

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. SIMPULAN

Berdasarkan deskripsi dan tafsiran hasil pengolahan data serta pembahasan hasil penelitian yang dikemukakan pada bab IV, pada bagian ini dikemukakan beberapa simpulan. Simpulan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tenaga kerja wanita di sektor industri sebahagian besar berada pada kategori rendah. Ini berarti, bahwa tenaga kerja wanita di sektor industri sebahagian besar memiliki tingkat pendidikan tidak tamat SD, tamat SD, tamat SLTP dan tamat SLTA, Dengan kata lain, bahwa sebahagian besar tenaga kerja wanita di sektor industri hanya tamatan SLTA ke bawah. Tingkat pendidikan memiliki korelasi kecil. Hubungannya hampir dapat diabaikan dengan motivasi kerja tenaga kerja wanita di sektor industri tersebut. Hubungan tersebut cenderung tidak asli. Tingkat pendidikan juga memiliki korelasi rendah, hubungannya jelas tetapi kecil dengan aspirasi pendidikan tenaga kerja wanita di sektor industri dan cenderung tidak asli.
2. Masa kerja tenaga kerja wanita di sektor industri sebahagian besar berada pada kategori baru. Masa kerja pada kategori baru artinya tenaga kerja wanita di sektor industri bekerja pada perusahaan tempat mereka

bekerja telah berlangsung selama antara 0 - 11 tahun, bekerja 6 hari atau kurang dalam seminggu, dan 7 jam atau kurang per harinya. Masa kerja memiliki korelasi kecil, hubungan hampir dapat diabaikan dengan aspirasi pendidikan tenaga kerja wanita di sektor industri dan cenderung tidak asli.

3. Nilai budaya tenaga kerja wanita di sektor industri sebahagian besar berada pada kategori tinggi. Nilai budaya pada kategori tinggi, artinya di dalam keluarga tenaga kerja wanita di sektor industri mendapat perlakuan yang sama dengan laki-laki, baik dalam kesempatan pendidikan, pemilihan pekerjaan dan jenisnya, maupun dalam pergaulan. Kepemimpinan kepala keluarga cenderung bersifat demokratis. Nilai budaya memiliki korelasi rendah, hubungan jelas tetapi kecil dengan motivasi kerja tenaga kerja wanita di sektor industri, dan cenderung tidak asli. Nilai budaya juga memiliki korelasi kecil, hubungan hampir dapat diabaikan dengan aspirasi pendidikan tenaga kerja wanita di sektor industri, dan cenderung tidak asli.
4. Tingkat ekonomi tenaga kerja wanita di sektor industri sebahagian besar berada pada kategori rendah. Tingkat ekonomi pada kategori rendah terlihat pada pemilikan harta dan penghasilan keluarga tenaga kerja wanita. Tingkat ekonomi memiliki korelasi kecil, hubungannya hampir dapat diabaikan dengan motivasi kerja tenaga

kerja wanita di sektor industri, dan cenderung tidak asli. Tingkat ekonomi juga memiliki korelasi rendah dengan aspirasi pendidikan tenaga kerja wanita di sektor industri, dan cenderung tidak asli.

5. Sebahagian besar tenaga kerja wanita di sektor industri memiliki status perkawinan pada kategori belum pernah kawin.
6. Motivasi kerja tenaga kerja wanita di sektor industri sebahagian besar berada pada kategori rendah, yakni berada pada tahap kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial/afiliasi. Secara rinci, tahap kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan sosial/afiliasi terdapat 12 ciri, yakni bekerja agar dapat membeli pakaian yang layak, bekerja untuk memenuhi kebutuhan pangan sehari-hari, bekerja agar dapat menyewa, membeli atau membangun rumah sendiri, bekerja ingin memperoleh gaji, bekerja untuk persiapan biaya perobatan kalau sakit, bekerja untuk persiapan masa tua, bekerja karena ingin berdiri sendiri/agar tidak tergantung pada orang tua atau suami, bekerja agar tidak terjadi cekcok ekonomi di rumah, bekerja karena ingin bergaul dengan orang yang bermacam ragam, bekerja karena ingin menjadi pimpinan organisasi pekerja wanita, bekerja karena permintaan perusahaan, bekerja karena teman yang lain juga bekerja.

7. Aspirasi pendidikan tenaga kerja wanita di sektor industri sebahagian besar berada pada kategori tinggi. Aspirasi pendidikan pada kategori tinggi berarti, tenaga kerja wanita di sektor industri memiliki cita-cita atau harapan yang tinggi untuk mengikuti pendidikan kembali serta ditopang oleh usaha yang kuat ke arah perwujudan cita-cita atau harapan tersebut.

B. IMPLIKASI PENELITIAN

Menurut The Kian Wie (1988: 17 - 18), pembangunan sektor industri pengolahan (manufacturing industries) sering mendapat prioritas utama dalam rencana nasional kebanyakan negara berkembang, karena sektor ini dianggap sebagai perintis dalam pembangunan ekonomi negara-negara tersebut.

Penelitian mengenai pertumbuhan ekonomi jangka panjang negara-negara industri dan berkembang, yang telah dilakukan oleh Profesor Simon Hofman dari Jerman dan Profesor Hollis Chenery dari universitas Harvard, menunjukkan bahwa sektor industri pada umumnya tumbuh jauh lebih pesat daripada sektor pertanian. Oleh karena itu tidak mengherankan jika peranan sektor industri dalam perekonomian negara tersebut lambat laun menjadi semakin penting. Hal ini tercermin pada sumbangan sektor industri pada GNP suatu negara yang sedang berkembang terus meningkat.

Industrialisasi dan kebijaksanaan negara untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dan kemampuannya

memanfaatkan secara optimal sumber alam dan sumber daya produksi lainnya. Oleh karena itu, dalam era industri-alisasi terbuka peluang bagi tenaga kerja, termasuk bagi kaum wanita sebagai potensi yang ada di masyarakat.

Tingkat motivasi kerja responden dalam penelitian ini sebahagian besar berada pada kategori rendah. Ini berarti, sebahagian dari mereka memiliki kebutuhan sosial/afiliasi. Mereka telah memikirkan hubungan yang mempunyai arti dengan manusia lain, rasa diterima dalam kelompok dan rasa dibutuhkan oleh manusia lain. Hal lain adalah perasaan dapat melaksanakan sesuatu.

Kebutuhan sosial/afiliasi juga dapat diartikan bahwa mereka bekerja di sektor industri didorong oleh keinginan untuk mencari teman bergaul atau karena temannya yang lain juga bekerja. Hasil pengamatan dan wawancara non-struktur memperlihatkan, bahwa para wanita yang ingin bekerja di luar rumah terdorong oleh rasa jenuh tinggal di rumah tanpa bekerja, dan terbatasnya pergaulan mereka dengan dunia luar. Wanita yang berada di desa, pekerjaan di sektor pertanian tidak banyak lagi diharapkan sebagai mata pencaharian. Hal lain disebabkan, bahwa siklus pertanian dan non-pertanian saling terkait mengait. Pekerjaan non-pertanian ternyata meningkat pada waktu pekerjaan pertanian tidak ada di pedesaan, yaitu karena ditentukan oleh siklus alamiah lahan tanaman yang ditanami.

Bekerja di sektor pertanian juga kurang menguntungkan bila dibandingkan dengan bekerja di sektor formal modern. Lahan pertanian di pedesaan sudah mulai terdesak oleh pembangunan sektor lain. Hadirnya para petani berdasi dan perkebunan-perkebunan besar yang baru. Dr. Suharso (1978) melihatnya dari push factor (yang menyebabkan terjadinya urbanisasi di Jawa) dan Pull Factor (yang menyebabkan perpindahan penduduk ke kota). Motif ekonomi menjadi pendorong utama terjadinya arus urbanisasi ditambah dengan perbedaan fasilitas kehidupan antara daerah pedesaan dengan kota. Sejumlah 35,3 persen wanita imigran yang termasuk kategori angkatan kerja; setengah dari mereka bekerja, sedang selebihnya menganggur. Alasan untuk meninggalkan kampung/desa erat kaitannya dengan kondisi kehidupan desa. Hal ini disebabkan oleh: (1) tidak memiliki tanah garapan, (2) tidak ada lapangan kerja di luar sektor pertanian, (3) rendahnya pendapatan di desa. Di kalangan wanita, alasan paling banyak (62 persen) untuk bermigrasi ialah mengikuti suami atau sanak keluarga, melanjutkan pendidikan 21,8 persen, mencari pekerjaan 4,3 persen.

Bila dikaitkan dengan hal-hal yang berhubungan dengan motivasi kerja, hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa tingkat pendidikan seseorang mempunyai hubungan dengan motivasi kerja. Demikian juga halnya dengan ekonomi yaitu terdapat hubungan antara tingkat ekonomi dengan motivasi kerja. Artinya, bahwa kondisi ekonomi seseorang

berkontribusi terhadap motivasi memasuki kerja di sektor industri. Wanita bekerja di luar rumah merupakan sebuah gejala ekonomis yang penting. Peranan wanita sebagai pencari rejeki ada hubungannya dengan faktor-faktor lain, seperti tingkat pendidikan, nilai budaya, dan ekonomi. Jika kita ingin melihat potensi wanita Indonesia dalam rangkaian populasi bangsa serta mengikutsertakan mereka sebagai sumberdaya manusia, maka tenaga kerja wanita di sektor industri perlu mendapat perhatian.

Sebagai tenaga kerja yang berpartisipasi di sektor industri, wanita dan pria tidak mempunyai perbedaan kesempatan untuk berkembang. Dengan demikian, kesempatan kerja bagi tenaga kerja wanita di sektor industri dalam era industrialisasi di Indonesia juga perlu mendapat perhatian dalam pengembangannya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan ke arah itu adalah melalui pendidikan. paya dilakukan dengan alasan

- Dapat menambah pengetahuan, keterampilan, dan penalaran.
- Dapat menanamkan sikap, nilai, dan tingkah laku modern.
- Dapat menanamkan kepercayaan dan kemampuan diri, sehingga menyebabkan individu mampu mematahkan rintangan-rintangan sosial budaya yang membatasi aktivitas wanita di luar tugas rumah tangga.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan, bahwa tenaga kerja wanita di sektor industri mempunyai kecenderungan untuk mengikuti pendidikan kembali. Hal ini terlihat pada

besarnya aspirasi pendidikan mereka. Hal ini dapat dimaklumi, karena setiap bidang pekerjaan diperlukan keterampilan kerja tertentu. Meningkatnya keterampilan tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang bersangkutan. Peningkatan produktivitas ini akan muncul sebagai hasil pendidikan keterampilan seseorang.

Melly G. Tan (1982) berpendapat, bahwa wanita perlu mengembangkan cakwalaranya dengan tidak perlu bergantung diri pada laki-laki (pria), sudah tidak zamannya lagi, wanita perlu mandiri dengan mengikuti kursus-kursus dan keterampilan lainnya...(CSIS, 1983:61) Hal ini akan menjadikan wanita mempunyai persamaan hak dengan laki-laki dalam pekerjaan. Persamaan hak yang diperoleh akan menjadikan wanita mempunyai peluang untuk bekerja di luar rumah.

Faktor-faktor yang membantu kaum wanita untuk mencapai hal tersebut di atas, menurut Nn. Janjic adalah kemajuan yang terus meningkat dibidang pendidikan dan latihan kejuruan anak-anak perempuan serta pemerintah dibanyak negara (terutama di Eropa) telah menetapkan kuota atas dasar sex, memberi subsidi pada para majikan untuk merekrut pria dan wanita bagi pekerjaan nontradisional, latihan yang luas bagi kaum wanita untuk pekerjaan kaum pria. Akibatnya semakin banyak wanita terlibat pada

kegiatan ekonomi walaupun mereka sudah menikah dan mempunyai anak-anak kecil (Shui- hua, Suara Karya, dalam CSIS, 1983: 62).

Pendidikan keterampilan merupakan salah satu faktor yang penting untuk mengembangkan sumberdaya manusia. Pendidikan keterampilan tersebut menambah pengetahuan baik secara langsung mengenai pekerjaan, maupun mengenai cara dan teknik menyelesaikan pekerjaan secara tepat guna. Keterampilan yang dimiliki oleh wanita dapat mengembangkan cakrawalanya dan kemandiriannya, sehingga mereka dapat melepaskan diri dari ketergantungan pada laki-laki.

Dari 128 responden penelitian ini, terdapat 78,9 persen berkeinginan untuk mengikuti pendidikan kembali. Alasan mereka adalah merasa lemah pada pekerjaan dan ingin lebih trampil lagi. Alasan bagi mereka yang tidak berkeinginan untuk mengikuti pendidikan kembali hanya disebabkan tidak adanya waktu untuk itu. Bentuk pendidikan yang mereka inginkan sebahagian besar adalah kursus keterampilan, sedangkan yang kursus kepemimpinan sangat kecil.

Responden yang menyatakan akan bekerja sampai tua, sebahagian terbesar menyatakan tidak ingin tergantung dari orang lain. Ini berarti adanya dorongan kemandirian (yang telah tumbuh) pada diri mereka sehingga bekerja atau mencari penghasilan sendiri dianggap sebagai suatu upaya untuk melepaskan diri dari ketergantungan pada orang lain

(keluarga). Elizabeth Dauvan dan Joseph Andelson dalam penelitiannya tentang mobilitas sosial remaja pria usia 14 - 16 tahun menyimpulkan bahwa mobilitas cita-cita atau aspirasi dengan dasar kedudukan ayah dipengaruhi oleh karakteristik pribadi yang bersangkutan. Mereka yang memiliki sifat mandiri tinggi, juga memiliki mobilitas tinggi mengenai aspirasi pendidikannya. Sedangkan yang sangat bergantung pada orang tuanya memiliki mobilitas aspirasi pendidikan rendah (dalam Krech, 1962: 333).

Perkembangan kemandirian dapat bersumber dari hal hal yang terdapat dalam diri anak maupun di luarnya. Perkembangan kemandirian yang bersumber dari diri meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Sedangkan perkembangan yang bersumber dari luar berasal dari pendidikan atau pembentukan lingkungan dan asuhan orang tua. Sifat mandiri tinggi lebih tergantung pada diri sendiri daripada pihak lain. Antara lain terdapat sifat kreatif tinggi dan rasa tanggung jawab besar. Sifat penuh tanggung jawab dan penuh percaya diri juga dihasilkan oleh kepemimpinan keluarga yang bersifat demokratis.

Berkaitan dengan sifat mandiri diatas, penelitian ini memperlihatkan, bahwa mereka yang sudah pernah mengikuti pendidikan kembali ternyata sebahagian besar atas biaya sendiri. Hasil lain, penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada beberapa hal yang berhubungan dengan tingkat pendidikan, masa kerja, nilai budaya, dan ekonomi.

Lamanya seseorang menduduki bangku sekolah formal dan ijazah terakhir yang dimiliki merupakan indikator bagi tinggi-rendahnya tingkat pendidikan. Walaupun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tenaga kerja wanita di sektor industri berada pada kategori rendah. Tingkat pendidikan ini memiliki hubungan dengan motivasi kerja dan aspirasi pendidikan. Hal tersebut di atas memberikan implikasi pada upaya peningkatan peranan wanita sebagai angkatan kerja di sektor formal modern dan perancangan program-program pendidikan luar sekolah. Jika ingin meningkatkan peranan wanita sebagai sumberdaya ekonomi, maka peningkatan pendidikan mereka merupakan suatu faktor yang perlu mendapat perhatian.

Masa kerja seorang tenaga kerja wanita di sektor industri mempunyai hubungan dengan aspirasi pendidikan. Kenyataan tersebut memberi arti, bahwa masa kerja seseorang akan menumbuhkan keinginannya untuk meningkatkan pendidikan dan keterampilannya dengan mengikuti pendidikan kembali. Hal ini memberikan implikasi, bahwa dalam merencanakan/merancang suatu bentuk pendidikan luar sekolah bagi mereka hendaknya dapat menumbuhkan sikap kerja yang positif. Selain itu, hendaknya juga dapat menumbuhkan kesadaran akan peranan mereka dalam dunia kerja bagi pembangunan diri, keluarga, bangsa, dan negara.

Nilai budaya keluarga merupakan suatu kondisi yang turut mempengaruhi lahirnya motivasi memasuki kerja di

sektor industri dan aspirasi pendidikan. Hal tersebut terlihat dari hasil penelitian ini, yaitu nilai budaya mempunyai hubungan dengan motivasi kerja dan aspirasi pendidikan. Hal tersebut memberi pengertian, bahwa perlakuan terhadap wanita dalam keluarga serta kepemimpinan kepala keluarga dalam rumah tangga mempengaruhi munculnya motivasi kerja dan aspirasi pendidikan.

Hal tersebut di atas memeberikan implikasi bahwa dalam merancang/merencanakan suatu bentuk PLS bagi tenaga kerja wanita di sektor industri hendaknya mengacu pada tumbuhnya nilai-nilai yang mengarah pada penempatan wanita pada posisi yang sejajar dengan pria, terutama dalam memperoleh kesempatan bekerja.

Meningkatkan kemampuan ekonomi tenaga kerja wanita di sektor industri dapat dilakukan dengan menaikkan upah atau penghasilan mereka. Akan tetapi, hal ini kurang logis apabila tidak dibarengi dengan peningkatan kemampuan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat ekonomi berhubungan dengan motivasi kerja dan aspirasi pendidikan. Hal ini memberikan implikasi bahwa dalam merancang/merencanakan suatu bentuk PLS bagi tenaga kerja wanita di sektor industri hendaknya mengacu pada peningkatan kualitas dan produktivitas kerja, yang selanjutnya dapat meningkatkan taraf hidup mereka.

Selain implikasi-implikasi di atas, hasil penelitian ini juga memberikan implikasi pada perencanaan/penyelenggaraan PLS dalam upaya merancang/menyelenggarakan bentuk

PLS yang sesuai dengan angkatan kerja wanita. Implikasi terhadap layanan PLS adalah dibutuhkan tenaga kerja maupun isu PLS yang dapat memprediksi serta bersignifikansi pada masa depan. Implikasi-implikasi tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

1. Upaya pengembangan wanita sebagai angkatan kerja, khususnya di sektor industri.

PLS sebagai salah satu jalur pendidikan (yang) relatif singkat dan lebih mudah didisain. PLS ini lebih resfonsif dan akomodatif terhadap berbagai perubahan diharapkan berperan lebih luas dalam pengembangan wanita sebagai angkatan kerja, khususnya di sektor industri. Jalur pendidikan ini cukup efektif dan efisien bagi upaya pengembangan tenaga kerja, baik untuk pengembangan dirinya maupun pengembangan dunia usaha itu sendiri.

Dilihat dari adanya hubungan antara tingkat pendidikan, masa kerja, nilai budaya, dan tingkat ekonomi dengan aspirasi pendidikan, maka upaya pengembangan wanita sebagai angkatan kerja khususnya di sektor industri kiranya perlu diperhatikan faktor-faktor tersebut. Aspirasi pendidikan tenaga kerja wanita di sektor industri hendaknya dapat diwujudkan secara nyata baik diperuntukkan bagi orang yang belum bekerja maupun bagi mereka yang sudah bekerja melalui on the job training.

Dalam upaya pengembangan masalah di atas perlu diperhatikan beberapa faktor seperti: tuntutan pembangunan,

pandangan pengusaha terhadap wanita sebagai angkatan kerja, dan kondisi wanita itu sendiri. Sebagaimana diutarakan terdahulu pada latar belakang dan studi kepustakaan bahwa secara konstitusional wanita Indonesia diberi peluang yang sama dengan pria untuk memasuki pasar kerja. GBHN juga mengisyaratkan bahwa pembangunan yang menyeluruh mensyaratkan ikut sertanya wanita secara maksimal di segala bidang. Oleh sebab itu, pembangunan bangsa dan negara yang menuju pada kemajuan menuntut wanita untuk turut berpartisipasi (GBHN). Jika hal ini diabaikan atau tidak direalisasikan, berarti separuh dari sumberdaya manusia Indonesia berada pada posisi yang tidak produktif, jika dilihat dari segi populasinya.

Ada beberapa pandangan pengusaha terhadap wanita, bahwa, yaitu:

1. Mempekerjakan wanita sangat mahal, karena jaminan sosial wanita lebih besar bila dibanding pria. Wanita membutuhkan jaminan kehamilan, melahirkan, dan sejenisnya.
2. Persentase absentia wanita cukup tinggi.
3. Wanita lebih cocok melakukan sejumlah pekerjaan tertentu yang imbalan ekonominya rendah.

Kondisi wanita itu sendiri dihadapkan pada kenyataan sebagai berikut:

1. umumnya wanita memiliki pendidikan rendah
2. hambatan kultural untuk bekerja di luar rumah

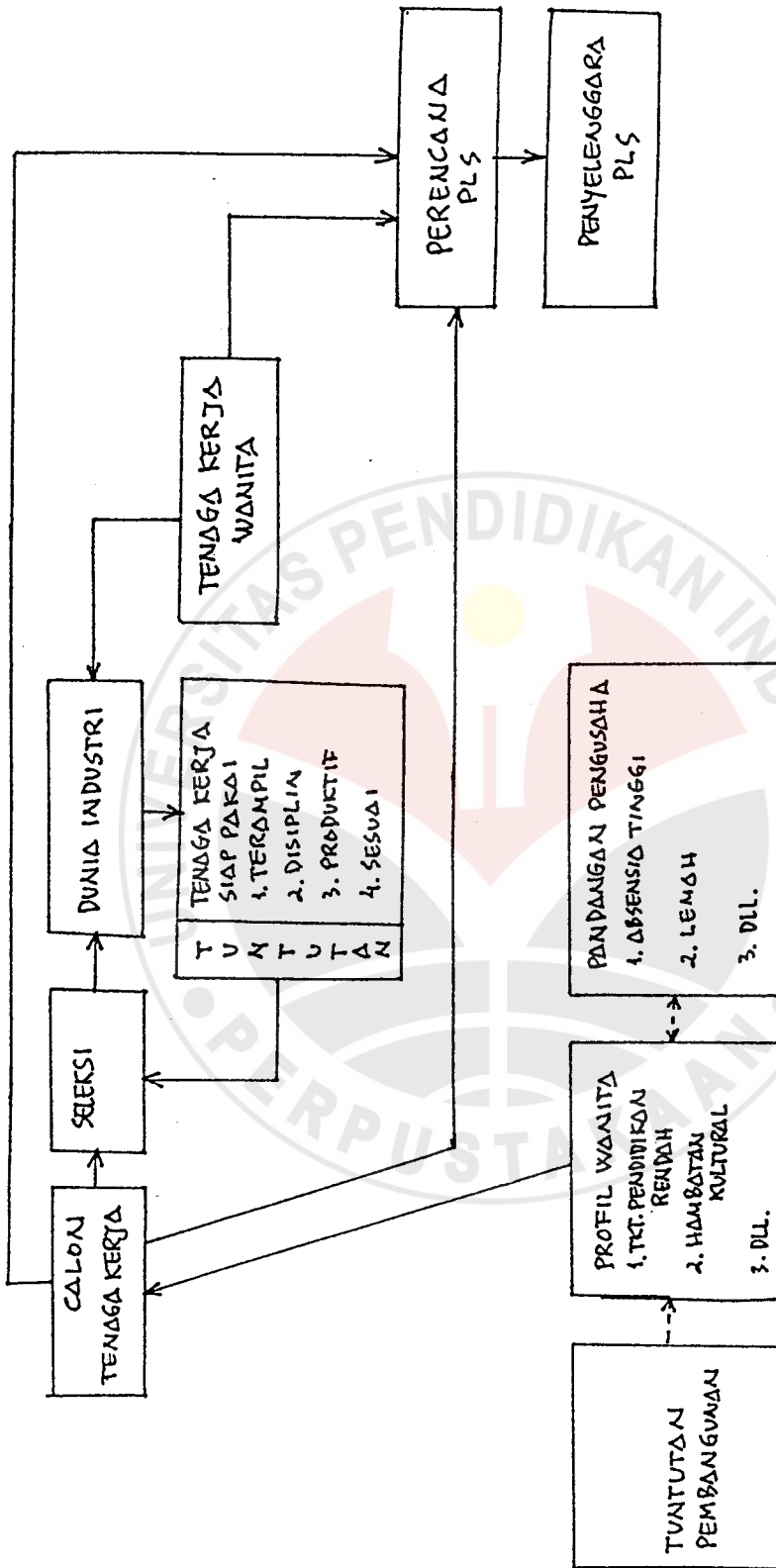
3. lokasi pekerjaan berada jauh di luar rumah, sedangkan wanita masih mempunyai tanggung jawab tentang tugas-tugas kerumah tanggaan

Posisi dan tuntutan terhadap wanita di atas harus dihadapi wanita itu sendiri jika ingin bersaing di pasar kerja, khususnya bila ingin bekerja di sektor industri. Untuk memasuki kerja di sektor industri, mereka juga harus menghadapi seleksi sesuai dengan tuntutan dunia industri itu sendiri. Umumnya industri mensyaratkan beberapa kualifikasi seperti terampil, disiplin, produktif, dan sesuai dengan formasi yang tersedia. Pada tahap ini umumnya wanita kurang memenuhi persyaratan. Akhirnya wanita hanya dapat diterima pada posisi yang sesuai dengan kondisi dan pandangan dunia industri itu sendiri (lihat bagan pengembangan angkatan kerja wanita).

Melihat persoalan ini hendaknya para perencana PLS perlu melakukan studi yang mendalam terhadap wanita sebagai angkatan kerja khususnya di sektor industri, baik bagi calon maupun yang sudah bekerja, sebagai upaya pengamatan lingkungan dan lain sebagainya.

2. Upaya merancang/menyelenggarakan bentuk PLS yang sesuai dengan angkatan kerja wanita.

Perancangan maupun penyelenggaraan suatu bentuk pendidikan yang sesuai bagi angkatan kerja wanita tidak mudah untuk dilakukan. Hasil penelitian ini menunjukkan atau setidaknya memberikan gambaran bahwa upaya tersebut berhubungan dengan beberapa hal. Variabel-variabel



PENGEMBANGAN ANGGKATAN KERJA WANITA

tingkat pendidikan, masa kerja, nilai budaya, dan ekonomi merupakan hal yang berhubungan dengan aspirasi pendidikan tenaga kerja wanita di sektor industri. Aspirasi tersebut dapat dijadikan sebagai masukan yang berarti. Oleh sebab itu, angkatan kerja wanita yang mempunyai ciri-ciri khusus yang berbeda dengan pria hendaklah mendapat perhatian khusus pula dalam merancang/menyelenggarakan PLS bagi mereka.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa tinggi rendahnya nilai budaya berhubungan dengan aspirasi pendidikan. Ini berarti bahwa semakin tinggi nilai budaya dalam keluarga semakin memberi peluang bagi wanita untuk berperan di luar rumah, semakin tinggi kecenderungan memperlakukan sama kedudukan wanita dan pria dalam keluarga, semakin tinggi suasana demokratis dalam keluarga, dan semakin tinggi pula aspirasi pendidikan wanita terhadap PLS.

Dalam merancang/menyelenggarakan PLS bagi tenaga kerja wanita, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa sebagai calon warga belajar, tenaga kerja wanita di sektor industri memiliki latar belakang sebagai berikut:

1. memiliki tingkat pendidikan rendah,
2. memiliki masa kerja rendah,
3. memiliki nilai budaya tinggi,
4. motivasi bekerja didasari pada kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial/afiliasi,
5. aspirasi pendidikan mereka tinggi,

6. mereka sudah bekerja dan berasal dari berbagai jenis atau kelompok industri.

Perencana PLS, warga belajar, dan pihak perusahaan hendaknya bersama-sama mengidentifikasi kebutuhan warga belajar seperti: kebutuhan manusiawinya (human needs), kebutuhan pendidikannya (educational needs), dan kebutuhan belajarnya (learning needs). Kebutuhan-kebutuhan tersebut sebaiknya dijadikan landasan untuk menganalisis pemecahan masalah atau kesenjangan yang dirasakan tenaga kerja wanita dan dunia industri dalam bentuk program.

Strategi kegiatan yang dilakukan hendaknya diberikan bersifat khusus (specific) dan hasil yang diharapkan tidak saja dapat memberikan keterampilan-keterampilan baru bagi mereka, tapi juga dapat memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan secara umum. Kualifikasi keluaran dari program yang dilaksanakan hendaknya sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan awal yang mereka miliki dan jenjang karir/kerjanya seperti, tingkat dasar, menengah, dan atas.

Dalam mendisain program sebaiknya materi didisain berdasarkan struktur program yang baik dan terencana. Materi belajar yang didisain hendaknya berpusat pada kepentingan mereka dan dunia industri. Dapat mendorong kesadaran mereka untuk berusaha meningkatkan kesejahteraannya dengan cara kerja keras. Tumbuhnya kesadaran kerja dalam dunia kerja berkaitan dengan pembagian kerja. Keberhasilan kerja sangat tergantung pada motivasi kerja,

kesungguhan, disiplin, keterampilan kerja dan pengembangan diri secara terus menerus, baik di lingkungan kursus maupun di lingkungan kerja. Tumbuhnya sikap mandiri dan tidak terikat pada orang lain, percaya diri, berorientasi pada pencapaian hasil dan prestasi, tabah, berinisiatif, kreatif, serta menghadapi tantangan dan mengambil resiko, menghargai waktu serta berpandangan jauh ke depan. Tumbuhnya kesadaran akan pekerjaan dan kerja keras bukan hanya sebagai kewajiban, tapi merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri serta mengabdikan baik untuk keluarga, masyarakat maupun bangsa dan negara. Mampu membentuk keterampilan dan sikap baru. Peserta belajar adalah orang dewasa, bagi mereka bukan hanya materi/isi program belajar yang penting, tapi bagaimana agar program memberi dampak positif pada kemampuan mengembangkan sendiri potensi-potensi yang dimiliki setinggi-tingginya, baik mengenai potensi intelktual, moral, estetika, maupun keterampilan.

Metoda pembelajaran hendaknya dilakukan dengan "Action learning" atau belajar untuk memecahkan permasalahan yang sesungguhnya dan "Training by Doing" serta didasarkan pada konsep penggandaan (Multiplier Concept). Sedangkan sumber belajar sebaiknya dari mereka sendiri yang tentunya harus memiliki pengetahuan, pengalaman, dan memiliki keterampilan membelajarkan, atau pihak lain yang memiliki kualifikasi yang ditetapkan. Pemanfaatan sarana dan prasarana yang ada di perusahaan

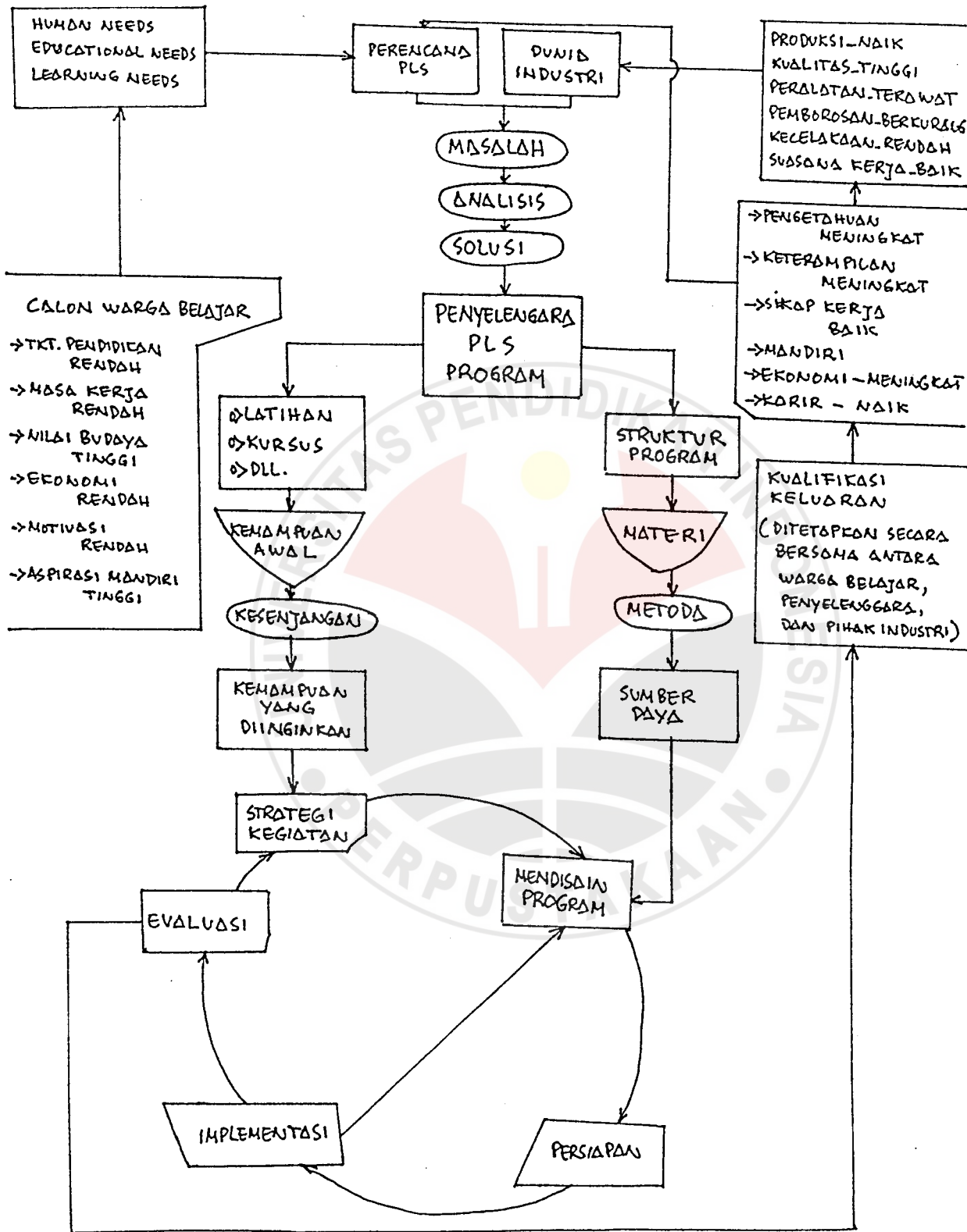
(industri) sangat efisien, jika seandainya ada dan memungkinkan.

Kualifikasi keluaran sebaiknya ditetapkan secara bersama antara perencana PLS, warga belajar, dan pihak industri. Keluaran dari program yang diselenggarakan hendaknya mempunyai wujud nyata bagi peserta seperti, pengetahuan dan keterampilan yang semakin meningkat, sikap kerja yang semakin baik, dan semakin mandiri. Keluaran program yang diselenggarakan hendaknya diberikan sertifikat guna memberikan status dan karir profesi. Dengan memberikan sertifikat akan memberikan berbagai kemungkinan probahan status atau promosi bagi pemegang sertifikat, seperti peningkatan karir/jabatan, penggajian, penugasan maupun mobilitas yang bersangkutan.

Program yang dirancang/diselenggarakan hendaknya memberi dampak terhadap dunia industri, seperti produksi naik, kualitas tinggi, peralatan terawat, kecelakaan rendah, dan suasana kerja yang semakin baik. Perlu diingat oleh para perencana /pelaksana PLS, bahwa peranan kursus/latihan hanyalah sebagai pembantu. Fungsinya adalah sebagai tambahan terhadap sarana utama belajar, yaitu pekerjaan itu sendiri. Secara sederhana, bagan perencanaan PLS untuk dunia industri dapat dilihat pada bagan berikut.

3. Issu PLS dan signifikansinya pada masa depan

Dalam era pembangunan tinggal landas yang disertai dengan era masyarakat industri serta kecenderungan wanita yang semakin berperan pada sektor formal modern, khususnya



PERENCANAAN PLS UTK DUNIA INDUSTRI

di sektor industri. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa wanita merupakan suatu sumber daya manusia yang sangat potensial bagi pembangunan. Namun, kenyataan bahwa wanita Indonesia dengan segala keterbatasannya baik dalam pendidikan maupun keterampilan merupakan persoalan yang mendesak untuk segera ditangani.

Penanganan wanita bagi kedudukan dan peranan mereka di atas tidaklah dapat diatasi dari satu segi saja, akan tetapi banyak aspek yang mempengaruhinya. Walaupun demikian, melalui PLS setidaknya sebahagian persoalan itu dapat diatasi. Oleh karena itu, program-program PLS hendaknya yang menyentuh langsung pada kepentingan industri dan pengembangan kehidupan masyarakat industri. Di samping itu juga hal tersebut mempunyai signifikansi yang tinggi pada masa depan, karena masa depan bangsa Indonesia ialah masyarakat industri yang maju.

Pada masyarakat industri, persoalan tenaga kerja bukan hanya pemenuhan pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan menyangkut disiplin, ketahanan kerja, ketenagan emosi, sikap kerja, motivasi kerja dan lain-lain. Kompetensi-kompetensi yang ada perlu disejajarkan dengan perubahan teknologinya, maka daftar kompetensi dan sifat-sifat yang harus dimiliki tenaga kerja makin panjang. Tumbuhnya industri-industri besar dan terciptanya tenaga-tenaga terampil juga menyebabkan timbulnya kompetisi yang seakan-akan tak terbatas.

Terobosan yang paling menggarirahkan dari abad 21 akan terjadi bukan karena teknologi, melainkan karena konsep yang meluas dari apa artinya menjadi manusia. CEO Averitt, Gary Sasser pernah berujar, bahwa tantangan utama kepemimpinan dalam tahun 1990-an adalah mendorong pekerja baru yang berpendidikan lebih baik untuk menjadi lebih berwirausaha, mememanajementi diri, dan berorientasi pada belajar seumur hidup (John Naisbitt, 1990: 213). Menurut perhitungan John Naisbitt (1990) wanita mungkin ketinggalan dalam abad industri tetapi mereka sudah memapankan diri dalam industri masa datang.

Pendidikan luar sekolah di masa depan dituntut selalu tanggap terhadap informasi tentang perkembangan dunia kerja. Kemampuan untuk melakukan prediksi perkembangan dunia kerja. Kebebasan untuk melakukan penyesuaian program sejalan dengan perkembangan dunia kerja. Oleh sebab itu, studi serta perencanaan masa depan perlu dilakukan guna memberikan kontribusi bagi signifikansi PLS di masa depan.

C. REKOMENDASI

Berdasarkan implikasi-implikasi yang telah dikemukakan di atas, maka untuk meningkatkan peranan wanita di dunai kerja khususnya di sektor industri, ada beberapa hal yang dapat direkomendasikan dari studi ini:

1. Rekomendasi Praktis

Temuan dalam studi ini memberi rekomendasi praktis sebagai berikut:

- a. Diperlukan intervensi-intervensi PLS dalam bentuk kursus maupun latihan kerja guna mengembangkan kemampuan, motivasi kerja maupun ekonomi tenaga kerja wanita di sektor industri.
- b. Tenaga kerja wanita yang memiliki ciri-ciri khusus yang berbeda dengan pria hendaknya mendapat perhatian khusus dalam merancang/menyelenggarakan PLS bagi mereka.
- c. Dalam rangka merealisasikan aspirasi pendidikan tenaga kerja wanita di sektor industri, para perencana/penyelenggara PLS perlu menjalin kerjasama dengan pihak pengusaha untuk merencanakan kursus keterampilan bagi tenaga kerja wanita di sektor industri serta penyediaan sarana dan prasarana yang menunjang.
- d. Tingginya aspirasi pendidikan tenaga kerja wanita di sektor industri perlu menjadi kajian yang mendalam dari para perencana/penyelenggara PLS guna mengantisipasi serta penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung.
- e. Dunia usaha khususnya sektor industri hendaknya memperhatikan keinginan atau tuntutan-tuntutan para pekerjanya. Tingginya aspirasi pendidikan tenaga kerja wanita di sektor industri dalam penelitian ini memberi isyarat bahwa pekerja wanita sesungguhnya menginginkan pengembangan kemampuan melalui pendidikan. Perlu disadari oleh para pengusaha, dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan para pekerjanya sesungguhnya merupakan asset yang berharga bagi dunia industri itu sendiri.

f. Para pengusaha khususnya di sektor industri hendaknya menghilangkan persepsi terhadap kodrat wanita yang hanya mampu bekerja pada bidang kerja yang membutuhkan keseriusan dan ketekunan saja, akan tetapi mampu pada seluruh bidang kerja. Untuk itu dibutuhkan pengawasan pada penerapan perangkat perundang-undangan yang menyangkut persamaan hak dan perlindungan tenaga kerja wanita di sektor industri.

Secara praktis, meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja wanita di sektor industri melalui kursus keterampilan, ada dua tahap yang dapat ditempuh.

I. Tahap Persiapan

Pada tahap ini ada tiga kegiatan yang harus dilakukan, yakni: (1) mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja wanita di sektor industri pengolahan makanan dan minuman, (2) mengidentifikasi nara sumber, dan (3) menyusun program kegiatan.

1) Mengidentifikasi kebutuhan belajar tenaga kerja wanita di sektor industri pengolahan makanan dan minuman. Kebutuhan ini berkenaan dengan kursus keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja terutama yang berhubungan dengan bidang kerja tenaga kerja wanita di sektor industri pengolahan makanan dan minuman. Upaya mengidentifikasi ini sebaiknya dilakukan oleh pengusaha, penyelenggara kursus keterampilan dan calon peserta belajar itu sendiri.

2) Mengidentifikasi nara sumber

Nara sumber yang dapat dimanfaatkan sebagai sumber belajar, misalnya para ahli yang ada di perusahaan/industri pengolahan makanan dan minuman, penyelenggara dan peserta belajar yang ahli pada bidang tertentu yang relevan (sesuai dengan konsep saling membelajarkan). Penetapan nara sumber haruslah didasarkan pada kualifikasi yang telah ditetapkan, seperti memiliki pengetahuan, pengalaman, memiliki keterampilan membelajarkan, dan lain-lain.

3) Menyusun kegiatan

Kursus keterampilan yang dibentuk hendaknya mencerminkan upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan keperluan peserta belajar, khususnya tenaga kerja wanita di sektor industri pengolahan makanan dan minuman yang memiliki latar belakang pendidikan rendah, masa kerja rendah, nilai budaya tinggi, dan tingkat ekonomi rendah, sehingga manfaat dari kursus keterampilan tersebut betul-betul dapat menyadarkan peserta belajar akan usaha yang harus dilakukannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerjanya. Oleh karena itu, kursus keterampilan yang dibentuk hendaknya berpusat pada situasi dan kondisi peserta belajar.

II. Tahap Pelaksanaan Kursus Keterampilan

Pelaksanaan kursus keterampilan merupakan sistem dalam pembentukan manusia karya dengan memberikan

peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diandalkan dalam memenuhi kebutuhan pendidikan, kebutuhan belajar maupun kebutuhan hidup tenaga kerja wanita di sektor industri pengolahan makanan dan minuman. Dikatakan merupakan sistem, karena memiliki berbagai komponen yang saling berkait antara satu dengan komponen lainnya. Komponen-komponen tersebut adalah; (1) tujuan kursus, (2) peserta belajar, (3) sumber belajar, (4) materi belajar, (5) sarana belajar, (6) penyelenggara, (7) waktu, (8) tempat, (9) biaya, dan (10) evaluasi. Berikut ini akan disajikan komponen-komponen tersebut di bawah ini:

1) Tujuan kursus keterampilan

Tujuan umum kursus keterampilan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap mandiri, sikap gemar belajar, dan kesadaran akan hak dan kewajiban tenaga kerja wanita di sektor industri serta tanggung jawab sebagai warga negara.

Tujuan khusus adalah, peserta belajar diharapkan dapat mengetahui dasar-dasar keterampilan kerja, mampu memperaktekkan keterampilan yang dimiliki, mampu mengembangkan sikap mandiri, mampu meningkatkan taraf hidupnya, mampu menjadi tenaga kerja yang baik mampu menjadi warga negara yang baik.

Dalam melaksanakan kursus keterampilan, tujuan dan manfaat kursus hendaknya diketahui dengan jelas oleh peserta belajar. Tujuan sesuai dengan kebutuhan yang

dirasakan oleh peserta belajar. Manfaat dari kursus keterampilan dikembangkan sesuai dengan keadaan sekarang dan masa depan.

2) Peserta kursus keterampilan

Peserta kursus keterampilan terdiri dari tenaga kerja wanita di sektor industri pengolahan makanan dan minuman.

3) Sumber belajar

Sumber belajar terdiri dari fasilitator dan tempat praktek keterampilan. Fasilitator adalah orang yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan kursus. Dengan demikian, upaya untuk memperoleh fasilitator yang memadai perlu diperhatikan beberapa hal, antara lain: (1) menguasai pengetahuan dan keterampilan dalam bidang-bidang tertentu yang diperlukan oleh tenaga kerja wanita di sektor industri pengolahan makanan dan minuman, misalnya menganalisa bahan baku, perancangan produksi, pencampuran, pemasakan, peragian dan lain-lain, (2) sehat jasmani dan rohani, (3) mempunyai kemampuan dan keterampilan untuk melatih atau membelajarkan, dan (4) bersedia menjadi fasilitator. Oleh karena itu, perlu terlebih dahulu diadakan identifikasi calon fasilitator. Tempat praktek dapat menggunakan fasilitas yang ada di perusahaan maupun fasilitas lain yang memadai.

4) Materi kursus keterampilan

Melalui kursus keterampilan pada dasarnya terdiri

Tabel 49

MATERI KURSUS KETERAMPILAN TENAGA KERJA WANITA DI
SEKTOR INDUSTRI PENGOLAHAN MAKANAN DAN MINUMAN

No.	Kelompok	M a t e r i	Jlh.Pert.	Waktu
1	Klp.Dsr	1.Hub.Industrial Pan-casila dan diskusi	1 kali	1 jam
		2.UU.Ketenagakerjaan dan diskusi	3 kali	6 jam
2	Klp.Inti	1.Penel. dan analisa jenis bahan baku/teori dan diskusi	2 kali	4 jam
		2.Prose;produksi sejak bahan baku sampai menjadi bahan jadi, seperti pencampuran, pemasakan, pewarnaan dan lain-lain/teori dan diskusi	6 kali	12 jam
		3.Kualitas dan mutu produk/teori dan diskusi	1 kali	2 jam
		4.Praktek materi klp. inti no.1	2 kali	4 jam
		5.Praktek materi klp. inti no. 2	10 kali	12 jam
		6.Praktek materi klp. inti no. 3	1 kali	2 jam
		7.Praktek pengemasan produk	1 kali	2 jam
3	Klp.Pe-nunjang	1.Praktek kesehatan dan keselamatan kerja (K3)	1 kali	2 jam
		2.Analisa masalah dan pengambilan keputusan/teori dan diskusi	1 kali	1 jam
		3.Disiplin dan moral kerja/teori dan diskusi	1 kali	1 jam

dari tiga kelompok, yakni: kelompok dasar, kelompok inti, dan kelompok penunjang. Secara terinci kelompok materi tersebut sebagai berikut.

5) Sarana belajar

Sarana untuk kursus keterampilan terdiri dari buku materi, alat tulis, alat-alat praktek, serta peralatan lain yang dapat dimanfaatkan untuk menunjang kelancaran kursus keterampilan tenaga kerja wanita di sektor industri.

6) Penyelenggara

Penyelenggara kursus keterampilan tenaga kerja wanita di sektor industri pengolahan makanan dan minuman dapat berbentuk panitia bersama antara industri, Depnaker, dan perencana/penyelenggara PLS, atau bentuk lain.

7) Waktu

Penentuan waktu penyelenggaraan perlu mempertimbangkan situasi dan kondisi peserta belajar, seperti memperkecil pengaruh gangguan terhadap kerja pokok peserta belajar, daya serap, dan lain-lain.

8) Tempat

Tempat kursus keterampilan sebaiknya berada di kompleks industri atau tidak jauh dari kompleks industri agar lebih mudah untuk praktek langsung pada industri, atau tergantung situasi dan kondisi.

9) Biaya

Biaya kursus keterampilan sebaiknya disediakan oleh pengusaha yang tenaga kerja wanitanya ikut serta, atau SPSI, atau badan-badan lain.

10) Evaluasi

Pelaksanaan evaluasi terhadap kursus keterampilan dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip evaluasi dan merujuk pada tujuan yang telah ditetapkan semula. Evaluasi keberhasilan belajar perlu diketahui jelas oleh peserta belajar dan lebih menekankan pada evaluasi diri peserta belajar sendiri (self evaluation).

3. Rekomendasi lain dari penelitian ini adalah rekomendasi metodologis, yakni:

- a. Dengan menggunakan pendekatan empiris statistik, penelitian ini berusaha mengungkap gambaran yang ada saat ini, yakni mengenai gambaran tingkat pendidikan, masa kerja, nilai budaya, tingkat ekonomi, motivasi kerja dan aspirasi pendidikan tenaga kerja wanita di sektor industri. Gambaran yang diperoleh tersebut dapat dijadikan sebagai dasar dalam mempertimbangkan strategi perencanaan dan upaya pengembangan maupun pembinaan tenaga kerja wanita di sektor industri.
- b. Aspirasi pendidikan yang tinggi dari tenaga kerja wanita di sektor industri hendaknya dapat diungkap lebih mendalam sehingga dapat dianalisis dalam konteks yang lebih bersifat mendasar. Untuk itu disarankan

kepada peneliti yang lain agar mengadakan penelitian yang dapat memahami dan menghayati kenyataan yang lebih mendasar tentang motivasi kerja dan aspirasi pendidikan tenaga kerja wanita di sektor industri. Hal ini direkomendasikan mengingat penelitian ini lebih mengandalkan data dan bukti-bukti statistik.

- c. Disadari, bahwa hasil penelitian ini memiliki kelemahan. Kelemahan tersebut terjadi kemungkinan sebagai akibat dari kekurang-akuratan alat pengumpul data yang dipergunakan untuk mengungkap hal-hal yang ingin ditelaah dalam penelitian ini. Kemungkinan lain penyebab kelemahan adalah dalam penarikan sampel dari populasi tenaga kerja wanita di sektor industri, dan kurangnya pengalaman peneliti dalam melaksanakan penelitian. Terbatasnya dana dan sulitnya birokrasi di dunia industri yang menyangkut penelitian ketenagakerjaan. Ada kesan bahwa pihak pengusaha sangat tertutup bagi pihak luar yang ingin menelaah, mengkaji dan meneliti tenaga kerja mereka. Dalam hal ini perlu dijalin kerjasama saling menguntungkan atas dasar saling pengertian antara pihak perguruan tinggi dengan pengusaha.
- d. Dari hasil penelitian ini terungkap bahwa tenaga kerja wanita di sektor industri yang sedang/sudah pernah mengikuti pendidikan kembali memperoleh keterampilan berpikir, sedangkan yang mereka inginkan adalah keterampilan kerja (keterampilan tangan). Untuk itu

diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengungkap fenomena tersebut, sebab penelitian ini mempunyai keterbatasan untuk itu.

Demikian beberapa rekomendasi yang diangkat dari hasil penelitian ini. Diharapkan seluruh materi yang disajikan dalam tesis ini dapat memberikan sumbangan yang berarti.



