

Laporan Penelitian

KEMAMPUAN PENYESUAIAN KERJA PEKERJA SEKTOR INFORMAL
DI SUMATERA BARAT



PERPUSTAKAAN IKIP PADANG	
TANGGAL	10. 7. 95
SUMBER BAHAN	hri
KELAS	KK1
NO. DAFTAR	1351/hri/qr. KI(2)
NO. SERI	658.3 cha K0

Dr. R. Chandra, M.Pd.

JURUSAN PENDIDIKAN TEKNIK OTOMOTIF
FAKULTAS PENDIDIKAN TEKNOLOGI DAN KEJURUAN
INSTITUT KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN PADANG
1992

MILIK UPT PERPUSTAKAAN
IKIP PADANG

ABSTRACT

This research aims at finding out the influences of formal education, nonformal education, age, and attitude toward work on work adjustment ability. Besides that, the difference of work adjustment and attitude toward work is also measured based on work sector and gender.

The research was conducted on the informal workers in West Sumatera at four sectors : small industries, labour, trade and service sector. By using stratified random technique a sample of 320 workers work selected, consisted of 40 men and 40 women from every work sector.

Data analysis involved the use of descriptive and inference statistics. Partial correlation technique, multiple regression, simultaneous two way ancova and path analysis technique were used to test the hypotheses.

The results indicated that 62.17% of informal sector workers have positive attitude, and 37.83% still indicated negative attitude which will hamper the process of work adjustment. Only 12% subjects could be categorized as workers who are able to adjust themselves to work and the rest still need to carry out adjustment.

The results of regression analysis, partial correlation and path analysis indicated that nonformal education and age have very significant impacts on attitude toward work whereas the impact of formal education is not significant. Nonformal education has the strongest direct causal effect among the three predictors, followed by age and formal educations. These three predictors together could explain 50.41% of the variance of attitude toward work.

Formal education, age, and attitude toward work have very significant effects on work adjustment ability, while nonformal education has a non significant effect.

All together these four predictors could explain 48.72% of the variance of vocational adjustment ability. The strongest direct causal effect is indicated by attitude toward work, age, and formal education, while nonformal education has the strongest indirect causal effect on work adjustment ability, followed by age and formal education. Therefore nonformal education first will improve the work attitude and then increase the work adjustment ability.

Based on work sector differences, it was found that there is a significant differences in attitude toward work between industrial and trade sector workers, industrial and service sector workers, labour and service workers. There is also no significant difference found in work adjustment based on to work sectors.

Gender exert no significant difference on work adjustment ability. There is also no significant interaction effect found between work sectors and sex, in attitude toward work as well as in work adjustment ability. For some work sectors, differences in attitude toward work was found between male and female workers.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur besarnya hubungan pendidikan di sekolah, pendidikan di luar sekolah, umur, dan sikap kerja terhadap kemampuan penyesuaian kerja. Di samping itu juga diungkap perbedaan sikap kerja dan kemampuan penyesuaian kerja dilihat dari sektor kerja dan jenis kelamin.

Penelitian ini dilakukan terhadap pekerja sektor informal di Sumatera Barat pada 4 sektor kerja, yaitu sektor industri kecil, buruh, perdagangan, dan sektor jasa. Dengan teknik random berstrata diperoleh sampel sebanyak 320 pekerja, yaitu 80 orang untuk setiap sektor kerja yang terdiri dari 40 pekerja pria dan 40 pekerja wanita.

Analisis data dilakukan dengan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Secara inferensial digunakan teknik analisis korelasi persial, regresi ganda, analisis kovarians dua jalan simultan (AB) serta teknik analisis jalur.

Hasil deskripsi menunjukkan ternyata hanya 62,17 % pekerja sektor informal yang telah memiliki sikap kerja positif, selebihnya 37,83 % masih menunjukkan sikap kerja negatif yang menghambat proses penyesuaian kerja. Dilihat dari hasil penyesuaian, baru 12% subyek penelitian yang dapat dikategorikan sebagai pekerja yang telah mampu menyesuaikan diri, selebihnya masih perlu meningkatkan kemampuan penyesuaian kerjanya.

Hasil analisis regresi, korelasi parsial dan analisis jalur menunjukkan bahwa pendidikan di luar sekolah dan umur mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap sikap kerja, sedangkan pengaruh pendidikan di sekolah ternyata tidak signifikan. Pendidikan di luar sekolah mempunyai efek kausal langsung yang paling kuat di antara ketiga ubahan, diikuti oleh ubahan umur dan pendidikan

di sekolah. Ketiga prediktor ini secara bersama dapat menjelaskan 50,41% variansi sikap kerja.

Selanjutnya pendidikan di sekolah, umur, dan sikap kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kemampuan penyesuaian kerja, sedangkan pendidikan di luar sekolah tidak signifikan pengaruhnya. Keempat ubahan ini secara bersama dapat menjelaskan 48,72% variansi kemampuan penyesuaian kerja. Efek kausal langsung yang kuat dimiliki oleh sikap kerja, umur dan pendidikan di sekolah, sedangkan pendidikan di luar sekolah mempunyai efek kausal tak langsung yang sangat kuat, diikuti oleh umur dan pendidikan di sekolah. Dengan demikian berarti hasil pendidikan di luar sekolah mula-mula akan memperbaiki sikap kerja, dan selanjutnya akan meningkatkan kemampuan penyesuaian kerja.

Berdasarkan sektor kerja, ternyata terdapat perbedaan sikap kerja yang signifikan antara pekerja sektor industri dan sektor perdagangan, pekerja sektor industri dan jasa, pekerja sektor buruh dengan sektor jasa. Selanjutnya, ternyata tidak terdapat perbedaan kemampuan penyesuaian kerja dilihat dari sektor kerja yang ditekuni para pekerja.

Berdasarkan jenis kelamin, ternyata tidak terdapat perbedaan sikap kerja maupun kemampuan penyesuaian kerja. Demikian juga tidak terdapat efek interaksi antara jenis pekerjaan dengan jenis kelamin, baik terhadap sikap kerja maupun penyesuaian kerja. Artinya perbedaan sikap kerja berdasarkan sektor kerja terjadi pada pekerja pria maupun pekerja wanita.

K A T A P E N G A N T A R

peneliti mengucapkan syukur kehadirat Allah s.w.t. karena hanya dengan izin dan rahmat Nya penelitian ini akhirnya dapat diselesaikan. Namun demikian, sebagai sebuah hasil penelitian ilmiah tentu masih terdapat beberapa keterbatasan dan kelemahan di dalamnya.

penelitian ini dilakukan terhadap pekerja sektor informal di Sumatera Barat yang bekerja di sektor industri kecil, buruh, perdagangan dan sektor jasa dengan fokus perhatian terhadap kemampuan penyesuaian kerja (vocational adjustment) dan ubahan-ubahan yang diprediksi mempengaruhinya seperti latar belakang pendidikan, umur, sikap kerja dan jenis kelamin pekerja.

pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada Rektor IKIP Padang dan Dekan FPTK IKIP Padang yang telah membukakan kesempatan untuk terlaksananya penelitian. penghargaan yang tulus juga disampaikan kepada Bapak Dr. Aljufri B., M.Sc, Bapak Dr, Nasrullah Aziz yang sering dilibatkan dalam diskusi-diskusi informal, kepada Dr. Richard Clark, Dr. Reuben Rusch dan Dr. R. Pruzek yang telah banyak memberi masukan terutama dalam hal metodologi dan analisis data.

Tak lupa juga kepada Bapak Sudomo, mantan Menaker RI yang telah memberi bantuan guna kelancaran transportasi dan kepada semua pihak yang telah membantu dari awal sampai selesai, diucapkan terimakasih.

Padang, Januari 1992

R.Chandra

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	21
C. Pembatasan Masalah	24
D. Perumusan Masalah	25
E. Tujuan Penelitian	26
F. Kegunaan Penelitian	27
BAB II. KERANGKA TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS ...	29
A. Deskripsi Teoritis	29
1. Pekerja Sektor Informal	29
2. Penyesuaian Kerja	39
3. Sikap Terhadap Pekerjaan	62
4. Latar Belakang Pendidikan	70
4.1. Pendidikan di Sekolah	76
4.2. Pendidikan di Luar Sekolah	85
5. Umur Pekerja	95
6. Jenis Kelamin	105
B. Kerangka Berfikir.....	109
1. Hubungan antara latar belakang Pendi- dikan di Sekolah,Latar Belakang Pen- didikan di Luar Sekolah, dan Umur dengan Sikap Kerja	113

2.	Hubungan antara Latar Belakang Pendidikan di Sekolah, Latar Belakang Pendidikan di Luar Sekolah, Umur, dan Sikap Kerja dengan Kemampuan Penyesuaian Kerja	117
3.	Perbedaan Sikap Kerja serta Kemampuan Penyesuaian Kerja dilihat dari Jenis Pekerjaan dan Jenis Kelamin ..	121
C.	Hipotesis Penelitian	123
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	126
A.	Tujuan Penelitian	126
B.	Populasi dan Sampel	127
C.	Ukuran Penelitian dan Instrumentasi ...	128
1.	Perumusan Ukuran-ukuran Penelitian .	128
2.	Instrumen dan Teknik Pengukuran ...	130
3.	Kesahihan dan Keterandalan Instrumen	135
D.	Teknik Analisis Data	138
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	140
A.	Deskripsi data	140
1.	Sebaran Skor Latar Belakang Pendidikan di Sekolah.....	140
2.	Sebaran Skor Latar Belakang Pendidikan di Luar Sekolah	142
3.	Sebaran Skor Ukuran Umur	145
4.	Sebaran Skor Ukuran Sikap Kerja	147
5.	Sebaran Skor Ukuran Kemampuan Penyesuaian Kerja	150
B.	Pengujian Linearitas Hubungan	152
C.	Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .	154
1.	Hubungan antar Ukuran	155

2. Pengaruh Prediktor terhadap Kriteria-	
um	156
3. Perbedaan Sikap Kerja serta Kemampu-	
an Penyesuaian	166
4. Efek Kausal Langsung dan Efek Kausal	
Tak Langsung	171
5. Pengujian Hipotesis	175
D. Pembahasan Hasil Penelitian	181
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN-SARAN ...	195
A. Kesimpulan	195
B. Keterbatasan Penelitian	197
C. Implikasi Penelitian	198
D. Saran-saran	201
DAFTAR PUSTAKA	203
DAFTAR LAMPIRAN	210

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : Dinamika Proses Penyesuaian Kerja	43
Gambar 2 : Perkembangan Komponen Struktur Kepri- badian Kerja	46
Gambar 3 : Interaksi Antara Kecekatan, Keuletan, Irama, dan Daya Tahan seorang pekerja.	51
Gambar 4 : Proses Penyesuaian Kerja Kerja	55
Gambar 5 : Model Determinan Kepuasan	60
Gambar 6 : Hubungan antara Persepsi, Komponen Kognisi, Afeksi, dan Konasi	65
Gambar 7 : Struktur Jenjang Persekolahan dan Pi- ramida Tenaga Kerja Indonesia	79
Gambar 8 : Model Hubungan antara Ubahan-ubahan Penelitian	112
Gambar 9 : Histogram Latar Belakang Pendidikan di Sekolah Pekerja Sektor Informal ...	141
Gambar 10 : Histogram Latar Belakang Pendidikan di Luar Sekolah	144
Gambar 11 : Histogram Skor Ubahan Umur	146
Gambar 12 : Histogram Skor Ubahan Sikap Kerja	149
Gambar 13 : Histogram Skor Ubahan Kemampuan Penye- suaian Kerja	152
Gambar 14 : Diagram Jalur Model Recursive dengan Koefisien Jalur yang Diperoleh	175

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 : Perkiraan Pekerja Sektor Informal Tahun 1980-1985	31
Tabel 2 : Jumlah Pekerja Sektor Informal Menurut Pekerjaan dan Daerah, 1985	33
Tabel 3 : Prosentase Pekerja Indonesia Menurut Kelompok Umur	100
Tabel 4 : Distribusi Ubahan Latar Belakang Pendidikan di Sekolah.....	141
Tabel 5 : Distribusi Frekuensi Ubahan Latar Belakang Pendidikan di Luar Sekolah.....	144
Tabel 6 : Distribusi Frekuensi Ubahan Umur	146
Tabel 7 : Distribusi Frekuensi Ubahan Sikap Kerja	148
Tabel 8 : Distribusi Frekuensi Ubahan Kemampuan Penyesuaian Kerja	151
Tabel 9 : Rangkuman Hasil Uji Linearitas Ubahan Prediktor dengan Ubahan Sikap Kerja sebagai Kriteriaum	153
Tabel 10 : Rangkuman Hasil Uji Linearitas Ubahan Prediktor dengan Kemampuan Penyesuaian Kerja sebagai Kriteriaum	154
Tabel 11 : Matriks Antar Korelasi Ubahan-ubahan Penelitian	155
Tabel 12 : Ringkasan Analisis Regresi Ganda antara Latar Belakang Pendidikan di Sekolah, Latar Belakang Pendidikan di Luar Sekolah, Umur, dengan Sikap Kerja	157

Tabel 13 : Hasil Analisis Korelasi Parsial antara Latar Belakang Pendidikan di Sekolah, Latar Belakang Pendidikan di Luar Sekolah dan Umur dengan Sikap Kerja	159
Tabel 14 : Ringkasan Analisis Regresi Ganda antara Latar Belakang Pendidikan di Sekolah, Latar Belakang Pendidikan di Luar Sekolah, Umur, dan Sikap dengan Kemampuan Penyesuaian Kerja	161
Tabel 15 : Hasil Analisis Korelasi Parsial Antara Ubahan Latar Belakang Pendidikan di Sekolah, Latar Belakang Pendidikan di Luar Sekolah, Umur, Sikap Kerja dengan Kemampuan Penyesuaian Kerja	163
Tabel 16 : Matrik Uji t AB: X4	169
Tabel 17 : Matrik Uji t AB : Y	170
Tabel 18 : Ringkasan Analisis Jalur Ubahan Latar Belakang Pendidikan Sekolah, Latar Belakang Pendidikan Luar Sekolah, Umur, dengan Sikap Kerja	172
Tabel 19 : Ringkasan Analisis Jalur Ubahan Latar Belakang Pendidikan Sekolah, Latar Belakang Pendidikan Luar Sekolah, Umur dan Sikap Kerja dengan Kemampuan Penyesuaian Kerja	174
Tabel 20 : Kategori Kekuatan Dampak Kausal Menurut Koefisien Jalurnya	174

Tabel 21 : Kedudukan Butir Terhadap Faktor dan Komunalitasnya untuk Ubahan Sikap Kerja	212
Tabel 22 : Eigen Value Setiap Subfaktor Sikap ...	212
Tabel 23 : Kedudukan Butir Terhadap Faktor dan Komunalitasnya untuk Ubahan Sektor Kerja	213
Tabel 24 : Eigen Value Setiap Subfaktor Kemampuan Penyesuaian Kerja	213
Tabel 25 : Penyusunan Kembali Nomor Instrumen Penelitian	217
Tabel 26 : Matrik Interkorelasi Butir-butir Ubahan Sikap Kerja	218
Tabel 27 : Matrik Interkorelasi Butir-butir Ubahan Kemampuan Penyesuaian Kerja	219
Tabel 28 : Rangkuman Hasil Analisis Statistik Dasar Ubahan-ubahan Penelitian	247
Tabel 29 : Ringkasan Analisis Varians untuk Uji Linearitas Regresi Antara Latar Belakang Pendidikan di Sekolah dengan Sikap	248
Tabel 30 : Ringkasan Analisis Varians untuk Uji Linearitas Regresi Antara Latar Belakang Pendidikan di Luar Sekolah dengan Sikap Kerja	249
Tabel 31 : Ringkasan Analisis Varians untuk Uji Linearitas Regresi Antara Umur dengan Sikap Kerja	250

Tabel 32 : Ringkasan Analisis Varians untuk Uji Linearitas Regresi Antara Latar Belakang Pendidikan di Sekolah dengan Kemampuan Penyesuaian Kerja	251
Tabel 33 : Ringkasan Analisis Varians untuk Uji Linearitas Regresi Antara Latar Belakang Pendidikan di Luar Sekolah Dengan Kemampuan Penyesuaian Kerja	252
Tabel 34 : Ringkasan Analisis Varians untuk Uji Linearitas Regresi Antara Umur dengan Kemampuan Penyesuaian Kerja	253
Tabel 35 : Ringkasan Analisis Varians untuk Uji Linearitas Regresi Antara Sikap Kerja dengan kemampuan Penyesuaian Kerja ...	254
Tabel 36 : Ringkasan Analisis Regresi Ganda antara Latar Belakang Pendidikan di Sekolah, Latar Belakang Pendidikan di Luar Sekolah, dan Umur dengan Sikap Kerja..	255
Tabel 37 : Koefisien Korelasi dan Sumbangan Prediktor Latar Belakang Pendidikan di Sekolah, Latar Belakang Pendidikan di Luar Sekolah, Umur, terhadap Sikap..	256
Tabel 38 : Ringkasan Analisis Regresi Ganda Antara Latar Belakang Pendidikan di Sekolah, Latar Belakang Pendidikan di Luar Sekolah, Umur, dan Sikap Kerja dengan Kemampuan Penyesuaian Kerja	258

Tabel 39 : Koefisien Korelasi dan Sumbangan Pre- dikator Latar Belakang Pendidikan di Sekolah, Latar Belakang Pendidikan di Luar Sekolah, Umur dan Sikap Kerja ter- hadap Kemampuan Penyesuaian Kerja.....	258
Tabel 40 : Rangkuman Anakova Jenis Pekerjaan (A) dan Kelamin (B) dengan kovariabel X1, X2 dan X3 untuk Ubahan Sikap Kerja ...	260
Tabel 41 : Rangkuman Anakova jenis pekerjaan (A) dan Jenis Kelamin (B) dengan Kova- riabel X1, X2, dan X3 Untuk Ubahan Ke- mampuan Penyesuaian Kerja	261
Tabel 42 : Rerata Sesuaian A dan B	261

BAB I

P E N D A H U L U A N

A. Latar Belakang Masalah

Masalah yang selalu aktual di seluruh dunia, baik di negara-negara maju maupun di negara yang sedang berkembang adalah masalah pembangunan. Masalah pembangunan ini terkait dengan kebijaksanaan dan usaha merubah kondisi sosial ekonomi masyarakat suatu negara dari keadaan yang telah dicapai ke arah yang lebih baik.

Berhasil atau tidaknya suatu kegiatan pembangunan secara lahiriah dapat diamati dari laju pertumbuhan ekonomi karena peningkatan penghasilan masyarakat sebagai perolehan dari pemanfaatan sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Keberhasilan dalam pemanfaatan sumber daya alam maupun sumber daya manusia terletak pada penguasaan ilmu dan teknologi atau dengan kata lain ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Tanpa ilmu, teknologi dan sumber daya manusia yang berkualitas tidak mungkin potensi yang dimiliki suatu negara dapat dikembangkan secara optimal.

Penguasaan ilmu dan teknologi hanya dapat dilakukan melalui kegiatan pendidikan, karena itu kegiatan pendidikan sekaligus diharapkan akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas inilah yang akan memanfaatkan seluruh

potensi yang dimiliki secara efisien dan produktif. Dengan demikian, seperti diyakini oleh banyak orang, kegiatan pendidikan dengan seluruh sarannya merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan pembangunan seperti pertumbuhan ekonomi, keadilan sosial, dan keamanan nasional. Pendidikan merupakan tonggak dasar dalam proses dan usaha pembangunan. Dengan demikian agar sasaran pembangunan dapat diraih, pertama kali harus disiapkan lembaga pendidikan yang diperlukan.

Akan tetapi usaha mempersiapkan lembaga pendidikan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat bukanlah suatu pekerjaan mudah. Lembaga pendidikan yang ada masih dirasakan belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan masyarakat baik dari segi kuantitas, kualitas maupun relevansinya dengan dunia kerja. Masalah yang selalu muncul ke permukaan adalah mengenai sistem dan hasil pendidikan yang dapat membekali masyarakat dengan pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang diperlukan pada suatu bidang pekerjaan. Sistem pendidikan yang dimaksud di sini mencakup kelembagaannya dan metoda yang direncanakan untuk meningkatkan kemampuan individu/masyarakat secara keseluruhan. Tidak dapat disangkal bahwa pendidikan mempunyai peranan dalam mempersiapkan dan mengantarkan seorang memasuki suatu pekerjaan, namun hubungan antara dunia pendidikan dengan dunia kerja merupakan suatu mata rantai yang kompleks, dan komplek-

sitas ini terus berlangsung seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan masyarakat. Permasalahan dalam hubungan antara pendidikan dengan dunia kerja menjadi semakin rumit karena di samping dunia pendidikan dan pekerjaan menghadapi kendala masing-masing, setiap calon pekerja/pekerja juga membawa karakteristik individu yang berbeda-beda.

Pada dunia ketenagakerjaan di Indonesia terdapat beberapa kendala yang dihadapi seperti rendahnya latar belakang pendidikan para pekerja, ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan dan juga keterbatasan lapangan kerja untuk menyerap tenaga kerja yang selalu bertambah setiap waktu.

Berdasarkan data dari sensus penduduk tahun 1980 yang dikutip oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dan USAID misalnya, ternyata bahwa 78,8% angkatan kerja Indonesia hanya berpendidikan sekolah dasar kebawah (terdiri dari 29,9% tidak pernah bersekolah sama sekali, 37,6% tidak tamat sekolah dasar, dan 11,6% tamat sekolah dasar), 20,34% berlatar belakang sekolah lanjutan dan selebihnya 0,86% berlatar belakang perguruan tinggi.¹ Angka-angka ini sesuai dengan tingkat

¹ USAID, Improving the Efficiency of Educational Systems : Indonesia Educational and Humand Resources Sector Review. (Tallahassee: Indonesia Ministry of Education and Culture with USAID, 1986), p.7.

pertambahan penduduk pada komposisinya pada tahun 1988 berubah menjadi 77,3%, 20%, dan 2,7%. Dari data-data ini terlihat bahwa latar belakang pendidikan di sekolah sebagian besar tenaga kerja masih sangat rendah.

Pendidikan sekolah merupakan kegiatan pendidikan yang dilaksanakan di sekolah-sekolah yang berstruktur, untuk mempersiapkan tenaga kerja sesuai dengan tingkat pendidikan dan jurusannya. Akan tetapi untuk memenuhi seluruh sektor kerja serta untuk mengejar perkembangan ilmu dan teknologi, pendidikan di sekolah terlihat belum memadai.

Ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki pekerja dengan tuntutan pekerjaan dapat diperkecil dengan bantuan pendidikan di luar sekolah, seperti latihan kerja, kursus-kursus, penataran atau juga dengan cara belajar mandiri. Pendidikan di luar sekolah telah dilaksanakan oleh beberapa Departemen maupun oleh badan-badan swasta, namun masih terbatas kemampuannya. Menurut laporan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dan USAID sampai tahun 1987 sudah lebih dari 2.000.000 orang yang telah mengikuti pendidikan luar sekolah², yang dilaksanakan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan tetapi masih perlu ditingkatkan jumlah dan kualitasnya. Kebutuhan terhadap pendidikan di luar sekolah masih

2

Ibid., p.2.

diperlukan, seperti dinyatakan oleh Simanjuntak, bahwa dewasa ini pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh melalui pendidikan di sekolah saja belum menjamin seorang calon pekerja untuk dapat langsung memperoleh pekerjaan yang sesuai.³

Masalah lain yang dihadapi sektor dunia kerja adalah masalah pengangguran. Ketidakseimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dengan penyediaan lapangan kerja, atau ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki calon pekerja dengan tuntutan pekerjaan menyebabkan timbulnya pengangguran. Walaupun tingkat pengangguran resmi tercatat hanya 2%, tetapi tenaga setengah-penganggur (*under employment*) yaitu pekerja yang bekerja kurang dari 35 jam perminggu ternyata mencapai angka 37%. Keadaan ini merupakan suatu indikasi bahwa masalah ketenagakerjaan harus segera dibenahi, apalagi jumlah calon pencari kerja baru selalu bertambah setiap tahunnya.

Permasalahan pengangguran antara lain disebabkan karena ketidaksesuaian antara harapan kerja (*job expectations*) dengan kesempatan kerja (*job opportunities*) yang tersedia, dan juga karena kesenjangan antara pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki dengan tuntutan

3

Panyaman M. Simanjuntak, Masalah Tenaga Kerja di Indonesia (Jakarta: Sub Direktorat Informasi Pasar Kerja Depnaker, 1984), p.71

pekerjaan. Di daerah pedesaan, fenomena pengangguran dan setengahpengangguran ini terkait dengan kemiskinan dan terbatasnya tanah garapan produktif, sedangkan di kota-kota besar terkait dengan keluwesan lapangan kerja dan pengembangan sektor informal. Gambaran tentang jumlah pencari kerja dan ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki calon pekerja dengan tuntutan pekerjaan dapat dilihat dari data yang dicatat oleh Departemen Tenaga Kerja. Selama periode 1981 sampai 1983 saja, Departemen Tenaga Kerja mencatat adanya 783.000 pencari kerja baru. Pada periode yang sama hanya tersedia 163.853 lapangan kerja, akan tetapi ternyata sejumlah 79.561 calon dikategorikan sebagai pekerja yang tidak memenuhi syarat sehingga hanya 84.292 orang (51,5%)⁴ yang dapat disalurkan.

Dalam tiga tahun terakhir ini terdapat 1,5 juta pencari kerja tambahan, yang hampir 60% di antaranya merupakan lulusan sekolah lanjutan tingkat atas yang masih berusia muda, sedangkan yang dapat ditampung hanya sekitar 14,5% saja.⁵ Menurut analisis Sutopo Yuwono, selama Pelita IV terdapat sekitar 9,3 juta angkatan kerja baru, belum termasuk sisa tunggakan tenaga kerja

4 USAID, op.cit., p.8.

5 Diskusi Pendidikan Kejuruan di Indonesia tanggal 27-7-86 di Bandung. Kompas, 29-7-86, p.12.

yang belum tertampung sebelumnya. Dengan tingkat pertumbuhan ekonomi rata-rata 5% pertahun, selama 5 tahun itu hanya akan tertampung sekitar 6,1 juta orang.⁶

Dengan demikian untuk menambah daya tampung, maka laju pertumbuhan ekonomi harus digenjot lebih besar dari angka-angka sebelum ini. Akan tetapi dilihat dari situasi ekonomi dunia yang masih belum menentu, dilihat lagi dari laju pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 1986 yang hanya 3,2% saja,⁷ maka penambahan daya tampung di sektor formal sulit dicapai. Salah satu jalan keluar untuk mengurangi jumlah penganggur adalah dengan mengembangkan sektor kerja informal karena sektor kerja informal ini masih mungkin untuk dikembangkan sehingga dapat menyerap sebagian angkatan kerja yang belum tertampung.

Apalagi seperti dikemukakan T.G. Mc Gee, terdapat dua fakta yang sukar dibantah yang menjadi masalah umum di negara-negara berkembang termasuk Indonesia. Pertama, dalam beberapa dasawarsa terakhir kota-kota telah dikembangkan secara besar-besaran. Fakta kedua, perkembangan tersebut tidak sepenuhnya disertai oleh tingkat pertumbuhan yang memadai untuk menyediakan

6

Sutopo Yuwono, "Sektor Informal: Sang Penyelamat" Prisma, No. 3 Tahun 1985 (Jakarta: LP3ES, 1985), p.38

7

Tahun 1986 Ekonomi Bertumbuh 3,2 Persen, Kompas, 18-8-87.

kesempatan kerja bagi penduduk yang semakin pesat pula pertambahannya.⁸

Dengan menggunakan definisi yang telah ditetapkan UNESCO bahwa generasi muda ialah penduduk yang berusia antara 15 sampai 24 tahun terlihat adanya peningkatan yang cukup besar dari jumlah generasi muda Indonesia dalam dekade terakhir ini. Bila pada tahun 1971 generasi muda masih sebesar 16,4% dari total penduduk, angka ini naik menjadi 19,3% di tahun 1980. Dilihat dari jenis kelamin, generasi muda wanita yang pada tahun 1971 masih berjumlah 15,8% naik menjadi 19,3% dari total penduduk wanita pada tahun 1980, sedangkan generasi muda pria mengalami peningkatan dari 17% menjadi 20% dari total penduduk pria. Kenaikan ini sudah barang tentu menyebabkan beban tambahan bagi penyediaan pendidikan dan lapangan kerja.

Akibat lain dari peningkatan ini adalah banyaknya generasi muda yang bermigrasi dari desa ke kota. Pertumbuhan generasi muda di kota mencapai angka 7% per-tahun, atau dua kali lebih tinggi dari pertumbuhan di desa. Dari survei yang dilakukan oleh Hugo (1978) di Jawa Barat, Mantra (1981) di Yogyakarta dan Tirtosudarmo (1985) di Jawa Timur, seperti dikutip oleh Prijono,

ternyata alasan pertama terjadinya migrasi generasi muda dari desa ke kota adalah untuk melanjutkan sekolah atau mencari pekerjaan.⁹

Akibatnya, kesempatan memperoleh penghasilan dan struktur pekerjaanpun menjadi beragam pula. Keith Hart kemudian membagi kesempatan memperoleh pekerjaan menjadi dua kelompok utama, yaitu sektor formal dan sektor informal.¹⁰ Pengelompokan ini pada prinsipnya didasarkan pada cara seorang pekerja memperoleh penghasilan, apakah penghasilan diperoleh dari penghasilan tetap, atau dari hasil usaha sendiri. Pekerja sektor formal memperoleh penghasilan dari gaji tetap per satuan waktu tertentu, sedangkan pekerja sektor informal memperoleh penghasilan dari usaha yang dikelolanya sendiri dan jumlahnya tergantung pada kemampuan pekerja itu sendiri.

Dari hasil penelitian yang dilakukan di beberapa negara berkembang, Manning bersama Effendi menyimpulkan bahwa pekerja yang bergerak di sektor informal pada umumnya miskin, sebagian besar berada dalam usia kerja utama, berpendidikan rendah, penghasilan yang diterima

9

Prijono Tjiptoherijanto, "Youth and Society: Viewpoint for the Future, An Indonesian Experience The Indonesian Quarterly, th. XIV No. 2, September 1985, pp. 277-280.

10

Keith Hart, "Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana", Journal of Modern African Studies, tahun XI No. 1, 1973, pp. 61-89.

berada di bawah upah minimum, modal usaha yang rendah, tetapi sektor informal ini memberikan kemungkinan untuk mobilitas vertikal.¹¹ Di Indonesia, sektor informal juga diharapkan dapat berperan sebagai katup pengaman masalah pengangguran dan keresahan sosial, karena sektor ini ternyata dapat menyerap banyak tenaga kerja.

Perkembangan perekonomian Indonesia yang tidak bisa sepenuhnya mengandalkan pada peranan pemerintah dan laju pertumbuhan kesempatan kerja yang berada di bawah tingkat pertumbuhan penduduk, tidak hanya mengakibatkan penurunan pendapatan, tetapi juga berakibat terhadap penyediaan lapangan kerja. Dalam masalah ini, Hadi Soesastro telah melihat potensi sektor informal yang sudah diakui eksistensinya untuk menyerap sebagian besar pertambahan tenaga kerja yang diperkirakan mencapai 1,6 juta pertahun, walaupun produktivitas di sektor informal masih sangat rendah dan akan semakin menurun dengan peningkatan jumlah orang yang diserap.¹²

11

Chris Manning dan Tajuddin Noer Effendi, "Sektor Informal dan Struktur Pekerjaan di Kota", Urbanisasi, Pengangguran, dan Sektor Informal di Kota, ed. Chris Manning dan Tajuddin Noer Effendi (Jakarta: Gramedia, 1985) pp. 75-78.

12

Hadi Soesastro. "Ekonomi 1987: Proses Penyesuaian yang Masih Panjang", Tempo: Refleksi, Th. XVII No. 11 16 Mei 1987.

Kendala lain yang dihadapi pada sektor ketenagakerjaan adalah ketidakseimbangan antara minat kerja di sektor formal dengan sektor informal. Para pencari kerja lebih cenderung untuk memilih pekerjaan di sektor formal, walaupun seperti telah diungkap di atas sektor formal ini sangat terbatas kemampuannya untuk menyerap tenaga kerja.

Adalah merupakan fitrah manusia untuk memilih dan melakukan suatu pekerjaan sebagai sumber penghasilan untuk kelangsungan hidup dan keluarganya. Seseorang dikatakan memilih pekerjaan bila individu tersebut mulai menunjukkan keinginan dan usahanya untuk memasuki suatu bidang kerja. Proses memilih pekerjaan merupakan sejumlah tingkah laku berkesinambungan selama beberapa periode/waktu, dan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti faktor lingkungan, latar belakang pendidikan, atau kesempatan kerja yang tersedia. Setelah memilih suatu pekerjaan, maka selanjutnya produktivitas seorang pekerja akan ditentukan oleh pengetahuan, ketrampilan dan kemampuannya untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang telah dipilih tersebut.

Minat para pekerja untuk memilih sektor informal tentu dipengaruhi oleh banyak faktor pula. Kurangnya minat dapat disebabkan karena lingkungan kerja. Sektor informal, walaupun banyak menyerap tenaga kerja dan memberi kemungkinan mobilitas vertikal, tetapi dirasa

tidak aman, kurang bergengsi dan prospeknya belum mapan. Sedangkan rendahnya produktivitas disebabkan karena kurangnya pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki serta kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.

Karena keadaan ekonomi yang masih memprihatikan dan keterbatasan lapangan kerja yang sesuai, terlihat adanya kecenderungan generasi muda untuk menyerbu pekerjaan di sektor formal seperti menjadi pegawai negeri. Dari survei yang dilakukan oleh harian Kompas terhadap 476 orang generasi muda dari 9 propinsi di Indonesia ternyata 36,9% responden menyatakan bahwa masalah utama yang dihadapi adalah mencari pekerjaan yang sesuai, sedangkan 18,3% menyatakan bahwa biaya sekolah merupakan masalah utama yang dihadapi. Seterusnya, lebih dari setengah responden (52,7%) bercita-cita untuk menjadi pegawai negeri, 12,8% ingin bekerja di perusahaan swasta, dan hanya 30,5% yang berkeinginan untuk mengembangkan usaha sendiri. Keinginan untuk menjadi pegawai negeri didasarkan atas pertimbangan bahwa pekerjaan tersebut dirasa paling aman di tengah situasi ekonomi yang belum stabil.¹³

Masalah-masalah di atas nampaknya menghasilkan lingkaran masalah yang cukup rumit. Besarnya jumlah

angkatan kerja yang sebagian besar hanya memiliki latar belakang pendidikan yang sangat rendah, berkembangnya sikap "urban bias", terbatasnya lapangan kerja di sektor formal, adanya keengganan untuk memasuki lapangan kerja informal, sudah merupakan gejala yang menonjol. Pada sisi lain ternyata bahwa pekerja-pekerja di sektor informal yang jumlahnya lebih besar dari pekerja di sektor formal sangat rendah produktivitasnya dan selalu bergelut dengan ketidakpastian masa depan dan kemiskinan. Namun sektor informal telah diakui eksistensinya, sebagai salah satu katup pengaman keresahan sosial.

Dengan demikian pekerja sektor informal harus dikembangkan dan ditingkatkan kualitasnya. Pendidikan, termasuk pendidikan di luar sekolah akan dapat membantu meningkatkan mutu pekerja sektor informal. Dengan meningkatnya pengetahuan serta ketrampilan, maka pekerja informal diharapkan akan lebih mampu menyesuaikan diri dan menguasai pekerjaannya.

Di samping beberapa kendala yang ditemui sektor ketenagakerjaan seperti yang dikemukakan di atas, sektor pendidikan juga mengalami beberapa kendala. Masalah yang dihadapi sektor pendidikan adalah kecenderungan semakin terbatasnya kapasitas lembaga pendidikan formal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan yang diinginkan. Keadaan ini karena lonjakan biaya dan jumlah penduduk yang memerlukan pendidikan beraneka ra-

gam jenis dan tingkatan. Kesenjangan antara kebutuhan lapangan kerja dengan mutu lulusan yang dihasilkan lembaga pendidikan masih juga dirasakan.

Kelemahan lain dari lembaga pendidikan sekolah seperti dinyatakan oleh Malassis adalah karena luas dan kompleksnya jaringan persekolahan, menyebabkan lembaga kependidikan merupakan sistem yang tidak praktis dan lamban memberi respons terhadap perubahan tuntutan lingkungan.¹⁴ Keterbatasan lembaga pendidikan/ persekolahan mengantisipasi dan memenuhi seluruh kebutuhan masyarakat ini menyebabkan munculnya inovasi baru di bidang pendidikan, yaitu munculnya usaha-usaha pengembangan pendidikan di luar sekolah.

Pendidikan di luar sekolah yang dimaksud adalah segala bentuk kegiatan belajar mengajar yang terorganisasi untuk melayani kebutuhan masyarakat, dan kegiatan ini dilaksanakan di luar sistem persekolahan. Kebutuhan belajar berbeda antara satu individu dengan individu lain, atau antara satu daerah dengan daerah yang lain, sedangkan pendidikan di sekolah hanya memenuhi sebagian kebutuhan belajar saja sehingga perlu dilakukan usaha untuk memenuhi kebutuhan belajar yang belum terpenuhi. Guna memenuhi kebutuhan tersebut pendidikan di

14

Louis Malassis, The Rural World Education and Development (Geneva: UNESCO, 1976) p.18.

luar sekolah diharapkan dapat ikut berpartisipasi.

Baik di negara-negara yang telah maju maupun negara yang sedang berkembang, jangkauan konsep pendidikan memang sudah mulai dirancang melebihi jangkauan pendidikan formal saja, walaupun tindakan ini diambil dengan alasan-alasan atau pertimbangan yang berbeda. Pada dasarnya pendidikan luar sekolah adalah... untuk membantu calon pekerja dalam hal menguasai aspek-aspek pekerjaan yang spesifik atau untuk meningkatkan kemampuan bagi mereka yang telah bekerja. Dilihat dari sisi ini, terlihat peranan pendidikan luar sekolah guna memenuhi kebutuhan lokal yang mendesak. Banyak juga para pakar pendidikan yang berpendapat bahwa pendidikan di luar sekolah potensial untuk memacu pertumbuhan ekonomi atau produktivitas pekerja. Napitupulu, misalnya, melihat pendidikan luar sekolah dilaksanakan untuk mengatasi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki pekerja dengan tuntutan pekerjaan karena di samping biayanya relatif rendah, juga luwes dan inovatif, relevan terhadap kebutuhan praktis, administrasinya dapat dilakukan secara desentralisasi, sehingga tepat guna untuk tujuan-tujuan tertentu.¹⁵

15

W.P. Napitupulu, Nonformal Education Strategies and Management (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1983), p.2.

Tanpa mengurangi arti perbaikan dan pengembangan yang telah dilakukan di bidang persekolahan, namun setiap kali membahas tentang kebutuhan pendidikan di Indonesia, pendidikan di luar sekolah muncul sebagai pendamping untuk melengkapi kebutuhan-kebutuhan yang belum dapat dipenuhi pendidikan di sekolah. Apalagi dilihat dari arah pengembangan bangsa Indonesia yang menuju peningkatan produktivitas nasional, perluasan kesempatan kerja, dan pemerataan pendapatan. Kunci keberhasilan pendidikan bagi masyarakat terletak pada azas sistem pendidikan seumur hidup, sehingga kegiatan pendidikan tidak dapat dianggap berakhir setelah seseorang menyelesaikan pendidikan **mereka dari bangku sekolah**. Perkembangan ilmu dan teknologi, demikian pesatnya, sedang pendidikan **di sekolah hanya berlangsung se lama waktu yang sangat terbatas**.

Semakin berkembang ilmu dan teknologi semakin tinggi dan beragam pula pendidikan yang diperlukan, sedangkan pendidikan **di sekolah** belum sepenuhnya dapat menyediakan kesempatan belajar untuk semua masyarakat, para putus sekolah atau tenaga kerja yang akan ditingkatkan kualitasnya. Lagi pula seperti pengamatan Bock dan Papagianis, sistem persekolahan **yang terdapat di** negara berkembang masih belum sepenuhnya dapat melepaskan diri dari citra sebagai warisan pendidikan kolonial yang lebih cenderung berfungsi sebagai sarana rekrut-