

BAB VI

KESIMPULAN

Bab ini memuat kesimpulan yang dirumuskan atas dasar deskripsi dan pembahasan hasil penelitian, dan rekomendasi yang dirumuskan atas dasar kesimpulan tersebut, diorientasikan untuk mengaplikasikan temuan-temuan penelitian dalam memecahkan masalah transformasi nilai-nilai tradisi kekeluargaan untuk pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Dirumuskan pula implikasi penelitian dalam pengembangan sistem pendidikan luar sekolah.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan temuan penelitian sesuai dengan fokus masalah yang dikaji, maka tampak bahwa nilai-nilai tradisi kekeluargaan dan keagamaan terintegrasi dalam pengelolaan Rumah Makan Padang (RMP) yang diteliti. Transformasi yang terjadi dalam pengelolaan RMP yang berlandaskan nilai-nilai tradisi kekeluargaan budaya Minangkabau dan keagamaan dalam bentuk petatah petitih (Adat bersendi syara', syara' bersendi Kitabullah) sebagai acuan filosofisnya, ternyata transformasi itu berhasil mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, sekaligus sebagai salah satu kekuatan yang menentukan kualitas kompetitif dalam bisnis rumah makan dalam bentuk khas "Masakan Padang".

Relasi mamak-kemenakan dalam tradisi kekeluargaan budaya Minang, teraktualisasi dalam bisnis sebagai relasi induk semang - anak semang. Dalam pengelolaan RMP yang diteliti relasi tersebut dipromosikan sebagai Sistem Induk Semang - Anak Semang (SISAS) yang diwujudkan melalui *proses bekerja sambil belajar dalam hubungan kekeluargaan dan kebersamaan*. SISAS ini dapat dijadikan

salah satu konsepsi pendidikan luar sekolah. Pendidikan ini ternyata merupakan salah satu faktor dominan yang memungkinkan RMP yang diteliti memiliki keunggulan kompetitif dalam bisnis sejenis.

Proses pendidikan "Sistem Induk Semang - Anak Semang" (SISAS), memiliki keunikan dalam pengembangan sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Melalui sistem ini terjadi proses pendidikan yang memberikan keuntungan terhadap perusahaan dengan tidak perlu mengeluarkan biaya pendidikan dan pelatihan seperti halnya pada perusahaan lain untuk mengembangkan sumber daya manusianya. Sistem ini memerankan karyawan sebagai warga belajar dan mitra usaha dalam hubungan yang saling menguntungkan.

Nilai-nilai kewiraswastaan yang bersumber pada budaya daerah berkembang secara turun temurun dan berkaitan erat dengan tradisi merantau terpadu utuh dalam perusahaan RMP. Nilai-nilai tersebut beradaptasi yang tinggi dengan lingkungan sosial budaya setempat dan perubahan sosial budaya. Orientasi nilai ditumbuhkan atas dasar acuan keagamaan, sangat memungkinkan nilai adaptasi tersebut berkembang terus menjadi salah satu unsur kekuatan perusahaan.

Nilai kebersamaan dan tanggung jawab untuk memajukan perusahaan dapat tumbuh karena adanya penghargaan terhadap karyawan sebagai sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk berkembang dan mampu bekerja sambil belajar tanpa terikat oleh latar belakang pendidikan sekolah yang dimiliki dan daerah asal.

Orientasi terhadap kualitas kerja ditumbuhkan dengan kepercayaan menumbuhkan etos kerja atas dasar kebersamaan dan kekeluargaan. Kondisi ini merupakan salah satu faktor yang memiliki nilai kompetitif secara sehat dalam peningkatan kemampuan kerja produktif, dan merupakan salah satu kekuatan bagi perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Sistem pembagian keuntungan dan tidak dikenalnya istilah penggajian, memungkinkan para karyawan bekerja dengan orientasi nilai keuntungan bersama, motivasi yang tinggi, untuk saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga menumbuhkan mekanisme kerja yang produktif. *Sistem pembagian keuntungan* ternyata telah memberikan *dampak pendidikan* bagi para karyawan untuk *bekerja sambil belajar tanpa memerlukan pengawasan*. Kondisi ini merupakan salah satu unsur dari pendidikan kewiraswastaan yang berasaskan Sistem Induk Semang - Anak Semang (SISAS) yang tumbuh bersamaan dengan pengelolaan perusahaan RMP.

Dalam SISAS, keterbukaan manajemen perusahaan dapat dikembangkan, dengan melibatkan semua karyawan, yang dilakukan setiap hari, sehingga memungkinkan setiap karyawan mengetahui kondisi dan posisi keuntungan perusahaan. Mereka dapat mengantisipasi tingkat produktivitas kerja serta keuntungan yang dapat diperoleh. SISAS memberikan kemungkinan bagi semua karyawan untuk memahami berbagai masalah perusahaan, sehingga menumbuhkan rasa kebersamaan untuk mencari alternatif pemecahannya. Juga SISAS mendidik para karyawan untuk selalu meningkatkan kualitas kerja serta memperkuat komitmen untuk bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan. SISAS juga memberikan dampak pendidikan dalam mengembangkan etos kerja yang kuat yaitu bekerja untuk keuntungan bersama yang melahirkan kekuatan moral untuk saling membantu dan mengingatkan satu sama lain, sehingga muncul mekanisme pengawasan melekat yang amat kuat dalam suasana kerja sama dan kekeluargaan.

Rapat tutup buku yang dilaksanakan tiap 100 hari sekali merupakan ajang musyawarah antara karyawan dan pemilik, di mana pembagian keuntungan dapat dilakukan dan beberapa masalah yang dihadapi perusahaan dapat didiskusikan. Tampak adanya kegiatan "*gugus kendali mutu*" seperti yang tengah dikembangkan

dalam manajemen perusahaan modern dewasa ini. Kelebihannya dalam perusahaan ini pada setiap karyawan tertanam "*rasa memiliki perusahaan*" yang dapat berkembang setiap saat. Kondisi ini memberikan pendidikan bagi setiap karyawan untuk selalu memperkuat etos kerja dan nilai-nilai kewiraswastaan atas dasar nilai kekeluargaan dan kebersamaan.

Ditilik dari hubungan kerja, "Hubungan Industrial Pancasila" seperti yang digagaskan pemerintah dewasa ini, telah dikembangkan pada perusahaan RMP yang diteliti. Hubungan kerja dikembangkan atas dasar kekeluargaan, bukan hubungan bawahan dan atasan, atau hubungan majikan dan buruh, sehingga tidak ditemukan adanya pemutusan hubungan kerja dan pemogokan atau unjuk rasa lainnya.

Dalam perusahaan berkembang hubungan kerja kebersamaan. Setiap karyawan dipandang sebagai aset perusahaan. Maju mundurnya perusahaan, bergantung pada karyawan. Kondisi ini memberikan motivasi terhadap karyawan dan pemilik perusahaan untuk selalu berusaha meningkatkan kemampuan, menggalang keterbukaan dan mengembangkan saling mempercayai. Kondisi ini merupakan salah satu kekuatan perusahaan, sehingga tidak dikenal adanya pemogokan buruh seperti sering dialami oleh perusahaan lain dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Secara khusus penelitian ini, dapat merumuskan beberapa temuan penelitian sebagai berikut:

1. Keberadaan RMP didukung oleh kekuatan nilai-nilai yang bersumber dari sosial budaya daerah Minang yang dilandasi ajaran Islam ("Adat bersendi syara', syara' bersendi Kitabullah"), serta pemilihan lokasi yang strategis berdasarkan analisis pasar dan kebutuhan konsumen. Kondisi ini merupakan kekuatan kultural yang memungkinkan perusahaan ini memiliki kekuatan kompetitif.

2. RMP di samping memiliki fungsi ekonomi juga berfungsi sosial sebagai pusat informasi mengenai kampung halaman, sarana kegiatan organisasi kampung seperti Ikatan Keluarga Minang (IKM), dan tempat pengumpulan dana pembangunan seperti Gebu Minang, dan dana infaq untuk pembangunan mesjid. Kondisi ini merupakan reaktualisasi nilai-nilai fungsional dari keberadaan "lapau" yang merupakan cikal bakalnya.
3. Keberadaan RMP ditopang oleh kekuatan nilai-nilai yang bersumber dari sosial budaya daerah Minangkabau yang memiliki kekuatan transformasi kearah prinsip-prinsip manajemen perusahaan modern. Kondisi ini merupakan *kekuatan kultural* yang memungkinkan perusahaan ini memiliki *kekuatan kompetitif*.
4. RMP yang menerapkan SISAS dalam pengelolaannya, bukanlah semata-mata berorientasi mencari keuntungan, akan tetapi lebih menekankan pada pengembangan anak semang agar memiliki sikap sosial, bermoral dan berperilaku agama serta terampil. Disinilah perbedaannya dengan sistem manajemen lain yang sering menekankan tujuan ekonomi dan mengabaikan *nilai-nilai kemanusiaan*.
5. Organisasi dan manajemen perusahaan dibangun atas dasar analisis "deskripsi kerja gotong-royong" yang dapat menumbuhkan pola hubungan kerja kekeluargaan dengan menempatkan karyawan sebagai aset perusahaan yang menentukan kemajuan perusahaan. Kondisi ini ternyata merupakan dasar tumbuhnya manajemen dan pendidikan kewiraswastaan yang berlandaskan SISAS sebagai proses pendidikan pengembangan sumber daya manusianya.
6. Prinsip bekerja sambil belajar yang berasaskan SISAS merupakan proses pendidikan "*magang yang efektif*" dalam mengembangkan sumber daya manusia sebagai aset perusahaan dengan memperankan karyawan sebagai warga belajar,

ternyata merupakan salah satu proses pendidikan kewiraswastaan yang fungsional untuk kondisi perusahaan "rumah makan".

7. Karyawan sebagai warga belajar memperoleh secara langsung manfaat dari proses bekerja sambil belajar seperti peningkatan kemampuan, keterampilan, kedudukan dan penghasilan yang berdampak pribadi dan sosial. Semuanya diperoleh dalam suasana saling membelajarkan diantara sesama karyawan (anak semang) dan dengan induk semang (pimpinan), sehingga terjadilah pertukaran pengalaman dan keterampilan.
8. Pola hubungan kerja yang ditumbuhkan atas nilai kebersamaan dengan menempatkan karyawan sebagai warga belajar yang dihargai, diberi kepercayaan dan kesempatan turut serta dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kemampuannya dan kemajuan perusahaan, merupakan proses pendidikan kewiraswastaan yang tumbuh dan berkembang dalam suasana kompetitif yang sehat dalam mencapai tujuannya.
9. Proses transformasi nilai-nilai tradisi kekeluargaan dalam lembaga pendidikan keluarga ke dalam pendidikan kewiraswastaan di masyarakat melalui pengelolaan RMP, ternyata dapat menumbuhkan proses interaksi unsur-unsur pendidikan tersebut yang memberikan nilai tambah dalam pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan, merupakan kekuatan dan keunggulan yang memperkuat eksistensi dan daya kompetitifnya.
10. Dalam manajemen SISAS, rekrutmen karyawan berdasarkan sesuku, sekampung, beragama Islam, dan bukan atas penilaian ijazah formal akan tetapi atas dasar kemauan, kejujuran dan keimanan. Kemudian berkembang bahwa pengertian sekampung adalah semua orang yang berada di sekitar RMP didirikan. Rekrutmen karyawan rumah makan "Restoran Simpang Raya" (RSR) di Cipanas adalah

anggota masyarakat yang ada di daerah tersebut, begitu juga "RSR" di tempat lain merekrut kebanyakan karyawannya dari daerah di sekitar rumah makan didirikan.

11. Dalam SISAS penggajian terhadap karyawan dilakukan dengan *sistem bagi hasil* yang berasaskan musyawarah dan mufakat, keadilan dan kesamaan (egaliter). Sistem bagi hasil mempunyai ukuran satuan yakni "*mato*". Semua karyawan kompak dan berupaya untuk meningkatkan kemajuan RMP. Karena itu *kekeluargaan, senasib-sepenanggungan, merasa memiliki* merupakan *perekat kerja sama* mencapai keberhasilan.
12. Evaluasi keberhasilan bekerja sambil belajar adalah dalam peningkatan keterampilan karyawan, mutu pelayanan, kualitas produksi, dan kesejahteraan karyawan yang terefleksi di dalam tingkat produktivitas dan kemajuan perusahaan.
13. Penerapan nilai sosial budaya dan agama dalam proses transformasi memungkinkan warga perusahaan memiliki prilaku yang mampu menseleksi budaya luar yang negatif.
14. Sistem manajemen RMP didasarkan atas budaya Minang yang dinamakan Sistem Induk Semang - Anak Semang (SISAS) merupakan sistem yang berdasarkan asas *senasib-sepenanggungan* yang mendorong induk semang dan anak semang bekerja secara kekeluargaan, saling mempercayai, dan memungkinkan anak semang untuk maju *mencapai kemandirian*.
15. Relasi induk semang - anak semang merupakan relasi antara mamak dengan kemenakan. Fungsi mamak adalah membimbing agar kemenakan berkembang dan dapat berdiri sendiri. Induk semang adalah aktualisasi sosok mamak yang merupakan fasilitator atau *sumber belajar* yang mewariskan ilmunya, keterampilan, kepemimpinan, dan nilai-nilai sosial budaya serta agama kepada anak semangnya (*warga belajar*).

16. Pola *hubungan kerja* menempatkan semua karyawan sebagai *mitra usaha* bukan sebagai buruh, sehingga mereka terlibat dalam pengelolaan perusahaan. Di samping itu pola ini dapat *mentransformasikan pengawasan melekat* menjadi "*pengawasan malaikat*" yang merupakan keunikan dan kekuatan manajemennya.
17. Manajemen SISAS melahirkan konsep pendidikan kewiraswastaan berasaskan SISAS yang memiliki ciri bahwa anak semang adalah sebagai warga belajar dan induk semang adalah sebagai fasilitator atau sumber belajar. Anak semang sebagai warga belajar mendapat bimbingan dari induk semang dan juga dari teman sekerja yang lebih berpengalaman yang telah menjadi kaki tangan induk semang. *Induk semang* sambil membimbing anak semangnya ikut pula *berpartisipasi* dalam pekerjaan untuk mendorong para anak semang *agar memiliki motivasi yang kuat*. Pendidikan kewiraswastaan merupakan proses bimbingan induk semang terhadap anak semang yang bekerja sambil belajar melalui proses melihat, memperhatikan/mendengar, memperagakan serta mempraktekkan. Pendidikan tersebut membina sumber daya manusia untuk memperoleh ilmu, keterampilan, bersikap sosial, berperilaku agama serta mandiri. Berarti SISAS telah melaksanakan apa yang diamanatkan oleh pasal 33 ayat 1 UUD 1945 dan Hubungan Industrial Pancasila, sehingga memperkuat citra perusahaan yang bersumber pada budaya daerah, yang tumbuh dan berkembang pada perkembangan pendirian "lapau" sebagai cikal bakalnya.
18. Suasana pengelolaan perusahaan RMP berfungsi secara efektif sebagai media transformasi kultural yang memiliki prinsip-prinsip manajemen modern berakar budaya daerah, terutama standarnisasi mutu produk dan kecepatan pelayanan (fast food), yang ditopang dengan pendekatan sosiologis, memungkinkan memiliki kemampuan kompetitif diterima secara egaliter dengan lintas kultural.

19. SISAS yang merupakan dasar konseptual dalam pengelolaan RMP, ternyata berhasil mengembangkan pendidikan kewiraswastaan. Hal ini sesuai dengan prinsip pengembangan PLS, khususnya dalam menciptakan situasi pembelajaran dengan prinsip bekerja sambil belajar yang merupakan keunikan dari model magang yang lazim dikembangkan dalam PLS. Warga belajar memperoleh pengalaman belajar secara utuh mencakup latar budaya dari pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga menumbuhkan budaya kewiraswastaan melalui pendidikan tersebut. Di samping itu dapat memperkuat kadar keterlibatan warga belajar, karena didasarkan atas kebutuhan dan prosesnya terintegrasi dalam bekerja yang berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja dan penciptaan kesejahteraan. Dengan kata lain pada perusahaan yang menerapkan SISAS telah terjadi *pembelajaran terhadap masyarakat*, khususnya terhadap karyawan di lembaga perusahaan yang merupakan model magang tuntas.

B. Rekomendasi

Rekomendasi berikut ini diangkat dari hasil penelitian dan dirumuskan dalam bentuk pernyataan hipotesis, sebagai hasil dari studi kualitatif melalui penelitian ini.

1. Proses pendidikan kewiraswastaan dalam perusahaan rumah makan akan lebih fungsional, apabila ditopang oleh nilai-nilai yang berakar budaya daerah dengan memperhatikan perkembangan sosial budaya dilingkungan sekitarnya.
2. Pendidikan kewiraswastaan dapat fungsional apabila dilakukan secara terintegrasi dengan proses pengelolaan suatu perusahaan yang menempatkan sumber daya manusia sebagai aset perusahaan.
3. Pengembangan sumber daya manusia dalam konsep pendidikan kewiraswastaan diintegrasikan dalam pengelolaan perusahaan di Indonesia, akan berhasil dengan

baik, apabila perusahaan berhasil menciptakan suasana kerja yang dilandasi pola hubungan kerja yang egaliter atas kebersamaan dan kekeluargaan seperti pola SISAS.

4. Hubungan kerja yang berpola pada buruh dan majikan memungkinkan menguatnya komunikasi pola atasan bawahan dan akan menghambat proses pendidikan kewiraswastaan. Sebaliknya pola hubungan SISAS memungkinkan menguatnya komunikasi atas dasar kekeluargaan dan senasib sepenanggungan.
5. Proses pendidikan kewirasawastaan dalam suatu perusahaan akan berkembang dengan baik dan menguntungkan perusahaan dalam meningkatkan sumber daya manusia sebagai aset perusahaan, apabila berkembang dalam perusahaan tersebut penghargaan dan perlakuan terhadap karyawan sebagai sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk berkembang secara optimal dalam bekerja sambil belajar sesuai dengan prinsip-prinsip pendidikan luar sekolah.
6. Perlakuan dan penghargaan kepada karyawan sebagai buruh atau pekerja akan memperkuat budaya perusahaan yang bersifat formalistik. Maka untuk memperkuat pendidikan dalam lembaga perusahaan, kondisi tersebut perlu ditransformasikan pada pola hubungan kerja yang menempatkan karyawan sebagai warga belajar dan aset perusahaan.
7. Perusahaan yang mengembangkan manajemen keterbukaan, dengan menjunjung nilai kebersamaan dan kekeluargaan tidak memerlukan ikatan kerja yang formal.
8. Pola kerja yang direkat atas dasar kepercayaan yang bersumber dari budaya bangsa seperti papatah-petitih dalam budaya Minang, merupakan salah satu kekuatan pendidikan kewiraswastaan sebagai konsep pendidikan luar sekolah dalam lingkup budaya majemuk.

9. Nilai-nilai budaya daerah sebagai serat-serat dan unsur budaya bangsa dapat dijadikan rujukan nilai bagi pengembangan pendidikan kewirasastaan, apabila diintegrasikan dengan pengelolaan perusahaan.
10. Aktualisasi nilai budaya daerah akan memberikan kekuatan sebagai perekat pengembangan sumber daya manusia melalui proses PLS jika disertai dengan transformasi pemikiran budaya dalam konstelasi perkembangan sosial budaya, antara lain interpretasi kontekstual dan antisipasi futuristik.
11. Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan fungsional dalam penciptaan lapangan kerja, apabila para karyawan diperankan dan dihargai sebagai warga belajar dan mitra usaha, seperti dikembangkan dalam pendidikan kewiraswastaan yang berasaskan SISAS yang ditemukan dalam penelitian ini.
12. Pendidikan kewiraswastaan akan berhasil apabila mampu menjadikan perusahaan sebagai lembaga pendidikan, dan etos kerjanya dibangun atas dasar perpaduan antara idealistik dengan pragmatik dalam wujud nilai tambah bagi pemenuhan kesejahteraan.
13. Pengembangan manajemen sumber daya manusia di Indonesia perlu dilakukan dengan pendekatan kependidikan yang berorientasi pada akar budaya bangsa, antara lain kebersamaan, gotongroyong, ketaqwaan dan keterbukaan, sebagaimana diimplementasikan dalam manajemen dan pendidikan kewiraswastaan dalam SISAS.
14. Pengambilan nilai-nilai dari manajemen modern yang dikembangkan dalam dunia Barat, perlu disesuaikan dengan kondisi budaya bangsa, supaya mendapat validitas sosial budaya yang diperlukan untuk mengembangkan budaya manajemen Indonesia dengan menjadikan SISAS sebagai rujukan.

15. Pengembangan PLS di Indonesia akan lebih berhasil, apabila SISAS dijadikan salah satu dasar konseptual, khususnya dalam pembelajaran masyarakat pada lembaga perusahaan, yang memerankan lembaga bisnis sebagai salah satu unit kegiatan belajar produktif dalam PLS.

C. Implikasi

1. Keberadaan Rumah Makan Padang didukung oleh kekuatan nilai-nilai yang bersumber dari nilai-nilai tradisi kekeluargaan sosial budaya daerah Minangkabau dan keimanan yang memiliki kekuatan transformasi kearah prinsip-prinsip manajemen perusahaan modern. Kondisi ini merupakan kekuatan kultural yang memungkinkan perusahaan ini memiliki kekuatan kompetitif. Implikasinya, tujuan pendidikan luar sekolah harus dikembangkan berdasarkan pada sistem nilai sosial budaya khususnya tradisi kekeluargaan dan agama dengan memperhatikan keseimbangan fungsi bisnis dan sosial pendidikan. Nilai tradisi kekeluargaan mengangkat budaya lokal menjadi sumber pendidikan, sedangkan keimanan menjadikan kekuatan moral warga belajar untuk memperkuat etos kerjanya. Warga belajar yang beriman mempunyai etos kerja sebagai ibadah untuk mengembangkan budayanya dalam rangka memperkuat kemandirian sebagai seleksi (filter) terhadap budaya luar yang negatif.
2. SISAS sebagai temuan dalam penelitian memberikan implikasi terhadap manajemen PLS yang lebih terbuka, kekeluargaan dan senasib-sepenanggungan. Proses dalam SISAS menekankan pada dialog antara induk semang dengan anak semang atau antara sumber belajar dengan warga belajar dan antara sesama warga belajar yang dapat memacu daya pikir kritis dan kreatif warga belajar sehingga mencapai kemandiriannya.

3. Dalam pengelolaan RMP, peranan induk semang sebagai pimpinan SISAS amat menentukan proses keberhasilan belajar anak semang. Karakteristik induk semang yang terbuka, kreatif, toleransi dan beriman merupakan keteladanan bagi anak semang. Bahkan keteladanan tersebut membangkitkan etos kerja anak semang. Hal ini mengimplikasikan bahwa sumber belajar adalah seorang yang mempunyai sikap kepemimpinan yang dapat diteladani. Karena keteladananlah yang merupakan kunci motivasi dan etos kerja warga belajar.
4. Dalam proses SISAS, karyawan ditempatkan sebagai mitra usaha yang potensial yang diberi kesempatan berkembang mencapai kemandirian. Hal ini mengimplikasikan bahwa warga belajar di dalam pendidikan luar sekolah adalah sebagai mitra belajar sehingga metoda otoriter yang dilakukan guru dihindarkan dan diganti dengan metoda yang lebih demokratis.
5. Output SISAS adalah manusia yang mandiri, kreatif, jujur dan beriman. Implikasi bagi PLS adalah proses pendidikan sepanjang hayat, membentuk warga belajar yang tangguh, dapat menciptakan lapangan kerja sendiri. Hal ini bisa terjadi karena proses pendidikan luar sekolah bukanlah proses rekayasa struktural dari atas tetapi adalah dinamika dan kreatifitas warga belajar sendiri sesuai dengan kebutuhannya.
6. Pengelolaan RMP yang berdasarkan tradisi kekeluargaan dapat memperkokoh kebersamaan dan rasa tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan. Proses pendidikan luar sekolah seyogyanyalah menekankan pada rasa tanggung jawab warga belajar untuk pengembangan diri. Warga belajar berjuang untuk memperkuat kebersamaan yang berdasarkan kekeluargaan.
7. Bekerja sambil belajar dalam RMP yang berasaskan SISAS merupakan proses pendidikan "magang yang efektif" dalam pengembangan sumber daya manusia

berdampak terhadap peningkatan taraf hidup karena peningkatan keterampilan dan penghasilan. Ini merupakan perubahan perilaku sebagai hasil belajar. Dalam pendidikan luar sekolah warga belajar tidak semata-mata hanya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saja, tetapi harus berdampak terhadap peningkatan taraf hidup dan dapat menciptakan lapangan kerja baru.

8. Proses pembelajaran yang menerapkan prinsip bekerja sambil belajar, dalam RMP memberikan pengalaman kerja bagi karyawan. Implikasinya bahwa pendidikan luar sekolah merupakan wahana untuk menciptakan tenaga kerja siap pakai.
9. Lingkungan kerja di RMP dapat membangkitkan etos kerja untuk membentuk karyawan yang berkualitas. Implikasinya terhadap pendidikan luar sekolah bahwa sumber belajar harus mampu menciptakan situasi yang kondusif di mana secara sosio psikologis dapat mendorong etos kerja warga belajar. Warga belajar yang memiliki etos kerja dan motivasi yang kuat memungkinkan terbentuknya warga belajar yang berkualitas.
10. Suasana pengelolaan perusahaan RMP berfungsi secara efektif sebagai media transformasi kultural yang memiliki prinsip-prinsip manajemen modern berakar budaya daerah. Implikasinya lingkungan perusahaan perlu dikembangkan kearah budaya perusahaan yang kondusif sebagai lingkungan pembelajaran karyawan.
11. Dalam SISAS pengajian terhadap karyawan dilakukan dengan *sistem bagi hasil* yang berasaskan musyawarah dan mufakat, keadilan dan kesamaan (egaliter). Rasa kekeluargaan, senasib-sepenanggungan dan rasa memiliki merupakan perekat kerja sama untuk mencapai keberhasilan. Implikasinya pengembangan lingkungan perusahaan sebagai lingkungan pendidikan luar sekolah yang fungsional perlu dikembangkan atas dasar nilai-nilai kekeluargaan, senasib-sepenanggungan dan merasa memiliki.

12. Pola *hubungan kerja* menempatkan semua karyawan sebagai *mitra usaha* bukan sebagai buruh, sehingga mereka terlibat dalam pengelolaan perusahaan. Di samping itu pola ini dapat *mentransformasikan pengawasan melekat* menjadi *pengawasan malaikat* yang merupakan keunikan dan kekuatan manajemennya. Implikasinya, pola hubungan kerja tersebut terefleksi dalam pola hubungan pembelajaran pendidikan luar sekolah di perusahaan.
13. Karyawan sebagai warga belajar memperoleh secara langsung manfaat dari proses bekerja sambil belajar seperti peningkatan kemampuan, keterampilan, kedudukan dan penghasilan yang berdampak pribadi dan sosial. Semuanya diperoleh dalam suasana saling membelajarkan diantara sesama karyawan (anak semang) dan dengan induk semang (pimpinan), sehingga terjadilah pertukaran pengalaman dan keterampilan. Implikasinya, pendidikan luar sekolah dalam menetapkan masukkan lain perlu didasarkan atas seleksi yang berorientasi pada "penyentuhan kebutuhan yang dirasakan oleh warga belajar".
14. Evaluasi keberhasilan bekerja sambil belajar adalah dalam peningkatan keterampilan karyawan, mutu pelayanan, kualitas produksi, dan kesejahteraan karyawan yang terefleksi di dalam tingkat produktivitas dan kemajuan perusahaan. Implikasinya, evaluasi pendidikan luar sekolah di lembaga perusahaan mencakup dimensi kemajuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.