dan KR untuk daerah Sumbar. Setiap jenis perusahaan yang diambil sesungguhnya merupakan klasifikasi dari perusahaan-perusahaan sejenisnya dan yang sudah cukup dikenal di daerah Sumbar. Misalnya termasuk kepada industri makanan adalah industri kerupuk, gelamai (dodol Sumbar), tempe, tahu dan sejenisnya. Dengan demikian ke sebelas jenis industri yang diambil sudah dapat mewakili semua jenis industri yang ada di Sumbar. Industri-industri tersebut tersebar di berbagai daerah Sumbar, namun ada centra-centranya yang sudah dikenal di daerah Sumbar. Oleh sebab itu jenis industri yang ditetapkan sebagai sampel hanya yang berada di centra tersebut.

Penetapan sampel seperti ini, telah pula mendapat persetujuan/restu dari Kepala Proyek BIPIK Kanwil Dep. Perindustrian Sumbar (wawancara tanggal 4 - 10-1980).

2. Populasi dan Sampel.

a. Populasi dalam penelitian ialah semua pimpinan dan karyawan perusahaan IK dan KR sampel yang jumlahnya pasti tidak dapat diketahui.

b. Sampel (responden)

1) karyawan : sesuai dengan proposal penelitian kontrak, ditetapkan sebanyak 15 orang, perjenis perusahaan yang ditarik secara " purposive stratified-random sampling " dilapangan (dicentra jenis industri yang bersangkutan). Karena ada 11 jenis kelompok industri sampel maka sampel akan berjumlah sebanyak 165 orang.

2) Pimpinan Perusahaan : yaitu sebanyak perusahaan sampel, dimana ditemukan sampel karyawan , yang akhirnya ternyata didapat sebanyak 42 orang (lihat tabel III).

c. Orang Sumber: Ka Kanwil, Kakandep, Dep. Perindustrian.

Teknik penarikan sampel dilakukan sebagai berikut: Setelah industri sampel di tetapkan, maka masing-masing petugas lapangan (pengumpul data) mengunjungi Centra jenis industri yang menjadi tanggung jawabnya. Tentu saja hal ini dilakukan melalui jalur hirarsis resmi (mulai dari izin Gubernur sampai pada pimpinan administratif di centra yang di tuju). Di centra industri tersebut petugas mencari in-

formasi tentang jumlah industri yang ada menurut besar kecilnya industri. Setelah di peroleh berapa buah perusahaan IK dan KR barulah si petugas melakukan randomisasi perusahaan per IK dan KR sehingga dari perusahaan yang diambil akan diperoleh responden sebanding antara kedua klassifikasi industri tersebut yang jumlahnya hanya 15 orang.

Komposisi responden untuk kedua klasifikasi industri itu mungkin 7 dan 8 orang atau sebaliknya. Karena IK adalah industri yang karyawannya antara (5 - 19)orang dan responden yang dibutuhkan per jenis kelompok industri hanya sebanyak 7 atau 8 orang, maka petugas akan mengambil sebuah perusahaan IK tersebut, atau 2 buah bila kebetulan karyawannya hanya 5 orang. Memilih responden dari suatu perusahaan sesuai dengan jumlah yang diharapkan juga dilakukan secara random yaitu setelah petugas mendaftarkan nama-nama karyawan tersebut " Stratified random sampling " dilakukan lagi untuk mendapatkan komposisi responden perjenis perusahaan berdasarkan tingkatan keterampilan yang dimiliki karyawan (skill, semi skill dan un-skill). Ini diperoleh dari pimpinan masing-masing jenis perusahaan. Untuk KR, karena karyawannya terdiri dari (1 - 4) orang sedangkan responden yang dibutuhkan 7 atau 8 orang pula maka perusahaan ini akan minimal 2 buah bila karyawannya masing-masing 4 orang dan komposisi keterampilan memenuhi syarat pula; jika tidak cari/ambil lagi satu atau dua buah perusahaan lagi.

Demikianlah teknik pengambilan sampel, sehingga diharapkan komposisi seperti pada tabel I dapat dipenuhi.

TABEL I : Distribusi Sampel Responden/Perusahaan.

No.	Jenis Industri	Jml Res-ponden	I K				K R				Lokasi
			PP	S	SS	US	PP	S	SS	US	
1:	Makanan		:1-2	: 3	: 2	: 3	: 2-3	: 2	: 3	: 2	Sanjai Kab. Agam
2:	Minuman		:1-2	: 2	: 3	: 2	: 2-3	: 3	: 2	: 3	Kodya Padang
3:	Obat-obatan		:1-2	: 3	: 2	: 3	: 2-3	: 2	: 3	: 2	Kodya Padang
4:	Tenunan		:1-2	: 2	: 3	: 2	: 2-3	: 3	: 2	: 3	Silung- kanng. Sw.Sjj.
5:	Konfeksi		:1-2	: 3	: 2	: 3	: 2-3	: 2	: 3	: 2	IV. Ang- kat. Kab Agam.
6:	Anyaman		:1-2	: 2	: 3	: 2	: 2-3	: 3	: 2	: 3	Andaleh 50 Kota
7:	Perabot R.T.		:1-2	: 3	: 2	: 3	: 2-3	: 2	: 3	: 2	Kamang Kab. Agam
8:	Perbengkelan/ Konstruksi		: 1-2	: 2	: 3	: 2	: 2-3	: 3	: 2	: 3	Kodya Bktinggi
9:	Sulaman		: 1-2	: 3	: 2	: 3	: 2-3	: 2	: 3	: 2	IV. Ang- kat Kab Agam
10:	Apar Besi		: 1-2	: 2	: 3	: 2	: 2-3	: 3	: 2	: 3	Sei. Baro Kab. Agam
11:	Batu Bangunan		: 1-2	: 3	: 2	: 3	: 2-3	: 2	: 3	: 2	Lb. Alim Pd. P.
Jumlah			:11-22	:28	: 27	: 28	:22-33	:27	: 28	:27	

Keterangan : 1). PP = pimpinan perusahaan
S = skilled labour
SS = Semi Skilled labour
US = Un-skilled labour

2). Jlh PP = (11-22)IK + (22-33)KR = (11-55) orang
Jlh Karyawan IK = (28 S + 27 SS + 28 US) = 83 orang
Jlh Karyawan KR = (27S + 28 SS + 27 US) = 82 orang
Jlh Karyawan (IK+KR) = 165 orang

B. Jenis, Sumber, Teknik dan Instrument Pengumpul Data.

Perincian jenis, sumber teknik dan instrument pengumpul data dapat dilihat pada matrik dibawah ini.

TABEL II. Matrik Hubungan Antara Jenis, Sumber, Teknik dan Instrument Pengumpul Data.

No	JENIS	SUMBER	TEKNIK	INSTRUMENT
1	Pendidikan formal	Karyawan	Interview	Interview Guide
2	Pendidikan informal	sda	sda	sda
3	Pendidikan subsisten	sda	sda	sda
4	TK.Keterampilan	Pimpinan Karyawan	sda	sda
5	Lembaga/Badan/per- orangan yang membe- rikan keterampilan pada karyawan	sda	sda	sda
6	Jenis perusahaan IK dan KR	Kakanwil, Kakandep	dokumenter	format
7	Alat-alat produksi	Pimpinan	observasi	obs. guide.
8	Usaha-usaha pengem- bangan IK dan KR	Kakanwil, Kakandep	interview	interview Gd.
9	Pendapatan Pokok (formal atau upah)	keryawan/ pimpinan	sda	sda
10	Pendapatan infromal karyawan		sda	sda
11	Pendapatan subsiten	sda	sda	sda

C. Teknik Pengolahan dan Analisa Data.

1. Teknik Pengolahan Data

a. Verifikasi data; untuk lebih efisien, verifikasi data dilakukan oleh masing-masing tenaga pengumpul data se belum kembali ke kantor (dari daerah centra industri). Data yang telah dikumpulkan langsung dapat diproses lanjutkan.

b. Kategori dan Tabulasi Data

Data terlebih dahulu dikategorikan sesuai dengan kebutuhan, untuk kemudian ditabulasikan. Kategori dilakukan bersama anggota team, sedang tabulasi oleh masing-masing tenaga pengumpul data (setiap tabulator mentabulasi data yang dikumpulkannya.

2. Teknik Analisa Data

Sesuai dengan tujuan dan hipotesis penelitian, maka jenis data yang ada dianalisa dalam bentuk persentase dan bagi data yang dihubungkan **satu sama** lain dianalisa dengan teknik analisa hubungan. Dalam hal ini telah ditetapkan analisa chi-square (X^2) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

(Sutrisno Hadi, 1973).

Hubungan dua variabel dikatakan berarti bila p (level of significancy) hitung lebih besar dari p.tabel untuk taraf kepercayaan 95 atau 99 %; (F.G. Cornel, 1956).

Untuk melihat berarti tidaknya perbedaan dua buah mean akan di gunakan teknik Student " t test " yang rumusnya seperti berikut :

$$t = \frac{M_a - M_b}{\sqrt{\left\{ \frac{d2a + d2b}{Na + Nb - 2} \right\} \left\{ \frac{1}{Na} + \frac{1}{Nb} \right\}}}$$

(Winarno Surachmad, 1975)

D. Prosedur Penelitian

1. Perencanaan dan Persiapan.

Proposal penelitian yang disetujui oleh pihak pemberi biaya (DP3M) diolah bersama oleh anggota team peneliti, sehingga akhirnya di peroleh sebuah disain operasional penelitian. Berdasarkan disain ini, selanjutnya disusunlah instrument pengumpulan data.

Sesuai dengan tujuan, hipotesis dan jenis data , yang ditetapkan ataupun diharapkan, instrument yang digunakan adalah pedoman wawancara (interview guide) dan pedoman observasi (observation guide) serta blanko/format untuk data dokumenter. Karena data yang akan diperoleh dengan teknik observasi dan dokumenter hanya beberapa saja maka item-item untuk ini ditompangkan saja, pada pedoman wawancara, sehingga kelihatannya instrument pengumpulan data hanya satu saja yaitu pedoman wawancara.

325/Hd/83-PD(2)

371.42

ms

PD

Selanjutnya, pedoman wawancara dibuat dalam 3 bentuk (format). Format A khusus digunakan untuk memperoleh data dari Kakanwil Perindustrian Tk. I Sumbar dan Kakandep Tk. II dimana sentra industri ditemukan. Format B khusus untuk memperoleh informasi dari pimpinan perusahaan yang terkena sebagai sampel industri, dan format C (utama) dimaksudkan untuk mendapatkan data dari pihak karyawan industri yang terambil sebagai sampel tadi.

Instrument yang telah dianggap final, selanjutnya di try outkan untuk penyempurnaannya. Try out dilakukan pada beberapa karyawan industri kecil di Kodya Padang. Hasil try out memberikan gambaran bahwa instrument dapat mencapai tujuan yang diharapkan, dengan catatan si pemakai (interviewer) harus orang yang ahli dalam melakukan wawancara. Itulah sebabnya (nanti) maka petugas pengumpul data harus anggota peneliti atau ditambah dengan beberapa orang tenaga sarjana lainnya yang dianggap dapat memainkan peranan sebagai interviewer yang baik.

Instrument yang final, akhirnya diperbanyak, diadministrasikan dan sebagainya, sehingga siap dipakai. Setelah persiapan material lapangan selesai, diusahakan kociing (coaching) petugas pengumpul data tersebut. Setelah persiapan-persiapan yang diperlukan untuk ke lapangan ini dianggap sudah memadai, maka para petugas lapangan bergerak ke lokasi penelitian masing-masing. Setiap orang anggota peneliti juga

memperoleh surat izin melaksanakan penelitian dari Gubernur Daerah Tk.I Sumbar. Setiap petugas mengumpulkan data untuk satu jenis perusahaan industri, kecuali anyaman dan perbengkelan/konstruksi "ditangani oleh seorang tenaga lapangan, begitu juga " tenunan dengan batu bangunan (ubin)".

2. Pelaksanaan.

Berdasarkan surat izin (rekomendasi) penelitian dari Gubernur Daerah Tk.I Sumbar, peneliti dengan segala persiapan lainnya menemui Bupati/Walikota dimana centra industri yang dituju terletak. Disini peneliti mohon restu dan bila-mana mungkin diperoleh fasilitas yang membawa kepada kelanca-ran pelaksanaan pengumpulan data. Masih pada daerah tk.II, peneliti menemui Kakandep tk.II Perindustrian, melakukan wa-wancara serta mohon izin, serta mendapatkan informasi bagi keadaan lapangan yang akan dituju. Selesai disini, peneliti meneruskan perjalanan ke Kecamatan dimana centra industri be-rada. Setelah izin dan fasilitas yang diperlukan diperoleh, peneliti menemui kepala kampung/nagari atau organisasi peru-sahaan industri setempat (bila ada), untuk selanjutnya ber-kunjung ke Perusahaan yang ditetapkan/diambil sebagai sampel; melakukan wawancara dengan pimpinan perusahaan seraya mempe-roleh informasi tentang alamat karyawan untuk kemudian dite-mui pada waktu/kesempatan lainnya. Demikianlah seterusnya sam-pai setiap peneliti, selesai melakukan wawancara, pengamatan dengan atau pada setiap responden. Selesai tugas pengumpulan

data, peneliti melapor pada setiap jalur hierarsi tadi, bahwa penelitian telah selesai dan mohon kembali ke tempat semula.

Data yang di peroleh selanjutnya diolah dan dianalisa sesuai dengan teknik yang telah ditentukan sebelumnya. Selesai pengolahan dan analisa, maka dilanjutkan dengan penulisan laporan yang akhirnya berujud seperti adanya ini.

E. Kesulitan-kesulitan Yang Dihadapi Serta Perubahan Sampel.

1. Kesulitan yang dihadapi

Kesulitan yang dirasakan, terutama adalah menyangkut masalah disiplin waktu penelitian. Kontrak bermula pada suasana puasa (bulan Ramadhan/Juli 1980). Para peneliti pada umumnya, baru akan mulai kegiatan bila droping uang sudah diterima. Droping uang tahap I diterima akhir Ramadhan/Juli, dimana orang pada umumnya sudah pada " Hari Raya Minded ". Praktis selama bulan Juli sampai pertengahan Agustus 1980, kegiatan tidak dapat dikoordinasikan secara penuh.

Selanjutnya, keterlambatan droping uang berikutnya (tahap II) menyebabkan pula adanya sedikit kesulitan hingga akhirnya yang dapat dicapai pada akhir Desember 1980 (batas penelitian menurut kontrak) hanya draf laporan.

2. Perubahan yang diambil

Semula diduga bahwa untuk setiap jenis industri -

akan ditemukan kategori industri kecil dan kerajinan rakyat pada centra tertentu yang telah ditetapkan. Pengalaman langsung dari petugas lapangan ada dua jenis industri yaitu "makanan dan obat-obatan tradisional" yang tidak dapat dikategorikan sebagai industri kecil (karyawan per perusahaan antara 5 - 19 orang). Artinya kedua jenis industri ini (di centra yang ditetapkan) hanya dapat dikategorikan sebagai kerajinan rakyat. Keadaan seperti ini menyebabkan komposisi responden karyawan serta perbandingan kategori industri terpaksa mengalami perubahan. Sebagai akibatnya, jumlah industri kerajinan akan lebih banyak dari karyawan industri kecil. Demikian juga jumlah keseluruhan industri kecil akan berkurang dari rencana semula. Namun jumlah total responden sesuai dengan proposal kontrak dapat dipenuhi.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah data diolah dan dianalisa sesuai dengan prosedur dan tehnik yang telah ditetapkan, pada bab ini akan dikemukakan hasil dan pembahasannya.

Berdasarkan tujuan serta hipotesis penelitian, maka kerangka bab ini terdiri dari dua bagian. Pertama, hal-hal yang berhubungan dengan tujuan utama yaitu penyingkapan pendidikan tenaga keusahawanan secara umum dan kedua hal-hal yang berkaitan dengan tujuan pelengkap/sampingan yaitu variabel-variabel yang dikaitkan dengan pendidikan tenaga keusahawanan tersebut. Perincian kerangka itu adalah sebagai berikut.

A. Pendidikan Tenaga Keusahawanan

1. Keadaan pendidikan tenaga keusahawanan
2. Badan/Lembaga yang membina pendidikan tenaga keusahawanan
3. Bentuk penyampaian pendidikan tenaga keusahawanan
4. Hubungan antara variabel pendidikan dengan :
 - a. pendapatan
 - b. besar kecilnya perusahaan
 - c. alat produksi perusahaan.

B. Variabel-variabel yang dikaitkan dengan pendidikan tenaga keusahawanan

1. Keadaan perusahaan dan tenaga keusahawanan

2. Usaha-usaha perusahaan IK dan KR yang sudah, sedang dan akan dikembangkan
3. Keadaan pendapatan karyawan.

Hasil penelitian serta pembahasan untuk setiap sub bab yang telah dikemukakan diatas dapat diikuti pada uraian sebagai berikut.

A. Hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan tenaga keusahawanan

1. Keadaan pendidikan pengusaha (pimpinan perusahaan) dan karyawan

a. Pendidikan pengusaha (pimpinan perusahaan)

1) Pendidikan Formal.

Keadaan pendidikan formal pengusaha/pimpinan perusahaan IK dan KR dapat dilihat pada tabel III.

TABEL III. Keadaan Pendidikan Formal Pengusaha

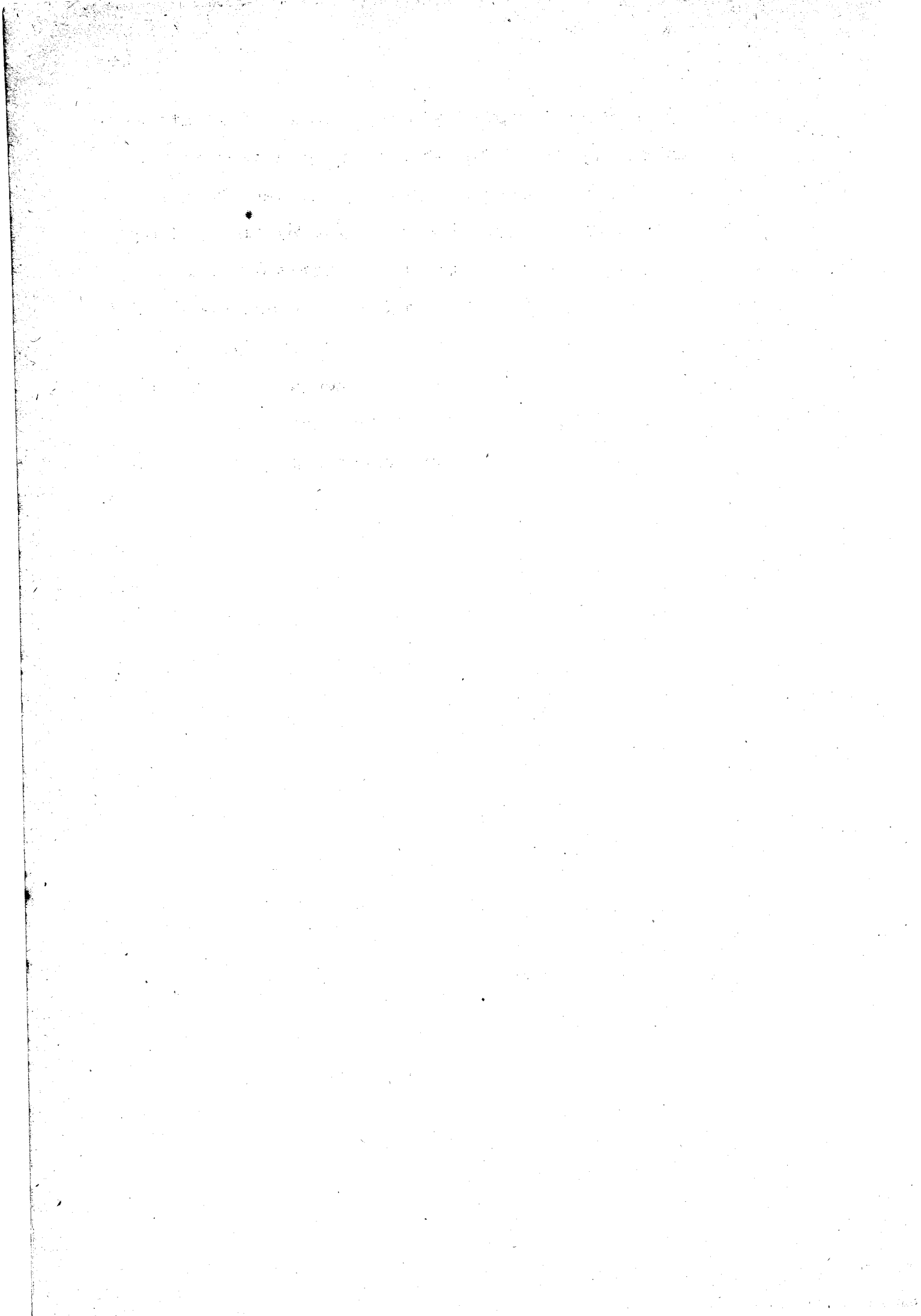
No.:	PENDIDIKAN FORMAL	f	%	KETERANGAN
1	Tidak pernah Sekolah	5	11	
2	Tidak tamat SD	6	15	
3	Tamat SD	14	33	
4	Tidak tamat SLP	3	7	
5	Tamat SLP	5	12	Rata-rata ti-
6	Tidak tamat SLA	-	-	dak tamat SLP:
7	Tamat SLA	6	15	
8	Tidak tamat PT	2	5	
**9	Tamat PT	1	2	
J U M L A H		42	100	

Pendidikan formal pimpinan perusahaan ternyata cukup bervariasi, variasi tersebut mulai dari yang tidak pernah sekolah sampai kepada adanya pimpinan yang berpredikat Sarjana Muda. Sebanyak sebelas orang (26 %) diantara mereka sudah drop out dari sekolah (tidak tamat SD, SLP dan PT), dan yang paling banyak yaitu sejumlah 26 orang (\pm 62 %) merupakan tamatan sekolah (SD, SLP, SLA, dan PT). Dan bila kita lihat rata-rata pendidikan para pengusaha tersebut maka mereka berada pada tingkat " tidak tamat SLP ".

Dari ilustrasi berkenaan dengan pendidikan formal para pengusaha tersebut, kelihatan pada kita bahwa pendidikan formal tidak merupakan syarat untuk menjadi pengusaha. Mereka yang tidak pernah sekolahpun dapat menjadi pemimpin perusahaan apalagi bila pernah sekolah. Hal seperti ini akan erat kaitannya dengan jenis/sifat pekerjaan yang dikerjakan pada perusahaan-perusahaan IK dan KR dan sederhananya kebutuhan pendidikan (cukup keterampilan dasar saja) untuk itu, yang dapat diperoleh dengan hanya bekerja sambil belajar dalam proses turun temurun dari orang tua / famili.

2) Pendidikan non-formal dan in-formal (subsisten).

Dari 42 orang pengusaha/pimpinan perusahaan yang diteliti, hanya 2 orang (\pm 5 %) saja yang telah mendapatkan kursus/latihan keterampilan dibidang IK dan KR ini (lihat Tabel IV).



Menurut informasi yang diperoleh (dari mereka) keterampilan tersebut mereka peroleh dari Diklat Keusahawanan Industri Kecil, Kanwil/Dinas Perindustrian Daerah Tk. I Sumbar dari kursus yang dilakukan atas kerja sama Dirjen PDM Dep. P dan K dan Dirjen Industri Kecil Dep. Perindustrian di Jakarta.

Tentu saja hal ini tidak akan mengherankan jika kita bandingkan antara jumlah pengusaha IK/KR yang ada di Sumbar dengan jumlah mereka yang telah mendapat Diklat dari Diklat khusus untuk ini yaitu sampai sekarang baru dapat di realisasikan sebanyak 2 periode (a ± 23 orang) oleh Panitia Daerah Diklat keusahawanan IK, Kanwil/Dinas Perindustrian Daerah Tk.I Sumbar.

Dengan demikian dapatlah suatu gambaran pada kita, bahwa pendidikan (keterampilan) untuk ke pemimpin IK dan KR ini, pada saat ini umumnya diperoleh dari pendidikan informal (subsisten). Suatu kenyataan yang perlu kita perhatikan, disatu pihak kita menghargai adanya suatu sistem penyampaian pendidikan seperti itu (pendidikan subsisten), dan harus dibina dengan suatu pola pendekatan yang lebih dapat membawa kepada pembaharuan. Dipihak lain kita harus menyadari keterampilan dasar saja tentu tidak akan membawa kepada kemajuan yang dinamis bila tidak di lengkapi dengan pengetahuan dasar dan keterampilan khusus dibidang IK dan KR ini.

TABEL IV. Jenis Pendidikan Pimpinan (Pengusaha)
dan Lembaga yang Memberikannya

No.	JENIS PENDIDIKAN	f	LEMBAGA / PERORANGAN YANG MEMBERIKAN
1	Formal	-	
2	Non-formal	2	Diklat keusahawanan IK Kanwil/Dinas Perindustri- an Tk. I Sumbar. Dirjen PDM Dep. P dan K + Dirjen IK Dep. Perindustrian.
3	In-formal (subsisten)	40	Orang tua/famili atau pemimpin perusahaan.
JUMLAH		42	

*) Pendidikan formal dimaksudkan disini adalah pendidikan kejuruan yang langsung dapat digunakan dalam perusahaan industri. Contoh untuk ini ialah seorang pemimpin perusahaan konfeksi, atau penjahit dikelola langsung oleh yang bersangkutan berdasarkan ilmu atau keterampilan yang diperolehnya sewaktu di SKKP/SKKA. Atau seorang alumni Akademi Industri memimpin perusahaan industri sesuai dengan jurusan yang diambilnya sewaktu di Akademi tersebut.

Dan untuk jenis pendidikan seperti ini, tidak seorangpun pengusaha yang memilikinya.

b. Pendidikan Karyawan.

1). Pendidikan Formal (umum/kejuruan).

Berdasarkan data pada tabel V ternyata variasi pendidikan formal karyawan tidak sebesar/seluas pendidikan pengusaha (pimpinan)nya.

Pendidikan karyawan tersebar dari " tidak pernah sekolah" sampai " tamat SLA" saja. Namun kalau kita lihat rata-rata pendidikan, kedua kelompok tenaga kepengusahaan tersebut bersamaan (karyawan rata-rata pendidikannya " tidak tamat SLP ").

TABEL V . Tingkat Pendidikan Formal (Karyawan)

No.:	TINGKAT PENDIDIKAN	f	%	KETERANGAN
1	Tidak pernah sekolah	9	5,45	
2	Tidak tamat SD	26	15,76	
3	Sedang SD	5	3,03	
4	Tamat SD	67	40,61	Rata-rata
5	Tidak tamat SLP	19	11,52	Pendidikan
6	Sedang SLP	2	1,21	tidak tamat
7	Tamat SLP	16	9,70	SLP
8	Tidak tamat SLA	3	1,82	
9	Sedang SLA	11	6,67	
10	Tamat SLA	7	4,23	
JUMLAH		165	100,00	

Seperti telah dikemukakan pada uraian terdahulu dimana kita harus menaruh perhatian terhadap pendidikan tenaga kepengusahaan ini; dengan maksud agar perusahaan IK dan KR tersebut dapat dikembangkan terus menerus, maka secara tidak langsung ataupun langsung akan merupakan sumber pendapatan pula bagi kelanjutan pendidikan para generasi muda yang masih dalam usia sekolah.

Berdasarkan kenyataan yang kita lihat pada tabel V terdapat sejumlah 18 (11 %) orang karyawan perusahaan yang masih (sedang) sekolah. Mereka dapat bekerja di perusahaan tertentu, pada suatu IK ataupun usaha kerajinan dirumahnya pada waktu-waktu di luar jam sekolah. Disamping itu, perusahaan IK dan KR merupakan wadah/lapangan pekerja yang dapat menerima tenaga kerja sebagai tamatan atau drop out dari sekolah atau lembaga-lembaga pendidikan non formal lainnya. Kita lihat, terdapat sejumlah 48 orang karyawan (+ 30 %) yang merupakan drop out (tidak tamat) dari suatu sekolah.

Adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pengembangan pendidikan dan pengembangan perusahaan IK dan KR inilah maka dirasa perlu adanya usaha kearah pendekatan pendidikan terhadap perusahaan tersebut.

2). Pendidikan Non-formal dan in-formal (subsisten).

Mengawali pengenalan berkenaan dengan pendidikan non-formal karyawan ini, baiklah kita perhatikan tabel VI.

TABEL VI

TABEL VI. Keadaan Pendidikan Non-formal dan in-formal
(Subsisten) Karyawan dan Lembaga yang Mem-
berikan .

No.:	JENIS PENDIDIKAN :	f :	% :	LEMBAGA/PERORANGAN YANG MEMBERIKAN :
1 :	Formal (kejuruan : yang langsung ber- kaitan dengan je- nis pekerjaan di perusahaan	1 :	0,6 :	Lembaga pendidikan formal (STM)
2 :	Non-formal (kur-	10 :	6 :	Lembaga pendidikan Non-formal yang di kelola oleh : - Dep.P dan K, Dep. perindustrian.
3 :	In-formal (sub- sisten)	: 154 :	93,4 :	Orang tua/famili atau pimpinan peru- sahaan.
JUMLAH		: 165 :	100,0 :	

Berdasarkan data pada tabel VI didapat hanya se-
rang karyawan (0,6 %) yang dapat dikategorikan sebagai
ada kesesuaian antara pendidikan yang diterimanya secara
formal (di sekolah) dengan pekerjaan yang dijabatnya. Hal
seperti ini, tentu tidak akan mengherankan karena kita ta-
hu bahwa sekolah-sekolah kejuruan kita yang ada sekarang
amat sedikit jumlahnya, apalagi yang menjurus kepada pe-

rusahaan industri. Lagi pula para tamatan sekolah keju-
ruan pada umumnya masih belum tertarik mencari sendiri
lapangan kerja di luar pegawai Negeri, apalagi mencipta-
kan lapangan kerja baru atau berwiraswasta.

Selanjutnya kita lihat pula bahwa hanya 66 % saja
karyawan yang telah memperoleh keterampilan dibidang pe-
kerjaan yang dijabatnya dari pendidikan in-formal. Dian-
tara mereka ini ada yang mendapatkannya dari PLKI nya
Dep. Nakertrans, dari program kerjasama Dirjen Perindus-
trian dan Dirjen PDM Dep. P dan K tentang TPL; dari prog-
ram-program yang dibina oleh Bidang Penmas Kanwil Dep. P
dan K maupun dari BIPIK Kanwil Perindustrian sendiri.
Meninget program-program pendidikan dan latihan yang te-
lah dibina oleh Kanwil Perindustrian dan ataupun kerjasa-
ma Dep. Perindustrian khusus di bidang industri (yang a-
da baru untuk pengusaha/pimpinan yang lebih mengarah ke-
pada manajemen Industri dan tenaga penyuluh lapangan/TPL),
maka diantara karyawan yang 6 % tadi hanya sebagian saja
yang memperoleh keterampilan khsus di bidang industri
yang di jabatnya.

Memperhatikan data pada tabel IV dan VI ternyata-
lah sekarang bahwa pimpinan perusahaan dan atau karyawan
yang berpendidikan formal kejuruan dan nonformal amat lang-
ka pada perusahaan IK dan KR. Dengan demikian hipotesis

yang berbunyi bahwa " tenaga keusahawanan di sektor IK dan KR amat langka (kurang dari 25 %) " dapat diterima kebenarannya.

Berdasarkan kenyataan diatas, jelas pulalah pada kita bahwa 93,4 % karyawan mengandalkan keterampilan yang mereka peroleh secara subsisten; dengan demikian hipotesa yang mengatakan bahwa " 75 % karyawan mengandalkan pendidikan subsisten saja dalam bekerja, dapat diterima kebenarannya.

3). Informasi Pendidikan Karyawan Lainnya.

Informasi pendidikan karyawan selain dari yang telah di kemukakan sebelum ini dapat dikemukakan sebagai berikut.

Seperti telah dikemukakan dalam uraian sebelum ini, dimana karyawan umumnya mengandalkan keterampilan yang mereka peroleh dari pendidikan subsisten. Selanjutnya di peroleh informasi bahwa mereka memperoleh keterampilan seperti itu dengan cara " uji cob " dan sistem " kejar ".

(Tabel VII).

Istilah uji coba dimaksudkan sebagai berikut; dari semula seorang karyawan tidak mempunyai keterampilan tentang sesuatu segi pekerjaan di industri, kemudian ia coba-coba mengerjakan. Berkat ulangan yang berkali-kali, walaupun di sana-sini ia akan mengalami kesalahan, tetapi pada akhirnya ia akan memiliki suatu keterampilan tentang segi pekerjaan tersebut. Dalam hal ini tentu saja ia akan men-

jalani proses mulai dari tingkat " un skill ", " semi skill " dan akhirnya " skilled ". Contoh cara memperoleh seperti ini akan didapatkan pada perusahaan tenun di Si-lungkang (wawancara dengan Mohd. Syarif Samad, pewawancara di perusahaan ini).

Agak mirip dengan uji coba ialah sistim " kejar " seorang calon karyawan mengerjakan sesuatu segi pekerjaan di perusahaan sambil belajar. Tentu saja dalam hal ini, ia akan mulai dengan pekerjaan yang mudah (simple), kemudian berangsur-angsur mencoba pekerjaan lainnya yang lebih sulit. Bila pekerjaan itu begitu mudahnya , ia dapat mengerjakannya sekaligus (seperti mangupas kulit ubi kayu sebagai bahan baku kerupuk sanjai di Sanjai Kab. Agam), sambil ia belajar dibidang itu dan di bidang lainnya yang merupakan proses lanjut sesudah pekerjaan tadi. Bila seorang calon sudah dinilai oleh pimpinan perusahaan sebagai dapat mengerjakan pekerjaan itu, ia akan diangkat sebagai magang (pembantu), yang pada masanya ia akan diterima menjadi pekerja penuh.

Dengan cara seperti diatas maka jelaslah sumber (orang-orang sumber) keterampilan subsisten tersebut, bagi karyawan adalah "dirinya sendiri", " orang tua/famili " dan atau pimpinan perusahaan (Tabel VII.3). Keterampilan mereka yang seperti itu, dinilai sebagai sudah sesuai dengan pekerjaan yang mereka jabat itu (Tabel VII.1).

Jadi kelihatannya memang tidak di butuhkan keterampilan yang tinggi tingkatnya, cukup keterampilan dasar saja.

Aspek lainnya, karyawan menyatakan bahwa umumnya mereka tidak akan memperoleh pekerjaan yang lebih baik walaupun mereka sudah lebih terampil. Ini disebabkan, karena pada umumnya setiap karyawan akan mengerjakan satu segi pekerjaan saja di perusahaan dimana ia bekerja, dengan demikian perkembangan skillnya hanya pada bidang tertentu saja. Diferensiasi pekerjaan dalam suatu perusahaan bukan semata mata di dasarkan pada keterampilan, tetapi di dasarkan pada jenis/bidang pekerjaan yang ada dalam perusahaan tersebut. Namun pekerjaan yang ada itu umumnya taraf kesulitan yang homogen, maka setiap orang dapat saja mengerjakan segi-segi pekerjaan lainnya di samping pekerjaan yang dijabatnya. Tetapi, tentu saja keterampilan itu terbatas pada pekerjaan-pekerjaan yang ada pada suatu jenis perusahaan. Akibat dari keterampilan seperti itu (khusus mengenai aspek/bidang tertentu saja) maka seorang karyawan akan mengalami kesulitan mengerjakan pekerjaan lain dari jenis industri lainnya. Itulah salah satu kemungkinan sebab mengapa mereka pada umumnya (63,64 %) tidak ingin pindah pekerjaan (berdasarkan keterampilan yang mereka miliki) (Tabel VII.5)

Hampir 50 % (lihat tabel VII.6) karyawan mempunyai inisiatif untuk selalu meningkatkan keterampilannya dalam

berusaha. Jumlah terbesar lainnya menyatakan, akan melakukan hal seperti itu bila ada kesempatan diberikan.

Selanjutnya, terlihat keinginan karyawan untuk meningkatkan keterampilannya bila kesempatan diberikan. Tetapi sebaliknya sejumlah 43.03 % dari mereka merasa tidak perlu, disebabkan karena keterampilan yang dimiliki sekarang sudah sesuai dengan pekerjaan yang dijabat (Tabel VII.7).

Terhadap pertanyaan, pendidikan untuk siapakah yang diutamakan oleh karyawan dewasa ini ?. Sebanyak 22.42 % dari mereka menjawab " pendidikan untuk diri sendiri". Jawaban ini tentu bersumber dari mereka yang sedang sekolah atau masih menginginkan untuk bersekolah kembali, sebab tidak jarang anak-anak yang berasal dari keluarga ekonomi lemah akan melakukan suatu tindakan berhenti dulu sekolah, kemudian bekerja dengan maksud mencari persiapan (bekal) untuk pada akhirnya ia kembali ke sekolah. Jumlah terbesar dari mereka terlihat pula bahwa pendidikan yang diutamakan sekarang adalah " pendidikan anak atau saudara ". Tetapi kita akan merasa sedih, bila kita menganalisa jawaban 24.85 % dari karyawan dimana mereka menyatakan " pendidikan tidak menjadi utama " saat ini. Demikian lemahnya ekonomi mereka sehingga kebutuhan pokok (dasar) yang dapat dipenuhi hanya untuk makan dan pakaian saja. (lihat tabel VII.8)

Berdasarkan data pada tabel VII.9 diperoleh pula kenyataan bahwa umumnya (66.06 %) karyawan menginginkan pendidikan formal baik untuk dirinya sendiri atau anak-anaknya. Ini suatu hal yang sangat mengembirakan karena walaupun mereka tergolong kepada orang-orang ekonomi lemah dan berada di pedesaan, namun keinginan/kecintaan terhadap sekolah tetap besar. Sebesar 7.88 % saja dari mereka yang menginginkan pendidikan subsisten dan hanya 0,60 % yang hanya menginginkan pendidikan non formal saja.

Ternyata pula, bahwa walaupun mereka hanya seorang saja yang menginginkan pendidikan non-formal, namun 27,27 % karyawan mengetahui akan adanya pusat/kursus keterampilan di daerah dewasa ini (Tabel VII.10). Mereka menganggap (menilai) bahwa pusat latihan/kursus itu " bermanfaat " (pendapat 70 % dari mereka yang mengetahui tersebut).

TABEL VII. Informasi-informasi Lain Tentang Pendidikan Karyawan.

=====					
ASPEK (VARIABEL)					
No.:	YANG DI TELITI	:	D A T A	:	f : % : PER.
1 :	2	:	3	:	4 : 5 : 6 :

1 :	Kesesuaian antara ke-	:	01 sesuai seka-	:	65 : 39,40:
	terampilan yang di-	:	li	:	
	miliki dengan peker-	:	02. sesuai seba-	:	51 : 30,90:
	jaan yang dijabat	:	gian	:	
		:	03 kurang sesu-	:	37 : 22,42:
		:	ai	:	
		:	04 tidak sesuai	:	12 : 7,28:
2 :..		:		:	

1	2	3	4	5	6
2	Cara mendapatkan/mem- peroleh keterampilan	01 uji - coba (trial and error)	62	37,58	
		02 Sistim "ke- jar "	92	55,21	
		03 Belajar pa- da pusat-pu sat latihan keterampil- an industri	10	6,07	
		04 belajar di bangku se- kolah	1	0,61	
3	Sumber keterampilan yang dimiliki	01 diri sendi- ri	62	37,58	
		02 orang tua/ famili/pim- pinan peru- sahaan	92	55,84	
		03 Lembaga non- formal	10	6,07	
		04 Lembaga for- mal(sekolah)	1	0,61	
4	Ada tidaknya dipero- leh pekerjaan yang lebih baik bila di- peroleh peningkatan keterampilan	01 ada	55	33,33	
		02 tidak	110	66,66	
5	Keinginan pindah pe- kerjaan sesuai dengan keterampilan	01 tidak ingin pindah	105	63,64	
		02 ingin untuk bekerja yg lebih baik	60	36,36	
6	Ada tidaknya usaha peningkatan keteram- pilan pekerjaan yang dijalankan	01 ada dan te- rus diusaha- kan	81	49,09	
		02 akan diusa- hakan bila kesempatan diberikan	82	37,58	
		03 tidak akan berusaha	22	13,33	
7				

1	2	3	4	5	6
7	Keinginan menambah/ meningkatkan keterampilan bila kesempatan di berikan	01 ingin 02 tidak, sebab utk pekerjaan yang di jabat sekarang, ketem- pilan sudah memadai	94	56,77	
8	Pendidikan untuk siapa yang diutamakan dewasa ini	01 diri sendiri 02 anak atau saudara 03 diri sendiri + anak 04 tidak diutamakan	37 60 27 41	22,42 36,36 16,37 24,85	
9.	Jenis pendidikan yg paling disukai baik diri sendiri atau untuk anak	01 formal 02 non formal 03 Subsisten (informal) 04 formal+informal 05 non formal+subsisten 06 nonformal+subsisten	109 1 13 24 3 15	66,06 0,60 7,88 14,55 1,82 9,09	
10	Tahu tidaknya karyawan tentang adanya pusat latihan/kursus keterampilan industri didaerah dewasa ini	01 tahu 02 tidak tahu	45 120	27,27 72,72	
11	Penilaian karyawan tentang pusat latihan/kursus keterampilan yang ada	01 bermamfaat 02 kurang bermamfaat 03 tidak bermamfaat	31 10 4	70 22 8	:N=45

2. Badan/Lembaga yang Memberikan Pendidikan dan Latihan Keterampilan Tenaga Keusahawanan Disektor Industri Kecil.

Berdasarkan informasi yang di peroleh dari pengusaha ataupun karyawan, telah dikemukakan secara sepintas bahwa mereka memperoleh pendidikan dan latihan keterampilan industri dari berbagai badan/lembaga. Pada sub bab ini pembahasan tentang badan/lembaga itu akan diberikan lebih terperinci lagi.

Badan/lembaga yang dimaksud di sini adalah badan/lembaga yang memberikan pendidikan non formal yaitu berupa pendidikan dan latihan (diklat) atau kursus-kursus industri.

Badan/lembaga yang erat kaitannya dengan diklat IK dan KR ini sudah barang tentu adalah badan/lembaga yang di kelola oleh Kanwil/Dinas Perindustrian Daerah Tk. I Sumbar, walaupun sebenarnya program untuk ini harus dikelola secara terpadu dengan Kanwil-kanwil lainnya. Kanwil/Dinas Perindustrian dalam hal ini telah mengembangkan suatu bentuk pendidikan yang di sebut " Diklat Keusahawanan Industri Kecil (Entrepreneur Managerial Development) Sumatera Barat " yang ditangani oleh suatu Panitia Pelaksana Daerah Diklat Keusahawanan Industri Kecil Kanwil/Dinas Perindustrien Sumbar. Diklat ini baru dilaksanakan sebanyak dua periode/angkatan di Sumbar.

Dimulai 20 - 10 s.d 18 - 11-79 dan periode berikut baru saja berakhir bulan Desember 1980. Para peserta adalah pengusaha IK dari daerah Tk. II yang berasal dari beberapa jenis perusahaan IK (23 orang per periode). Selanjutnya diklat ini kelihatannya bertujuan untuk pengembangan motivasi keusahawanan, memberikan informasi perbankan, dan bimbingan/konsultasi menyusun proyek (dirumuskan berdasarkan materi pelajaran yang diberikan pada diklat tersebut). Dengan demikian arah Diklat tidak memberikan keterampilan khusus di bidang industri. Khusus untuk ini akan diadakan program khusus yang kelak para alumni (tamat) program dapat berfungsi sebagai Tenaga Penyuluh Spesialisasi (TPS), Tenaga Penyuluh Lapangan (TPL) di sektor industri telah dididik oleh Kanwil ini, yaitu sejalan dengan diklat keusahawanan tadi telah pula selesai dididik sebanyak 2 kali (dua periode) dan mereka ini telah tersebar ke daerah centra industri di seluruh daerah Tk.II Sumbar. (wawancara dengan Ketua BIPIK Kanwil Perindustrian, tgl. 10 Desember 1980).

Disamping usaha yang dilakukan oleh pihak Kanwil Perindustrian, Kanwil Dep. P dan K melalui Bidang Penmasnya telah pula dapat mengarahkan program yang dapat dijadikan sebagai modal berusaha di sektor IK dan KR ini. Sistem kejar program paket " A " pada pusat kegiatan belajar yang dikembangkan oleh bidang Penmasy ini ada di -

antaranya yang memberikan keterampilan dasar yang dapat digunakan sebagai modal untuk berusaha di bidang wira-swasta.

Salah satu program dari Kanwil Dep. Nakertrans yang mengarah kepada pemberian keterampilan industri ini ialah adanya lembaga yang sudah cukup kita kenal yaitu Pusat Latihan Keterampilan Industri (PLKI). Peningkatan PKLI ini telah pula dilaksanakan yaitu dengan adanya program PLKI keliling. Kesukaran merekrut peserta bila program di pusatkan di ibukota propinsi misalnya dapat diatasi dengan PLKI keliling ini. Sistem pelayanan yang lebih memasyarakat ini amat kita banggakan dan kiranya akan dapat ditingkatkan terus baik kuantitasnya ataupun kualitasnya.

Kanwil Dep. Sosial Daerah Tk. I Sumbar, dalam rangka memberikan pelayanan kesejahteraan sosial pada anak-anak terlantar putus sekolah/tidak terjangkau oleh sistem sekolah telah membuka Panti Karya Taruna di daerah ini. Tujuan Panti ini ialah : Mempersiapkan kemampuan Klien melalui cara-cara penyesuaian diri yang tepat serta keterampilan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pribadi maupun pembangunan. (Direktorat Kesejahteraan Anak dan Keluarga, Dirjen Rehabilitasi dan Pelayanan Sosial, Dep. Sos. 1979). Panti Karya Taruna (PKT) di daerah ini berpusat di Lubuk Alung Kab. Padang Pariaman. Sebagai suatu lembaga yang memberikan keterampilan pada kliennya, lembaga ini sudah mulai

sejak tahun 1976 melaksanakan pemberian keterampilan kerja yang setiap tahunnya dilaksanakan 2 kali (dua periode). Jenis keterampilan yang diberikan pada lembaga ini adalah keterampilan menjahit, montir radio, montir Honda dan Las cry/Las. (Muchlis Muchtar, 1979).

Melalui pusat-pusat yang lain seperti PKK (yang pada umumnya sudah dapat digalakkan sampai ke desa-desa), usaha pembinaan keterampilan untuk sektor IK dan KR ini dapat pula di kembangkan. Keterampilan menjahit yang diperoleh dari pusat PKK misalnya akan dapat dikembangkan oleh seseorang ke arah industri konfeksi atau keterampilan tentang masak memasak akan dapat menciptakan industri makanan.

3. Bentuk Penyampaian Pendidikan Tenaga Keusahawanan.

a. Langsung.

Bentuk penyampaian pendidikan dan keterampilan terutama akan banyak ditentukan oleh jenis keterampilan yang disampaikan oleh badan/lembaga atau perorangan yang memberikan keterampilan itu.

Keterampilan dasar yang diperoleh secara subsisten dapat diberikan langsung oleh seseorang yang telah mempunyai keterampilan kepada orang lain yang belum mempunyainya. Bentuk penyampaian itu, dapat langsung diberikan oleh sipemberi dan sipenerima (pendidik dan anak/sasaran didik). Orang tua/famili atau pengusaha yang berfungsi se-

bagai pendidik/pengajar, menyampaikan pengetahuan khusus (keterampilan) itu yang dimulai dengan tatap muka dan mungkin dilanjutkan dengan latihan-latihan. Hal yang sama dapat pula dilakukan pada lembaga non-formal ataupun formal. Cuma saja bentuknya sudah jauh lebih sempurna (lebih bervariasi atau bermutu) karena keterampilan yang akan disampaikan sudah lebih banyak dan lebih tinggi tingkatannya. Untuk lembaga non-formal (seperti pusat-pusat latihan/kursus) bentuk penyampaian bersifat ceramah, diskusi, tanya jawab, melalui permainan (games), field trip dan sebagainya, namun sesuai dengan sifatnya tentu harus lebih banyak menekankan latihan. Pada lembaga formal (sekolah), keterampilan di sampaikan dengan bentuk yang jauh lebih komplis lagi. Latihan/ berbuat langsung tentang sesuatu jenis keterampilan di laboratorium (labor) atau pada bengkel-bengkel kerja tertentu adalah salah satu bentuk penyampaiannya.

Bentuk penyampaian seperti yang dikemukakan di atas adalah merupakan penyampaian yang telah dilaksanakan dalam pembinaan keterampilan industri di daerah Sumbar (Wawancara dengan para Kandep Perindustrian TK. II).

b. Tidak Langsung.

Bentuk penyampaian yang menggunakan media (tidak langsung) yang secara khusus untuk IK dan KR di daerah Sumbar belum ada. Media yang digunakan oleh Lembaga/perorangan

yang ingin memberikan pengetahuan tentang industri ialah surat kabar. Karena rubrik khusus untuk ini tidak ada dalam suratkabar-suratkabar terbitan Sumbar, maka sudah barang tentu sifatnya temporer saja.

Majalah/brosur atau buletin yang khusus diterbitkan di Sumbar khusus mengenai keterampilan industri setahu kita belum ada, tetapi memang ditemukan majalah yang diterbitkan di Dirjen Industri kecil Jakarta dan menurut kenyataannya distribusinya masih terbatas pada kantor-kantor tertentu. Ini berarti bahwa bentuk penyampaian ini belum memasyarakat. Pada hal majalah/brosur/buletin itu sebenarnya akan merupakan bentuk penyampaian yang paling efisien dan efektif. Sebagai ilustrasi tentang bagaimana pentingnya media seperti itu, dapat dikemukakan pengalamannya di Andaleh Kabupaten Lima Puluh Kota. Pengusaha ini (demikian Sdr. Drs. Marnis Nawi petugas pengumpul data pada perusahaan tersebut memulai ceritanya), ada seorang pengusaha anyaman yang sekarang sudah tergolong maju di daerah tersebut. Ia menciptakan/mempraktekan sendiri buku-buku/majalah atau bentuk tulisan lain yang dibacanya. Tulisan-tulisan tersebut, bila tidak ditemukannya di daerah, ke luar negeripun ia pesan. Demikian besar arti tulisan bagi pengusaha ini, sehingga perusahaannya berkembang pesat.

4. Hubungan Antara Variabel Pendidikan dengan Pendapatan, Besar kecilnya Industri dan Alat Produksi.

a. Hubungan antara pendidikan formal dengan pendapatan.

Bila kita hubungkan tinggi rendahnya tingkat pendidikan formal karyawan dengan tinggi rendahnya tingkat pendapatan (upah) yang mereka terima dari perusahaan, maka gambarannya akan terlihat seperti tertera pada tabel VIII. Disini kita lihat bahwa 100 orang karyawan berada pada kategori berpendapatan rendah (kriteria/garis pemisah pendapatan rendah tinggi ialah upah minimal buruh untuk daerah Sumbar); selanjutnya terdapat 128 orang karyawan yang tergolong berpendidikan rendah yaitu bila kriteria pemisah pendidikan dipakai tamatan SLP. Bila keadaan seperti ini dilihat hubungannya, maka akan ternyata terdapat hubungan berarti antara kedua variabel itu (signifikan, baik pada taraf kepercayaan 95 maupun 99%), karena (level of significansy/P) hasil perhitungan ternyata diperoleh sebesar $= 0,035$; tetapi hubungan seperti ini tidak akan ditemui bila garis pemisah pendapatan dipakai inkam perkapita rakyat Sumbar (lihat tabel XI). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pendidikan (formal) seseorang akan semakin tinggi pula pendapatannya. Dengan demikian walaupun sebenarnya pekerjaan yang dijabat oleh karyawan (dibutuhkan hanya keterampilan dasar), namun masih terdapat kecenderungan, di-

mana orang yang berpendidikan tinggi akan tinggi pula penghasilannya.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh diatas, maka hipotesa yang berbunyi " terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan (formal) karyawan dengan pendapatannya dari perusahaan ", dapat diterima kebenarannya.

b. Hubungan antara pendidikan (formal) dengan besar kecilnya perusahaan.

Bila kita perhatikan data hasil perhitungan pada tabel IX, kita mendapat satu kesan bahwa pendidikan formal yang lebih tinggi tidak dituntut untuk perusahaan yang lebih besar. Ternyata bila kita hubungkan kedua variabel tersebut, tidak terdapat hubungan yang berarti ($P = 0,60$). Hal ini akan lebih jelas bila kita kembali melihat uraian terdahulu, dimana perusahaan IK ataupun KR tidak menuntut pendidikan formal yang tinggi, tetapi cukup keterampilan (pendidikan non-formal ataupun subsisten).

Hipotesa yang dirumuskan semula, dimana " terdapat hubungan yang berarti antara pendidikan (formal) karyawan dengan besar kecilnya industri tempat mereka bekerja ", tidak dapat diterima kebenarannya. Dengan demikian diperoleh kesimpulan (berdasarkan perhitungan diatas) dimana " tidak terdapat hubungan yang berarti antara pendidikan (formal karyawan dengan besar kecilnya perusahaan tempat mereka bekerja).

- c. Hubungan antara tingkatan keterampilan dengan pendapatan.

Suatu klasifikasi mengenai tingkat keterampilan, yang dapat dijadikan sebagai kriteria, belum dapat dilakukan di Indonesia. Akibatnya analisa ke arah ini sebenarnya kurang dapat dipercayai. Tetapi suatu klasifikasi berdasarkan kriteria setempat (berdasarkan kriteria dimana seseorang bekerja), dirasa akan ada juga faedahnya; hubungan dengan itulah dalam penelitian ini telah dicoba mengadakan klasifikasi seperti itu. Sejak semula telah diusahakan agar komposisi responden karyawan akan terdiri dari masing-masing $\pm 1/3$ nya mempunyai keterampilan sebagai berikut : unskill, semi skill dan skill. Kriteria skill disini berdasarkan kepada pendapat (penilaian) pimpinan perusahaannya dan berdasarkan pengamatan para petugas pengumpul data untuk setiap jenis perusahaan. Seperti terlihat pada tabel X, komposisi seperti yang direncanakan semula tidak dapat dicapai, karena adanya diantara perusahaan yang tidak mau menerima karyawan yang tidak skill, terutama perusahaan IK). Perusahaan akan rugi bila dikelola oleh orang-orang yang tidak skill, demikian antara lain informasi yang diterima dari karyawan (Wawancara Sdr. Dra Arni Muhammad dengan pengusaha tenunan). Disini kita lihat komposisi keterampilan yang diperoleh sebagai berikut :

32 orang karyawan yang un skill, 56 semi skill dan 77 orang yang skill. Jadi lebih banyak di butuhkan karyawan yang terampil.

Selanjutnya bila kita hubungkan antara variabel skill seperti yang dikemukakan tadi dengan pendapatan, maka ternyata tidak terdapat hubungan yang berarti; tetapi pada tingkat kepercayaan 94 % terdapat perbedaan ($X^2=3,57$ atau $P = 0,06$). Dengan demikian tingkat keterampilan tidak membawa pengaruh yang berarti pada pendapatan seseorang di perusahaan IK dan KR ini.

Diduga hal ini erat kaitannya dengan berbagai keterbatasan yang dialami oleh perusahaan kecil dan kerajinan ini. Sebagai contoh, walaupun setiap jenis/bentuk pekerjaan di perusahaan-perusahaan sudah di kerjakan oleh karyawan-karyawan yang mempunyai keterampilan yang tinggi, tetapi bila pemasaran hasil produksi tidak lancar, maka dana untuk reproduksi tenaga kerja (upah) akan menjadi tidak dapat ditingkatkan. Masalah pemasaran hasil produksi perusahaan sejenis ini merupakan masalah/penghambat dalam pengembangan sektor industri ini, demikian keluhan sebagian besar pimpinan perusahaan. Lagi pula karena kebanyakan karyawan mempunyai hubungan kefamilian dengan pimpinan perusahaan, maka sebenarnya sistim upah yang murni kurang dapat dipastikan pada perusahaan sejenis ini.

Akibat/efek dari trampil tidaknya seseorang karyawan tidak hanya ditanggung oleh karyawan yang bersangkutan, tetapi perusahaan atau rumah tanggalah (pada perusahaan yang dikelola oleh satu keluarga seperti umumnya KR) yang akan menanggungnya. Penilaian terhadap prestasi kerja dalam hal seperti itu kurang mendapat perhatian, kecuali pada perusahaan yang memang ada hubungan kerja antara pekerja (buruh) dengan yang mempekerjakannya (majikan), dimana satu pihak menerima dan pihak lain membayar upah atas hubungan kerja tersebut. Walaupun hubungan seperti itu ada, namun bagi sebagian perusahaan ada yang menetapkan upah tertentu terlebih dahulu yang akan diperoleh kelak oleh seseorang, bila hubungan kerja telah disetujui oleh sang calon karyawan. Oleh sebab itu, keterampilan seseorang tidak selalu di hubungkan dengan upah (pendapatan).

- d. Hubungan antara pendidikan (formal) dengan alat produksi.

Apakah karyawan yang berpendidikan tinggi saja yang berada pada perusahaan yang menggunakan alat produksi moderen ? Atau apakah karyawan yang pintar saja yang dapat menggunakan alat produksi moderen ? Jawaban terhadap pertanyaan ini akan dapat diperoleh setelah memperhatikan hasil perhitungan data pada tabel XII.

Dari hasil perhitungan ternyata χ^2 sebesar 7,53. (P= 0,005); ini berarti bahwa ada kecenderungan, bahwa ada hubungan (berarti) antara pendidikan formal seseorang karyawan dengan alat produksi yang digunakannya dalam perusahaan tempat ia bekerja. Artinya karyawan dengan pendidikan tinggi akan cenderung berada pada perusahaan yang menggunakan alat produksi modern. (Berada pada perusahaan maksudnya menggunakan alat produksi modern yang ada pada perusahaan tersebut). Berdasarkan kesimpulan ini, hipotesis yang mengatakan bahwa "terdapat hubungan yang berarti antara pendidikan (formal) dengan alat produksi perusahaan", dapat diterima kebenarannya.

TABEL VIII. Hubungan Antara Pendidikan (Formal) dengan Pendapatan Perkapita A.r.t. Karyawan

Pendidikan	Pendapatan PK		Jumlah
	: Rendah * : :(< Rp. 13.500) :	Tinggi : :(> Rp. 13.500.) :	
Rendah (TPS - SLPTT)	: 83 (77,58) : (0,38) :	45 (50,42) : (0,58) :	128 :
Tinggi (> SLP)	: 17 (22,42) : (1,31) :	20 (14,58) : (0,01) :	37 :
Jumlah	: 100	: 65	: 165 :

$$\chi^2 = 4,28 \quad P \text{ (Level of Significancy) } = 0,035.-$$

* Angka Rp. 13.500,- adalah minimal upah per orang/bulan untuk daerah Sumbar. (Rp. 450,-/ hari.)

TABEL IX. Hubungan antara Pendidikan Dengan Besar
Kecilnya Perusahaan

Pendidikan	Jenis Perusahaan		Jumlah
	K R	I K	
Rendah (TPS - SIPTT)	75 (73,70) (0,2)	53 (54,30) (0,03)	128 :
T i n g g i (SLP)	20 (73,70) (0,07)	17 (15,70) (0,11)	37 :
Jumlah	95	70	165 :

$$X^2 = 0,23 \quad 0.10 < p < 0.25$$

TABEL X. Hubungan antara Tingkat Keterampilan Dengan
Pendapatan.

Skill	Pendapatan/KPT:		Jumlah
	Rendah (< Rp. 13.500,-)	Tinggi (> Rp. 13.500,-)	
U S	15 (19,40) (1,01)	17 (12,10) (1,54)	32 :
S S	34 (33,94) (0,00)	22 (22,10) (0,00)	56 :
S	51 (46,67) (0,40)	26 (30,33) (0,62)	77 :
J u m l a h	100	65	165 :

$$X^2 = 3,57 \quad 0.10 < P < 0,25.$$

TABEL XI. Hubungan Antara Pendidikan Formal Dengan Pendapatan Perkapita ART (I/K sebagai Garis Pemisah Pendapatan).

=====			
Pendidikan	Upah : Sama dengan a- : diatas inkam tau dibawah I/K : per kapita		Jumlah
	: (≤ Rp. 5000,-) : (> Rp.5000,-) :		
Rendah (TPS-SLPTT)	30 (26,38)	: 98 (101,62)	: 128 :
Tinggi (≥ SLP)	: 4 (7,62)	: 33 (29,38)	: 37 :
Jumlah	: 34	: 131	: 165 :

$$x^2 = 2,8 \quad 0,10 < P < 0,25.$$

*) I/K (Inkam Per kapita) Rakyat Sumbar 1979 Rp.61.387/ tahun atau ± Rp. 5000,- perbulan (Bappeda, Kantor Gubernur Sumbar, 1979).

TABEL XII. Hubungan Antara Pendidikan Formal Karyawan Dengan Alat Produksi Yang Digunakan Dalam Bekerja di Perusahaan.

=====			
Pendidikan	Alat Pro- duksi : Tradisional : Moderen		Jumlah
	: Jumlah		
Rendah (TTS - SLPTT)	104 (97,75)	: 24 (30,25)	: 128 :
	(0,40)	(1,29)	
Tinggi (≥ SLP)	: 22 (28,25)	: 15 (8,75)	: 37 :
	(1,38)	(4,46)	
Jumlah	: 126	: 39	:

$$x^2 = 7,53 \quad P = 0,01 < P < 0,005$$

B. Variabel-variabel yang dikaitkan dengan pendidikan tenaga keusahawanan

1. Keadaan perusahaan dan tenaga keusahawanan

1). Perusahaan sampel dan responden.

Jenis perusahaan sampel dan komposisi responden dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL XIII. Jumlah Pimpinan dan Karyawan/Jenis Perusahaan yang Terkena Sebagai Responden.

No.:	Jenis Perusahaan Industri	I K		K R		Jumlah	
		Pimp	Kary	Pimp	Kary	Pimp	Kary
1	Makanan	-	-	4	15	4	15
2	Minuman	1	8	3	17	4	15
3	Obat-obatan	-	-	4	15	4	15
4	Pertenenan	1	8	3	7	4	15
5	Konfeksi	1	8	2	7	3	15
6	Anyaman	1	8	3	7	4	15
7	Perabot	2	6	-	9	2	15
8	Perbengkelan/Konstruksi	1	9	3	6	4	15
9	Sulaman	2	7	2	8	4	15
10	Apar Besi	1	8	3	7	4	15
11	Batu Bangunan	1	7	4	8	5	15
Jumlah		11	69	31	96	42	165

Sesungguhnya gambaran data yang terdapat pada tabel XIII akan sama persis dengan pada tabel I (Bab II).

Tetapi apa yang direncanakan/diharapkan seperti yang tertera pada tabel I itu tidak sepenuhnya dapat direalisasikan, sehingga mengharuskan kita menerima kenyataan sebagaimana adanya seperti pada tabel XIII itu.

Disini kita lihat jumlah pimpinan perusahaan IK memang jumlahnya 11 orang yaitu persis sama dengan jumlah perusahaan makanan (kerupuk sanjai) dan obat-obatan tidak ada diantara jenisnya yang dapat digolongkan kepada IK sesuai dengan batasan istilah. Kedua perusahaan ini melalui usaha Kerajinan Rakyat (KR). Pimpinan perusahaan KR yang terkena sebagai sampel akhirnya dapat dilihat, bahwa jumlahnya 31 orang, dengan demikian jumlah semua pimpinan yang jadi responden dan tercatat sebanyak 42 orang. Ini berarti pula bahwa, jumlah perusahaan dari ke 11 jenisnya itu berjumlah 42 buah. Jumlah karyawan dan jenis perusahaan yang diteliti sesuai dengan rencana semula yaitu 165 orang.

Selanjutnya, dari 42 buah perusahaan yang diteliti 95,24 %nya berbentuk perusahaan perorangan, sedangkan sisanya berbentuk Firma dan Koperasi (Tabel.XIV).

Femilik perusahaan hanya seorang yang berkebangsaan asing yaitu Cina, tetapi masih WNI (Tabel XIV).

TABEL XIV. Bentuk Perusahaan IK dan KR

No. :	Bentuk Perusahaan :	f :	% :
1 :	Perorangan :	40 :	95,24 :
2 :	PT / NV :	- :	- :
3 :	C V :	- :	- :
4 :	F i r m a :	1 :	2,38 :
5 :	Koperasi :	1 :	2,38 :
Jumlah :		42 :	100,00 :

TABEL XV. Kebangsaan Pemilik Perusahaan

No.:	Kebangsaan :	f :	% :
1 :	Indonesia Asli (Bumi putera) :	41 :	97,62 :
2 :	WNI Asing (Cina) :	1 :	2,38 :
Jumlah :		42 :	100,00 :

Bila dilihat dari sifat perusahaan, terdapat hanya sebuah perusahaan IK yang bersifat swasta dengan modal asing (Cina). Perusahaan sampel lainnya bersifat swasta. (Tabel XVI).

TABEL XVI . Sifat Perusahaan Industri Sampel

No. : Sifat Perusahaan	$\frac{I K}{f}$	$\frac{K R}{f}$	Jumlah:
1 : Dapat bantuan Pemerintah (Subsidi)	-	-	-
2 : Perusahaan Swasta	14	27	41
3 : Perusahaan Swasta dengan modal asing	1	-	1
Jumlah	15	27	42

Alat produksi yang digunakan oleh perusahaan umumnya alat tradisional yang jenisnya sesuai dengan kebutuhan masing-masing perusahaan. Hanya IK dari perusahaan Apar Besi, Bengkel Konstruksi, Konfeksi dan Perabot Rumah Tangga (meubel) saja yang sebagiannya menggunakan alat produksi bermesin (menggunakan tenaga listrik). Lihat tabel XVII.).

Bila kita lihat dari jenis industri sampel, maka terdapat hanya 63,64 % perusahaan yang tidak memakai alat produksi bermesin (tradisional). Tetapi bila kita lihat dari keseluruhan industri yang diteliti (42 buah) maka perusahaan yang tidak menggunakan alat produksi bermesin itu akan menjadi 90,48%.

TABEL XVII. Alat Produksi Perusahaan

No.:	Jenis Perusahaan	: APTM	: APBM	: Keterangan:
1	: Makanan	: v	: -	: APTM = Alat
2	: Minuman	: v	: -	: Produksi Tan
3	: Obat-obatan	: v	: -	: pa Mesin
4	: Tenunan	: v	: -	:
5	: Konfeksi	: v	: v	: APBM= Alat
6	: Anyaman	: v	: -	: Produksi Ber-
7	: Perabot R. Tangga	: v	: v	: mesin
8	: Bengkel Konstruksi	: v	: v	:
9	: Sulaman	: v	: -	:
10	: Apar / Pandai Besi	: v	: v	:
11	: Batu Bangunan	: v	: -	:
Jumlah		: 11	: 4	:

2. Identitas Karyawan (Responden utama).

Dalam sub-sub bab ini akan di kemukakan hal-hal berkenaan dengan : jenis kelamin, umur, tempat lahir, pekerjaan, jumlah keluarga serta tipe keluarga responden.

a. Jenis kelamin.

Sebanyak 117 orang dari 165 orang karyawan (70,8%) terdiri dari laki-laki (Tabel XVIII). Perempuan (29,1%) umumnya ditemui pada perusahaan KR, dimana mereka ikut membantu (sebagai tenaga kerja) orang tua/suami/mamak dan sebagainya yang merupakan pimpinan perusahaan tersebut. Di samping mereka berstatus sebagai karyawan, ada ju

ga diantaranya yang menjadi pimpinan perusahaan di rumah tangga mereka yaitu bila sang suami/orang tua dan sebagainya itu, bekerja di tempat/sektor lain (hasil observasi petugas lapangan).

TABEL XVIII. Jenis Kelamin Karyawan

No.	Jenis Kelamin	f	%
1	Laki - laki	117	70,90
2	Perempuan	48	29,10
Jumlah		165	100

b. Umur Karyawan.

Penyebaran umur karyawan dapat dilihat pada tabel XIX. Disalah satu ujung penyebaran kita lihat usia muda (belum dewasa), serta diujung lain terlihat usia yang sudah tua. Mereka yang berusia muda adalah anak-anak yang masih sekolah, putus sekolah, atau yang tidak dapat melanjutkan sekolahnya (bandingkan dengan tabel V). Sedangkan usia tua adalah mereka yang bekerja di rumah (perusahaan SR) yang sebagian besarnya, memang tidak membutuhkan tenaga kuat. Sebagai contoh suatu pekerjaan yang dapat di kerjakan oleh orang yang sudah tua sekalipun ialah membersihkan botol, mengisi botol dengan minuman (pada perusahaan minuman) atau mengayam pandan (pada perusahaan anyaman).

Selanjutnya bila kita perhatikan angka rata-rata umur karyawan (± 38 tahun) maka secara umum dapat kita katakan bahwa para karyawan masih berada pada usia yang masih produktif.

TABEL XIX. Umur Karyawan

No.	Kelompok Umur	f	%
1	7 - 12	2	1,22
2	13 - 18	22	13,33
3	19 - 24	47	28,48
4	25 - 30	19	11,51
5	31 - 36	17	10,30
6	37 - 42	18	10,91
7	43 - 48	15	9,09
8	49 - 54	9	5,46
9	55 - 60	13	7,82
10	60	3	1,82
Jumlah		165	100,00

Rata-rata umur = ± 38 tahun.

c. Tempat Lahir.

Sebagian besar karyawan (69%) lahir di desa tempat mereka bekerja sekarang. Mereka yang lahir dilain kecamatan tempat bekerja, tetapi masih se Kabupaten/Kodya ada sebanyak 25,76 %. Selanjutnya, terdapat 12,12 % nya yang terlahir di luar kabupaten/kodyanya walaupun masih dalam

propinsi Sumbar, dan akhirnya terdapat sebanyak $\pm 3\%$ saja yang terlahir di luar Sumbar (Tabel XX). Dari kenyataan ini dapatlah kita mengambil suatu kesimpulan bahwa pada umumnya perusahaan IK dan KR di usahakan oleh putera desa dimana perusahaan itu berada. Hal ini berarti pula akan mengurangi arus urbanisasi penduduk ke kota.

TABEL XX. Tempat Lahir Karyawan

No. : Tempat Lahir	f	%
1 : Dalam Desa/Kampung tempat bekerja	114	69,09
2 : Di luar masih kecamatan	-	-
3 : Di luar masih se Kabupaten/ se Kodya	26	15,76
4 : Di luar Kabupaten/Kodya masih se Propinsi	20	12,12
5 : Di luar propinsi masih sepulau	3	1,82
6 : Di luar Pulau Sumatera	2	1,21
Jumlah	165	100

d. Pekerjaan Utama dan Sampingan Karyawan.

Berdasarkan data pada tabel XXI, dapat diketahui bahwa pada umumnya (73,33 %) pekerjaan utama karyawan adalah buruh (buruh pada perusahaan tempat bekerja). Mereka yang menjadi buruh ini, sebagiannya (30 orang/ 25%) memburuh lagi di tempat lain sebagai pekerjaan sampingan atau mereka bekerja sebagai petani, pedagang dan profesi.

Karyawan lainnya bekerja di perusahaan hanya sebagai sam-
pingan; sedangkan pekerjaan utamanya ada yang sebagai pe-
tani, pedagang, pegawai negeri, pegawai swasta dan profe-
si (22 orang/ 13%).

TABEL XXI. Pekerjaan Karyawan.

No :	Sifat Jenis	Utama (Formal):		Sampingan (N.F)	
		f	%	f	%
1	Petani	13	7,88	29	17,53
2	Pedagang	5	3,03	5	3,03
3	Buruh	121	73,33	30	18,18
4	Pegawai Negeri	2	1,21	-	-
5	Pegawai Swasta	1	0,61	-	-
6	Pensiunan	-	-	-	-
7	ABRI	-	-	-	-
8	Profesi (seniman, Guru dan lain-lain)	1	0,61	1	0,61
9	Nelayan	-	-	-	-
10	Peternak	-	-	-	-
11	Tidak ada	16	9,70	6	3,63
12	Rumah Tangga	6	3,63	-	-
Jumlah		165	100,0	71	43,03

e. Jumlah anggota Keluarga Karyawan.

Sebanyak 34,55 % karyawan ternyata masih belum ber-
keluarga. Sedang * 11 % nya termasuk keluarga kecil, dengan
demikian lebih dari separohnya (± 54 %) mereka tergolong

kepada keluarga besar. Tetapi rata-rata keseluruhan karyawan termasuk keluarga kecil (rata-rata jumlah anggota rumah tangga antara 3 - 4 orang). Untuk penjelasan ini lihat tabel XXII.

TABEL XXII. Jumlah Anggota Keluarga Karyawan.

No.:	Kelompok Anggota:	f	:	%	:	Keterangan	:
1 :	1	:	57	:	34,55	:	
2 :	2 - 3	:	18	:	10,91	:	Rata-rata jum-
3 :	4 - 5	:	35	:	21,21	:	lah anggota ru-
4 :	6 - 7	:	28	:	16,97	:	mah tangga an-
5 :	8 - 9	:	18	:	10,91	:	tara 3 - 4 orang
6 :	9	:	9	:	5,45	:	
Jumlah		:	165	:	100,0	:	

b. Tipe Keluarga (Rumah Tangga) Karyawan.

Bagian terbesar dari karyawan berasal dari keluarga inti (nuclear family) yaitu sebesar 55,15 %. Bagian terbesar berikutnya (34,55 %) merupakan keluarga tidak lengkap (in completed family), dan sisanya (hanya 10,30%) termasuk tipe keluarga besar/luas (extended family), lihat tabel XXIII.

TABEL XXIII. Tipe Keluarga (Rumah Tangga) Karyawan.

No. : Tipe Keluarga	f	%
1 : Keluarga tidak lengkap (in completed family)	57	34,55
2 : Keluarga inti (nuclear family)	91	55,15
3 : Keluarga Besar	17	10,30
Jumlah	165	100,0

2. Usaha-usaha IK dan KR yang Sudah, Sedang dan Akan Dikembangkan.

Pembahasan berkenaan dengan usaha-usaha kearah pembinaan IK dan KR dalam sub ini di dasarkan kepada informasi yang di peroleh dari pengusaha-pengusaha yang terke-
na sebagai responden dan dilengkapi dengan informasi yang di peroleh dari Kanwil/Dinas Perindustrian Daerah Tk.I Sumbar (terutama dari Proyek BIPIK). Selanjutnya usaha peminaan yang dimaksud disini akan lebih menekankan aspek edukatifnya. Sebanyak ± 50 % dari pengusaha (pimpin-
an perusahaan yang diteliti) menyatakan bahwa usaha yang sudah dilaksanakan dalam pembinaan perusahaan yang dipim-
pinnya menyangkut masalah-masalah non-karyawan. Lebih ku-
rang 20 % nya saja yang menyangkut masalah karyawan (se-
perti pendidikan, kesejahteraannya).

Sisanya tidak memperlihatkan adanya usaha. Usaha yang sedang dilakukan, ternyata yang paling banyak juga masalah masalah non-karyawan (in-formasi dari 25 orang dari 42 orang pimpinan perusahaan). Masalah karyawan persentasenya menurun menjadi $\pm 10\%$. Ini berarti usaha ke arah pengembangan kekaryawanan di perusahaan semakin kurang mendapat perhatian. Namun untuk masa yang akan datang kelihatannya ada suatu tendensi meningkatnya perhatian para pimpinan perusahaan terhadap masalah kekaryawanan tersebut. Ternyata untuk masa datang yang akan datang $\pm 25\%$ dari pimpinan akan memperhatikan masalah kekaryawanan tersebut. Tiga belas pimpinan perusahaan ($\pm 31\%$) tidak memperhatikan adanya usaha-usaha pembinaan baik yang sudah, sedang ataupun yang akan di laksanakan. Pembahasannya didasarkan kepada data dalam tabel XXIV.

TABEL XXIV. Usaha Pembinaan/Pengembangan Yang sudah, sedang dan akan Dilaksanakan oleh Pengusaha di Sektor Industri.-

No. : Bidang Pengembangan	W a k t u		
	Sudah/f	Sedang/ f	Akan/f:
1 : Masalah Karyawan	9	4	11
2 : Masalah non-karyawan:	20	25	18
3 : Tidak ada	13	13	13
Jumlah	42	42	42

Suatu pembinaan sudah barang tentu, akan banyak ditentukan oleh tersedianya sejumlah dana (faktor keuangan) IK dan KR seperti diketahui merupakan perusahaan yang umumnya dikelola oleh penduduk dari kalangan ekonomi lemah. Seyogyanya mereka akan dibantu oleh pihak-pihak yang berwenang atau golongan " the have " agar mereka dapat mengembangkan usahanya. Sehubungan dengan bantuan ini para pimpinan perusahaan melaporkan sebagai berikut.

TABEL XXV. Pernah Tidaknya Perusahaan Mendapat Bantuan Untuk Pengembangan Perusahaan

No.:	Orang/Lembaga/Badan Yang Membantu	Bentuk Bantuan	f	%
1	Bank	Kredit	10	24
2	Koperasi (pertenunan)	Kredit/pinjaman	2	5
3	Tidak pernah mendapat bantuan	-	30	71
Jumlah			42	100

Berdasarkan informasi yang mereka berikan tersebut (lihat tabel XXV) ternyata diantara mereka itu sudah ada yang mendapat bantuan kredit dari pihak Bank (24 % dari mereka), sebanyak 5 % (dua orang) mendapat bantuan pinjaman dari koperasi mereka sendiri (Tenun Silungkang). Namun yang paling banyak ialah yang belum pernah mendapat bantuan (71 %).

Memang untuk mendapatkan kredit dari perbankan, di butuhkan suatu persyaratan tertentu dan harus melalui suatu prosedur yang tertentu pula yang keseluruhannya itu agak berat bagi masyarakat dari golongan ekonomi lemah yaitu terutama bila mereka tidak dibimbing dan disuluh kearah bagaimana memanfaatkan jasa bank tersebut. Untunglah dewasa ini pihak Kanwil/Dinas Perindustrian Daerah Tk.I Sumbar, melalui program Diklat Industri kecilnya, telah merintis jalan ke arah ini. (salah satu materi pelajaran dalam diklat adalah mengenai perbankan). Melalui TPL industri, para penyuluh sudah pula memberikan bantuan kearah pemamfaatan jasa bank tersebut.

Berpedoman kepada rencana umum pembinaan/pengembangan industri yang telah, sedang, atau akan dilaksanakan oleh Kanwil/Dinas Perindustrian Daerah Tk.I Sumbar maka akan diperoleh informasi seperti uraian berikut ini.

Sektor Industri harus ditingkatkan peranannya, untuk itu pertumbuhannya harus didorong, terutama industri yang dapat mempercepat/memperbesar nilai out put industri daerah secara keseluruhan. Ini dimaksudkan agar di dapat suatu peranan yang seimbang antara sektor industri dan sektor lainnya (Kanwil Perindustrian Daerah Tk.I Sumbar, 1979).

Pengembangan industri diarahkan kepada keseimbangan struktur untuk jangka panjang di usahakan keseimbangan yang serasi antara industri besar, sedang (menengah) dan industri kecil/kerajinan. Keadaan sekarang ternyata jumlah usaha dan jumlah pekerja berat pada IK dan KR, tetapi dengan nilai out put yang lebih kecil jika dibandingkan dengan industri besar dan menengah. Oleh sebab itu arah pengembangan adalah memperbanyak industri besar, IK dan KR yang ada. (Kanwil Perindustrian Daerah Tk.I Sumbar, 1979)

Selanjutnya direncanakan peningkatan peranan IK dan KR dalam peningkatan dan pemerataan pendapatan penduduk, penciptaan lapangan kerja, pemanfaatan sumber alam yang tidak dapat diolah oleh industri menengah dan besar, pencegahan urbanisasi ke kota.

Pengembangan dan pembinaan IK dan KR diarahkan untuk merangsang dan menggerakkan daya usaha dan inisiatif masyarakat melalui Bimbingan dan Penyuluhan :

- pusat-pusat pelayanan industri
- bantuan dan pendidikan latihan
- percontohan peralatan produksi untuk disifikasi
- peningkatan mutu dan sarana
- pemasaran dan promosi.

Prioritas pengembangan pembinaan IK dan KR diarahkan kepada yang dapat menghasilkan komoditi yang bermamfaat -

bagi masyarakat banyak, menunjang eksport dan memiliki value added yang agak tinggi (Kanwil Industri Sumbar, 79)

Pusat-pusat pertumbuhan industri IK dan KR di rencanakan Bukittinggi, Kab. Agam dan Kabupaten lain, dan diusahakan pula pusat-pusat IK dan KR di pedesaan akan dilengkapi fasilitas yang memungkinkan peningkatan pertumbuhannya.

Diusahakan pula pengembangan koperasi industri di pusat IK dan KR pedesaan. Kanwil Perindustrian Daerah TK. I Sumbar, pada waktu ini telah menunjang usaha-usaha koperasi tersebut dengan pemberian fasilitas alat-alat produksi dan kredit bahan baku. Pemilikan, penterapan dan pengembangan teknologi industri kecil dan kerajinan (yg. padat karya) yang dapat mengangkat derajat pekerja/pengrajin ada juga mendapat perhatian (Kanwil Perindustrian Daerah Tk.I Sumbar, 1979).

3. Keadaan Pendapatan Karyawan.

Pendapatan dimaksudkan ialah pendapatan pokok yaitu yang diperoleh oleh seseorang dari pekerjaan utama (formalnya)nya. Di samping itu ada pendapatan sampingan, yaitu yang diperoleh dari pekerjaan non-formal dan dari sektor subsisten. Ketiga jenis pendapatan inilah bila dijumlahkan akan merupakan pendapatan karyawan dan keluarganya.

Sebagai contoh, seorang karyawan pekerjaan utamanya adalah pada sebuah perusahaan (sumber pendapatan formal) tetapi disamping itu ia juga mempunyai kios/kedai (sumber pendapatan non-formal), dan tidak itu saja disamping rumahnya ia juga menanam sayuran atau rempah-rempah untuk keperluan memasak di dapur, untuk kebutuhan sendiri (pendapatan subsisten). Jumlah pendapatan dari ketiga sektor itulah pendapatan (total) seorang karyawan. Namun sesuai dengan tujuan penelitian, dalam laporan ini pembahasan difokuskan pada pendapatan karyawan yang mereka peroleh dari perusahaan saja (upah). Pendapatan (upah) atas jerih payah dari perusahaan selanjutnya disebut pendapatan karyawan, bagi sebagian besar mereka merupakan pendapatan pokok (lihat kembali uraian mengenai pekerjaan karyawan).

Distribusi pendapatan karyawan dari perusahaan, terlukis sebagaimana dapat dilihat pada tabel XXVI. Pendapatan yang diterima ini tentu saja tidak hanya untuk pemenuhan kebutuhan pribadi karyawan yang bersangkutan, kecuali bila karyawan masih belum berkeluarga atau tidak mempunyai tanggung jawab. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh, ternyata rata-rata pendapatan mereka itu sebanyak \pm Rp 34.380,- per bulan. Jika dibandingkan pendapatan yang mereka terima dari perusahaan, dengan pendapatan total rumah tangga (Rp. 34.730,-) maka kelihatan perbedaannya rata-ratanya tidak meyakinkan (t hitung kecil dari t tabel pada taraf kepercayaan 95 %).

Ini berarti bahwa, pada umumnya pendapatan rumah tangga karyawan umumnya tergantung sepenuhnya pada pendapatan yang mereka terima dari perusahaan tempat mereka bekerja.

TABEL XXVI. Perbandingan Pendapatan Karyawan Yang Diterima dari Perusahaan dan Pendapatan Total Rumah Tangga.

=====										
K I	:	f	:	X ¹	:	fx ¹	:	fx ²	Ketr.	
(000)	:	Perus:	Total :		:	Perus:	Total	Peru:	Tot:	

1 - 9	:	19	:	14	:	- 3	:	- 27	: 171: 126: X _p .34.380	
10 - 19	:	25	:	27	:	- 2	:	- 50	: - 54 : 100: 108: X _t .34.730	
20 - 29	:	29	:	26	:	- 1	:	- 29	: - 26 : 29: 26: SD _p .20.80	
30 - 39	:	44	:	31	:	0	:	0 ¹⁰⁶	: 0 ¹²² : 0 : 0 : SD _t .21.42	
40 - 49	:	21	:	25	:	+ 1	:	+ 21	: + 25 : 21: 25: SD _t .21.42	
50 - 59	:	4	:	12	:	+ 2	:	+ 8	: + 24 : 48: 48:	
60 - 69	:	13	:	17	:	+ 3	:	+ 39	: + 51 : 117: 153:	
70 - 79	:	2	:	5	:	+ 4	:	+ 8	: + 20 : 32 : 80:	
80	:	8	:	8	:	+ 5	:	+ 40	: + 40 : 200: 200:	
								116	: 160:	

N	=	:	165	:	165	:	fx ¹ =	fx ¹ =	fx ² =	fx ² =
							+ 10	+ 38	718	766
=====										

Besar atau kecilkah pendapatan ini ?. Ini tergantung kepada kriteria yang digunakan. Tetapi sebelum kita pakaikan terhadap kriteria tertentu, lebih baik kita perhatikan dulu pendapatan perkapita anggota rumah tangga karyawan tersebut. Untuk ini lihat tabel XXVII.

TABEL XXVII. Distribusi Pendapatan Karyawan Per kapita / Bulan

K I (000)	f	x_1	fx_1	fx_1^2	Keterangan
1 - 4	24	- 4	- 96	384	
5 - 9	46	- 3	-138	114	$\bar{X} = 20.760,$
10 - 14	33	- 2	- 66	132	SD = 10,69
15 - 19	11	- 1	- 11	11	
20 - 24	14	0	0	0	
25 - 29	8	+ 1	+ 8	8	
30 - 34	15	+ 2	+ 30	60	
35 - 39	2	+ 3	+ 6	18	
40 - 44	3	+ 4	+ 12	48	
45 - 49	3	+ 5	+ 15	75	
50	6	+ 6	+ 36	156	
N = : 165		$fx_1=209$		$fx_1^2=1006$	

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka rata-rata sebesar Rp.20.760,-. Ini berarti, bahwa sebesar itu-lah besarnya upah rata-rata bila dipakaikan terhadap anggota rumah tangga. Apa arti pendapatan sebesar itu ? Bila kita pakaikan terhadap angka garis kemiskinan di Indonesia yaitu 320 kg beras/orang/tahun (R.Tumanggor, 1979) dan bila harga beras dipakai harga di pasaran pada bulan ini (Desember 1980) dimana angka garis kemiskinan akan tercatat sebesar Rp.6.670,- (harga beras Rp. 250/kg), maka karyawan pada perusahaan IK dan KR ini, akan berada secara

rata-rata di atas garis kemiskinan tersebut. Jumlah mereka yang berada di atas garis itu ternyata 117 orang (70,91%)

Selanjutnya bila kita pakaikan terhadap upah minimal buruh (minimal wages) untuk daerah Sumbar yaitu rata-rata Rp.450,- perhari (Kanwil Dep.Naker, 1980) atau yang perbulannya sebesar Rp.13.250,- (dua puluh lima hari kerja perbulan), maka rata-rata upah perkapita anggota rumah tangga karyawan tersebut masih berada di atasnya. Perincian jumlah mereka yang berada di bawah angka upah minimum itu adalah sebagai berikut : berada di atas upah minimum sebesar 39,39 % atau 60,61 % berada dibawahnya. Demikian pulalah halnya bila kita pakaikan terhadap income percapita rakyat Sumbar, yaitu Rp. 61.387,- pertahun (Bappeda, Sumbar, 1979) atau ± Rp.5000,- perbulan, maka secara rata-rata pendapatan mereka akan berada di atas garis ini. Perincian jumlah mereka yang berada di atas dan di bawah angka inkam perkapita tersebut adalah sebagai berikut : 79,39 % berada diatas atau 20,61 % di bawahnya. Sebagai kesimpulan kalau kita bandingkan rata-rata pendapatan karyawan dengan angka-angka yang dijadikan sebagai keriteriatadi maka akan berada diatasnya.

Bila kita menganalisa pendapatan perkapita karyawan berdasarkan jenis industri tempat mereka bekerja, maka gambarannya adalah seperti terlihat pada tabel XXVIII berikut.

TABEL XXVIII. Perbandingan Pendapatan Perkapita Perbulan Anggota Rumah Tangga (ART) Antara Karyawan IK dan KR.

K I (000)	f		X ₁	fx ₁		fx ₁ ²		Ketr.
	IK	KR		IK	KR	IK	KR	
0 - 4	12	12	-4	-48	48	192	192	
5 - 9	22	24	-3	-66	-72	198	216	
10 - 14	12	21	-2	-24	-42	48	84	
15 - 19	6	5	-1	-6	-5	6	5	
20 - 24	4	10	0	0	0	0	0	
25 - 29	4	4	+1	+4	+4	+4	4	
30 - 34	5	10	+2	+10	+20	20	40	
35 - 39	-	-	+3	-	+6	-	18	
40 - 44	-	-	+4	-	+12	-	48	
45 - 49	2	1	+5	+10	+5	50	25	
50	3	3	+6	+18	18	108	108	
<hr/> Jumlah: 70 : 95 : - : -102 : -102 : 626 : 740 : <hr/>								

$$\bar{X}_{IK} = 20.543 ; SD_{IK} = 13,06$$

$$\bar{X}_{KR} = 20.927 ; SD_{KR} = 12,88$$

Hasil perhitungan berdasarkan tabel XXVIII, ternyata rata-rata pendapatan perkapita a.r.t. karyawan pada perusahaan IK sebesar Rp. 20.543,- pada KR Rp. 20.927,- Berpedoman kepada angka-angka ini, jelaslah bagi kita bahwa rata-rata pendapatan perkapita karyawan pada perusahaan KR boleh dikatakan sama saja dengan pendapatan pada IK.

Berbagai informasi menyangkut pendapatan (upah) karyawan ini dapat dikemukakan sebagai berikut. Berdasarkan data seperti tertera pada tabel XXIX, dapat dikemukakan :

1. Cara penerimaan pendapatan (upah) cukup bervariasi namun yang paling banyak (56,36%) karyawan menerima upah tiap akhir minggu (tabel XXIX.1). Hal ini erat hubungannya dengan status mereka di perusahaan yang hanya 7,2% saja yang berstatus bulanan (tabel XXIX.2).
2. Dari 165 orang karyawan, tercatat hanya 40 orang yang menyatakan adanya sistem lembur di perusahaannya. Di antara mereka ini sebagian besarnya (65,0%) mendapat lembur hanya kadang-kadang. Menurut informasi dari petugas pengumpul data, pemberian lembur hanya bila adanya permintaan dalam formasi yang jauh lebih besar dari pihak konsumen mengenai hasil produksi suatu perusahaan. Bila permintaan seperti ini ada, maka karyawan mendapat lembur, dan sebaliknya (tabel XXIX.3).
3. Sebanyak 43,20% karyawan mengatakan bahwa mereka pernah mendapat kenaikan upah dari perusahaan di tempat mereka bekerja. Kenaikan tersebut kelihatan dilakukan dalam berbagai variasi waktu. Namun yang

terbanyak (31,40%) mereka memperoleh kenaikan gaji sekali dalam setahun dan kemudian disusul dengan sistim kenaikan tanpa adanya waktu yang tertentu (lihat tabel XXIX.4.5). Dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam kenaikan upah cukup bervariasi pula, namun yang berdasarkan keterampilan karyawan hanya sebanyak 2,12 % (tabel XXIX.6)

4. Cara pengupahan karyawan yang paling banyak dilakukan ialah dengan jalan memberikan upah terbesar bagi pekerjaan tertentu di perusahaan dan sebaliknya. Artinya terdapat perbedaan pemberian upah, dan ini di tentukan oleh jenis pekerjaan tertentu di perusahaan itu (tabel XXIX.7).
5. Hanya 32,73 % karyawan yang mengatakan bahwa upah yg mereka terima dari perusahaan masih bersisa dari pemenuhan kebutuhan makan anggota rumah tangga karyawan (Tabel XXIX.8). Usaha mereka untuk mendapatkan penghasilan lainnya cukup bervariasi, tetapi yang paling banyak ialah bekerja sebagai petani di desanya. Sebaliknya sebanyak 38,18% dari mereka kelihatannya tidak berusaha lagi, mereka hanya menyesuaikan saja besarnya upah yang mereka terima dengan kebutuhan keluarga (Tabel XXIX.9)

6. Akhirnya, dengan upah yang mereka terima dari perusahaan jelas kelihatan bahwa hanya 6,66% saja dari mereka yang dengan upah tersebut dapat memenuhi kebutuhan dasar yang sampai kepada pemenuhan pendidikan (Tabel XXIX.10). Amat menyedihkan.

TABEL XXIX. Informasi Lain Tentang Pendapatan Karyawan

=====						
No.:	Aspek (Variabel):	D a t a	:	f	:	% :Ket.
1 :	Yang Diteliti	2	:	3	:	4 : 5 : 6 :
1 :	CaranPenerimaan Upah :	01 Setiap hari selesai bekerja :	22	:	13,33	:
		: 02 Tiap akhir Minggu :	93	:	56,36	:
		: 03 Tiap akhir bulan :	8	:	4,85	:
		: 04 Tdk.ada aturan :	2	:	1,21	:
2 :	Status di perusahaan :	01 Harian :	42	:	25,45	:
		: 02 Mingguan :	6	:	3,65	:
		: 03 Bulanan :	12	:	7,27	:
		: 04 Borongan :	65	:	39,38	:
		: 05 Tanpastatus :	40	:	24,25	:
3 :	Ada tidaknya sistem lembur :	01 Ada :	14	:	35,00	:
		: 02 Kadang-kadang :	26	:	65,50	:
4 :	Pernah tidaknya mengalami kenaikan upah :	01 Pernah :	54	:	43,20	:
		: 02 Tidak pernah :	71	:	56,80	:

1 :	2	:	3	:	4	:	5	:	6
5 :	Waktu peminjaman	:	01 sekali sebulan:	2	:	3,70:	N=		
	kenaikan upah	:	02 Sekali 3 bulan:	7	:	12,90:	54		
		:	03 Sekali 6 bulan:	14	:	26,00:			
		:	04 Sekali setahun:	17	:	31,40:			
		:	05 Tdk.ada waktu tertentu	:	14	:	26,00:		
6.:	Dasar pertimbangan	:	01 Keterampilan karyawan	:	2	:	2,12:		
	menaikkan upah	:	02 Prestasi kerja:	17	:	18,08:	N = 94		
		:	03 Kerajinan/di-siplin	:	13	:	13,83:		
		:	04 Produksi/penawaran meningkat	:	56	:	59,49:		
		:	05 Hubungan pribadi	:	6	:	6,38:		
7 :	Cara Pengupahan	:	01 Bagian tertentu mendapat upah terbesar dan sebaliknya	:	82	:	65,60:		
		:	02 Tidak ada perbedaan upah	:	43	:	34,40:		
8 :	Cukup tidaknya upah/penghasilan yang diterima untuk memenuhi kebutuhan makan	:	01 Masih tersisa	:	54	:	32,73:	N=	
		:	02 Pas-pasan	:	53	:	32,12:	165	
		:	03 Kurang sedikit	:	28	:	16,87:		
		:	04 Kurang sekali	:	30	:	18,18:		
9 :	Usaha yang ditempuh untuk memperoleh pendapatan lainnya	:	01 Bekerja lagi sebagai petani	:	20	:	12,12:		
		:	02 Pedagang	:	6	:	3,64:	155	
		:	03 Minta bantuan orang tua	:	2	:	1,21:		
		:	04 Buruh ditempat lain	:	5	:	3,03:		

1 :	2	:	3	:	4	:	5	:	6
		:	05	:	Meminjam pada perusahaan	:	2	:	1,21:
		:	06	:	Anggota keluarga bekerja	:	13	:	7,88:
		:	07	:	Menyesuaikan saja besarnya upah dengan kebutuhan	:	63	:	38,18:
		:	08	:	Tidak berusaha lagi	:	54	:	32,73:
10 :	Jenis kebutuh	:	01	:	Makan	:	54	:	32,73:
	an dapat dipe-	:	02	:	1+ Pakaian	:	40	:	24,25:
	nuhi	:	03	:	2+ Perumahan	:	25	:	15,15:
		:	04	:	3+ Pendidikan	:	10	:	6,66:
		:	05	:	4+ Kesehatan	:	6	:	3,70:

=====

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini pertama-tama akan diawali dengan penginventarisasian kesimpulan-kesimpulan yang telah di peroleh dari hasil penelitian dan pembahasan; untuk kemudian akan di kemukakan beberapa saran sehubungan dengan kesimpulan yang diperoleh tersebut.

A. Kesimpulan.

1. Hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan tenaga keusahawanan
 - a. Keadaan pendidikan pengusaha (pimpinan perusahaan) dan karyawan
 - 1). Pendidikan Formal pengusaha cukup bervariasi mulai dari yang " tidak pernah sekolah " sampai kepada Sarjana Muda Perguruan Tinggi, namun rata-rata pendidikan mereka tersebut akan berada pada tingkat " tidak tamat SLP ".
 - 2). Rata-rata pendidikan formal karyawan sama seperti pimpinan, tetapi variasinya tidak begitu besar.
 - 3). Hanya sebanyak 5 % saja pengusaha dan 6 % karyawan yang memperoleh pendidikan non formal (kursus/latihan keterampilan industri).

Sisanya memperoleh keterampilan melalui pendidikan subsisten yang mereka peroleh secara turun temurun dari generasi sebelumnya (orang tua/famili atau pimpinan perusahaan), dengan sistim penyampaian uji coba, sistim kejar ataupun sistim magang di perusahaan.

- 4). Lebih kurang sebanyak 57 % karyawan ingin menambah/meningkatkan keterampilannya, bila kesempatan untuk itu diberikan kepada mereka, sedangkan sisanya merasa tidak perlu adanya usaha peningkatan tersebut, karena keterampilan yang ada/dimiliki sekarang sudah memadai untuk pekerjaan yang dijabat.
- 5). Sebanyak 75 % karyawan akan mengutamakan pendidikan untuk diri sendiri dan anaknya, sedangkan sisanya merasa bahwa situasi dan kondisi kehidupan dewasa ini pendidikan bukan merupakan kebutuhan utamanya.
- 6). Jenis pendidikan yang disukai/digemari oleh karyawan umumnya adalah " pendidikan formal ".
- 7). Bahwa umumnya (72%) karyawan tidak mengetahui bahwa di daerahnya dewasa ini terdapat lembaga-lembaga pendidikan non-formal, (berupa kursus/ latihan keterampilan).

b. Badan/Lembaga yang memberikan pendidikan tenaga keusahawanan

- 1). Lembaga pendidikan formal yaitu STM untuk industri

perbengkelan (hanya seorang diantara 165 orang responden)

2). Lembaga pendidikan non-formal yang sempat dinikmati oleh responden (10 dari 165 orang) ialah lembaga yang dikelola oleh Dep. P dan K, dan Dep. Perindustrian atau kerja sama keduanya.

Lembaga-lembaga lain yang ada yang bila sudah ditingkatkan akan dapat membawa kepada pengembangan IK dan KR di Sumbar adalah sebagai berikut :

- a). Diklat (Pendidikan dan Latihan) keusahawanan (entrepreneur managerial Development) Sumbar.
- b). Kanwil/Dinas Perindustrian Daerah Tk.I Sumbar.
- c). Diklat TPL (Tenaga Penyuluh Lapangan) Industri kecil/ Dinas Perindustrian Daerah Tk.I se Sumatera Barat.
- d). Kelompok belajar pada Pusat/Panti kegiatan belajar yang telah dibina oleh Bidang Penmasy Kanwil Dep. P dan K Sumatera Barat.
- e). PLKI (Pendidikan dan Latihan Keterampilan Industri) Kanwil Dep. Nakertrans Daerah Tk.I Sumbar.
- f). Panti Karya Teruna, Kanwil Depsos Sumatera Barat.
- g). Pusat Program PKK, Pemerintah Daerah Tk.i Sumbar.

3). Lembaga pendidikan informal yaitu rumah tangga atau perusahaan tempat karyawan bekerja.

c. Bentuk penyampaian pendidikan tenaga keusahawanan

1). Pada lembaga pendidikan formal; sudah tidak asing lagi

pada kita, karena kurikulum masing-masing sekolah umum kejuruan akan memandu bentuk penyampaian pendidikan tertentu.

2). Pada lembaga pendidikan non-formal; juga akan bervariasi, hal ini tergantung kepada program yang ditetapkan oleh masing-masing lembaga. Bila suatu lembaga mempunyai pusat pendidikan dan latihan keterampilan khusus, maka para sasaran didik dididik dan dilatih secara langsung. Pemberian pendidikan dan latihan keterampilan tersebut mungkin saja dengan ceramah, diskusi, tanya jawab, permainan, field trip atau latihan (drill). Secara tidak langsung dapat pula di sampaikan melalui mas media. Di Sumbar. mass media itu, diantaranya "Surat Kabar" (walaupun tidak ada rubrik khusus dan kontinuu), " buku/brosur/majalah " BIPIK yang langsung di drop dari Proyek BIPIK pusat.

3). Pada lembaga pendidikan in-formal (subsisten); disampaikan langsung oleh suatu generasi pada generasinya. Seorang ayah/bapak akan menyampaikan keterampilan yang dimilikinya pada anaknya melalui, uji coba, bekerja sambil belajar atau sebaliknya, atau melalui sistem bergang.

d. Hubungan antara variabel pendidikan dengan : 1) pendapatan 2) besar kecilnya perusahaan dan 3) alat produksi perusahaan.

- 1). Terdapat hubungan yang berarti antara pendidikan formal karyawan dengan pendapatan yang mereka terima dari perusahaan. Dengan kata lain terdapat kecenderungan yang besar bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang karyawan akan semakin besar pula pendapatan yang di perolehnya dari perusahaan.
- 2). Tidak terdapat hubungan yang berarti antara pendidikan formal karyawan dengan besar kecilnya perusahaan tempat mereka bekerja. Kalau begitu tidak ada kecenderungan yang besar dimana perusahaan yang besar akan menuntut pendidikan karyawan yang lebih tinggi.
- 3). Terdapat hubungan yang berarti antara pendidikan formal karyawan dengan modern tidaknya alat produksi yang di gunakan di perusahaan tempat mereka bekerja. Ini berarti pula bahwa karyawan yang berpendidikan tinggi akan lebih banyak persentasenya menggunakan alat produksi yang modern (memakai tenaga listrik) yang sudah barang tentu pula mereka ini akan berada pada perusahaan yang menggunakan alat produksi modern tersebut.

2. Variabel-variabel yang dikaitkan dengan pendidikan tenaga keusahawanan

a). Keadaan perusahaan dan tenaga keusahawanan

- 1). Umumnya perusahaan IK dan KR yang terkena sebagai sampel, merupakan perusahaan perseorang, yang dimiliki

oleh bumi putera dan bersifat swasta.

- 2). Perusahaan umumnya menggunakan alat produksi yang masih bersifat tradisional (tanpa mesin yang digerakan oleh tenaga listrik). Walaupun ada diantara perusahaan tersebut yang menggunakan mesin, tetapi terbatas hanya pada pekerjaan-pekerjaan berat saja, seperti mesin pengebor, bubut, gergaji dan mesin jahit.
- 3). Memang bahagian terbesar dari karyawan terdiri dari laki-laki (71%), namun yang jelas perempuan dapat ditampung dalam perusahaan ini walaupun hanya sebanyak $\pm 29\%$ saja. Mereka ini akan kita temukan pada perusahaan seperti sulaman, konfeksi, anyaman, makanan, minuman, obat-obatan dan tenunan.
- 4). Usia kerja yang dapat di tampung pada perusahaan ini cukup bervariasi yaitu mulai usia muda belia (di bawah 12 tahun) sampai kepada yang sudah tergolong tua (55 tahun ke atas). Oleh sebab itu rata-rata usia karyawan agak tinggi yaitu 38 tahun.
- 5). Bahagian terbesar (69%) karyawan berasal dari desanya sendiri. Tetapi kalau kita lihat dari propinsi asal, maka hanya $\pm 3\%$ saja yang berasal dari propinsi di luar Sumatera Barat.

6). Buruh, merupakan pekerjaan utama dari \pm 73% karyawan.

Dengan demikian terdapat sebanyak \pm 27% dari mereka yang menjadi buruh sebagai pekerjaan sampingan. Pekerjaan utama karyawan lainnya yang terbanyak adalah tani.

7). Bahagian terbesar dari karyawan (\pm 65%) sudah berkeluarga (berumah tangga), dan masih tergolong keluarga kecil (rata-rata anggota keluarga per-rumah tangga antara 3-4 orang). Tipe keluarga umumnya keluarga inti (nuclear family) dan keluarga tidak lengkap (in-completed family).

b. Usaha-usaha perusahaan IK dan KR yang sudah, sedang dan akan di kembangkan

1). Usaha pengembangan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan umumnya menyangkut masalah-masalah non-karyawan, seperti pemasaran produksi, usaha mendapatkan bahan baku.

2). Bagian terbesar perusahaan (71%) tidak pernah mendapatkan bantuan untuk pengembangan perusahaannya. Dari yang mendapat bantuan (29%), mengatakan bahwa bantuan yang mereka terima berbentuk kredit/pinjaman yang diperoleh atas jasa perbankan atau koperasi perusahaan.

3). Usaha pengembangan yang dilakukan oleh Kanwil/Dinas Perindustrian Daerah Tk.I Sumbar adalah sebagai berikut:

a.

- a). Peningkatan peranan industri secara keseluruhan.
- b). Pengembangan kearah keseimbangan struktural (keseimbangan antara industri kecil/kerajinan, menengah dan besar), karena sekarang pengembangan lebih berat pada IK / KR . IK /KR harus ditingkatkan nilai out putnya.
- c). Peningkatan peranan IK/KR dalam peningkatan dan pemerataan pendapatan penduduk, penciptaan lapangan kerja dan pencegahan urbanisasi ke kota.
- d). Pengembangan dan pembinaan IK/KR diarahkan untuk merangsang dan mengarahkan daya usaha dan inisiatif masyarakat.
- e). Perioritas pengembangan dan pembinaan IK/KR di arahkan kepada pengembangan industri yang dapat menghasilkan komoditi yang bermamfaat bagi masyarakat banyak, menunjang expert serta yang memiliki value added yang agak tinggi.
- f). Mengusahakan pusat-pusat pertumbuhan IK/KR (akan) di daerah Tk.II tertentu dengan pusat-pusat di pedesaan serta usaha ke arah kelengkapan dan fasilitas yang memungkinkan peningkatan pertumbuhannya.
- g). Akan di usahakan pula pengembangan koperasi industri di pusat-pusat IK dan KR pedesaan.

c. Keadaan pendapatan Karyawan

- 1). Pendapatan rata-rata karyawan dari perusahaan adalah sebesar Rp34.380,- per bulan dan tidak terdapat perbedaan yang berarti antara rata-rata pendapatan ini dengan rata-rata pendapatan total rumah tangga karyawan (pendapatan total Rp.34.730,-)
- 2). Pendapatan perkapita per bulan anggota rumah tangga karyawan tercatat sebesar Rp.20.760,- dan tidak pula terdapat perbedaan yang berarti antara rata-rata pendapatan pada perusahaan IK/KR (rata-rata pendapatan pada IK = Rp.20.543,- dan KR = Rp. 20.927,-).
- 3). Rata-rata pendapatan dari perusahaan per kapita a.r.t ini berada di atas angka garis kemiskinan (GK) di Indonesia, begitu juga akan berada di atas upah minimum (UM) buruh untuk daerah Sumbar dan melebihi pula angka inkam per kapita (IPK) penduduk Sumatera Barat. Jumlah mereka yang berpendapatan di atas garis-garis pemisah (kriteria-kriteria) itu adalah : 70,91 % di atas GK, 39,39 % di atas UM dan 79,39 % di atas IPK.

B. Saran - saran.

1. Beberapa saran sehubungan dengan pendidikan tenaga ke - usahawanan
 - a. Karena ternyata bahwa hanya 5 % saja pengusaha atau

6 % saja karyawan yang memperoleh pendidikan dan keterampilan dari pusat-pusat pendidikan non-formal maka di rasa amatlah perlu peningkatan di sektor pendidikan non formal ini. Peningkatan pendidikan di sektor pendidikan non formal, terutama yang berkaitan dengan pendidikan dan keterampilan tenaga keusahawanan di sektor IK dan KR, diutamakan segi perluasannya (peningkatan kuantitas), se hingga jumlah pimpinan dan karyawan pengusaha akan lebih banyak memperoleh kesempatan pendidikan tersebut. Tentu saja peningkatan segi kualitas, jangan di abaikan, karena ada kemungkinan bahwa kalau pendidikan dan keterampilan yang di berikan pada pusat-pusat latihan tersebut tidak akan membawa kepada pengembangan keterampilan yang telah dimiliki oleh pengusaha dan atau karyawan, maka mereka tentu tidak akan menerimanya.

- b. Karena pendidikan informal (subsisten) kelihatannya memegang peranan penting bagi pengusaha dan karyawan di sektor IK dan KR ini, maka perlu diperhatikan suatu sistem pendekatan pendidikan di sektor pendidikan in-formal ini. Minimal suatu generasi pada suatu saat perlu mendapatkan pendidikan dan keterampilan yang memadai di sektor perusahaan IK dan KR ini, untuk kemudian diharapkan generasi mereka kelak.

c. Walaupun para pimpinan dan atau karyawan perusahaan sudah memiliki keterampilan dalam usahanya, namun kecintaan mereka terhadap pendidikan formal amat besar. Untuk itu, pemerataan memperoleh kesempatan pendidikan terutama bagi anak-anak kita dari golongan ekonomi lemah, perlu ditingkatkan.

2. Saran-saran tentang Badan/Lembaga yang memberikan pendidikan tenaga keusahawanan

a. Dari kesimpulan yang telah di kemukakan ternyata terdapat bermacam lembaga/badan yang memberikan pengetahuan keterampilan industri ini, walaupun ada yang menjadikannya sebagai program khusus atau tidak. Tentu saja dirasa akan lebih bermamfaat (efisien dan efektif) bila ada program yang terpadu dan tuntas. Kerjasama antar lembaga, yang dikoordinir oleh Kanwil/Dinas Perindustrian Daerah Tk.I Sumatera Barat dalam pengelolaan pendidikan dan keterampilan di sektor IK/KR dirasa akan lebih baik, karena diklat keterampilan industri dikelola oleh suatu lembaga/badan khusus. Diklat keterampilan lainnya di kelola pula oleh lembaga/badan tertentu pula. Suatu bentuk kerjasama antar Departemen (misalnya antara Dep.Perindustrian Dep. P dan K, Dep. Nakertrans, Dep.Sosial, Dep. Dalam Negeri, dalam pengelolaan diklat keterampilan industri perlu di pikirkan. Sebagai contoh telah dimulai adanya ker-

jasama antara Dirjen Industri kecil, Dep. Perindustrian dan Dirjen PLSOR, Dep. P dan K dalam pengelolaan program diklat bagi TFL industri.

- b. Di samping adanya suatu sistim kerjasama antar lembaga yang mengelola diklat keterampilan industri ini, dirasa ada baiknya juga kita mencontoh(mengikuti) program yang telah dikenal sebagai berhasil di daerah lain, sebagai contoh, kita mungkin perlu mengikuti Balai Latihan Kejuruan Industri (BLKI) nya Ujung Pandang karena lembaga ini terbaik di Indonesia (Sk. Haluan tgl. 24 - 1- 81, hal.VIII). Sasaran didik BLKI adalah anak-anak putus sekolah dan sudah dilaksanakan di beberapa kota di Indonesia; Jakarta, Medan, Palembang, Bandung, Yogyakarta dan Solo (Sk. Haluan, tgl 24-1-81, hal.VIII).
- c. Melalui pendidikan formal umum hendaknya dapat diciptakan suatu keterampilan khusus bagi siswa, terutama ditunjukkan bagi siswa yang tidak akan melanjutkan studinya ke tingkat yang lebih tinggi. Pemberian keterampilan khusus di bidang salah satu usaha yang tersedia atau yang dapat diadakan ditengah masyarakat dimana anak bersekolah perlu dipikirkan oleh masing-masing lembaga formal (sekolah). Meningkatkan jumlah pendidikan formal kejuruan serta memperbanyak jenisnya yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat pengusaha perlu pula mendapatkan perhatian.

3. Saran berkenaan dengan bentuk penyampaian pendidikan tenaga Keusahawanan.

Perlu dikembangkan suatu bentuk penyampaian pendidikan dan keterampilan, dimana sasaran didik/klien dapat belajar sambil bekerja atau sebaliknya bekerja sambil belajar. Sistem penyampaian pendidikan yang dapat menemui sasaran didik ditempatnya yaitu bagi sasaran didik yang berada di desa-desa yang tidak mampu mengunjungi pusat-pusat pendidikan dan keterampilan ditempat tertentu (biasanya di ibu kota) atau yang belum mengerti tentang peranan pendidikan dalam usahanya, perlu pula kita pikirkan sambil meningkatkan sistem yang telah ada (sistem kejar paket A nya Dirjen PLSOR Dep. P dan K)

4. Saran tentang hubungan antara variabel pendidikan (formal) dengan pendapatan, besar kecilnya perusahaan dan alat produksi perusahaan.

Karena ternyata ada pengaruh pendidikan terhadap pendapatan seseorang dari perusahaan, maka setiap tenaga keusahawanan hendaknya dapat pula menikmati pendidikan formal (umum apalagi kejuruan yang relevan dengan bidangnya). Sebaliknya para tamatan lembaga formal (SD, SLP, SLA dan PT) hendaknya akan dapat diusahakan oleh perusahaan-perusahaan IK dan KR ini agar mereka bersedia bekerja disini.

Daya tarik dari perusahaan-perusahaan ini perlu dipikirkan agar para tamatan lembaga formal (biasanya berada di kota) akan bersedia kembali dan bekerja di perusahaan-perusahaan di desanya.

5. Saran sehubungan dengan perusahaan IK dan KR.

Dengan menganalogikan bahwa kalau karyawan yang berpendidikan tinggi akan memperoleh pendapatan (upah) yg. lebih besar, maka pengusaha yang berpendidikan tinggi akan besar pula pendapatannya. Bila pendapatan pengusaha dijadikan sebagai indikator maju mundurnya perusahaannya, maka akan terlihat bahwa faktor pendidikan akan menentukan pengembangan perusahaan. Untuk itu, jika pengusaha ingin mengembangkan perusahaannya, maka pendidikan tenaga keusahawanan akan mendapat perhatian utama. Dengan tenaga-tenaga yang terdidik dan terampil semua permasalahan perusahaan seperti masalah pemasaran, permodalan, memperoleh bahan baku, akan dapat terpecahkan.

Pengembangan perusahaan (IK dan KR) melalui peningkatan pendidikan tenaga keusahawanannya, selanjutnya akan menjadi penarik pula bagi calon-calon tenaga kerja terdidik (tamatan lembaga pendidikan formal). Di samping itu, ternyata pula bahwa andil perusahaan IK dan KR ini terhadap pendidikan cukup banyak pula. Pada perusahaan ini dapat di tempung para out put sekolah (drop out atau tamat) dan

sebagian diantaranya ada yang sedang bersekolah; malah ada diantara anak/pemuda yang sementara bekerja di perusahaan-perusahaan seperti ini, untuk mencari modal demi-untuk melanjutkan studinya kelak. Untuk itu eksistensi perusahaan ini, perlu dipertahankan dan dikembangkan.

DAFTAR BACAAN

- Abdulgani, Lukman; Sekitar Pendidikan Non-Formal, Jakarta, SK. PELITA, 3-10-1979, halaman IV.
- Agusfidar, Nasution; Buruh Perusahaan Industri Kecil dan Menengah di Jatinegara Keum Kecamatan Pulogadung DKI Jakarta, PLPIIS-FIS UI Jakarta, 1979.
- BAPPEDA : Rencana Pembangunan Lima Tahun Ketiga 1979/1980-1983/1984 (jilid I), Bappeda 19A/79, Sumatera Barat, 1979.
- Cornel, Francis; The Essentials of Educational Statistics, John Willey & Sons, Inc. New York, 1956.
- Christian, Lempelius-Gert Thoma; Industri Kecil dan Kerajinan Rakyat (Pendekatan Kebutuhan Pokok) LP3S, Jakarta, 1979.
- Dep. Sosial RI ; Pedoman Panti Karya Taruna, Jakarta, 1979.
- Dirjen Industri dan PDM Latih TPL Industri, Padang; SK.Haluan, 11-11-80, hal.IX.
- Dirjen PLSP0, Dep. P dan K ; Mari Belajar Paket A Menuju Hidup Sejahtera (Hari Aksara Internasional), Jakarta 1980.
- Hadad, Ismed ; Aspek Manusia Sorotan Utama Pembangunan, Jakarta, SK. Kompas, 21-6-1979,hal. II.
- Hasanuddin, a.l; Keberatan Tamatan SLTP, SLTA dan PT Untuk Kembali dan Bekerja di Pedesaan Daerah Sumatera Barat, (Laporan Penelitian) IKIP Padang, 1978.
- Hadi,Sutrisno ; Metodologi Research (jilid I s/d III), Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta, 1977.
- Kanwil/Dinas Perindustrian Daerah Tk.I Sumbar; Pembinaan Industri Sumatera Barat, Padang, 1980

- Makmur, Hadi ; Generasi Muda Kota Gedang Warisi Keterampilan Bertenun; Dirintis Amai Setia Sejak Abad 19, Padang, Sk. Haluan, 11-11-1980, hal. IX,
- Mangunpranoto, Sarino; Usaha Pemerataan Pendidikan Bagi Rakyat Banyak (paper), Panitia Seminar HIPIIS, ke III, Malang, Jawa Timur, 1979.
- Muchtar, Muchlis; Kesesuaian Antara Latihan Yang Diperoleh Dengan Pekerjaan Yang dijabat oleh ex. Peserta Latihan PKT, Lubuk Alung Sumatera Barat (Laporan Penelitian) FIP IKIP Padang, 1980.
- Pemda Jawa Barat; Latihan Keterampilan Keliling (LKK), Membina Tenaga Kerja Penganggur di Jakarta, Bandung; SK. Kompas, 21-7-1979, hal. V dan VI.
- Paniti Pelaksana Daerah; Diklat Keusahawanan Industri (Entrepreneur Managerial Development) Sumbar, Kanwil/Dinas Industri Daerah Tk.I Sumbar, Padang, 1979.
- Rusmin Tumanggur; Siapakah Yang Tergolong Berpenghasilan Rendah di DKI Jakarta ? (sari kertas kerja), PLPIIS UI, Jakarta, 1979.
- Sawit M. Husain; Kerajinan Rakyat dan Masa depannya, Kasus Das Cimanuk, Jakarta, Prisma III.3, 1979.
- Sumitro Djokohadikusumo; Pendidikan dan Kesempatan kerja, Jakarta, Prisma VII.7, 1979.
- Surachmad, Winarno, Dr; Dasar dan Tehnik Research (Pengantar Metodologi Ilmiah), Tarsito Bandung, 1975.
- Yoesoef Daoed; Mempersiapkan Masa Depan Melalui Pendidikan Jakarta; Berita YKTI Sem.II, 1978.
- Zachri, Abdul L,; Inovasi Disektor PLS Jakarta; Forum IKIP, No.3, 1977. P4T, IKIP Jakarta, 1977.-

Lampiran 1.

GUBERNUR KEPALA DAERAH TINGKAT I SUMATERA BARAT
SURAT KETERANGAN/REKOMENDASI
No. DSP.1600/VII/SD.IV/5-80

Kami Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Barat, setelah mempelajari dan memperhatikan : Surat Direktur Lembaga Penelitian IKIP Padang No.278/PT.37.9/N/80 tanggal 29 September 1980 perihal permohonan izin penelitian di Sumatera Barat.

Dengan ini menyatakan tidak keberatan atas maksud Saudara untuk mengadakan penelitian di Sumatera Barat, yang akan dilakukan oleh :

Nama	: Drs. Agusfidar Nasution
Tempat dan tgl. lahir	: Talu 27-8-1940
Pekerjaan	: Dosen FIP IKIP Padang
Alamat	: IKIP Padang
Kartu Identitas	: NIP. 130280092
Maksud/Objek penelitian	: Pendekatan Pendidikan Terhadap Pengembangan IK KR(Industri Kecil Kerajinan Rakyat) Sumatera Barat.
Lokasi Penelitian	: Kabupaten Agam, 50 Kota, Tanah Datar, Padang Pariaman, Sawah Lunto/Sijunjung, Kodya Bukittinggi, Payakumbuh Padang.
Waktu Penelitian	: 5 Oktober 1980 s/d 30 Nopember 1980
Anggota penelitian	: terlampir.

dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak boleh menyimpang dari kerangka penelitian sebagaimana tersebut diatas.
2. Memberi tahukan kedatangan serta maksud penelitian yang akan dilaksanakan dengan menunjukkan surat-surat keterangan yang berhubungan dengan itu kepada Pemerintah Daerah setempat segera setelah tiba ditempat yang dituju, dan melaporkan diri sebelum meninggalkan Daerah penelitiannya kepada Pemerintah Daerah setempat dan Pemerintah Daerah Tingkat I di Padang.
3. Mematuhi semua peraturan yang berlaku dan menghormati adat istiadat serta kebiasaan masyarakat setempat.
4. Melaporkan hasil penelitiannya (3 exemplar) kepada Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Barat cq. Direktorat Sosial Politik.
5. Bila terjadi suatu penyimpangan-penyimpangan/pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut diatas, maka surat Keterangan/Rekomendasi ini akan dicabut kembali.
6. Surat Keterangan/Rekomendasi ini berlaku mulai tanggal 5 Oktober s/d 30 Nopember 1980.

Demikianlah surat Keterangan/Rekomendasi ini diberikan untuk dipergunakan seperlunya.

Padang, 1 Oktober 1980

An. GUBERNUR KDH TINGKAT I SUMATERA
BARAT KEPALA DIREKTORAT SOSIAL
POLITIK

Ttd

= A. NAWAWI SYATHA =

Kepada : Yang bersangkutan

TEMBUSAN :

1.....

TEMBUSAN :

1. Menteri Dalam Negeri cq. DIRJEN SOSPOL di Jakarta
2. LAKSUS PANGKOPKAMTIBDA SUMBAR & RIAU cq. Ass I Intel di Padang
3. KADAPOL III SUMBAR di Padang
4. KEJATI SUMBAR di Padang
5. Ketua BAPPEDA Propinsi Dati I Sumbar di Padang
6. Rektor IKIP Padang di Padang
7. Direktur Lembaga Penelitian IKIP Padang di Padang
8. Bupati KDH Tk II. Agam, 50 Kota, Tanah Datar, Padang Pariaman
Sawah Lunto/Sijunjung, Walikotamadya KDH Tk. II Bukittinggi,
Payakumbuh, Padang.

DAFTAR : ANGGOTA PENELITI PENDEKATAN PENDIDIKAN
PENGEMBANGAN IKKR DI DAERAH
SUMATERA BARAT.

No.:	N A M A	JABATAN	KETERANGAN
1	Drs. Agusfidar Nasution	Ketua Pelaksana	:
2	Drs. R. Suardi M	Wkl.Ketua	:
3	Drs. Marnis Nawi	Anggota	:
4	Drs. M.Syarif Samad	Anggota	:
5	Drs. Jamaris	Anggota	:
6	Drs. Syarifuddin	Anggota	:
7	Syafri Ilyas	Anggota	:
8	Sutarman Karim	Anggota	:
9	Agussalim	Anggota	:
10	Anizan Zai	Anggota	:
11	Azman	Anggota	:

Padang, 1 Oktober 198

An. GUBERNUR KEPALA DAERAH TINGKAT I
SUMATERA BARAT KEPALA DIREKTORAT
SOSIAL POLITIK

TTD

= A. NAWAWI SYATHA =

Lampiran 2.A.

FORM : A 1. AKNWIL DEP. PERINDUSTRIAN
2. KANDEP PERINDUSTRIAN

PEDOMAN WAWANCARA

tentang

P3IKKR

Dilaksanakan atas izin Gubernur
Daerah Tk.I Propinsi Sumatera Ba-
rat No. _____ tgl.: _____

Tgl Wawancara : _____
Waktu : dari jam ___ s/d. ___
Kenegerian : _____
Kecamatan : _____
Kab./Kodya : _____
Interviewer : _____

Proyek Penelitian P3IKKR
Sumatera Barat
IKIP Padang

Jenis Perush: Jumlah : _____ Lokasi _____
 Industri Karyawan Pdg:Pd/Pr:Bkt:Ag:Sol:Swl:PP:Pes:Pas:Pyk:50K:Th
 : IK :KR: _____

- 01.Makanan
 02.Minuman
 03.Batu Ba-
 ngunan
 04.Pertenu-
 nan/Taks
 05.Anyaman/
 Perabot r.t
 06.Perbengke
 lan
 07.Obat-obatan
 08.Pertukangan
 09.Aparbesi
 10.Konstruksi
 11.Percetakan
 12. _____
 13. _____

* dimodifikasi dari laporan tahunan Kanwil Dep.Perindustrian
 Daerah Tingkat I Prop.Sumatera Barat 1979.

02. Jenis Perush.IKKR yang manakah yang mungkin dikembangkan di-
 wilayah anda :

02.1 Secara kualitatif : _____

02.2.Secara kuantitatif: _____

03. Bagaimana bentuk pengembangan IKKR yang dilaksanakan di daerah anda ?

- 03.1. Mendidik tenaga kepengusahaan
- 03.2. Memberikan bantuan kredit
- 03.3. Memberikan bantuan pengurusan mendapatkan kredit dari pihak-pihak tertentu
- 03.4. Memperlancar pengurusan mendapatkan alat produksi
- 03.5. Memperluas areal pemasaran produksi
- 03.6. Memberikan bantuan bahan baku dan bahan bantu
- 03.7. Memperlancar pengurusan mendapatkan bahan baku dan bahan bantu
- 03.8. Memperluas areal dan melokalisir perusahaan-perusahaan yang sejenis
- 03.9. Peningkatan pengawasan dan bimbingan
- 03.10. _____

04. Jenis dan bentuk pengembangan pendidikan tenaga kepengusahaan yang dilaksanakan di wilayah anda ?

- 04.1. Langsung
 - 04.1.1. ceramah/diskusi
 - 04.1.2. latihan keterampilan/workshop
 - 04.1.3. penataran-penataran
 - 04.1.4. kursus-kursus
 - 04.1.5. Mendidik tenaga pada sekolah/lembaga pendidikan formal :
 - 04.1.5.1. SAKMA
 - 04.1.5.2. STMA
 - 04.1.5.3. _____
 - 04.1.5.4. _____
 - 04.1.5.5. ATI

04.2. Tidak langsung;

- 04.2.1. surat kabar
- 04.2.2. Majalah/brosur/buletin
- 04.2.3. Buku
- 04.2.4. TV
- 04.2.5. Radio
- 04.2.6. Film
- 04.2.7. _____

05. Lembaga-lembaga/Badah-badan yang memberikan pendidikan tenaga kepengusahaan disektor IKKR di Sumatera Barat :

05.1. Status lembaga Pendidikan :

05.1.1 Pemerintah

05.1.2. Subsidi

05.1.3 Swasta

05.2. Departemen yang memberikan pendidikan :

05.2.1. Dep. Perindustrian

05.2.2. Dep. P dan K

05.2.3 Dep. Dalam Negeri (Insp. Pend. Masyarakat Daerah Tk. I)

05.2.4 Dep. Sosial

05.2.5. Dep. Naker

05.2.6 Non Departemen yaitu:

05.2.7 _____

06. Jenis pusat-pusat keterampilan yang manakah pernah diberikan pada tenaga kepengusahaan disektor IKKR

No. : Jenis Pemd. Keterampilan : Sudah : Sedang : Akan : Lokasi

06.1 Pusat latihan keterampilan industri di daerah tertentu

06.2. Pusat latihan keterampilan keliling

06.3. Kursus/PKK/home industri

06.4. Bengkel kerja

06.5 _____

06.6. _____

06.7 _____

07. Bidang (pendidikan) keterampilan industri yang manakah yang sudah, sedang dan akan diberikan pada tenaga kepengusahaan.

No. : Jenis Keterampilan industri: sudah : sedang : akan :

- 1 : Makanan/Minuman
- 2 : Tenunan/sulaman
- 3 : Perabot
- 4. : Perbengkelan/pertukangan
- 5 : Konstruksi/bangunan
- 6 : Apar besi
- 7 : Batu bangunan
- 8 : Anyaman
- 9 : Keramik
- 10 : Obat-obatan
- 11 : _____
- 12 : _____

=====

Lampiran III

FORM B : PENGUSAHA IKKR

PEDOMAN WAWANCARA

tentang

P3 IKKR

Dilaksanakan atas izin Gubernur
Daerah Tk. I Prop. Sumatra Barat

No. _____ tgl. _____
Tgl. wawancara : _____
Waktu : _____
Kenegarian : _____
Kecamatan : _____
Kab/kodya : _____
Interviewer : _____

Proyek Penelitian P3 IKKR
Sumatra Barat
IKIP- Padang

01. Jenis Perusahaan Industri yang anda pimpin ialah : _____

02. Bentuk Perusahaan yang anda pimpin :

- (1) perorangan
- (2) PT/NV
- (3) CV
- (4) Firma
- (5) _____

03. Kebangsaan yang memiliki perusahaan anda ini :

- (1) Indonesia asli
- (2) WNI Asing yaitu : _____
- (3) WNI dengan bantuan dana bangsa Asing yaitu : _____
- (4) WNI kerjasama dengan WNA yaitu dengan bangsa : _____

04. Jumlah karyawan pada perusahaan yang anda pimpin

No.:	Status	Jenis Kelamin		Pekerja tetap	Pekerja tidak tetap	Jumlah
		L	P			
1.	Dewasa					
2.	Anak-anak					

05. Usaha-usaha pembinaan/pengembangan yang bagaimanakah yang sudah, sedang atau yang akan dilaksanakan di sektor industri di daerah anda ini ?.

No.	JENIS USAHA PEMBINAAN	W A K T U			tidak ada usaha
		sudah	sedang	akan	
I. <u>Industri sendiri;</u>					
1. Kualitas Produksi					
2. Kuantitas Produksi					
3. Pemasaran produksi					
4. Alat produksi					
5. Permodalan					
6. Tenaga kerja					
7. Perluasan areal fisik persh.					
8. _____					
9. _____					
10. _____					
II. <u>Industri sejenis atau lain jenis:</u>					
1. _____					
2. _____					
3. _____					

06. Pernahkah anda menerima bantuan untuk pengembangan Perusahaan anda ini?

1. Pernah yaitu berupa : _____
2. Dari siapa : _____
3. Tidak pernah

07. Jenis Pendidikan untuk Tenaga Kepengusahaan disektor IKKR yang manakah yang sudah, sedang dan akan anda peroleh ?

No.: JENIS PENDIDIKAN	WAKTU PENGAMBILAN			Badan/lembaga yang memberikan
	sudah	sedang	akan	
<p>1. <u>Formal</u> :</p> <p>1.1 SKKP</p> <p>1.2 SKKA</p> <p>1.3 S T</p> <p>1.4 STM</p> <p>1.5 SAKMA</p> <p>1.6 STMA</p> <p>1.7 _____</p> <p>1.8 _____</p> <p>1.9 _____</p>				
<p>2. <u>In Formal</u> :</p> <p>2.1 Latihan keterampilan/workshop</p> <p>2.2 kursus</p> <p>2.3 Penataran</p> <p>2.4 _____</p> <p>2.5 _____</p>				
<p>3. <u>Subsisten</u> :</p> <p>3.1 Kaderisasi</p> <p>3.2 Mendatangkan tenaga ahli (pendidik) Perusahaan</p> <p>3.3 Menugaskan karyawan ke Perusahaan lain (bekerja sambil belajar)</p> <p>3.4 Menyekolahkan calon ke Perusahaan lain (belajar saja)</p>				

* Bila yang memberikan pendidikan per orang isikan pada kolom ini "per orang"

08. Bidang Keterampilan Industri manakah yang pernah anda terima dan atau karyawan anda ?

No. : Bidang Keterampilan	Badan/Lembaga/org. yang memberikan	Rata-rata lama pendd (lat, kursus	Berapa kali mendapat latihan/kursus
1. Industri makanan			
2. -"- minuman			
3. -"- batu bangunan			
4. -"- pertenunan/texstil			
5. -"- anyaman/Perabot rumah tangga			
6. -"- Perbengkelan			
7. -"- obat-obatan			
8. -"- pertukangan			
9. -"- apar besi			
10. -"- konstruksi			
11. -"- percetakan			
12. -"- _____			
13. -"- _____			
14. -"- _____			
15. Tidak pernah mendapatkan			

09. Setelah adanya karyawan/pengusaha mendapat pendidikan keterampilan, apakah ada peningkatan di bidang usaha ?

- a. Ada yaitu peningkatan di bidang:
 - a. produksi (kualitas dan kuantites)
 - b. pemasaran
 - c. tenaga kerja
 - d. permodalan
 - e. perluasan area perusahaan
 - f. alat produksi
- b. Sama saja dengan sebelum mendapat penddken keterampilan
- c. Malah perusahaan menjadi merosot, sebab : _____

10. Bagaimanakah bentuk penyampaian pendidikan oleh Badan/Lembaga yang memberikan Pendidikan keterampilan disektor industri pada anda dan atau karyawan anda ?

No.	BENTUK KETERAMPILAN	JENIS KETERAMPILAN									
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
1.	<u>Langsung:</u>										
	1.1 dengan ceramah										
	1.2 latihan praktek										
	1.3 ceramah + praktek										
	1.4 pengolah langsung										
	1.5 _____										
2.	<u>Tidak langsung</u> (memakai media)										
	2.1 Radio										
	2.2 TV										
	2.3 Surat kabar										
	2.4 Majalah										
	2.5 Buku										
	2.6 resep-resep										
	2.7 _____										
	2.8 _____										

11. Bagaimana distribusi/penyebaran angkatan keterampilan karyawan perusahaan anda ?

No.	Tingkat keterampilan	Jumlah	Keterangan
1.	Un skilled labour (belum skil)	_____	Catatan: untuk pewawancara ambil dari daftar ini nama nama responden sesuai dengan komposisi keahlian (skill)
2.	Semi skilled labour (setengah terdidik)	_____	
3.	Skilled labour (sudah terdidik)	_____	

Lampiran IV.

FORM C: Karyawan

PEDOMAN WAWANCARA

Tentang

PENDEKATAN PENDIDIKAN TERHADAP PENGEMBANGAN
INDUSTRI KECIL DAN KERAJINAN RAKYAT,
DI DAERAH SUMATRA BARAT

Dilaksanakan atas izin Gubernur
Daerah Tk.I Sumatra Barat

No.: _____ tgl. : _____

Tgl. Wawancara : _____

Waktu : dari jam _____ s.d. _____ wib.

Kenagarian : _____

Kecamatan : _____

Kabupaten/Kodya : _____

Peneliti : _____

LP - IKIP Padang.
1980

KODE RESPONDEN : _____

I. IDENTIFIKASI RESPONDEN

01. Nama ^Responden (jika dapat diketahui) _____

02. Jenis Kelamin : (1) laki-laki
(2) perempuan

03. U m u r : _____ tahun

04. Tempat lahir : Desa/Kampung : _____
Kecamatan : _____
Kab./Kodya : _____
Propinsi : _____

05. Tempat tinggal sekarang : _____

06. Pendidikan terakhir

- a. Formal : (1) tidak pernah sekolah
- (2) SD tidak tamat
- (3) SD tamat
- (4) SLP tidak tamat: _____
- (5) SLP tamat: _____
- (6) SLA tidak tamat: _____
- (7) SLA tamat : _____
- (8) _____

b. Non formal(keterampilan) : (1) un skill
(2) semi skill
(diisi setelah mendapat informasi dari pengusaha /karyawan ybs) (3) skill

07. Pekerjaan :

- a. Utama/tetap : (1) petani (6) peg. swasta
- (2) pedagang (7) ABRI
- (3) nelayan (8) pensiunan
- (4) buruh (9) profesi (seniman)
- (5) peg. negeri (10) _____

b. Sampingan yaitu : (1) _____
(2) _____

II. KOMPOSISI ANGGOTA RUMAH TANGGA

08 Daftar keluarga

No.: Hubungan dengan Kepala Keluarga	Jumlah
1. Kepala keluarga	
2. Isteri/suami	
3. Anak	
4. Kemanakan	
5. Saudara	
6. Ibu/Bapak (kandung/ mertua)	
7. Warga lain yaitu : _____	

II. KEADAAN PENDIDIKAN KARYAWAN

09 Usaha-usaha pengembangan perusahaan yang manakah yang dilaksanakan pimpinan perusahaan.

No.: JENIS PENGEMBANGAN	W A K T U			tidak ada usaha
	sudah	sedang	Akan	
1. Kualitas produksi				
2. kuantitas produksi				
3. pemasaran produksi				
4. alat produksi				
5. permodalan				
6. keterampilan karyawan				
7. perluasan area/fisik perusahaan				
8. _____				
9. _____				
10. _____				

10. JENIS PENDIDIKAN UNTUK TENAGA KEPENGUSAHAAN DISEKTOR IKKR YANG MANAKAH YANG SUDAH, SEDANG DAN AKAN ANDA PEROLEH ?

No.:	JENIS PENDIDIKAN	W A K T U			Badan/Lembaga * yg. memberikan
		sudah	sedang	akan	
1. Formal:					
	1.1 SKKP				
	1.2 SKKA				
	1.3 S T				
	1.4 STM				
	1.5 SAKMA				
	1.6 STMA				
	1.7 _____				
	1.8 _____				
	1.9 _____				
	1.10 _____				
2. In Formal:					
	2.1 Latihan keterampilan/ workshop				
	2.2 Kursus				
	2.3 Penetaran				
	2.4 _____				
	2.5 _____				
3. Subsisten:					
	3.1 Kaderasasi karyawan				
	3.2 Pengusaha mendatangkan ahli (pendidikan) keperusahaan				
	3.3 Pengusaha menugaskan kar- yawan ke perusahaan lain un- tuk belajar sambil bekerja				
	3.4 Pengusaha/non pengusaha me- nyekolahkan calon ke perush. lain untuk belajar				

* Bila yang memberikan pendidikan per orang isikan pada kolom ini "perorangan".

11. BIDANG KETERAMPILAN YANG MANAKAH YANG PERNAH ANDA TERIMA ?

No.:	BIDANG KETERAMPILAN INDUSTRI	BADAN/LEMBAGA/ORG. YANG MEMBERIKAN	RATA-RATA LAMA PENDDK	BERAPA KALI
1.	Makanan			
2.	Minuman			
3.	Obat-obatan			
4.	Pertenunan			
5.	Konfeksi			
6.	Anyaman			
7.	Prabot			
8.	Perbengkelan/Konstruksi			
9.	Sulaman			
10.	Apar besi			
11.	Batu Bangunan			
12.	_____			
13.	_____			
14.	Tidak pernah memperoleh.			

12. Setelah anda atau karyawan/pengusaha lainnya mendapat pendidikan keterampilan, apakah ada peningkatan di bidang usaha :

- 12.1 Adakah yaitu peningkatan di bidang : (a) produksi (kualitas-kuantitas)
 (b) pemasaran
 (c) tenaga kerja
 (d) permodalan
 (e) perluasan area perusahaan
 (f) alat produksi

12.2 Sama saja dengan sebelum mendapat penddk. keterampilan

12.3 Malah perusahaan menjadi merosot, sebab : _____

13. BAGAIMANAKAH BENTUK PENYAMPAIAN PENDIDIKAN OLEH BADAN/LEMBAGA YANG MEMBERIKAN PENDIDIKAN KETERAMPILAN YANG ANDA MILIKI SEKARANG INI.

No.: BENTUK PENYAMPAIAN PENDIDIKAN	JENIS KETERAMPILAN										
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
1. <u>Langsung</u> :											
1.1 dengan ceramah											
1.2 latihan/praktek											
1.3 ceramah + praktek											
1.4 pengolah langsung											
1.5 _____											
2. <u>Tidak Langsung</u> (memakai media)											
2.1 Radio											
2.2 TV											
2.3 Surat kabar											
2.4 Buku											
2.5 Resep-resep											
2.6 Majalah											
2.7 _____											
2.8 _____											

Keterangan:

- | | |
|-----------------|----------------------------|
| 01. makanan | 07. prabot |
| 02. minuman | 08. perengkelan/konstruksi |
| 03. obat-obatan | 09. sulaman |
| 04. pertunanan | 10. apar besi |
| 05. konfeksi | 11. batu bangunan |
| 06. anyaman | |

IV. PENDAPATAN DAN PENGELUARAN RUMAH TANGGA

14. Besarnya pendapatan rumah tangga/bulan

14.1 Pendapatan dari pekerjaan utama/tetap (formal)Rp. _____

* 14.2 Pendapatan dari usaha sampingan (in-formal)* Rp. _____

14.3 Pendapatan dari sektor subsisten** Rp. _____

Jumlah Rp. _____

* Pendapatan informal yaitu pendapatan yang diperoleh selain pendapatan utama/tetap(formal). Contoh, bila responden pekerjaan utamanya "tani" maka pekerjaan di perusahaan (menyulam dsb) sebagai penghasilan sampingan (informal) atau sebaliknya.

** Pendapatan subsisten ialah pendapatan yang diproduksi sendiri untuk kebutuhan sendiri; misalnya sayur-sayuran, ubi-ubian.

V. KEADAAN PERUSAHAAN INDUSTRI

- 16. Responden ialah No. pada daftar keluarga
- 17. Jenis perusahaan tempat anda bekerja ialah
- 18. Nama perusahaan tempat anda bekerja ialah
- 19. Tempat/lokasi perusahaan tempat anda bekerja :
 Kenagarian/kampung :
 Kecamatan : Kab/Kodya :
- 20. Alamat tempat perusahaan tempat anda bekerja :
 di Jalan
- 21. Jenis asil produksi perusahaan tempat anda bekerja ialah :
 (1) (2) (3)
- 22. Jumlah hasil produksi rata-rata perusahaan tempat anda bekerja
 (perkiraan)

No :	JENIS PRODUKSI :	Ukuran :	JLH Prod :	Rata-rata Harga/Satuan
		SATUAN :	(hr. bl. th :	
1. : : : : :
2. : : : : :
3. : : : : :
4. : : : : :

- 23. Alat produksi yang digunakan dalam perusahaan tempat anda bekerja terdiri dari :

No :	JENIS ALAT :	Jumlah :	UKURAN/TENAGA
		SATUAN :	(Watt/HP (PK)
1. :	Alat-alat memakai mesin listerik : : :
a. : : : :
b. : : : :
c. : : : :

2. : Alat-alat yang tidak memakai mesin listrik :

- a. :
- b. :
- c. :

24. Kebangsaan yang memiliki perusahaan anda bekerja :

- _____ (1) Indonesia Asli
- _____ (2) Warga Negara Indonesia Asing yaitu :
- _____ (3) WNI dengan bantuan dana Asing yaitu dari :
- _____ (4) WNI kerja sama dengan WNA yaitu dengan bangsa :
- _____ (5)

25. Sifat pemilikan perusahaan tempat anda bekerja :

- _____ (1) Perusahaan Asing yaitu :
- _____ (2) Perusahaan dengan mendapat bantuan pemerintah (subsidi)
- _____ (3) Perusahaan Swasta
- _____ (4) Perusahaan swasta dengan modal asing
- _____ (5)

26. Jumlah tenaga kerja karyawan pada perusahaan tempat anda bekerja

NO. : Golongan Karya- : Jenis Kelamin : STATUS PEKERJA : Jumlah
wan L : P : TETAP ; T.TETAP:

1. : Dewasa	:	:	:	:	:
2. : Anak - anak	:	:	:	:	:
:	:	:	:	:	:
:	:	:	:	:	:

Jumlah : : :

27. Lamanya anda bekerja 6 hari yang lalu :

- a. Senin = jam
- b. Selasa = jam
- c. Rabu = jam
- d. Kamis = jam
- e. Jumat = jam
- f. Sabtu = jam

28. Bulan yang lalu anda bekerja = hari
29. Adakah waktu istirahat diberikan di perusahaan tempat anda bekerja ?
 Bila ada kapan waktu istirahat tersebut ?
 _____ (1) Setiap sesudah 4 jam bekerja terus menerus
 _____ (2) tergantung kita asal target tercapai
 _____ (3) tidak ada waktu istirahat
 _____ (4) _____
30. Adakah pimpinan perusahaan anda memberikan waktu menunaikan shalat termasuk shalat Jum'at bagi karyawan yang beragama Islam ?
 _____ (1) selalu
 _____ (2) jarang, diberikan hanya bila pekerjaan tidak begitu banyak atau mendesak
 _____ (3) boleh pergi shalat tetapi waktu itu diganti
 _____ (4) tidak diizinkan
31. Anda mulai bekerja diperusahaan jam dan selesai jamWIB

VI. UPAH KARYAWAN

32. Anda menerima upah dari perusahaan :
 _____ (1) setiap hari selesai kerja
 _____ (2) tiap akhir minggu
 _____ (3) tiap akhir bulan
 _____ (4) tergantung pada keinginan kita saja
33. Berapa upah yang anda terima bulan yang lalu :

No. : JENIS/BENTUK UPAH	: BESARNYA/RP		
	Harian	Mingguan	Bulanan
1. : Upah pokok	:	:	:
2. : Tambahan (fringe benefits	:	:	:
a. makan di perusahaan	:	:	:
B. minuman/makanan ringan	:	:	:
c. pemeliharaan kesehatan	:	:	:
d. transport	:	:	:
e. lembur	:	:	:
f. natura (kain,beras dll)	:	:	:
g. lain-lain (tunjangan-tunjangan	:	:	:

J U M L A H : RP

34. Anda diperusahaan termasuk pekerja :
- (1) harian
 - (2) bulanan
 - (3) borongan
 - (4)
 - (5) honorer
35. Bila anda suatu kali mendapat kerja lembur, besarnya uang lembur yang anda terima = Rp/jam. Bagaimana pembayaran uang lembur tersebut oleh pihak perusahaan anda ?
- (1) untuk setiap jam kerja dalam batas 7 jam = 2 x up.biasa
 - (2) lebih dari 7 jam bekerja = 3 x upah biasa
 - (3) lama waktu kerja x upah sejam biasa
 - (4) untuk jam pertama kerja = $1\frac{1}{2}$ x dan jam selebihnya 2 x
 - (5) tidak ada ketentuan yang tetap, tergantung pada keadaan keuangan dan kepentingan perusahaan
36. Pernahkah perusahaan anda meninjau kebijaksanaan mengenai kenaikan upah karyawannya ?
- a. pernah
 - b. tidak pernah
37. Bila pernah kapan dilakukan ?
- a. sekali sebulan
 - b. sekali tiga bulan
 - c. sekali enam bulan
 - d. sekali setahun
 - e. tidak pernah dilakukan
38. Apa dasar perusahaan menaikkan upah anda/karyawan lainnya
- a. peningkatan pendidikan/keterampilan
 - b. prestasi
 - c. kerajinan/disiplin
 - d. hubungan pribadi
 - e. produksi meningkat
 - f.
39. Bagaimana sistim pembagian kerja diperusahaan tempat anda bekerja?
Semua pekerjaan dibagi atas :
- (1) bagian-bagian tertentu, yang dikerjakan oleh orang tertentu pula
 - (2) tidak ada pembagian kerja yang tetap
 - (3) bagian tertentu saja yang selalu dikerjakan oleh orang tertentu

40. Bagaimana sistim pengupahan masing-masing pekerjaan tersebut ?
____ (1) bagian tertentu mendapat upah yang lebih besar dan bagian tertentu mendapat upah yang kecil
____ (2) tidak ada perbedaan upah
41. Bila ada perbedaan upah, golongan mana yang mendapat upah yang terbesar dan yang terkecil ?
Yang mendapat upah yang terbesar ialah bagian besarnya upah pekerja dibagian ini = Rp/jam/hari/bulan. Dan mendapat upah terkecil ialah pekerja dibidang :..... dengan upah sebesar = Rp /jam/hari/bulan.
42. Dari keseluruhan upah yang anda terima dari perusahaan, apakah sudah dapat memenuhi kebutuhan makan anda dan atau keluarga anda untuk setiap bulannya ?
____ (1) masih bersisa
____ (2) tidak lebih dan tidak kurang
____ (3) kurang sedikit
____ (4) kurang sekali
43. Apakah jalan keluar yang anda lakukan bila upah yang anda terima dari perusahaan tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan makan tersebut diatas ?
____ (1) mencari tambahan penghasilan dengan jalan bekerja sebagai
____ (2) menyesuaikan makanan dengan besarnya pendapatan (upah)
____ (3)
44. Untuk memenuhi kebutuhan makan, pakaian, perumahan, pendidikan, kesehatan, apakah anda dan atau anggota keluarga anda ikut bekerja?
____ (1) ya, isteri/suami bekerja sebagai dengan penghasilan rata-rata perhari Rp
anak bekerja sebagai dengan penghasilan rata-rata perhari
Anggota keluarga lain yaitu bekerja sebagai penghasilan perhari = Rp
____ (2) tidak ikut bekerja.

45. Di samping pekerjaan-pekerjaan tersebut di atas apakah masih ada penghasilan lainnya yang diusahakan sendiri di rumah untuk kebutuhan sendiri ?

- _____ (1) ada, yaitu berupa : a. kira-kira harga=Rp...
- b. kira-kira harga=Rp...
- c. kira-kira harga=Rp...

_____ (2) tidak ada

46. Dari penghasilan total anda tersebut apakah sudah ada dapat memenuhi kebutuhan di bawah ini ?

No.	Jenis kebutuhan	Ibhdg.cukup	kurang sdkt	kurang sekali
1.	makanan	:	:	:
2.	pakaian	:	:	:
3.	Perumahan	:	:	:
4.	Pendidikan	:	:	:
5.	Kesehatan	:	:	:
6.	Lain-lain	:	:	:

47. Bila dari pendapatan total anda dan atau anggota keluarga anda sudah dapat disisakan dari kebutuhan makan, kebutuhan lain yang anda utamakan terlebih dulu ialah :

- _____ (1) sandang
- _____ (2) perumahan
- _____ (3) pendidikan
- _____ (4) kesehatan
- _____ (5) lain-lain yaitu :

E. PENDIDIKAN KETERAMPILAN

48. Apakah ada kesesuaian antara keterampilan dengan pekerjaan anda ?

No.	JENIS PENDIDIKAN/ Keterampilan	Jenis Pekerjaan Yang Dijabat Sekarang
1.	:	:
2.	:	:
3.	:	:
4.	:	:

49. Bagaimanakah keterampilan mengerjakan pekerjaan tsb anda peroleh?

- (1) pengalaman langsung (uji coba)
- (2) belajar dari orang tua atau famili atau orang lain (sambil bekerja)
- (3) diperoleh dari latihan
- (4) diperoleh dari kursus
- (5) diperoleh dari bangku sekolah

50. Dari mana atas usaha siapa keterampilan tsb. anda peroleh ?

- (1) dari usaha sendiri
- (2) dari orang tua
- (3) dari famili atau orang lain yang ahli
- (4) dari perusahaan atau atas prakasa perusahaan
- (5) dari atau prakasa orang kampung
- (6) dari badan swasta di luar perusahaan
- (7) dari pemerintah

51. Bila atas usaha sendiri dan atau atas usaha orang/badan lain anda mendapat peningkatan keterampilan ataupun pendidikan umum, apakah atas dasar ini anda akan diberikan pekerjaan yang lebih baik di perusahaan tempat anda bekerja ?

- (1) ya, tentu saja
- (2) belum tentu sebab : ;;;;.....
- (3) tidak sebab :

52. Dibandingkan dengan teman-teman sekerja menurut anda apakah anda termasuk

- (1) unskilled labour
- (2) semi skill
- (3) skilled

53. Dengan keahlian yang anda miliki sekarang apakah anda merasa betah untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut ?

- (1) merasa betah dan akan tetap bekerja disini
- (2) bila ada kesempatan untuk bekerja yang lebih baik saya akan pindah
- (3)

54. Apakah anda terus berusaha meningkatkan kualitas pendidikan/keterampilan anda agar menjadi lebih terampil dalam bidang pekerjaan anda ?

- _____ (1) terus berusaha
- _____ (2) akan berusaha bila ada kesempatan
- _____ (3) tidak berusaha lagi

55. Bila ada kesempatan menambah pendidikan/keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang anda jabat sekarang, apakah anda akan memanfaatkannya ?

- _____ (1) ya, tentu saya
- _____ (2) tidak, sebab untuk pekerjaan sekarang keterampilan sudah memadai

56. Pendidikan untuk siapakah sekarang yang anda utamakan ?

- _____ (1) pendidikan diri sendiri
- _____ (2) pendidikan generasi saya
- _____ (3) pendidikan diri sendiri dan generasi saya
- _____ (4) sesuai dengan penghidupan sekarang, pendidikan tidak menjadi utama

57. Jenis pendidikan yang mana menurut anda yang paling sesuai untuk anak-anak anda (sekarang atau untuk masa yang akan datang)

- _____ (1) Pendidikan yang diperoleh dari sekolah (Formal)
- _____ (2) Pendidikan yang diperoleh dari pusat-pusat/sanggar
- _____ (3) Pendidikan yang saya usahakan sendiri untuk anak sendiri yaitu meneruskan keterampilan yang saya miliki pada anak (Subsisten)
- _____ (4) Formal, sampai tk + in - formal
- _____ (5) Formal, sampai tk + Subsisten
- _____ (6) Informal, yaitu sekedar anak tidak menderita 3 buta (aksara angka, pengetahuan dasar) dan latihan kursus keterampilan + Subsisten

58. Pusat-pusat/sanggar kegiatan pendidikan masyarakat manakah yang anda ketahui, yang memberikan latihan/kursus keterampilan disekitar industri ?

- ___ (1) K.K.M. (kursus kejuruan masyarakat) yang dibina oleh dan berpusat ditingkat : () kenagarian () kecamatan, () kabupaten/kodya, () Propinsi
- ___ (2) P.L.K. (Panti Latihan Karya) yang dibina oleh ditingkat. :
- ___ (3) PKW (Panti Keterampilan Wanita) atau PKK yang dibina oleh :, ditingkat.
- ___ (4) S.K.B. Sanggar Kegiatan Belajar) yang dibina oleh ditingkat :
- ___ (5)
- ___ (6) Tidak tahu satupun

59. Jika anda mengetahui adanya pusat-pusat/sanggar diatas, bagaimanakah sumbangannya terhadap keterampilan anda dan atau karyawan perusahaan industri lainnya ?

- ___ (1) sumbangannya besar dan bermanfaat
- ___ (2) tidak melihat sumbangan atau mamfaat yang berarti
- ___ (3) Boleh dikatakan tidak ada sumbangan atau manfaatnya
- ___ (4) tidak tahu