

EFISIENSI EKSTERNAL PROGRAM PENDIDIKAN KETERAMPILAN LUAR SEKOLAH PADA SENTRA INDUSTRI KECIL DAN KERAJINAN KONVEKSI DI TULUNGAGUNG

*Oleh:
Yunus*

Abstrak

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengungkap tingkat efisiensi eksternal program pendidikan keterampilan luar sekolah yang diselenggarakan dalam bentuk kursus, yaitu kursus di lembaga Kursus Latihan Kerja (KLK) dan kursus di perusahaan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Sentra Industri Kecil dan Kerajinan Konveksi yang berjumlah 5.475 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan *multi stage random sampling*. Besarnya sampel 384 orang. Untuk mengumpulkan data digunakan metode dokumentasi, kuesioner, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis varian, uji-t, analisis regresi sederhana, regresi ganda dan analisis *rate of return*.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa efisiensi eksternal program kursus di perusahaan sebesar 43,24%, lebih tinggi dibanding efisiensi eksternal program kursus di KLK sebesar 11,00%. Ini berarti bahwa secara ekonomis penyelenggaraan program kursus di perusahaan lebih efisien dibanding penyelenggaraan program kursus di KLK.

Pendahuluan

Panoet Harsono (1996) mengemukakan bahwa saat ini masih banyak peluang-peluang sektor industri kecil yang belum digarap secara maksimal. Untuk sasaran Repelita VII diharapkan dapat memberikan dorongan dan peluang bagi industri kecil untuk berkembang. Untuk itu pengembangan industri kecil yang kuat sebagai penopang industri nasional menjadi kebutuhan yang mendesak. Dimana industri kecil harus meningkatkan daya saing dan mempertinggi nilai tambah produknya untuk memasuki transformasi pasar dunia.

Efisiensi Eksternal Program Pendidikan Keterampilan Luar Sekolah pada Sentra Industri Kecil dan Kerajinan Konveksi di Tulungagung

Salah satu industri kecil yang mempunyai potensi besar di Jawa Timur adalah industri kecil jenis konveksi di Sentra Industri Kecil dan Kerajinan Konveksi Tulungagung. Lokasi industri kecil tersebut meliputi dua kecamatan, 11 desa, 396 unit usaha dan menampung 5.475 tenaga kerja. (Dinas Perindustrian Kabupaten Tulungagung, 1996).

Dilihat dari segi ketenagakerjaan dan pendidikan, kemajuan-kemajuan dan tuntutan yang muncul pada sektor industri kecil sebagai akibat adanya upaya pengembangan untuk mempercepat laju pertumbuhan ekonomi berarti pula tuntutan terhadap tersedianya tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang tepat, yaitu tenaga kerja yang memiliki efisiensi dan produktivitas kerja yang tinggi.

Dalam kaitan ini, permasalahan yang dihadapi adalah: apakah lembaga pendidikan telah mampu mempersiapkan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh industri kecil dan kerajinan konveksi? Pertanyaan ini erat kaitannya dengan isu rendahnya relevansi program pendidikan di sekolah dengan persyaratan kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja, sehingga menyebabkan para lulusan dari berbagai jenjang dan jenis pendidikan tidak dapat mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

Sehubungan dengan hal tersebut, Buchori (1989) dalam Sudiapermana (1994) mengemukakan sebagai berikut:

Masalah yang dihadapi oleh angkatan kerja Indonesia dewasa ini bukan saja bahwa sebagian besar dari mereka tidak mempunyai pendidikan yang memadai, tetapi juga bahwa sebagian daripadanya telah mendapatkan pendidikan yang tidak relevan, tidak sesuai dengan tuntutan kerja yang terdapat dalam masyarakat. . . . dilihat dari sudut pendidikan ada dua langkah utama yang harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia: (1) memperluas kesempatan pendidikan bagi kalangan masyarakat yang kurang mampu, (2) meningkatkan relevansi program pendidikan pada jenis-jenis lembaga pendidikan tertentu.

Atas dasar pemikiran di atas, maka bentuk-bentuk kegiatan pendidikan dan latihan keterampilan di luar sekolah yang dapat menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan sekolah dengan dunia kerja sangatlah diperlukan.

Apalagi jika dikaitkan dengan kebanyakan dari anggota masyarakat yang berlatar belakang pendidikan masih rendah.

Pada Sentra Industri Kecil dan Kerajinan Konveksi Kabupaten Tulungagung, persoalan kurangnya tenaga kerja yang produktif merupakan salah satu masalah utama yang dihadapi. Hal ini nampak dari hasil wawancara dengan para pengusaha yang menyatakan bahwa ada kecenderungan selalu tidak terpenuhinya pesanan, baik pesanan ekspor maupun non-ekspor, yang sering kali menghambat untuk pesanan-pesanan berikutnya.

Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja dan menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan sekolah dengan dunia industri khususnya industri kecil dan kerajinan konveksi sudah dilakukan, yaitu melalui perluasan pendidikan keterampilan luar sekolah di bidang konveksi dalam bentuk kursus. Melalui program kursus yang dikelola secara terorganisasi dan sistematis ini diharapkan mereka menjadi tenaga kerja yang terampil dan produktif. Namun demikian, upaya tersebut belum mendapat sambutan yang optimal dari masyarakat. Hal ini ditunjukkan oleh kenyataan bahwa calon tenaga kerja baru masih banyak yang mempersiapkan diri melalui kegiatan magang tradisional, yaitu kegiatan belajar sambil bekerja dengan proses belajar yang cenderung sangat longgar, tidak sistematis dan tidak terorganisasi dengan baik. Padahal secara teoritis, pendidikan merupakan investasi yang akan memberikan keuntungan pada tingkat penghasilan kerja melalui produktivitas kerja para lulusannya (Schultz dalam Cohn, 1979).

Keadaan di atas mungkin erat kaitannya dengan masih adanya keraguan dari calon tenaga kerja, tentang efektivitas dan efisiensi program kursus itu, dalam arti memberi keuntungan atau tidak bagi mereka setelah mereka bekerja, padahal untuk mengikuti program kursus diperlukan biaya yang cukup tinggi.

Atas dasar keadaan di atas, maka tingkat efisiensi eksternal program pendidikan keterampilan luar sekolah yang diselenggarakan dalam bentuk kursus, sebagai upaya untuk mempersiapkan calon tenaga kerja yang terampil dan produktif pada Sentra Industri Kecil dan Kerajinan Konveksi perlu dipertanyakan.

Analisis tentang keuntungan investasi di bidang pendidikan muncul kepermukaan ilmu pengetahuan dengan adanya "*Human Capital Theory*". Teori ini beranggapan bahwa:

Efisiensi Eksternal Program Pendidikan Keterampilan Luar Sekolah pada Sentra Industri Kecil dan Kerajinan Konveksi di Tulungagung

nilai keuntungan investasi pendidikan yang berupa perbedaan penghasilan kerja merupakan aktualisasi diri dari nilai produktivitas marginal seseorang sebagai hasil dari perbedaan investasi human capital mereka melalui lamanya pendidikan" (Schultz, Becker dalam Nurhadi, 1980:80).

Dalam teori *human capital*, pengukuran terhadap keuntungan investasi pendidikan dilakukan dengan mengkorelasikan antara pendidikan dengan penghasilan kerja, yang disebut "*Simple Correlation Approach*" (Cohn, 1979:37). Model pengukuran seperti itu dianggap terlalu sederhana. Dari beberapa penelitian yang dilakukan dengan menggunakan model pengukuran seperti ini ternyata bahwa pendidikan dan penghasilan kerja itu berhubungan dengan faktor-faktor lain.

Earning Function Model adalah jawaban yang diberikan para ahli ekonomi, yaitu suatu ekspresi matematis yang menghubungkan penghasilan kerja dengan faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya, dengan formula sebagai berikut:

$$Y = f(\text{age, sex, race, education, experience, ability, motivation, socioeconomic background, religion, veteran status, region of birth and current residence, quality of education received, parental background, health status, and other relevant variables}).$$

Catatan: Y = Penghasilan kerja (Cohn, 1979:45).

Mengacu pada model pendekatan teori human capital dan *earnings function model* di atas, maka dalam penelitian ini, dipilih beberapa faktor yang diduga dominan mempengaruhi produktivitas kerja dan penghasilan kerja karyawan industri kecil dan kerajinan konveksi, yaitu pendidikan keterampilan luar sekolah, pendidikan sekolah, pengalaman kerja, motivasi kerja, usia, jenis kelamin, dan status produk.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) tingkat produktivitas kerja dan penghasilan kerja karyawan industri kecil jenis konveksi di Sentra Industri Kecil dan Kerajinan Konveksi Tulungagung; (2)

perbedaan produktivitas kerja dan penghasilan kerja dilihat dari latar belakang pengalaman pendidikan keterampilan luar sekolah, pendidikan sekolah, motivasi kerja, pengalaman kerja, usia, jenis kelamin dan status produk; (3) perbedaan produktivitas kerja dan penghasilan kerja dilihat dari interaksi antara latar belakang pengalaman pendidikan keterampilan luar sekolah dengan pendidikan sekolah, motivasi kerja, pengalaman kerja, usia, jenis kelamin dan status produk; (4) besarnya pengaruh produktivitas kerja terhadap penghasilan kerja; (5) besarnya tingkat efisiensi eksternal program kursus di Perusahaan dan program kursus di KKK pada Sentra Industri Kecil dan Kerajinan Konveksi.

Hasil penelitian ini diharapkan (1) dapat memberikan masukan kepada pemerintah dan instansi terkait dalam upaya mendukung program pemerintah dalam mengembangkan ekonomi kerakyatan melalui pengembangan industri kecil; (2) dapat menjadi masukan bagi pengelola industri kecil dan instansi terkait dalam upaya meningkatkan produktivitas industri kecil khususnya Industri Kecil dan Kerajinan Konveksi; (3) dapat memberikan sumbangan pemikiran berdasarkan pertimbangan ekonomik (berdasarkan perhitungan efisiensi eksternal) kepada pihak yang berwenang dalam mengambil kebijakan yang perlu ditempuh untuk mengembangkan program-program kursus keterampilan, terutama yang berkaitan dengan upaya penyiapan kebutuhan tenaga kerja yang sesuai bagi Sentra Industri Kecil dan Kerajinan Konveksi, dengan cara yang lebih efisien.

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat *ex-post facto*, artinya peneliti tidak membuat perlakuan apapun akan tetapi hanya mengungkap fakta-fakta yang ada di industri kecil dan kerajinan konveksi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Sentra Industri Kecil dan Kerajinan Konveksi di Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur. Jumlah populasi adalah 5.475 orang yang tersebar di dua Kecamatan, 11 Desa, dan 396 unit usaha (Dinas Perindustrian Kabupaten Tulungagung, 1996).

Bertumpu pada tujuan penelitian dan memperhatikan heterogenitas serta besarnya populasi, maka teknik pengambilan sampel untuk mendapatkan sampel yang representatif digunakan *multi stage random sampling*. Untuk

menentukan besarnya sampel digunakan formula yang dikemukakan oleh Issac & Michael (1982); Werwick dan Linninger (1975:112). Berdasarkan formula tersebut diperoleh sampel sebesar 398 orang. Jumlah sampel sebesar 398 orang tersebut didistribusikan sesuai dengan besarnya proporsi sub populasi.

Untuk mengumpulkan data digunakan metode dokumentasi, kuesioner (angket), dan wawancara.

Penelitian dirancang dengan mengacu pada pendekatan teori *human capital* (Cohn, 1979) dan *earning function model* tersebut di atas. Model persamaan yang dirancang untuk mengestimasi produktivitas kerja dan penghasilan kerja adalah:

$$\text{Penghasilan Kerja} = f(\text{produktivitas kerja}) = f(\text{pengalaman pendidikan keterampilan luar sekolah, pendidikan sekolah, motivasi kerja, usia, pengalaman kerja, jenis kelamin, status produk})$$

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis varian dilanjutkan dengan uji-t, analisis regresi sederhana, regresi ganda dan analisis *rate of return*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Ditinjau dari latar belakang pendidikan keterampilan luar sekolah yang diikuti oleh subyek sampel, proporsi sampel terbesar adalah karyawan lulusan magang sebesar 220 orang (56,12 %) kemudian lulusan program kursus di perusahaan sebesar 119 orang (30,36%) dan lulusan program kursus di KLK sebesar 53 orang (13,52 %). Waktu yang diperlukan untuk memperoleh keterampilan tersebut berkisar antara 12 sampai dengan 720 jam. Jika ditinjau dari latar belakang pendidikan sekolah, proporsi sampel terbesar adalah karyawan lulusan SD sebesar 230 orang (58,67 %), kemudian lulusan SLTP sebesar 105 orang (26,78 %), dan SLTA sebesar 57 orang (14,54 %).

Motivasi kerja karyawan secara keseluruhan, menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi kerja sangat tinggi 0 orang (0%), yang mempunyai motivasi tinggi 301 orang (76,79 %), yang mempunyai motivasi

sedang 91 orang (23,21 %), dan yang mempunyai motivasi rendah 0 orang (0%). Ini berarti bahwa pada umumnya karyawan memiliki motivasi kerja tinggi.

Pengalaman kerja karyawan berada dalam rentang antara 0,5 sampai 19 tahun. Rata-rata pengalaman kerja karyawan sebesar 6.16, median 5,50, modus 2,00, dan simpangan baku sebesar 4.03.

Usia karyawan berada dalam rentang antara 15 sampai 42 tahun dengan rata-rata 23.84 tahun, modus 23 tahun, median 23 tahun, dan simpangan baku sebesar 5,60. Ini berarti bahwa sebagian besar karyawan masih muda.

Dikelompokkan menurut jenis kelaminnya, sebanyak 173 subyek sampel (44,13%) adalah karyawan pria dan 219 subyak sampel (55,87 %) adalah wanita.

Ditinjau dari jenis barang yang dikerjakan, 173 (44,13%) subyek sampel bekerja pada produk ekspor dan 219 (55,87%) subyek sampel bekerja pada produk non-ekspor.

Produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebesar 9 karyawan (2,30%) termasuk dalam kategori sangat tinggi, 266 karyawan (67,86%) masuk dalam kategori tinggi, 117 karyawan (29,85%) masuk dalam kategori sedang, dan 0 orang karyawan (0 %) termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat produktivitas kerja tinggi.

Penghasilan kerja karyawan secara keseluruhan berkisar antara Rp. 692.750,00 sampai dengan Rp. 2.605.950,00 per tahun dengan rerata 1.501.404,50 median 1.521.400,00, modus sebesar 1.326.500,00, dan simpangan baku sebesar 366.867,81. Harga rerata ini masih berada di atas Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan oleh pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Tulungagung sebesar Rp. 1.452.000,00 per tahun. Apabila UMR digunakan untuk mengelompokkan tingkat penghasilan kerja karyawan, maka 170 orang (43,37%) karyawan berpenghasilan kerja di bawah upah minimum dan 223 orang (56,89%) karyawan berpenghasilan kerja di atas upah minimum.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengalaman pendidikan luar sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja maupun penghasilan kerja. Hal ini dapat dipahami karena

Efisiensi Eksternal Program Pendidikan Keterampilan Luar Sekolah pada Sentra Industri Kecil dan Kerajinan Konveksi di Tulungagung

sifat dari kegiatan pendidikan luar sekolah yang memiliki keterkaitan yang erat dengan pasar kerja sebagaimana dikemukakan Paulston and Lee Roy (1982), Blaug (1973). Adanya pengaruh yang signifikan dari pendidikan keterampilan luar sekolah terhadap tingkat produktivitas kerja dan penghasilan kerja tersebut dapat dijelaskan dari adanya sistem pengelolaan proses belajar mengajar yang berbeda, yaitu (1) pelaksanaan kursus di KLK sudah terorganisasi dengan baik dan sistematis. Struktur kurikulum dan tenaga instruktur sudah dipersiapkan dengan memperhatikan persyaratan minimal yang diharuskan. Dengan adanya struktur tersebut, waktu penyelesaian dan target sasaran yang menjadi tujuan kegiatan belajar mengajar ditetapkan dengan memperhatikan kebutuhan tentang kemampuan yang diharapkan dikuasai oleh para peserta kursus; (2) pelaksanaan program kursus di perusahaan, walaupun belum sesistematis dan terorganisasi sebaik kursus yang dilaksanakan di KLK, namun sudah terprogram cukup jelas. Materi yang harus dipelajari juga sudah ditentukan, disesuaikan dengan kebutuhan peserta kursus. Untuk tenaga instruktur secara umum dilakukan oleh pengusaha sendiri. Sedangkan lamanya waktu penyelesaian kursus bersifat fleksibel. Maksudnya peserta kursus dinyatakan lulus apabila peserta kursus sudah betul-betul mampu dan menguasai materi yang diberikan, tanpa memperhitungkan berapa lama waktu yang dibutuhkan; (3) berbeda dengan kegiatan kursus, pada kegiatan magang, proses belajar cenderung sangat longgar dan tidak terprogram dengan jelas. Ada beberapa hal yang menyebabkan keadaan tersebut antara lain: (a) tidak adanya instruktur yang secara khusus ditugaskan untuk memberikan bimbingan kepada peserta magang; (b) proses belajar dilakukan atas inisiatif sendiri dibimbing oleh karyawan atau pengusaha pada waktu yang tidak menentu; (c) proses belajar, secara umum hanya dapat dilakukan pada waktu senggang (istirahat) atau pada saat ada mesin yang sedang nganggur; (d) peserta magang secara umum terlibat langsung dengan pekerjaan yang ada di perusahaan dengan mendapatkan upah.

Penelitian ini menemukan bahwa dilihat dari tingkat pencapaian pendidikan sekolah terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja dan penghasilan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan penelitian sebelumnya seperti yang disimpulkan oleh Porter and Scully (1985), Rao and Datta (1985), Nurhadi (1990), Muchlas (1988).

Temuan yang menarik adalah, setelah dilakukan uji lanjut dengan uji-t, ternyata tingkat produktivitas kerja dan penghasilan kerja karyawan lulusan SD dibanding produktivitas kerja dan penghasilan kerja karyawan lulusan SMTP tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan. Hal ini diduga disebabkan oleh lamanya pengalaman kerja yang berbeda. Dari data hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan lulusan SD secara umum memiliki pengalaman kerja lebih lama dibanding karyawan lulusan SMTP.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan penghasilan kerja. Hal ini berarti bahwa karyawan yang mempunyai motivasi kerja berbeda menunjukkan produktivitas kerja dan penghasilan kerja yang berbeda secara nyata. Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Gellerman (1984), Cohn (1982), Djamaludin Ancok dan Faturohman (1987).

Analisis perbedaan produktivitas kerja dan penghasilan kerja atas dasar pengalaman kerja hasilnya signifikan. Terungkapnya pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dan penghasilan kerja mendukung hasil penelitian Sudiapermana (1994); Nurhadi (1990).

Usia ternyata juga merupakan faktor yang signifikan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan penghasilan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhadi (1990) yang menemukan bahwa usia karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penghasilan kerja.

Pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas kerja maupun penghasilan kerja ternyata tidak signifikan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudiapermana (1994) dan Nurhadi (1990) yang menyimpulkan bahwa perbedaan penghasilan kerja antara pria dan wanita signifikan.

Analisis mengenai perbedaan produktivitas kerja dan penghasilan kerja atas dasar status produk ternyata hasilnya signifikan. Dalam hal ini karyawan yang bekerja pada produk ekspor memperoleh penghasilan lebih tinggi dibanding karyawan yang bekerja pada produk non-ekspor. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Sudiapermana (1994) yang menyimpulkan bahwa status produk berpengaruh signifikan terhadap penghasilan kerja.

Efisiensi Eksternal Program Pendidikan Keterampilan Luar Sekolah pada Sentra Industri Kecil dan Kerajinan Konveksi di Tulungagung

Hasil analisis interaksi antara ubahan pendidikan keterampilan luar sekolah dengan ubahan pendidikan sekolah, motivasi kerja, pengalaman kerja, usia, jenis kelamin dan status produk, menunjukkan bahwa ternyata hanya interaksi antara ubahan pendidikan keterampilan luar sekolah dengan jenis kelamin yang signifikan. Pengaruh interaksi yang signifikan antara pengalaman pendidikan keterampilan luar sekolah dengan jenis kelamin menunjukkan bahwa untuk jenis kelamin tertentu dengan pengalaman pendidikan keterampilan luar sekolah tertentu, memiliki produktivitas kerja dan penghasilan kerja yang berbeda dibanding kelompok lainnya. Dilihat dari reratanya menunjukkan bahwa pada kelompok karyawan pria, karyawan pria lulusan kursus di KLK mempunyai produktivitas kerja dan penghasilan kerja paling tinggi, disusul lulusan kursus di perusahaan dan yang terendah karyawan lulusan magang. Secara berurutan rerata produktivitas kerjanya adalah 27,98; 26,99; 26,35 dan rerata penghasilan kerjanya adalah Rp. 1.691.088,00; 1.586.423,00 dan 1.488.107,00. Sedangkan pada kelompok karyawan wanita, ternyata karyawan wanita lulusan kursus di perusahaan yang memiliki rerata produktivitas kerja dan rerata penghasilan kerja paling tinggi, berikutnya karyawan wanita lulusan kursus di KLK dan yang terendah karyawan wanita lulusan magang. Secara berurutan rerata produktivitas kerjanya adalah 27,73; 27,12; 25,49 dan rerata penghasilan kerjanya Rp.1.658.240,00; Rp. 1.598.166,00 dan Rp.1.370.178,00.

Meskipun secara keseluruhan karyawan memiliki rerata produktivitas kerja dan rerata penghasilan kerja yang berbeda, namun setelah diuji lanjut dengan uji-t, menunjukkan bahwa baik pada kelompok karyawan pria maupun pada kelompok karyawan wanita, secara konsisten produktivitas kerja dan penghasilan kerja karyawan lulusan kursus di KLK dibanding produktivitas kerja dan penghasilan kerja lulusan kursus di Perusahaan tidak berbeda secara signifikan pada taraf signifikansi 5%. Di lain pihak, produktivitas kerja dan penghasilan kerja karyawan lulusan kursus di KLK dan lulusan kursus di perusahaan lebih tinggi dibanding produktivitas kerja dan penghasilan kerja karyawan lulusan magang pada taraf signifikan 5%.

Hasil uji lanjut antar jenis pengalaman pendidikan keterampilan luar sekolah yang dikelompokkan atas dasar latar belakang pendidikan sekolah, motivasi kerja, pengalaman kerja, usia, dan status produk dengan menggunakan uji-t secara umum menunjukkan bahwa secara konsisten tidak

terdapat perbedaan produktivitas dan penghasilan kerja yang signifikan antara karyawan lulusan kursus di KLK dibanding lulusan kursus di perusahaan, di lain pihak karyawan lulusan kursus di KLK dan di perusahaan berbeda signifikan dibanding karyawan lulusan magang.

Temuan yang menarik dari hasil uji lanjut dengan menggunakan uji-t, adalah (1) produktivitas kerja dan penghasilan kerja dari ketiga kelompok karyawan (lulusan program kursus di KLK, lulusan program kursus di perusahaan dan lulusan magang) tidak berbeda bagi mereka yang memiliki latar belakang pendidikan sekolah SMTA. Hal ini berarti ada kecenderungan bahwa pendidikan luar sekolah dalam bentuk kursus akan lebih efektif dilakukan oleh karyawan yang berpendidikan SD dan SMTP, sedangkan magang akan lebih efektif dilakukan bagi mereka yang berpendidikan SMTA; (2) produktivitas kerja dan penghasilan kerja dari ketiga kelompok karyawan (lulusan kursus di KLK, lulusan kursus di perusahaan, dan lulusan magang) juga tidak berbeda bagi karyawan yang berpengalaman di atas sepuluh tahun. Ini berarti pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan sampai batas pengalaman kerja 10 tahun.

Hasil analisis regresi variabel penghasilan kerja atas produktivitas kerja diperoleh harga R sebesar 0,8103, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,6566 dan koefisien regresi 114557,4 dengan $p < 0.001$. Ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan berarti antara produktivitas kerja dengan penghasilan kerja. Koefisien determinasi sebesar 0,6566 menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat menjelaskan variasi penghasilan kerja sebesar 65,66%.

Analisis *private rate of return* menghasilkan koefisien efisiensi eksternal program kursus di Perusahaan sebesar 43,24% lebih tinggi dibanding koefisien efisiensi eksternal program kursus di KLK sebesar 11%. Hasil ini menunjukkan bahwa melakukan investasi pendidikan keterampilan luar sekolah melalui program kursus di Perusahaan akan memberikan keuntungan yang lebih baik (lebih efisien) daripada melalui program kursus di KLK.

Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Produktivitas kerja karyawan industri kecil jenis konveksi pada Sentra Industri Kecil dan Kerajinan Konveksi Tulungagung pada umumnya

Efisiensi Eksternal Program Pendidikan Keterampilan Luar Sekolah pada Sentra Industri Kecil dan Kerajinan Konveksi di Tulungagung

cukup tinggi. Skor rata-rata observasi 26,47 berada di atas rata-rata ideal 25, dan berada dalam rentang antara rata-rata ideal dengan 1,5 simpangan baku di atasnya (25-28,96). Ditinjau dari tingkat penghasilan kerjanya menunjukkan bahwa rata-rata penghasilan kerja karyawan sebesar Rp. 1.501.404,50 per tahun berada di atas upah minimum regional (UMR) yang ditetapkan oleh pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Tulungagung sebesar Rp. 1.452.000,00 per tahun.

2. Latar belakang pengalaman pendidikan keterampilan luar sekolah, pendidikan sekolah, motivasi kerja, pengalaman kerja, usia dan status produk secara signifikan dapat membedakan tingkat produktivitas kerja dan penghasilan kerja karyawan yang bekerja pada Sentra Industri Kecil dan Kerajinan Konveksi.

3. Terdapat perbedaan produktivitas kerja dan penghasilan kerja secara signifikan dilihat dari interaksi dua jalan antara pengalaman pendidikan keterampilan luar sekolah dengan jenis kelamin.

Hasil uji lanjut antar jenis pengalaman pendidikan keterampilan luar sekolah yang dikelompokkan atas faktor pendidikan sekolah, motivasi kerja, pengalaman kerja, usia, jenis kelamin dan status produk dengan uji-t, hasilnya menunjukkan bahwa:

a. Secara umum jenis pengalaman pendidikan keterampilan luar sekolah dapat menjadi prediktor yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja dan penghasilan kerja karyawan lulusan pendidikan keterampilan luar sekolah tersebut. Dalam hal ini program kursus dapat menempatkan lulusannya pada kategori karyawan yang memiliki produktivitas kerja dan penghasilan kerja lebih tinggi dibanding karyawan lulusan magang.

b. Pada karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan SMTA, jenis pengalaman pendidikan keterampilan luar sekolah tidak dapat membedakan tingkat produktivitas kerja dan penghasilan kerja karyawan pada taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti ada kecenderungan bahwa karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan sekolah SMTA lebih efisien jika mengikuti pendidikan keterampilan luar sekolah dalam bentuk magang.

c. Pada karyawan yang memiliki pengalaman kerja di atas 10 tahun, jenis pengalaman pendidikan keterampilan luar sekolah juga dapat

membedakan tingkat produktivitas kerja dan penghasilan kerja pada taraf signifikansi 5%. Ini berarti bahwa jenis pengalaman pendidikan keterampilan luar sekolah berpengaruh secara signifikan sampai batas pengalaman kerja 10 tahun.

4. Ada hubungan positif yang berarti antara produktivitas kerja dengan penghasilan kerja. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,657, dengan $p < 0,01$, menunjukkan bahwa variasi penghasilan kerja 65,7% dijelaskan oleh tingkat produktivitas kerja karyawan dan selebihnya 34,3% dijelaskan oleh faktor lain.
5. Analisis *private rate of return* menghasilkan koefisien efisiensi eksternal program kursus di perusahaan sebesar 43,24% lebih tinggi dibanding program kursus di KLK yang mempunyai koefisien efisiensi eksternal (11%). Hal ini berarti bahwa secara ekonomis penyelenggaraan program kursus di perusahaan lebih efisien (lebih murah) dibanding program kursus di KLK.

Berdasarkan temuan penelitian ini diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas industri, hendaknya penyiapan tenaga kerja yang dibutuhkan industri kecil dan kerajinan konveksi yang selama ini lebih banyak dipersiapkan melalui kegiatan magang, hendaknya makin dikurangi dan lebih banyak diarahkan pada program kursus.
2. Pihak Depdikbud, Depnaker, dan Dinas Perindustrian, hendaknya meningkatkan kerjasama dalam melakukan pembinaan, khususnya terhadap upaya pengembangan pendidikan keterampilan luar sekolah yang diselenggarakan oleh masyarakat dalam rangka menyiapkan tenaga kerja yang dibutuhkan industri kecil dan kerajinan konveksi. Dengan adanya kerjasama ini diharapkan dapat ditemukan model kursus yang lebih efisien.
3. Upaya pengembangan pendidikan keterampilan luar sekolah hendaknya lebih diarahkan pada upaya pengembangan program kursus di Perusahaan melalui peningkatan pembinaan dan peningkatan kualitas pengelolaan proses pembelajaran yang lebih sistematis dan terorganisasi, karena jenis kursus di perusahaan yang dikelola oleh para pengusaha ternyata terbukti

Efisiensi Eksternal Program Pendidikan Keterampilan Luar Sekolah pada Sentra Industri Kecil dan Kerajinan Konveksi di Tulungagung

memiliki efisiensi eksternal (43,24%) lebih tinggi dibanding efisiensi eksternal program kursus di KLK yang hanya sebesar 11 %.

4. Para pengusaha yang sudah berkecimpung dalam mempersiapkan tenaga kerja di bidang pekerjaan industri kecil dan kerajinan konveksi baik melalui kegiatan magang maupun kursus, hendaknya terus berupaya meningkatkan kualitas pengelolannya kearah yang lebih sistematis dan terorganisasi sebagai upaya peningkatkan kualitas lulusannya.

Daftar Pustaka

Bappeda Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur. (1992/1993). *Rencana pembangunan wilayah Sentra Industri Kecil Kerajinan Konveksi Kelurahan Botoran Kecamatan Tulungagung Kabupaten Daerah Tingkat II Tulungagung.*

Cohn, Elchanan.(1979). *The Economic of Education.* Cambridge, Massachusetts: Ballinger Publishing Com pany.

Donald Warwick and Charles P. Linenger. (1975). *The sample survey theory and practice.* New York: Mc Graw Hill Book Company.

Issac & Michael (1982) *Handbook in Research and Evaluation.* California: San Diego Edits Publisher.

Keputusan Dirjen Diklusepora Depdikbud (1992) *Pola Pembinaan dan Pengembangan Kursus Pendidikan Luar Sekolah yang diselenggarakan Masyarakat (Diklusemas).* Depdikbud Dirjen Diklusepora.

- Kerlinger (1990) *Foundations of Behavioral Research*. Third Edition. New York: CBS College Publishing.
- Lynton, P., Pareek, Udai (1984) *Seri Management No. 101: Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja*. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Muchlas (1993) *"Pendidikan dalam pembangunan" dalam Media Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*. Surabaya: University Press IKIP Surabaya.
- Nurhadi, Mulyani A. (1990) *Studi Efisiensi External Lulusan SMTA Vokasional di Kawasan Pengembangan Industri VIII di Gresik Jawa Timur*. Yogyakarta: Laporan Penelitian IKIP Yogyakarta.
- Paulston and Le Roy. (1982). *Non formal education and change from below: Comparative education*. pp. 335-362.
- Porter, Philip K. and Schully, Gerald W. (1985). Potential earning, post schooling investment and return to human capital: *Economic of education review*. Volume 2 No. 4 pp. 87-92.
- Qureshi. (1987). *Linkage between formal and non-formal education and interface between education and work through continuing education*. Bulletin of the UNESCO principal regional office for asia and the pacific No. 28 pp. 35/two-41/two.
- Rao & Datta. (1985). *Human capital and hierarchy: Economic of educational review*. Vol. 4 no. 1 pp. 76-87.

Efisiensi Eksternal Program Pendidikan Keterampilan Luar Sekolah pada Sentra Industri Kecil dan Kerajinan Konveksi di Tulungagung

Ravianto ed. (1988). *Produktivitas dan tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: SIUP.

_____. (1985). *Produktivitas dan Managemen*. Jakarta: Lembaga saran informasi usaha dan Produktivitas.

Sudiapermana.(1994). *Efisiensi eksternal perluasan pendidikan keterampilan di luar sekolah pada sentra industri kecil dan kerajinan bordir di Tasikmalaya*.Yogyakarta: Tesis S-2 tidak diterbitkan. Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta.

Thomas. Alen. (1971). *The productive school: A system analisys, Approach to educational, administration*. United States of America.