

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 kD

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 sarananya 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% pertahun, 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-

men untuk mencapai jenjang pendidikan jabatan bagi golongan elit yang terbatas, dari pada berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan dan memodernisasikan tenaga kerja yang diperlukan.¹⁶

Di samping masalah-masalah yang ditemui di sektor ketenagakerjaan dan sektor pendidikan, terdapat juga masalah yang timbul karena sikap sebagian lulusan sekolah atau pencari kerja. Terlihat juga kecendrungan sikap lulusan sekolah yang enggan berusaha. Pendapat ini diperkuat oleh Soemanto, bahwa jarang sekali tamatan sekolah yang ingin berusaha mengamalkan dan mengembangkan pengalamannya untuk masyarakat dengan jalan berusaha mandiri.¹⁷ Mereka beranggapan bahwa bekerja di sektor formal seperti menjadi pegawai negeri akan lebih terjamin masa depannya. Gejala ini merupakan indikasi bahwa setelah menamatkan pendidikan, maka kebanyakan lulusan berharap dan menyerbu pekerjaan yang telah siap di sektor formal. Hanya sebagian kecil yang ingin merintis dan mengembangkan pekerjaan di sektor informal.

Sikap mental priyayi yang beranggapan bahwa untuk dapat hidup tenteram dan terjamin adalah dengan menjadi pegawai negeri atau pegawai perusahaan besar menyebab-

16

John C. Bock and George J. Papagiannis, Nonformal Education and National Development (New York: Praeger, 1983), p.5.

17 Wasty Soemanto, Sekuncup Ide Operasional Pendidikan Wiraswasta (Jakarta: Bina Aksara, 1984), p.31.

kan semakin menumpuknya para penunggu kerja, karena lowongan pekerjaan di sektor formal ini sangat terbatas. Seharusnya orang sadar bahwa formasi di sektor formal terbatas adanya, sehingga cita-cita untuk bekerja di sana perlu dibatasi. Namun harus pula diakui bahwa sikap primordial, perjalanan sejarah, kebijakan tertentu atau faktor pendidikan juga ikut memupuk sikap ketergantungan, atau tidak mau bekerja selain menjadi pegawai negeri.

Selanjutnya, gejala lain yang dihadapi negara berkembang adalah terjadinya kelebihan tenaga tidak terampil di pedesaan. Di sisi lain, pembangunan di kota berlangsung cepat sehingga terjadilah arus urbanisasi. Di kota, arus urbanisasi ini menimbulkan dampak sampingan seperti terjadinya proses pemiskinan karena tidak semua penduduk yang berurbanisasi dapat tertampung. Karena keterbatasan lapangan kerja, atau karena ketidaksesuaian antara bekal kemampuan yang dibawa dengan tuntutan pekerjaan, menyebabkan sebagian dari para urban ini tetap menjadi penganggur atau bekerja di sektor informal, walaupun pekerjaan di sektor informal tersebut bukanlah merupakan suatu yang diinginkan.

Di samping pertumbuhan, proses pembangunan juga menimbulkan masalah baru. Kebijaksanaan yang memprioritaskan sektor industri padat modal dan mengabaikan pertanian, atau kecenderungan mengutamakan kota di bidang

sarana umum, atau pandangan klise sebagian masyarakat bahwa kota menjanjikan prospek kehidupan yang lebih baik daripada di desa, menyebabkan penduduk desa pindah ke kota dengan segala konsekuensi ekonomi dan sosial.

Sebagian besar penduduk desa yang pindah ke kota hanya dibekali dengan pengetahuan dan ketrampilan yang terbatas. Umumnya mereka berasal dari golongan ekonomi lemah, berpendidikan rendah, sehingga pergeseran penduduk dari desa ke kota secara tidak seimbang lebih banyak memberi tekanan terhadap dunia kerja. Kebutuhan terhadap pekerjaan semakin meningkat, sedangkan fasilitas pelayanan pokok dan kesempatan kerja yang memadai tetap terbatas.

Pengaruh pendidikan terhadap kemampuan seorang pekerja di lapangan kerja ikut diwarnai oleh ubahan-ubahan lain, karena pada dasarnya setiap masalah timbul karena keterkaitannya dengan ubahan-ubahan lain. Sarason juga menyatakan bahwa untuk dapat menggambarkan keadaan seorang pekerja termasuk harapan kerja dan pengalaman kerjanya perlu dipelajari konstelasinya dengan beberapa ubahan lain seperti umur, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, harapan, lokasi geografis atau juga status perkawinan.

18

18

Seymour B. Sarason, Work, Aging and Social Change (New York: The Free Press, 1979) p.2.

Dengan demikian untuk dapat melihat dampak pendidikan terhadap bidang kerja tertentu atau seluk beluk sektor informal dengan ubahan-ubahan lain perlu dilakukan pengamatan terhadap apa yang dilakukan oleh seorang pekerja, komentar/pendapat mereka tentang pekerjaan dan faktor-faktor yang mempengaruhi dan juga proses kognitif, psikomotoris, dan afektif sewaktu mereka menghadapi pekerjaan.

Salah satu masalah yang dihadapi pekerja tingkat menengah di Sumatera Barat adalah sedikitnya jumlah lulusan (terutama tamatan sekolah kejuruan) yang bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Berdasar informasi yang diperoleh langsung dari para pekerja, Carpenter menyimpulkan bahwa hampir 50% dari pekerja menyatakan tidak sesuainya pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari sekolah dengan pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan yang dilakukan.

Di samping masalah kesesuaian, masalah lain yang ditemui adalah banyaknya lulusan yang pergi keluar provinsi untuk mencari pekerjaan atau melanjutkan sekolah. Arus urbanisasi karena preferensi bahwa prospek di daerah lain lebih baik, merupakan indikasi bahwa dunia paker-

19

Harold F. Carpenter, A Profile of the Educated Youth in Padang, West Sumatera: A Proppipda Man Power Study (Padang: Perwakilan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Sumatera Barat, 1974) p. 19.

jaan di Sumatera Barat belumlah seperti harapan mereka, walaupun kebenarannya masih perlu dibuktikan.

Ketidaksesuaian antara pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan, rendahnya pendidikan formal yang dimiliki dan arus urbanisasi yang menyebabkan ketidakseimbangan antara permintaan-penawaran pasar kerja, menambah banyaknya pekerja yang bergerak di sektor informal. Keadaan ini menimbulkan lingkaran masalah antara sektor pendidikan, sektor ketenagakerjaan dan karakteristik pekerja itu sendiri.

B. Identifikasi Masalah

Kegiatan pendidikan pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan sekaligus mempersiapkan lulusannya untuk memasuki suatu pekerjaan yang diinginkan. Dengan demikian, secara teoritis diduga bahwa semakin tinggi dan sesuai latar belakang pendidikan pekerja dengan tuntutan pekerjaan akan semakin mampu/semakin produktif pulalah pekerja tersebut.

Akan tetapi dari uraian pada latar belakang masalah terlihat bahwa hubungan antara sektor pendidikan dengan sektor ketenagakerjaan tidaklah sesederhana yang diperkirakan. Dari latar belakang masalah dapat dikenali/diidentifikasi beberapa masalah yang dihadapi. Di sektor ketenagakerjaan, misalnya dikenali beberapa masalah pokok seperti rendahnya latar belakang pendid-

dikan di sekolah dari sebagian tenaga kerja, ketidaksesuaian antara kualitas dan jurusan dengan lapangan kerja, atau kelebihan jumlah pencari kerja dengan lapangan kerja yang tersedia, sehingga tidak seluruh pencari kerja dapat ditampung.

Sektor kependidikan juga menghadapi masalah-masalah seperti keterbatasan sistem pendidikan di sekolah dalam mengantisipasi kebutuhan masyarakat yang berkembang pesat, keterbatasan sarana/kemampuan untuk menghasilkan tenaga kerja yang kualitasnya memenuhi tuntutan pekerjaan dan keterbatasan-keterbatasan lainnya. Pengembangan pendidikan luarsekolah guna memperkecil kesenjangan antara dunia pendidikan dengan dunia kerja memang sudah dilakukan, tetapi masih belum dapat memenuhi kebutuhan yang sangat beragam. Di lapangan kerja juga telah terjadi pembagian sektor pekerjaan menjadi sektor formal dan sektor informal yang semakin mempersulit lembaga pendidikan di sekolah mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan.

Sektor informal mulai dikembangkan sebagai alternatif dalam menambah daya tampung bagi tenaga kerja yang memerlukan pekerjaan, walaupun secara umum sebagian besar lulusan persekolahan enggan memasuki sektor informal ini. Para pencari kerja lebih cenderung memilih pekerjaan formal seperti menjadi pegawai negeri atau pegawai perusahaan-perusahaan yang formal walaupun

daya tampungnya sangat terbatas.

Latar belakang pendidikan, umur, dan sikap seseorang **juga** ikut mempengaruhi pilihan terhadap pekerjaan yang dirasa paling sesuai dengan dirinya. Selanjutnya setelah memasuki pekerjaan, setiap pekerja masih perlu melakukan penyesuaian kerja, yaitu menyelaraskan antara karakteristik pribadinya dengan tuntutan/tantangan yang dihadapi di lapangan kerja.

Dalam hal latar belakang pendidikan, baik pendidikan yang diperoleh melalui sekolah atau **luar sekolah ternyata** mempunyai pengaruh dan dampak terhadap pembentukan sikap kerja dan kemampuan penyesuaian kerja.

Dalam hal umur dan pengalaman kerja **juga** terdapat pengaruh dan dampaknya terhadap sikap kerja dan juga terhadap kemampuan penyesuaian kerja. Pengangguran terbanyak berasal dari generasi muda yang masih ragu memutuskan jenis pekerjaan apa yang akan dimasukinya. Jumlah pengangguran ini semakin menyusut dilihat dari bertambahnya umur. Di lapangan kerjapun ternyata pekerja yang lebih tua dan lebih berpengalaman lebih menguasai pekerjaannya.

Sikap kerja dan kemampuan kerja yang dimiliki seorang pekerja juga belum menunjukkan tingkatan/taraf yang diinginkan dan bervariasi dilihat dari jenis kelamin dan sektor kerja yang ditekuni.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh dan bentuk hubungan kausal antara latar belakang pendidikan, baik yang diperoleh melalui sekolah maupun di luar sekolah, umur, dan sikap kerja pekerja sektor informal dengan kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap pekerjaan. Mengingat luasnya cakupan masalah, maka pelaksanaan penelitian ini dibatasi pada masalah-masalah sebagai berikut. Pendidikan sekolah dilihat dari jenjang/peringkat sekolah yang pernah diikuti tanpa membedakan jurusannya. Hal ini dilakukan karena perbedaan jurusan di sekolah baru berlaku pada jenjang sekolah menengah, sedangkan latar belakang pendidikan di sekolah para pekerjainformal terentang dari pekerja yang tidak pernah masuk sekolah sampai lulusan perguruan tinggi, di samping pola pekerjaan yang masih belum jelas dan pekerjaan ini bisa dimasuki oleh siapa saja tanpa memandang latar belakang pendidikan di sekolah yang pernah diikuti.

Pendidikan luar sekolah diukur dari lama latihan kerja relevan yang pernah diikuti dan bobot belajar mandirinya. Pembatasan ini dibuat karena sebagian pekerja ada yang telah mengikuti latihan-latihan, tetapi materinya tidak sesuai dengan pekerjaan yang sekarang. Umur kerja dibatasi dari 15 tahun sampai 55 tahun karena pada rentang usia ini seorang pekerja

dianggap masih produktif. Pekerja yang masih dalam usia anak-anak tidak dimasukkan karena dianggap merupakan keadaan yang luar biasa. Pekerja yang berumur lebih dari 55 tahun juga tidak diteliti, karena pertimbangan bahwa mereka sudah sampai pada tahap usia yang tidak produktif.

Penelitian ini dilakukan hanya pada sektor kerja industri kecil, buruh, perdagangan, dan jasa, karena sektor-sektor ini merupakan sektor yang banyak dimasuki oleh pekerja sektor informal dan karakteristiknya dapat mewakili ciri sektor kerja lainnya. Kemampuan penyesuaian kerja dibatasi hanya pada kemampuan/dinamika aspek-aspek fisik/psikis yang bersifat umum. Pengukuran aspek-aspek khusus, seperti dalam hal ketrampilan manipulatif spesifik tidak dilakukan karena sangat berbeda untuk setiap sektor kerja.

D. Perumusan Masalah

Dari konstelasi masalah yang dapat diidentifikasi dan dibatasi, maka masalah pokok penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besarkah **hubungan** latar belakang pendidikan di sekolah, pendidikan di luar sekolah, dan umur umur terhadap sikap kerja?. Bagaimanakah arah hubungan kausal dan besarnya dampak kausal langsung dari latar belakang pendidikan di sekolah, latar be

latar belakang pendidikan di luar sekolah dan umur terhadap sikap kerja ?

2. Seberapa besarkah **hubungan** latar belakang pendidikan di sekolah, pendidikan di luar sekolah, umur dan sikap kerja terhadap kemampuan penyesuaian kerja?. Seberapa besarkah dampak kausal langsung maupun dampak kausal tak langsungnya?
3. Dilihat dari klasifikasi atau jenis sektor kerja, apakah terdapat perbedaan sikap kerja dan kemampuan penyesuaian kerja?
4. Dilihat dari jenis kelamin, apakah terdapat perbedaan sikap kerja dan kemampuan penyesuaian kerja antara pekerja pria dengan pekerja wanita?

Masalah-masalah diatas merupakan masalah pokok peneliti yang hendak dijelaskan jawabannya, yang pada pokoknya bertujuan untuk memperjelas hubungan ubahan penelitian.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengukur besarnya **hubungan** latar belakang pendidikan di sekolah pada sikap kerja dan kemampuan penyesuaian kerja. Selanjutnya mengukur besarnya efek/dampak langsung dan dampak tak langsung latar belakang pendidikan di sekolah pada sikap kerja dan kemampuan penyesuaian kerja.

2. Mengukur besarnya **hubungan** latar belakang pendidikan di luar sekolah dengan sikap , dan kemampuan penyesuaian kerja. Dilanjutkan dengan mengukur dan besarnya dampak langsung dan dampak tak langsung latar belakang pendidikan luar sekolah pada sikap kerja dan kemampuan penyesuaian kerja.
3. Mengukur besarnya **hubungan** umur dengan sikap kerja dan kemampuan penyesuaian kerja. Juga akan diukur besarnya dampak langsung dan dampak tak langsung umur pekerja terhadap sikap kerja dan kemampuan penyesuaian kerja.
4. Mengukur perbedaan sikap kerja dan kemampuan penyesuaian kerja dilihat dari jenis pekerjaan serta jenis kelamin pekerja. Selanjutnya juga akan diukur apakah perbedaan sikap kerja atau kemampuan penyesuaian kerja terjadi pada setiap kelompok menurut jenis kelamin dan jenis pekerjaan.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk mengambil kebijaksanaan/keputusan atau mengevaluasi usaha-usaha pengembangan sektor kependidikan dan ketenagakerjaan serta hubungan antara kedua sektor ini. Dengan diungkapnya pengaruh/dampak ubahan-ubahan yang mempengaruhi sikap kerja dan kemampuan penyesuaian kerja akan dapat dilakukan perbaikan-

perbaikan untuk meningkatkan relevansi antara sektor kependidikan dengan sektor ketenagakerjaan.

Di samping itu hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan dalam proses pembuatan instrumen kemampuan penyesuaian kerja yang masih perlu dikembangkan, dan pengembangan teori-teori psikologi kejuruan dan pendidikan. Dengan terungkapnya tata hubung antara ubahan-ubahan penelitian akan bertambah pula referensi yang dapat digunakan dalam bidang keilmuan.

BAB II

KERANGKA TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoritis

1. Pekerja Sektor Informal

Masalah pokok ketenagakerjaan di Indonesia saling berkaitan dengan masalah pertumbuhan ekonomi nasional yang masih rendah, laju pertumbuhan penduduk, dan keterbatasan daya serap lapangan kerja. Dilihat dari terbatasnya daya tampung sektor formal, sektor informal ternyata mempunyai daya serap yang masih terbuka. Hal ini disebabkan karena sektor informal tidak terlalu tergantung pada perekonomian Internasional, modal besar atau keterampilan tinggi, di samping biasanya menyediakan komoditi kebutuhan sehari-hari. Dengan demikian ketesuan ekonomi relatif kurang mempengaruhi perkembangan sektor informal.

Sektor informal sebenarnya telah tumbuh jauh sebelum adanya era industrialisasi di negara-negara berkembang. Selain itu ternyata terdapat hubungan saling membutuhkan antara sektor formal dengan sektor informal. Pertumbuhan sektor formal biasanya diikuti pula oleh pertumbuhan sektor informal. Demikianlah, jika dibandingkan dengan pekerjaan di sektor formal, pekerjaan sektor informal memiliki beberapa ciri pokok, antara lain:

1. Kegiatan usahanya tidak terorganisir secara baik, karena unit usahanya tidak memerlukan fasilitas/ke-

- lembagaan resmi seperti di sektor formal.
2. Berteknologi sederhana dengan modal relatif kecil atau sedang yang biasanya berasal dari tabungan sendiri atau pinjaman dari lembaga keuangan tidak resmi.
 3. Pola usaha baik lokasi maupun jam kerjanya tidak beraturan.
 4. Latar belakang pendidikan sekolah tidak memegang peranan penting, karena pengalaman sambil bekerja ternyata cukup menentukan keberhasilan seorang pekerja.
 5. Pada umumnya dikelola langsung sendiri dan sebagian hasil/jasa yang dihasilkan dinikmati oleh masyarakat berpenghasilan rendah serta golongan menengah.

Dilihat dari perbandingan antara pekerja sektor formal dengan pekerja sektor informal, pada tahun 1980, 78,71% tenaga kerja Indonesia berada di sektor informal. Angka ini turun menjadi 76,75% pada tahun 1982 dan naik menjadi 76,81% pada tahun 1985. Gambaran yang lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 1.

Dari data pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa pembangunan ekonomi yang dilakukan telah berhasil memperbesar kontribusi sektor formal dalam menciptakan lapangan kerja, tetapi karena secara keseluruhan peranannya dalam ekonomi masih kecil, membesarnya pengaruh peranan sektor formal ini belum dapat dirasakan secara nyata. Sebagian besar angkatan kerja (76,81%) sampai tahun 1985 masih berada di sektor informal. Pada sektor

informal sendiri telah terjadi pergeseran dari sektor informal pertanian ke sektor informal non pertanian. Secara keseluruhan keadaan ketenagakerjaan belum membaik seperti yang diharapkan, sehingga kebijaksanaan yang tidak hanya menekankan pengembangan sektor formal, tetapi juga secara sadar mengakui pentingnya sektor informal merupakan tindakan yang tepat.

Tabel 1. Perkiraan Pekerja Sektor Formal-
Informal 1980-1985

Sektor Kerja	1980	1982	1985
1. Informal	40.345 (78,71)	44.365 (76,75)	47.942 (76,81)
a. Informal Pertanian	28.598 (55,59)	- -	34.103 (54,64)
b. Informal Non Pertanian	11.747 (22,92)	- -	13.839 (22,17)
2. Formal	10.916 (21,29)	13.436 (23,25)	14.470 (23,18)

Keterangan: Angka dalam ribuan.

Angka dalam kurung menunjukkan prosentase.

Sumber: Biro Pusat Statistik, Jakarta, 1987

Dari penelitian-penelitian yang dilakukan ternyata modal yang diperlukan di sektor informal sangat rendah dibandingkan dengan kemampuannya menghasilkan pendapatan yang cukup baik. Bergerak di sektor informal hanya memerlukan modal yang begitu kecil perpekerja untuk

menghasilkan pendapatan.

Menurut Sethuraman, di Freetown, rata-rata modal per pekerja hanya US \$ 36, di Lagos diperkirakan US \$ 360, di Kano US \$ 250, di Kumasi US \$ 200, dan di Manila kurang dari US \$ 300.¹ Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan pekerja sektor informal modal kecil adalah pekerja yang memiliki modal maksimal Rp.1.000.000,-. Asumsi ini menunjukkan betapa rendahnya persyaratan modal untuk menciptakan lapangan kerja di sektor informal, dibandingkan dengan sektor formal walaupun angka-angka ini bervariasi menurut keadaan lokasi, jenis pekerjaan, dan bentuk usahanya.

Selanjutnya pada Tabel 2 dapat dilihat jumlah dan persentase pekerja sektor informal menurut jenis pekerjaan yang ditekuni. Di daerah perkotaan terlihat bahwa sektor kerja informal yang paling banyak menyerap tenaga kerja adalah sub sektor perdagangan, diikuti oleh sub sektor jasa-jasa, sedangkan di pedesaan sub sektor yang paling mencolok adalah pertanian diikuti oleh sub sektor perdagangan, industri pengolahan dan jasa-jasa.

Untuk skala provinsi, persentase pekerja sektor informal terhadap total pekerja hampir semuanya di atas

¹ S.V. Sethuraman, The Urban Informal Sector in Developing Countries: Employment, Poverty, and Environment (Geneve, ILO, 1981), p.188.

Tabel 2: Jumlah Pekerja Sektor Informal Menurut Jenis Pekerjaan dan Daerah, 1985.

No.	Jenis Pekerjaan	Kota	Desa	Jumlah
1.	Petanian	659 736 (14,14)	28 294 916 (72,14)	28 964 652 (65,47)
2.	Pertambangan dan Penggalian	8 919 (0,19)	269 577 (0,69)	278 496 (0,64)
3.	Industri Pengolahan	321 942 (6,90)	2 787 902 (7,11)	3 109 844 (7,09)
4.	Listrik, Gas, Air	5 439 (0,12)	9 271 (0,02)	14 710 (0,03)
5.	Bangunan	380 893 (8,17)	1 036 913 (2,64)	1 417 806 (3,23)
6.	Perdagangan	2 019 454 (43,29)	4 629 912 (11,80)	6 649 366 (15,15)
7.	Transportasi dan Komunikasi	459 916 (9,86)	735 531 (1,86)	1 195 437 (2,72)
8.	Keuangan dan Perbankan	2 778 (0,06)	4 724 (0,01)	7 502 (0,02)
9.	Jasa-jasa	805 751 (17,27)	1 454 526 (3,71)	2 260 277 (5,15)
10.	Lain-lainnya	-	330	330
J u m l a h		4 664 818	39 223 602	43 888 420

Sumber: Pekerja Sektor Informal di Indonesia (Jakarta: BPS, 1987).

50%, kecuali untuk provinsi DKI Jaya dan Timor Timur masing-masing hanya sebesar 26,98% dan 47,06%. Prosentase terbesar terdapat di provinsi Bengkulu, yang mencapai 89,84% dari keseluruhan pekerja di propinsi ter-

sebut. Di provinsi Sumatera Barat 84,59% dari total pekerja bergerak di sektor informal. Data BPS tahun 1985 mencatat jumlah 1.068.155 orang pekerja di sektor informal dengan perincian 55.880 pekerja berada di perkotaan selebihnya 1.012.275 pekerja berada di pedesaan.

Karena sektor informal ternyata memiliki kapasitas besar dalam menyerap tenaga kerja, dewasa ini banyak perhatian dan harapan tertuju ke sektor ini. Perhatian difokuskan pada usaha-usaha untuk menarik minat para pencari kerja, mengembangkan dan meningkatkan produktivitas yang masih rendah. Seperti telah disinggung pada Bab I, pekerjaan sektor informal belumlah diperhatikan sebagaimana mestinya, bahkan di kota-kota besar sering dikambinghitamkan sebagai sumber kesemrawutan. Pekerjaan seperti pedagang asongan, pedagang bakulan, pedagang kaki lima, tukang becak dan sejenisnya karena pertimbangan-pertimbangan tertentu diperlakukan sebagai pekerjaan yang menimbulkan eksese sampingan sehingga dipersempit ruang geraknya. Akibatnya sedikit banyak citra pekerjaan informal di mata masyarakat awam kemudian menjadi menurun meskipun sesungguhnya pekerjaan di sektor informal tidak hanya berbentuk pekerjaan seperti contoh di atas.

Keadaan ini dapat difahami, karena pekerjaan di sektor informal banyak dilakukan oleh pekerja-pekerja **yang sangat rendah tingkat pendidikannya.** Pada umumnya,

para pencari kerja pertama kali berusaha memasuki sektor formal atau melakukan pekerjaan informal sambil menunggu pekerjaan lain yang dianggap lebih baik. Keadaan ini dimungkinkan karena memang pekerjaan informal tidak membutuhkan prasyarat termasuk seperti yang dituntut untuk dapat bekerja di sektor formal. Dengan sedikit modal, kemauan dan keuletan, pekerjaan di sektor informal sudah dapat memberi penghasilan. Mobilitas antar sektor maupun mobilitas vertikalpun selalu terbuka. Mobilitas inilah kadangkala diidentifikasi dengan kesemrawutan. Akan tetapi, bagaimanapun dampaknya, sektor informal telah berfungsi sebagai katup pengaman dengan mengurangi keresahan sosial dalam hal menanggulangi keterbatasan lapangan kerja.

Selain mampu menyerap banyak tenaga kerja, pekerjaan di sektor informal dapat pula berperan sebagai pemerata pendapatan bagi golongan ekonomi lemah serta ikut menangkal ekonomi biaya tinggi dengan menyediakan sarana kehidupan murah bagi masyarakat.

Dilihat dari hubungan, ternyata hubungan antara sektor informal dengan formal merupakan hubungan yang saling membutuhkan. Sudarsono dan Yudo Swasono, misalnya seperti dikutip oleh Warsito Wiryowiyono dalam seminar Efisiensi Sektor Informal di Universitas Gadjah Mada menyimpulkan bahwa dari pengalaman pertumbuhan masa lalu terdapat indikasi adanya hubungan antara per-

tumbuhan sektor formal dengan kesempatan untuk tumbuh bagi sektor informal.² Selanjutnya, Herlianto juga melihat adanya simbiose yang saling menguntungkan antara pembangunan gedung-gedung modern di Surabaya dengan penduduk yang bermukim di belakang atau di sekitarnya.³

Bentuk investasi sektor formal juga mempengaruhi komposisi kesempatan kerja di sektor informal. Pertumbuhan yang pesat di sektor industri pengolahan dan konstruksi sektor formal, misalnya, juga akan mempengaruhi pertumbuhan sektor informal sektor industri pengolahan. Keadaan ini dapat dilihat dari semakin berkembangnya sistem bapak angkat. Banyak pekerjaan-pekerjaan sektor formal yang diberikan pada pekerja sektor informal.

Perkembangan sektor informal sekaligus merupakan cerminan dari berlangsungnya dan semakin kukuhnya dualisme pekerjaan di Indonesia. Namun demikian, walau sektor tradisional dan informal ini selalu memperoleh dampak positif (spread effect) dari sektor modern, keadaannya secara menyeluruh masih tetap memprihatinkan dan tertinggal di belakang. Bahkan dampak dari intervensi moderen beberapa di antaranya juga mendesak ruang

2

Warsito Wiryowiyono, "Sektor Informal Dapat Perhatian", Jayakarta : 28 September 1986.

3

Herlianto, "Masalah Urbanisasi dan Pembinaan Sektor Informal", Kompas : 2 Oktober 1986

gerak kepentingan aktivitas sektor informal. Boleh jadi bila proses pembangunan berjalan lancar, prosentase pekerja sektor informal akan turun, tetapi tetap tidak akan hilang sama sekali. Ini berarti memang sudah seharusnya sektor informal perlu diperhatikan dan dikembangkan dengan selayaknya.

Setiap jenis pekerjaan jelas memiliki variasi hubungan antara karakteristik pekerja dengan tuntutan pekerjaannya. Variasi ini dapat dilihat dari perbedaan karakteristik pekerja dan dari profil jabatan. Karakteristik pekerja dilihat dari aspek kognitif, non kognitif dan askriptif. Aspek kognitif berisikan unsur-unsur pengetahuan dan ketrampilan umum maupun khusus. Pengetahuan dan ketrampilan tergambar dalam bentuk jenis dan tingkat pendidikan, latihan kerja, penataran, kursus, pengalaman jabatan dan kesempatan magang. Aspek non kognitif dapat dilihat dari jenis kelamin, umur, maupun asal pekerja. Selanjutnya aspek askriptif memuat unsur-unsur yang tidak langsung berkaitan dengan tuntutan tertentu dalam pelaksanaan pekerjaan seperti status sosial ekonomi orang tua, dan hubungan interpersonal pekerja dengan pekerja lainnya, sedangkan profil pekerjaan dapat dilihat dari jenis pekerjaan, tingkat tanggung jawab dan juga penghasilan yang diperoleh.

Pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik atau latar belakang pekerja akan lebih memberi kesempatan

kepada pekerja untuk mengembangkan kemampuannya dan menguasai seluruh aspek-aspek pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang dan minatnya akan membuat si pekerja tidak dapat berkembang penuh. Kesalahan penempatan, baik karena ketidaksesuaian minat dengan pekerjaan informal banyak ditemui karena tidak dapat memasuki pekerjaan formal yang dicita-citakan, atau karena terlalu rendahnya pendidikan jelas akan menghambat perkembangan seorang pekerja. Keadaan ini banyak ditemui di sektor informal. Seseorang yang berlatar belakang Sekolah Teknologi Menengah Jurusan Mesin, misalnya, karena tidak memperoleh pekerjaan yang sesuai di sektor formal, atau sambil menunggu pekerjaan yang sesuai, bekerja di sektor perdagangan atau bertani di desa. Seseorang yang berlatar belakang pendidikan Sekolah Menengah Ekonomi Atas, karena butuh pekerjaan harus bekerja sebagai tenaga buruh di bengkel sepeda motor. Atau seorang pedagang kaki lima ternyata juga adalah seorang mahasiswa atau sarjana. Keadaan ini dapat berlangsung selama bertahun-tahun.

Dalam keadaan tidak ada kesesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya, bahkan juga dalam keadaan berkesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan, proses penyesuaian tetap diperlukan oleh seorang pekerja.

Tanpa kemampuan penyesuaian kerja, seorang pekerja tidaklah akan dapat meningkatkan diri menjadi seorang pekerja yang baik dan produktif.

2. Penyesuaian Kerja

Manusia adalah makhluk dinamis yang selalu berusaha untuk memenuhi tuntutan atau kebutuhan hidupnya. Dalam usaha memenuhi kebutuhan tersebut setiap individu akan selalu berhubungan dengan manusia atau benda lain, yang kadang-kadang tidak selalu sesuai dengan keinginan kedua belah pihak. Dalam keadaan demikian diperlukan proses penyesuaian.

Penyesuaian, termasuk di dalamnya proses penyesuaian kerja merupakan usaha untuk memenuhi tuntutan lingkungan, apakah dengan jalan merubah karakteristik individu atau dengan merubah lingkungan. Ragam dari kedua proses penyesuaian ini, merubah lingkungan atau menyesuaikan diri terhadap lingkungan sangat ditentukan oleh kemampuan dan ciri kepribadian seseorang. Orang-orang yang memiliki kemampuan akan dapat menghasilkan penyesuaian yang baik, sedang orang-orang yang tidak memiliki kemampuan untuk itu akan mengalami kesukaran. Seperti ditegaskan oleh Anderson bahwa individu yang mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri akan dapat menciptakan lingkungan yang harmonis, sedangkan individu yang tidak memiliki kemampuan akan mengalami ke-

sukaran dalam proses penyesuaian.⁴

Penyesuaian merupakan proses aktif yang terjadi pada seluruh kehidupan, baik dalam situasi kekeluargaan, pendidikan, pekerjaan maupun bentuk hubungan sosial lainnya. Proses penyesuaian akan menghasilkan pengalaman baru, baik kemampuan untuk menerima ide-ide baru atau tingkah laku baru. Perubahan ini akan mendorong terwujudnya realisasi diri dalam suatu lingkungan yang harmonis.

Dengan demikian, kegiatan penyesuaian merupakan proses berkesinambungan yang dapat merubah sikap atau kemampuan seseorang dalam kegiatan sehari-hari. Individu yang berhasil dalam proses penyesuaian akan memperkecil kesenjangan antara kemampuan atau sikap yang dimiliki dengan kebutuhan lingkungan sedang individu yang tidak dapat menyesuaikan diri akan menjadi sebaliknya.

Hasil proses penyesuaian antara seorang pekerja dengan lingkungan kerjanya tergantung pada beberapa faktor seperti sikap, kemampuan, usaha yang dilakukan, kesempatan, dan kondisi pekerjaan. Apabila salah satu saja dari faktor tersebut tidak dapat disesuaikan maka akan timbul ketidakefisienan, ketimpangan, kefrustrasi-

4

John E. Anderson, The Psychology of Development and Personal Adjustment (New York: Holt, Rinehart and Winston, 1979) p.12

an atau tingkah laku menyimpang lainnya. Penyesuaian kerja bertolak dari konsepsi dasar, bahwa setiap individu akan selalu berusaha untuk mencapai keserasian hubungannya dengan lingkungan kerja.

Teori-teori Penyesuaian Kerja bertolak dari beberapa asumsi. Asumsi pertama adalah bahwa bekerja merupakan proses interaksi antara seorang pekerja dengan lingkungan kerja. Dalam suatu pekerjaan terdapat tugas-tugas yang harus diselesaikan dan untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut seorang pekerja harus memiliki pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja tertentu. Selanjutnya, seorang pekerja memerlukan imbalan dari pekerjaan yang dilakukannya, baik berupa penghasilan, rasa aman atau kondisi kerja yang menyenangkan.

Demikianlah agar interaksi antara seorang pekerja dengan lingkungan dapat terjaga kesinambungannya, maka diperlukan adanya kesesuaian antara kedua faktor tersebut. Dengan demikian penyesuaian kerja merupakan suatu tindakan atau aktivitas yang bertujuan untuk mencapai dan mempertahankan agar seorang pekerja dapat terus menerus melakukan tugasnya.

Bekerja merupakan salah satu sentral pertumbuhan yang memerlukan proses penyesuaian. Bekerja merupakan aktivitas yang hasilnya akan dapat memenuhi kebutuhan seorang pekerja. Dengan demikian, sesuai dengan pendapat Dawis dan Lofquist, bahwa di dalam suatu pekerjaan

tercakup sejumlah besar komponen tingkah laku yang apabila dipelajari akan dapat meningkatkan pemahaman kita tentang tingkah laku manusia.⁵

Seseorang akan memulai pekerjaannya dari proses memilih pekerjaan. Dari proses pemilihan akan dihasilkan keputusan tentang pekerjaan apa yang paling sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Bila seorang pekerja telah memilih dan mulai bekerja berarti mereka telah memperhitungkan atau mempertaruhkan keberhasilan yang bakal dicapai pada suatu pekerjaan. Hal ini didasarkan pada dugaan bahwa seseorang baru akan memasuki suatu pekerjaan bila menurut perhitungannya pekerjaan tersebut akan dapat memberikan kesejahteraan, kebahagiaan atau status yang diinginkan.

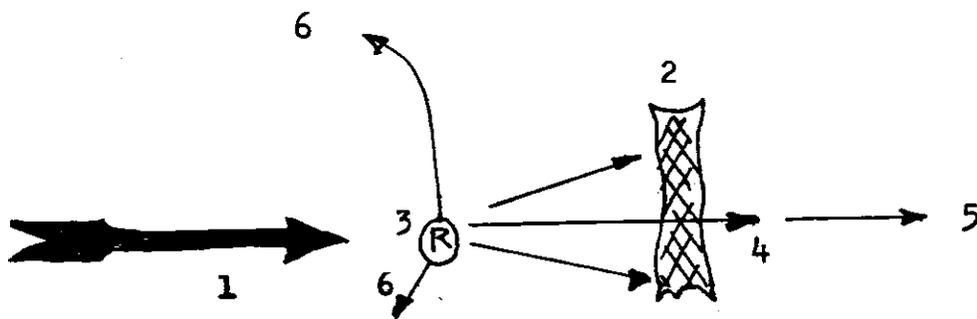
Namun demikian tidaklah berarti bahwa setelah pilihan dijatuhkan, secara otomatis apa yang diinginkan oleh seorang pekerja akan segera tercapai. Bagaimanapun tepatnya suatu pilihan, masih akan ditemui adanya kesenjangan antara kemampuan atau bekal yang dipunyai dengan tuntutan pekerjaan. Memilih pekerjaan merupakan suatu langkah awal, dan untuk dapat mencapai tujuan, setiap pekerja masih harus melakukan usaha-usaha penyesuaian. Usaha-usaha penyesuaian nilai-nilai atau kemam-

5

Rene V. Dawis and Lloyd H. Lofquist, A Psychological Theory of Work Adjustment (Minneapolis : University of Minnesota Press, 1984), p.7

puan untuk menguasai pekerjaan inilah yang menjadi tujuan utama proses penyesuaian kerja.

Penyesuaian kerja dengan demikian merupakan tindakan pekerja untuk menguasai pekerjaannya yang terkait dengan beberapa hambatan. Karena keterkaitan ini, maka dinamika proses penyesuaian kerja secara skematis dapat divisualisasikan seperti pada gambar 1.



Gambar 1.: Dinamika Proses Penyesuaian Kerja

Sumber : John O. Crites. Vocational Psychology (New York:Mc.Graw Hill, 1965), p. 147.

Keterangan:

1. Pemilihan pekerjaan
2. Hambatan/tantangan
3. Respons/ reaksi yang diberikan
4. Respons yang diharapkan
5. Pekerja yang mampu menyesuaikan diri
6. Pekerja yang gagal.

Dari Gambar 1 dapat dilihat bahwa seorang calon pekerja setelah mempertimbangkan kebutuhan, nilai-nilai dan kemampuan yang dimilikinya akan memilih suatu pekerjaan tertentu (1). Dalam pekerjaannya, seorang pekerja akan berusaha untuk mencapai tujuan tertentu seperti membuat suatu prestasi, memperoleh pengakuan, kesempatan untuk berkembang, hubungan kerja yang harmonis, memperoleh penghasilan dan sebagainya. Sudah barang tentu tidak semua tujuan ini akan dapat dicapai dengan mudah. Setiap pekerja akan selalu berhadapan dengan berbagai masalah (2) yang menghambat, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar. Karena benturan ini, seorang pekerja akan memberi respon (3) terhadap hambatan yang dialami guna mengurangi atau menghilangkan akibat negatif yang timbul. Pekerja yang dapat menyesuaikan diri (4) pada akhirnya akan mencapai tujuan, sedangkan pekerja yang tidak dapat menyesuaikan diri (6) akan mengalami hambatan-hambatan yang dapat menimbulkan konflik atau keputus-asaan. Sedangkan pekerja yang dapat menyesuaikan diri (5) akan terus bekerja secara produktif.

Selanjutnya, seperti pendapat Crites, proses penyesuaian kerja merupakan kondisi yang menggambarkan keadaan hubungan antara seorang pekerja dengan ling-

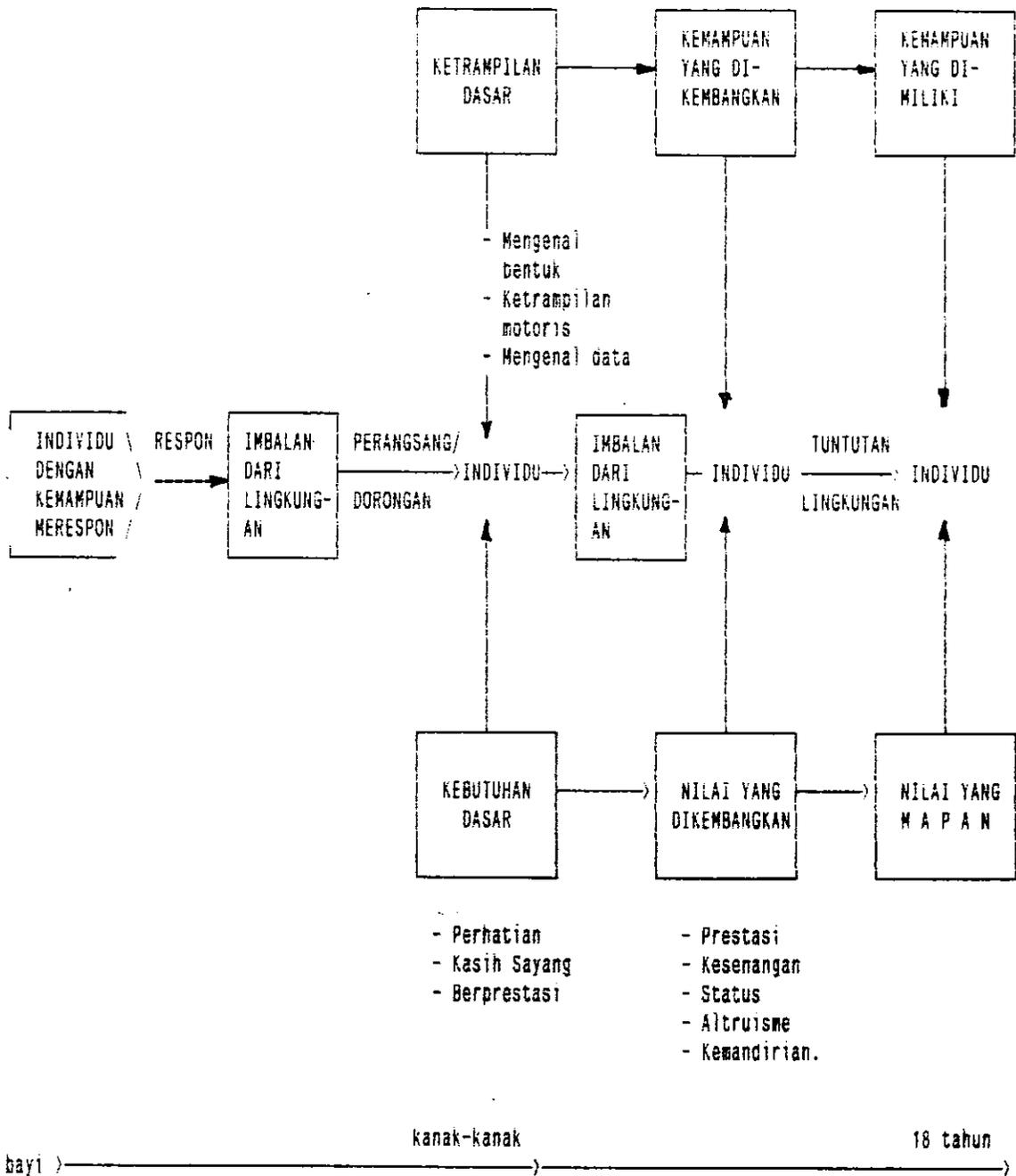
6
kungan kerjanya. Proses penyesuaian ini akan terus berlangsung selama seorang pekerja masih bekerja pada suatu pekerjaan yang dimasuki. Dengan demikian, untuk dapat memahami proses penyesuaian dan faktor-faktor yang terlibat di dalamnya perlu difahami tentang kepribadian kerja (work personality) seorang pekerja dan karakteristik lingkungan kerjanya.

Kepribadian kerja seorang pekerja berkembang karena setiap individu dilahirkan dengan membawa kemampuan untuk merespon lingkungan. Setiap individu juga memiliki dorongan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Karena berinteraksi dengan lingkungan berkembanglah beberapa kebutuhan dasar (perhatian, kasih sayang dan membuat prestasi) dan keterampilan dasar (membedakan bentuk-bentuk, keterampilan motoris, dan mengenal kata). Keterampilan dan kebutuhan ini kemudian berkembang menjadi sejumlah kemampuan dan nilai-nilai yang menjadi komponen struktur kepribadian seorang pekerja dapat dilihat pada skema seperti Gambar 2.

Kepribadian seorang pekerja dapat dilihat dari sisi struktur dan gayanya. Struktur kepribadian dibentuk oleh kemampuan dan nilai yang dianut, sedangkan ga-

6

John O. Crites, Vocational Psychology : The Study of Vocational Behavior and Development (New York: Mc Graw-Hill Book Company, 1989) p.325



Gambar 2: Perkembangan Komponen Kepribadian Kerja
 Sumber: René v. Dawis and Lloyd H. Lofquist.
A Psychological Theory of Work Adjustment
 (Minneapolis: University of Minnesota Press),
 pp. 22-23.

ya kepribadian dilihat dari cara seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Dengan demikian untuk mengetahui tingkah laku seorang pekerja, perlu diamati kemampuan, nilai-nilai panutan dan gaya penyesuaian, dan ubahan-ubahan lainnya.

Untuk dapat menentukan dimensi-dimensi penting dari kemampuan kerja, perlu diketahui terlebih dahulu tugas-tugas yang dituntut pada suatu bidang kerja atau tugas-tugas yang sama tingkatannya dari beberapa bidang kerja. Kemampuan yang dimiliki seorang pekerja dapat dilihat dari sudut isi dan dari sudut prosesnya.

Ditinjau dari sudut isi, kemampuan kerja dapat dikategorikan menjadi kemampuan simbolis, kemampuan hubungan antar individu, dan kemampuan **sensorimotoris**.⁷ Kemampuan simbolik diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan data-data, kemampuan hubungan interpersonal antar manusia atau pekerja lain, sedangkan kemampuan sensorimotoris diperlukan sewaktu berhubungan dengan benda-benda.

Dari sudut proses, kemampuan seseorang dapat dikelompokkan atas kemampuan **masukan, proses, dan kemampuan keluaran**.⁸ Kemampuan masukan berkaitan dengan kemampuan menerima dan menginterpretasikan suatu stimulus

7

Dawis and Lofquist, op.cit., p.26

8

Dawis and Lofquist, op.cit., p.27

atau informasi. Kemampuan proses menunjukkan kemampuan menyimpan, memproses dan merubah informasi yang diperoleh, sedangkan kemampuan keluaran menunjukkan kemampuan untuk bereaksi atau melakukan sesuatu kegiatan sesuai dengan informasi yang diterima sebelumnya.

Apabila kemampuan dari sudut isi dan dari sudut proses ini saling disilangkan maka akan diperoleh beberapa dimensi utama dari kemampuan seseorang. Berdasarkan hasil penyilangan ini pula diperoleh suatu acuan dan cara yang paling tepat dan ekonomis untuk menentukan kemampuan seorang pekerja atau calon pekerja. Super dan GATB merupakan contoh dari baterai tes multifaktor yang dikembangkan untuk mengukur kemampuan yang dimiliki. Baterai tes Super dapat mengukur 9 sampai 15 dimensi kemampuan,⁹ sedangkan GATB yang dikembangkan oleh Departemen Tenaga Kerja Amerika Serikat dirancang untuk mengukur 9 dimensi kemampuan,¹⁰ yaitu kemampuan belajar umum, kemampuan verbal, kemampuan angka-angka, kemampuan ruang, kemampuan persepsi bentuk, kemampuan klerik, koordinasi mata tangan, kemampuan jari dan

9

D.E. Super, The Use of Multifactor Test in Guidance (Washington: American Personnel and Guidance Association, 1958)

10

U.S Department of Labor, Manual for the Uses General Aptitude Test Battery (Washington, D.C.: U.S Government Printing Office, 1970).

MILIK UPT PERPUSTAKAAN
BIP PADANG

kemampuan manual. Kesembilan dimensi yang dapat diukur dengan GATB ini sudah mewakili penyilangan antara isi dan proses kemampuan seorang pekerja.

Kemampuan verbal, angka dan ruang mewakili dan mengukur kemampuan simbolis. Koordinasi mata-tangan, kemampuan jari dan manual mengukur kemampuan sensori-motoris. Persepsi bentuk dan klerek mengukur kemampuan input, verbal dan ruang mengukur kemampuan proses, sedangkan kemampuan jari dan manual mengukur kemampuan output.

Selanjutnya, dimensi nilai-nilai dari suatu struktur kepribadian kerja dapat diidentifikasi dari analisis kebutuhan yang erat kaitannya dengan suatu pekerjaan. Instrumen MIQ (Minnesota Importance Question) merupakan salah satu contoh alat ukur yang dirancang untuk mengukur 20 jenis kebutuhan (needs) yang berkaitan dengan suatu pekerjaan.¹¹ **Keduapuluh** kebutuhan ini sebenarnya dapat dikelompokkan menjadi enam faktor utama yang menggambarkan dimensi nilai-nilai yaitu Prestasi, Kesenangan, Status, Altruisme, dan Kemandirian.

Seperti telah diuraikan sebelumnya, kepribadian kerja seseorang dapat diamati dari kemampuan, nilai-nilai dan gaya penyesuaian yang dimiliki. Dari kemampuan dan nilai-nilai dapat digambarkan struktur kepriba-

11

Dawis and Lofquits, op.cit., p.28

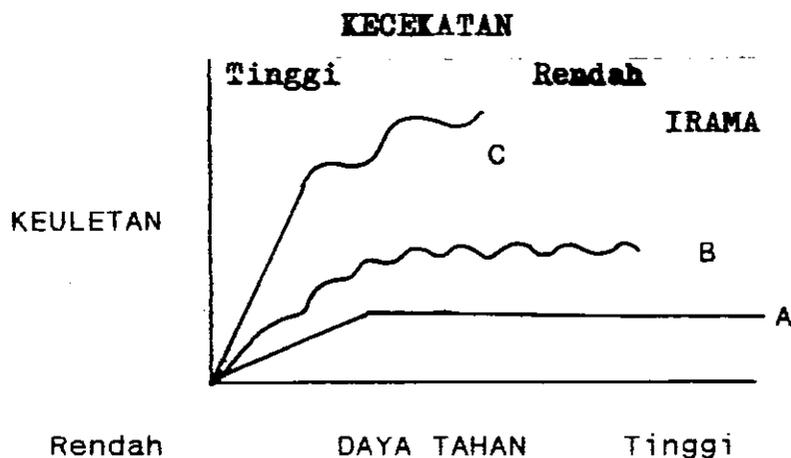
dian. Struktur kepribadian ini belum sepenuhnya dapat menggambarkan tindakan penyesuaian seseorang. Untuk dapat menilai gambaran kepribadian seorang pekerja dalam bertindak, seperti kecepatan, tingkat aktivitas, atau daya tahannya perlu diperhatikan apa yang dinamakan dengan gaya kepribadian. Gaya kepribadian seorang dalam melakukan penyesuaian kerja akan menggambarkan proses dan akan turut mempengaruhi kegiatan penyesuaian kerja mereka. Dengan kata lain, kesesuaian antara struktur kepribadian, gaya kepribadian dan lingkungan kerja akan mempengaruhi hasil penyesuaian yang dilakukan oleh seseorang.

Gaya penyesuaian yang dimiliki seorang pekerja dalam dilihat dari beberapa dimensi seperti kecekatan (celerity), keuletan (pace), irama (rhythm), dan daya tahan (endurance).

Kecekatan penyesuaian kerja dilihat dari cepat atau lambatnya seorang pekerja merespon lingkungan atau hambatan-hambatan yang ditemui dalam pekerjaan. Semakin cepat respon yang diberikan, semakin tinggi tingkat kecekatannya. Keuletan menggambarkan banyaknya usaha atau energi yang dilakukan sewaktu merespon lingkungan. Pekerja yang tinggi aktivitas penyesuaiannya dinamakan pekerja yang ulet. Bila keuletan hanya ditentukan berdasarkan rata-rata usaha yang dilakukan, sedangkan setiap orang berbeda bervariasi tingkat aktivitasnya,

maka irama penyesuaian menggambarkan pola khusus atau variasi usaha yang digunakan. Berdasarkan irama gerakannya, seorang pekerja dapat dikategorikan menjadi pekerja yang stabil, siklis, dan erratic. Pekerja yang stabil rendah saja variasi iramanya. Pekerja siklis lebih besar variasi iramanya tetapi mempunyai pola tertentu, sedangkan pekerja erratic adalah pekerja yang bervariasi tanpa memiliki pola tertentu. Selanjutnya, daya tahan ditentukan berdasarkan lamanya seorang pekerja secara terus-menerus berusaha berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Semakin lama seorang pekerja dapat bertahan pada suatu pekerjaan, semakin tinggi daya tahannya.

Gambaran tentang bagaimana keempat dimensi gaya penyesuaian ini berinteraksi pada seseorang pekerja dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Interaksi antara Kecekatan, Keuletan, Irama dan Daya Tahan Seorang Pekerja.
 Sumber: Rene V. Dawis and Lloyd H. Lofquist.
A Psychological Theory of Work Adjustment
 (Minneapolis: University of Minnesota Press),
 p. 32.

Ilustrasi A, menggambarkan seorang pekerja dengan kece-
katan dan keuletan rendah, iramanya stabil tetapi ting-
gi daya tahannya. Ilustrasi B, menggambarkan pekerja
yang cekatan, keuletan dan daya tahan menengah, dengan
irama siklis, sedang C menggambarkan pekerja dengan ke-
cekatan dan keuletan tinggi, berirama erratik, tetapi
rendah daya tahannya.

Berdasarkan keempat dimensi gaya penyesuaian,
Dawis kemudian membagi karakter pekerja atas pekerja
yang fleksibel, aktif dan reaktif. Seorang pekerja yang
fleksibel dapat bersifat toleran terhadap ketidak-
sesuaian antara individu dengan lingkungan kerja. Seba-
gai contoh, sekelompok pekerja biasanya bekerja pada
ruangan yang sejuk dan nyaman tetapi kemudian karena
sesuatu hal kondisi kerja menjadi tidak nyaman. Pekerja
yang fleksibel adalah pekerja yang masih dapat bekerja
dengan baik walaupun kondisi kerja mengalami perubahan,
sedang pekerja yang tidak fleksibel dengan segera akan
merasa terganggu karena perubahan tersebut. Selanjut-
nya, dalam proses penyesuaian seorang pekerja perlu
melakukan perubahan-perubahan, apakah dengan jalan me-
rubah kemampuan dan gaya kepribadiannya atau dengan
merubah lingkungan kerja itu. Seorang pekerja dikatakan
aktif bila dalam proses penyesuaian lebih cenderung me-
rubah lingkungan kerjanya, sedangkan pekerja reaktif
lebih cenderung merubah kepribadiannya.

Hambatan-hambatan yang ditemui oleh seorang pekerja dapat berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Hambatan internal akan menimbulkan konflik, sedangkan eksternal dapat menyebabkan kefrustrasian bila tidak dapat diselesaikan dengan baik. Namun demikian kedua hambatan ini tidaklah dapat dipisahkan karena dapat saja seorang pekerja sekaligus mengalami konflik dan kefrustrasian. Secara garis besar, konflik yang dialami oleh seorang pekerja disebabkan karena merasa gagal menjalankan fungsinya atau merasa gagal mencapai tujuan. Seorang pekerja yang terlalu berambisi tetapi ambisinya tidak dibarengi dengan kemampuan atau seorang pekerja yang secara subyektif menganggap dirinya melebihi pekerja lainnya, akan lebih besar kemungkinannya mengalami suatu konflik. Begitu juga pekerja yang selalu ragu-ragu, skeptis, dapat mengalami konflik fungsional. Mereka sering merasa takut sebelum berusaha, sehingga kadang-kadang suatu kesempatan baik dibiarkan berlalu begitu saja. Seorang pekerja hendaknya selalu memiliki keyakinan, rasa percaya diri, kreatif dan tidak mudah menyerah.

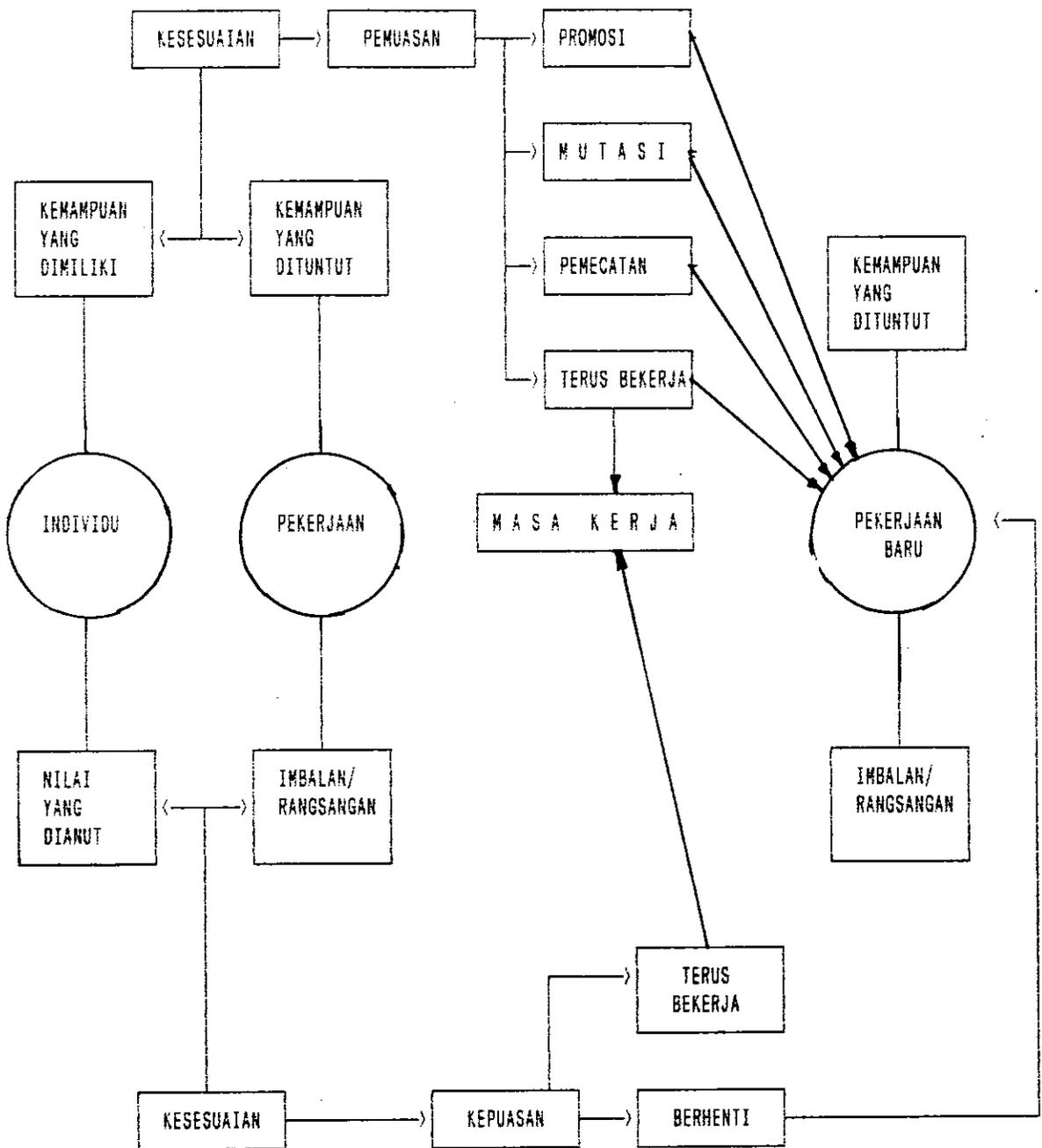
Selanjutnya, rasa frustasi karena faktor eksternal dapat disebabkan oleh karena tidak merasa dihargai, tidak memperoleh kesempatan untuk berkembang atau tidak adanya jaminan keamanan mental, fisik maupun material. Penyesuaian kerja adalah merupakan usaha atau proses

untuk mengatasi hambatan-hambatan seperti ini sehingga tercapai keseimbangan antara kebutuhan seorang pekerja dengan tuntutan lapangan kerja.

Secara skematis, ubahan-ubahan yang berperan dalam proses penyesuaian dapat dilihat pada Gambar 4. Apabila kemampuan, nilai, dan gaya seorang pekerja telah sesuai dengan tuntutan dan imbalan dari suatu pekerjaan, akan tercapailah kepuasan kerja. Seorang yang dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya dikatakan memuaskan. Model ini dibuat dengan asumsi bahwa pekerjaan yang dapat menyesuaikan diri akan terus bekerja, sedangkan pekerja yang tidak berhasil menyesuaikan diri akan keluar mencari pekerjaan baru.

Dari tahap-tahap penyesuaian dapat disimpulkan bahwa penyesuaian kerja merupakan usaha berkesinambungan yang harus dilakukan selama seorang pekerja menekuni suatu pekerjaan. Seperti telah disinggung sebelumnya, seorang pekerja yang dapat menyesuaikan diri akan menghasilkan lingkungan harmonis, serasi, dan apabila terjadi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan imbalan yang diterima akan tercapailah kepuasan kerja.

Kepuasan yang diperoleh sangat tergantung pada seberapa banyak aspek-aspek pekerjaan seperti suasana kerja, penghasilan, prospek masa depan, penghargaan dan sebagainya dapat memenuhi/sesuai dengan harapan pekerja. Semakin banyak aspek pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan



Gambar 4. Proses Penyesuaian Kerja
 Sumber: Rene V. Dawis and Lloyd H. Lofquist. A Psychological Theory of Work Adjustment (Minneapolis: University of Minnesota Press), p.62.

individu, semakin tinggi kepuasan yang diperoleh. Sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan individu akan semakin rendah pula kepuasan yang diperoleh. Kepuasan kerja telah didefinisikan oleh banyak ahli. Abramson, misalnya, mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan pekerja yang merupakan fungsi dari tingkat pemenuhan kebutuhan oleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan/usaha yang dilakukan.¹² Selanjutnya, Smith mendefinisikan kepuasan sebagai sikap individu terhadap pekerjaan, yang didasarkan atas pertimbangan sejauh mana faktor-faktor pekerjaan dapat memenuhi kebutuhannya.¹³

Sikap yang ditunjukkan oleh seseorang sebenarnya merupakan predisposisi terhadap suatu obyek. Dalam masalah kepuasan kerja, Vroom berkeyakinan bahwa sikap positif seorang pekerja terhadap pekerjaannya menunjukkan adanya kepuasan, sebaliknya sikap negatif yang ditunjukkan merupakan indikasi adanya ketidakpuasan.¹⁴

Dengan demikian kepuasan kerja seseorang dapat diamati dari perasaannya. Pendapat ini sejalan dengan pendapat

12

Theodore Abramson, Carol Kehr Title and Lee Cohen, Handbook of Vocational Education Evaluation (London: Sage Publications, 1979), p.407

13

Henry Clay Smith, Psychology of Industrial Behavior (New York : Mc Graw Hill, 1955, p.115

14

Victor H. Vroom, Work and Motivation (New York: John Willey and Sons Inc.,1964), p.99.

diperoleh dengan cara membandingkan apa yang diperolehnya dengan apa yang diperoleh pekerja lain. Dengan kata lain bila seorang pekerja merasa bahwa rasio "masukan-keluaran" dirinya sama dengan rasio "masukan-keluaran" pekerja lain yang setingkat, maka dia akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya bila dia merasa tidak ada keseimbangan antara apa yang diperoleh dengan apa yang diperoleh dengan pekerja lain, maka akan muncul rasa ketidakpuasan.

Selanjutnya, teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg bertolak dari prinsip bahwa kepuasan atau ketidakpuasan merupakan dua faktor yang berbeda dan merupakan ubahan yang kontinyu. Herzberg telah mengklasifikasikan 134 aspek-aspek khusus pekerjaan menjadi dua faktor utama yaitu faktor yang dapat menimbulkan kepuasan (satisfier) dan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan (dissatisfier).¹⁶ Faktor yang menimbulkan kepuasan dinamakan juga motivator (motivator factors) atau faktor intrinsik, sedangkan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan dinamakan faktor kesehatan (hygiene factors) yang bersumber dari faktor-faktor ekstrinsik.

Faktor instrinsik meliputi jenis pekerjaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju/berprestasi, pengaku-

16

Wexley and Yukl. Organizational Behavior and Personnel Psychology (Homewood, Illinois: Richard D. Irwin Inc. 1977), p.102.

Menurut model Porter ini kepuasan kerja akan tercapai bila hasil yang seharusnya diterima (A) menurut persepsi seorang pekerja sama dengan jumlah sebenarnya yang diterima (B). Akan tetapi bila apa yang diterimanya lebih kecil dari kebutuhan maka terjadi rasa ketidakpuasan. Selanjutnya, apabila apa yang diterimanya lebih besar dari yang seharusnya menjadi haknya, maka akan timbul rasa ketidakadilan.

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan dapat terjadi pada seluruh pekerjaan, baik di sektor formal maupun di sektor informal. Ditinjau dari karakteristik dan situasi kerja di sektor informal, kepuasan kerja akan lebih banyak tergantung pada faktor intrinsik seorang pekerja, karena seorang pekerja informal mempunyai gerak yang lebih mandiri. Kesuksesan atau kegagalan sangat tergantung pada aktivitas dan keuletan mereka sendiri. Semakin mampu mereka menyesuaikan diri dengan pekerjaan, akan semakin berhasillah pekerjaannya, dan keberhasilan ini dapat dilihat dari kepuasan kerjanya.

Dengan demikian, kemampuan seorang pekerja sektor informal menyesuaikan diri dan menguasai pekerjaannya dapat diamati dari berapa lama mereka dapat bertahan (tenure) pada suatu pekerjaan, nilai-nilai yang dianutnya, gaya mereka menyesuaikan diri, dan juga kepuasan yang dirasakan.

3. Sikap Terhadap Pekerjaan

Secara umum dapat dikatakan bahwa sikap merupakan kecenderungan bereaksi dari seseorang terhadap obyek-obyek tertentu dengan cara tertentu pula. Obyek yang direspon bisa berupa manusia, cita-cita atau ide, intuisi, pernyataan, lambang, slogan dan sebagainya, sedangkan reaksi yang diberikan tergantung pada tingkat perasaannya, bisa positif atau negatif. Dari sikap seseorang terhadap suatu obyek dapat diduga respon atau tindakan apa yang akan diambilnya terhadap obyek tersebut, atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa sikap merupakan predisposisi seseorang terhadap suatu obyek.

Salah satu faktor yang ikut menentukan keberhasilan seorang pekerja adalah perangkat nilai yang dianutnya seperti sikap, kepribadian, persepsi atau motivasi. Perangkat nilai ini tidak dapat diukur langsung, tetapi hanya dapat ditentukan dari refleksi yang ditunjukkan oleh seseorang.

Hal ini sejalan dengan pengertian sikap sebagai suatu predisposisi yang berarti merupakan tendensi/kecenderungan yang masih belum merupakan aktivitas nyata. Akan tetapi walaupun baru berupa predisposisi, sikap yang dimiliki seseorang bersifat relatif stabil, mantap, tahan lama, dan sulit untuk dirubah.

Ada berbagai pendapat tentang sikap dengan segala karakteristiknya. Thurstone meninjau sikap dari segi

perasaan (afeksi) seseorang, dan menyimpulkannya sebagai intensitas perasaan, bisa positif atau negatif.¹⁹

Perasaan positif merupakan perasaan senang yang berarti adanya sikap menerima atau setuju, sedangkan perasaan negatif merupakan keadaan kurang senang yang berarti adanya sikap menolak/tidak setuju. Berdasarkan pendapat Thurstone ini dapat dikatakan bahwa sikap positif terhadap pekerjaan sektor informal ditentukan oleh timbulnya rasa senang dan bergairah untuk memasuki dan bekerja di sektor informal, dan sikap tersebut muncul karena pendalaman atau pengalaman yang dipelajari atau diperoleh sebelum atau setelah bekerja di sektor ini.

Di samping aspek afektif, dalam sikap juga terkandung adanya unsur kognitif dan konatif. Jika komponen afeksi menyangkut kehidupan emosional atau faktor psikis non intelektual seperti perasaan, komponen kognisi berhubungan dengan ide-ide/konsep, atau keyakinan, sedangkan komponen konasi merupakan kecenderungan untuk berbuat atau bertingkah laku.

Dengan perasaan, seseorang akan memberikan penilaian spontan terhadap pekerjaan/peristiwa-peristiwa yang dialaminya. Perasaan positif akan terungkap dari perasaan senang, sedangkan penilaian negatif dapat di-

19

Thurstone, dikutip tidak langsung oleh Allen L. Edwards, Technique of Attitude Scale Construction (New York: Appleton Century Crofts, Inc., 1957), p.2.

ungkap dari perasaan tidak senang. Penilaian yang spontan dan tanpa banyak refleksi melalui perasaan ini dapat diperkuat dengan mengemukakan alasan-alasan rasional yang mendukung penilaian itu. Alasan-alasan rasional inilah yang akan berperan sebagai komponen kognitif dalam pembentukan sikap.

Ketiga komponen sikap ini tidaklah berdiri sendiri, tetapi bekerja sama dalam membentuk suatu kesatuan, dengan peranannya masing-masing. Mar'at menyatakan bahwa komponen afeksi bertugas menjawab pertanyaan tentang apa yang dirasakan (senang atau tidak senang), komponen kognisi menjawab tentang apa yang difikirkan atau dipersepsikan tentang suatu obyek, sedangkan komponen konasi menjawab tentang bagaimana kesiapan atau kesediaan untuk bertindak terhadap suatu obyek.²⁰

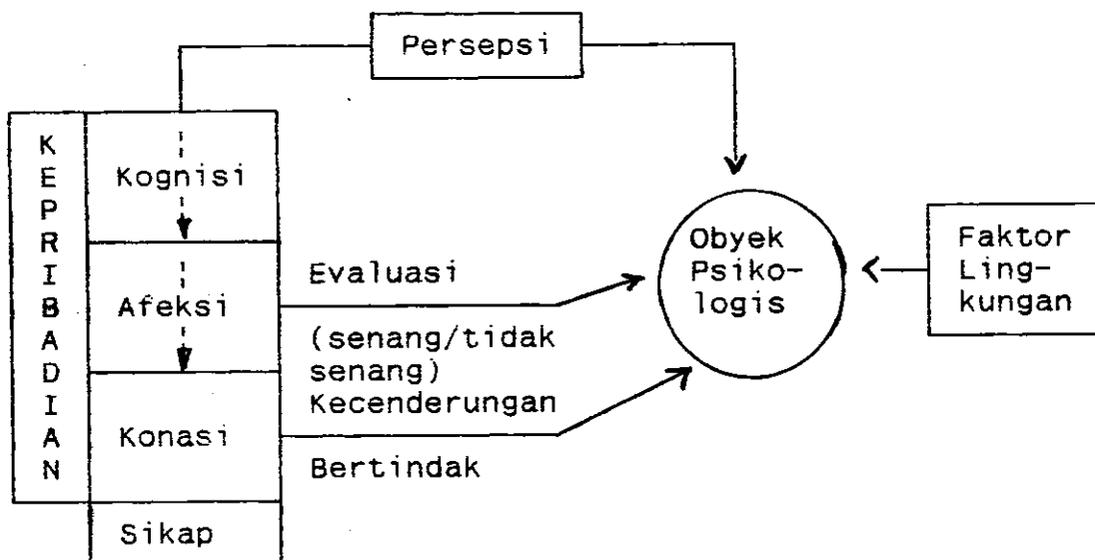
Sebagai suatu ubahan, sikap yang dimiliki seseorang mempunyai ciri tertentu sehingga dapat diukur dan pelajari. Sikap bukanlah suatu yang dibawa sejak lahir, tetapi terbentuk selama proses perkembangan individu, sehingga di samping faktor intern seperti perhatian, norma-norma, pengalaman atau sikap sebelumnya, sikap seseorang juga dipengaruhi oleh faktor ekstern. Pengaruh faktor ekstern ini terjadi karena dalam kehidupan

20

Mar'at, Sikap Manusia, Perubahan serta Pengukurannya, (Bandung, Ghalia Indonesia, 1981), p.13.

sehari-hari setiap individu akan selalu berinteraksi dengan individu atau kelompok lain. Salah satu faktor ekstern yang mempengaruhi pembentukan sikap adalah nilai budaya lingkungan atau masyarakat.

Lebih tegas lagi Bimo Walgito mengklasifikasikan faktor intern sebagai tanggapan individu yang sifatnya selektif terhadap stimulus atau rangsangan, sedangkan faktor ekstern adalah hal-hal yang berasal dari luar individu yang merupakan stimulus atau rangsangan untuk membentuk atau merubah sikap.²¹ Dengan demikian, sikap seseorang terbentuk dari persepsi mental serta nilai budaya masyarakat yang mempengaruhi terbentuknya sikap dapat dilihat pada Gambar 6.



Gambar 6: Hubungan antara Persepsi, Komponen Kognisi, Afeksi, dan Konasi
 Sumber : Bimo Walgito. Psikologi Sosial (Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi U.G.M., 1983), p. 58.

Terdapat beberapa teori sikap yang telah dikembangkan oleh para ahli psikologi. Teori-teori ini dapat dibedakan menurut terminologi masing-masing tentang fokus pembentukan atau perubahan sikap. Selanjutnya perbedaan antara teori-teori yang ada terletak pada pusat peran teori, hubungan antara ubahan-ubahan dan proses pembentukan atau perubahan sikap. Di samping itu juga terdapat perbedaan dalam membuat gagasan, operasionalisasi dan cara memanipulasi ubahan. Beberapa teori menitikberatkan pada sikap, yang lain mengutamakan pada keyakinan, menggabungkan antara sikap dan keyakinan atau didasarkan pada sifat dinamisnya.

Teori-teori yang membahas tentang sikap ini antara lain teori keseimbangan dari Heider, teori Osgood dan Tannenbaum, teori ketidaksesuaian kognisi (kognitif dissonance) dari Festinger, teori belajar, dan teori expectancy value dari Fishbein.

Titik berat teori keseimbangan Heider terletak pada dinamika hubungan antara individu dengan lingkungannya berdasarkan komponen kognisi dan afeksi. Komponen afeksi akan menentukan apakah terdapat keseimbangan antara individu dengan lingkungan. Jika keseimbangan hubungan tidak tercapai maka akan muncul perasaan tidak senang. Teori Osgood dan Tannenbaum mengarahkan perhatian pada keharmonisan hubungan dan akhirnya akan memperkuat komponen afeksi. Menurut Osgood dan Tannenbaum,

sikap terhadap suatu obyek mengarah kepada penilaian secara menyeluruh. Teori ketidaksesuaian kognisi Festinger memfokuskan perhatian pada komponen kognisi. Menurut teori ini, ketidaksesuaian terjadi disebabkan karena individu mempunyai dua kognisi, dan apabila kedua kognisi ini tidak bertentangan akan terciptalah situasi yang harmonis. Pada teori ketidaksesuaian ini, sikap hanya ditinjau dari keyakinan (belief) seseorang. Sedangkan teori reaksi dari Brehm merupakan kelanjutan dari teori yang dibuat oleh Festinger yang menitikberatkan perhatian pada aspek individu dalam memilih kebutuhan masing-masing secara bebas. Teori reaksi ini kurang memperhatikan pengaruh lingkungan terhadap pembentukan atau perubahan sikap.

Teori fungsi melihat kebutuhan manusia melalui proses sosialisasi untuk memenuhi pemuasan diri dan karena ketiga komponen sikap disatukan dalam pembentukan sikap, maka selanjutnya perlu mendapat penyaluran.

Selanjutnya teori belajar dan expectancy-value fokus perhatiannya tertuju pada pembahasan tentang pengaruh informasi terhadap pembentukan atau perubahan sikap. Teori ini merupakan teori yang cukup canggih karena membahas proses pembentukan atau perubahan sikap dari keyakinan yang bersumber dari pengetahuan dan informasi yang diperoleh individu. Pada teori ini niat dan tingkah laku individu dihubungkan secara rasional, bukan

macam perasaan seperti belajar memperoleh motif, persepsi, minat, dan sikap.

Pendidikan di sekolah terutama mengajarkan sikap-sikap yang berkaitan erat dengan kehidupan sekolah itu sendiri, seperti sikap terhadap disiplin belajar, sikap terhadap guru, keuletan belajar, dan sikap atau nilai-nilai yang dianggap penting dalam kehidupan bermasyarakat. Sikap dalam kehidupan bermasyarakat termasuk sikap terhadap suatu pekerjaan yang setelah ditanamkan dan dipupuk akan memainkan peranan besar dalam kehidupan siswa setelah menyelesaikan pendidikan formal.

Kegiatan belajar sikap di sekolah dapat berlangsung melalui cara penguatan (reinforcement), classical conditioning atau dengan belajar model, yang ketiganya akan menumbuhkan dan mempertahankan sikap tertentu.

Selain di sekolah, belajar sikap juga banyak berlangsung melalui pendidikan di luar sekolah atau dalam pergaulan sehari-hari. Dalam pergaulan sehari-hari sikap terbentuk karena imbasan dari nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat, sedangkan pada pendidikan sekolah atau di luar sekolah pembentukan sikap dapat dilakukan secara lebih intensif melalui interaksi guru-subyek didik. Dengan demikian, pembentukan sikap seseorang terhadap sesuatu obyek dapat berlangsung selama proses pendidikan, dalam pergaulannya sehari-hari atau dalam suatu pekerjaan.

4. Latar Belakang Pendidikan

Tujuan utama dari kegiatan pendidikan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tanpa sumber daya manusia yang berpengetahuan, trampil, dan memiliki sikap tertentu, sangat mustahil usaha pengembangan suatu masyarakat atau bangsa akan tercapai. Dengan demikian, lembaga-lembaga pendidikan merupakan sarana penting dalam suatu masyarakat. Arti penting pendidikan sebagai pendukung pertumbuhan sebenarnya bukan lagi merupakan hal yang perlu diperdebatkan atau diragukan. Hal yang lebih penting untuk ditelaah adalah sampai seberapa jauh pendidikan yang dilaksanakan telah mencapai sasaran. Telaah seperti ini akan memberi umpan balik guna menjawab pertanyaan tentang sistem/jenis pendidikan yang sangat dibutuhkan masyarakat, sekaligus juga untuk memperbaiki lembaga pendidikan yang telah ada.

Perbaikan mutu pendidikan, yang pada gilirannya juga akan meningkatkan kemampuan masyarakat perlu dilakukan secara terus menerus. Seperti ditegaskan oleh Todaro, bahwa suatu negara yang tidak dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan masyarakat dan tidak memanfaatkan potensi pendidikan untuk kepentingan ekonomi nasional, maka negara tersebut juga tidak akan dapat berkembang di sektor-sektor lainnya.

23

Michael P. Todaro, Economic Development in The Third World (New York: Longmen, 1978), p.235

MILIK UPT PERPUSSTAKAAN
PADALG

Karena pada akhirnya semua generasi muda pasti akan terjun ke masyarakat dan bekerja sesuai dengan keinginan atau kemampuan yang dipunyai, maka pendidikan yang baik haruslah dapat memberikan bekal baik langsung maupun tidak langsung. Jadi pendidikan sebenarnya juga berfungsi sebagai praseleksi dan praaloksi tenaga kerja. Kenyataan ini sesuai dengan pendapat Surajiman, bahwa ditinjau dari ekonomi ketenagakerjaan sebenarnya semua sekolah mulai dari sekolah dasar sampai perguruan tinggi bertugas untuk menyiapkan tenaga kerja.²⁷

Pemilihan kerja dan penyesuaian kerja merupakan tahap-tahap yang akan selalu dihadapi oleh seorang calon pekerja. Persiapan untuk menghadapi kedua tahap ini dapat dilakukan melalui pendidikan. Walaupun seperti dinyatakan oleh Crow, karena keterbatasan kurikulum, pendidikan di sekolah belumlah dapat sepenuhnya membantu seseorang untuk dapat langsung menguasai pekerjaan, namun tidak dapat disangkal bahwa latar belakang pendidikan di sekolah merupakan faktor yang turut menentukan keberhasilan dalam memasuki dan menguasai pekerjaan.²⁸

Kenyataan ini mudah dipahami karena dalam kegiatan

27

Surajiman, "Peningkatan Pendidikan Kejuruan Melalui Pembinaan Jiwa Wiraswasta", Analisis Pendidikan, Th.I No.2, 1980, p.22

28

Lester D. Crow, Psychology of Human Adjustment, (New York: Alfred A. Knopf, 1977), p.521

pendidikan terjadi transformasi informasi. Keterbatasan informasi dan pengetahuan biasanya berkaitan erat dengan rendahnya pendidikan. Semakin lama atau semakin tinggi pendidikan seseorang akan semakin banyak informasi yang diperoleh, sehingga semakin tinggi pula pengetahuannya. Selanjutnya semakin besar pula kemungkinannya untuk dapat menguasai pekerjaan yang akan dilakukan.

Dapatlah diduga karena pendidikan ikut menentukan kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, maka secara tidak langsung pendidikan juga mempengaruhi kemajuan ekonomi suatu negara. Blaug menemukan adanya korelasi positif antara volume pendidikan dan latihan yang dilaksanakan terhadap tingkat pertumbuhan ekonomi suatu negara.²⁹ Semakin kaya suatu negara, semakin tinggi tingkat pendidikan rata-rata penduduknya, begitu juga semakin tinggi tingkat pendidikan rata-rata penduduk semakin maju negara tersebut. Hanya saja setiap negara sesuai dengan sistem politik dan keadaan sosialnya memberi prioritas dan perlakuan yang berbeda dalam menangani sistem pendidikan mereka.

Dari penelitian lain yang dilakukan juga tersimpul bahwa kemajuan ekonomi atau kemakmuran yang dicapai

29

M. Blaug, An Introduction to the Economics of Education (London : Penguin, 1970), p.364

lebih banyak ditopang oleh peningkatan kualitas sumber daya manusia (peningkatan keterampilan kerja dan kemajuan teknologi karena peningkatan pendidikan) dibanding karena penambahan modal. Investasi yang luar biasa banyak tidak menjamin tingginya pertumbuhan karena hubungan antara investasi dengan pertumbuhan ekonomi ternyata lebih rumit dari yang diperkirakan sebelumnya. Devison, misalnya menyatakan bahwa hampir 23% dari pertumbuhan pendapatan nasional ril Amerika Serikat periode 1927-1957 sebagai akibat perbaikan mutu pendidikan angkatan kerja.³⁰

Sebelumnya, Fabricant juga telah membuktikan bahwa sejak tahun 1900, kemajuan ilmu dan teknologi telah memberi urunan produktivitas per jam angkatan kerja sebesar 75%.³¹ Zymelman mempelajari hubungan antara tenaga kerja yang mempunyai latar belakang pendidikan tertentu terhadap produktivitas kerja pada beberapa negara. Studi perbandingan internasional ini ternyata menghasilkan hubungan berbanding lurus antara pendidikan dengan produktivitas.³²

30

E.F. Devison, Measuring the Contribution Education and Residual to Economic of Education Growth (Paris: Unesco, 1971), p.27

31 S. Fabricant, Basic Faction Productivity Change (New York: National Bureau of Economic Research, 1959). p.32

32 Manuel Zymelman, The Relationship Between Productivity and the Formal Education of the Labor Force in Manufacturing Industries (Cambridge: Harvard University Press, 1970), pp. 15-38.

Semua ini mendukung pendapat bahwa perbaikan mutu pendidikan yang dilaksanakan akan memberi dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara.

Pada praktek sehari-hari kegiatan pendidikan dapat berlangsung di sekolah (formal), maupun di luar sekolah (non formal). Pendidikan formal mempunyai struktur kronologis jenjang dan tingkatan tertentu pada organisasi mapan yang dikenal sebagai sistem persekolahan dari sekolah dasar sampai perguruan tinggi. Lembaga persekolahan dilaksanakan oleh pemerintah maupun swasta. Di dalam Garis-garis Besar Haluan Negara tahun 1988 dan Undang Undang Pendidikan Nomor : 2 tahun 1989, pendidikan ini disebut sebagai pendidikan di sekolah.

Pendidikan di luar sekolah merupakan pendidikan yang dilaksanakan di luar sistem persekolahan, yang tujuannya untuk melayani kebutuhan belajar sebagai pelengkap atau yang belum dapat dilaksanakan oleh pendidikan di sekolah, yang dalam pelaksanaannya dapat berbentuk latihan kerja, penataran atau kursus-kursus.

Dilihat dari tujuan dan sasarnya, secara organisasi pendidikan di luar sekolah menjadi lebih fleksibel dan beraneka ragam dibandingkan dengan organisasi pendidikan di sekolah, karena pendidikan di luar sekolah ditujukan untuk tujuan-tujuan spesifik.

Sangat banyak bukti-bukti yang mendukung bahwa usaha pendidikan merupakan tumpuan harapan masyarakat

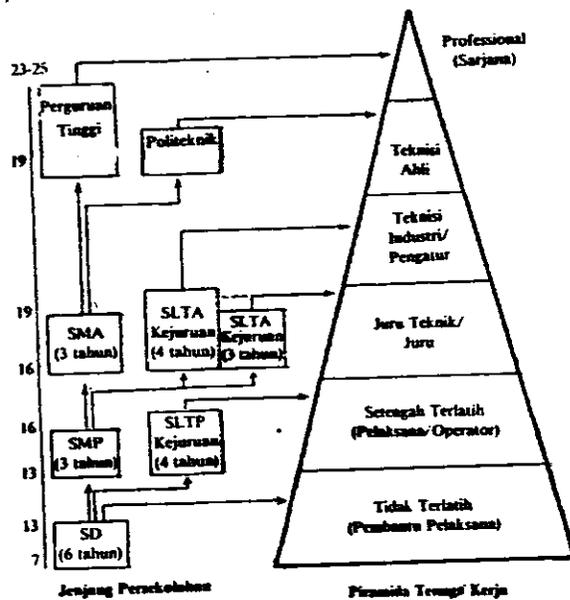
Akan tetapi seorang calon pekerja tidak cukup hanya membekali diri dengan pengetahuan dan ketrampilan saja. Seorang pekerja perlu juga memiliki sikap (ranah afektif) yang meliputi rasa tanggung jawab, disiplin, keterbukaan menerima ide/perkembangan baru, juga hasrat untuk selalu meningkatkan prestasi kerja. Sikap produktif berprinsip bahwa hasil kerja hari ini harus lebih baik dari hasil kerja kemarin, dan hasil kerja esok hari harus lebih baik dari hasil kerja hari ini, merupakan salah satu jenis sikap yang perlu dimiliki oleh seorang pekerja.

Pendidikan di sekolah diharapkan akan dapat menumbuhkan sikap-sikap yang diperlukan. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dilalui, akan semakin baik sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Tingkat pendidikan, menurut Newcomb, memang merupakan faktor yang besar pengaruhnya terhadap sikap seseorang.³⁴

Penguasaan pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja dapat dikembangkan melalui pendidikan sekolah yang dilaluinya. Untuk memperjelas kedudukan masing-masing jenjang pendidikan sesuai dengan tujuan, peran dan fungsinya dalam mempersiapkan tenaga kerja digunakan struktur jenjang persekolahan dan piramida jen-

jang pekerjaan seperti pada Gambar 7.

Jenjang pendidikan sekolah dasar dimaksudkan untuk memberikan kemampuan dasar seperti membaca, menulis, dan berhitung. Lulusan sekolah dasar hanya dapat mencapai tingkat pekerjaan tidak terlatih pada piramida ketenagakerjaan. Lulusan sekolah lanjutan tingkat pertama menempati pekerja setengah terlatih, lulusan sekolah lanjutan tingkat atas sebagai juru teknik, dan seterusnya.



Gambar 7 : Struktur Jenjang Persekolahan dan Piramida Tenaga Kerja Indonesia
 Sumber : Payaman M. Simanjuntak.
Masalah Tenaga Kerja di Indonesia
 (Jakarta : Departemen Tenaga Kerja R.I., 1984), p. 54.

Dilihat dari jenis sekolah, diketahui bahwa lulusan sekolah menengah umum (Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas) lebih ditekankan untuk

dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, sedangkan lulusan sekolah kejuruan lebih ditujukan untuk langsung terjun bekerja. Hal ini sesuai dengan hakekat bahwa sekolah kejuruan dalam materi dan metoda yang diberikan lebih dititikberatkan pada pemberian bekal untuk memasuki dunia kerja, meski tidak sepenuhnya menutup kesempatan bagi lulusannya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Di lain pihak sekolah menengah umum lebih menekankan pemberian bekal bagi lulusan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya, namun karena tidak semua lulusannya dapat melanjutkan pendidikan maka diperlukan persiapan untuk dapat bekerja.

Adanya dua jenis pendidikan menengah ini merupakan layanan untuk masyarakat yang juga tidak sama keinginannya, sementara fakta juga menunjukkan bahwa lapangan kerja formal yang tersedia belum dapat menampung seluruh lulusan sekolah menengah kejuruan. Di sisi lain perguruan tinggi yang ada belum dapat menampung semua kebutuhan belajar lulusan sekolah menengah.

Dari struktur jenjang pendidikan pada piramida ketenagakerjaan terlihat bahwa pekerjaan tertentu memerlukan latar belakang pendidikan yang tertentu pula. Meskipun syarat tersebut tidaklah mutlak dan kaku,

tetapi paling tidak untuk bekerja pada jabatan tertentu diperlukan bekal pengetahuan dan ketrampilan yang tertentu pula. Bekal yang diperlukan untuk jenjang tertentu harus dimiliki oleh lulusan dari jenjang pendidikan yang sesuai. Bila dilihat bahwa pendidikan di sekolah di Indonesia dilaksanakan secara berjenjang mulai dari sekolah dasar sampai ke perguruan tinggi, maka dapat diduga bahwa setiap jenjang pendidikan akan memberikan sumbangan yang berbeda pula terhadap kemampuan lulusannya. Dengan demikian agar supaya pendidikan dapat membantu penempatan lulusan di lapangan kerja, pendidikan di sekolah perlu direncanakan serelevan mungkin dengan kebutuhan lapangan yang sangat beragam.

Perencanaan pendidikan selalu terkait dengan jenis, tingkatan dan proporsi yang dibutuhkan oleh lapangan kerja, baik sektor pemerintah maupun sektor swasta. Dengan demikian relevansi antara bekal yang dibawa oleh lulusan dengan kebutuhan di lapangan sangat perlu diperhatikan dalam menentukan kebijakan pendidikan agar pemborosan pendidikan (educational wastage) dapat diperkecil. Sukanto, misalnya, di samping masalah kuantitas juga melihat bahwa masalah relevansi pendidikan perlu diberi prioritas tersendiri. Apabila sekarang ini kebutuhan lapangan yang sangat dipengaruhi oleh pesatnya perkembangan dunia

mampuan ini mencakup pengetahuan (ranah kognitif), ketrampilan (ranah psikomotoris) dan sikap (ranah afektif).

Pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang menggambarkan tingkat penguasaan seperti mengingat, memahami, mengaplikasikan, menganalisis, sintesis, serta mengevaluasi informasi yang diterima. Ranah pengetahuan ini lebih mengutamakan kemampuan otak atau intelektualitas seseorang.

Tingkat keterampilan menggambarkan keterampilan manipulatif (manipulative skills) atau respon motoris yang memerlukan koordinasi otot dalam melakukan suatu aktivitas. Dalam proses pendidikan, kemampuan motoris seseorang dilatih dari tingkatan paling rendah (tidak trampil) ke tingkat yang paling tinggi, atau dari tingkat imitasi yaitu bila seseorang hanya dapat meniru suatu gerakan secara kaku ke tingkat natural dimana seseorang sudah dapat melakukan gerakan otot secara terkoordinir, spontan, dan otomatis.

Pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh melalui sekolah diharapkan akan dapat dibawa sebagai bekal menghadapi dan mengerjakan tugas-tugas pada suatu pekerjaan. Sudah dapat dipastikan adanya unsur-unsur yang identik antara apa yang dipelajari dan dilatih di sekolah dengan apa yang dihadapi di dunia kerja.

kerja dan ekonomi ketenagakerjaan. Relevansi selanjutnya diartikan kesesuaian antara perangkat kemampuan lulusan dengan kebutuhan nyata di lapangan.³⁵

Masalah relevansi pendidikan menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan biaya pendidikan yang semakin meningkat. Bila masalah relevansi tidak diperhatikan, akibatnya pendidikan yang memerlukan biaya besar hanya akan menghasilkan pekerja yang tidak produktif. Perangkat kemampuan yang mereka bawa hanya berfungsi sebagai fondasi untuk dapat melakukan pekerjaan. Kemampuan dasar ini masih perlu dikembangkan melalui pendidikan di luar sekolah. Dalam beberapa kasus, pendidikan di luar sekolah justru lebih menentukan bagi seorang pekerja informal, karena sifatnya yang menjurus pada kebutuhan suatu sektor kerja.

Secara teoritis, sekolah akan memberikan bayangan atau gambaran dari bentuk pekerjaan yang nantinya akan dilakukan oleh seorang subyek didik. Di sekolah seorang subyek didik akan memperoleh informasi tentang berbagai pekerjaan yang bisa mereka lakukan, walaupun mungkin saja informasi tersebut tidak bersifat langsung, terutama di sekolah-sekolah umum. Dalam

35

Sukamto, "Kompetisi Sarjana Kependidikan Lulusan Fakultas Pendidikan Teknologi dan Ilmu Kejuruan", makalah disampaikan dalam Lokakarya Kependidikan FPTK IKIP Yogyakarta, 30 April sampai 3 Mei 1984.

hal ini diperlukan apa yang dinamakan transfer belajar.

Transfer belajar berarti pemindahan hasil belajar dari satu mata pelajaran ke mata pelajaran lain atau ke kehidupan di luar lingkungan sekolah. Pemindahan ini berarti bahwa hasil belajar yang diperoleh di sekolah dapat digunakan untuk dimanfaatkan penggunaannya di suatu bidang atau masalah di luar ruang lingkup mata pelajaran/bidang studi di mana hasil tersebut diperoleh. Hasil belajar yang dipindahkan dapat berupa kemahiran intelektual, ketrampilan motoris, informasi verbal maupun sikap. Kemampuan berhitung, misalnya, dapat digunakan dalam memperkirakan laba yang dapat diperoleh dari suatu usaha dagang, atau rangkaian gerakan motoris yang dipelajari dalam tugas belajar yang satu dapat berperan dalam kegiatan motoris yang lain. Atau sikap bahwa keberhasilan merupakan suatu faktor penting akan membuat seorang pekerja selalu bekerja dengan rapi dan teratur.

Menurut Winkel, transfer belajar dapat dibedakan atas transfer positif dan transfer negatif.³⁶

Transfer positif terjadi bila hasil belajar yang dimiliki dapat membantu mempermudah tugas belajar lain/

36

W.S. Winkel. Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar (Jakarta: Gramedia, 1983), p. 95.

masalah yang dihadapi, tetapi bila terjadi sebaliknya maka pemindahan tersebut dinamakan transfer negatif.

Adanya transfer positif maupun negatif kiranya tidaklah dapat disangkal, soal selanjutnya adalah bagaimana dan mengapa transfer belajar dapat terjadi. Ada tiga pandangan yang berusaha menjelaskan terjadinya transfer belajar, yaitu pandangan teori disiplin formal, teori elemen/unsur identik dan teori generalisasi.

Teori disiplin formal bertolak dari anggapan bahwa dalam diri manusia terdapat berbagai daya yang berdiri sendiri seperti daya ingat, daya fikir, daya rasa dan lain-lain. Semua daya ini dapat diperkuat atau dikembangkan melalui latihan-latihan yang keras dan berulang-ulang. Setelah daya ini diperkuat, diperkirakan akan terjadi transfer positif secara otomatis ke bidang-bidang lain di mana daya ini dibutuhkan. Dengan demikian sekolah hendaknya dapat berfungsi sebagai tempat melatih daya yang dimiliki oleh subyek didik.

Teori transfer identik/spesifik merupakan koreksi yang melengkapi teori disiplin formal, yang berpendapat bahwa transfer dapat terjadi bila ada unsur-unsur khusus/identik antara satu tugas dengan tugas/masalah lainnya. Transfer ini dapat berupa transfer positif maupun transfer negatif. Kesamaan dalam unsur-

unsur tertentu dapat membantu seseorang dalam menghadapi suatu masalah atau sebaliknya juga dapat menghambat. Di samping itu terdapat pula peristiwa transfer yang tidak terdiri atas pemindahan hasil belajar yang spesifik sifatnya.

Selanjutnya pandangan generalisasi menekankan pentingnya menjangkau pengertian/prinsip yang merupakan dasar dari pemecahan masalah. Transfer dimungkinkan bukan karena kesamaan dalam beberapa unsur khusus, melainkan karena adanya persamaan pola, dalam prinsip atau struktur. Kesamaan ini mungkin terdapat isi bidang studi tertentu, metoda kerja atau sikap, yang tidak spesifik.

Suatu hal yang sangat diharapkan dari sekolah adalah memberikan bekal kepada subyek didik agar proses transfer ini dapat berlangsung. Hasil belajar yang diperoleh di sekolah belum tentu semuanya akan langsung berguna dalam menghadapi suatu masalah pekerjaan, maka di sinilah diperlukan proses transfer belajar positif, yaitu bagaimana menggunakan bekal kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu masalah.

Seperti telah diuraikan, tujuan pendidikan di sekolah adalah meningkatkan kemampuan subyek didik baik pengetahuan, ketrampilan maupun sikapnya. Akan tetapi usaha mencapai tujuan ini bukanlah merupakan

sesuatu yang mudah, baik karena keterbatasan di sektor pendidikan itu sendiri maupun karena karakteristik dunia kerja yang selalu berubah-ubah dan berkembang cepat. Dengan demikian, seorang pekerja tetap memerlukan pendidikan tambahan di samping pendidikan di sekolah yang pernah diikutinya.

4.2. Pendidikan di Luar Sekolah

Untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan nasional, pendidikan harus berlangsung terus seumur hidup baik melalui jalur sekolah, masyarakat atau di rumah tangga. Dengan demikian, usaha pendidikan yang menjadi tanggung jawab bersama, di samping program-program sekolah yang telah ada juga harus dapat menjangkau program-program di luar sekolah sesuai dengan tuntutan masyarakat seperti pemberantasan buta huruf atau latihan-latihan ketrampilan dan manajemen dengan mendayagunakan semua potensi yang dimiliki.

Pendidikan di Indonesia dilaksanakan dengan prinsip menyeluruh untuk mengatasi ketidakseimbangan antara kebutuhan dan ketersediaan. Pemerintah menitikberatkan program yang dilaksanakan pada perluasan-perluasan pendidikan dasar dan peningkatan pengetahuan, serta keterampilan di semua tingkat menurut kebutuhan lingkungan seperti dinyatakan oleh Napitupulu, tujuan ini diantisipasi dengan usaha membangun seko-

pekerja untuk berbagai jenis peran dan tanggung jawab sosial, masih perlu dilakukan perbaikan-perbaikan.

Tidak seperti kesan umum yang nampak, kedua jenis pendidikan ini bukanlah merupakan dua sistem yang bertentangan. Kedua jenis pendidikan ini dapat dipasangkan sebagai rekan yang saling mengisi dan menguatkan sebagai sistem belajar seumur hidup yang menyeluruh dan berkesinambungan untuk melayani semua anggota masyarakat dan menjawab kebutuhan pendidikan yang selalu berkembang dan berubah, walaupun keduanya memang memiliki karakteristik berbeda. Walaupun pendidikan di sekolah masih akan tetap mendominasi -- si fenomena kependidikan, pendidikan di luar sekolah dengan karakteristiknya yang berdekatan (proximity) dengan dunia kerja akan sangat besar kontribusinya terhadap kelompok tertentu seperti para putus sekolah atau kelompok yang sama sekali tidak pernah memasuki sekolah.

Pendidikan di luar sekolah ini dikembangkan karena tuntutan-tuntutan seperti tuntutan terhadap pendidikan umum tingkat dasar dengan kebutuhan pasar kerja trampil yang mendesak. Atau kebutuhan untuk memperluas kesempatan pendidikan dengan peningkatan kualitas program, maupun kesesuaian antara pencapaian tujuan nasional dan konsistensinya dengan kebutuhan lokal yang tidak selalu sama. Penduduk Indonesia,

terutama di pedesaan masih sangat membutuhkan berbagai jenis program belajar tingkat dasar dan lanjutan seperti program keaksaraan, ketrampilan/vocational, kesehatan, kesadaran bernegara dan sebagainya dalam rangka peningkatan kualitas hidup berbangsa dan bernegara.

Tujuan utama pemerintah selama Repelita ke IV di sektor pendidikan luar sekolah adalah memperluas dan mengembangkan pendidikan dasar dan latihan untuk meningkatkan penghasilan bagi para putus sekolah maupun bagi yang tidak pernah mengenyam pendidikan formal sama sekali. Prioritas ditujukan untuk memberikan pendidikan dasar bagi para buta huruf yang berusia antara 7-44 tahun, dan latihan ketrampilan untuk meningkatkan penghasilan bagi para putus sekolah yang berusia antara 13-29 tahun. Pemerintah bermaksud untuk menyediakan pendidikan bagi 12,3 juta buta huruf dan 4,7 juta para putus sekolah. Ada beberapa pendapat ahli dan alasan pendidikan di luar sekolah perlu ditingkatkan. Ahmed dan Combs menyimpulkan bahwa sistem persekolahan yang telah ada dewasa ini belum dapat memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan yang memadai terutama untuk masyarakat pedesaan yang rata-rata miskin.³⁸ Selanjutnya, Noeng Muhadjir

38

Manzoor Ahmed and Philip H. Combs, Education for Rural Development: Case Studies for Planners (New York: Praeger, 1975), p.165

MPUS DIT PERPUSTAKAAN
KAB. PADANG

memilahkan sumber daya manusia Indonesia atas kelompok yang tertinggal, kelompok yang sedang tumbuh, dan kelompok yang sedang tumbuh optimal.³⁹ Kelompok pertama adalah penduduk dewasa yang tidak tamat sekolah dasar, tidak memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang memadai, dan jumlahnya mencapai 40% dari seluruh penduduk Indonesia. Kelompok ini tentu sangat memerlukan pendidikan luar sekolah untuk menaikkan harkat kemanusiaannya agar dapat berpartisipasi lebih baik dalam pembangunan masyarakat. Selanjutnya kelompok kedua adalah penduduk yang kini sedang mengikuti pendidikan sekitar 52% dari jumlah penduduk. Demikianlah dapat dilihat betapa pentingnya arti kedua jenis pendidikan ini untuk meningkatkan kemampuan penduduk. Pekerja di sektor informal juga sangat memerlukan pendidikan di luar sekolah, karena seperti dinyatakan oleh Sethuraman, lapangan kerja informal ternyata banyak menyerap dan dicampungi oleh pekerja yang rendah pendidikannya.⁴⁰

Karena karakteristiknya yang tepat guna, efektif, luwes dan relatif murah, maka bila dilaksanakan secara sistematis pendidikan di luar sekolah dapat

39

Noeng Muhadjir, "Alternatif Kebijakan Pendidikan Menuju Era Negara Industri : Suatu Analisis Makropedagogik", makalah disampaikan pada Pidato Pengukuhan jabatan Guru Besar IKIP Yogyakarta, Yogyakarta, 15 Februari 1986.

40

S.V. Sethuraman. op.cit., p. 190.

membantu mengatasi masalah rendahnya mutu atau kemampuan tenaga kerja. Untuk itu maka seharusnya pendidikan di luar sekolah dirancang dan dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, baik para pekerja, para putus sekolah, maupun calon tenaga kerja.

Badan Internasional untuk Pengembangan Pendidikan (International Council for Education Development), seperti dinyatakan oleh Combs mendefinisikan pendidikan nonformal sebagai: semua aktivitas pendidikan yang dilaksanakan di luar sistem pendidikan formal yang sudah mapan, baik dilakukan secara terpisah, atau sebagai bagian dari kegiatan terpadu yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan belajar tertentu.⁴¹

Dilihat dari tujuan pelaksanaannya, pendidikan di luar sekolah dikategorikan atas tiga jenis utama. Pertama, program yang dirancang untuk meningkatkan ketrampilan untuk orang-orang yang sudah bekerja. Kedua, program yang dirancang sebagai jembatan antara pendidikan di sekolah dengan dunia kerja, dan ketiga program pendidikan yang dirancang sebagai alternatif pengganti pendidikan di sekolah bagi penduduk yang tidak pernah memasuki sekolah.

41

P.H. Combs, R. Pressner, M. Ahmed, New Path to Learning for Rural Children and Youth (New York : International Council for Education Development, 1973), p. 62.

MUSMINTA PERPUSTAKAAN
PADANG

Pendidikan di luar sekolah pertama, meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pekerja pada suatu pekerjaan tertentu dapat berbentuk berbagai jenis on the job training atau in service training bagi para pekerja sektor informal. Pendidikan ini dilakukan untuk menguasai aspek-aspek ketrampilan khusus/spesifik yang tidak atau belum diperoleh melalui pendidikan di sekolah. Perkembangan ilmu dan teknologi yang semakin cepat, membuat seorang pekerja juga harus selalu mengantisipasi perkembangan tersebut bila tidak mau tertinggal. Latihan biasanya dilaksanakan langsung di tempat kerja atau pada pusat-pusat latihan yang telah mapan. Sangat banyak kegiatan latihan seperti yang telah dilakukan baik oleh pemerintah maupun pihak swasta.

Pendidikan luar sekolah yang kedua mencakup proses latihan yang dilakukan sebelum seorang pekerja mempunyai suatu pekerjaan. Para calon pekerja dilatih agar mempunyai bekal untuk dapat memasuki pekerjaan tertentu atau untuk mampu berusaha sendiri (self employed). Ke dalam kelompok ini termasuk latihan-latihan kerja di bidang jahit menjahit, memahat/kerajinan, bertenun, mesin, listrik, otomotif, mengelas dan sebagainya. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang diberikan mencakup ketrampilan dasar sampai tingkat menengah. Pemerintah Indonesia sedang berusaha untuk menyediakan sebanyak mungkin pendidikan di luar sekolah ini. Depar-

temen Tenaga Kerja, misalnya, menyediakan Balai Latihan Kerja atau Unit Latihan Mobil, Departemen Perindustrian mengembangkan Proyek BIPIK (Bimbingan dan Pengembangan Industri Kecil) dan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan mengembangkan program Kejar (Kelompok Belajar) Usaha. Semua usaha ini bertujuan untuk meningkatkan mutu calon tenaga kerja. Para pekerja di sektor informal banyak yang berasal atau pernah mengikuti latihan-latihan seperti ini.

Selanjutnya, pendidikan di luar sekolah kelompok ketiga dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan penduduk yang tidak pernah atau rendah sekali pendidikan sekolahnya, dinamakan juga sebagai pendidikan dasar terutama ditujukan untuk pemberantasan buta aksara, pendidikan kesejahteraan keluarga, pengetahuan-pengetahuan dasar bertani, berternak, dan sebagainya. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dalam hal ini melaksanakan usaha belajar yang dinamakan program Kejar Paket A.

Di samping pendidikan di sekolah dan di luar sekolah, ada lagi cara ketiga untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan, yaitu belajar yang berlangsung sekaligus sewaktu seorang pekerja sedang melakukan pekerjaan. Pada pekerja sektor informal, belajar mandiri melalui pengalaman merupakan suatu kegiatan yang sangat penting. Belajar jenis ini dapat dilakukan dengan ikut membantu pekerja lain, membantu orang tua, atau teman. Hasilnya

menjadi 26,77%, sebaliknya pekerja umur utama 30-54 tahun telah mengalami kenaikan yang cukup berarti dari 47,08% menjadi 48,63%, sementara kenaikan tertinggi terjadi pada pekerja umur tua, dari 10,68% menjadi 12,22%. Perubahan ini memang hanya dalam kisaran 1% sampai 2%, tetapi dengan terjadinya penurunan fertilitas dan meningkatnya harapan hidup perubahan ini akan terus berlanjut, dan unit mempengaruhi ciri/sifat tenaga kerja.

Karena penyesuaian kerja merupakan suatu proses perkembangan yang berlangsung terus menerus, maka penyesuaian kerja sebenarnya berlangsung dalam tahapan-tahapan tertentu. Super dan kawan-kawan, membagi tahap penyesuaian kerja atas tahap pemantapan (establishment), tahap pemeliharaan (maintenance) dan tahap penurunan (decline).⁴⁶

Pada tahap pemantapan, seorang pekerja berusaha untuk mencapai kemajuan dan prestasi kerja. Awal berlangsungnya tahap pemantapan tidak dapat ditentukan berdasarkan umur kalender saja, karena tidak semua orang memasuki suatu pekerjaan pada umur yang sama. Pengetahuan dan latar belakang pekerja juga berbeda-beda. Bila pada tahap akhir pemilihan kerja seorang

46

Super et al., Career Development : Self Concept Theory (Princeton: Collage Entrance Examination Board, 1973) p.

pekerja menjatuhkan pilihan pada suatu pekerjaan, maka pada awal proses penyesuaian kerja seseorang akan berusaha untuk mencari posisi yang mantap dengan menunjukkan hasil kerjanya. Bila tujuan pemantapan posisi telah tercapai seorang pekerja kemudian akan melangkah ke tahap pemeliharaan atau penjagaan dimana dia berusaha sepenuhnya untuk mempertahankan dan memelihara posisi yang telah dicapai. Mempertahankan kesesuaian bukanlah berarti tidak lagi mencetak prestasi baru. Justru dengan prestasi-prestasi baru inilah seorang pekerja dapat mempertahankan posisi atau status yang telah dimiliki. Pada akhirnya sesuai dengan penambahan umur, kemampuan fisik maupun fikiran akan mudah menurun. Secara perlahan namun pasti, prestasi akan terus menurun sampai akhirnya setiap pekerja akan memasuki masa pensiun atau berhenti. Pentahapan lain yang dibuat oleh Miller dan Form membagi proses penyesuaian kerja atas tahap coba-coba, tahap stabilisasi dan tahap pensiun.⁴⁷ Pada tahap coba-coba, seseorang pekerja berusaha untuk mencapai posisi yang diinginkan dengan memperlihatkan kemampuan dan prestasinya. Setelah itu seperti tahap pemeliharaan menurut Super, seorang pekerja memantapkan posisi yang telah dicapai. Selama tahap stabilisasi,

47

Miller D.C., and Form W.H., Occupational Career Pattern as a Sociological Instrument (New York: Harper and Row, 1974), p. 97.

apakah seorang pekerja tetap merasa aman atau tidak, tergantung pada suasana kerja dan kemampuannya dalam mengatasi suatu persoalan. Pada akhirnya setiap pekerja tentu akan memasuki masa pensiun atau berhenti dari suatu pekerjaan.

Havighurst dengan cara pandang yang tidak jauh berbeda membagi tahap penyesuaian kerja menjadi tahap produktif (becoming a productive), tahap penjajakan (maintaining a productive society), dan tahap perenungan (contemplating a productive and responsible life).⁴⁸ Dengan demikian Havighurst membagi tahap-tahap penyesuaian atas dasar bagaimana seorang pekerja berperan secara produktif sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Dari uraian ini jelaslah bahwa di samping mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan, umur juga ikut menentukan pertumbuhan kemampuan penyesuaian seorang pekerja. Dari tahapan penyesuaian kerja yang dibuat oleh Super, Miller & Form, serta Havighurst terlihat bahwa peningkatan atau perubahan kemampuan penyesuaian kerja berjalan seiring dengan penambahan usia. Ke tiga ahli ini membagi tahap-tahap penyesuaian kerja berdasarkan 3 rentang umur, yaitu rentang umur 15-25 sampai 35-40 tahun, 35-40 sampai 55-60 tahun dan selanjutnya.

48

Havighurst R.J. "Youth in Exploration and Man Emergent", Man in a World at Work, ed. H. Borrow (Boston: Houghton Mifflin, 1974), pp.215-236.

Dilihat dari kepuasan kerja yang diperolehpun terlihat adanya kecenderungan bahwa kepuasan kerja semakin meningkat sesuai dengan penambahan umur dan pengalaman kerja. Menurut Keith Davis, hubungan ini disebabkan karena pekerja yang lebih tua lebih dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan.⁴⁹ Bagi pekerja yang tidak sering pindah pekerjaan, penambahan usia berarti juga bertambahnya pengalaman kerja dan dengan modal pengalaman ini penyesuaian kerja akan lebih mudah dilakukan.

Selanjutnya, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Azinar Sayuti terhadap pekerja-pekerja manufaktur, konstruksi serta perdagangan, rumah makan dan hotel di Sumatera Barat ternyata bahwa pada ketiga jenis pekerjaan tersebut, tingkat pendidikan merupakan faktor penentu tingkat tanggung jawab dengan kuadrat korelasi semi parsial berturut-turut 0,21, 0,10, dan 0,33. Di samping itu latihan kerja dan juga usia merupakan variable bebas yang berkorelasi positif dengan tingkat tanggung jawab dan penghasilan pekerja.⁵⁰

49

Keith Davis, Human Behavior at Work : Organizational Behavior (New Delhi : Tata Mc.Graw Publishing Co., Ltd, 1981), p. 86.

50

Azinar Sayuti, Profil Jabatan Pekerja dalam Beberapa Perusahaan Manufaktur, Konstruksi serta Perdagangan, Rumah Makan dan Hotel di Sumatera Barat : Disertasi (Malang : IKIP Malang, 1981), pp.96-151.

Latar belakang pendidikan tidak selalu merupakan variabel yang paling menentukan tanggung jawab pekerja. Pengaruh pendidikan cenderung lebih besar pada perusahaan perdagangan rumah makan dan hotel, tetapi bila rasio dan lama bertugas ikut diperhatikan, ternyata usia mempunyai kepentingan relatif terbesar di perusahaan manufaktur dan konstruksi. Usia, lama bertugas, pengalaman kerja yang sesuai kelihatannya sering memberikan sumbangan yang besar terhadap variasi profil jabatan.

Dengan demikian disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan atau latihan yang pernah diikuti oleh seorang pekerja, semakin tua usia dan pengalaman kerjanya, akan semakin tinggi pula rasa tanggung jawab dan penghasilan yang diperolehnya.

6. Jenis Kelamin

Secara lahiriah, sesuai dengan bentuk atau ciri organ-organ tubuhnya, manusia dapat dibedakan atas jenis kelamin pria dan wanita. Perbedaan bentuk fisik ini juga diikuti oleh perbedaan psikologis, termasuk cara pandang terhadap suatu pekerjaan. Pada firmanahnya seorang pria diciptakan untuk menjadi kepala keluarga, dan salah satu tugas utamanya adalah bekerja untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan keluarga, sedang seorang wanita diciptakan untuk menjadi seorang

ibu rumah tangga, membantu pria dalam menjalankan fungsinya.

Pembagian tugas ini, seiring dengan perkembangan zaman atau karena kondisi tertentu tidaklah berlaku secara kaku. Seorang wanita dapat saja ikut bekerja dan memperoleh penghasilan tanpa meninggalkan fungsi dan tugas utamanya. Akan tetapi tetap terdapat perbedaan pandangan terhadap pekerjaan antara seorang pria dengan wanita. Sehubungan dengan perbedaan ini, Hurlock berpendapat bahwa pria lebih menyukai pekerjaan yang memberi order, sedangkan wanita lebih menyukai pekerjaan yang diberi order.⁵¹ Dari pernyataan ini tersimpul bahwa pria lebih aktif dan berani mengambil resiko dibandingkan dengan seorang wanita. Wanita lebih cenderung memilih pekerjaan yang sesuai dengan perasaan halusny dan rasa keibuan yang penuh kelembutan. Selanjutnya Kartini Kartono mengemukakan :

"Pada umumnya wanita kurang berminat dalam lapangan politik, terlebih-lebih politik yang menggunakan cara-cara licik dan kekerasan. Sikap tidak berminat ini disebabkan karena politik dianggap kurang sesuai dengan nilai etis dan perasaan halus kaum wanita. Karena itu biasanya mereka memilih bidang kerja yang banyak mengandung unsur relasi emosional atau pembentukan perasaan, misalnya pekerjaan sebagai guru, juru rawat, pekerja sosial, dokter, bidan, seni dan lain-lain."⁵²

51

Elizabeth B. Hurlock, Adolescent Development (Tokyo: Mc.Graw Hill Kogukusha Ltd., 1973). p. 170.

52

Kartini Kartono, Psikologi Wanita, Gadis Remaja dan Wanita Dewasa (Bandung: Alumni, 1981), p.181

Selanjutnya Winarno Surahmad menemukan pula adanya perbedaan penilaian antara remaja putra dengan remaja putri terhadap suatu pekerjaan.⁵³

Dari tahun ke tahun terlihat adanya penambahan jumlah pekerja wanita, baik wanita yang belum maupun yang sudah menikah. Parker mengindentifikasikan beberapa faktor yang menjadi pendorong peningkatan jumlah pekerja wanita ini, seperti kesempatan, kapasitas dan motivasi.⁵⁴ Berkenaan dengan kesempatan, penambahan tenaga kerja wanita dimungkinkan karena terjadinya kekurangan tenaga kerja, perubahan struktur pekerjaan, dan hilangnya diskriminasi pria-wanita, dan berubahnya pandangan masyarakat terhadap wanita yang bekerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang wanita sudah diterima sebagai suatu peran yang membantu pertumbuhan masyarakat. Sektor informal juga memberikan banyak kesempatan bagi kaum wanita untuk ikut berpartisipasi.

Semakin banyaknya tenaga kerja wanita ditunjukkan dengan menurunnya rasio jenis kelamin dari 1:204 pada tahun 1980 menjadi 1:178 pada tahun 1985. Perkembangan sektor non pertanian seperti sektor jasa dan perdagangan semakin banyak memerlukan tenaga kerja wanita. Di

53. Winarno Surahmad, Psikologi Pemuda Indonesia (Bandung: Jenmars, 1977), p.146

54. S.R. Parker, et al., The Sociology of Industry (George Allen & Lewin Ltd., 1984), p. 71.

sektor industri tenaga kerja wanita juga banyak diperlukan. Konsekuensi logisnya semakin banyak tenaga kerja wanita masuk dalam angkatan kerja. Hal ini didorong lagi karena adanya pergeseran nilai yang memberi kesempatan yang sama antara pria dan wanita untuk memasuki suatu pekerjaan. Masalahnya, mampukah pekerja wanita bersaing dengan pekerja pria dalam menguasai suatu tugas dalam pekerjaannya.

Sedangkan kapasitas tenaga kerja wanita meningkat seiring dengan naiknya tingkat pendidikan dan kesejahteraan umum yang mengakibatkan naiknya vitalitas dan inisiatif. Kehadiran alat bantu rumah tangga yang serba otomatis juga menyebabkan berkurangnya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas rumah tangga, sehingga seorang wanita dapat menggunakan kelebihan waktu tersebut untuk berproduksi.

Selanjutnya, kebanyakan wanita yang sudah menikah mengatakan motivasi kerja mereka adalah untuk memperoleh tambahan penghasilan, meningkatkan kesejahteraan, mengisi waktu luang dan memperluas pergaulan. Akan tetapi di sisi lain masih terlihat bahwa pekerja wanita kebanyakan ditempatkan pada sektor kerja yang kurang membutuhkan keahlian, sehingga tingkat upahnya relatif rendah dibandingkan dengan pekerja pria. Keadaan ini dapat menimbulkan kefrustrasian dan merupakan kesia-siaan sumber daya manusia yang potensial. Apalagi di

bidang-bidang tertentu wanita dapat bekerja lebih giat, tekun dan teliti dibandingkan dengan pekerja pria.

Resiko lain yang dihadapi oleh pekerja wanita, terutama bagi wanita yang sudah berumah tangga, adalah terjadinya dualisme karir apabila tidak tercapai suatu komitmen antara suami isteri untuk saling menghargai dan memahami posisi dan tugas masing-masing. Efek-efek sampingan seperti ini turut membatasi atau menghambat gerak langkah seorang pekerja wanita. Berdasarkan perbedaan karakteristik dan keterbatasan-keterbatasan ini diduga akan terdapat perbedaan sikap dan kemampuan antara pekerja pria dengan pekerja wanita.

B. Kerangka Berfikir

Bertolak dari deskripsi teoritis yang telah dibahas di muka, lebih lanjut akan dianalisis bentuk hubungan antara ubahan-ubahan penelitian.

Kemampuan penyesuaian kerja merupakan salah satu besaran yang ikut menentukan "keberhasilan" seorang pekerja. Dilihat dari bentuk hubungan kausalitas, penyesuaian kerja merupakan ubahan yang mendahului produktivitas. Dengan perkataan lain, semakin baik kemampuan penyesuaian yang dimiliki seorang pekerja, akan semakin besar pula kemungkinannya akan menjadi pekerja produktif.

Kemampuan penyesuaian kerja merupakan satu hal yang sangat diperlukan oleh seorang pekerja di sektor informal karena sesuai dengan karakteristiknya merupakan pekerjaan yang sangat menantang, bervariasi dan belum mapan baik struktur maupun masa depannya. Seorang pekerja yang tidak dapat menyesuaikan diri, praktis akan segera terlempar ke luar sistem dan gagal meraih tujuan yang hendak dicapai.

Jadi suatu kegiatan yang harus segera dilakukan setelah memasuki pekerjaan dan selama bekerja adalah melakukan usaha-usaha penyesuaian agar selalu diperoleh keseimbangan antara keadaan seorang pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Indikator dari kemampuan dan hasil penyesuaian yang telah dilakukan oleh seorang pekerja dalam penelitian ini dilihat antara lain dari lama masa kerja dan keinginan untuk bertahan pada suatu pekerjaan nilai-nilai panutan, gaya penyesuaian dan kepuasan yang dirasakan.

Semakin lama seorang pekerja bekerja pada suatu pekerjaan atau semakin besar keinginannya untuk bertahan pada pekerjaan tersebut, manunjukkan bahwa pekerja memiliki kemampuan penyesuaian diri. Pekerja yang tidak mampu menyesuaikan diri secara otomatis akan kalah bersaing, tidak bergairah dalam melakukan pekerjaan, dan akhirnya akan berhenti bekerja. Seperti diketahui di sektor informal keterikatan antara seorang pekerja

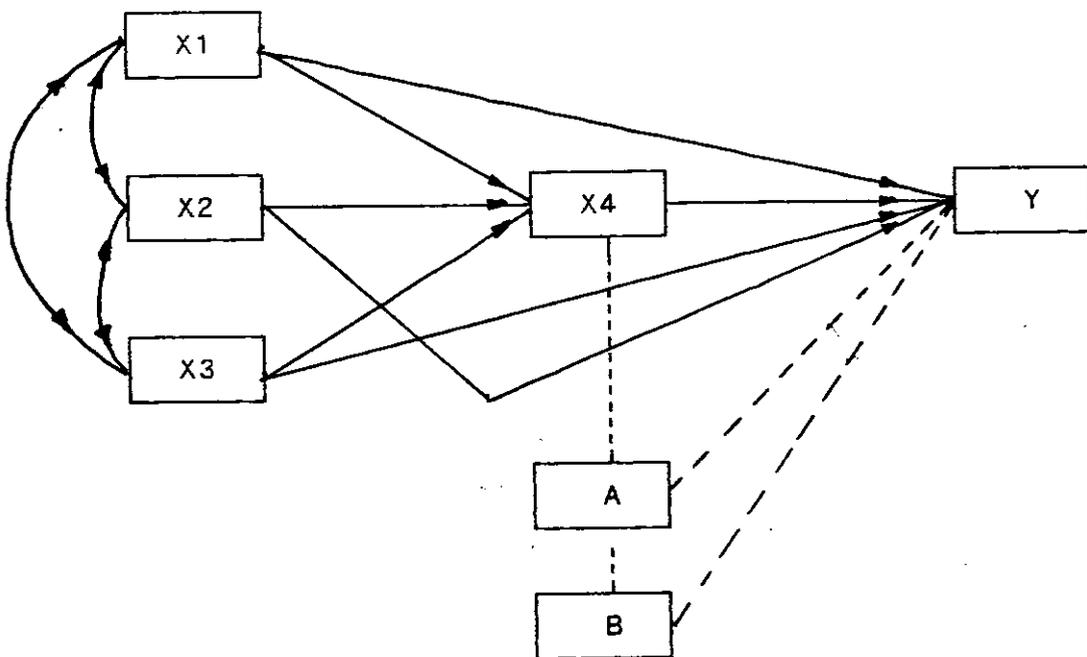
dengan pekerjaannya secara administratif sangat lemah, sehingga mobilitas vertikal maupun horisontal selalu terbuka. Artinya, pekerja itu sendirilah yang menentukan apakah dia akan terus bekerja atau berhenti. Pekerja yang tidak mampu menyesuaikan diri tentu akan segera berhenti.

Dari nilai-nilai yang dianut akan tergambar derajat penguasaan dan usaha-usaha seorang pekerja untuk meningkatkan prestasi, kesenangan, status, altruisme dan kemandiriannya.

Selanjutnya gaya penyesuaian dapat menggambarkan kecekatan, keuletan, irama penyesuaian dan daya tahan seorang pekerja. Tanpa gaya penyesuaian yang baik, seorang pekerja informal jelas tidak akan mampu berbuat banyak. Hanya pekerja yang cekatan, ulet, tahan uji dan kreatif yang bakal mampu berkecimpung di sektor informal. Sedangkan dari kepuasan kerja yang diperoleh akan tergambar seberapa banyak seorang pekerja telah berhasil memperoleh apa yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukan.

Tanpa kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan menguasai tugas pekerjaan tidak mungkin seorang pekerja akan memperoleh apa yang diharapkan dan merasa puas. Demikianlah tingkat kepuasan yang ditunjukkan oleh seorang pekerja merupakan cerminan dari tingkat penyesuaian yang telah dilakukan.

Ubah-ubahan yang diduga mempunyai hubungan atau pengaruh terhadap penyesuaian kerja dalam penelitian ini adalah ubahan latar belakang pendidikan di sekolah, pendidikan di luar sekolah, umur dan sikap kerja. Sedangkan perbedaan sikap kerja dan kemampuan penyesuaian kerja dilihat dari klasifikasi jenis pekerjaan dan jenis kelamin. Model hubungan antara ubahan-ubahan yang diteliti dapat dilihat pada Gambar 8.



Gambar 8 : Model Hubungan Antara Ubahan-ubahan Penelitian.

Keterangan

- X₁ : latar belakang pendidikan di sekolah
 X₂ : latar belakang pendidikan di luar sekolah
 X₃ : umur

- X_4 : sikap kerja
 Y : kemampuan penyesuaian kerja
 A : jenis pekerjaan
 B : jenis kelamin
 \curvearrowright : hubungan / korelasi
 \longrightarrow : pengaruh / kausalitas searah (recursive)
 $- -$: perbedaan

Pada penelitian ini hubungan antara ubahan-ubahan dibagi menjadi dua kelompok. Pada kelompok pertama ubahan sikap kerja ditempatkan sebagai kriterium dengan 3 prediktor, masing-masing latar belakang pendidikan di sekolah (X_1), pendidikan di luar sekolah (X_2) dan umur (X_3). Pada kelompok kedua, ubahan kemampuan penyesuaian kerja (Y) ditempatkan sebagai kriterium dengan empat prediktor, masing-masing latar belakang pendidikan di sekolah (X_1), pendidikan luar sekolah (X_2) umur (X_3), dan sikap (X_4).

1. Hubungan antara Latar Belakang Pendidikan di Sekolah, Latar Belakang Pendidikan di Luar Sekolah dan Umur dengan Sikap Kerja

Sikap dimaksudkan sebagai kecenderungan seseorang untuk bereaksi atau merespon suatu obyek dengan cara-cara tertentu. Sikap seseorang dibentuk atas perpaduan antara aspek afektif, kognitif dan konatif. Dari respon yang diberikan dapat ditentukan

apakah seseorang mempunyai sikap positif atau negatif terhadap suatu obyek.

Selanjutnya, sikap seseorang bukanlah merupakan suatu yang dibawa dari lahir, tetapi terbentuk selama proses perkembangan sehingga sikap merupakan suatu besaran yang berubah-ubah karena pengaruh faktor yang berasal dari dalam diri individu, sedangkan faktor ekstern terjadi karena interaksi individu dengan lingkungannya. Demikian juga sikap seorang pekerja terhadap pekerjaan yang akan dimasuki atau telah dimasuki, dipengaruhi pula oleh kedua faktor ini.

Sikap seorang pekerja sektor informal terhadap pekerjaannya tentu dipengaruhi oleh banyak ubahan-ubahan. Dalam penelitian ini akan diukur pengaruh latar belakang pendidikan di sekolah, latar belakang pendidikan di luar sekolah, dan umur pekerja.

Seperti telah diuraikan pada bagian deskripsi teoritis, sikap dapat ditumbuhkan dan dipertahankan melalui pendidikan di sekolah baik melalui metoda penguatan (reinforcement), pengulangan (classical conditioning) atau dengan cara belajar model. Sekolah sebagai suatu sarana praseleksi dan praalokasi tenaga kerja latar belakang pendidikan seharusnya dapat menanamkan sikap positif terhadap pekerjaan di sektor informal, dan karena pendidikan di sekolah

formal berlangsung secara gradual maka semakin lama atau semakin tinggi tingkat pendidikan yang pernah diikuti seharusnya semakin mantap pula sikap subyek didik terhadap suatu pekerjaan. Dalam hal pekerjaan sektor informal sekolah hendaknya dapat menanamkan sikap mandiri dan menekan munculnya sikap mental yang enggan berkecimpung di sektor informal.

Begitu pula karena melihat kenyataan bahwa pekerja sektor informal sebagian besar sangat rendah latar belakang pendidikannya, atau karena ketidaksesuaian antara jurusan di sekolah dengan pekerjaan yang ditekuni, pendidikan di luar sekolah seperti latihan kerja, kursus-kursus, penataran dan sejenisnya akan membantu peningkatan kemampuan teknis dan perbaikan sikap terhadap pekerjaan informal. Pendidikan dan latihan kerja pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan teknis, manajerial, ke-trampilan maupun etos kerja seperti sikap, motivasi berprestasi, atau persepsi seseorang.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap hasil pendidikan dan latihan yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Industri Kecil, Departemen Perindustrian (Proyek BIPIK) selama periode 1979-1981 di Cibaduyut (Jawa Barat), Wedi (Klaten) dan Tanggulangin (Surabaya) terlihat bahwa pendidikan dan latihan cukup bermanfaat guna meningkatkan

prestasi pekerja. Latihan ketrampilan teknik (ketrampilan tanpa peralatan standar) menghasilkan peningkatan produktivitas pengrajin sebesar 30% dalam jangka waktu tiga bulan untuk ketiga jenis produk berbeda yang diamati.

Akan tetapi ketrampilan teknik saja ternyata belum mencukupi dalam usaha mendorong peningkatan usaha atau perluasan produksi. Untuk ini diperlukan latihan di bidang pengelolaan/manajemen, dan dari latihan yang dilaksanakan ternyata dapat meningkatkan 10% produktivitas selama sembilan bulan pertama dan meningkat menjadi 27% pada akhir tahun kedua.

Pengaruh yang paling besar terlihat pada latihan kewiraswastaan dan pengembangan manajemen yang didahului oleh Achievement Motivation Training berupa pemberian paket **pelajaran** selama 40 jam. Hasilnya dalam waktu yang singkat telah terlihat adanya perubahan sikap yang mendasar seperti peningkatan disiplin, perbaikan administrasi dan dinamika usaha. Dari hasil-hasil ini dapat disimpulkan bahwa latihan kerja yang diberikan dapat memberikan nilai positif guna meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis, manajemen dan sikap seorang pekerja. Semakin la
ma seorang pekerja pernah mengikuti latihan kerja
yang relevan akan semakin positif sikap kerjanya.

Selanjutnya, perubahan atau pembentukan sikap seorang pekerja juga ikut dipengaruhi oleh faktor umur, karena secara normal, penambahan umur seseorang akan diikuti pula oleh perkembangan fisik dan psikologis. Pekerja-pekerja yang berusia muda biasanya masih mencari bentuk, dan ini tergambar dari sikapnya yang belum mantap dan berubah-ubah, akan tetapi sesuai dengan penambahan umur atau pengalaman kerja, sikap yang semula masih labil ini akan semakin positif atau dapat juga menjadi sebaliknya.

Perubahan dan pematapan sikap ini terjadi baik karena perkembangan unsur kognitif maupun karena realitas yang ditemui di lapangan kerja. Dan semua ini memerlukan waktu, yang juga berarti bertambahnya umur pekerja. Demikianlah dalam penelitian ini diduga bahwasanya sikap seorang pekerja terhadap pekerjaan di sektor informal dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan sekolah, latar belakang pendidikan di luar sekolah, dan umurnya.

2. Hubungan antara Latar Belakang Pendidikan Di Sekolah, Latar Belakang Pendidikan Di Luar Sekolah, Umur dan Sikap Kerja dengan Kemampuan Penyesuaian Kerja

Dalam proses penyesuaian kerja, seorang pekerja perlu memiliki dasar berupa pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja. Ketiga dasar yang diperlukan ini

dapat diperoleh melalui pendidikan. Dengan demikian, latar belakang pendidikan yang diperoleh pekerja melalui sekolah adalah membantu subyek didik untuk dapat memenuhi standar tingkah laku yang dituntut pada suatu bidang kerja. Dengan kata lain pendidikan ditujukan untuk membentuk dan menambah pengetahuan serta ketrampilan kerja secara lebih tepat dan akurat.

Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi seorang pekerja dapat dikelompokkan menjadi beberapa faktor seperti faktor pendidikan dan latihan, gizi dan kesehatan, penghasilan dan jaminan sosial, kesempatan, serta manajemen dan kebijaksanaan pemerintah. Dalam hal latar belakang pendidikan, diduga bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang pernah diikuti akan semakin tinggi pula kemampuan atau produktivitasnya. Produktivitas yang tinggi hanya dapat dicapai bila seorang pekerja dapat menyesuaikan kemampuan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan, sehingga penyesuaian kerja merupakan hal yang perlu dilakukan dan dikuasai oleh seorang pekerja. Tanpa usaha penyesuaian diri baik dalam hal-hal yang bersifat umum maupun ketrampilan khusus yang berbeda-beda untuk setiap sektor kerja tidak mungkin seorang pekerja akan dapat menguasai pekerjaan atau tugas-tugasnya.

Akan tetapi karena beberapa hambatan yang dialami, belum semua tujuan pendidikan di sekolah dapat dicapai. Masalah-masalah yang sering ditemukan pada dunia pendidikan dikelompokkan atas 5 masalah utama, yaitu masalah kuantitas, kualitas, relevansi, efektivitas, dan efisiensi. Masalah-masalah inilah yang menjadi penghambat tujuan pendidikan sehingga perlu segera diatasi. Demikianlah disebabkan kendala di sektor kependidikan dan cepatnya pertumbuhan kebutuhan di lapangan, hasil dari suatu lembaga pendidikan sekolah belum sepenuhnya dapat memenuhi kebutuhan lapangan kerja.

Salah satu cara untuk mengurangi ketidaksesuaian antara kemampuan lulusan dengan kebutuhan di lapangan kerja adalah dengan melaksanakan pendidikan di luar sekolah, seperti latihan kerja, penataran, kursus, yang akan membentuk dan meningkatkan kemampuan kerja secara spesifik. Begitu juga hasil belajar mandiri dan pengalaman kerja akan menambah kearifan dan ketajaman naluri atau analisa dalam menghadapi suatu masalah dalam pekerjaan. Perbaikan sikap kerja maupun ketrampilan yang diperoleh melalui pendidikan di luar sekolah atau kegiatan belajar mandiri diduga akan mempengaruhi kemampuan penyesuaian kerja.

Kebutuhan akan pendidikan luar sekolah semakin diperlukan lagi karena banyaknya ragam pola jabatan pada suatu jenis pekerjaan, atau karena belum jelasnya struktur pekerjaan seperti di sektor kerja informal. Suatu jabatan yang sama peringkatnya dapat saja dilakukan oleh pekerja yang berbeda latar belakang pendidikan sekolahnya, atau sebaliknya pekerjaan yang berbeda jenis atau peringkatnya dipegang oleh pekerja yang sama latar belakang pendidikan di sekolahnya.

Demikianlah untuk meningkatkan kemampuan penyesuaian kerja, diperlukan kegiatan belajar yang belum dapat dipenuhi oleh lembaga persekolahan, walaupun secara umum terlihat kecenderungan bahwa semakin tinggi latar belakang pendidikan sekolah yang pernah dilalui akan semakin tinggi pula jabatan yang dipegang oleh seorang pekerja. Pendidikan di luar sekolah seperti pelatihan, diduga akan memperkecil kesenjangan antara kemampuan pekerja dengan kebutuhan di lapangan.

Keberhasilan suatu usaha atau perorangan di sektor informal tidak hanya ditentukan oleh latar belakang pendidikan pekerja saja, tetapi juga ditentukan oleh kemampuan dalam menangkap dan memanfaatkan kesempatan yang menguntungkan pada setiap situasi ekonomi, serta sikapnya terhadap pekerjaan.

Kemampuan seorang pekerja untuk menangkap dan memanfaatkan situasi yang menguntungkan ini dapat dilatih melalui pengalaman. Pengalaman kerja bertambah sesuai dengan masa kerja dan penambahan umur, Semakin lama seseorang bekerja di suatu bidang kerja, akan semakin tinggi kepekaannya menangkap suatu kesempatan, begitu juga akan semakin positif sifatnya terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Demikianlah semakin tinggi latar belakang pendidikan formal yang dimiliki pekerja, semakin banyak dia mengikuti latihan kerja, semakin bertambah umurnya, akan semakin positif sikapnya serta akan semakin baik kemampuan penyesuaian kerja yang dimiliki.

3. Perbedaan Sikap Kerja serta Kemampuan Penyesuaian Kerja dilihat dari Jenis Pekerjaan dan Jenis Kelamin.

Oleh karena setiap pekerjaan memiliki karakteristik tersendiri sesuai dengan tugas-tugas danuntutannya masing-masing, maka sikap kerja dan kemampuan penyesuaian kerja yang ditunjukkan oleh pekerja akan berbeda pula.

Pekerjaan di sektor industri pengolahan, misalnya, di samping memerlukan pengetahuan dan ketrampilan dalam menghasilkan suatu produk, juga menuntut kemampuan untuk mengembangkan dan menciptakan produk-produk baru. Tanpa kreativitas dan inovasi produk,

maka produk-produk lama akan kalah bersaing di pasar. Oleh karena itu seorang pekerja di samping dituntut menguasai proses produksi, juga harus dapat menangkap selera pasar yang terus berkembang. Pekerja buruh dituntut untuk dapat melakukan suatu tugas dengan baik dan disiplin, artinya mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan pesanan dan standar kualitas yang ditentukan majikan. Walaupun tidak dituntut untuk bertanggung jawab terhadap pemasaran produk, tetapi tanggung jawab terhadap proses dan hasil pekerjaan akan sangat menentukan masa depan pekerja. Selanjutnya seorang pedagang harus mampu menjual sebanyak mungkin barang dagangannya secara menguntungkan. Seorang pedagang harus mampu menarik dan memuaskan konsumen. Seirama dengan pedagang, seorang penjual jasa harus memiliki kemampuan persuasif untuk mempengaruhi dan meyakinkan konsumennya, walaupun di sektor jasa bukan hanya barang dagangan yang dijual, tetapi bisa juga jasa. Dengan demikian, seorang pedagang atau penjual jasa harus menguasai teknik menjual dan kiat-kiat hubungan interpersonal, karena dalam pekerjaannya lebih banyak berhubungan dengan manusia lain.

Dilihat dari jenis kelamin, secara teoritis akan terdapat perbedaan minat dan persepsi antara pekerja pria dengan pekerja wanita terhadap suatu

pekerjaan. Seorang pria terlihat lebih aktif dan berani mengambil resiko, sedangkan seorang wanita sesuai dengan fitrahnya lebih lembut sehingga lebih menyukai pekerjaan yang mengandung unsur relasi emosional, persuasif, atau pembentukan perasaan. Demikianlah karena perbedaan dasar ini, diduga juga akan mempengaruhi sikap dan kemampuan penyesuaian kerja antara pekerja pria dengan wanita.

Karena perbedaan karakteristik antar sektor kerja, dan perbedaan dasar karena jenis kelamin, maka kedua ubahan ini (jenis pekerjaan dan jenis kelamin) diduga akan saling berinteraksi dalam hal perbedaan sikap kerja dan kemampuan penyesuaian kerja. Artinya, apabila efek interaksinya signifikan, maka perbedaan sikap kerja atau perbedaan kemampuan penyesuaian kerja dapat dilihat dengan mengendalikan salah satu ubahan, apakah dengan mengendalikan ubahan jenis pekerjaan atau mengendalikan ubahan jenis kelamin.

C. Hipotesis Penelitian

Bertolak dari teori-teori dan hasil penelitian sebelum ini, kerangka berfikir dan sesuai pula dengan tujuan penelitian, maka selanjutnya diajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

I. Hipotesis Mayor I

Terdapat hubungan latar belakang pendidikan sekolah, latar belakang pendidikan di luar sekolah dan umur terhadap sikap kerja. Hipotesis mayor ini kemudian dijabarkan menjadi tiga buah hipotesis minor:

- 1a. Semakin tinggi jenjang pendidikan sekolah yang pernah diikuti, semakin positif sikap seorang pekerja terhadap pekerjaan informal.
- 1b. Semakin lama seorang pekerja pernah mengikuti pendidikan luar sekolah semakin positif sikapnya terhadap pekerjaan informal.
- 1c. Semakin tua umur seorang pekerja, akan semakin positif sikapnya terhadap pekerjaan informal.

II. Hipotesis Mayor II

Terdapat hubungan latar belakang pendidikan sekolah, latar belakang pendidikan luar sekolah, umur, dan sikap kerja terhadap kemampuan penyesuaian kerja. Hipotesis mayor ini kemudian dijabarkan menjadi empat buah hipotesis minor:

- 2a. Semakin tinggi jenjang pendidikan sekolah yang pernah diikuti, semakin baik pula kemampuan penyesuaian kerja pekerja sektor informal.

- 2b. Semakin lama seorang pekerja pernah mengikuti pendidikan di luar sekolah, semakin baik kemampuan penyesuaian kerjanya.
- 2c. Semakin tua umur seorang pekerja, akan semakin baik pula kemampuan penyesuaian kerjanya.
- 2d. Semakin positif sikap seorang pekerja terhadap pekerjaannya, akan semakin baik pula kemampuan penyesuaian kerjanya.

Untuk menentukan perbedaan sikap kerja dan selanjutnya kemampuan penyesuaian kerja diajukan hipotesis sebagai berikut:

- 3. Terdapat perbedaan sikap kerja antara pekerja industri pengolahan, buruh, perdagangan dan sektor jasa.
- 4. Terdapat perbedaan sikap kerja antara pekerja pria dengan pekerja wanita.
- 5. Terdapat perbedaan kemampuan penyesuaian kerja antara pekerja industri pengolahan, buruh, perdagangan dan sektor jasa.
- 6. Terdapat perbedaan kemampuan penyesuaian kerja antara pekerja pria dengan pekerja wanita.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur besarnya hubungan latar belakang pendidikan sekolah, latar belakang pendidikan luar sekolah, umur, sikap kerja terhadap kemampuan penyesuaian kerja pada pekerja sektor informal di Sumatera Barat. Di samping menentukan hubungan dan bentuk kausalitas, penelitian ini juga bertujuan untuk melihat perbedaan sikap kerja dan selanjutnya perbedaan kemampuan penyesuaian kerja dilihat dari jenis pekerjaan dan jenis kelamin dengan menggunakan ubahan latar belakang pendidikan sekolah, latar belakang pendidikan luar sekolah, umur sebagai ubahan serta. Selanjutnya akan diukur juga besarnya dampak kausal setiap prediktor. Secara operasional, tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengukur besarnya hubungan latar belakang pendidikan di sekolah terhadap sikap kerja.
2. Mengukur besarnya hubungan latar belakang pendidikan di luar sekolah terhadap sikap kerja.
3. Mengukur besarnya hubungan umur terhadap sikap kerja.
4. Mengukur besarnya hubungan latar belakang pendidikan di sekolah terhadap kemampuan penyesuaian kerja.

5. Mengukur besarnya hubungan latar belakang pendidikan di luar sekolah terhadap kemampuan penyesuaian kerja.
6. Mengukur besarnya hubungan antara umur terhadap kemampuan penyesuaian kerja.
7. Mengukur besarnya hubungan antara sikap terhadap kemampuan penyesuaian kerja.
8. Mengukur perbedaan sikap kerja dilihat dari jenis pekerjaan dan jenis kelamin.
9. Mengukur perbedaan kemampuan penyesuaian kerja dilihat dari jenis pekerjaan dan jenis kelamin.

B. Populasi dan Sampel

Penelitian dilakukan terhadap pekerja sektor informal di Sumatera Barat yang bergerak di sektor industri pengolahan, buruh, perdagangan, dan sektor jasa. Sesuai dengan jumlah penduduk Sumatera Barat yang bekerja di sektor informal, maka sebagai contoh diambil dengan berpedoman pada tabel Krejcie dan Morgan seperti dikutip langsung oleh Fernandes.¹ Teknik pengambilan

1

H.J.X. Fernandez. The Concept of Reliability (Jakarta: Puslit BP3K Departemen P dan K, 1980), p. 17.

sampel/contoh dilaksanakan dengan teknik random berstrata. Dengan teknik ini dari setiap sektor kerja diambil 80 sampel, masing-masing 40 orang untuk klaster pekerja pria dan 40 orang untuk klaster pekerja wanita. Contoh/sampel diambil dari daerah Kotamadya Padang, kotamadya Padang Panjang, Kabupaten Agam (Empat Angkat dan SungaiPuar), Kabupaten Tanah Datar (Pandai Sikat), dan Kabupaten Solok (Silungkang).

Penelitian dilaksanakan secara runtut mulai dari prasurevei untuk mengetahui komposisi, distribusi dan masalah-masalah pokok yang dihadapi pekerja informal. Prasurevei ini dilakukan secara bertahap dan maraton sejak tahun 1986 dan secara lebih intensif dilaksanakan kemabli sejak bulan Februari 1987. Pengumpulan data untuk uji coba dilakukan sampai bulan Juni 1988. Dari modifikasi-modifikasi yang dilakukan, diperoleh instrumen penelitian seperti pada Lampiran 3.

C. Ubahan Penelitian dan Instrumentasi

Pada bagian ini akan diuraikan berturut-berturut tentang perumusan ubahan-ubahan penelitian, instrumentasi, teknik pengukuran serta kesahihan dan keterandalan instrumen.

1. Perumusan Ubahan-ubahan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh dan bentuk hubungan kausal antara prediktor

pendidikan di sekolah, pendidikan luar sekolah, umur dan sikap kerja terhadap kriterium kemampuan penyesuaian kerja, serta menentukan perbedaan sikap kerja serta kemampuan penyesuaian kerja, ditinjau dari jenis pekerjaan dan jenis kelamin pekerja. Secara operasional, ubahan-ubahan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- a. Kemampuan Penyesuaian Kerja (Y) adalah hasil usaha dalam mempertahankan kesesuaian antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaannya. Ada atau tidaknya kesesuaian antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan ini dilihat dari hasrat seorang pekerja bertahan pada suatu pekerjaan, nilai-nilai yang dianut, gaya penyesuaian dan kepuasan yang diperolehnya. Skor kemampuan penyesuaian kerja dinyatakan dalam bentuk angka/nilai yang diperoleh melalui kuesioner berskala Likert.
- b. Sikap Kerja (X_4) adalah kecenderungan untuk bertindak/merespon hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan di sektor informal. Kecenderungan untuk bertindak/merespon dapat dalam bentuk positif atau negatif, suka atau tidak suka, setuju atau tidak setuju.
- c. Latar belakang Pendidikan Di Sekolah (X_1), jenjang/peringkat sekolah yang pernah diikuti sebe-

lum atau selama pekerja bekerja pada pekerjaan pokok yang sekarang ini.

- d. Latar belakang Pendidikan Di Luar Sekolah (X_2), lamanya seorang pekerja pernah mengikuti latihan kerja yang relevan dan/atau skor bobor belajar mandirinya.
- e. Umur (X_3) adalah umur kalender pekerja dalam satuan tahun.
- f. Jenis pekerjaan adalah bidang kerja pokok yang dicampuri pekerja, dibedakan atas karakteristik tugas-tugas, metoda kerja, dan tujuannya.
- g. Jenis kelamin adalah ciri-ciri dan sifat seksual pekerja yang dibedakan atas pria dan wanita.

2. Instrumen dan Teknik Pengukuran

Data penelitian diperoleh dengan bantuan instrumen berupa angket terstruktur. Pembuatan instrumen dan teknik pengukuran ubahan diuraikan seperti berikut:

a. Pengukuran Ubahan Kemampuan Penyesuaian Kerja

Uban penyesuaian kerja diukur menggunakan angket berskala interval dengan lima alternatif pilihan jawaban. Butir-butir pertanyaan terdiri dari butir-butir positif dan butir-butir negatif, dengan skor tertinggi 5 dan terendah 1. Indikator dari kemampuan penyesuaian kerja dan sebaran butir pertanyaannya dapat dilihat pada Lampiran 2.

b. Pengukuran Ubahan Sikap Kerja

Ubahan sikap kerja juga diukur dengan angket berskala interval dengan lima alternatif pilihan jawaban. Butir-butir pertanyaan terdiri dari butir-butir positif dan butir-butir negatif, dengan skor tertinggi yang dapat diperoleh adalah 5 dan terendah 1. Indikator dan sebaran butir pertanyaan tentang sikap dapat dilihat pada Lampiran 2.

c. Pengukuran Ubahan Latar Belakang Pendidikan Di Sekolah.

Skor latar belakang pendidikan di sekolah diukur berdasarkan jenjang sekolah yang pernah atau sedang ditempuh oleh seorang pekerja. Pemberian skor dilakukan dengan pertimbangan sebagai berikut: tidak pernah masuk sekolah diberi skor 1, tidak tamat sekolah dasar diberi skor 2, tamat sekolah dasar diberi skor 3, tidak tamat sekolah lanjutan pertama diberi skor 4, tamat sekolah lanjutan tingkat pertama diberi skor 5, tidak tamat sekolah lanjutan tingkat atas diberi skor 6, tamat sekolah lanjutan tingkat atas diberi skor 7, pernah masuk perguruan tinggi tapi tidak berijazah diberi skor 8, berijazah sarjana muda/diploma diberi skor 9, dan sarjana diberi skor 10.

d. Pengukuran Ubahan Latar Belakang Pendidikan di Luar Sekolah

Skor latar belakang pendidikan luar sekolah diukur dari lama pekerja pernah mengikuti latihan kerja/penataran/kursus-kursus yang relevan dengan pekerjaan pokoknya dan bobot belajar mandiri yang dilihat dari masa kerja dan jam kerja rata-rata setiap hari. Skor latihan kerja yang pernah diikuti ditetapkan dalam satuan minggu. Jadi bila seorang pekerja pernah mengikuti latihan kerja yang relevan selama satu bulan, maka diberi skor 4, bila pernah mengikuti latihan kerja selama dua bulan diberi skor 8, dan seterusnya. Dihitungnya bobot belajar mandiri sebagai komplemen skor latar belakang pendidikan luar sekolah didasarkan pada asumsi bahwa pengalaman kerja merupakan bagian tak terpisahkan dari usaha seorang pekerja untuk menguasai pekerjaannya. Semakin lama seorang pernah mengikuti suatu sektor kerja, akan semakin banyak pengetahuan atau ketrampilan praktis yang dikuasainya. Pengalaman kerja ini menjadi lebih penting lagi bagi pekerja di sektor informal karena rendahnya latar belakang pendidikan formal mereka, atau karena latar belakang pendidikan sebelumnya tidak relevan dengan sektor kerja yang ditekuni.

Dengan demikian hasil belajar mandiri merupakan dasar untuk menguasai suatu pekerjaan, selanjutnya peningkatannya dapat diperoleh melalui latihan-latihan kerja.

e. Pengukuran Ubahan Umur (X_3)

Umur pekerja diukur dengan angket dan skornya ditetapkan dalam satuan tahun kalender. Pengukuran umur yang hasilnya lebih dari enam bulan dibulatkan ke atas menjadi satu tahun, dan bila kurang dari enam bulan dibulatkan ke bawah.

f. Pengukuran Ubahan Jenis Pekerjaan (A)

Jenis pekerjaan dihitung dengan skala nominal. Pekerja-pekerja yang pekerjaan pokoknya industri pengolahan diberi kode 1, buruh diberi kode 2, perdagangan diberi kode 3, sedangkan sektor jasa diberi kode 4.

Industri pengolahan adalah bidang kerja yang kegiatan utamanya memproses bahan baku menjadi bahan setengah jadi atau produk untuk dapat dipasarkan seperti usaha kerajinan, tenun, konveksi, pembuat makanan, dan sejenisnya. Buruh adalah tenaga kerja yang memperoleh penghasilan hanya dengan mengandalkan tenaga/ketrampilan yang dimiliki karena yang bersangkutan tidak terlibat atau tidak mempunyai kemampuan dalam proses perencanaan atau pengelolaan usaha. Seorang tenaga

buruh dapat bekerja di bidang kerja apa saja karena hanya bersifat membantu dan bekerja di bawah pengawasan pekerja lain, seperti buruh bangunan, tukang jahit, montir, atau anak semang. Pedagang adalah pengusaha yang mendistribusikan bahan mentah atau bahan jadi sebagai komoditas kepada konsumen. Dengan modal yang dimiliki seorang pedagang membeli atau menghutang barang dagangan, kemudian mengambil keuntungan dari hasil penjualan. Pekerja yang membantu seorang pedagang, tetapi hanya memperoleh upah yang telah ditentukan tanpa terlibat dalam resiko laba/rugi dimasukkan ke dalam kelompok buruh. Sesuai dengan jenis barang dagangannya, seorang pedagang dapat bergerak di produk apa saja. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya pedagang-pedagang eceran (retail), bukan grosir (wholesale).

Selanjutnya, pekerja di sektor jasa adalah pekerja yang memperoleh penghasilan dari hasil menjual ketrampilan yang dimilikinya, baik dengan bantuan alat/sarana atau tanpa sarana sama sekali. Pekerja yang dimasukkan ke dalam kategori jasa antara lain adalah montir jalanan, montir radio/TV, tukang servis arloji, tukang jahit, dan juga para makelar/calo.

g. Pengukuran Ubahan Jenis Kelamin (B)

Ubahan jenis kelamin diskor dalam skala nominal, yang memisahkan antara pekerja pria dengan pekerja wanita. Pekerja pria diberi kode 1, sedangkan pekerja wanita diberi kode 2.

3. Kesahihan dan Keterandalan Instrumen

Sebelum pengumpulan data, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen. Uji coba dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian memang memiliki kesahihan dan keterandalan yang memadai.

Kesahihan (validity) dan keterandalan (reliability) merupakan besaran yang perlu diketahui agar suatu instrumen memang mengukur apa yang hendak diukur dan hasil pengukurannya sama untuk kondisi yang sama.

Kesahihan instrumen kemampuan penyesuaian kerja dan instrumen sikap kerja diketahui setelah melalui beberapa tahapan. Pertama, butir-butir instrumen dibuat berdasarkan empat kisi-kisi utama. Untuk meningkatkan kesahihan isi butir instrumen, butir-butir ini dikonsultasikan dengan komisi promotor dan beberapa ahli yang dianggap kompeten. Selanjutnya dilakukan uji coba instrumen untuk mengetahui kesahihan bangun instrumen penelitian dan sekaligus keterandalannya. Kesahihan ini dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana instrumen yang dibuat dapat mencer-

minkan isi yang dikehendaki, sedangkan kesahihan bangun menunjukkan sejauh mana instrumen dapat mengukur sifat atau konstruk teoritis tertentu.

Untuk menentukan kesahihan bangun instrumen kemampuan penyesuaian kerja dan sikap kerja digunakan teknik statistik analisis faktor. Keputusan ini diambil sesuai dengan pendapat Marsh, bahwa pada umumnya suatu instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian tidak mengandung faktor umum, tetapi terdiri atas beberapa faktor/subfaktor.²

Demikianlah dalam memeriksa kesahihan bangun yang menjadi pusat perhatian adalah kesahihan setiap faktor atau subfaktor instrumen. Suatu butir instrumen dikatakan sah dilihat dari muatan faktornya terhadap suatu faktor. Semakin besar muatan faktornya, semakin besar kontribusinya terhadap suatu faktor. Muatan faktor seluruh butir instrumen penelitian dihitung terhadap keempat subfaktor yang ada.

Untuk sampai pada suatu keputusan apakah butir instrumen gugur atau tidak dilakukan ekstraksi dan rotasi dari data-data yang diperoleh. Ekstraksi faktor-faktor menggunakan metode principal component,

2

Herbert W. Marsh, "Student's Evaluation of University Teaching: Research Findings, Methodological Issues and Directions for Future Research". International Journal of Education Research (Netherlands: Pergamon Press, 1987, No. 11). p. 267.

sedang rotasi faktor menggunakan metode ortogonal sistem varimax, dengan menggunakan matrik korelasi (bukan matrik kovarians) sebagai dasar perhitungan.³

Guna menetapkan apakah suatu butir merupakan butir yang sah atau tidak dilihat dari besarnya korelasi antara suatu butir dengan faktor atau besarnya muatan faktornya, dengan ketentuan bahwa muatan faktor yang lebih kecil atau sama (\leq) 0,30 dinyatakan gugur.⁴

Dengan kriteria ini dan setelah mempelajari kembali redaksi butir-butir instrumen, maka butir instrumen kemampuan penyesuaian kerja gugur sejumlah 5 butir, sedangkan instrumen sikap terhadap pekerjaan gugur sejumlah 7 butir. Adapun ringkasan hasil uji kesahihan dan kisi instrumen yang sah dapat dilihat pada Lampiran 1.

Setelah perhitungan kesahihan instrumen, dilanjutkan dengan perhitungan keterandalan dengan menggunakan rumus Cronbach, yang biasa disebut koefisien Alpha. Alasan penggunaannya karena instrumen penelitian termasuk kategori mengukur sikap dan ben-

3

Jae On Kim and Charles W. Muller. Introduction to Factor Analysis, What It Is and How To Do It (Beverly Hills: Sage Publications, 1978), p. 48.

4

Jae On Kim and Charles W. Muller. Factor Analysis : Statistical Methods and Practical Issues. (Beverly Hills: Sage Publications, 1978), p. 70.

tuk jawaban angketnya berjenjang dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Selanjutnya, seperti pendapat Fernandez bahwa uji koefisien Alpha dapat diterapkan pada instrumen dengan skala Likert.⁵

Kriteria penentuan tingkat keterandalan instrumen adalah seperti pendapat Gay, yaitu suatu instrumen dapat dikategorikan sebagai instrumen yang andal bila koefisien keterandalannya lebih besar atau sama dengan (\geq) 0,50.⁶ Selanjutnya hasil analisis keterandalan instrumen penelitian dapat dilihat pada Lampiran 1.

D. Teknik Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka untuk mendiskripsikan data dan menguji hipotesis digunakan beberapa rancangan dan teknik analisis statistik. Guna menyajikan data-data secara deskriptif seperti rata-rata, simpangan baku, variansi, median dan modus.

Untuk mengetahui bentuk dan besarnya hubungan korelasi antar ubahan-ubahan digunakan teknik korelasi product moment angka kasar dari Karl Pearson. Besarnya pengaruh setiap ubahan prediktor terhadap kriterium di-

5

Fernandez H.J.X. Testing and Measurement (Jakarta National Education Planning, 1984), p.61.

6

L.R. Gay. Educational Evaluation and Measurement. (Colombus: Charles Publishing Company, 1980), p.192.

tentukan dengan menggunakan teknik regresi ganda, dilanjutkan dengan analisis korelasi parsial, sedangkan **pengukuran** tentang ada atau tidaknya perbedaan sikap dan kemampuan penyesuaian kerja dianalisis dengan teknik analisis kovarians dua jalan (AB) simultan. Selanjutnya untuk melihat bentuk hubungan kausal, besarnya dampak langsung dan tak langsung digunakan teknik analisis jalur.

Dalam penelitian ini terdapat dua macam model regresi ganda dan hubungan kausal yang bersifat searah (recursive).

Model pertama menempatkan ubahan sikap kerja (X_4) sebagai kriterium dengan ubahan latar belakang pendidikan di sekolah (X_1), latar belakang pendidikan di luar sekolah (X_2), umur (X_3) sebagai prediktor, sedangkan model kedua menempatkan ubahan kemampuan penyesuaian kerja (Y) sebagai kriterium dengan X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 sebagai prediktor.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengungkap besarnya pengaruh, adanya perbedaan dan kekuatan dampak kausal antar ubahan-ubahan, selanjutnya akan dideskripsikan data-data yang dapat dikumpulkan.

A. Deskripsi Data

Subyek penelitian yang datanya memenuhi syarat untuk dianalisis berjumlah 320 orang, terdiri dari 80 orang pekerja untuk setiap sektor kerja dengan komposisi 40 orang pekerja pria dan 40 orang pekerja wanita. Berikut disajikan secara terperinci sebaran skor yang diperoleh.

1. Sebaran Skor Latar Belakang Pendidikan di Sekolah

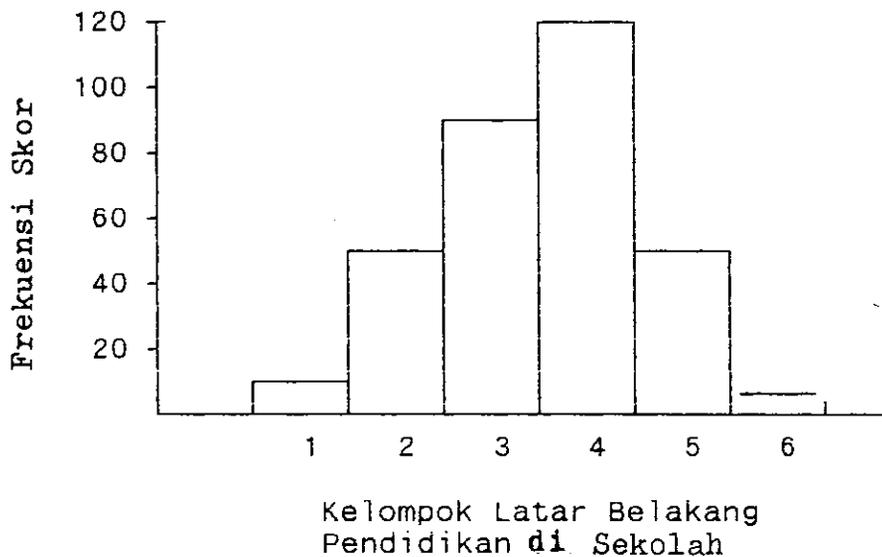
Dari histogram dan distribusi frekuensi yang dicantumkan di halaman 136, dapat diuraikan bahwa sebagian besar 36,88% sampel adalah lulusan SLTA. Selanjutnya, proporsi yang tidak pernah sekolah sama sekali/tidak lulus sebanyak 3,13%, yang lulus SD 14,38%, lulus SLTP 29,06%, Sarjana Muda 15%, dan yang berijazah Sarjana 1,56%.¹

Sebaran skornya dapat dilihat pada histogram dan

¹

Data lengkap ubahan-ubahan penelitian dapat dilihat pada Lampiran 4.

tabel distribusi di bawah ini:



Gambar 9: Histogram Latar Belakang Pendidikan di Sekolah Pekerja Sektor Informal.

Tabel 4: Distribusi Uban Latar Belakang Pendidikan di Sekolah

No.	Interval Kelas	f	f%
1.	Tidak sekolah/tidak tamat SD	10	3,13
2.	Tamat SD	46	14,38
3.	Tamat SLTP	93	29,06
4.	Tamat SLTA	118	36,88
5.	Sarjana Muda	48	15,00
6.	Sarjana	5	1,56

Seperti telah dibahas pada kajian teoritis, salah satu kendala yang nampak di sektor informal ada-

lah rendahnya pendidikan pekerja, dan pernyataan ini ternyata didukung oleh data. Sektor kerja informal memang merupakan sektor kerja yang free enter, artinya siapa saja boleh memasukinya tanpa melalui seleksi masuk dan pertimbangan latar belakang pendidikan. Demikianlah, tanpa memiliki selembarpun ijazah pendidikan sekolah, seseorang dapat memasuki sektor kerja yang diinginkan, asal memiliki kemauan, sedikit modal, keuletan dan daya tahan. Sektor kerja ini oleh sebagian pencari kerja masih dianggap sebagai pilihan terakhir. Calon pekerja dengan latar belakang pendidikan formal yang tinggi dan cakap, ternyata sangat jarang didapati.

2. Sebaran Skor Latar Belakang Pendidikan di Luar Sekolah

Skor latar belakang pendidikan di luar sekolah diukur dari penjumlahan skor latihan kerja/penataran/kursus yang pernah diikuti dengan skor bobot belajar mandiri. Bobot belajar mandiri dihitung dari jam kerja rata-rata setiap hari dan masa kerja yang telah dilalui pada pekerjaan pokok terakhir. Penggabungan antara skor latihan kerja dengan bobot belajar mandiri ini dilakukan berdasarkan asumsi bahwa keduanya merupakan besaran yang ikut menentukan seorang pekerja di lapangan, dan keduanya sama-sama diperoleh dari jalur di luar sekolah. Selan-

jutnya, hasil yang diperoleh dari jalur latihan dan belajar mandiri ini dalam prakteknya akan menyatu menjadi satu kemampuan.

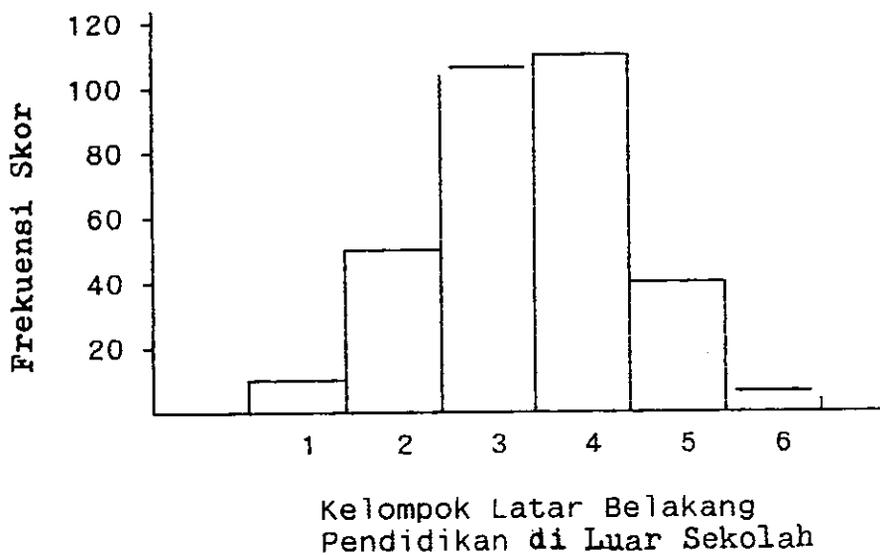
Dengan cara seperti di atas diperoleh skor tertinggi latar belakang pendidikan di luar sekolah 161 dan skor terendah sebesar 8. Reratanya sebesar 84,44 simpangan baku 32,87 dan varians sebesar 1080,38. Dilihat dari sebaran frekuensinya, median terletak pada angka 85,33 sedangkan modus terletak pada angka 81,87. Distribusi sebaran skornya dapat dilihat pada Tabel 5, sedangkan histogramnya pada gambar 10. ²

Dari sebaran skor ternyata subyek penelitian yang skor latar belakang pendidikan luar sekolahnya berada di bawah rata berjumlah 157 orang (49,06%), selebihnya 163 orang (50,94%) berada di atas rerata.

² Hasil perhitungan lengkap dapat dilihat pada Lampiran 5.

Tabel 5: Distribusi Frekuensi Ubahan Latar Belakang Pendidikan di Luar Sekolah

No.	Interval Kelas	f	f%
1.	150,19 - 183,05	10	3,13
2.	117,32 - 150,18	49	15,31
3.	84,32 - 117,31	104	32,50
4.	51,57 - 84,31	110	34,38
5.	18,70 - 51,56	39	12,19
6.	0 - 18,69	8	2,49



Gambar 10: Histogram Latar Belakang Pendidikan di Luar Sekolah

Dari skor latar belakang pendidikan di luar sekolah terlihat sebagian besar sampel penelitian telah pernah mengikuti latihan-latihan/penataran atau kursus-kursus yang relevan dengan pekerjaan yang sedang ditekuninya.

Latihan-latihan umumnya dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan melalui Balai Latihan Kerja atau Program-program Kelompok Belajar, tetapi ada juga yang dengan inisiatif sendiri melalui kursus-kursus yang dikelola oleh pihak swasta.

Selain pendidikan luar sekolah, belajar mandiri juga merupakan suatu usaha yang sangat menentukan bagi para pekerja. Dalam aktivitas sehari-hari setiap pekerja selalu berhadapan dengan berbagai tantangan yang harus mereka selesaikan sendiri seperti bagaimana cara memperluas pasar, meningkatkan mutu produk, bagaimana mengelola usaha secara ekonomis dan menguntungkan, yang semua ini bermuara kepada peningkatan penghasilan. Semua kegiatan ini membutuhkan kemampuan yang harus selalu ditingkatkan sesuai dengan perkembangan usaha. Pekerja-pekerja yang tidak mampu belajar mandiri, dimana semua pengalaman harus dijadikan guru, secara otomatis akan mengalami kegagalan.

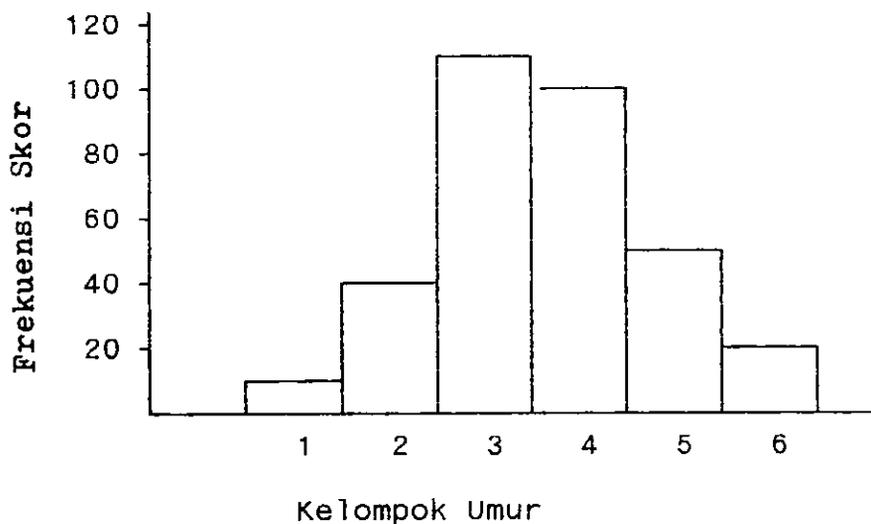
3. Sebaran Skor Ubahan Umur

Dilihat dari faktor umur, subyek penelitian yang termuda berumur 15 tahun sedangkan yang tertua berumur 55 tahun. Rerata umur terletak pada skor 34 simpangan baku 9 sedangkan variansnya 78. Median

terletak pada angka 40 dan modus pada angka 35.³
Distribusi frekuensinya dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah:

Tabel 6: Distribusi Frekuensi Ubahan Umur

No.	Interval Kelas	f	f%
1.	51 - 60	11	3,44
2.	43 - 50	41	12,81
3.	35 - 42	107	33,44
4.	26 - 34	101	31,56
5.	18 - 25	52	16,25
6.	Sampai dengan 17	8	2,50



Gambar 11: Histogram Skor Ubahan Umur

³

Hasil perhitungan lengkap dapat dilihat pada Lampiran 5.

Selanjutnya dapat dilihat bahwa sebagian besar (81,25%) pekerja sektor informal adalah merupakan pekerja yang berusia produktif (18 - 40 tahun). Dilihat dari segi umur para pekerja ini sangat potensial untuk dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya, dengan catatan mereka memang berusaha untuk menguasai tugas-tugas pekerjaannya.

Pertambahan umur pekerja sekaligus akan menambah pengalaman kerja dan kematangan berusaha. Apabila seorang pengusaha mampu memanfaatkan pengalaman yang telah dilalui maka pertambahan umur diasumsikan juga akan menambah kemampuan di segala aspek kehidupan. Apalagi dengan pertambahan umur biasanya beban dan tanggung jawab akan semakin benar, di sisi lain alternatif pilihan kerja semakin menyempit sehingga mereka didesak untuk lebih mengembangkan pekerjaan yang telah ditekuni daripada memulai suatu pekerjaan baru.

4. Sebaran Skor Ubahan Sikap Kerja

Sikap pekerja terhadap pekerjaan pokok yang sedang ditekuni diukur dengan instrumen yang terdiri atas 28 butir pertanyaan, sehingga skor tertinggi yang dapat dicapai adalah 140 dan terendah 28.

Pengukuran sikap terhadap pekerjaan sektor informal yang dilakukan menghasilkan skor sikap yang terentang dari 31 sampai 130. Reratanya 76,78 ; sim-

pangan baku sebesar 21,61 dan varians 467,08. Median⁴ terletak pada angka 75,43 dan modus 73,82.

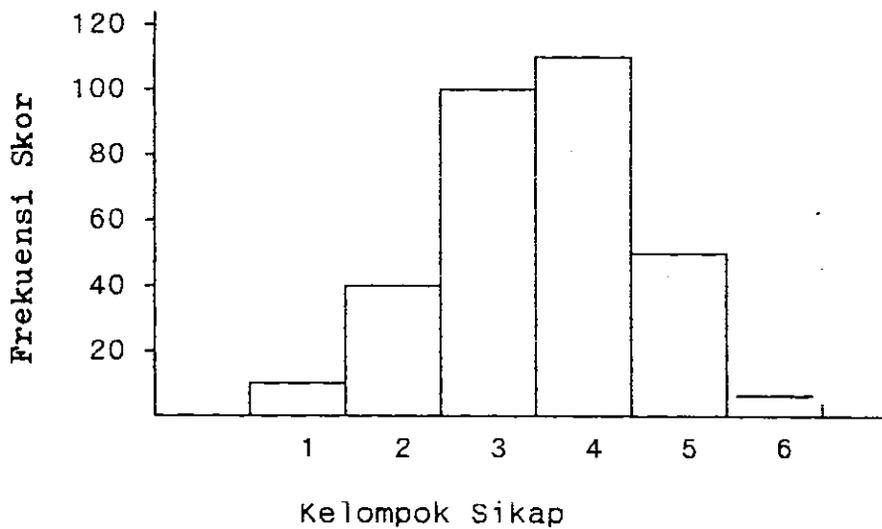
Dengan kriteria paruhdua, yaitu 50% dari skor dari skor tertinggi yang dapat dicapai ($50\% \times 140 = 70$) dijadikan patokan untuk menetapkan apakah seorang pekerja telah memiliki sikap positif atau negatif terhadap pekerjaannya, maka skor rerata yang diperoleh terletak 0,31 SB di bawah patokan ini. Bila dikonfirmasi dengan skor mentah yang diperoleh, ternyata hanya 62,17% pekerja yang telah memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, selebihnya 37,83% dari responden ternyata masih mempunyai sikap negatif yang dapat menghambat proses penyesuaian.

Penyebaran skor sikap dapat dilihat pada distribusi frekuensi seperti pada Tabel 7, sedangkan grafik histogramnya dapat dilihat pada Gambar 12.

Tabel 7: Distribusi Frekuensi Ubahan Sikap Kerja

No.	Interval Kelas	f	f%
1.	120,01 - 141,61	8	2,50
2.	98,40 - 120,00	43	13,44
3.	76,78 - 98,39	102	31,88
4.	55,17 - 76,77	112	35,00
5.	33,56 - 55,16	49	15,31
6.	11,95 - 33,55	6	1,87

⁴ Hasil perhitungan lengkap dapat dilihat pada Lampiran 5.



Gambar 12: Histogram Skor Ubahan Sikap Kerja

Sikap negatif terhadap pekerjaan informal pada sebagian pekerja nampaknya sudah berkembang sejak sebelum menekuni sebuah sektor kerja. Secara teoritis, calon pekerja yang bersikap negatif tidak akan masuk ke sektor kerja informal, tetapi akan mencari pekerjaan yang dianggap sesuai dengan idamannya.

Akan tetapi karena adanya konstelasi permasalahan antara pendidikan, kemampuan yang dimiliki, dan dunia kerja nyata di lapangan, pekerja-pekerja yang bersikap negatif inipun karena beberapa alasan akhirnya "terpaksa" bekerja di sektor informal. Banyak ditemui pekerja yang karena tidak punya pilihan lain, akhirnya bergerak di sektor informal, baik dengan niat hanya sementara waktu sebagai batu loncatan atau tanpa tujuan yang jelas selain untuk memperoleh sekedar penghasilan.

Bila diamati di lapangan melalui wawancara lisan, sikap-sikap minor seperti ini banyak sekali ditemui walaupun nyatanya mereka tetap bertahan di sektor informal. Data tertulis yang dikumpulkan ternyata mendukung dugaan ini. Sebagai suatu predisposisi, sikap negatif jelas merupakan hambatan dalam suatu proses penyesuaian kerja, sehingga usaha pertama yang perlu dilakukan untuk mencapai kesesuaian adalah dengan merubah sikap negatif ini.

5. Sebaran Skor Ubahan Kemampuan Penyesuaian Kerja

Instrumen Kemampuan Penyesuaian Kerja terdiri dari 30 butir pertanyaan dengan skor maksimum 5 dan minimum 1 untuk setiap butir, sehingga dengan menjawab seluruh pertanyaan, seorang responden dapat menghasilkan skor terentang antara skor tertinggi 150 sampai terendah 30.

Pengukuran penyesuaian kerja dalam penelitian ini menghasilkan skor yang terentang dari 30 sampai 139. Rerata skor kemampuan penyesuaian kerja adalah 100,46 simpangan 12,93 dan varians sebesar 167,09. Mediannya terletak pada angka 100,46, sedangkan modulus 101,36.⁵

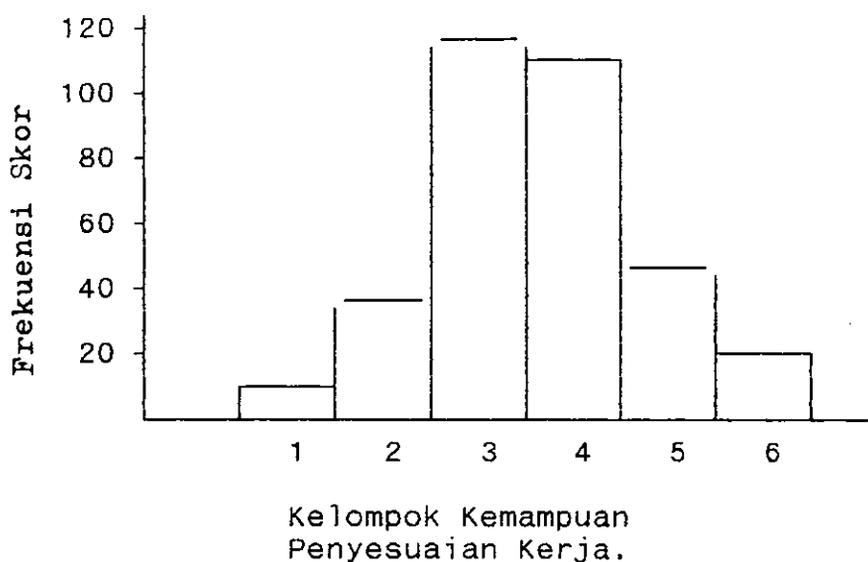
⁵ Hasil perhitungan lengkap dapat dilihat pada Lampiran 5.

Berdasarkan data yang diperoleh dan dengan menggunakan kriteria bahwa 77% dari skor maksimal merupakan batas untuk menentukan apakah seorang pekerja telah mampu menyesuaikan diri dengan baik terhadap pekerjaannya atau belum, maka harga rerata yang diperoleh berada 1,16 SB di bawah batas yang ditentukan. Bila dikonfirmasi dengan skor mentah yang diperoleh, ternyata hanya 12% dari subyek penelitian dapat dikategorikan sebagai pekerja yang telah mampu menyesuaikan diri dengan baik, sedangkan selebihnya sejumlah 88% masih belum mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaannya.

Selanjutnya distribusi frekuensi dan histogram ubahan kemampuan penyesuaian kerja dapat dilihat pada Tabel 8 dan Gambar 13.

Tabel 8: Distribusi Frekuensi Ubahan Kemampuan Penyesuaian Kerja

No.	Interval Kelas	f	f%
1.	126,33 - 139,25	10	3,13
2.	113,40 - 126,32	35	10,94
3.	100,46 - 113,39	115	35,94
4.	87,53 - 100,45	109	34,06
5.	74,60 - 87,52	43	13,44
6.	60,00 - 74,59	8	2,49



Gambar 13: Histogram Skor Ubahan Kemampuan Penyesuaian Kerja.

B. Pengujian Linearitas Hubungan

Sebagai langkah awal sebelum proses analisis data, dilakukan verifikasi untuk melihat terpenuhi atau tidaknya asumsi-asumsi distribusi data setiap ubahan penelitian. Untuk menguji persyaratan analisis digunakan uji linearitas.

Sifat linearitas antara dua ubahan yang berhubungan dapat diketahui dari persamaan garis regresi yang dibentuknya. Hasil uji linearitas ubahan-ubahan penelitian dapat dilihat pada lampiran 7.

Uji linearitas hubungan antara ubahan-ubahan penelitian dilaksanakan dengan menggunakan dua kelompok hubungan. Kelompok pertama menggunakan ubahan latar belakang pendidikan sekolah, latar belakang pendidikan

di luar sekolah, dan umur sebagai prediktor dan ubahan sikap sebagai kriterium, sedang kelompok kedua menggunakan ubahan latar belakang pendidikan di sekolah, pendidikan di luar sekolah, umur dan ubahan sikap sebagai prediktor dengan ubahan kemampuan penyesuaian kerja sebagai kriterium. Pengujian linearitas dilakukan satu persatu antara ubahan prediktor dengan ubahan kriteriumnya. Rangkuman hasil analisis kedua kelompok ini dapat dilihat pada Tabel 9 dan Tabel 10. Data-data pada tabel menunjukkan bahwa hubungan antara ubahan-ubahan prediktor dengan ubahan kriterium semuanya bersifat linear.

Tabel 9: Rangkuman Hasil Uji Linearitas
Ubahan Prediktor dengan Ubahan
Sikap Kerja sebagai Kriterium.

No.	Nama Ubahan	SV	db	JK	RK	Harga F	
						Fo	Ft
1.	Latar Belakang	TC	8	7235,49	904,43	1,98	1,99
	Pend. Sekolah	G	310	141061,36	455,03		
2.	Latar Belakang	TC	82	22010,35	268,41	1,11	1,32
	Pend. L.Sekolah	G	236	56944	241,29		
3.	U m u r	TC	33	16839,73	510,29	1,37	1,47
		G	285	106106,91	372,30		

Tabel 10: Rangkuman Hasil Uji Linearitas Ubahan Prediktor dengan Kemampuan Penyesuaian Kerja sebagai Kriteria.

No.	Nama Ubahan	SV	db	JK	RK	Harga F	
						Fo	Ft
1.	Latar Belakang Pendid. Sekolah	TC	8	1734,78	216,85	1,30	1,99
		G	310	51729,53	166,87		
2.	Latar Belakang Pendid.L.Sekolah	TC	82	8515,69	103,85	0,70	1,32
		G	236	35159,78	148,98		
3.	U m u r	TC	33	5365,38	162,59	1,35	1,47
		G	285	34390,21	120,68		
4.	Sikap Kerja	TC	62	7796,82	125,76	1,33	1,36
		G	256	24100,57	94,14		

Keterangan: SV = sumber variasi TC = tuna cocok
 db = derajat kebebasan G = galat/kekeliruan

C. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Setelah pengujian persyaratan analisis guna menetapkan terpenuhi atau tidaknya asumsi linearitas hubungan, selanjutnya dilakukan analisis data serta pengujian hipotesis. Di samping untuk menentukan pengaruh dan perbedaan, analisis data juga bertujuan untuk menguji bentuk hubungan kausal antara ubahan-ubahan pendidikan di sekolah, ubahan pendidikan luar sekolah, umur, sikap kerja dan kemampuan penyesuaian kerja. Langkah pertama dalam analisis data adalah menyajikan hasil analisis korelasi jenjang nihil, kemudian diikuti dengan hasil-hasil analisis inferensial lainnya.

1. Hubungan Antar Ubahan

Korelasi jenjang nihil menggambarkan bentuk dan besarnya saling hubung (inter-korelasi) antara ubahan-ubahan penelitian. Dari hasil analisis diperoleh harga-harga koefisien korelasi seperti tercantum pada Tabel 11.

Hasil analisis korelasi jenjang nihil menunjukkan bahwa hubungan antara latar belakang pendidikan di sekolah dengan sikap (X_4) mempunyai arah negatif sebesar $R_{1,4} = -0,09$ dan tidak signifikan ($p > 0,05$). Hal ini berarti bahwa kedua ubahan tersebut dapat dipisahkan secara nyata. Begitu juga halnya dengan koefisien korelasi antara latar belakang pendidikan formal (X_1) dengan kemampuan penyesuaian kerja (Y) sebesar $R_{1,Y} = -0,02$ yang tidak signifikan ($p > 0,05$).

Tabel 11: Matriks Antar Korelasi Ubahan-ubahan Penelitian. ⁷

Ubahan	X_1	X_2	X_3	X_4	Y
X_1	1	-0,13 *	-0,25 **	-0,09	-0,02
X_2		1	0,38 **	0,69 **	0,42 **
X_3			1	0,42 **	0,51 **
X_4				1	0,64 **
Y					1

⁷

Perhitungan lengkap dapat dilihat pada Lampiran 7.

Keterangan:

** sangat signifikan ($p < 0,01$)
 * signifikan ($p < 0,05$).

X_1 = latar belakang pendidikan di sekolah
 X_2 = latar belakang pendidikan di luar sekolah
 X_3 = umur
 X_4 = sikap terhadap pekerjaan
 Y = kemampuan penyesuaian kerja.

Berdasarkan hasil analisis, kesimpulan tentang adanya hubungan positif antara latar belakang pendidikan formal dengan sikap kerja dan kemampuan penyesuaian kerja ternyata tidak didukung oleh data, sedangkan kesimpulan tentang adanya hubungan positif antara latar belakang pendidikan luar sekolah, umur terhadap sikap kerja dan kemampuan penyesuaian kerja didukung oleh data. Selanjutnya juga terlihat adanya korelasi positif yang sangat signifikan antara ubahan latar belakang pendidikan luar sekolah, umur, dan sikap kerja terhadap kemampuan penyesuaian kerja. Ubahan umur berkorelasi positif dengan latar belakang pendidikan luar sekolah, tetapi berkorelasi negatif dengan latar belakang pendidikan di sekolah.

2. Pengaruh Prediktor Terhadap Kriteria

Dalam analisis regresi ganda dan juga analisis jalur, model hubungan antara ubahan-ubahan penelitian dibagi menjadi dua kelompok. Pada kelompok pert-

ma, ubahan sikap kerja (X_4) ditempatkan sebagai kriterium dengan tiga prediktor yaitu ubahan latar belakang pendidikan di sekolah (X_1), ubahan pendidikan di luar sekolah (X_2), dan ubahan umur (X_3). Pada kelompok kedua, ubahan kemampuan penyesuaian kerja (Y) ditempatkan sebagai kriterium dengan empat prediktor yaitu ubahan latar belakang pendidikan formal, latar belakang pendidikan di luar sekolah, umur, dan sikap kerja.

Dari hasil analisis regresi ganda kelompok pertama diperoleh harga $F_0 = 106,78$ dan signifikan ($p < 0,01$). Ini berarti korelasi bersama antara latar belakang pendidikan formal, latar belakang pendidikan nonformal, dan umur terhadap sikap sangat berarti. Ringkasan analisis regresinya dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12: Ringkasan Analisis Regresi Ganda Antara Latar Belakang Pendidikan Di Sekolah, Latar Belakang Pendidikan Di Luar Sekolah, dan Umur dengan Sikap Kerja.⁸

Sumber Variasi	JK	db	RK	F	p
Regresi	75242,93	3	25080,98	106,78 **	0,01
Residu	74222,31	316	234,88	-	-
Total	149465,24	319	-	-	-

** sangat signifikan ($p < 0,01$).

⁸

Perhitungan lengkap dapat dilihat pada Lampiran 7.

Indeks korelasi bersama $R_{4(1,2,3)}$ diperoleh sebesar 0,71, dan koefisien determinannya (R^2) = 0,5041. Jadi secara bersama-sama ketiga prediktor latar belakang pendidikan sekolah, latar belakang pendidikan luar sekolah, umur dapat menjelaskan 50,41% dari varians sikap, sedangkan 49,59% sisanya dipengaruhi oleh ubahan-ubahan lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Sumbangan relatif (SR%) latar belakang pendidikan di sekolah diperoleh sebesar 0,71%, latar belakang pendidikan di luar sekolah 83,05% dan umur sebesar 16,24%. Sumbangan efektif (SE %) latar belakang pendidikan sekolah sebesar 0,36%, latar belakang pendidikan di luar sekolah 41,81% dan umur sebesar 8,24%. Kesimpulan yang dapat diambil, yakni secara bersama-sama latar belakang pendidikan di sekolah meramalkan 0,36% dari varians sikap, latar belakang pendidikan di luar sekolah 41,81%, sedangkan umur meramalkan 8,24% dari varians sikap.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh murni dari setiap prediktor digunakan analisis korelasi parsial. Hasil analisis korelasi parsial dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13: Hasil Analisis Korelasi Parsial Antara Ubahan Latar Belakang Pendidikan Sekolah, Latar Belakang Pendidikan Di Luar Sekolah, Umur dengan Sikap Kerja.⁹

R_{xy} ----- Konstanta	$R_{1,4}$	$R_{2,4}$	$R_{3,4}$
X_1	-	0,684	0,414
X_2	0,001	-	0,239
X_3	0,019	0,628	-
X_1X_2	-	-	0,245
X_1X_3	-	0,629	-
X_2X_3	0,056	-	-

Memperhatikan hasil analisis korelasi jenjang nihil dan hasil analisis korelasi parsial dapat dikomentari perubahan yang terjadi sesudah pengendalian prediktor, baik pada korelasi parsial jenjang pertama maupun pada korelasi parsial jenjang kedua.

Hubungan antara latar belakang pendidikan sekolah dengan sikap kerja pada korelasi jenjang nihil ($R_{2,4}$) diperoleh sebesar -0,09 dan tidak signifikan. Setelah pengaruh prediktor lain dikendalikan baik pada jenjang pertama maupun jenjang kedua, ternyata

⁹

Perhitungan lengkap dapat dilihat pada Lampiran 7.

koefisien korelasinya tetap tidak signifikan tetapi tandanya berubah menjadi positif. Hasil korelasi murni ($R_{1,4-2,3}$) diperoleh sebesar 0,056, artinya hanya 0,31% saja varians sikap yang dapat dijelaskan oleh latar belakang pendidikan sekolah secara murni, dan korelasinya tetap tidak signifikan.

Hubungan antara latar belakang pendidikan luar sekolah dengan sikap pada korelasi jenjang nihil ($R_{2,4}$) diperoleh sebesar 0,69. Setelah pengaruh prediktor lain dikendalikan baik pada jenjang pertama maupun pada jenjang kedua ternyata korelasinya masih tetap sangat signifikan. Korelasi murni ($R_{2,4-1,3}$) diperoleh sebesar 0,629, ini berarti prediktor latar belakang pendidikan di luar sekolah menjelaskan 39,56% varians sikap tanpa pengaruh ubahan lain.

Selanjutnya, hubungan antara umur dengan sikap pada korelasi jenjang nihil ($R_{3,4}$) adalah sebesar 0,42. Setelah pengaruh prediktor latar belakang pendidikan di luar sekolah dikontrol, ternyata koefisien korelasinya turun menjadi 0,239. Ini berarti tingginya koefisien korelasi pada korelasi jenjang nihil ikut dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan di luar sekolah. Pada korelasi parsial jenjang kedua, diperoleh koefisien korelasi murni sebesar 0,245 dengan demikian secara murni ubahan umur hanya dapat menjelaskan varians sikap sejumlah 6% saja,

lebih rendah 2,24% dari kemampuannya meramalkan varians sikap secara bersama-sama dengan kedua prediktor lainnya.

Analisis korelasi ganda kelompok kedua menghasilkan $F_0 = 74,91$ dan sangat signifikan ($p < 0,01$). Ini berarti pengaruh latar belakang pendidikan di sekolah, pendidikan di luar sekolah, umur dan sikap secara bersama sangat berarti terhadap kemampuan penyesuaian kerja. Ringkasan analisis regresinya dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14: Ringkasan Analisis Regresi Ganda Antara Latar Belakang Pendidikan Di Sekolah, Latar Belakang Pendidikan Di Luar Sekolah, Umur, Sikap dengan Kemampuan Penyesuaian Kerja.¹⁰

Sumber Variasi	JK	db	RK	F	p
Regresi	26066,12	4	6516,53	74,91 **	0,01
Residu	27403,44	315	86,96	-	-
Total	53469,44	319	-	-	-

** sangat signifikan ($p < 0,01$).

Koefisien korelasi bersama $R_{y(1,2,3,4)}$ diperoleh sebesar 0,70, koefisien determinan (R^2) = 0,4872. Dengan demikian, secara bersama keempat pre-

10

Perhitungan lengkap dapat dilihat pada Lampiran 7.

diktor dapat menjelaskan 48,72% dari varians kemampuan penyesuaian kerja, sedangkan 51,28% sisanya dipengaruhi oleh ubahan-ubahan lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Sumbangan relatif (SR %) latar belakang pendidikan sekolah terhadap kemampuan penyesuaian kerja diperoleh sebesar 0,21%, latar belakang pendidikan di luar sekolah 5,03%, umur sebesar 30,42%, dan sikap sebesar 64,34%. Sumbangan efektif (SE %) latar belakang pendidikan di sekolah pada kemampuan penyesuaian kerja diperoleh sebesar 0,1%, latar belakang pendidikan di luar sekolah 2,45%, umur 14,83%, serta sikap sebesar 31,34%. Kesimpulannya, secara bersama latar belakang pendidikan di sekolah menjelaskan 0,1% varians kemampuan penyesuaian kerja, latar belakang pendidikan di luar sekolah 2,45%, umur 14,83%, dan sikap menjelaskan 31,34% dari varians kemampuan penyesuaian kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh murni dari setiap prediktor digunakan analisis korelasi parsial, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 15. Bila hasil analisis korelasi jenjang nihil dibandingkan dengan hasil analisis korelasi parsial, maka hubungan antara keempat prediktor dengan kriteriumnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 15: Hasil Analisis Korelasi Parsial Antara Ubahan Latar Belakang Pendidikan Di Sekolah, Latar Belakang Pendidikan Di Luar Sekolah, Umur dan Sikap Kerja dengan Kemampuan Penyesuaian Kerja.¹¹

R_{xy} ----- Konstanta	$R_{1,y}$	$R_{2,y}$	$R_{3,y}$	$R_{4,y}$
X_1	-	0,426	0,521	0,637
X_2	0,050	-	0,413	0,523
X_3	0,140	0,290	-	0,539
X_4	0,060	0,022	0,341	-
X_1X_2	-	-	0,435	0,523
X_1X_3	-	0,299	-	0,542
X_1X_4	-	-0,017	0,367	-
X_2X_3	0,158	-	-	0,479
X_2X_4	0,058	-	0,348	-
X_3X_4	0,154	-0,074	-	-
$X_1X_2X_3$	-	-	-	0,477
$X_1X_2X_4$	-	-	0,371	-
$X_1X_3X_4$	-	-0,065	-	-
$X_2X_3X_4$	0,150	-	-	-

11

Perhitungan lengkap dapat dilihat pada Lampiran 7.

Hubungan antara latar belakang pendidikan sekolah dengan kemampuan penyesuaian kerja pada korelasi jenjang nihil ($R_{1,y}$) = -0,01 dan tidak signifikan. Pada analisis korelasi parsial jenjang pertama, pengendalian pengaruh prediktor pendidikan di luar sekolah (X_2) atau sikap (X_4) hanya merubah tanda dari negatif menjadi positif sedang besarnya korelasi tetap tidak signifikan, tetapi pengendalian pengaruh prediktor umur (X_3) ternyata menjadikan hubungan antara latar belakang pendidikan di sekolah dengan kemampuan penyesuaian kerja (Y) menjadi signifikan ($R_{1,y-3}$) = 0,14 ($p < 0,01$). Bila dikonfirmasi dengan besarnya koefisien korelasi jenjang nihil antara latar belakang pendidikan sekolah dan umur ($R_{1,3}$) = -0,25 dapat disimpulkan bahwa rendahnya hubungan antara latar belakang pendidikan di sekolah dengan penyesuaian kerja disebabkan karena pekerja yang tinggi latar belakang pendidikan sekolahnya umumnya berusia muda, sedangkan umur mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kemampuan penyesuaian kerja. Seterusnya, dari analisis korelasi parsial jenjang ketiga juga terlihat bahwa bila ketiga prediktor lain dikendalikan pengaruhnya, hubungan antara latar belakang pendidikan dengan kemampuan penyesuaian kerja ternyata signifikan ($p < 0,01$). Koefisien korelasi murni

$(R_{1,y-2,3,4}) = 0,15$ artinya secara mandiri, latar belakang pendidikan di sekolah menjelaskan 2,25% dari varians kemampuan penyesuaian kerja. Ini berarti bahwa bila pengaruh ubahan lain dikendalikan, latar belakang pendidikan di sekolah mempunyai pengaruh terhadap kemampuan penyesuaian kerja.

Koefisien korelasi jenjang nihil antara pendidikan di luar sekolah dengan kemampuan penyesuaian kerja $(R_{2,y}) = 0,42$. Pada analisis korelasi parsial jenjang pertama pada pengendalian prediktor sikap (X_4), harga koefisien korelasi ini jatuh menjadi $-0,02$. Artinya korelasi yang positif dan signifikan antara ubahan pendidikan di luar sekolah dengan kemampuan penyesuaian kerja ternyata ikut dipengaruhi oleh sikap. Hubungan antara ubahan pendidikan di luar sekolah dengan kemampuan penyesuaian kerja pada korelasi parsial jenjang ketiga $(R_{2,y-1,3,4})$ diperoleh sebesar $-0,07$, artinya hanya 0,42% saja dari varians kemampuan penyesuaian kerja yang dapat dijelaskan oleh ubahan pendidikan di luar sekolah, dan tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa secara murni latar belakang pendidikan di luar sekolah ternyata tidaklah kuat pengaruhnya terhadap kemampuan penyesuaian kerja. Pengaruhnya yang signifikan pada korelasi jenjang nihil ternyata diakibatkan oleh ikut campurnya pengaruh prediktor

yang lain.

Koefisien korelasi jenjang nihil antara umur dengan kemampuan penyesuaian kerja ($R_{3,y}$) = 0,51. Setelah pengaruh prediktor lain dikendalikan baik pada korelasi parsial jenjang pertama, kedua dan ketiga ternyata koefisien korelasinya tetap signifikan. Koefisien korelasi murninya berubah menjadi $R_{3,y-1,2,4} = 0,37$ sehingga dengan demikian prediktor umur secara murni dapat menjelaskan 13,76% dari varians kemampuan penyesuaian kerja.

Selanjutnya analisis korelasi parsial jenjang pertama, kedua, dan ketiga antara ubahan sikap kerja dengan kemampuan penyesuaian kerja juga memberikan hasil yang signifikan. Koefisien korelasi murni $R_{4,y-1,2,3} = 0,48$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ubahan sikap dapat menjelaskan 22,75% dari varians kemampuan penyesuaian kerja.

3. Perbedaan Sikap Kerja serta Kemampuan Penyesuaian

Untuk melihat apakah ada perbedaan yang signifikan dalam hal sikap kerja serta kemampuan penyesuaian kerja dilihat dari klasifikasi jenis pekerjaan (A) dan jenis kelamin (B) digunakan teknik statistik analisis kovarians dua jalur simultan (AB sim). Hasil analisis kovariansnya dapat dilihat pada Tabel 40 dan Tabel 41 pada Lampiran 8.

Dari Tabel 46 terlihat bahwa untuk ubahan sikap kerja diperoleh $F = 4,641$ dan sangat signifikan ($p \leq 0,01$). Ini berarti bahwa terdapat perbedaan sikap kerja yang sangat signifikan antara pekerja dilihat dari sektor kerja yang ditekuni.

Perbedaan sikap kerja antara keempat sektor kerja ini selanjutnya dapat dilihat lebih terperinci dari uji T-nya. Rerata sesuaian ubahan sikap pekerja sektor jasa ternyata menduduki tempat tertinggi ($\mu = 80,97$) diikuti oleh pekerja sektor perdagangan ($\mu = 78,80$), sektor buruh ($\mu = 74,39$) dan sektor industri ($\mu = 72,96$). Dari uji T ternyata perbedaan sikap kerja yang signifikan diperoleh antara pekerja sektor industri dengan sektor perdagangan ($t = 2,439$; $p \leq 0,05$), antara sektor industri dengan jasa ($t = 3,345$; $p \leq 0,01$) dan antara sektor buruh dengan sektor jasa ($t = 2,748$; $p \leq 0,01$).

Untuk ubahan kemampuan penyesuaian kerja dari analisis kovarians diperoleh $F = 2,383$ dan hasil ini ternyata tidak signifikan ($p \geq 0,05$), sehingga disimpulkan tidak terdapat alasan yang cukup kuat untuk menyatakan bahwa perbedaan kemampuan penyesuaian kerja disebabkan karena perbedaan jenis pekerjaan. Walaupun secara statistik tidak cukup alasan untuk menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan kemampuan penyesuaian kerja dilihat dari jenis pekerja, analisis

data dilanjutkan untuk melihat perbedaan melalui uji T. Ternyata terdapat dua perbedaan kemampuan penyesuaian yang signifikan di antara empat sektor kerja yaitu antara sektor industri dengan sektor jasa ($t = 2,358$; $p \leq 0,05$), dan antara sektor perdagangan dengan sektor jasa ($t = 2,52$; $p \leq 0,05$). Dilihat dari reratanya, kemampuan penyesuaian yang paling tinggi skornya dimiliki oleh pekerja sektor jasa ($\mu = 102,69$) diikuti oleh pekerja sektor buruh ($\mu = 101,05$), sektor perdagangan ($\mu = 98,53$) dan sektor industri ($\mu = 98,33$).

Selanjutnya ternyata bahwa tidak terdapat dasar yang cukup kuat untuk menyimpulkan bahwa ada perbedaan sikap dan kemampuan kerja yang signifikan dilihat dari jenis kelamin pekerja ($F = 0,16$: $p \geq 0,05$ dan $F = 0,22$: $p \geq 0,05$).

Efek interaksi antara jenis pekerjaan dengan jenis kelamin juga tidak signifikan ($F = 0,17$: $p \geq 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa grafik garis regresinya adalah paralel. Artinya bahwa perbedaan sikap kerja dilihat dari sektor kerja tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin, atau dengan kata lain bahwa perbedaan sikap kerja dilihat dari sektor kerja berlaku sama untuk pekerja pria maupun pekerja wanita.

Untuk lebih memperjelas perbedaan sikap kerja dilihat dari jenis pekerjaan setelah ubahan kovaria-

bel X_1 , X_2 , X_3 dikendalikan secara individual, dicantumkan matriks uji t inter AB seperti pada Tabel 16 dan Tabel 17. Uji t inter AB ini dimaksudkan hanya sebagai penjelasan, karena efek interaksi antara jenis pekerjaan dengan jenis kelamin dalam penelitian ini diperoleh tidak signifikan.

Tabel 16. Matriks Uji t AB : (X_4)

A,B	1,1	1,2	2,1	2,2	3,1	3,2	4,1	4,2
1,1	0,000							
p	1,000							
1,2	0,425	0,000						
p	0,675	1,000						
2,1	0,576	0,151	0,000					
p	0,572	0,875	1,000					
2,2	0,693	0,286	0,117	0,000				
p	0,504	0,785	0,903	1,000				
3,1	1,630	1,205	1,054	0,937	0,000			
p	0,100	0,227	0,293	0,648	1,000			
3,2	2,245	1,819	1,668	1,551	0,614	0,000		
p	0,024	0,066	0,092	0,118	0,547	1,000		
4,1	2,749	2,324	2,173	2,056	1,119	0,504	0,000	
p	0,006	0,020	0,029	0,038	0,263	0,621	1,000	
4,2	2,407	1,982	1,831	1,714	0,777	0,163	-0,342	0,000
p	0,016	0,045	0,065	0,084	0,556	0,865	0,733	1,000

p = dua ekor.

Tabel 17. Matriks Uji t Inter AB : (Y)

A,B	1,1	1,2	2,1	2,2	3,1	3,2	4,1	4,2
1,1	0,000							
p	1,000							
1,2	-1,519	0,000						
p	0,126	1,000						
2,1	-0,349	1,170	0,000					
p	0,727	0,415	1,000					
2,2	0,909	2,429	1,258	0,000				
p	0,633	0,015	0,206	1,000				
3,1	-0,525	0,995	-0,175	-1,434	0,000			
p	0,607	0,679	0,855	0,149	1,000			
3,2	-0,844	0,675	-0,495	-1,753	-0,319	0,000		
p	0,596	0,507	0,627	0,007	0,748	1,000		
4,1	1,088	2,607	1,437	0,179	1,613	1,932	0,000	
p	0,277	0,009	0,148	0,853	0,104	0,051	1,000	
4,2	0,727	2,247	1,077	-0,182	1,252	1,572	-0,361	0,000
p	0,525	0,024	0,282	0,850	0,209	0,113	0,720	1,000

p = dua ekor.

Dari Tabel 16 dan 17 dapat dilihat bahwa sikap kerja pekerja sektor industri pria, berbeda dengan pekerja sektor perdagangan wanita ($t = 2,245$; $p \leq 0,05$), berbeda dengan sikap pekerja sektor jasa pria ($t = 2,749$; $p \leq 0,01$) dan sikap pekerja sektor jasa wanita ($t = 2,407$; $p \leq 0,05$). Selanjutnya sikap pekerja sektor industri wanita berbeda dengan sikap pekerja sektor jasa pria ($t = 2,324$; $p \leq 0,05$), dan juga berbeda dengan sikap pekerja sektor jasa pria

($t = 1,982$; $p \leq 0,05$). Sikap pekerja sektor buruh pria berbeda dengan sikap sektor jasa pria ($t = 2,173$; $p \leq 0,05$). Selanjutnya sikap pekerja buruh wanita berbeda dengan sikap pekerja jasa pria ($t = 2,056$; $p \leq 0,05$).

Pada ubahan kemampuan penyesuaian kerja terdapat perbedaan signifikan antara kemampuan penyesuaian pekerja sektor industri wanita dengan kemampuan penyesuaian pekerja sektor buruh wanita ($t = 2,429$; $p \leq 0,01$), antara pekerja sektor industri wanita dengan pekerja sektor jasa pria ($t = 2,607$; $p \leq 0,01$) dan antara pekerja sektor industri wanita dengan pekerja sektor jasa wanita. Selanjutnya, kemampuan penyesuaian pekerja sektor perdagangan wanita berbeda dengan kemampuan penyesuaian sektor buruh pria.

4. Efek Kausal Langsung dan Efek Kausal Tak Langsung

Dari hasil analisis jalur kelompok pertama, dimana ubahan sikap kerja (X_4) ditempatkan sebagai kriterium dengan ubahan-ubahan latar belakang pendidikan di sekolah (X_1), pendidikan di luar sekolah (X_2), dan umur (X_3) sebagai prediktor diperoleh koefisien regresi standar (beta) dan dekomposisi efek kausal seperti pada Tabel 18.

Tabel 18: Ringkasan Analisis Jalur Ubahan Latar Belakang Pendidikan Di Sekolah, Pendidikan Di Luar Sekolah, dan Umur dengan Sikap Kerja

Ubahan ----- P r e d i k t o r	Beta	Dekomposisi Efek Kausal		
		Total	Langsung	Tak L.
Latar Belakang Pendidikan Sekolah	0,04	0,04	0,04	0
Latar Belakang Pendidikan Luar Sekolah	0,62	0,62	0,62	0
U m u r	0,20	0,20	0,20	0

* signifikan dengan $p_{i,j} \rightarrow 0,10 < p_{i,j} < 0,29$

** sangat signifikan dengan $p_{i,j} > 0,30$.

Dari hasil yang diperoleh ternyata bahwa ubahan yang paling besar dampak/efek kausal langsungnya terhadap sikap kerja adalah pendidikan di luar sekolah ($p_{42} = 0,62$) diikuti oleh ubahan umur ($p_{43} = 0,20$), sedangkan dampak kausal ubahan latar belakang pendidikan formal ternyata sangat lemah ($p_{41} = 0,04$). Dari penemuan ini dapat disimpulkan bahwa semakin lama atau semakin banyak seorang pekerja pernah mengikuti latihan kerja/penataran/kursus yang relevan dengan bidang pekerjaannya, semakin positif sikapnya terhadap pekerjaan yang ditekuni. Demikian juga halnya dengan umur, semakin bertambah usia pekerja semakin positif sikapnya terhadap pe-

kerjaan yang dilakukan. Di sisi lain, ternyata semakin tinggi latar belakang pendidikan di sekolah yang pernah dilalui semakin rendah skor sikapnya, dan ini berarti semakin enggan mereka berusaha di sektor informal.

Koefisien jalur ubahan residu terhadap sikap $P_4R_1 = 0,70$ dengan koefisien determinan $R^2 = 0,5051$. Dengan demikian, sisa varians sikap yang tidak dapat dijelaskan oleh ketiga prediktor berjumlah 49,59%.

Selanjutnya untuk kelompok kedua dengan menempatkan ubahan kemampuan penyesuaian kerja sebagai kriterium dan ubahan-ubahan latar belakang pendidikan di sekolah, pendidikan di luar sekolah, umur dan sikap kerja sebagai prediktor diperoleh koefisien regresi standar (beta) dan dekomposisi efek kausal seperti pada Tabel 19. Koefisien jalur ubahan residu terhadap kemampuan penyesuaian kerja $p_yR_2 = 0,72$ dengan koefisien determinan $R^2 = 0,4872$. Dengan demikian sisa varians ubahan kemampuan penyesuaian kerja tidak dapat dijelaskan oleh keempat prediktor adalah 51,28%.

Selanjutnya bentuk hubungan kausal dan besarnya efek kausal langsung maupun tidak langsung dari kedua model persamaan dapat dilihat pada Gambar 14.

Untuk menginterpretasikan koefisien jalur yang diperoleh digunakan kategori seperti pada Tabel 22.

Tabel 19: Ringkasan Analisis Jalur Ubahan Latar Belakang Pendidikan Di Sekolah, Pendidikan Di Luar Sekolah, Umur, dan Sikap Kerja dengan Kemampuan Penyesuaian Kerja

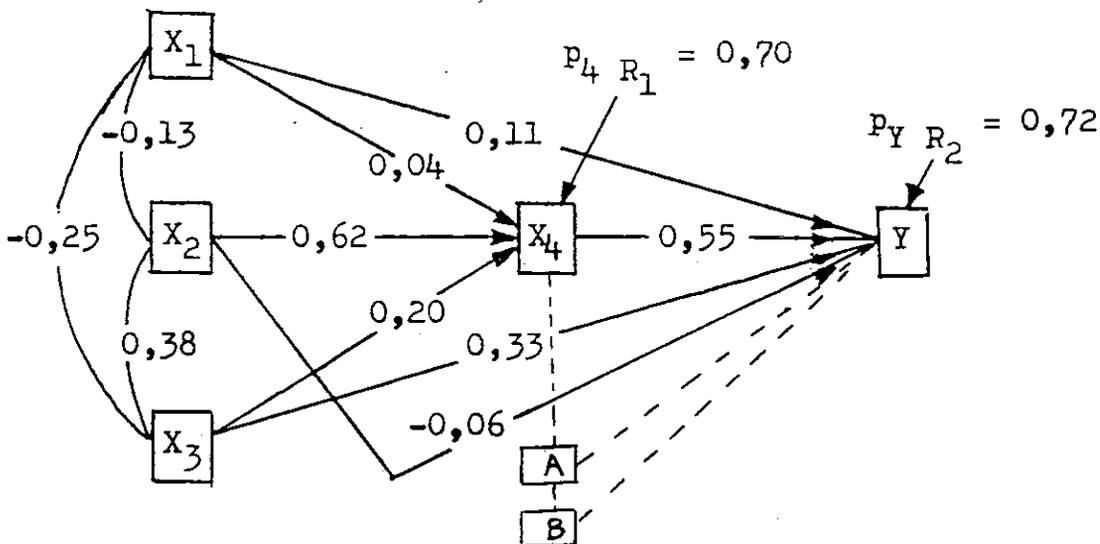
Ubahan P r e d i k t o r	Beta	Dekomposisi Efek Kausal		
		Total	Langsung	Tak L.
Latar Belakang Pendidikan Di Sekolah	0,11	0,14	0,11*	0,03
Latar Belakang Pendidikan Di Luar Sekolah	-0,06	0,28	-0,06	0,34**
U m u r	0,33	0,44	0,33*	0,11*
Sikap Kerja	0,55	0,55	0,55**	0,00

* signifikan dengan $p_{i,j} \rightarrow 0,10 < p_{i,j} < 0,29$

** sangat signifikan dengan $p_{i,j} > 0,30$.

Tabel 20. Kategori Kekuatan Dampak Kausal menurut Koefisien Jalurnya

Koefisien Jalur	Daya/pengaruh
0,05 - 0,09	Lemah
0,10 - 0,29	Sedang
$\geq 0,30$	Kuat



Gambar 14: Diagram Jalur Model Recursive dengan Koefisien Jalur yang Diperoleh

Keterangan

- X_1 : latar belakang pendidikan di sekolah
- X_2 : latar belakang pendidikan di luar sekolah
- X_3 : umur
- X_4 : sikap kerja
- Y : kemampuan penyesuaian kerja.

5. Pengujian Hipotesis

Peluang galat yang digunakan untuk menguji harga F maupun R hasil perhitungan adalah 5% (signifikan) dan 1% (sangat signifikan) dengan derajat kebebasan variasi regresi = m , derajat kebebasan variasi residu = $N - m - 1$ dan derajat kebebasan variasi residu diterima bila harga F atau R hitung lebih be-



sar dari harga nadir dalam tabel pada peluang galat tertentu.

Sedangkan aturan yang digunakan untuk menerima atau menolak adanya hubungan kausal adalah dengan menggunakan keberartian koefisien jalur (path coefficient). Hubungan kausal dikatakan berarti bila harga koefisien jalur yang diperoleh $> 0,09$, sedangkan harga koefisien jalur yang $< 0,09$ dianggap kurang berarti dan hubungan kausalnya bisa diabaikan.

Hipotesis Mayor I menyatakan bahwa terdapat pengaruh latar belakang pendidikan di sekolah, pendidikan di luar sekolah, dan umur terhadap sikap kerja. Dari hasil analisis regresi ganda kelompok pertama diperoleh $F_0 = 106,78$ dengan db (3 ; 316) dan $F_{t_{1\%}} = 3,86$. Karena $F_0 > F_{t_{1\%}}$, maka **hipotesis Mayor I diterima** ($p < 0,01$).

Hipotesis Minor Ia menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan di sekolah yang pernah diikuti pekerja akan semakin positif sikap seorang pekerja terhadap pekerjaan informal. Hasil korelasi parsial jenjang kedua menghasilkan $R_{1,4-2,3} = 0,06$; $R_{t_{5\%}} = 0,11$. Karena $R < R_{t_{5\%}}$, maka **hipotesis Minor Ia ditolak** ($p > 0,05$). Selanjutnya dari hasil analisis jalur diperoleh efek langsung latar belakang pendidikan di sekolah pada sikap $P_{41} = 0,04$ sehingga koefisien jalur ini **tidaklah berarti** adanya.

Hipotesis Minor Ib menyatakan bahwa semakin lama seorang pekerja pernah mengikuti pendidikan luar sekolah, semakin positif sikapnya terhadap pekerjaannya. Hasil analisis korelasi parsial jenjang kedua menghasilkan $R_{2,4-1,3} = 0,63$; $Rt_{1\%} = 0,14$. Karena $R > Rt_{1\%}$, maka **hipotesis Minor Ib diterima** ($p < 0,01$). Hasil analisis jalur menunjukkan efek langsung latar belakang pendidikan luar sekolah pada sikap $p_{42} = 0,62$ dan koefisien jalur ini **sangat berarti** adanya.

Hipotesis Minor Ic menyatakan semakin tua umur pekerja akan semakin positif pula sikapnya terhadap pekerjaan. Analisis korelasi parsial jenjang kedua menghasilkan $R_{3,4-1,2} = 0,25$; $Rt_{1\%} = 0,14$. Karena $R < Rt_{1\%}$, maka **hipotesis Minor Ic diterima**. Hasil analisis jalur menunjukkan efek langsung ubahan umur terhadap sikap $p_{43} = 0,20$ dan **berarti** adanya.

Selanjutnya hipotesis Mayor II menyatakan bahwa terdapat pengaruh latar belakang pendidikan di sekolah, pendidikan di luar sekolah, umur dan sikap kerja terhadap kemampuan penyesuaian kerja. Hasil analisis regresi ganda kelompok kedua menghasilkan $F_o = 74,91$ dengan db (3 ; 316) dan $Ft_{1\%} = 3,86$. Karena $F_o > Ft_{1\%}$, maka **hipotesis Mayor II diterima** ($p < 0,01$).

Hipotesis Minor 2a menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan di sekolah yang pernah diikuti akan semakin baik kemampuan penyesuaian kerja pekerja sektor informal. Hasil analisis korelasi parsial jenjang ketiga menghasilkan $R_{1,Y-2,3,4} = 0,15$; $R_{t1\%} = 0,14$. Karena $R > R_{t1\%}$ maka **hipotesis Minor 2a diterima** ($p < 0,01$). Hasil analisis jalur menunjukkan efek langsung latar belakang pendidikan di sekolah terhadap kemampuan penyesuaian kerja $p_{Y1} = 0,11$ dan **berarti** adanya, sedangkan efek tak langsungnya $= 0,03$ dan **tidak berarti** adanya.

Hipotesis Minor 2b menyatakan bahwa semakin lama seorang pekerja pernah mengikuti pendidikan di luar sekolah yang relevan, makin baik pula kemampuan penyesuaian kerjanya. Hasil analisis korelasi parsial jenjang ketiga menghasilkan $R_{2,Y-1,3,4} = -0,07$; $R_{t5\%} = 0,11$. Karena $R > R_{t5\%}$, maka **hipotesis 2b ditolak**, ($p < 0,05$). Analisis jalur menghasilkan efek langsung latar belakang pendidikan luar sekolah terhadap kemampuan penyesuaian: $p_{Y2} = -0,06$ sehingga **tidak berarti** adanya, sedangkan efek tak langsungnya $= 0,34$ dan **sangat berarti** adanya.

Hipotesis Minor 2c semakin tua umur seorang pekerja akan semakin baik pula kemampuan penyesuaian kerjanya. Analisis korelasi parsial jenjang ketiga menghasilkan $R_{3,T-1,2,4} = 0,37$; $R_{t1\%} = 0,14$. Karena

$R < R_{t_{1\%}}$, maka **hipotesis Minor 2c diterima**, ($p < 0,01$). Analisis jalur menghasilkan efek langsung ubahan umur terhadap kemampuan penyesuaian kerja $p_{Y_3} = 0,33$ dan **sangat berarti** adanya, sedangkan efek tak langsungnya $= 0,11$ yang juga **berarti** adanya.

Hipotesis Minor 2d menyatakan bahwa semakin positif sikap seorang pekerja akan semakin baik kemampuan penyesuaian kerjanya. Analisis korelasi parsial jenjang ketiga menghasilkan $R_{4,Y-1,2,3} = 0,48$; $R_{t_{1\%}} = 0,14$. Karena $R > R_{t_{1\%}}$ maka **hipotesis Minor 2d diterima** ($p < 0,01$). Analisis jalur menghasilkan efek langsung ubahan terhadap kemampuan penyesuaian kerja $p_{Y_4} = 0,55$ dan besarnya efek langsung ini **sangat berarti** adanya.

Selanjutnya hipotesis Mayor 3, terdapat perbedaan sikap kerja antara pekerja industri pengolahan, buruh, perdagangan dan jasa dibuktikan dengan melihat hasil analisis kovarians. Analisis kovarians ubahan sikap kerja dilihat dari jenis pekerjaan menghasilkan $F = 4,64$ dan sangat signifikan ($p < 0,01$). Dengan demikian **hipotesis 3 diterima** ($p < 0,01$). Dilihat dari reratanya, pekerja sektor jasa memiliki skor sikap yang paling tinggi ($u = 80,96$), diikuti oleh pekerja sektor perdagangan ($u = 78,80$), pekerja sektor buruh ($u = 74,39$) dan sektor industri pengolahan ($u = 72,39$).

Hipotesis 4, yang menyatakan terdapat perbedaan sikap kerja antara pekerja pria dengan pekerja wanita dibuktikan dengan analisis kovarians. Analisis kovarians ubahan sikap dilihat dari jenis kelamin menghasilkan $F_0 = 0,16$ dan tidak signifikan ($p > 0,05$). Dengan demikian **hipotesis 4 ditolak**. Artinya secara statistik tidak cukup kuat dasar untuk menyatakan bahwa perbedaan sikap kerja antara pria dengan wanita bukan akibat kesalahan sampling.

Hipotesis 5, menyatakan bahwa diduga terdapat perbedaan kemampuan penyesuaian kerja antara pekerja sektor industri pengolahan, buruh, perdagangan, dan jasa. Hasil analisis kovarians menghasilkan $F_0 = 2,39$ dengan demikian **hipotesis 5 ditolak**.

Selanjutnya hipotesis 6, menyatakan bahwa terdapat perbedaan kemampuan penyesuaian kerja antara pekerja pria dengan pekerja wanita. Analisis kovarians menghasilkan $F_0 = 0,22$ dan tidak signifikan ($p > 0,05$). Dengan demikian **hipotesis 6 ditolak**. Artinya perbedaan kemampuan penyesuaian kerja antara pekerja pria dengan pekerja wanita tidak terbukti dalam penelitian ini.

Selanjutnya dapat dilihat bahwa efek interaksi antara ubahan jenis pekerjaan dengan ubahan jenis

kelamin ternyata tidak signifikan baik terhadap ubahan sikap $F_0 = 0,17$; ($p > 0,05$) maupun untuk ubahan kemampuan penyesuaian kerja $F = 1,28$; ($p > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perbedaan ubahan sikap kerja dilihat dari perbedaan sektor kerja ini berlaku untuk pekerja pria maupun pekerja wanita. Atau dengan kata lain perbedaan sikap kerja bersifat paralel antara pekerja pria dengan wanita.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dan analisis yang telah diuraikan sebelum ini, maka berikut ini akan dibahas hasil-hasil penelitian:

Pertama, sikap pekerja sektor informal di Sumatera Barat terhadap pekerjaan yang ditekuninya masih belum cukup baik dibandingkan dengan apa yang diharapkan agar sikap ini dapat mendorong perkembangan usaha/prestasi kerja.

Berdasarkan instrumen yang dibuat dan data yang terkumpul ternyata hanya 62,17% pekerja yang telah positif sikapnya, sedangkan sebagian lagi yaitu sejumlah 37,83% masih mempunyai sikap negatif yang tidak mendorong pengembangan usaha/prestasi kerja.

Tentang pengaruh latar belakang pendidikan di sekolah, pendidikan di luar sekolah, dan umur, secara

bersama ketiganya dapat menjelaskan 50,41% dari varians sikap kerja, sedangkan ubahan yang paling besar pengaruhnya dalam meningkatkan sikap positif pekerja adalah pendidikan di luar sekolah (latihan, penataran, kursus, atau belajar mandiri) yang pernah diikuti. Latar belakang pendidikan di luar sekolah secara bersama dapat menjelaskan 41,81% varians sikap, atau secara murni dengan mengendalikan pengaruh latar belakang pendidikan di sekolah, dan umur, latar belakang pendidikan di luar sekolah dapat menjelaskan 39,56% dari varians sikap, sedangkan dari hasil analisis jalur ternyata secara langsung ubahan latar belakang pendidikan luar sekolah berdampak langsung sebesar 0,62 terhadap ubahan sikap. Ini berarti peningkatan 1 unit pendidikan luar sekolah menyebabkan kenaikan 0,62 unit pada ubahan sikap kerja.

Ubahan umur mempunyai sumbangan efektif sebesar 8,24% terhadap varians sikap kerja, atau secara murni dengan mengendalikan pengaruh ubahan lainnya, umur dapat menjelaskan 6% dari varians sikap kerja. Dampak langsungnya diperoleh sebesar 0,20.

Ubahan latar belakang pendidikan sekolah ternyata sangat kecil dan tidak signifikan pengaruhnya terhadap sikap pekerja. Secara bersama hanya 0,36% (secara murni 0,31%) dari varians sikap yang dapat dijelaskan oleh latar belakang pendidikan di sekolah, ini berarti dam-

pak langsung latar belakang pendidikan di sekolah terhadap sikap hanya sebesar 0,04.

Selanjutnya dilihat dari jenis pekerjaan yang diteliti, ternyata terdapat perbedaan yang signifikan dari sikap pekerja pada masing-masing sektor kerja. Pekerja di sektor jasa paling tinggi skor sikapnya (80,97), diikuti berturut-turut oleh pekerja di sektor perdagangan (78,80), buruh (74,39) dan industri (72,39). Dengan menggunakan teknik analisis kovarians dua jalan (AB) dimana pengaruh ubahan serta latar belakang pendidikan di sekolah, latar belakang pendidikan di luar sekolah, dan umur dikendalikan, semakin terbukti adanya perbedaan sikap di antara pekerja dilihat dari jenis pekerjaan yang ditekuni.

Akan tetapi dilihat dari jenis kelamin, tidak terlihat adanya perbedaan yang signifikan dalam sikap pekerja, dengan kata lain secara statistik dapat dikatakan bahwa pekerja wanita relatif sama variasi skor sikap kerja yang ditunjukkannya dengan pekerja pria. Penelitian ini belum dapat menunjukkan perbedaan sikap kerja antara pekerja pria dengan pekerja wanita.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa sikap pekerja sektor informal terhadap pekerjaannya belumlah cukup positif sebagaimana yang diinginkan. Hal ini disebabkan karena sebagian besar pekerja masih merasa enggan bekerja

di sektor informal. Keengganan ini muncul terutama karena cara pandang yang masih keliru tentang suatu pekerjaan.

Pandangan atau persepsi yng keliru ini bersumber dari anggapan bahwa pekerjaan di sektor informal tidak memiliki prospek yang cerah, tidak terjamin stabilitasnya, atau rendah prestisenya, sehingga pekerjaan ini bukan merupakan pekerjaan idaman bagi sementara calon pekerja/pekerja. Akibatnya berkembanglah sikap negatif, sehingga kebanyakan pencari kerja lebih memprioritaskan pekerjaan-pekerjaan di sektor formal walaupun lowongan kerjanya sangat terbatas. Dilihat dari sudut keamanan, pekerjaan di sektor formal memang relatif lebih aman dan stabil dibandingkan dengan pekerjaan-pekerjaan di sektor informal. Pekerjaan di sektor informal memang sangat menantang, kompetitif, sehingga pekerja yang tidak ulet dan tabah akan selalu kalah dalam persaingan mencari keuntungan. Dengan demikian pencari kerja yang kurang yakin dengan kemampuan dan daya juangnya, merasa mengambal risiko besar bila berusaha di sektor informal.

Sebagian besar pencari kerja buat pertama kali mengincar pekerjaan formal, barulah setelah gagal memasuki sektor formal, mereka "terpaksa" bekerja di sektor informal. Karena latar belakang yang mendua seperti ini, setelah bekerja di sektor informalpun sebagian pekerja masih memendam impian untuk tetap mencari peker-

jan yang dirasa lebih terjamin sehingga pekerjaan yang dilakukan hanya dianggap sebagai batu loncatan sampai memperoleh pekerjaan idaman. Keadaan-keadaan seperti inilah yang menyebabkan berkembangnya sikap negatif terhadap pekerjaan informal.

Berdasarkan kenyataan demikian, maka pengembangan sektor informal harus dimulai dari usaha memperbaiki persepsi pencari kerja/pekerja terhadap pekerjaan dengan jalan menginformasikan, mengkampanyekan, dan memotivasi pekerja bahwa pekerjaan-pekerjaan informal sebenarnya tidak kalah menarik dan baik prospeknya dibanding dengan pekerjaan lain. Untuk memperkenalkan ini tentu bukan dalam bentuk slogan-slogan saja, tetapi hendaknya dibarengi dengan usaha deregulasi untuk menciptakan iklim berusaha baik seperti mempermudah perizinan, membantu permodalan, dan mempersiapkan kemampuan dan kemandirian pekerja.

Terungkapnya bahwa latar belakang pendidikan di sekolah ternyata berbanding terbalik dengan sikap pekerja berupa indikasi bahwa pendidikan di sekolah belum membekali lulusan dengan sikap positif atau sikap mandiri dan keberanian untuk bergerak disektor informal. Keadaan ini tidak sejalan dengan harapan bahwa seorang lulusan di sekolah akan mampu menciptakan lapangan baru. Dengan kata lain pendapat bahwa semakin tinggi latar pendidikan di sekolah seseorang akan semakin tinggi pula kemauannya

untuk mandiri, tidak didukung oleh data yang dikumpulkan dalam penelitian ini. Data menunjukkan keadaan sebaliknya, yaitu semakin tinggi latar belakang pendidikan di sekolah yang pernah diikuti semakin negatif sikapnya terhadap pekerjaan-pekerjaan yang sudah tersedia di sektor informal.

Gejala ini sesuai dengan survei dan ulasan surat kabar Kompas bahwa terlihat adanya kecendrungan generasi muda untuk menyerbu pekerjaan-pekerjaan di sektor formal seperti menjadi pegawai negeri karena pekerjaan ini dirasa paling aman dalam situasi perekonomian yang belum stabil.¹² Dewasa ini berkembang pendapat-pendapat yang menyatakan generasi muda memiliki sifat cenderung beramal-malasan, dididik menjadi pekerja yang tidak berani mandiri, sehingga mereka menempatkan pekerjaan di sektor formal sebagai prioritas utama. Ditegaskan pula Wasty Soemanto bahwa jarang sekali tamatan pendidikan sekolah yang mau berusaha mengamalkan/mengembangkan pengalamannya dengan jalan berusaha mandiri.¹³ Akibat sikap mental ini dan karena keterbatasan lowongan kerja di sektor formal, maka pengangguran terbanyak berasal dari lulusan

¹² "Wajah Bingung Pemuda Kita", Kompas, 19 Mei 1985.

¹³ Wasty Soemanto. Sekuncup Ide Operasional Pendidikan Wiraswasta (Jakarta: Bina Aksara, 1984), P. 31.

sekolah lanjutan tingkat atas. Keadaan ini terjadi karena para lulusan sekolah lanjutan tingkat atas merasa memiliki kesempatan lebih luas untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikannya. Mereka sangat selektif dalam memilih, sedangkan sesungguhnya lapangan kerja yang ada sangat sedikit dibanding dengan jumlah lulusan yang mencari pekerjaan. Bagi para putus sekolah atau lulusan sekolah lanjutan tingkat pertama ke bawah karena merasa tidak mempunyai bekal yang memadai mereka tidak begitu selektif memilih-milih pekerjaan, karena bagi mereka yang menjadi pertimbangan utama adalah mempunyai pekerjaan. Lagi pula dilihat dari struktur piramida kerja, lowongan kerja bagi mereka memang lebih banyak tersedia. Keadaan seperti inilah yang menyebabkan sebagian besar pekerja sektor informal hanya memiliki latar belakang pendidikan melalui sekolah yang sangat rendah.

Selanjutnya juga terungkap bahwa latar belakang pendidikan di luar sekolah yang diikuti atau pengalaman kerja seseorang ternyata sangat besar pengaruhnya terhadap perbaikan sikap kerja. Dalam penelitian ini 39,56% dari varians sikap kerja dapat dijelaskan oleh latar belakang pendidikan di luar sekolah. Dari hasil analisis jalur juga terlihat bahwa peningkatan 1 unit

latar belakang pendidikan di luar sekolah dapat memperbaiki 0,62 unit sikap kerja. Dengan demikian, semakin lama atau semakin banyak seorang pekerja pernah mengikuti latihan kerja/penataran/kursus yang relevan dengan pekerjaannya atau semakin banyak pengalaman kerjanya, ternyata semakin positif sikapnya terhadap pekerjaan di sektor informal. Dengan kata lain penanaman sikap positif dapat dilaksanakan secara berangsur-angsur melalui pelatihan atau pengalaman kerja. Kenyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Industri Kecil, Departemen Perindustrian di tiga daerah industri kecil di pulau Jawa (1979-1981) bahwa latihan kerja yang dilaksanakan ternyata memberikan nilai positif dalam usaha peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan sikap pekerja.¹⁴

Kedua, dalam hal kemampuan penyesuaian kerja, baru 12% dari pekerja di sektor informal di Sumatera Barat yang dapat dikategorikan sebagai pekerja yang mampu menyesuaikan diri dengan baik (well adjusted) dengan pekerjaannya. Selebihnya 88% belum menampakkan hasil penyesuaian yang memuaskan.

¹⁴ M. Sukmono. "Pengaruh Pendidikan dan Latihan terhadap Peningkatan Produktivitas", Produktivitas dan Mutu Kehidupan, Penyunting J. Revianto (Jakarta: LSIUP, 1985, p. 96

Tentang pengaruh ubahan latar belakang pendidikan di sekolah, latar belakang pendidikan di luar sekolah, umur dan sikap, ternyata secara bersama-sama keempat prediktor ini yang paling besar pengaruhnya adalah ubahan sikap. Ubahan sikap dapat menjelaskan 31,34% (secara murni 22,75%) dari varians kemampuan penyesuaian kerja. Dilihat dari hasil analisis jalur, ternyata kenaikan 1 unit sikap dasar memperbaiki 0,55 unit kemampuan penyesuaian kerja.

Umur memberikan sembangan efektif 14,83% (secara mandiri 13,76%). Dilihat dari hasil analisis jalur dampak total umur terhadap kemampuan penyesuaian kerja adalah sebesar 0,44, terdiri dari 0,33 dampak langsung dan 0,11 merupakan dampak tak langsung.

Umur ternyata mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sikap kerja maupun kemampuan penyesuaian kerja. Peningkatan 1 unit umur ternyata dapat meningkatkan 0,20 unit sikap kerja, sedangkan terhadap kemampuan penyesuaian kerja peningkatan, unit umur meningkatkan 0,33 unit secara langsung dan 0,11 unit secara tak langsung. Dengan demikian ternyata bahwa semakin bertambah usia seorang pekerja sektor informal ternyata semakin baik pula sikap dan kemampuan penyesuaian kerja mereka. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Azinar Sayuti, bahwa umur seorang pekerja mempunyai pengaruh terhadap rasa tanggung jawab dan penghasilan pekerja.¹⁵

¹⁵ Azinar Sayuti, Profil Jabatan Pekerja dalam Beberapa Perusahaan Manufaktur, Konstruksi serta Perdagangan, Rumah Makan, dan Hotel di Sumatera Barat. Disertasi (Malang: IKIP Malang, 1981), pp. 96-151,

Mengenai latar belakang pendidikan di luar sekolah, semula dari analisis regresi ganda memberikan sumbangan efektif sejumlah 2,45% dengan koefisien korelasi jenjang nihil $R_{2Y} = 0,42$. Namun pada analisis korelasi parsial, dimana pengaruh ketiga prediktor lainnya dikendalikan, sumbangan murni latar belakang pendidikan di luar sekolah terhadap kemampuan penyesuaian kerja turun drastis menjadi hanya 0,42% saja. Demikian juga halnya jika dilihat dari hasil analisis jalur, ternyata efek tak langsung latar belakang pendidikan di luar sekolah terhadap kemampuan penyesuaian kerja melalui ubahan sikap (0,34) jauh lebih besar dibandingkan dengan efek langsungnya (-0,06). Artinya dilihat dari hubungan kausalitas, pertama kali latar belakang pendidikan di luar sekolah yang diikuti pekerja akan sangat berpengaruh terhadap perbaikan sikap kerja, barulah kemudian perbaikan sikap kerja akan berperan terhadap kemampuan penyesuaian kerja.

Dari hasil analisis regresi ganda, latar belakang pendidikan formal hanya dapat menjelaskan 0,1% saja dari varians kemampuan penyesuaian kerja dan korelasinya tidak signifikan, akan tetapi setelah pengaruh ubahan latar belakang pendidikan di luar sekolah, umur dan sikap dikendalikan, pengaruh murninya naik menjadi 2,25% dan korelasi signifikan. Begitu juga dari hasil analisis jalur

terlihat bahwa dampak langsung latar belakang pendidikan di sekolah terhadap kemampuan penyesuaian kerja (0,11) sudah termasuk kategori signifikan, sedangkan dampak tak langsungnya signifikan (0,03). Artinya semakin tinggi latar belakang pendidikan di sekolah seorang pekerja semakin besar pula potensinya untuk dapat menyesuaikan dan menguasai pekerjaannya. Akan tetapi potensi yang dimiliki ini ternyata tidak berkembang secara optimal karena secara apriori telah mempunyai sikap kerja yang tidak positif terhadap pekerjaan informal. Sikap yang mendua, tidak antusias, tidak bergairah atau sikap pesimis lainnya masih ditemui. Sikap kerja yang negatif inilah yang menghambat proses penyesuaian kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan di sekolah seorang pekerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan penyesuaian kerja walau efek langsungnya lebih kecil dibandingkan dengan efek langsung ubahan sikap dan umur tetapi efek langsungnya lebih besar dibandingkan dengan efek latar belakang pendidikan di luar sekolah. Kenyataan ini merupakan petunjuk bahwa bekal kemampuan yang diperoleh dari sekolah formal juga berguna bagi pekerja dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Artinya semakin tinggi latar belakang pendidikan di sekolah yang diikuti, semakin banyak bekal yang dimiliki, dan semakin besar

potensi seseorang untuk dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan pekerjaannya. Dalam kasus pekerja di sektor informal, bukan kemampuan atau potensi yang menjadi hambatan dalam penyesuaian kerja, tetapi keinginan untuk menyesuaikan diri itulah yang masih tipis.

Dilihat dari hasil penyesuaian, dan dengan kriteria yang digunakan ternyata baru 12% pekerja yang dapat menyesuaikan diri secara memuaskan (well adjusted) dengan pekerjaannya, sedangkan selebihnya masih perlu berusaha untuk melakukan penyesuaian diri dengan tuntutan pekerjaan masing-masing. Dalam rangka meningkatkan kemampuan penyesuaian ini seorang pekerja perlu mempelajari pengetahuan dan ketrampilan kerja, disamping mempelajari kiat-kiat dan mempertajam naluri untuk menangkap dan memanfaatkan momentum usaha yang menguntungkan. Seperti yang telah diuraikan sebelum ini, pekerjaan disektor informal merupakan suatu pekerjaan yang selalu menantang, penuh liku dan gelombang dan belum mapan strukturnya, sehingga untuk dapat menyesuaikan diri seorang pekerja harus ulet, tabah dan tidak putus asa. Seorang pekerja harus selalu memperbaiki dan memantapkan nilai-nilai yang dianut dalam rangka meningkatkan gairah kerja sehari-hari. Tanpa keuletan, kecekatan, kegairahan, kreativitas dan ketabahan seorang pekerja akan mengalami hambatan dalam proses penyesuaian kerja.

Selanjutnya baik dilihat dari jenis pekerjaan maupun dari jenis kelamin ternyata secara statistik tidak terdapat alasan yang cukup kuat untuk memutuskan adanya perbedaan kemampuan penyesuaian kerja. Efek interaksi antara kelompok jenis pekerjaan dengan kelompok jenis kelaminpun ternyata tidak signifikan.

Dengan demikian, kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa memang terdapat perbedaan sikap dilihat dari jenis pekerjaan, tetapi dilihat dari jenis kelamin, baik sikap maupun kemampuan penyesuaian kerja pekerja ternyata tidak berbeda. Dari data yang dikumpulkan cara statistik belum cukup kuat untuk menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan kemampuan penyesuaian kerja dilihat dari perbedaan sektor pekerjaan atau karena perbedaan jenis kelamin.

Terungkapnya perbedaan sikap kerja dilihat dari jenis pekerjaan merupakan indikasi bahwa ada perbedaan persepsi kerja dalam memilih atau menekuni sektor kerja tertentu. Sektor jasa ternyata paling diminati oleh pekerja-pekerja sektor informal baik pria maupun wanita. Sedangkan dugaan bahwa pekerja wanita memiliki keterbatasan dalam penyesuaian diri dan menguasai suatu pekerjaan di sektor informal ternyata tidak terbukti dalam penelitian ini. Perbedaan kodrat antara pria dan wanita ternyata tidaklah menyebabkan perbedaan kemampuan penyesuaian dan sikap kerjanya.

Pendapat yang menyatakan bahwa wanita menghadapi keterbatasan-keterbatasan dalam pekerjaan yang ditemui ternyata tidak didukung oleh hasil penelitian.

Hasil ini menggambarkan bahwa disektor informal baik pekerja pria maupun wanita mempunyai kesempatan yang sama untuk berkembang. Perbedaan sikap maupun kemampuan penyesuaian ternyata bukan disebabkan oleh karena jenis kelamin, tetapi karena ubahan-ubahan lainnya.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Sesuai dengan keadaan di lapangan, permasalahan yang dihadapi oleh sektor ketenagakerjaan tertumpu pada masalah perluasan kerja dan kesempatan berusaha. Masalah ini disebabkan karena terjadinya kelebihan penawaran tenaga kerja. Dengan kata lain, lapangan kerja yang tersedia belum mampu menampung semua pencari kerja, sedangkan di sisi lain terjadi pula ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki pekerja dengan tuntutan pekerjaan.

Selanjutnya, tenaga kerja mempunyai dua sisi yang tak dapat dipisahkan. Di satu sisi mengambil peran fungsional sebagai faktor produksi, di lain sebagai terminal kegiatan produksi yaitu sebagai konsumen produksi. Demikianlah karena tenaga kerja tersedia secara melimpah, akibatnya tidak semua tenaga kerja yang berada dalam suatu terminal memperoleh pembagian yang merata. Ternyata pula bahwa mereka yang tergolong memperoleh kesempatan dan pembagian kecil ini berjumlah cukup besar baik dalam arti absolut maupun relatif.

Sektor informal merupakan sektor kerja yang banyak ditekuni oleh pekerja yang tidak tertampung di sektor formal. Dari hasil-hasil penelitian dan pengamatan lang-

sung ditemukan bahwa pekerja yang terlibat di sektor formal umumnya berpendidikan rendah, modal usaha kecil, berteknologi sederhana, tidak terjangkau oleh peraturan-peraturan resmi, akan tetapi memiliki kesempatan mobilitas vertikal yang cukup baik. Sebagai salah satu alternatif atau katup pengaman kebutuhan terhadap pekerjaan, sektor kerja informal ini perlu terus dibina dan dikembangkan.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa sikap kerja pekerja di sektor informal ternyata masih belum positif, sehingga menghambat proses penyesuaian, baik dalam hal gairah kerja, kepercayaan diri maupun hasil kerja. Pendidikan di luar sekolah seperti kursus-kursus, latihan kerja, maupun penataran-penataran ternyata sangat besar peranannya dalam memperbaiki sikap kerja. Dari tiga prediktor, pendidikan di sekolah, umur, dan pendidikan di luar sekolah, ternyata pendidikan di luar sekolah yang paling besar pengaruhnya. Sikap kerja yang ditunjukkan ternyata berbeda dilihat dari perbedaan subsektor kerja, tetapi tidak berbeda dilihat dari perbedaan jenis kelamin.

Penelitian juga mengungkapkan bahwa kemampuan penyesuaian kerja pekerja sektor informal belum seperti yang diharapkan. Hanya 12% pekerja yang sudah dapat dikategorikan sebagai pekerja yang mampu menyesuaikan diri. Sikap

kerja merupakan prediktor yang paling kuat pengaruhnya dalam meningkatkan kemampuan penyesuaian diikuti oleh umur dan latar belakang pendidikan di sekolah, sedangkan latar belakang pendidikan di luar sekolah paling besarnya pengaruh tak langsungnya.

Selanjutnya ternyata dilihat dari jenis kelamin tidak terdapat perbedaan sikap kerja maupun kemampuan penyesuaian kerja. Sikap kerja yang ditunjukkan hanya berbeda dilihat dari perbedaan sektor kerja.

B. Keterbatasan Penelitian

Sebagai suatu produk penelitian ilmiah, penelitian ini mengandung beberapa keterbatasan. Keterbatasan tersebut antara lain adalah :

Dilihat dari teori-teori yang digunakan, secara umum teori-teori tersebut dikembangkan dalam suatu lingkungan yang berbeda suasana dan kontisinya. Namun karena teori-teori tersebut bersifat umum dalam arti kata bisa diaplikasikan dalam situasi serupa, maka teori-teori tersebut digunakan sebagai acuan kerangka berpikir. Selanjutnya, karena teori-teori maupun hasil penelitian yang terdahulu dirasakan masih terbatas jumlahnya untuk dapat mendukung kerangka berfikir peneliti secara tuntas, sehingga dilihat dari dasar teoritisnya penelitian ini dapat dikategorikan sebagai suatu usaha eksploratif.

Dilihat dari instrumen penelitian, terutama instrumen kemampuan penyesuaian kerja, masih terbatas cakupannya untuk mengukur semua aspek kemampuan penyesuaian. Instrumen kemampuan penyesuaian kerja dalam penelitian ini hanya mengukur aspek-aspek penyesuaian yang bersifat umum yang berlaku untuk beberapa sektor kerja, sedangkan kemampuan penyesuaian dalam hal-hal yang bersifat teknis-spesifik tentu berbeda untuk setiap sektor pekerjaan.

C. Implikasi Penelitian

Dari hasil-hasil penelitian diajukan beberapa implikasi sebagai berikut :

Mengingat keterbatasan kesempatan kerja dan kompleksnya masalah perluasan kesempatan kerja, maka sektor kerja informal yang telah ada perlu terus dibina dan diberi kesempatan untuk bertumbuh. Pembinaan sektor informal dapat berupa perluasan kesempatan, peningkatan kemampuan pekerja dan perbaikan sikap kerja atau cara pandang masyarakat terhadap pekerjaan.

Dalam hal usaha peningkatan kemampuan pekerja, terlihat bahwa kegiatan latihan kerja/penataran/kursus-kursus ternyata masih merupakan satu metoda yang dapat meningkatkan sikap kerja serta kemampuan penyesuaian kerja pekerja sektor informal. Dampak pendidikan di luar

sekolah sangat kuat terhadap sikap pekerja, selanjutnya perbaikan sikap kerja juga akan berdampak positif terhadap kemampuan penyesuaian kerja. Pada akhirnya, pekerja yang dapat menyesuaikan diri dengan baik (well adjusted) akan lebih baik produktivitas/penghasilannya dibanding dengan pekerja yang belum dapat menyesuaikan diri. Dalam hal pengukuran apakah seorang pekerja telah dapat menyesuaikan diri atau belum dengan pekerjaannya perlu dikembangkan alat ukur yang sahih dan andal. Untuk ini masih diperlukan validasi alat ukur secara komprehensif, yang karena keterbatasan penelitian ini, masih perlu dilanjutkan pada subyek dan sektor kerja lainnya.

Implikasi hasil penelitian terhadap suatu keluarga sebagai bagian terkecil dari masyarakat adalah agar dalam suatu keluarga dapat ditumbuhkan cara pandang bahwa keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya tidak tergantung pada jenis pekerjaan yang dimasukinya, tetapi lebih ditentukan oleh bagaimana seorang pekerja berusaha meningkatkan penguasaannya terhadap pekerjaannya. Keluarga merupakan sarana yang dapat menanamkan dasar-dasar persepsi seseorang terhadap pekerjaan, sehingga perlu dimanfaatkan secara maksimal. Keluarga dapat digunakan untuk menanamkan sikap positif yang mengikis sikap mental priyayi, sehingga seseorang mempunyai

keberanian untuk berusaha mandiri.

Selanjutnya, lembaga pendidikan di sekolah hendaknya dapat memberi bekal kemampuan untuk mentransfer ilmu yang dimiliki terhadap segala tuntutan pekerjaan. Lulusan sekolah formal hendaknya juga memiliki etos kerja yang tidak hanya cenderung kepada sektor kerja tertentu saja, tetapi memiliki kreativitas dan keberanian untuk mandiri dan membuka lapangan kerja baru.

Seterusnya, apabila pihak yang terkait dengan masalah ketenaga kerjaan telah mengakui eksistensi sektor informal maka di samping memberi fasilitas untuk bertumbuh, maka pelatihan merupakan aspek yang perlu dirancang dan dilaksanakan untuk merubah sikap pekerja sekaligus membekali mereka dengan ketrampilan yang diperlukan.

Memperbaiki sikap kerja/etos kerja akan membuka wawasan berfikir atau cara pandang secara umum terhadap suatu pekerjaan, sedangkan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan manipulatif jelas akan meningkatkan produktivitas. Lembaga-lembaga pelatihan yang sudah ada secara periodik harus mengevaluasi kembali apakah sarana yang dimiliki memang sudah dimanfaatkan secara optimal dan efektif untuk membentuk pekerja-pekerja yang memerlukannya.

D. Saran-saran

Dari kesimpulan dan implikasi penelitian selanjutnya diajukan beberapa saran sebagai berikut :

Pertama, instrumen kemampuan penyesuaian kerja pada penelitian ini hanya mengukur aspek-aspek umum dari empat jenis/sektor pekerjaan, sehingga terbatas kemampuannya untuk mengukur semua aspek penyesuaian kerja.

Aspek penyesuaian yang bersifat teknis spesifik tidak dapat diukur karena aspek teknis spesifik ini berbeda untuk setiap pekerjaan. Oleh karena itu pada penelitian-penelitian selanjutnya disarankan perlu ditambahkan indikator-indikator lainnya sehingga semua aspek-aspek penyesuaian kerja dapat diukur. Pengukuran kemampuan penyesuaian kerja sebaiknya dilakukan pada satu sektor kerja saja, atau pada beberapa sektor yang harus sama karakteristiknya, sehingga aspek teknis manipulatif yang spesifikpun dapat diukur.

Kedua, ditolaknyanya hipotesis yang menduga adanya perbedaan sikap kerja serta kemampuan penyesuaian kerja menunjukkan bahwa penelitian ini tidak/belum berhasil membuktikan bahwa perbedaan fitrah/kodrat antara pria dengan wanita juga ikut mempengaruhi cara pandang, maupun penampilan dalam pekerjaan informal. Ada pengaruh ubahan-ubahan sertaan yang ternyata menghilangkan/menekan

perbedaan alamiah ini sehingga tidak ikut mempengaruhi sikap kerja dan penampilan pekerja. Selanjutnya disarankan agar perbedaan jenis kelamin digunakan secara hati-hati untuk dinyatakan sebagai penyebab perbedaan. Perlu diteliti lebih lanjut, dalam hal apa sajakah atau pada sektor mana sajakah perbedaan jenis kelamin ikut mempengaruhi kondisi pekerja. Hal ini perlu diamati lebih lanjut karena semakin banyaknya pekerja wanita yang masuk ke sektor kerja, sehingga dapat dihindari kesalahan penempatan tenaga kerja karena perbedaan jenis kelaminnya.

Ketiga, hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk pekerja sektor informal, pendidikan di luar sekolah sangat besar pengaruhnya terhadap perubahan sikap kerja yang kelanjutannya juga akan memperbaiki kemampuan penyesuaian kerja. Oleh karena itu disarankan agar usaha-usaha untuk mengembangkan sektor informal juga diikuti dengan pengembangan lembaga pendidikan di luar sekolah, di samping bantuan berupa kesempatan berusaha dan permodalan. Lembaga pendidikan luar sekolah akan sangat besar peranannya dalam meningkatkan kualitas pekerja sektor informal.

.

DAFTAR PUSTAKA

- Abramson, Theodore, Title, Carol Kehr and Cohen, Lee. Hand Book of Vocational Education Evaluation. London: Sage Publication, 1979.
- Ahmed, Manzoor and Combs, Philip H. Education for Rural Development: Case Studies for Planners. New York: Praeger, 1975.
- Anderson, John E. The Psychology of Development and Personnel Adjustment. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1979.
- As'ad, Moch. Psikologi Industri. Yogyakarta: Penerbit Liberty, 1984.
- Blaugh, M. An Introduction to the Economics of Education. London: Penguin, 1970.
- Bock, John C. and Papagiannis, G.J. Nonformal Education and National Development. New York: Praeger, 1983.
- Borgatta, Edgar F and Bohrnstedt, G.F. Sociology Methodology. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers, 1980.
- Brown, Frederick G. Principles of Education and Psychology Testing. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1983.
- Buhler, Charlotte. Des Menselijke Levensloop als Psychologie Probleem. Utrecht: Bijleveld, 1962.
- Carmines, E.G. and Zeller, R.A. Reliability and Validity Assesment. Beverly Hills: Sage Publication, 1981.
- Carpenter, Harold F. A Profile of the Educated Youth in Padang, West Sumatera. Padang: Kanwil P dan K Sumatera Barat, 1974.
- Clark, David H. How Secondary School Graduates Parform in the Labor Market: A Study of Indonesia. Washington, D.C: World Bank Working Paper No.615.
- Combs, P.H., R. Presner and Ahmed, Manzoor. New Path to Learning for Rural Children and Youth. New York: International Council for Educational Development, 1973.
- Crites, John O. Vocational Psychology: The Study of Vocational Behavior and Development. New York: Mc. Graw Hill, 1969.

- Crow, Lester D. Psychology of Human Adjustment. New York: Alfred A. Knopf, 1977.
- Davis, Keith. Human Behavior at Work : Organizational Behavior. New Delhi: Tata. Mc. Graw, 1981.
- Darwis, Rene V. and Lofquist, Lloyd H. A Psychological Theory of Work Adjustment. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1984.
- Devison E.F. Measuring the Contribution Education and Residual to Economic of Education Growth. Paris: Unesco, 1971.
- Diskusi Pendidikan Kejuruan di Indonesia tanggal 21-7-1986 di Bandung, Kompas, 29-7-1986.
- Duncan, Otis D. "Path Analysis: Sociological Examples", American Journal of Sociology. vol. 72, 1966.
- Edwards, Allen L. Techniques of Attitude Scale Construction. New York: Appleton Century Crofts, 1967.
- Elmer, N. "Emile Durkheim as an Educator:", The Journal of Education Sociology. Vol. 34 No. 5, 1961,
- Fabricant, S. Basic Faction Produktivity Change. New York: National Bureau of Economic Research, 1969.
- Fernandez, HJX. The Concept of Reliability. Jakarta: Puslit BP3K Departemen P dan K, 1980.
- Fernandez, HJX. Testing and Measurement. Jakarta: National Education Planning, 1984.
- Fishbein, Allen and Ajzen, Icek. Belief, Attitude, Intention and Behavior. Reading-Massachusetts: Addison-Wesley, 1975.
- Gay, L.R. Educational Evaluation and Measurement. Columbus: Charles Publishing Company, 1980.
- Hadi, Sutrisno. Statistik I, II, dan III. Yogyakarta: Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, 1984.
- Hart, Keith. "Informal Income Opportunities and Urban Development In Ghana". Journal of Modern African Studies. Th. XI No. 1, 1973.

- Havighurst, R.J. "Youth in Exploration and Man Emergent", Man in a World at Work, ed. H. Borrow. Boston: Houghton Mifflin, 1974.
- Herlianto. "Masalah Urbanisasi dan Pembinaan Sektor Informal". Kompas, 2 Oktober 1986.
- Hurlock, Elizabeth B. Adolescent Development. Tokyo: Mc. Graw Hill Kogukusha, 1973.
- Kartono, Kartini. Psikologi Wanita, Gadis Remaja, dan Wanita Desa. Bandung: Alumni, 1981.
- Kerlinger, Fred N. Foundations of Behavioral Research. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1973.
- Kim, Jae On and Muller, Charles W. Factor Analysis: Statistical Methods and Practical Issues. Beverly Hills: Sage Publication, 1978.
- . Introduction to Factor Analysis: What It Is and How To Do It. Beverly Hills: Sage Publications, 1978.
- Kuntoro, A. Sidiq. Dimensi Manusia dalam Pemikiran Pendidikan. Yogyakarta: Nur Cahaya, 1981.
- Lord F.M. and Novick, M.R. Statistical Theories of Mental Test Scores. Cambridge : Addison Wesley Publishing Company, 1979.
- Malassis, Louis. The Rural World Education and Development. Geneve: UNESCO, 1976.
- Manning, Christopher dan Effendi, Tajuddin Noer. "Sector Informal dan Struktur Pekerjaan di Kota", Urbanisasi, Pengangguran dan Sektor Informal di Kota, ed. Christopher Manning dan Tajuddin Noer Effendi. Jakarta: Gramedia, 1985.
- Mar'at. Sikap Manusia, Perubahan Serta Pengukurannya. Bandung: Ghalia Indonesia, 1981.
- Marsh, Herbert W. "Student's Evaluation of University Teaching, Research Finding, Methodological Issues, and Directions for Future Research", International Journal of Education Research. No. 11, 1987.
- Mc. Gee, T. G. The Urbanization Process in the Rhird World. London: G. Bell and Sons, 1971.

- Miller, D.C. and Form, W.H. Occupational Career Pattern as a Sociological Instrument. New York: Harper and Row, 1974.
- Monks, F.J. et al. Psikologi Perkembangan: Pengantar dalam Berbagai Bagiannya. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1984.
- Muhajir, Noeng. "Alternatif Kebijakan Pendidikan Menuju Era Negara Industri: Suatu Analisis Makropedagogik", makalah disampaikan pada Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar, IKIP Yogyakarta, 15 Februari 1986.
- Napitupulu, W.P. Nonformal Education Strategies and Management. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1983.
- Newcomb, et al. Psikologi Sosial. Terjemahan Ny. Joesoef Noesyirwan. Bandung: CV. Diponegoro, 1978.
- Nunnally, Jum C. Psychometric Theory. New York: Mc. Graw Hill Book Company, 1978.
- Paaw, D.S. and Fei, J.C.H. The Transition in Open Dualistic Economic: Theory and South East Asia Experience. Yale University Press, 1973.
- Parker, S.R. et al. The Sociology of Industry. London: George Allen and Lewin, 1984.
- Porter, Lyman W. and Steers, Richard M. Motivation and Work Behavior. New York: Mc. Graw Hill, 1983.
- Purbakawaca, Soeganda dan Harahap H.A. Ensiklopedia Pendidikan. Jakarta: Gunung Agung, MCMXXXI.
- Sarason, Seymour B. Work, Aging and Social Change. New York: The Free Press, 1979.
- Sayuti, Azinar. Profil Jabatan Pekerja dalam Beberapa Perusahaan Manufaktur, Konstruksi, serta Perdagangan, Rumah Makan, dan Hotel di Sumatera Barat Disertasi. Malang, 1981.
- Sethuraman, S.V. The Urban Informal Sector in Developing Countries: Employment, Poverty and Environment. Geneve: International Labor Organization, 1981.
- Simanjuntak, Payaman M. Masalah Tenaga Kerja di Indonesia. Jakarta: Sub Direktorat Informasi Pasar Kerja Depnaker, 1984.

- . "Peranan Pendidikan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja", Forum Ekonomi: Tinjauan. Th. V No. 28, Februari 1986.
- Situmorang, A.O.B. "Pendidikan Menengah Kejuruan", Makalah Disampaikan pada Seminar Ilmiah ISPI, Yogyakarta, 28-5-1985.
- Smith, Henry Clay. Psychology of Industrial Behavior. New York: Mc Graw Hill, 1955.
- Soesastro, Hadi. "Ekonomi 1987: Proses Penyesuaian yang Masih Panjang", Tempo: Refleksi. Th. XVII No. 11 16 Mei 1987.
- Soemanto, Wasty. Sekuncup Ide Operasional Pendidikan Wira-swasta. Jakarta: Bina Aksara.
- Sujana. Metoda Statistik. Bandung: Tarsito, 1982.
- Sukanto. "Kompetensi Sarjana Pendidikan Lulusan Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan", Makalah Disampaikan dalam Lokakarya Kependidikan FPTK IKIP Yogyakarta, 30 April - 3 Mei 1984.
- Sukmono, M. "Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Peningkatan Produktivitas", Produktivitas dan Mutu Kehidupan, penyunting J. Revianto. Jakarta: LSIUP, 1985.
- Super, Donald E. The Use of Multifactor Test in Guidance. Washington: American Personnel and Guidance Association, 1958.
- . Career Development: Self Concept Theory. Princeton: Collage Entrance Examination Board, 1973.
- Surahmad, Winarno. Psikologi Pemuda Indonesia. Bandung: Jenmars, 1977.
- Surajiman. "Peningkatan Pendidikan Kejuruan Melalui Pembinaan Jiwa Wiraswasta". Analisis Pendidikan. Th. I, No. 2, 1980.
- Sutopo Yuwono. "Sektor Informal: Sang Penyelamat", Prisma Th. 1985 No. 3. Jakarta: LP3ES, 1985.
- Tahun 1986. Ekonomi Bertumbuh 3,2% Kompas, 18 Agustus 1987.

- TAP MPR No. II/MPR/1988 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara. Semarang: Aneka Ilmu, 1988.
- Tjiptoherijanto, Priyono. "Youth and Society: Viewpoint for the Future, an Indonesian Experience", The Indonesia Quarterly. Th. XIV No. 2. September 1985.
- Todaro, Michael P. Economic Development in The Third World. New York: Longmen, 1978.
- USAID, Improving the Efficiency of Educational System: Indonesia Educational and Human Resources Sector Review. Tallahassee: Indonesia Ministry of Education and Culture with USAID, 1986.
- U.S. Department of Labor. Manual for the uses General Aptitude Test Battery. Washington: U.S. Government Printing Office, 1970.
- Vroom, Victor H. Work and Motivation. New York: John Willey and Sons, 1964.
- Wajah Bingung Pemuda Kita, Kompas. 19 Mei 1985.
- Walgito, Bimo. Psikologi Sosial: Suatu Pengantar. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, 1983.
- Wexley and Yukl. Organization Behavior and Personnel Psychology. Homewood-Illinois: Richard D. Irwin, 1977.
- Winkel, W.S. Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar. Jakarta: Gramedia, 1983.
- Wiryowiyono, Warsito. "Sektor Informal Dapat Perhatian", Jayakarta, 28 September 1986.
- Wong, amy. "On the Variation of Wages: Proprietary Income and Output in Selected Small-Scale Manufacturing Industries in Singapore: Malays Economy Review. Vol. 19 No. 1., 1974.
- Zeller, R.A. and Carmines, E.G. Measurement in the Social Sciences: The Link Between Theory and Data. London: Cambridge University Press, 1980.
- Zymelman, Manuel. The Relationship Between Productivity and The Formal Education of the Labor Force in Manufacturing Industries. Cambridge: Harvard University Press, 1970.

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Analisis Kesahihan dan Keterandalan Instrumen	210
Lampiran 2 : Kisi-kisi Instrumen Sikap Kerja dan Kemampuan Penyesuaian Kerja	220
Lampiran 3 : Instrumen Penelitian	221
Lampiran 4 : Tabel Data Ubahan-ubahan Penelitian.	238
Lampiran 5 : Hasil Perhitungan Statistik Dasar ..	247
Lampiran 6 : Hasil Uji Linearitas Regresi	248
Lampiran 7 : Hasil Analisis Regresi Ganda	255
Lampiran 8 : Hasil Analisis Kovarians	260
Lampiran 9 : Hasil Analisis Jalur	262

Lampiran 1.

Perhitungan Kesahihan dan Keterandalan Instrumen.

a. Uji Kesahihan

Uji Kesahihan dilakukan dengan teknik statistik analisa faktor. Muatan faktor setiap butir instrumen dan penghitungan besaran lainnya dilakukan menggunakan komputer dengan paket program SPSS edisi Norusis. Urutan pemrosesan dilakukan sebagai berikut:

Pertama, menghitung statistik dasar yang diperoleh dari 35 butir pertanyaan yang diberikan pada 80 orang responden uji coba, seperti rata-rata, simpangan baku dan korelasi skor di antara setiap butir instrumen.

Kedua, mengekstraksi faktor-faktor dengan metode principal component dengan rumus dasar:

$$R.V = \lambda v^1$$

Keterangan: R = matrik dimana perhitungan akan dilakukan.

v = eigen vektor

λ = eigen value.

Eigen value dapat diperoleh dengan menggunakan prinsip operasi matriks dan persamaan $ax^2 + bx + c = 0$ dari rumus dasar. Selanjutnya muatan faktor diperoleh dengan

1

Jae On Kim dan Charles W. Muller, Factor Analysis: Statistical Method's and Practical Issues (Beverly Hills; Sage Publication, 1978), p. 17.

mengalikan antara eigen vektor dengan akar eigen² valuenya.

Ketiga, rotasi faktor-faktor dilakukan agar diperoleh besaran yang dapat diinterpretasikan. Rotasi faktor dilakukan dengan metode rotasi orthogonal sistem varimax dengan rumus:

$$V = \frac{\sum_{j=1}^r \sum_{i=1}^n b_{ji}^4 - \left(\sum_{i=1}^n b_{ij}^2 \right)^2}{n^2} \quad 3$$

Keterangan:

r = jumlah baris pada matriks

b_{ij}^2 = muatan faktor dari butir i pada faktor j

b_{ij}^2 = rata-rata muatan faktor

n = jumlah butir.

Dari hasil perhitungan dengan komputer diperoleh muatan faktor dan komunalitas seperti pada Tabel 21 dan Tabel 23.

Pada ubahan sikap kerja butir-butir yang gugur adalah butir nomor 16, 27, 4,5, dan 8 (pada subfaktor 1), butir nomor 17 (pada subfaktor 3) dan butir nomor 34 (pada subfaktor 4). Pada instrumen kemampuan penyesuaian kerja butir-butir yang gugur adalah butir nomor 32 (pada subfaktor 2), butir nomor 3 (pada subfaktor 3),

² Ibid, p. 19

³ Ibid, p. 36

Tabel 21. Kedudukan Butir Terhadap Faktor dan Komunalitasnya untuk Ubahan Sikap Kerja

Butir Nomor	Kedudukan Butir Terhadap				
	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Komunalitas
1	.74568	.03424	.01581	.18085	0,5902
2	.72565	-.06247	.11223	.07963	0,5494
3	.70134	.04801	.21368	.07171	0,4993
4	.63968	.12272	-.07044	-.17233	0,4589
5	.62263	.20012	.14149	-.08759	0,4554
6	.58289	.10281	.15245	-.00250	0,3736
7	.56010	.21568	-.05872	.14512	0,3847
8	.55805	.21132	.21456	.09877	0,4119
9	.54398	.15169	-.00255	-.15359	0,3425
10	.53706	.28796	-.21014	.04760	0,4178
11	.52500	.19470	.24396	-.15525	0,3972
12	.50745	.14203	.42431	.03135	0,4587
13	.13889	.77309	.23407	.00702	0,6718
14	.12348	.65116	.05199	.03554	0,4432
15	.13216	.64723	-.05125	-.15191	0,4621
16	.11252	.54662	-.07615	.15986	0,3427
17	.38228	.52569	.11008	.01080	0,4347
18	.29348	.50301	.15436	-.01414	0,3632
19	.26816	.12462	.70956	.08400	0,5980
20	.29739	.05422	.69991	.11948	0,5955
21	.34004	-.07773	.54630	.21157	0,4649
22	.38492	.17718	.52793	-.00517	0,4583
23	.24032	.19611	.50853	.00948	0,3549
24	.04064	-.05442	-.12138	.73827	0,5644
25	-.02265	.10423	.19740	.58712	0,3951
26	-.03697	.27662	.00359	.53694	0,3662
27	.01594	-.34462	-.17869	.51071	0,4118
28	-.01740	.08085	-.11544	.50288	0,2731

Tabel 22. Eigen value Setiap Subfaktor Sikap

Factor	Eigenvalue	Pct of Var	Cum Pct
1	7.85149	22.4	22.4
2	2.45114	7.0	29.4
3	2.32979	6.7	36.1
4	2.01459	5.8	41.8

Tabel 23. Kedudukan Butir Terhadap Faktor dan Komunalitasnya untuk Ubahan Kemampuan Penyesuaian Kerja

Butir Nomor	Kedudukan Butir Terhadap				
	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Komunalitas
1	.72565	.09977	-.05747	.06696	0,5443
2	.67759	.19696	-.18257	-.28509	0,6125
3	.59021	.09301	.21270	.19509	0,4403
4	.55066	-.08714	.06954	-.00259	0,3157
5	.53662	.46336	.16140	-.00202	0,5287
6	.52971	.24215	-.24669	.13559	0,4185
7	.50507	.13367	.06085	.20851	0,3201
8	.43465	-.14095	.16918	.26719	0,3088
9	.42330	.32581	.22287	-.02476	0,3356
10	.42309	.19336	.04547	-.00971	0,2186
11	.37172	-.07916	.30971	-.00943	0,2405
12	.42071	.62160	-.31736	-.03515	0,6653
13	.07929	.62160	.13255	.10128	0,2783
14	-.0672	.49323	-.00056	.04015	0,2445
15	.19752	.48992	-.10704	-.22564	0,3558
16	.45882	.48459	-.31168	.12090	0,5571
17	-.09852	.46507	.10581	.30918	0,3328
18	.37084	.43851	.14381	-.21340	0,3960
19	-.04988	-.24819	.63459	.11647	0,4804
20	.13575	-.15224	.59863	.17482	0,4305
21	-.06971	.00787	.53238	.14158	0,3084
22	.36459	-.07083	.50889	-.20449	0,4387
23	.24663	.41994	.46021	-.11612	0,4625
24	.05101	.33080	.42282	.03837	0,2923
25	.22745	-.41913	.03313	.52180	0,6094
26	.19100	-.03091	.03897	.49663	0,2856
27	.20228	.08940	-.20381	.47822	0,3191
28	.17746	-.04665	.14436	.47351	0,2709
29	.13619	-.4678	.17000	.44695	0,2494
30	-.22609	.26760	-.06177	.42332	0,3057

Tabel 24. Eigen value Setiap Subfaktor Kemampuan Penyesuaian Kerja

Factor	Eigenvalue	Pct of Var	Cum Pct
1	5.13575	14.7	14.7
2	2.55971	7.3	22.0
3	2.23668	6.4	28.4
4	2.08770	6.0	34.3

dan butir 17,33 dan 35 (pada subfaktor 4). Butir-butir yang gugur ini kemudian didrop, dan sisanya disusun kembali sebagai butir-butir instrumen sikap dan instrumen kemampuan penyesuaian kerja. Urutan penyusunan kembali antara nomor uji dengan nomor instrumen adalah seperti pada Tabel 25.

Bertolak dari asumsi teoritis, ketiga puluh lima butir instrumen uji coba ubahan sikap kerja diklasterkan atas 4 faktor yang pilah, yaitu subfaktor cara pandang/persepsi pekerja terhadap pekerjaan informal (17 butir), subfaktor pendapatnya tentang kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan (6 butir), keberanian menempuh resiko karena memasuki informal (6 butir) dan pendapat tentang kondisi/situasi pekerjaan (6 butir). Ketiga puluh lima butir pertanyaan ini disusun secara acak hingga tidak berurutan.

Dari hasil uji coba ternyata 7 butir instrumen sikap kerja dan 5 butir instrumen kemampuan penyesuaian kerja tidak cukup kuat muatan faktornya (koefisiennya rendah terhadap semua faktor) sehingga diputuskan bahwa butir-butir tersebut bukan merupakan indikator dari subfaktornya. Dari butir-butir yang cukup kuat koefisiennya ditelaah kembali ciri-ciri esensial yang melekat pada faktor tersebut. Berdasarkan ciri-ciri esensial inilah kemudian ditetapkan nama masing-masing subfaktor (kisi-kisi) instrumen ubahan sikap kerja dan ubahan ke-

mampuan penyesuaian kerja, seperti yang tercantum pada lampiran 2.

Dari hasil analisis faktor dapat juga diketengahkan tentang varians determinan sikap sebesar 41,8% yang terdiri dari cara pandang dengan proporsi 22,40%, kemampuan pekerja 7,00%, keberanian menempuh resiko 6,70% dan kondisi usaha 5,80%, seperti tercantum pada Tabel 22.

Sedangkan varians determinan kemampuan penyesuaian kerja sebesar 34,30% yang terdiri dari varians kepuasan yang dirasakan 14,70%, gaya penyesuaian 7,3%, nilai pautan 6,40% dan lama kerja/hasrat untuk bertahan 6,00%, seperti tercantum pada Tabel 24.

b. Uji Keterandalan

Uji keterandalan dilakukan dengan teknik koefisien Alpha untuk mengetahui internal konsistensi dari instrumen. Karena pekerjaan uji kesahihan maupun uji keterandalan menggunakan matriks korelasi (dapat dilihat Tabel 26 dan Tabel 27) maka formula koefisien Alpha (α) dapat diekspresikan sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{N \rho}{1 + \rho (N-1)}$$

Keterangan: N = jumlah butir

ρ = rerata korelasi antar butir.

4

Edward G. Carmines and Richard A. Zeller, Reliability and Validity Assessment, (Beverly Hills: Sage Publications, 1981), p. 44

dengan cara seperti ini diperoleh koefisien Alpha instrumen sikap sebesar 0,87 dan koefisien Alpha instrumen kemampuan penyesuaian kerja sebesar 0,83. Angka ini menunjukkan bahwa kedua instrumen merupakan instrumen yang cukup andal.

Penghitungan koefisien Alpha ubahan Sikap Kerja:

Jumlah interkorelasi butir-butir sah (n) = 378.

$$r_{ij} = 73,48707$$

$$\rho = \frac{73,48707}{378} = 0,194410238$$

$$a = \frac{28 \times 0,194410238}{1 + (0,194410238 \times 27)} = 0,87$$

Penghitungan koefisien Alpha ubahan Kemampuan Penyesuaian Kerja:

$$n = 434$$

$$r_{ij} = 62,24569$$

$$\rho = \frac{62,24569}{434} = 0,143423248$$

$$a = \frac{30 \times 0,143423248}{1 + (0,143423248 \times 29)} = 0,83$$

Tabel 25. Penyusunan Kembali Nomor Instrumen Penelitian

Ubahan Sikap Kerja						Ubahan kemampuan penyesuaian kerja					
Baru	Lama	Baru	Lama	Baru	Lama	Baru	Lama	Baru	Lama	Baru	Lama
1	21	11	14	21	33	1	7	11	21	21	25
2	19	12	25	22	22	2	4	12	12	22	10
3	23	13	13	23	1	3	22	13	14	23	24
4	12	14	6	24	32	4	5	14	27	24	34
5	26	15	2	25	35	5	6	15	2	25	26
6	24	16	3	26	29	6	9	16	11	26	15
7	7	17	15	27	30	7	8	17	1	27	29
8	28	18	10	28	31	8	19	18	28	28	13
9	11	19	20	-	-	9	20	19	30	29	23
10	9	20	18	-	-	10	31	20	18	30	16

Lampiran 2.

Kisi-kisi Instrumen Penelitian.

Sikap Kerja.

Faktor	Indikator	Nomor Butir Pernyataan
1	Cara Pandang	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12
2	Kemampuan Pekerja.	13,14,15,16,17,18
3	Keberanian Menempuh Resiko	19,20,21,22,23
4	Kondisi Usaha	24,25,26,27,28

Kemampuan Penyesuaian Kerja

Faktor	Indikator	Nomor Butir Pernyataan
1	Kepuasan yang dirasakan	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11
2	Gaya Penyesuaian	12,13,14,15,16,17,18
3	Nilai panutan	19,20,21,22,23,24
4	Lama kerja dan hasrat untuk bertahan	25,26,27,28,29,30

Lampiran 3

Instrumen Penelitian

=====

Pengantar

Pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dimaksudkan untuk mengetahui keadaan para pekerja sektor informal di Sumatera Barat. Bapak/Ibu/Saudara/i terpilih sebagai salah seorang yang diminta pendapatnya. Tidak perlu ragu-ragu, karena tidak akan ada resiko apapun atas jawaban atau pendapat yang dikemukakan. Kerahasiaan jawaban kami jamin sepenuhnya. Bapak/Ibu/Saudara/i tidak perlu mencantumkan nama atau identitas lain, sehingga keleluasaan menjawab lebih terjamin. Harapan kami kemukakanlah semua pendapat yang diminta sesuai dengan apa adanya. Selamat mengisi dan atas kerjasama yang baik diucapkan banyak terima kasih.

Petunjuk Pengisian

1. Pertanyaan-pertanyaan terdiri atas tiga kelompok, yaitu bagian pertama, bagian kedua, dan bagian ketiga.
2. Lingkari atau silanglah huruf di muka jawaban yang dipilih.
3. Untuk pertanyaan-pertanyaan yang tidak disediakan alternatif jawabannya, jawaban ditulis pada tempat yang disediakan.

11. Tuliskan nama, tempat dan tahun Saudara/i meninggalkan sekolah lanjutan tingkat pertama:
12. Apakah Saudara/i pernah masuk sekolah lanjutan tingkat atas (SMA, STM, SMEA, SPG, SMPP, MAN, dll) ?
 - a. Pernah
 - b. Tidak pernah
13. Bila pernah, apakah Saudara/i tamat dari sekolah tersebut ?
 - a. Pernah
 - b. Tidak pernah
14. Tuliskan nama, tempat dan tahun Saudara/i meninggalkan sekolah lanjutan tingkat atas:
15. Apakah Saudara pernah masuk perguruan tinggi (Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Akademi, dll.) ?
 - a. Pernah
 - b. Tidak pernah
16. Bila pernah, apakah Saudara/i memiliki ijazah/diploma?
 - a. Berijazah/Diploma
 - b. Tidak berijazah/berdiploma
17. Tuliskan nama perguruan tinggi, jurusan, tingkat ijazah/diploma, dan tahun Saudara/i meninggalkan perguruan tinggi:

18. Apakah Saudara/i pernah mengikuti latihan kerja/penataran/kursus yang relevan dengan pekerjaan pokok sekarang ini ?

- a. Pernah
- b. Tidak pernah

19. Bila pernah, harap dituliskan semuanya pada tempat yang disediakan di bawah ini:

No.	Nama Kegiatan	Lembaga Pelaksana	Lamanya (hari)

20. Apakah Saudara/i pernah mengikuti latihan kerja/penataran/kursus yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan pokok sekarang ?

- a. Pernah
- b. Tidak pernah

21. Bila pernah, tuliskan semuanya pada tempat di bawah ini:

No.	Nama Kegiatan	Lembaga Pelaksana	Lamanya (hari)

22. Tuliskan berapa lama rata-rata Saudara/i melakukan tugas-tugas berikut setiap harinya (selama 24 jam):
- a. Melakukan pekerjaan pokok jam
 - b. Melakukan pekerjaan sampingan (jika ada) jam
 - c. Belajar mandiri untuk menguasai pekerjaan ... jam
 - d. Tidur jam
 - e. Makan/minum jam
 - f. Istirahat/mengaso/jedah jam
 - g. Rekreasi/hiburan jam
 - h. Melakukan tugas-tugas rumah (memasak, mencuci, merawat anak, membersihkan rumah, dll) jam
 - i. Kegiatan lain-lain jam

Bagian Kedua (Sikap Terhadap Pekerjaan)

1. Pekerjaan saya sekarang ini merupakan suatu hal yang bernilai bagi saya.
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. biasa saja
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju

2. Pekerjaan saya yang sekarang merupakan pekerjaan idaman bagi saya.
 - a. sangat tidak setuju
 - b. tidak setuju
 - c. tidak setuju
 - d. setuju
 - e. sangat setuju

3. Saya merasa rendah diri dalam melakukan pekerjaan saya.
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. kadang-kadang saja
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
4. Bagi saya, harga diri seseorang ditentukan oleh jenis pekerjaan yang dilakukannya.
- a. sangat setuju
 - b. tidak setuju
 - c. tidak tahu
 - d. setuju
 - e. sangat setuju
5. Saya tidak berkeinginan untuk berusaha di sektor informal karena di sektor ini tertutup kesempatan untuk berkembang.
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tidak tahu
 - d. setuju
 - e. sangat tidak setuju
6. Sektor informal bukanlah pekerjaan yang layak bagi saya.
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. setuju
 - e. sangat tidak setuju
7. Bekerja di sektor informal terpaksa saya lakukan karena tidak memperoleh pekerjaan di sektor formal.
- a. sangat tidak setuju
 - b. tidak setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. setuju
 - e. sangat setuju

8. Saya merasa bahwa pekerjaan saya tidak sesuai dengan cita-cita saya.
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
9. Bekerja di sektor formal merupakan idaman saya karena lebih terjamin kelangsungannya.
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
10. Bersaingan yang ketat bukanlah merupakan suatu hambatan untuk bisa berhasil dalam suatu usaha.
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tidak tahu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
11. Saya tertarik untuk berusaha di sektor informal karena di sektor ini kegiatan usaha sangat menantang.
- a. sangat tidak setuju
 - b. tidak setuju
 - c. tidak tahu
 - d. setuju
 - e. sangat setuju
12. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja, walaupun di sektor informal situasi usaha belum jelas.
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tergantung keadaan
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju

13. Saya memutuskan untuk memasuki pekerjaan yang sekarang karena tidak memiliki kemampuan bekerja di pekerjaan lainnya:
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tidak tahu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
14. Saya merasa tidak mampu untuk mengatasi masalah-masalah pekerjaan yang timbul:
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. biasa saja
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
15. Saya selalu tabah dalam menghadapi semua masalah pekerjaan:
- a. sangat tidak setuju
 - b. tidak setuju
 - c. tidak tentu
 - d. setuju
 - e. sangat setuju
16. Saya akan memanfaatkan kesempatan baik yang saya peroleh dalam pekerjaan:
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. kadang-kadang saja
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
17. Saya merasa sangat yakin akan berhasil di sektor informal karena saya cukup memiliki kemampuan:
- a. sangat tidak setuju
 - b. tidak setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. setuju
 - e. sangat setuju

18. Kesempatan untuk berkembang pada suatu pekerjaan ditentukan kemampuan pekerja itu sendiri:
- a. sangat tidak setuju
 - b. tidak setuju
 - c. tidak tahu
 - d. setuju
 - e. sangat setuju
19. Setiap pekerja harus berani menghadapi segala resiko dalam pekerjaannya:
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tergantung situasi
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
20. Setiap pekerja harus berani menanggung rugi laba dari usaha yang dilakukannya:
- a. sangat tidak setuju
 - b. tergantung situasi
 - c. tergantung situasi
 - d. setuju
 - e. sangat setuju
21. Resiko usaha pada pekerjaan di sektor informal lebih besar dibandingkan dengan resiko yang dihadapi pada pekerjaan lainnya:
- a. sangat tidak setuju
 - b. tidak setuju
 - c. tidak tahu
 - d. setuju
 - e. sangat setuju
22. Resiko kerja sebenarnya dapat diperkecil dengan perhitungan dan tindakan yang benar:
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tidak tahu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju

23. Dengan berusaha sendiri saya merasa lebih berkesempatan untuk mengembangkan kemampuan saya:
- a. sangat tidak setuju
 - b. tidak setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. setuju
 - e. sangat setuju
24. Proses pengurusan izin-izin, bukanlah merupakan halangan besar dalam pekerjaan saya yang sekarang ini:
- a. sangat tidak setuju
 - b. tidak setuju
 - c. kadang-kadang
 - d. setuju
 - e. sangat setuju
25. Saya tidak berminat bekerja di sektor informal karena perkembangannya dipengaruhi langsung oleh situasi perekonomian masyarakat:
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. kadang-kadang
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
26. Lokasi usaha saya ternyata tidak mendukung perkembangan usaha usaha yang saya lakukan:
- a. sangat tidak setuju
 - b. tidak setuju
 - c. tidak tahu
 - d. setuju
 - e. sangat setuju
27. Saya memilih bekerja di sektor informal karena tidak perlu melalui seleksi masuk:
- a. sangat tidak setuju
 - b. tidak setuju
 - c. tidak tahu
 - d. setuju
 - e. sangat setuju

28. Saya merasa malas mengurus izin-izin usaha karena urusan seperti ini biasanya berbelit-belit:
- a. sangat tidak setuju
 - b. tidak setuju
 - c. tidak tahu
 - d. setuju
 - e. sangat setuju

Bagian Ketiga: (Kemampuan Penyesuaian Kerja)

1. Pekerjaan yang saya lakukan sekarang dan juga hasilnya sudah merupakan hal yang menyenangkan bagi saya:
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. biasa saja
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
2. Saya tidak memiliki gairah dan semangat dalam melakukan pekerjaan yang sekarang:
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. biasa saja
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
3. Saya merasa tidak menyesal bekerja pada pekerjaan saya yang sekarang ini:
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. biasa saja
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
4. Saya sering merasa jemu terhadap pekerjaan saya yang sekarang ini:
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. biasa saja
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju

5. Saya serasa lebih menyenangkan pekerjaan saya dibanding dengan teman lain menyenangkan pekerjaannya:
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. biasa saja
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
6. Saya sering merasa tidak puas dengan prestasi kerja saya sekarang ini:
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. biasa saja
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
7. Kini saya merasa lebih bergairah dan berusaha untuk menguasai pekerjaan saya, dibanding dengan waktu sebelumnya:
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. sama saja
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
8. Saya merasa tidak puas terhadap hasil dan prestasi kerja saya:
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. biasa saja
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
9. Hasil yang saya peroleh, tidak dapat memenuhi kebutuhan pokok saya dan keluarga:
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. kadang-kadang
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju

10. Sewaktu bekerja sehari-hari, bagaimana saudara/i merasakan waktu berlalu ?
- a. sangat lambat sekali
 - b. lama sekali
 - c. biasa saja
 - d. cepat berlalu
 - e. cepat sekali berlalu
11. Pekerjaan saya yang sekarang merupakan suatu kegiatan yang akan memberikan kesenangan bathin bagi saya:
- a. tidak setuju
 - b. Kurang setuju
 - c. tidak tentu
 - d. setuju
 - e. sangat tidak setuju
12. Walaupun banyak hambatan, saya tetap berusaha agar dapat melakukan pekerjaan saya:
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. tergantung keadaan
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
13. Semua pekerjaan saya memang kurang menarik, tetapi saya berusaha untuk menguasainya:
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. biasa saja
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
14. Walaupun pekerjaan ini semula bukan merupakan pekerjaan idaman, saya berusaha untuk selalu melakukan sebaik mungkin:
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. biasa saja
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju

15. Latar belakang pendidikan sebelum ini tidaklah selalu merupakan hal yang menentukan hasil pekerjaan:
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. kadang-kadang saja
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
16. Menurut pengamatan saya, pekerjaan lain lebih mampu dan ulet jika dibanding dengan apa yang telah saya lakukan:
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. boleh saja
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
17. Saya selalu berusaha untuk mencari penyelesaian yang paling baik dari masalah-masalah yang saya hadapi:
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. kurang setuju
 - d. tidak setuju
 - e. sangat setuju
18. Saya selalu mengamati dan memikirkan kesempatan untuk dapat meningkatkan penghasilan dan prestasi kerja:
- a. tidak pernah
 - b. jarang sekali
 - c. kadang-kadang saja
 - d. sering kali
 - e. selalu
19. Saya merasa malu dengan diri sendiri jika tidak dapat melakukan pekerjaan secara memuaskan:
- a. tidak setuju sama sekali
 - b. Kurang setuju
 - c. tidak perlu malu
 - d. setuju
 - e. sangat setuju

20. Tanggung jawab dan tugas pekerjaan untuk mencapai prestasi saya rasakan seperti:
- a. bukan merupakan beban sama sekali
 - b. kadang-kadang mejadi beban
 - c. biasa saja
 - d. merupakan beban
 - e. merupakan beban yang melelahkan
21. Pekerjaan yang sekarang ini telah memberi kehidupan yang layak bagi saya karena dilakukan dengan sungguh-sungguh:
- a. tidak setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. tidak setuju sama sekali
22. Pekerjaan yang sekarang ini telah dapat menaikkan status dan harga diri saya di mata masyarakat:
- a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
23. Pekerjaan saya memberi kesempatan untuk meraih prestasi yang diinginkan:
- a. sangat memungkinkan
 - b. ada kemungkinan
 - c. kurang memungkinkan
 - d. tidak memungkinkan
 - e. tidak memungkinkan sama sekali
24. Saya merasa bahwa hasil kerja atau prestasi yang telah dicapai masih perlu ditingkatkan lagi:
- a. tidak setuju
 - d. setuju

- b. kurang setuju e. sangat setuju
c. agak setuju
25. Berapa lama saudara/i berharap untuk dapat bekerja pada pekerjaan pokok sekarang ini ?
- a. lebih dari 8 tahun d. 2 sampai 4 tahun
b. 6 sampai 8 tahun e. kurang dari 2 tahun
c. 4 sampai 6 tahun
26. Berapa lama lagi saudara/i berharap untuk dapat bekerja pada pekerjaan pokok sekarang ini ?
- a. sampai memperoleh pekerjaan lain
b. tidak lama lagi
c. tergantung perkembangan keadaan
d. saya tidak lagi memikirkan tentang pindah pekerjaan
e. selama mungkin
27. Seandainya terbuka kesempatan untuk pindah pekerjaan, bagaimana pendapat saudara/i ?
- a. saya tidak akan pindah pekerjaan
b. saya belum memikirkannya
c. barang kali saya akan menggunakan kesempatan tersebut
d. besar kemungkinan saya akan pindah
e. sudah pasti kesempatan itu akan saya gunakan
28. Saya akan tetap akan bertahan pada pekerjaan sekarang ini dengan segala resikonya:
- a. sangat setuju d. tidak setuju
b. setuju e. sangat tidak setuju

- c. ragu-ragu
29. Sampai saat sekarang ini, sudah berapa kali saudara/i pindah pekerjaan ?
- a. belum pernah d. 3 kali
b. 1 kali e. lebih dari 3 kali
c. 2 kali
30. Kegagalan dalam suatu pekerjaan tidaklah dapat diselesaikan dengan pindah pekerjaan:
- a. tidak setuju d. setuju
b. kurang setuju e. sangat setuju
c. tergantung situasi

Lampiran 4

Tabel Data Ubahan Penelitian

Keterangan :

- 1 = Jenis Pekerjaan (A): 1. Industri Pengolahan,
2. Buruh, 3. Perdagangan, 4. Jasa
- 2 = Jenis Kelamin (B): 1. Pria. 2. Wanita
- 3 = Latar Belakang Pendidikan Di Sekolah (X_1)
- 4 = Lama Latihan Kerja/Kursus/Penataran Relevan yang
pernah diikuti, minggu
- 5 = Jam Kerja Rata-rata Setiap Hari, jam
- 6 = Masa Kerja pada Pekerjaan Pokok Terakhir, tahun
- 7 = Bobot Belajar Mandiri (Jam Kerja x Masa Kerja)
- 8 = Latar Belakang Pendidikan Di Luar Sekolah (X_2)
- 9 = Umur (X_3), tahun
- 10 = Sikap Kerja (X_4)
- 11 = Kemampuan Penyesuaian Kerja (Y)

** TABEL DATA : DIS

Kasus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1	1	9	0	8	15	120	120	52	100	105
2	1	1	7	4	9	12	108	112	29	92	99
3	1	1	1	12	7	14	98	110	30	95	100
4	1	1	5	1	8	13	104	105	37	86	102
5	1	1	3	10	9	15	135	145	38	117	103
6	1	1	5	6	8	15	120	126	48	93	121
7	1	1	4	12	8	9	72	84	37	68	98
8	1	1	7	6	8	13	104	110	25	90	95
9	1	1	8	5	9	10	90	95	16	78	90
10	1	1	3	0	8	9	72	72	22	57	98
11	1	1	8	2	7	9	63	65	31	57	95
12	1	1	3	0	8	15	120	120	53	94	115
13	1	1	4	11	8	12	96	105	50	86	99
14	1	1	7	8	10	5	50	58	29	49	96
15	1	1	2	2	8	13	104	106	27	89	101
16	1	1	9	7	8	11	88	95	31	82	102
17	1	1	5	3	7	11	77	80	53	66	76
18	1	1	1	0	8	15	120	120	55	93	121
19	1	1	3	8	7	14	98	106	16	86	99
20	1	1	5	8	10	9	90	98	29	82	99
21	1	1	4	9	9	10	80	99	32	80	92
22	1	1	7	7	8	9	72	79	37	68	105
23	1	1	6	4	8	17	136	140	38	114	98
24	1	1	6	0	7	15	105	105	38	86	113
25	1	1	4	4	7	8	56	60	49	48	100
26	1	1	10	5	9	9	81	86	27	96	114
27	1	1	7	10	8	6	48	58	23	34	101
28	1	1	7	2	8	7	56	58	23	48	101
29	1	1	5	0	8	12	96	96	39	78	87
30	1	1	4	7	8	10	80	87	46	70	90
31	1	1	3	0	7	11	77	77	41	62	116
32	1	1	5	10	8	10	80	90	30	74	99
33	1	1	1	1	8	8	64	65	30	47	98
34	1	1	4	8	8	12	96	104	50	94	100
35	1	1	9	12	7	10	70	82	37	70	113
36	1	1	8	5	8	10	80	85	23	72	80
37	1	1	7	3	7	10	70	72	24	62	100
38	1	1	4	5	8	8	64	69	30	57	108
39	1	1	8	7	8	7	56	63	23	55	100
40	1	1	8	9	8	6	48	57	29	34	118

(bersambung)

** TABEL DATA : DIS (saambungan)

Kasus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
41	1	2	7	8	8	11	88	96	34	80	95
42	1	2	4	0	9	15	135	135	38	115	110
43	1	2	5	4	8	15	120	124	21	100	90
44	1	2	5	6	8	13	104	110	29	89	91
45	1	2	7	9	8	7	56	65	30	55	94
46	1	2	2	4	8	7	56	60	34	45	79
47	1	2	7	0	7	11	77	77	34	64	94
48	1	2	3	0	10	15	150	150	46	110	107
49	1	2	1	0	8	10	80	80	49	62	91
50	1	2	9	8	8	10	80	88	49	76	118
51	1	2	8	8	8	10	80	88	23	70	86
52	1	2	2	8	9	10	90	98	44	78	105
53	1	2	7	2	8	9	72	74	23	62	86
54	1	2	5	0	8	14	112	112	49	90	109
55	1	2	6	0	8	13	104	104	31	86	89
56	1	2	8	2	8	7	56	58	30	49	95
57	1	2	2	6	8	7	56	62	38	67	99
58	1	2	4	4	8	7	56	60	38	58	89
59	1	2	7	2	8	11	88	90	23	76	118
60	1	2	1	0	8	11	88	88	29	70	118
61	1	2	2	0	10	15	150	150	47	110	121
62	1	2	7	7	9	10	90	97	40	82	113
63	1	2	6	4	8	4	32	36	43	44	95
64	1	2	5	7	8	10	80	87	38	72	100
65	1	2	4	7	10	9	90	97	44	78	102
66	1	2	1	7	8	9	72	79	38	62	86
67	1	2	5	5	8	15	120	125	37	98	90
68	1	2	4	0	8	1	8	8	22	72	86
69	1	2	5	0	7	11	77	77	48	110	120
70	1	2	7	3	8	9	72	75	30	105	103
71	1	2	4	1	12	7	84	85	35	68	85
72	1	2	8	3	10	11	110	113	29	83	84
73	1	2	2	6	8	4	32	38	29	44	86
74	1	2	1	0	8	5	40	40	38	44	96
75	1	2	5	6	8	10	80	86	37	75	100
76	1	2	4	12	9	8	72	84	42	70	89
77	1	2	2	8	8	5	40	48	30	65	82
78	1	2	7	8	8	12	96	104	30	69	89
79	1	2	3	4	8	7	56	60	32	50	85
80	1	2	7	2	8	6	48	50	20	50	80

(ber sambung)

Kasus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
81	2	1	2	0	10	11	110	110	30	91	99
82	2	1	7	8	9	10	90	98	37	91	104
83	2	1	4	3	8	8	64	67	30	55	94
84	2	1	3	6	12	4	48	54	36	59	91
85	2	1	7	3	8	7	56	59	38	93	110
86	2	1	5	2	8	11	88	90	30	74	90
87	2	1	2	0	8	12	96	96	46	76	100
88	2	1	1	0	8	10	80	80	38	79	102
89	2	1	7	10	8	6	48	58	22	66	79
90	2	1	4	6	8	10	80	86	38	95	111
91	2	1	2	7	8	10	80	87	38	89	106
92	2	1	7	7	8	7	56	63	36	76	103
93	2	1	9	4	8	11	88	92	40	105	117
94	2	1	4	0	8	10	80	80	43	90	110
95	2	1	5	4	12	8	96	100	37	70	107
96	2	1	8	5	7	7	49	54	30	66	94
97	2	1	2	12	9	6	54	66	37	55	105
98	2	1	7	2	10	4	40	42	21	31	84
99	2	1	4	9	9	10	90	99	37	78	101
100	2	1	4	0	8	15	120	120	50	79	105
101	2	1	8	7	8	10	80	87	32	74	107
102	2	1	3	6	9	10	90	96	38	83	98
103	2	1	7	6	10	8	80	86	35	74	113
104	2	1	4	6	11	9	99	105	50	74	116
105	2	1	7	7	8	10	80	87	30	63	60
106	2	1	4	2	9	4	36	38	19	33	69
107	2	1	5	5	10	6	60	65	30	55	101
108	2	1	10	0	8	5	40	40	29	58	89
109	2	1	2	14	8	9	72	86	35	68	105
110	2	1	7	5	8	10	80	85	31	65	98
111	2	1	7	3	10	6	60	63	29	55	96
112	2	1	9	9	10	5	50	59	35	58	113
113	2	1	8	2	8	7	56	58	27	56	102
114	2	1	8	5	8	7	56	61	24	55	108
115	2	1	8	7	8	1	8	15	30	83	101
116	2	1	8	2	8	4	32	54	28	48	101
117	2	1	2	0	9	10	90	90	37	72	112
118	2	1	8	6	8	7	56	62	30	55	100
119	2	1	8	11	8	7	56	67	24	56	101
120	2	1	5	0	8	15	120	120	44	120	129

(bersambung)

Kasus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
121	2	2	6	0	8	15	120	120	30	90	89
122	2	2	6	0	8	11	88	88	27	74	86
123	2	2	7	0	8	11	88	88	24	74	98
124	2	2	7	2	8	9	72	74	38	95	117
125	2	2	4	2	8	11	88	90	29	58	76
126	2	2	4	8	10	9	90	98	33	117	116
127	2	2	7	10	8	10	80	90	30	78	104
128	2	2	5	2	8	7	56	58	23	78	104
129	2	2	9	4	8	6	48	52	23	59	95
130	2	2	8	6	8	3	24	18	29	31	72
131	2	2	7	4	8	6	48	52	23	67	95
132	2	2	7	4	8	7	56	60	30	66	96
133	2	2	6	0	8	15	120	120	36	70	99
134	2	2	7	12	7	7	49	61	38	70	106
135	2	2	7	2	8	6	48	50	28	68	104
136	2	2	7	7	10	14	140	147	24	125	117
137	2	2	7	9	8	2	16	25	23	48	85
138	2	2	5	2	8	6	48	50	30	55	90
139	2	2	7	0	8	8	64	64	32	57	104
140	2	2	4	11	8	7	56	67	23	55	100
141	2	2	7	3	7	8	56	59	23	57	103
142	2	2	4	0	8	15	120	120	40	33	118
143	2	2	2	4	8	7	56	60	37	57	103
144	2	2	7	0	8	5	40	40	30	47	101
145	2	2	5	7	8	7	63	63	30	55	112
146	2	2	4	7	7	7	49	56	34	67	105
147	2	2	2	5	10	1	10	15	22	58	94
148	2	2	5	3	12	11	132	135	25	115	102
149	2	2	4	4	10	12	120	124	23	97	99
150	2	2	7	7	8	10	80	87	21	74	96
151	2	2	7	3	8	4	32	35	20	44	91
152	2	2	6	7	8	5	40	47	37	47	92
153	2	2	7	3	8	7	56	59	23	59	100
154	2	2	4	0	8	8	64	64	46	55	109
155	2	2	8	16	8	5	40	56	36	54	104
156	2	2	8	6	8	11	88	94	42	88	89
157	2	2	2	2	8	6	48	50	15	59	80
158	2	2	7	5	8	14	112	117	37	95	112
159	2	2	4	4	8	7	56	60	32	51	89
160	2	2	7	6	7	7	49	55	30	51	89

(bersambung)

** TABEL DATA : DIS (sambungan)

Kasus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
161	3	1	8	9	8	2	16	25	22	42	89
162	3	1	5	5	8	13	104	109	40	88	103
163	3	1	7	0	10	8	80	80	23	90	128
164	3	1	7	8	10	13	130	138	38	78	101
165	3	1	3	0	9	7	63	63	38	80	106
166	3	1	9	0	8	1	8	8	36	34	87
167	3	1	7	10	11	9	99	109	36	46	89
168	3	1	5	6	8	11	88	94	47	76	106
169	3	1	5	4	7	10	70	74	48	78	110
170	3	1	2	10	8	10	80	90	55	70	103
171	3	1	4	7	11	1	11	18	31	58	87
172	3	1	2	6	10	15	150	156	40	115	116
173	3	1	7	10	12	12	144	154	40	114	118
174	3	1	6	4	8	7	56	60	29	55	92
175	3	1	6	2	10	9	90	92	48	90	113
176	3	1	6	4	12	8	96	100	42	82	112
177	3	1	7	8	8	15	120	128	37	98	106
178	3	1	4	0	12	8	96	96	36	96	95
179	3	1	5	0	8	8	64	69	28	100	108
180	3	1	7	0	12	5	60	60	27	102	109
181	3	1	5	3	12	12	144	147	38	67	92
182	3	1	8	3	8	10	80	83	30	70	105
183	3	1	7	4	8	1	8	12	29	46	80
184	3	1	4	3	10	11	110	113	55	110	115
185	3	1	2	2	9	9	81	83	21	63	82
186	3	1	2	7	8	9	72	79	36	64	87
187	3	1	4	7	8	9	72	79	37	64	89
188	3	1	3	9	8	7	56	65	38	69	108
189	3	1	2	0	10	8	80	80	36	62	79
190	3	1	5	9	8	10	80	89	38	120	120
191	3	1	7	4	10	12	120	124	33	80	96
192	3	1	7	0	12	8	96	96	36	80	98
193	3	1	2	8	7	7	49	57	29	66	84
194	3	1	8	8	10	3	30	38	36	55	87
195	3	1	3	3	8	7	56	59	24	74	94
196	3	1	7	8	13	7	91	99	37	82	99
197	3	1	7	0	9	7	63	63	42	60	82
198	3	1	2	5	10	8	80	85	52	100	110
199	3	1	8	9	10	8	80	89	39	102	116
200	3	1	3	0	11	5	55	55	55	114	118

(bersambung)

** TABEL DATA : DIS (sambungan)

Kasus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
201	3	2	4	6	12	10	120	126	47	93	101
202	3	2	7	9	12	6	72	77	36	102	105
203	3	2	4	4	12	10	120	124	38	90	96
204	3	2	3	10	12	9	108	118	29	75	79
205	3	2	2	8	10	13	130	138	48	120	110
206	3	2	5	0	10	15	150	150	48	113	135
207	3	2	7	7	9	8	72	79	37	67	100
208	3	2	6	0	8	4	32	32	42	55	95
209	3	2	5	6	9	10	90	96	38	79	102
210	3	2	5	8	10	15	150	158	41	128	113
211	3	2	2	0	8	8	64	64	39	124	118
212	3	2	4	0	10	8	80	80	32	125	128
213	3	2	3	4	10	12	120	124	38	96	91
214	3	2	5	0	10	6	60	60	46	100	108
215	3	2	2	0	9	15	135	135	20	98	94
216	3	2	5	5	8	10	80	85	36	70	96
217	3	2	3	0	8	7	56	56	15	59	89
218	3	2	5	4	8	4	36	40	15	48	82
219	3	2	6	6	8	15	120	126	42	100	101
220	3	2	7	6	8	5	40	46	36	66	94
221	3	2	2	9	7	10	70	79	38	65	86
222	3	2	5	8	12	11	132	140	37	113	103
223	3	2	8	4	8	11	88	92	16	78	90
224	3	2	5	0	7	11	77	77	42	110	120
225	3	2	8	6	7	13	91	97	29	75	86
226	3	2	6	4	7	4	28	32	16	42	73
227	3	2	7	8	8	6	48	56	29	47	79
228	3	2	8	8	8	7	56	64	22	56	99
229	3	2	7	7	12	10	120	127	37	102	104
230	3	2	8	0	9	5	45	45	42	59	99
231	3	2	1	5	7	13	91	96	41	76	112
232	3	2	7	7	8	15	120	127	41	110	125
233	3	2	10	7	8	5	40	47	37	63	111
234	3	2	2	4	6	6	36	40	19	32	69
235	3	2	5	6	10	15	150	156	39	128	107
236	3	2	4	0	12	8	96	96	36	78	96
237	3	2	8	10	8	11	88	98	38	83	100
238	3	2	3	4	8	4	32	36	29	59	85
239	3	2	5	0	8	5	40	40	36	42	84
240	3	2	5	6	10	15	150	156	36	69	86

(ber sambung)

Kasus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
241	4	1	7	7	10	11	110	117	29	86	102
242	4	1	5	2	8	13	104	106	48	88	112
243	4	1	7	5	12	13	156	161	29	100	102
244	4	1	5	0	6	15	90	90	52	95	110
245	4	1	10	0	7	8	56	56	24	60	92
246	4	1	8	0	8	10	80	80	28	68	82
247	4	1	7	13	8	14	112	125	30	95	100
248	4	1	4	5	12	13	156	161	47	100	105
249	4	1	4	6	10	9	90	96	53	113	129
250	4	1	5	10	8	11	88	98	52	130	139
251	4	1	5	0	8	12	96	96	42	110	139
252	4	1	4	5	10	13	130	135	40	115	135
253	4	1	6	8	8	6	48	56	49	67	107
254	4	1	8	8	8	10	80	88	41	65	110
255	4	1	8	0	8	6	48	48	33	60	101
256	4	1	10	6	9	4	36	42	31	81	90
257	4	1	5	4	8	1	8	12	21	70	90
258	4	1	7	2	8	5	40	42	30	66	80
259	4	1	5	0	8	12	96	96	40	105	125
260	4	1	7	8	10	15	150	158	49	130	139
261	4	1	6	2	10	13	130	132	47	97	105
262	4	1	8	10	8	11	88	98	30	94	97
263	4	1	8	2	8	5	40	42	29	65	85
264	4	1	8	10	8	10	80	90	32	96	102
265	4	1	2	8	12	10	120	128	42	95	99
266	4	1	7	5	10	12	120	125	37	88	113
267	4	1	7	0	10	11	110	110	47	90	120
268	4	1	7	4	8	13	104	108	29	80	103
269	4	1	7	3	8	5	40	43	15	60	95
270	4	1	7	5	10	13	130	135	33	86	112
271	4	1	7	2	8	12	96	98	37	68	94
272	4	1	7	4	8	4	32	36	28	59	91
273	4	1	7	2	9	9	81	83	30	92	101
274	4	1	8	8	8	10	80	88	34	96	114
275	4	1	7	10	8	9	72	82	42	70	97
276	4	1	7	3	8	12	96	97	36	80	116
277	4	1	7	0	8	8	64	64	30	78	98
278	4	1	7	5	8	8	64	69	32	79	100
279	4	1	7	12	12	10	120	132	35	88	107
280	4	1	7	9	8	10	80	89	23	69	98

(ber sambung)

MILIK PPT PERPUSTAKAAN
RIP PADANG

TABEL DATA : DIS (sambungan)

ASUS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
281	4	2	7	4	12	9	108	112	47	80	112
282	4	2	5	8	8	8	64	72	21	65	87
283	4	2	5	2	8	10	80	82	31	82	105
284	4	2	7	9	8	11	88	97	43	82	116
285	4	2	7	0	7	15	105	105	37	81	98
286	4	2	7	9	8	15	120	135	43	92	105
287	4	2	7	7	8	14	112	119	36	105	110
288	4	2	7	12	7	7	49	61	24	58	94
289	4	2	1	0	12	7	84	84	48	115	128
290	4	2	8	8	8	7	56	64	30	72	103
291	4	2	6	8	7	12	84	92	48	94	115
292	4	2	5	7	10	9	90	97	37	80	108
293	4	2	7	2	6	5	30	32	24	66	87
294	4	2	7	7	8	14	112	119	35	97	117
295	4	2	7	11	8	6	48	59	27	45	72
296	4	2	5	1	8	3	24	25	20	54	73
297	4	2	7	2	8	7	56	58	32	90	108
298	4	2	7	4	10	15	150	154	35	124	112
299	4	2	7	3	8	5	40	43	33	100	110
300	4	2	7	6	8	5	40	46	29	70	101
301	4	2	5	3	12	12	144	147	43	105	115
302	4	2	8	8	8	15	120	128	30	95	103
303	4	2	7	12	12	8	96	108	23	75	96
304	4	2	7	8	9	10	90	98	31	97	107
305	4	2	7	4	7	10	70	74	35	98	111
306	4	2	7	6	7	11	77	83	44	68	103
307	4	2	5	6	8	7	56	62	20	46	89
308	4	2	7	2	8	8	64	66	21	32	60
309	4	2	5	6	8	7	56	62	22	45	86
310	4	2	8	5	8	5	40	45	30	59	92
311	4	2	6	18	10	10	100	118	37	86	113
312	4	2	4	7	8	10	80	87	23	47	91
313	4	2	8	3	8	4	32	35	29	66	97
314	4	2	4	7	8	14	112	119	49	90	115
315	4	2	7	8	7	15	105	113	29	89	112
316	4	2	7	7	8	5	40	47	29	90	101
317	4	2	7	4	10	15	150	154	21	100	108
318	4	2	5	3	8	7	56	59	29	80	92
319	4	2	7	10	9	15	135	145	29	102	113
320	4	2	8	5	7	7	49	54	30	95	103

Lampiran 5

Hasil Perhitungan Statistik Dasar

Hasil penghitungan kecenderungan sentral dan variabilitas ubahan-ubahan penelitian, dicantumkan pada Tabel 28.

Tabel 28: Rangkuman Hasil Analisis Statistik Dasar
Ubahan-ubahan Penelitian (N = 320)

Statistik	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y
Skor Tertinggi	10	161	55	130	139
Skor Terendah	1	8	15	31	60
Rerata	5,60	84,44	34,03	76,78	100,46
Simpangan Baku	2,12	32,37	8,84	21,61	12,93
Varians	4,51	1080,38	78,22	467,08	167,09
Median	5,79	85,33	33,95	75,43	100,46
Modus	6,15	81,87	34,98	73,82	101,36

Keterangan:

X₁ = Latar Belakang Pendidikan Di Sekolah

X₂ = Latar Belakang Pendidikan Di Luar Sekolah

X₃ = U m u r

X₄ = S i k a p K e r j a

Y = Kemampuan Penyesuaian Kerja

Lampiran 6

Hasil Uji Linearitas Regresi

Hasil uji linearitas setiap prediktor dengan krite-
rium dapat dilihat pada Tabel 29 sampai Tabel 35 berikut
ini:

Tabel 29 : Ringkasan Analisis Varians untuk
Uji Linearitas Regresi Antara Latar
Belakang Pendidikan Di Sekolah dengan
Sikap Kerja.

$$Y = a + b X_1$$

Sumber Variasi	db	JK	KR	F
Total	320	2035827		
Regresi (a)	1	1886361	1886361,75	
Regresi (b/a)	1	1168,40	1168,40	
Residu	318	148296,85	466,34	2,51
Tuna cocok	8	7235,49	904,43	
Galat	310	141061,36	455,03	1,98

$$a = 81,82$$

$$b = -0,91 \quad Y = 81,82 - 0,90 X_1$$

Kesimpulan:

1. db (8 ; 310) -----> $F_{t5\%} = 1,99$
 $F_o < F_t$, maka regresinya adalah linear
2. db (1 ; 318) -----> $F_{t5\%} = 3,87$
 $F_o < F_t$, maka regresinya tidak signifikan.

Tabel 30: Ringkasan Analisis Varians untuk Uji Linearitas Regresi antara Latar Belakang Pendidikan Di Luar Sekolah dengan Sikap Kerja.

$$Y = a + b X_2$$

Sumber Variasi	db	JK	KR	F
Total	320	2035827		
Regresi (a)	1	1886361,75	1886361,75	
Regresi (b/a)	1	70510,90	70510,90	
Residu	318	78954,35	248,28	283,99
Tuna cocok	82	22010,35	268,41	
Galat	236	56944	241,29	1,11

$$a = 38,65$$

$$b = 0,45 \quad Y = 38,65 - 0,45 X_2$$

Kesimpulan:

1. db (82 ; 236) -----> $F_{t5\%} = 1,32$
 $F_o < F_t$, maka regresinya adalah linear
2. db (1 ; 318) -----> $F_{t5\%} = 3,87$
 $F_o > F_t$, maka regresinya ini berarti adanya.

Tabel 31: Ringkasan Analisis Varians untuk Uji Linearitas Regresi antara Umur dengan Sikap Kerja.

$$Y = a + b X_3$$

Sumber Variasi	db	JK	KR	F
Total	320	2035827		
Regresi (a)	1	1886361,75	1886361,75	
Regresi (b/a)	1	26518,61	26518,61	
Residu	318	122946,64	386,63	68,59
Tuna cocok	83	16839,73	510,29	
Galat	285	106106,91	372,30	1,37

$$a = 41,78$$

$$b = 1,03$$

$$Y = 41,78 - 1,03 X_3$$

Kesimpulan:

1. db (33 ; 285) -----> $F_{t5\%} = 1,47$
 $F_o < F_t$, maka regresinya adalah linear
2. db (1 ; 318) -----> $F_{t5\%} = 3,87$
 $F_o > F_t$, maka regresinya signifikan.

Tabel 32: Ringkasan Analisis Varians untuk Uji Linearitas Regresi antara Latar Belakang Pendidikan Di Sekolah dengan Kemampuan Penyesuaian Kerja.

$$Y = a + b X_1$$

Sumber Variasi	db	JK	KR	F
Total	320	3283138		
Regresi (a)	1	3229668,45	3229668,45	
Regresi (b/a)	1	5,24	5,24	
Residu	318	53464,31	168,13	0,03
Tuna cocok	8	1734,78	216,85	
Galat	310	51729,53	166,87	1,30

$$a = 100,80$$

$$b = -0,06 \quad Y = 100,80 - 0,60 X_1$$

Kesimpulan:

1. db (8 ; 310) -----> $F_{t5\%} = 1,99$
 $F_o < F_t$, maka regresinya adalah linear
2. db (1 ; 318) -----> $F_{t5\%} = 3,87$
 $F_o > F_t$, maka regresinya tidak signifikan.

Tabel 33: Ringkasan Analisis Varians untuk Uji Linearitas Regresi antara Latar Belakang Pendidikan Di Luar Sekolah dengan Kemampuan Penyesuaian Kerja.

$$Y = a + b X_2$$

Sumber Variasi	db	JK	KR	F
Total	320	3283138		
Regresi (a)	1	3229668,45	3226668,45	
Regresi (b/a)	1	9794,08	9794,08	
Residu	318	43675,47	137,34	71,31
Tuna cocok	82	8515,69	103,85	
Galat	236	35159,78	148,96	0,70

$$a = 86,39$$

$$b = 0,17$$

$$Y = 100,80 - 0,17 X_2$$

Kesimpulan:

1. db (82 ; 236) -----> $F_{t5\%} = 1,32$
 $F_o < F_t$, maka regresinya adalah linear
2. db (1 ; 318) -----> $F_{t5\%} = 3,87$
 $F_o < F_t$, maka regresinya tidak signifikan.

Tabel 34: Ringkasan Analisis Varians untuk Uji Linearitas Regresi Antara Umur dengan Kemampuan Penyesuaian Kerja

$$Y = a + b X_3$$

Sumber Variasi	db	JK	KR	F
Total	320	3283138		
Regresi (a)	1	3229668,45	3229668,45	
Regresi (b/a)	1	13713,96	13713,96	
Residu	318	39755,59	125,02	109,69
Tuna cocok	33	5365,38	162,59	
Galat	285	34390,21	120,68	1,35

$$a = 75,27$$

$$b = 0,74$$

$$Y = 75,27 - 0,74 X_3$$

Kesimpulan:

1. db (33 ; 285) -----> $F_{t5\%} = 1,47$
 $F_o < F_t$, maka regresinya adalah linear
2. db (1 ; 318) -----> $F_{t5\%} = 3,87$
 $F_o > F_t$, maka regresinya sangat signifikan.

Tabel 35: Ringkasan Analisis Varians untuk Uji Linearitas Regresi Antara Sikap Kerja dengan Kemampuan Penyesuaian Kerja

$$Y = a + b X_4$$

Sumber Variasi	db	JK	KR	F
Total	320	3283138		
Regresi (a)	1	3229668,45	3226668,45	
Regresi (b/a)	1	21572,16	21572,16	
Residu	318	31897,39	100,31	2,15
Tuna cocok	62	7796,82	125,76	
Galat	256	24100,57	94,14	1,33

$$a = 71,30$$

$$b = 0,38$$

$$Y = 71,30 - 0,38 X_4$$

Kesimpulan:

1. db (62 ; 256) -----> $F_{t5\%} = 1,36$
 $F_o < F_t$, maka regresinya adalah linear
2. db (1 ; 318) -----> $F_{t5\%} = 3,87$
 $F_o > F_t$, maka regresinya sangat signifikan.

Lampiran 7.

Hasil Analisis Regresi Ganda

Hasil analisis regresi ganda dapat dilihat di bawah ini. Dengan bantuan komputer dan program analisis regresi ganda edisi Sutrisno Hadi dari data kelompok pertama diperoleh hasil-hasil sebagai berikut:

$$\text{Beta } 0 = 23,78$$

$$\text{Beta } 1 = 0,42$$

$$\text{Beta } 2 = 0,41$$

$$\text{Beta } 3 = 0,48.$$

Persamaan garis kelompok pertama di mana X_4 ditempatkan sebagai kriterium dengan 3 prediktor (X_1 , X_2 , dan X_3) adalah:

$$X_4 = 0,42 X_1 + 0,41 X_2 + 0,48 X_3 + 23,78.$$

Selanjutnya diperoleh $R_{4(1,2,3)} = 0,71$ dan $R^2 = 0,5041$.

Ringkasan Analisis regresinya dapat dilihat pada Tabel 36.

Tabel 36. Ringkasan Analisis Regresi Ganda Antara Latar Belakang Pendidikan Di Sekolah, Latar Belakang Pendidikan Di Luar Sekolah, dan Umur dengan Sikap Kerja.

Sumber Variasi	JK	db	KR	F	p
Re g r e s i	75242,93	3	25080,98	106.78**	0,01
R e s i d u	74222,31	316	234,88	-	0
T o t a l	149465,24	319	-	-	-

** sangat signifikan pada $p < 0,01$.

Koefisien korelasi antara masing-masing prediktor dengan kriterium dan bobot sumbangan relatif serta sumbangan efektifnya diperoleh seperti pada Tabel 37.

Tabel 37. Koefisien Korelasi dan Sumbangan Prediktor Latar Belakang Pendidikan Di Sekolah, Latar Belakang Pendidikan Di Luar Sekolah, dan Umur terhadap Sikap Kerja.

Ubahan Prediktor	Koefisien Korelasi	Sumbangan Relatif (SR %)	Sumbangan Efektif (SE %)
X_1	-0,09	0,71	0,36
X_2	0,69	83,05	41,81
X_3	0,42	16,24	8,24
T o t a l		100,00	50,41

Selanjutnya korelasi parsial jenjang pertama diperoleh:

$$\begin{aligned}
 R_{1,4-2} &= \frac{R^{14} - (R_{12})(R_{24})}{\sqrt{(1-R_{12}^2)(1-R_{24}^2)}} \\
 &= \frac{-0,09 - (-0,13)(0,069)}{\sqrt{(1-(-0,13)^2)(1-(0,69)^2)}} \\
 &= 0,001.
 \end{aligned}$$

Dengan memasukkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan analisis korelasi jenjang nihil kedalam rumus-rumus korelasi parsial jenjang pertama dan seterusnya diperoleh:

$$R_{1,4-3} = 0,019$$

$$R_{2,4-1} = 0,684$$

$$R_{2,4-3} = 0,628$$

$$R_{3,4-1} = 0,414$$

$$R_{3,4-2} = 0,239.$$

Korelasi parsial jenjang kedua:

$$R_{1,4-2,3} = 0,056$$

$$R_{2,4-1,3} = 0,629$$

$$R_{3,4-1,3} = 0,245$$

2. Analisis regresi Ganda dengan 4 Prediktor:

Pada analisis bagian ini ubahan penyesuaian kemampuan kerja (Y) ditempatkan sebagai kriterium dengan ubahan latar belakang pendidikan di sekolah (X_1), pendidikan di luar sekolah (X_2), umur (X_3), dan sikap kerja (X_4) sebagai prediktor. Dari hasil analisis diperoleh:

$$\text{Beta } 0 = 57,18$$

$$\text{Beta } 1 = 0,68$$

$$\text{Beta } 2 = -0,03$$

$$\text{Beta } 3 = 0,48$$

$$\text{Beta } 4 = 0,33.$$

Persamaan garis regresi kelompok kedua adalah:

$$Y = 0,68 X_1 - 0,03 X_2 + 0,48 X_3 + 0,33 X_4 + 57,18$$

selanjutnya:

$$R_{y(1,2,3,4)} = 0,70 \text{ dan } R^2 = 0,4872.$$

Ringkasan Analisis Regresinya dapat dilihat pada Tabel 38.

Tabel 38: Ringkasan Analisis Regresi Ganda Antara Latar Belakang Pendidikan Di Sekolah, Pendidikan Di Luar Sekolah, Umur, dan Sikap Kerja dengan Kemampuan Penyesuaian Kerja.

Sumber Variasi	JK	db	KR	F	p
R e g r e s i	26066,12	4	6516,53	74.91**	0,01
R e s i d u	27403,44	315	86,96	-	-
T o t a l	53469,55	319	-	-	-

** sangat signifikan pada $p < 0,01$.

Koefisien korelasi, sumbangan relatif dan sumbangan efektif antara prediktor dengan kriterium dicantumkan pada Tabel 39.

Tabel 39. Koefisien Korelasi dan Sumbangan Prediktor Latar Belakang Pendidikan Di Sekolah, Pendidikan Di Luar Sekolah, Umur, dan Sikap Kerja terhadap Kemampuan Penyesuaian Kerja.

Ubahan Prediktor	Koefisien Korelasi	Sumbangan Relatif (SR %)	Sumbangan Efektif (SE %)
X_1	-0,02	0,21	0,10
X_2	0,42	5,03	2,45
X_3	0,51	30,42	14,83
X_4	0,64	64,34	31,34
T o t a l		100,00	48,72

Dari analisis korelasi parsial jenjang pertama diperoleh:

$$\begin{array}{lll}
 R_{1,Y-2} = 0,050 & R_{2,Y-4} = 0,290 & R_{4,Y-1} = 0,341 \\
 R_{1,Y-3} = 0,140 & R_{2,Y-4} = 0,022 & R_{4,Y-1} = 0,637 \\
 R_{1,Y-4} = 0,060 & R_{3,Y-1} = 0,521 & R_{4,Y-2} = 0,523 \\
 R_{2,Y-1} = 0,426 & R_{3,Y-2} = 0,413 & R_{4,Y-3} = 0,539.
 \end{array}$$

Dari analisis korelasi parsial jenjang kedua diperoleh:

$$\begin{array}{lll}
 R_{1,Y-2,3} = 0,158 & R_{2,Y-1,4} = -0,017 & R_{3,Y-2,4} = 0,348 \\
 R_{1,Y-2,4} = 0,058 & R_{2,Y-3,4} = -0,074 & R_{4,Y-2,2} = 0,52341 \\
 R_{1,Y-3,4} = 0,154 & R_{3,Y-1,2} = -0,435 & R_{4,Y-1,3} = 0,542 \\
 R_{2,Y-1,3} = 0,299 & R_{3,Y-1,4} = -0,367 & R_{4,Y-2,3} = 0,479
 \end{array}$$

Dari analisis korelasi parsial jenjang ketiga diperoleh:

$$\begin{array}{ll}
 R_{1,Y-2,3,4} = 0,150 & R_{3,Y-1,2,4} = 0,371 \\
 R_{2,Y-1,3,4} = -0,065 & R_{4,Y-1,2,3} = 0,477
 \end{array}$$

Lampiran 8

Hasil Analisis Kovarians AB

Analisis kovarian AB digunakan untuk menentukan apakah ada perbedaan ubahan taut (sikap dan kemampuan penyesuaian kerja) dilihat dari ubahan cuplikan (jenis pekerjaan dan jenis kelamin) dengan mengontrol ubahan sertaan/kovariabel (latar belakang pendidikan di sekolah, pendidikan di luar sekolah, dan umur). Dalam hal ini digunakan analisis kovarians dua jalan (AB) dengan 3 kovariabel, dan hasilnya dapat dilihat di bawah ini.

Dengan bantuan komputer dan program Anakova Simultan dua jalur (sim. AB) diperoleh hasil-hasil seperti pada Tabel 40, 41, dan 42 di bawah ini:

Tabel 40: Rangkuman Anakova Jenis Pekerjaan (A) dan Jenis Kelamin (B) dengan Kovariabel X_1 , X_2 , dan X_3 untuk ubahan Sikap Kerja.

Sumber	Ubahan	JK	db	RK	F	p
Antar A	X_4	3192,531	3	1064,177	4,641	0,004
Antar B	X_4	37,141	1	37,141	0,162	0,690
Inter AB	X_4	119,125	3	39,708	0,173	0,914
Dalam	X_4	70847,080	309	229,279	-	-
Total	X_4	74195,880	316	-	-	-

**

** sangat signifikan.

Tabel 41: Rangkuman Anakova Jenis Pekerjaan (A) dan Jenis Kelamin (B) dengan Kovariabel X_1 , X_2 , dan X_3 untuk ubahan Kemampuan Penyesuaian Kerja.

Sumber	JK	db	RK	F	p
Antar A	975,813	3	325,271	2,385	0,068
Antar B	29,336	1	29,336	0,215	0,648
Inter AB	523,805	3	174,602	1,280	0,28
Dalam	42136,270	309	136,363	-	-
Total	43665,230	316	-	-	-

Tabel 42: Rerata Sesuaian A dan B

Kelompok	X_4	Y
A ₁	72,388	98,334
A ₂	74,388	101,049
A ₃	78,799	98,530
A ₄	80,968	102,687
B ₁	76,433	100,457
B ₂	77,123	99,843

Lampiran 9

Hasil Analisis Jalur

Teknik Analisis Jalur (Path Analysis) digunakan untuk mengungkapkan arah hubungan kausal, dan kuat atau tidaknya efek kausal langsung maupun efek kausal tak langsung dari ubahan latar belakang pendidikan di sekolah, pendidikan di luar sekolah, umur dan sikap kerja terhadap kemampuan penyesuaian kerja.

Dalam analisis jalur ini digunakan 2 model kelompok persamaan. Kelompok pertama menempatkan ubahan sikap kerja (X_4) sebagai ubahan tolok/kriterium dengan 3 prediktor, sedangkan kelompok kedua menempatkan ubahan kemampuan penyesuaian kerja (Y) sebagai ubahan tolok dengan 4 prediktor. Selanjutnya urutan proses dan rumus-rumus yang digunakan dalam analisis jalur adalah:

- Menghitung koefisien korelasi antar ubahan-ubahan yang terdapat di dalam persamaan, seperti pada halaman 155.
- Menghitung harga koefisien regresi setiap prediktor seperti pada halaman 255 dan 257.

Untuk mencari harga koefisien jalur, harga setiap koefisien regresi haruslah merupakan harga standar, harga standar ini ini dihitung dengan rumus:

$$\text{BETA} = B \frac{SD_X}{SD_Y}$$

Harga koefisien regresi standar inilah yang merupakan koefisien jalur (p) dan merupakan angka yang dipergunakan untuk menggambarkan kekuatan efek kausal dari suatu ubahan terhadap ubahan kriterium seperti yang disusun pada model kausalitas.

Selanjutnya persamaan koefisien jalur kelompok/model pertama adalah:

$$X_4 = p_{X_4X_1} X_1 + p_{X_4X_2} X_2 + p_{X_4X_3} X_3 + p_{X_4R_1} R_1$$

sedangkan koefisien jalur residu terhadap sikap kerja dihitung dengan rumus:

$$p_{X_4R_1} = \sqrt{\sqrt{1 - R^2}}$$

Persamaan koefisien jalur kelompok kedua yang menempatkan ubahan kemampuan penyesuaian kerja sebagai ubahan taut adalah:

$$Y = p_{YX_1} X_1 + p_{YX_2} X_2 + p_{YX_3} X_3 + p_{YX_4} X_4 + p_{YR_2} R_2$$

koefisien jalur residu terhadap kemampuan penyesuaian kerja adalah:

$$p_{YR_2} = \sqrt{\sqrt{1 - R^2}}$$

Efek langsung dan efek tak langsung dihitung dengan menguraikan teori dasar analisis jalur seperti yang disarankan oleh Duncan:

$$r_{jk} = \sum_j p_{ji} r_{ik}$$

5

Otis D. Duncan, "Path Analysis: Sociological Examples", American Journal of Sociology, vol. 72, 1966, pp. 1-16.

Keterangan:

r_{jk} = korelasi antara j dan k

p_{ji} = efek langsung ubahan i terhadap ubahan j

r_{ik} = korelasi antara ubahan i dengan k

i = indeks notasi yang menunjukkan setiap ubahan yang menyebabkan j.

Setelah menjabarkan rumus ini, maka dari dekomposisi persamaan kelompok pertama diperoleh :

$$r_{X1X4} = p_{X4X1} + p_{X4X2} + r_{X1X2} + p_{X4X3} + r_{X1X3} \quad (1)$$

$$r_{X2X4} = p_{X4X2} + p_{X1X4} + r_{X1X2} + p_{X4X3} + r_{X1X3} \quad (2)$$

$$r_{X3X4} = p_{X4X3} + p_{X4X1} + r_{X1X2} + p_{X4X3} + r_{X2X3} \quad (3)$$

Dekomposisi persamaan kelompok kedua menghasilkan persamaan-persamaan berikut :

$$r_{X4Y} = p_{YX4} + p_{YX1} r_{X1X4} + p_{YX2} r_{X2X4} + p_{YX3} r_{X3X4} \quad (4)$$

$$r_{X1Y} = p_{YX1} + p_{YX4} r_{X1X4} + p_{YX2} r_{X1X2} + p_{YX3} r_{X1X3} \quad (5)$$

$$r_{X2Y} = p_{YX2} + p_{YX4} r_{X2X4} + p_{YX1} r_{X1X2} + p_{YX3} r_{X2X3} \quad (6)$$

$$r_{X3Y} = p_{YX3} + p_{YX4} r_{X3X4} + p_{YX1} r_{X1X3} + p_{YX2} r_{X2X3} \quad (7)$$

dengan mensubstitusikan persamaan (1), (2), (3) terhadap persamaan (4), (5), (6) dan (7) diperoleh persamaan yang menyimpulkan bahwa korelasi antara prediktor dengan kriterium merupakan jumlah dari efek kausal langsung, efek kausal tak langsung dan asosiasi yang terjadi karena korelasi antara ubahan eksogenous. Untuk mempermudah proses komputasi, penghitungan analisis jalur dilakukan dengan menggunakan program komputer edisi Lee M. Wolfe (1982) dan hasil koefisien jalurnya dapat dilihat pada halaman 172 dan halaman 174.