

**PROFIL JABATAN PEKERJA DALAM BEBERAPA PERUSAHAAN
MANUFAKTUR, KONSTRUKSI SERTA
PERDAGANGAN, RUMAH MAKAN DAN HOTEL
DI SUMATERA BARAT**

**DISERTASI
DIAJUKAN KEPADA
INSTITUT KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN MALANG
UNTUK MEMPEROLEH GELAR DOKTOR PENDIDIKAN**

**OLEH
AZINAR SAYUTI**

**INSTITUT KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
M A L A N G
1 9 8 1**

Pembimbing I Prof. Dr. Setijadi

Pembimbing II Prof. J.P. Mahalele MA



P R A K A T A

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi kesempatan kepada saya sehingga akhirnya saya dapat menyelesaikan disertasi ini.

Sejak dari tahun 1975, beberapa tahun sesudah saya kembali dari luar negeri dan sesudah lebih berkesempatan untuk mempelajari sejumlah laporan penelitian tentang kesempatan kerja lulusan sekolah yang pernah dilakukan di Indonesia, telah tumbuh niat saya untuk mendalami kondisi pekerjaan para lulusan sekolah tersebut. Hasrat ini makin bertambah besar sesudah saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan perencanaan tenaga kerja di Sumatera Barat. Hampir bersamaan dengan masa ini Proyek Perintis Perencanaan Integral Pendidikan di Daerah Sumatera Barat telah melaksanakan pula sejumlah penelitian untuk perencanaan pendidikan.

Pada tahun 1977, saya beranikanlah diri saya untuk mengajukan permohonan promosi di IKIP Malang. Permohonan saya ini diperkenankan oleh Bapak Rektor IKIP Malang dengan surat beliau tertanggal 14 November 1977 no.1754/R/5/1977.

Atas kesempatan promosi yang diberikan kepada saya itu, dengan ini saya sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya baik kepada Bapak Rektor, Bapak Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan dan maupun kepada Bapak-bapak Dewan Guru Besar IKIP Malang.

Namun demikian kesempatan berharga yang diberikan kepada saya untuk promosi ini, hanyalah mungkin saya manfaati berkat bantuan dari banyak pihak.

Dengan segala kerendahan hati saya, ingin saya sampaikan penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Bapak Prof. Dr. Setijadi, selaku promotor saya, yang tanpa kenal lelah diantara kesibukan beliau sebagai Ketua Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan dan Kebudayaan (BP3K) Departemen P dan K, Jakarta, masih meluangkan waktu beliau untuk membimbing saya guna menyelesaikan disertasi ini di samping memberi kesempatan kepada saya untuk terlibat dalam banyak kegiatan penelitian yang memperkaya pengetahuan saya tentang dunia kerja dari pada lulusan sekolah.

Tidak kurang pula terima kasih, saya sampaikan kepada Bapak Prof. J.F. Tahalele, MA. Guru Besar IKIP Malang yang bertindak sebagai co-promotor saya, yang dengan segala kelemahan lembutannya beliau membimbing saya sehingga dapatnya saya menyelesaikan beberapa persyaratan yang harus saya penuhi di samping menyelesaikan disertasi ini.

Dr. Harold F. Carpenter (dari Ford Foundation, Jakarta) telah pula ikut berperanan dalam membantu saya waktu penyusunan rencana penelitian ini. Di samping itu pandangan yang berharga tidak kurang pula telah saya peroleh dari Mr. Sheldon F. Shaeffer (Project Specialist Ford Foundation Jakarta) yang ikut mempelajari draft pertama dari ren-

cana penelitian saya, di samping bantuan pribadi beliau dalam bentuk buku-buku yang sangat relevan guna menyusun suatu design penelitian. Untuk kedua beliau tersebut dengan ini saya aturkan terima kasih banyak.

Juga terima kasih, saya sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. T. Raka Joni, Ibu Dr. Ny. W. Soebandi dan Bapak Dr. Moenandir yang telah menyempatkan diri beliau-beliau untuk membimbing saya guna menyelesaikan disertasi ini.

Dr. Edward H. Heneveld (Ford Foundation Jakarta) pun telah ikut membantu saya dalam bentuk memberikan beberapa buku bacaan yang mutakhir dan relevan dengan studi saya. Kesempatan saya untuk beroleh beberapa buku kepustakaan yang diterbitkan oleh International Labour Organization (ILO) Geneva, adalah berkat jasa baik dari Dr. Durstine (Konsultan BP3K). Untuk kebaikan hati kedua tenaga ahli asing ini, dengan ini saya aturkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Tidak kurang pula terima kasih saya sampaikan kepada Dr.W.K.Cummings (Konsultan BP3K) yang telah membimbing saya dalam memanfaatkan program komputer untuk mengolah data penelitian ini.

Mungkinnya terkumpul data dalam penelitian ini atau pengolahannya dengan menggunakan fasilitas Pusat Komputer DKI-Jaya, semata karena bantuan BP3K Departemen

P dan K Jakarta. Bantuan serta dorongan untuk melaksanakan kegiatan tersebut hanyalah karena kemurahan hati Bapak Drs. Soemitro, Bapak Drs. Rachmat Wiradinata, MA. dan Bapak Drs. Waskito, MA. Untuk segala jasa baik beliau-beliau tersebut, dengan ini saya aturkan terima kasih yang sedalam-dalamnya.

Tidak kurang pula bantuan dan dorongan saya terima dari Bapak-bapak pimpinan Biro Perencanaan seperti Bapak Drs. Yusuf Enoch, MA. dan Bapak Henjan. Untuk semua bantuan tersebut dengan ini saya aturkan terima kasih banyak.

Terima kasih yang sebesar-besarnya juga kami sampaikan kepada Bapak Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Barat, yang telah mengizinkan saya melaksanakan penelitian ini di beberapa Kabupaten dan Kotamadya di Propinsi Sumatera Barat. Sekaligus terima kasih saya sampaikan kepada Bapak Wali Kota Padang, Bapak Wali Kota Payakumbuh, Bapak Bupati Kabupaten Padang Pariaman, Bapak Bupati Kabupaten Tanah Datar dan Bapak Bupati Kabupaten Solok yang telah memperkenankan saya mengumpulkan data untuk penelitian ini di daerah tanggung jawab beliau-beliau tersebut.

Kepada Bapak Drs. Yunus Shamad Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Barat, juga

saya sampaikan terima kasih atas berkenannya beliau memberi surat pengantar, yang memudahkan saya untuk memasuki perusahaan sampel yang terpilih.

Demikian pula terima kasih yang sebesar-besarnya saya sampaikan kepada Bapak-bapak para pengusaha perusahaan sampel dan para pekerja yang menjadi responden yang dengan segala kebaikan hati beliau-beliau telah melayani para pengumpul data dalam studi ini.

Selesainya penulisan disertasi ini tentu juga adalah berkat bantuan teman sejawat baik di IKIP Padang ataupun di Kantor Wilayah Departemen P dan K Propinsi Sumatera Barat untuk ikut mengumpulkan data dengan ketekunan seperti dilakukan oleh (1) Saudara Drs. Ali Amran, (2) Saudara Drs. Andarwanis, (3) Saudara Drs. Bustari, (4) Saudara Drs. Hasan Basri, (5) Saudara Drs. Joelioes, (6) Saudara Drs. Jusrizal, (7) Saudara Drs. Mawardi Effendi, (8) Saudara Drs. Munaf Thaher, (9) Saudara Drs. Syafruddin, dan (10) Saudara Drs. Saridin Saleh. Untuk semua jasa beliau tersebut saya aturkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Akhirnya kepada Bapak Amir Ali, Kepala Kantor Wilayah Departemen P dan K Propinsi Sumatera Barat dan kepada Bapak Prof. Dr. Jakub Isman, MA Rektor IKIP Padang, juga saya sampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas kemurahan hati beliau tersebut untuk mengizinkan saya mengikuti program studi Doktor di IKIP Malang dan menyelesaikan disertasi ini.

viii

Istri saya, dengan segala pengertian dan do'anya, yang memungkinkan saya belajar dengan tenang, anak-anak saya, Ila, Isum, Ida, Adi, Ita dan Budi dengan segala harapan mereka, yang senantiasa membangkitkan semangat saya dan tidak kurang do'a ibu saya, akhirnya dapat juga saya selesaikan disertasi ini sampai ke tahap sekarang.

Mudah-mudahan sumbangan pikiran yang saya kemukakan dalam disertasi ini dapat kiranya dimanfaatkan untuk kepentingan Nusa dan Bangsa yang tercinta.



RIWAYAT HIDUP

Promovendus lahir di desa (nagari) Balaitengah, Lintau, Kabupaten Tanah Datar, Sumatera Barat pada tanggal 16 Pebruari 1932.

Pendidikan Dasar ditamatkannya pada tahun 1944 pada Sekolah Sambungan Lintau. Pada tahun 1948 dia memasuki SMP dan menamatkannya tahun 1951. SMA B ditamatkannya tahun 1954 di Padang. Pada tahun 1955-1958 yang bersangkutan mengikuti kuliah pada Perguruan Tinggi Pendidikan Guru (PTPG) Batusangkar. Pada bulan Pebruari 1962 promovendus memperoleh Sarjana Muda Pendidikan Jurusan Ekonomi di Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan (FKIP), Universitas Andalas Padang. Tahun 1963 dia kembali melanjutkan studi pada FKIP tersebut dan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Jurusan Ekonomi tahun 1965. Pada tahun 1970 (Mei 1970 - Oktober 1970) promovendus mengikuti latihan Sistem Analisa Pendidikan yang disponsori oleh Badan Pengembangan Pendidikan (BPP) Departemen P dan K Jakarta, di Jakarta dan pada tahun 1972 - 1973 mengikuti pendidikan di Stanford International Development Education Center (SIDECE), School of Education, Stanford University, dengan major penelitian dan perencanaan pendidikan dengan memperoleh gelar Master of Arts. Pada tahun 1975 promovendus memperoleh lagi latihan perencanaan pendidikan (P₂) yang disponsori

x

sori oleh Pusat Pendidikan dan Latihan (Pusdiklat) Departemen P dan K di Jakarta.

Pengalaman mengajar yang pertama dimulai pada tahun 1954 - 1955 pada kursus Mengetik/Administrasi Sinamar, di Jakarta, dan seterusnya pada tahun 1958 - 1960 mengajar di SMP dan SMA (swasta) di Lintau. Pada tahun 1961-1962 promovendus mengajar sebagai guru tidak tetap di SMA Negeri II Padang, dan dalam masa ini juga menjabat sebagai Wakil Kepala SMA Conforti di Padang. Pengalaman kerja di Perguruan Tinggi dimulai sejak menjadi Asisten Mahasiswa di FKIP, Universitas Andalas, Padang pada tahun 1961, seterusnya dia ditugaskan menjadi Asisten Perguruan Tinggi (1962-1965). Tahun 1965 yang bersangkutan diangkat menjadi Asisten Ahli pada Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Padang. Pada tahun 1967-1969 dan tahun 1969-1971 dia terpilih menjadi Ketua Jurusan Ekonomi, Fakultas Keguruan Pengetahuan Sosial (FKPS), IKIP Padang. Di samping tugasnya sebagai pengajar dan Ketua Jurusan Ekonomi pada tahun 1969-1971 dia juga diserahi tugas sebagai Pembantu III Dekan (Bidang Kemahasiswaan) di FKPS, IKIP Padang. Tahun 1971-1972 promovendus ditunjuk untuk menjadi Wakil Ketua Pusat Penelitian Pendidikan, IKIP Padang. Tahun 1973-1975 dia ditugaskan menjadi Wakil Kepala Proyek Perintis Perencanaan Integral Pendidikan di Daerah (Proppipda) Sumatera Barat. Pada tahun 1975-1977, promovendus me-

mangku jabatan Kepala Proppipda Sumatera Barat di samping jabatannya menjadi Kepala Bagian Perencanaan Kantor Wilayah Departemen P dan K Propinsi Sumatera Barat. Sampai sekarang (1979) promovendus di samping tugas sebagai Lektor Kepala di FKPS-IKIP Padang juga menjabat Kepala Bagian Perencanaan Kantor Wilayah Departemen P dan K Propinsi Sumatera Barat.

Pengalaman kerja lain diperoleh melalui kegiatan - kegiatan seperti peserta lokakarya Sekolah Pembangunan di Jakarta (1971) dan di Bukittinggi (1972), tenaga peneliti dan penyusun program pada Proyek Pembaharuan Kurikulum dan Metoda Mengajar di Sumatera Barat (1972), peserta lokakarya Perencanaan Pendidikan Regional Sumatera Barat (1972), anggota Team University Planning IKIP Padang (1973, 1974 dan 1978), peserta lokakarya Perencanaan Sosial Pasaman Barat (Proyek Kerja Sama Pemerintah RI dan Jerman Barat pada tahun 1975), anggota Team Perencanaan Pengembangan Akademi Keuangan Bank & Pembangunan (AKB&P) Padang (1975), peserta seminar inovasi pendidikan di Jakarta, dalam rangka kerja sama antara Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan dan Kebudayaan (BP3K) Departemen P dan K dan Asian Centre of Educational Innovation for Development (ACEID) tahun 1975, Lokakarya Perencanaan Tenaga Kerja di Daerah Sumatera Barat (1975), Konsultan Penelitian Olahraga di Sekolah Tinggi Olahraga (STO) Padang (1976), counter-part/tenaga peneliti pada Penelitian Pendidikan dan Tenaga

Kerja yang dilaksanakan oleh BP3K Departemen P dan K Jakarta, bersama International Institute for Educational Planning (IIEP) Paris, di Jakarta dan Padang (1977), Konsultan penelitian untuk Pengembangan dan Peningkatan Mutu Guru Ekonomi dalam Rangka Merealisasi Sasaran SMEA Pembina (1977), peserta lokakarya Pengembangan Pola Pendidikan Jurusan Pendidikan Ekonomi Perusahaan FKIS-IKIP & FKG Universitas Negeri se Indonesia di Bandung (1977), pimpinan penelitian Keperluan Penataran/Latihan Dalam Bidang Perencanaan dan Administrasi Pendidikan di Sumatera Barat (1978), pendamping penatar pada Penataran Tenaga Peneliti di Perguruan Tinggi, yang diselenggarakan Direktorat Pembinaan dan Pengabdian pada Masyarakat bagi dosen Perguruan Tinggi di Padang (1978), peserta lokakarya Penyusunan Instrumen Kepengawasan Inspektorat Jendral Departemen P dan K di Jakarta (1979), peserta lokakarya "Micro Planning" yang diselenggarakan BP3K, Jakarta (1979), peserta: Sub Regional Workshop on the Micro-Planning Experience in South-East Asia di Thailand, 1980 dan peserta Asian Regional Conference on Educational Management Information System, di Malaysia, 1980.

Sejak kembali dari luar negeri, promovendus telah memulai untuk lebih mempelajari hubungan pendidikan dan profil jabatan pekerja. Pada tahun 1975 dia telah menyusun rencana penelitian tenaga kerja di Sumatera Barat. Sesudah kesempatan promosi diperkenankan oleh IKIP Malang dan di-

sponsori oleh BP3K Departemen P dan K Jakarta sejak sekitar akhir 1977 promovendus lebih mencurahkan tenaga dan waktunya untuk melaksanakan studi dan mengikuti segala kesempatan yang relevan guna menyelesaikan disertasi ini.



R I N G K A S A N

Pemerintah telah memutuskan bahwa tujuan pendidikan nasional antara lain adalah untuk meningkatkan relevansi sekolah dengan kebutuhan pembangunan masyarakat. Salah satu ukuran dari relevansi sekolah ini adalah kondisi pekerjaan dari pada putus dan lulusan sekolah tersebut.

Berdasarkan banyak penelitian yang telah pernah dilaksanakan di Indonesia, sejumlah lulusan SIMP dan SLTA ternyata tidak memperoleh pekerjaan. Jika sejumlah lainnya beroleh pekerjaan kebanyakan dari mereka beranggapan bahwa jabatan mereka tidaklah sesuai dengan pendidikan mereka sebelumnya.

Sampai sekarang, umumnya penemuan yang diperoleh, belum lagi menerapkan model hubungan fungsi "input-output" tentang kondisi jabatan pekerja. Dengan demikian kita masih belum mampu untuk mengetahui kepentingan relatif dari banyak faktor, seperti status sosial ekonomi, pendidikan dan sebagainya, yang mempengaruhi kondisi pekerjaan dari pada putus dan lulusan sekolah tersebut. Jika sebagian penemuan membuktikan bahwa sejumlah lulusan sekolah ternyata mendapat pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan mereka sebelumnya, penemuan ini masih kita ragukan baik karena penggolongan jabatan yang digunakan ataupun tentang kedalaman penyelidikan yang dilakukan.

Di lain pihak banyak pendekatan yang diterapkan untuk memperkirakan kebutuhan tenaga kerja pada masa depan. Sebagian pendekatan ini sulit untuk dicobakan di Indonesia ini baik karena kurangnya data yang agak lengkap, keadaan latar belakang sosial ekonomi antara negara dan ataupun karena kemungkinan saling mengganjarnya antara pekerja untuk jabatan tertentu. Hal yang disebutkan terakhir ini sering ditemukan untuk jabatan tingkat menengah dan rendah. Perkiraan kebutuhan tenaga kerja yang didasarkan atas pendapat majikan tidak mungkin seluruhnya dapat dipercayai. Jika dalam hal tertentu mereka mungkin mampu memperkirakan kebutuhan tenaga kerja untuk perusahaan mereka, namun tidaklah mungkin mereka membukakan rahasia kebijaksanaan masa depan tentang tenaga kerja perusahaan mereka. Karena hal ini berkaitan dengan kepentingan mereka.

Kebutuhan tenaga kerja hanya dapat diketahui jika kita melaksanakan suatu penyelidikan yang berhati-hati tentang karakteristik sumber daya manusia yang terdapat dalam sektor produksi. Daripada kita lebih dahulu mempelajari kapasitas sistem pendidikan untuk menghasilkan sejumlah

tenaga kerja yang dibutuhkan adalah lebih baik bila kita lebih dahulu mempelajari sektor produksi untuk menyelaraskan kedua komponen tersebut. Kenyataan kondisi kerja dalam sektor ekonomi yang ada sekarang adalah suatu gambaran daripada karakteristik angkatan kerja yang dibutuhkan di samping faktor-faktor lain.

Titik berat dari studi ini adalah mempelajari kondisi pekerjaan para pekerja dalam beberapa golongan industri seperti manufaktur, konstruksi dan perdagangan, rumah makan dan hotel.

Dalam tiap industri ditemukan beberapa golongan pekerjaan. Tiap golongan jabatan tersebut mempunyai pekerja dengan ciri-ciri : (1) karakteristik kognitif, non kognitif dan karakteristik askriptif dan (2) profil jabatan. Yang pertama dapat diuraikan atas : (a) Karakteristik kognitif, yang terdiri dari unsur-unsur ketrampilan umum dan kejuruan serta pengetahuan umum dan kejuruan. Ketrampilan dan pengetahuan ini dapat dijabarkan dalam bentuk jenis dan tingkat sekolah, latihan, pengalaman jabatan dan pengalaman magang. (b) Karakteristik non kognitif, yang terdiri dari unsur : usia, kelamin dan lingkungan dibesarkan dan (c) Karakteristik askriptif, yang terdiri dari faktor yang kelihatannya tidak mempunyai hubungan yang jelas dengan kemampuan melakukan suatu pekerjaan tertentu, seperti status sosial ekonomi dan koneksi. Yang kedua dapat dijabarkan dalam bentuk jenis dan tingkat jabatan, seperti kategori jabatan (menurut ISCO), tingkat tanggung jawab dan penghasilan pekerja perbulan.

Hubungan antara profil jabatan dan karakteristik pekerja bervariasi menurut sektor, lokasi dan besar perusahaan. Sulit bagi perencana pendidikan untuk merumuskan suatu program yang relevan karena keragaman asosiasi di atas.

Adalah juga kurang beralasan untuk mengajukan suatu rekomendasi pengembangan sumber daya manusia jika hanya didasarkan atas penemuan hubungan pendidikan dan jabatan. Kendatipun demikian, pengetahuan yang komprehensif tentang variabel-variabel yang menentukan kondisi jabatan pekerja, tidak mungkin dikumpulkan. Betapapun juga, studi ini telah mencoba menyelidiki beberapa faktor utama yang menentukan profil jabatan pekerja. Dengan penemuan ini, hubungan fungsi profil jabatan dan karakteristik pekerja, perencana pendidikan dapat mengidentifikasikan beberapa variabel yang berada dalam dan di luar kontrol mereka. Diharapkan mereka akan lebih mampu untuk merumuskan rencana pendidikan yang integral dengan pembangunan ekonomi.

Distribusi frekuensi dan pengujian dengan chi-kuadrat dipergunakan untuk menyelidiki hubungan variabel di atas.

Untuk menentukan kepentingan relatif dari unsur-unsur karakteristik pekerja terhadap profil jabatan mereka diterapkan analisa regresi multipel. Kendatipun banyak variabel yang dirumuskan dan diikuti sertakan dalam perkiraan, persamaan regresi multipel dari variabel-variabel yang dipilih, baru dianggap sebagai teknik statistik yang valid selama tetap diperhatikan keterbatasannya, yang antara lain : (1) bila hubungan karakteristik dan profil jabatan (dalam koefisien beta) berarti pada sejumlah golongan perusahaan, dan (2) kesimpulan yang dinyatakan adalah hanya merupakan pernyataan bersyarat. Jika urutan kepentingan relatif karakteristik pegawai dalam hubungannya dengan variasi profil jabatan sama antara golongan perusahaan, maka ditentukan korelasi semi parsial antara karakteristik dan profil jabatan dalam rangka melacak perbedaan kepentingan relatif variabel bebas yang bersangkutan.

Kepentingan relatif karakteristik pekerja dalam hubungan regresinya dengan profil jabatan mereka bervariasi menurut industri, lokasi dan besarnya perusahaan, sebagai berikut :

- pertama, proporsi manager yang menamatkan SLTP Kejuruan tidak cenderung lebih besar dibandingkan dengan proporsi manager yang menamatkan SLTP Umum;
- kedua , proporsi manager yang menamatkan SLTA Kejuruan tidak berbeda secara berarti dengan proporsi manager yang menamatkan SLTA Umum;
- ketiga , variabel status sosial ekonomi lebih menentukan tingkat tanggung jawab pekerja tamatan SLTP dibandingkan dengan tingkat tanggung jawab mereka yang menamatkan SLTA;
- keempat, kontribusi relatif tingkat pendidikan terhadap variasi tingkat tanggung jawab pekerja yang bertugas dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel, cenderung lebih tinggi bila dibandingkan dengan kepentingan relatif tingkat pendidikan terhadap variasi tingkat tanggung jawab mereka yang bekerja dalam perusahaan manufaktur dan konstruksi, jika usia dan lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan tidak diperhatikan. Bila kedua

variabel bebas yang disebutkan terakhir ikut diperhatikan, usia merupakan variabel yang menentukan variasi tanggung jawab pekerja dalam perusahaan manufaktur dan konstruksi, sedangkan dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel, lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan adalah variabel bebas yang memiliki kepentingan relatif terbesar;

- kelima , makin tinggi tingkat pendidikan pekerja dalam perusahaan manufaktur dan konstruksi yang berlokasi di kota, makin besar penghasilan per bulan mereka. Usia dan lama pengalaman dalam perusahaan yang bersangkutan-bila variabel bebas ini ikut diperhatikan-lebih banyak menentukan variasi penghasilan per bulan dalam perusahaan konstruksi. Tidak satupun dari pada variabel ini yang menentukan penghasilan per bulan pekerja dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel yang berlokasi di kota;
- keenam , kontribusi relatif variabel tingkat pendidikan dan pengalaman jabatan terhadap penghasilan per bulan pekerja dalam perusahaan manufaktur di kota lebih tinggi dari kontribusi relatif variabel tingkat pendidikan dan pengalaman jabatan terhadap penghasilan per bulan pekerja dalam perusahaan manufaktur di desa;
- kotujuh , makin besar perusahaan manufaktur dan konstruksi makin tinggi kepentingan relatif tingkat pendidikan dan makin rendah pengaruh "koneksi" terhadap variasi tingkat tanggung jawab pekerja;
- kedelapan , makin besar perusahaan manufaktur makin kecil kontribusi relatif pengalaman jabatan terhadap variasi tingkat tanggung jawab pekerja;
- kesembilan, makin besar perusahaan konstruksi makin besar kontribusi relatif pengalaman jabatan dan lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan terhadap perubahan penghasilan per bulan.

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat dimanfaatkan oleh generasi muda untuk meraih tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi dalam beberapa perusahaan dan pada saat yang sama sampai batas tertentu, untuk lebih mungkin memperoleh penghasilan yang lebih besar dan pindah dari strata sosial ekonomi yang lebih rendah ke strata sosial ekonomi yang lebih tinggi. Pemerataan kesempatan pendidikan (dalam arti tingkat pendidikan) antara kelompok sosial dan daerah secara potensial meningkatkan kesempatan kerja selama tidak terjadi "inflasi pendidikan".

Karena bervariasinya hubungan karakteristik dan profil jabatan antara satu dalam industri, perencanaan pendidikan harus memperhatikan kepentingan relatif dari karakteristik lainnya seperti pengalaman dan lama bertugas dalam suatu perusahaan, struktur usia, dan sebagainya untuk mengembangkan program pendidikan dan model perkiraan kebutuhan tenaga kerja dalam kaitannya dengan pendidikan, yang berlaku bagi suatu jenis industri tertentu.

Bidang keterampilan tertentu dapat diuraikan atas seperangkat kompetensi yang diperoleh baik melalui pendidikan formal, pengalaman dan lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan maupun melalui latihan, dan sebagainya.

Analisa jabatan adalah suatu penelitian yang diharapkan memberikan hasil yang berguna dalam masa datang yang dekat untuk mengetahui kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan untuk melakukan suatu tanggung jawab yang spesifik dalam suatu industri tertentu.



A B S T R A C T

The Indonesian government has decided that one of the national educational objectives is to increase the relevance of the schools to the need of the society. One aspect, as a measurement, of the relevance identified is the job profile of the graduates or the dropouts.

Based on the many investigations conducted in Indonesia, a certain number of the school leavers, such as those of the Junior and Senior Secondary Schools could not find jobs. If some could, most of them consider that their jobs are not relevant to their previous education.

Up to now, the major findings have not applied the model of input-output relation to the workers. Therefore we still are not able to know the relative importance of many factors, such as socio-economic factors and school variables, which affect the job condition of the graduates or of the dropouts. And if there is evidence denoting that some of the school leavers really get jobs relevant to their previous education, this finding makes us question the job classification formulated and (the lack) intensive investigation performed.

There have been many approaches applied to forecast the future manpower needed, but some have certain weaknesses, such as the difficulty of application because of the unavailable time series, the differences of the socio-economic environment of countries, the possibility of substitution of workers, especially, for middle or low level occupations. There is abundant evidence proving that Manager's Survey Methods cannot be thoroughly relied upon, if in case some of them can predict it, it is impossible for them to disclose their real future manpower policy as far as their interest is concerned.

The human resources demanded can only be known if we perform careful investigation of the character of the resources in the production sector. Instead of evaluating the existing capacity of the educational system it would be better to start studying the production sector first in order to harmonize these two components. The existence of the world of work (in the economic sectors) is a reflection of the characteristics of the workers required in addition to the other economic determinants.

This study focuses in the existing condition of work of the labour forces in the economic sector which are classified in terms of the branches of the industries related to location

and size, such as manufacturing and construction industries, rural and urban, small, medium and large manufacturing and construction industries and trades, restaurant and hotel.

Every branch of industries has several categories of work which are characterized as follows : (1) The cognitive-, the non-cognitive-, the ascriptive-characteristics of the employee, and (2) the work profile of the employee.

The former can be categorized as, first, the cognitive-characteristics consist of the elements such as : general and vocational skills and general and specific knowledge. These skills and knowledge can be manifested in terms of the type and the level of formal schooling, training, experience in trade and the apprenticeship of an employee, second, the non-cognitive-characteristics consist of the characteristics such as : sex, origin and age, third, the ascriptive-characteristics is a factor which is not clearly germane to the requirement in doing certain jobs, such as : socio-economic status and connections.

The latter can be measured in terms of type and level of occupation, such as the job categories (based on ISCO), the level of responsibility and the employee's monthly income (or wage).

The association of the work profile and the characteristics of the employee significantly varies industries, location and the size of the firm. The variation of the association, of course, make the planners difficult to formulate relevant programs.

It is also irrational to recommend certain human resource development activities if they are based only on education-work relation. Nevertheless, the comprehensive knowledge of those variables determining the condition of work of the labor force is impossible to collect. However, this study attempts to investigate some major determinant factors of the job profiles of the workforce. By this finding, the Work Profile-Cognitive-, Non-Cognitive, Ascriptive-Characteristics Relation, the educational planners could identify some variables which are under or beyond their control. Hopefully, they will be more able to formulate educational plans which integrate with the economic development.

Frequency distributions and chi-square test have been used to investigate variable associations and regression analysis has been applied to identify the relative importance of the characteristics which influence the work profile. Despite the problems involved in its formulation and estimation, the multiple regression equation of the variables selected,

is found to be a valid statistical technique as long as its limitations are taken into account. First, a consensus on those inputs (characteristics) which significantly determine the work profile (in term of beta coefficient) in most of the establishment categories would tend to support the belief that these findings will be hopefully valid in the future. Second, the limitation of the work profile production function (the multiple regression of the work profile on the employee's characteristics) has, of course, been realized that the finding is strictly limited to the conditional statement. If the order of the relative contributions of the employee's characteristics to the variance of the job profile is similar between industries the semi partial correlation of these variables will be denoted so as to verify the relative importance of the independent variable. The relative contributions of the employee's characteristics to the variance of the job profile is significantly different by industry, location and size of industry, as follows :

- first , the proportion of the managers who graduated from the Yuniior Vocational Secondary School is not significantly higher than those who graduated from the Yuniior General Secondary School.
- second, the proportion of the managers who graduated from the Senior Vocational Secondary School is not significantly higher than those who graduated from the Senior General Secondary School.
- third , social economic status will account for a larger proportion of the variance of the level of the responsibility of the workforce who graduates from Yuniior Secondary School than those who graduated from Senior Secondary School.
- fourth, the relative contribution of the level of schooling to the variance of the level of responsibility of the employee's who work in trade, restaurant and hotel establishment is higher than that of those who work in manufacture and construction one, if age and length of experience in the related industry variable are not entered into the regression equation. If the last two independent variables are considered, age will account for a larger proportion of the variance of the level of responsibility of the manufacture and construction workforce while in trade, restaurant and hotel industry, length of experience in the related industry is the most important independent variable.

- fifth , the higher the level of schooling of the employees of the urban manufacture and construction industry the higher their monthly income. Age and length of experience will account for a much larger proportion of the variance of monthly income, if the last two independent variables being taken into account in construction industries. But none of these characteristics significantly determines monthly income of the urban trade, restaurant and hotel employee's.
- sixth , the relative contributions of level of schooling and professional experiences to the variance of monthly income of the urban manufacture establishment, are higher than those which are found in the rural manufacture ones.
- seventh, the larger the manufacture and construction industries the higher the relative importance of level of schooling and the less the "Koneksi" influences to the variance of the level of responsibility of the employee's.
- eighth , the larger the manufacture industry the less the relative contribution of professional experience to the variance of the level of responsibility.
- ninth , the larger the construction industry the higher the relative contribution of professional experience and length of experience in the related industry to the variance of monthly income.

The higher level of schooling could be benefited by the youth to get a higher level of responsibility in some industries and at the same time, to a certain extent, to acquire a higher level of income and to move from the lower step of the socio-economic ladder to the higher one. The equity of the educational opportunity, in terms of level of schooling, between social class and region could potentially increase job opportunities as long as not being followed by "the educational inflation".

Due to the variation of "the characteristics-job profile relation" between or within industries, the educational planners should consider the relative importances of other characteristics such as professional and length of experience, age structure, etc in order to develop educational program and the "labour force-education model" by industry.

xxiii

A certain skill could be elaborated into a set of competencies which are derived whether through formal education, professional and length of experience, or training, etc.

Job analysis is a promising research activity in the near future in order to know the employee's competencies needed to perform a specific responsibility in certain industries.



D A F T A R I S I

	Halaman
P R A K A T A	iii
RIWAYAT HIDUP	ix
R I N G K A S A N	xiv
A B S T R A C T	xix
DAFTAR TABEL	xxviii
P E N D A H U L U A N	1
BAB I. PERMASALAHAN, METODOLOGI DAN SAMPEL PENELITIAN KESEMPATAN KERJA	
A. Permasalahan Kesempatan Kerja ..	5
B. Metoda dan Prosedur Penelitian .	31
C. Populasi dan Sampel	43
BAB II. BEBERAPA MODEL DAN PENDEKATAN DALAM MEMPELAJARI PROFIL JABATAN PEKERJA	
A. Melek Huruf, Penghasilan Nasional dan Jumlah Murid	50
B. Tenaga Kerja, Penghasilan Nasional, Jumlah Penduduk dan Pendidikan..	54
C. Sektor Industri, Jenis Tenaga Kerja dan Produktivitas	55
D. Profil Penghasilan dan Pendidikan	61
E. Kualifikasi Pendidikan, Latihan, Pengalaman Pekerja dan Persyaratan Lain Menurut Majikan	69
F. Pola Karir, Status Sosial Ekonomi, Pendidikan dan Karakteristik Pekerja Lainnya	80
G. Penghasilan Pekerja Menurut Pendidikan, kelamin, Latihan, Besar Perusahaan dan Jenis Industri	83

H. Beberapa Pertimbangan Pendekatan Studi Tenaga Kerja	85
BAB III. ANALISA, PENEMUAN DAN TAFSIRAN HUBUNGAN KARAKTERISTIK DAN PROFIL JABATAN PEKERJA MENURUT PERUSAHAAN	
A. Hubungan Jenis Sekolah Pekerja dan Profil Jabatan	97
B. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja dalam Perusahaan Manufaktur	105
C. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja dalam Perusahaan Konstruksi	113
D. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja dalam Perusahaan Perdagangan, Rumah Makan dan Hotel	121
E. Perbandingan Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja antar Perusahaan	128
BAB IV. ANALISA, PENEMUAN DAN TAFSIRAN HUBUNGAN KARAKTERISTIK DAN PROFIL JABATAN PEKERJA MENURUT CABANG PRODUKSI YANG BERLOKASI DI KOTA	
A. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja Perusahaan Manufaktur di Kota	153
B. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja dalam Perusahaan Konstruksi di Kota	159
C. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja dalam Perusahaan Perdagangan, Rumah Makan dan Hotel di Kota	166
D. Perbandingan Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja dalam Perusahaan Manufaktur, Konstruksi dan Perusahaan Perdagangan, Rumah Makan dan Hotel yang Sama-sama Berlokasi di Kota	172

BAB	V. ANALISA, PENEMUAN DAN TAFSIRAN HUBUNGAN KARAKTERISTIK DAN PROFIL JABATAN PEKERJA DALAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR, YANG BERLOKASI DI DESA DAN DI KOTA	
	A. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja dalam Perusahaan Manufaktur di Desa	189
	B. Perbandingan Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja Perusahaan Manufaktur Desa dan Kota	196
BAB	VI. ANALISA, PENEMUAN DAN TAFSIRAN HUBUNGAN KARAKTERISTIK DAN PROFIL JABATAN PEKERJA DALAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG KECIL, SEDANG DAN BESAR	
	A. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja dalam Perusahaan Manufaktur yang Kecil	208
	B. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja dalam Perusahaan Manufaktur yang Sedang	215
	C. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja dalam Perusahaan Manufaktur yang Besar	219
	D. Perbandingan Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja antara Mereka yang Bertugas dalam Perusahaan Manufaktur yang Kecil, Sedang dan Besar	222
BAB	VII. ANALISA, PENEMUAN DAN TAFSIRAN HUBUNGAN KARAKTERISTIK DAN PROFIL JABATAN PEKERJA DALAM PERUSAHAAN KONSTRUKSI YANG KECIL DAN SEDANG	
	A. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja dalam Perusahaan Konstruksi yang Kecil	239
	B. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja dalam Perusahaan Konstruksi yang Sedang	243
	C. Perbandingan Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja antara Mereka yang Bertugas dalam Perusahaan Konstruksi yang Kecil dan Sedang	248

BAB VIII. RANGKUMAN DAN IMPLIKASI PENEMUAN

A. Dasar, Pertimbangan dan Pendekatan Penelitian	264
B. Beberapa Garis Besar Penemuan	269
C. Implikasi Penemuan	274
DAFTAR KEPUSTAKAAN DAN REFERENSI	291
LAMPIRAN - LAMPIRAN	
Lampiran 1	301
Lampiran 2	311
Lampiran 3	315



DAFTAR TABEL

TABEL

HALAMAN

1.1. SAMPEL PEKERJA MENURUT JENIS, LOKASI DAN BESAR PERUSAHAAN	46
2.1. PENGETAHUAN, KETRAMPILAN DAN SIKAP MENURUT JABATAN	73
2.2. PENDIDIKAN MENURUT JABATAN	74
3.1. HUBUNGAN JENIS PENDIDIKAN DAN KATEGORI JABATAN MENURUT CABANG PRODUKSI	99
3.2. HUBUNGAN JENIS PENDIDIKAN SLTP YANG DITAMATKAN, TINGKAT PENGHASILAN ORANG TUA DAN TINGKAT PENDIDIKAN AYAH TERHADAP TINGKAT TANGGUNG JAWAB PEKERJA	101
3.3. HUBUNGAN JENIS PENDIDIKAN SLTA YANG DITAMATKAN, TINGKAT PENGHASILAN ORANG TUA DAN TINGKAT PENDIDIKAN AYAH TERHADAP TINGKAT TANGGUNG JAWAB PEKERJA	103
3.4. TINGKAT TANGGUNG JAWAB DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN MANUPAKTUR	107
3.5. PENGHASILAN PERBULAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN MANUPAKTUR	111
3.6. TINGKAT TANGGUNG JAWAB DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN KONSTRUKSI	115
3.7. PENGHASILAN PERBULAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN KONSTRUKSI	118
3.8. TINGKAT TANGGUNG JAWAB DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN PERDAGANGAN, RUMAH MAKAN DAN HOTEL	122
3.9. PENGHASILAN PERBULAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN PERDAGANGAN, RUMAH MAKAN DAN HOTEL	126
3.10 HUBUNGAN KARAKTERISTIK DAN PROFIL JABATAN PEKERJA (DALAM KOEFISIEN BETA) MENURUT PERUSAHAAN DENGAN CARA - 1	129
3.11 HUBUNGAN KARAKTERISTIK DAN PROFIL JABATAN PEKERJA (DALAM KOEFISIEN γ) MENURUT PERUSAHAAN DENGAN CARA - 2	132

3.12.	HUBUNGAN KARAKTERISTIK DAN PROFIL JABATAN PEKERJA (DALAM KOEFISIEN BETA) MENURUT PERUSAHAAN DENGAN CARA - 3	136
4.1.	TINGKAT TANGGUNG JAWAB DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI KOTA	154
4.2.	PENGHASILAN PERBULAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI KOTA	156
4.3.	TINGKAT TANGGUNG JAWAB DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI KOTA	160
4.4.	PENGHASILAN PERBULAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI KOTA	164
4.5.	TINGKAT TANGGUNG JAWAB DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN PERDAGANGAN, RUMAH MAKAN DAN HOTEL DI KOTA	168
4.6.	PENGHASILAN PERBULAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN PERDAGANGAN, RUMAH MAKAN DAN HOTEL DI KOTA	170
4.7.	HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEKERJA DENGAN PROFIL JABATAN (DALAM KOEFISIEN BETA) MENURUT PERUSAHAAN YANG BERLOKASI DI KOTA DENGAN CARA-1 .	174
4.8.	HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEKERJA DENGAN PROFIL JABATAN (DALAM KOEFISIEN BETA) MENURUT PERUSAHAAN YANG BERLOKASI DI KOTA DENGAN CARA-2 .	177
4.9.	HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEKERJA DENGAN PROFIL JABATAN (DALAM KOEFISIEN BETA) MENURUT PERUSAHAAN YANG BERLOKASI DI KOTA DENGAN CARA - 3	179
5.1.	TINGKAT TANGGUNG JAWAB DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI DESA	192
5.2.	PENGHASILAN PERBULAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI DESA	195
5.3.	HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEKERJA DENGAN PROFIL JABATAN (DALAM KOEFISIEN BETA) MENURUT PERUSAHAAN DAN LOKASI DENGAN CARA-1	198
5.4.	HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEKERJA DENGAN PROFIL JABATAN (DALAM KOEFISIEN BETA) MENURUT PERUSAHAAN DAN LOKASI DENGAN CARA-2	200

xxx

6.1. TINGKAT TANGGUNG JAWAB DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG KECIL	210
6.2. PENGHASILAN PERBUATAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG KECIL	213
6.3. TINGKAT TANGGUNG JAWAB DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG SEDANG	216
6.4. PENGHASILAN PERBUATAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG SEDANG	218
6.5. TINGKAT TANGGUNG JAWAB DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG BESAR	221
6.6. PENGHASILAN PERBUATAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG BESAR	223
6.7. HUBUNGAN KARAKTERISTIK DAN PROFIL JABATAN PEKERJA (DALAM KOEFISIEN BETA) DALAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG KECIL, SEDANG DAN BESAR DENGAN CARA - 1	225
6.8. HUBUNGAN KARAKTERISTIK DAN PROFIL JABATAN PEKERJA (DALAM KOEFISIEN BETA) DALAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG KECIL, SEDANG DAN BESAR DENGAN CARA-2	227
7.1. TINGKAT TANGGUNG JAWAB DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN KONSTRUKSI YANG KECIL	241
7.2. PENGHASILAN PERBUATAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN KONSTRUKSI YANG KECIL	244
7.3. TINGKAT TANGGUNG JAWAB DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN KONSTRUKSI YANG SEDANG	246
7.4. PENGHASILAN PERBUATAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN KONSTRUKSI YANG SEDANG	249
7.5. HUBUNGAN KARAKTERISTIK DAN PROFIL JABATAN PEKERJA (DALAM KOEFISIEN BETA) DALAM PERUSAHAAN KONSTRUKSI YANG KECIL DAN SEDANG DENGAN CARA-1 ...	251
7.6. HUBUNGAN KARAKTERISTIK DAN PROFIL JABATAN PEKERJA (DALAM KOEFISIEN BETA) DALAM PERUSAHAAN KONSTRUKSI YANG KECIL DAN SEDANG DENGAN CARA-2 ...	253
7.7. HUBUNGAN KARAKTERISTIK DAN PROFIL JABATAN PEKERJA (DALAM KOEFISIEN BETA) DALAM PERUSAHAAN KONSTRUKSI YANG KECIL DAN SEDANG DENGAN CARA-3 ...	255

PENDAHULUAN

Banyak penelitian tenaga kerja yang telah dilakukan baik di luar negeri maupun di dalam negeri. Studi yang beragam-ragam tersebut sering juga menghasilkan penemuan yang berbeda-beda dan bahkan kadang-kadang saling bertentangan. Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan juga antara lain oleh karena perbedaan metodologi dan asumsi para peneliti. Namun, tidak dapat kita sangkal, studi tersebut telah banyak menghasilkan model untuk perencanaan tenaga kerja.

Kendatipun demikian keragaman hasil penelitian tersebut sebagian telah menimbulkan keraguan banyak perencanaan pendidikan dalam menyusun suatu rencana yang relevan dengan kebutuhan pembangunan.

Profil jabatan adalah merupakan manifestasi penyesuaian dua kekuatan yang saling berhadapan yakni : di satu pihak kekuatan dalam bentuk penawaran tenaga kerja dan di pihak lain kekuatan dalam bentuk permintaan tenaga kerja. Perubahan permintaan dapat mempengaruhi penawaran dan sebaliknya. Penyesuaian tersebut mungkin berjalan secara otomatis, tetapi terjadinya dalam proses waktu yang panjang, bahkan juga dapat menjurus kepada situasi yang bertentangan dengan tujuan pembangunan bangsa.

Perubahan permintaan tenaga kerja ataupun indikasi perubahan tersebut, dapat terjadi karena perubahan persyaratan karakteristik pekerja yang diajukan para majikan.

Dalam batas tertentu karakteristik pekerja tersebut dapat merupakan informasi penting bagi perencanaan pendidikan dalam usaha mengadakan penyesuaian dalam suatu rencana pendidikan. Dengan demikian fungsi persyaratan tenaga kerja tidak dapat dipisahkan dengan penyesuaian rencana pendidikan.

Penelitian ini mencoba untuk mengumpulkan bukti empiris tentang karakteristik pekerja dalam dunia produksi, sehingga dengan demikian ditemukan suatu model kesempatan kerja (dalam bentuk jabatan dan penghasilan per bulan) di beberapa cabang produksi di Sumatera Barat. Dengan perkataan lain promovendus ingin mempelajari tentang sejauh mana terdapat hubungan antara pendidikan, usia, koneksi dan latar belakang sosial ekonomi pekerja dengan jabatan dan penghasilan mereka. Variasi jabatan ini dijabarkan dalam bentuk jenis pekerjaan dan tingkat tanggung jawab pekerja tersebut.

Perusahaan manufaktur, konstruksi serta perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel adalah perusahaan yang cukup banyak (13,54%) menyerap tenaga kerja di Propinsi Sumatera Barat selain pertanian (BPS, 1974).

Informasi kesempatan kerja dalam perusahaan demikian akan bermanfaat bagi perencana sehingga lebih memungkinkan mereka untuk melakukan penyesuaian dalam usaha pengembangan pendidikan maupun pengembangan lainnya.

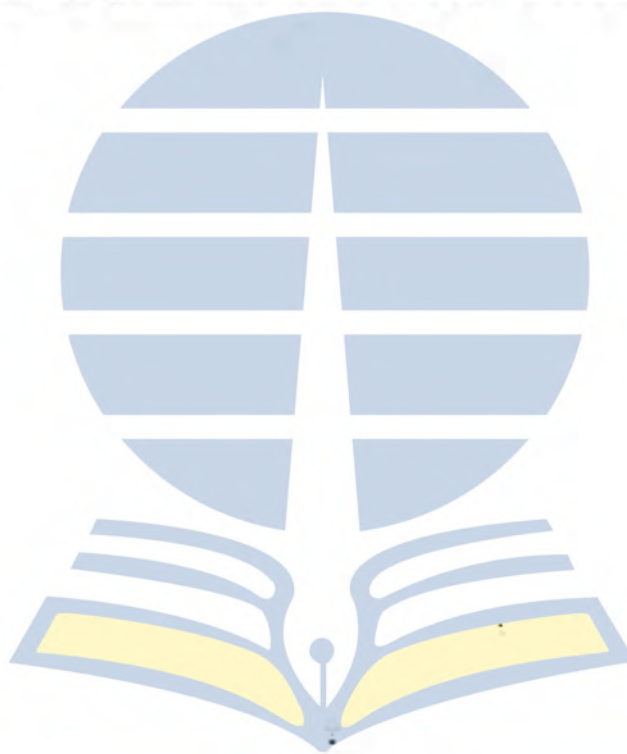
Studi ini bermaksud menjajagi kesempatan kerja dalam lapangan pekerjaan seperti di atas, sehingga mengarahkan promovendus untuk memberi judul disertasi ini dengan: Profil Jabatan Pekerja dalam Beberapa Perusahaan Manufaktur, Konstruksi serta Perusahaan Perdagangan, Rumah Makan dan Hotel di Sumatera Barat.

Sebagai lazimnya suatu laporan penelitian, penulis dalam tahap-tahap pertama akan mengungkapkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan pentingnya penelitian, asumsi dan keterbatasan penelitian, definisi operasional, hipotesis, metoda serta prosedur dan sampel penelitian. Keseluruhan ini dituangkan dalam Bab I disertasi ini.

Perbandingan dari beberapa penemuan studi dan model perkiraan tenaga kerja yang pernah dilaksanakan ataupun dianut di luar negeri maupun di dalam negeri akan ditulis tersendiri di dalam Bab II.

Sedangkan Bab III sampai dengan Bab VII, akan dipakai sebagai tempat pembahasan hasil pembuktian hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja yang masing-masingnya paralel dengan tiga hipotesis yang dikemukakan dalam studi ini. Pembahasan perbandingan interelasi profil jabatan dan karakteristik tenaga kerja menurut industri (cabang produksi) tanpa memperhatikan lokasi perusahaan dilaksanakan dalam Bab III, khusus perusahaan yang berlokasi di kota dalam Bab IV, uraian perbandingan kait-

an profil jabatan dan karakteristik tenaga kerja dalam perusahaan manufaktur di desa dan di kota ditemukan dalam Bab V, dan pembahasan perbandingan hubungan profil jabatan dan karakteristik pekerja perusahaan manufaktur menurut perusahaan dikemukakan dalam Bab VI. Selanjutnya Bab VII dipakai untuk tempat pembahasan interelasi karakteristik dan profil jabatan pekerja dalam perusahaan konstruksi yang kecil dan sedang. Akhirnya rangkuman dan implikasi penemuan studi ini dituangkan dalam Bab VIII.



B A B I

PERMASALAHAN, METODOLOGI DAN SAMPEL PENELITIAN
KESEMPATAN KERJAA. Permasalahan Kesempatan Kerja

1. Latar Belakang Masalah

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan dalam perkembangan pendidikan di Indonesia sekarang adalah : sedikitnya jumlah tamatan sekolah kejuruan yang bekerja sesuai dengan pendidikan sebelumnya. Tambahan lagi di Sumatera Barat sendiri banyak di antaranya, yang pergi ke luar propinsi baik untuk melanjutkan sekolah maupun untuk mencari pekerjaan.¹ Penelitian lain yang menyatakan belum adanya relevansi sekolah lanjutan dengan situasi kerja para putus dan tamatan SLTP/SLTA di Sumatera Barat terbukti seperti di bawah ini :

Some 17 percent of the 182 respondents were unable to answer this education-work relevance question ... The perceived fit between education and job held was seen as being inadequate or poor by nearly a third of these educated employed.²

Berdasarkan informasi yang berasal dari para lulusan pendidikan itu sendiri, diperoleh tanggapan bahwa hampir 50 persen daripada mereka menyatakan bahwa pen-

¹E.C.McVoy, Some Observation About Technical and Vocational Education in West Sumatra, Proyek Penilaian Nasional Pendidikan, Badan Pengembangan Pendidikan, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1970, halaman 1-2.

²Harold F.Carpenter, A Profile of the Educated Youth in Padang, West Sumatra: A Group and Man-Power Study, Perwakilan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Sumatera Barat, 1974, halaman 19-20.

didikan mereka belum lagi sesuai dengan jabatan, berdasarkan penilaian/keraguan responden tentang kecocokan ketrampilan dan pengetahuan yang dipelajari mereka di sekolah sebelumnya, dibandingkan dengan ketrampilan dan pengetahuan yang dituntut dari mereka untuk melaksanakan tugas dalam perusahaan sekarang (Harold F. Carpenter, 1974). Distribusi dari tanggapan responden tersebut, menimbulkan keraguan bagi perencana pendidikan untuk mempertimbangkan prioritas pengembangan pendidikan sehingga masih belum mungkin mereka memberikan suatu rekomendasi yang cukup tepat dan tajam dalam menentukan kebijakan pendidikan.

Di samping itu memang telah ada gambaran kasar tentang distribusi jabatan lulusan sekolah. Menurut sensus penduduk 1971 di Sumatera Barat tampak bahwa tamatan sekolah kejuruan baik Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) maupun Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) cenderung memangku jabatan profesional, ahli-ahli teknik dan ahli-ahli sejenis, kepemimpinan, ketatalaksanaan, tata usaha dan lain dibandingkan dengan tamatan sekolah lanjutan umum.³ Penulis berpendapat bahwa kurang mungkin anak-anak dengan pendidikan setingkat SLTP umum maupun kejuruan akan memperoleh pekerjaan tersebut khususnya bagi yang baru tamat. Pendapat ini dikemukakan karena tamatan SLTP yang baru ta-

³Biro Pusat Statistik, Penduduk Sumatera Barat, Sensus Penduduk 1971, Serie E No. 03, Jakarta, 1973, halaman 201.

mat tersebut masih berusia relatif muda ($\pm$ 15 tahun). Sedangkan jabatan di atas adalah jabatan yang tergolong tinggi dalam rumah tangga perusahaan.

Pendidikan, baik bentuk maupun isinya, antara lain ditentukan oleh kebutuhan dalam dunia produksi. Perubahan dan reformasi dalam pendidikan dapat tidak diterima atau bahkan dapat dinetralisasikan oleh dunia kerja bila perubahan dan reformasi itu menghasilkan angkatan kerja yang memiliki karakteristik yang bukan diharapkan oleh dunia produksi. Demikian pula sebaliknya sistem pendidikan mungkin juga dapat mendorong perubahan dalam lapangan produksi. Keadaan yang terakhir ini mungkin terjadi antara lain karena tamatan pendidikan dengan pengetahuan, ketrampilan dan sikapnya yang baru melakukan penyesuaian-penyesuaian lagi dalam usaha produksi.

Masalah relevansi di atas mengandung makna yang lebih berarti lagi kalau kita hubungkan dengan pembiayaan pendidikan yang senantiasa meningkat. Peningkatan pembiayaan ini tidak saja dalam bidang pendidikan formal tetapi juga dalam bidang pendidikan non-formal. Masalah relevansi perlu diperhatikan dalam menentukan kebijakan pendidikan formal maupun non formal, agar dapat dihindarkan pemborosan pendidikan. Bila dalam menentukan kebijakan tersebut tidak diperhatikan masalah relevansi, bukan tidak mungkin akan dihasilkan sejumlah tamatan pendidikan yang belum mampu ikut berperandalam produksi yang menguntungkan. Sedangkan pada saat yang

sama usaha mendidik mereka telah mengorbankan kemungkinan sejumlah investasi di bidang lain. Tidak satupun negara yang bersedia menghadapi pengorbanan sejumlah produksi potensial guna meluaskan suatu pendidikan yang tidak relevan dengan kebutuhan masyarakat masa sekarang ataupun masa depan yang secara tidal langsung dapat mengakibatkan kelambatan pertumbuhan ekonomi.

Walaupun demikian tidak semua masalah lulusan pendidikan menyangkut masalah ekonomi. Mohammad Hatta telah mengingatkan pula kepada kita tentang kemungkinan timbulnya krisis generasi muda yang dinyatakannya sebagai berikut:

The problem of youth in crisis is no longer a problem which is peculiar to Indonesia, but it has become a world problem. Practically everywhere in the world the young people are undergoing crisis. They are trained for various types of jobs, but this society does not give them proper place. This is the root of all the crisis within the world of youth, crisis which affect their⁴ attitudes, character, spirit and their point of view.

Sampai di mana kita mampu menyediakan tempat yang wajar bagi generasi muda tersebut? Sampai berapa jauh kita mungkin menjadikan dunia pendidikan sebagai tempat penyediaan tenaga-tenaga pembangunan pada masa depan?

2. Perumusan Masalah dan Ruang Lingkup Penelitian

Harbison telah mengemukakan bahwa dalam perencanaan tenaga kerja dan pengembangan pendidikan diterukan beberapa besaran yang perlu diperhatikan. Besaran tersebut antara lain : 1) kebutuhan tenaga kerja dalam bentuk identifikasi individu yang diperlukan menurut pendidikan, latih-

⁴ Mohammad Hatta, Portrait of A Patriot, Selected Writings, Nouton Publishers, The Hague, 1972, hal. 412

an dan pengalaman kerja dan 2) kapasitas serap atau kemampuan negara untuk menyediakan kesempatan kerja yang berguna bagi individu dengan kualifikasi tertentu.⁵

Banyak pendekatan yang telah dikemukakan ahli-ahli dalam rangka memperkirakan indikasi kebutuhan dan daya serap angkatan kerja tersebut. Ada yang menelusuri indikasi tersebut melalui studi *ex post facto* antara lain seperti studi tentang; hubungan nilai tambahan (*value added*) perpekerja dengan persentase mereka yang menjabat golongan jabatan dalam industri tertentu (Zymelman, 1966), hubungan persentase penduduk melek huruf dengan penghasilan percapita (Bowman dan Anderson, 1963), hubungan perbandingan jumlah murid Sekolah Lanjutan Kejuruan dan Umum terhadap penghasilan nasional (Bennet, 1967), hubungan jumlah tenaga kerja tamatan Sekolah Lanjutan dan Perguruan Tinggi dengan penghasilan nasional dan jumlah penduduk (Netherlands Economic Institute, 1966), hubungan produktivitas dan jumlah tenaga kerja menurut kategori jabatan (Layard dan Saigal, 1966), hubungan produksi suatu industri dengan persentase tenaga kerja menurut tingkat pendidikan angkatan kerja (Zymelman, 1970), hubungan penghasilan dan tingkat/jenis pendidikan (Mark Blaug, 1971), hubungan partisipasi tenaga

⁵George Skorov, *Highlights of The Symposium*, dalam Unesco, IIEP, Manpower Aspect of Educational Planning : Problems for the Future, Imprimerie Holland, Paris, 1971, halaman 33.

kerja dengan karakteristik mereka (Guy Standing dan Glen Sheehan, 1978), hubungan penghasilan dengan karakteristik tenaga kerja dalam industri manufaktur (Amy Wong, 1974). Di samping itu ada pula yang memperkirakan kebutuhan tenaga kerja tersebut berdasarkan pendapat majikan (Hallak, 1978).

Namun demikian di samping kurang dapat dipercayainya keseluruhan pendapat majikan dalam menentukan kecendrungan kesempatan kerja output pendidikan, studi-studi yang disebutkan terdahulu belum ada yang pernah dicobakan di Sumatera Barat.

Tambahan lagi penemuan lain menunjukkan bahwa di negara yang sedang berkembang output pendidikan itu bertambah sekitar 5-15 persen. Sedangkan kesempatan kerja upah hanya bertambah sekitar 1,3 - 1,6 persen (ILO, 1968). Namun kenyataannya perkembangan kesempatan kerja di beberapa negara lain menunjukkan pula bahwa persyaratan pendidikan yang diajukan majikan untuk mengisi jabatan yang sama makin meningkat. Bahkan beberapa penemuan menunjukkan pula, justru peningkatan pendidikan menimbulkan efek-frustasi-status (status frustration effect) dalam bentuk keengganan golongan penduduk tertentu untuk menerima jabatan yang dianggap berstatus rendah (Manual Zymelmen, 1970; OECD, 1977; Guy Standing, 1978).

Indikasi kebutuhan tenaga kerja dan kapasitas sorap dapat dilihat melalui proses produksi. Eksistensi proses produksi merupakan refleksi dari persyaratan tentang ke-trampilan kognitif dan non-kognitif yang harus dimiliki pekerja, dalam bentuk gambaran hubungan fungsional antara la-

tar belakang angkatan kerja seperti tingkat dan jenis pendidikan, umur, jenis kelamin, daerah asal dan latar belakang orang tua seperti pendidikan dan jabatannya (Hallak, 1976; Guy H. Orcutt, 1965; William P. Fuller, 1970).

Dari penemuan beberapa studi yang telah diajukan di atas ternyata bahwa pendidikan formal bukanlah satu-satunya faktor yang "menentukan" jabatan dan penghasilan pekerja. Seandainya hubungan demikian diterukan pula dalam perusahaan di Sumatera Barat, pertimbangan perluasan pendidikan dalam rangka menyiapkan angkatan kerja sebaiknya memperhatikan faktor lain tersebut. Bukan tidak mungkin hubungan antara karakteristik pekerja seperti : pendidikan, koneksi, latar belakang sosial ekonomi dan sebagainya dengan kategori jabatan, tingkat tanggung jawab dan penghasilan mereka bervariasi menurut kategori perusahaan.

Tiap organisasi kerja berisikan beragam jenis pekerjaan yang dapat digolongkan menjadi kelompok pekerjaan. Pekerjaan yang bermacam-macam ini memberikan gambaran tentang persyaratan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk tiap organisasi kerja tersebut.

Organisasi kerja dapat kita uraikan dalam tiga jenis sektor; setiap sektor itu mempunyai industri tertentu yaitu:

1. Sektor Primer (pertanian, peternakan, perikanan, kehutanan dan perburuhan);
2. Sektor Sekunder (pertambangan dan penggalian, manufaktur, konstruksi, jasa umum, gas dan listrik;

3. Sektor Tersier (perdagangan, rumah makan dan hotel, angkutan, penyimpanan dan komunikasi dan jasa-jasa kemasyarakatan).

Responden tenaga kerja dalam penelitian ini hanya terbatas pada mereka yang berpartisipasi pada beberapa perusahaan yang tercakup dalam perusahaan manufaktur, konstruksi serta perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel.

Tiap perusahaan yang merupakan penjabaran organisasi kerja di atas akan memiliki variasi jabatan angkatan kerja yang bercirikan : 1) karakteristik kognitif, karakteristik non-kognitif dan karakteristik askriptif dan 2) profil jabatan. Karakteristik yang disebut pertama, dapat kita uraikan dengan perincian seperti di bawah ini.

Karakteristik kognitif berisikan unsur-unsur ketrampilan khusus dan umum dan pengetahuan khusus dan umum. Ketrampilan dan pengetahuan ini akan tergambar dalam bentuk jenis dan tingkat sekolah formal, latihan, pengalaman jabatan, kesempatan magang yang dialami pekerja dan lama bertugas dalam perusahaan.

Karakteristik non-kognitif berisikan unsur-unsur : kelamin, asal daerah dan usia pekerja.

Karakteristik askriptif berisikan unsur-unsur yang tidak langsung bertalian dengan keperluan-keperluan tertentu dalam pelaksanaan proses produksi, misalnya status sosial ekonomi orang tua dan hubungan pekerja dengan majikan pemilik.

Ciri kedua daripada jabatan pekerja tersebut adalah profil jabatan yang dalam hal ini kita uraikan atas jenis jabatan, tingkat tanggung jawab dan penghasilan perbulan daripada pekerja.

Dengan mempelajari hubungan antara karakteristik dan profil jabatan di atas dapat dipahami peranan pendidikan di samping variabel lain terhadap variasi kesempatan kerja para output pendidikan dalam perusahaan manufaktur, konstruksi dan perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel.

Penelitian ini, dengan demikian dapat disimpulkan, ingin mencari jawaban pertanyaan tentang sejauh mana terjadinya variasi kondisi pekerjaan yang terjabar dalam bentuk perbedaan hubungan unsur karakteristik kognitif, karakteristik non-kognitif dan karakteristik askriptif dengan profil jabatan angkatan kerja baik menurut jenis cabang produksi (perusahaan), lokasi maupun menurut besar perusahaan.

3. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dikemukakan di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

- 3.1. untuk menentukan hubungan antara jenis dan tingkat pendidikan formal dengan jenis jabatan pekerja.
- 3.2. untuk menentukan relative importance daripada tingkat pendidikan formal, kesempatan latihan dan magang, pengalaman kerja, usia, lama bertugas dalam perusa-

haan yang bersangkutan, status sosial ekonomi orang tua dan koneksi terhadap tingkat tanggung jawab dan penghasilan pekerja.

4. Pentingnya Penelitian

Sulit sekali bagi pengambil keputusan dunia pendidikan untuk menentukan keputusan yang berhubungan dengan persiapan dan pembinaan karir generasi muda, baik mereka yang putus sekolah maupun yang tamat dan tidak melanjutkan. Kesulitan ini akan berkaitan pula dengan keputusan-keputusan yang harus diambil dalam penentuan jenis sekolah. Tidak kurang pula muskilnya adalah usaha menentukan pengembangan kurikulum sekolah sehingga lebih efektif dalam menghasilkan generasi muda yang lebih menunjang pembangunan nusa dan bangsa.

Perencanaan pendidikan senantiasa menghadapi masalah yang berhubungan dengan jenis, tingkat dan lokasi pendidikan serta proporsi jenis dan tingkat pendidikan tertentu dengan jenis/tingkat pendidikan lainnya yang benar-benar didasarkan atas kebutuhan nyata baik dari sektor pemerintah maupun sektor swasta. Sukar bagi perencana pendidikan untuk menyusun suatu rencana pengembangan, tanpa memiliki informasi tentang hubungan antara bidang pendidikan dan kondisi angkatan kerja. Pada saat sekarang informasi yang ada kurang lengkap dan bila sudah agak lengkap kadang-kadang saling bertentangan ataupun baru bersifat deskriptif. Bahkan

kalau ada, belum dapat kita menentukan perbedaan peranan karakteristik pekerja terhadap kesempatan kerja mereka.

Perencanaan tenaga kerja tidak dapat dipisahkan dengan perencanaan pendidikan. Membina karir generasi muda tanpa didasarkan pada pengenalan situasi kerja para putus dan tamatan sekolah adalah tidak mungkin.

5. Asumsi dan Keterbatasan Penelitian

Variasi perusahaan baik menurut cabang produksi (industri), lokasi dan besarnya adalah juga merupakan hasil dari perubahan-perubahan akibat adanya perubahan jangka panjang (trend), konjungtur (cyclical variation), gelombang musim (seasonal variation) dan perubahan yang tidak dapat diduga dalam perekonomian. Perubahan-perubahan yang disebut terakhir ini menentukan tingkat harga dalam negeri, yang selanjutnya berpengaruh pada tingkat keuntungan perusahaan tempat pekerja beroleh jabatan, yang seterusnya menentukan profil jabatan pekerja.

Kita mengakui bahwa kondisi jabatan daripada pekerja yang sekarang sedang bertugas dalam tiap perusahaan adalah manifestasi dari interelasi variabel yang rumit. Namun demikian penelitian kita bertitik tolak dari asumsi dan keterbatasan penelitian sebagai berikut :

5.1 Asumsi

- 5.1.1 Bahwa para manager telah melakukan penyesuaian perusahaannya secara optimal sehingga untuk kondisi

perusahaan sekarang, penempatan pegawai yang dilakukannya sesuai dengan penggunaan sumber - sumber yang ada dianggap cukup menjamin pencapaian keuntungan maksimal. Dengan perkataan lain adalah : bahwa angkatan kerja yang sedang dipekerjakan bukan dimanfaatkan di bawah kapasitas penuh. Karena sendainya terdapat perbedaan pendayagunaan kapasitas kerja angkatan kerja antara perusahaan, variasi tingkat tanggung jawab dan ataupun penghasilan mereka per bulan dapat disebabkan oleh perbedaan pendayagunaan tenaga kerja tersebut.

5.1.2 Bahwa tiap pekerja/responden yang diteliti hanya bekerja dalam perusahaan yang sedang diteliti saja. Bila seorang pekerja juga mempunyai jabatan tambahan di perusahaan lain, maka besar tanggung jawab dan ataupun penghasilan mereka dapat bergantung pada tingkat tanggung jawab dan penghasilan mereka di perusahaan lain. Bukan tidak mungkin kesediaan menerima penghasilan per bulan serta tanggung jawab yang rendah dalam perusahaan tertentu disebabkan karena jabatan dalam perusahaan tersebut hanyalah sekedar kegiatan guna memperoleh penghasilan tambahan.

5.1.3 Bahwa tiap pekerja yang diwawancarai pada saat penelitian ini bukanlah mereka yang menganggap

pekerjaan sekarang sebagai jabatan yang sangat sementara. Promovendus menganggap bahwa jabatan yang sekarang sedang dipegang mereka adalah merupakan jabatan dengan penghasilan per bulan yang maksimal dapat dicapainya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Kaitan profil jabatan dengan karakteristik angkatan kerja sebenarnya adalah rumit. Perubahan keadaan yang mencakup variasi jumlah dan kualifikasi pencari kerja di sekitar perusahaan, jumlah dan kualifikasi angkatan kerja baru yang dihasilkan lembaga pendidikan, organisasi perusahaan baik karena perbedaan status hukumnya, luas pasar dan organisasi pasar hasilnya, ataupun karena adanya integrasi perusahaan, perbedaan produktivitas pekerja, perkembangan karir angkatan kerja selama dalam perusahaan, rasio investasi per pekerja serta persebaran pekerja menurut golongan jabatan dan sistem pembayaran upah yang dilakukan dalam perusahaan dapat mempengaruhi besarnya penghasilan dan tingkat tanggung jawab pekerja dalam perusahaan yang bersangkutan.

Banyak, bahkan mungkin sebagian besar, penelitian yang berhubungan dengan masalah tingkah laku manusia (behavioral science) adalah penelitian ex post facto, yakni suatu penelitian yang tidak memungkinkan para peneliti memanipulasi percobaan dan sekali gus memperoleh jumlah sampel yang sama dan random untuk tiap kelompok yang diban-

dingkan, sehingga dengan demikian kelompok sampel yang diperoleh terpaksa langsung dimanfaatkan dalam studi perbandingan (cross sectional analysis). Keadaan ini mengandung kelemahan karena tidak mungkin untuk menghindari hubungan (korelasi) antara variabel-variabel bebas maupun buat menghilangkan/menyamakan pengaruh variabel lain terhadap kelompok sampel yang sedang dibandingkan. Hal ini disebabkan karena hubungan variabel-variabel yang berhubungan dengan tingkah laku manusia adalah rumit. Pengertian rumit dalam hal ini adalah bahwa variasi satu variabel (construct) disebabkan oleh banyak faktor (Fred N. Kerlinger dan Elazar J. Pedhazur, 1973).

Dalam penelitian inipun ternyata bahwa beberapa pertanyaan dalam kuesioner tidak dijawab oleh responden. Dengan demikian tidak dapat dielakkan ketidak samaan besar sampel (n) dalam mempelajari hubungan variabel yang terjadi dalam kelompok sampel yang dibandingkan. Distribusi bulir pertanyaan yang tidak dijawab tersebut barangkali akan mempengaruhi **besar** statistic yang akan diperoleh.

Dengan perkataan lain distribusi jumlah responden yang tidak menjawab pertanyaan dalam kuesioner dapat menimbulkan terjadinya sampel baru yang kurang mewakili sampel yang ditentukan semula.

Promevendus telah memeriksa distribusi responden dalam perusahaan manufaktur, konstruksi dan perusahaan per-

dagangan, rumah makan dan hotel yang menjawab pertanyaan yang diajukan menurut tingkat pendidikan mereka. Ternyata perbandingan pekerja yang tidak menjawab suatu butir pertanyaan tidak berbeda secara berarti bila mereka digolongkan menurut tingkat pendidikan.

6. H i p o t e s a

Pertumbuhan perusahaan menuntut peningkatan pembagian kerja dalam proses produksi. Sejumlah jabatan, dengan demikian, perlu diisi dengan tenaga yang dalam batas tertentu, mempunyai kemampuan spesialisasi. Dalam situasi ini pemilihan pegawai berdasarkan sertifikat, yang menggambarkan kompetensi pekerja secara objektif, lebih sesuai dengan tuntutan pengadaan tenaga bila dibandingkan dengan penyaringan pekerja berdasarkan karakteristik sosial. Pada kebanyakan negara telah tumbuh suatu keyakinan bahwa "fairness" lebih menentukan kesempatan kerja dibandingkan dengan kesukaan (preference) majikan. Ini berarti bahwa jabatan dan promosi yang diharapkan hendaknya dialokasikan berdasarkan ukuran objektif dalam arti: kemungkinan kemampuan calon pekerja untuk menyumbangkan jasa mereka agar mencapai produktivitas tertentu dan bukan berdasarkan hubungan pribadi. Untuk beberapa generasi sertifikat suatu pendidikan telah menjadi penunjuk jalan mengisi suatu jabatan. Para generasi muda yang berasal dari strata sosial yang lebih rendah telah memanfaatkan pendidikan mereka sebagai alat untuk meraih kedudukan dalam strata sosial yang lebih tinggi. Teori yang se-

perti ini juga bertolak dari anggapan bahwa calon pekerja yang lebih berpendidikan lebih mudah dan efisien untuk dilatih dan dipromosikan guna mencapai tujuan perusahaan.

"Trainability" adalah suatu persyaratan di samping persyaratan lainnya dalam pemilihan pekerja baru. Namun demikian pertambahan calon tenaga kerja yang berpendidikan melebihi kesempatan kerja yang tersedia dapat merupakan salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya kekaburan hubungan pendidikan dan jabatan (OECD, 1977).

Di samping itu, untuk menjalankan suatu perusahaan dibutuhkan bermacam-macam pengetahuan dan ketrampilan baik teknis, perdagangan, keuangan, administrasi serta pengetahuan dan ketrampilan managerial dan kewirausahaan. Sampai berapa jauh karakteristik tersebut dibutuhkan tergantung pada : i) sifat dari proses produksi, ii) besar perusahaan yang dijabarkan dengan jumlah pegawai, modal yang ditanam, tenaga (power) yang dimanfaatkan dan volume produksi, serta iii) tersedia tidaknya infrastruktur di sekitar perusahaan tersebut. Variasi faktor tersebut menimbulkan perbedaan pola kerja dalam perusahaan (ILO, 1971).

Suatu pola kerja memiliki suatu hubungan tanggung jawab antara pekerja. Hirarki tanggung jawab tersebut ada kaitannya dengan tingkat pendidikan. Seorang yang menentukan kebijaksanaan dalam perusahaan membutuhkan pendidikan tingkat sarjana, yang menterjemahkan kebijaksanaan, pendidikan sarjana muda dan seterusnya yang melaksanakan

terjemahan tersebut Sekolah Lanjutan Atas dengan tambahan pendidikan kejuruan, teknisi yang berdiri sendiri cukup dengan latihan dan pengalaman, yang membantu pelaksanaan pekerjaan, sedikit latihan dan pengalaman dan pesuruh serta pekerja kasar tidak membutuhkan pendidikan (A.Roe, 1956). C.A. Anderson (1966) pun menguatkan teori yang disebutkan terakhir dengan penemuannya yakni : bahwa pekerja tidak terampil (unskilled workers) cenderung terdiri dari mereka yang kurang atau tidak berpendidikan. Namun penemuan ini kurang didukung oleh kesimpulan studi yang dikemukakan oleh Archibald Callaway (1971) yaitu : bahwa kesediaan angkatan kerja untuk memegang jabatan tertentu dipengaruhi oleh kekayaan orang tua.

D.E. Super (1953) telah mengemukakan teori tentang hubungan antara latar belakang dan karakteristik individu dengan jabatan mereka. Dia mengemukakan bahwa pola pembentukan karir ditentukan oleh tingkat sosial ekonomi orang tua, kemampuan mental, karakteristik pribadi dan kesempatan yang ditemukan. Seluruh faktor yang terjadi dalam pengalaman hidup membentuk sikap dan tingkah laku seseorang. Beberapa faktor lebih berperan dibandingkan dengan yang lainnya. Status sosial ekonomi orang tua seseorang cenderung merupakan salah satu faktor yang paling menentukan. Hal ini disebabkan karena hubungan pertama seseorang dengan dunia kerja diawali melalui orang tua, anggota keluarga dan teman sebaya. Dengan mendengarkan pengalaman mereka

tersebut, dengan mengamati keberhasilan dan pengaruh kegagalan pekerjaan terhadap timbulnya frustrasi dalam rumah tangga, serta mengalami sendiri mengenai datangnya dan hilangnya kesempatan pendidikan, perlawatan dan pengalaman lain yang disebabkan oleh keadaan keluarga, sangat mempengaruhi jabatan seseorang pada masa depan. Betapa besarnya pengaruh faktor yang dikemukakan oleh teori ini, diperkuat oleh penemuan: bahwa persepsi peranan sosial (pilihan jabatan) seseorang berkorelasi dengan status sosial, ras dan kelamin, yang lebih diintensifkan pula oleh pendidikan selanjutnya, walaupun sebelumnya pekerja tersebut telah memperoleh nilai ujian yang sama di sekolah yang mereka ikuti bersama (Martin Carnoy, 1971). Kesimpulan ini tidak bertentangan dengan penemuan William H. Behn (1976) yang menyatakan bahwa: "the system of class socialization reflected in the schools and other institutions of our society tend to reproduce the social division of labor according to the class origins of youth". Kelihatannya penemuan inipun sejalan dengan generalisasi yang menyatakan bahwa anak dari orang tua yang menduduki suatu hirarki jabatan tertentu dibesarkan dalam suatu keluarga yang mengembangkan karakteristik pribadi yang sesuai dengan tuntutan peranan dalam jabatan daripada orang tua yang bersangkutan (Samuel Bowels, 1972).

Kekaburan hubungan antara pendidikan dan jabatan ini disebabkan karena biasanya majikan melakukan penyesuaian proses produksi dengan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja yang tersedia. Kebanyakan penyesuaian antara tugas dan ka-

rakteristik pekerja dilaksanakan dengan latihan dalam perusahaan terutama dalam proses produksi. Pendidikan formal tidak mampu menggantikan peranan latihan tersebut. Tiap industri mempunyai pola kebutuhan dan tingkat pendidikan pekerja yang berbeda. Perbedaan ini disebabkan oleh keragaman pola jabatan (David H. Clark, 1971). Teori ini sejalan dengan penemuan yang mengungkapkan bahwa: suatu jabatan cenderung memiliki pola usia pekerja tertentu. Bahkan pola usia pekerja untuk tiap jabatan yang sama kelihatannya berbeda antara golongan pekerja yang muda dibandingkan dengan kelompok pekerja yang tua (Wilbert E. Moore, 1968).

Walaupun kenyataannya suatu jabatan yang sama dapat dipegang oleh sejumlah pekerja yang beroleh pendidikan yang berbeda maupun sebaliknya jabatan yang berlainan dapat dipangku oleh sejumlah pekerja yang bersamaan pendidikannya, namun secara umum kelihatan bahwa makin tinggi tingkat pendidikan pekerja cenderung makin tinggi jabatan mereka (C.A. Anderson, 1966).

Hubungan pendidikan dan jabatan (yang dalam batas tertentu di samping menunjukkan status, penghasilan ataupun tingkat tanggung jawab pekerja) bervariasi tidak saja menurut status sosial ekonomi orang tua, usia pekerja, pola jabatan yang berkaitan dengan keragaman industri, tetapi juga menurut lokasi perusahaan. Daniel Lerner (1965) telah mengemukakan bahwa pengusaha yang berlokasi di desa cenderung mempunyai tingkat pendidikan yang lebih rendah bila dibandingkan dengan tingkat pendidikan pengusaha sejenis yang berdomisili di kota.

Kalau kita pelajari pula hasil studi tentang hubungan pendidikan dan penghasilan pekerja ditemukan kesimpulan yang saling berbeda. Usia dan tingkat pendidikan merupakan faktor yang paling menentukan penghasilan (Mark Blaug, 1972). Sedangkan Husen (1968) menyimpulkan bahwa kelas sosial cukup menentukan secara berarti perbedaan penghasilan (earning differentials) antara pekerja yang berasal dari keluarga yang berpendidikan Perguruan Tinggi dibandingkan dengan mereka yang berasal dari kelas buruh yang kurang berpendidikan, walaupun kedua golongan pekerja tersebut mempunyai tingkat pendidikan yang sama. Kendatipun demikian pendidikan, bagi kedua golongan pekerja ini, berkorelasi secara positif dengan penghasilan. Bahkan, jauh sebelumnya, S.G. Strumilin (1919) pun telah menemukan bahwa peranan tingkat pendidikan lebih besar daripada peranan pengalaman kerja guna meningkatkan upah (penghasilan) pekerja. Sedangkan Amy Wong (1974) berkesimpulan bahwa usia, latihan dan kelamin merupakan variabel bebas (explanatory variables) yang mempunyai kepentingan relatif (relative importance) terbesar dalam menentukan variasi penghasilan pekerja. Zvi Griliches (1968) juga membuktikan bahwa variabel pendidikan formal lebih menentukan (mempunyai kepentingan relatif terhadap) variasi penghasilan pekerja, dibandingkan dengan peranan IQ.

Hubungan rata-rata penghasilan dengan jenis pendidikan secara tidak langsung dapat dilihat melalui penemuan Pennett (1967). Dia menyimpulkan bahwa bagi negara yang mempunyai Gross National Product (GNP) per capita di bawah \$ 500,- pe-

ningkatan GNP berasosiasi dengan peningkatan rasio Pendidikan Menengah Kejuruan, Pendidikan Menengah Umum dan bagi negara yang mempunyai GNP di atas \$ 500,-, pertambahan GNP per capi-ta berinterelasi dengan penurunan rasio tersebut.

Michael E. Borus (1977) menyatakan bahwa penghasilan pekerja yang beroleh latihan saja tidak berbeda dengan mereka yang lebih dahulu menyiapkan diri dalam pendidikan kejuruan formal. Thomas I. Ribich (1972), sebaliknya mengemukakan bahwa individu yang mengikuti pendidikan dan kemampuan yang sama tetapi satu golongan berasal dari keluarga kaya dan golongan lain dari keluarga miskin belum tentu akan memperoleh status sosial, status jabatan, penghasilan serta pekerjaan yang hampir bersamaan. Kendatipun pengaruh koneksi ditiedakan, yang dapat mengurangi persaingan dalam mencari pekerjaan, kebiasaan untuk memperoleh pengetahuan yang digemari, walaupun tidak mempunyai nilai pasar, masih dapat bernilai dalam pengertian status sosial. Jabatan yang memberikan penghasilan yang tinggi juga memberikan penghasilan kejiwaan sekaligus dalam arti status kemudahan memperoleh uang yang lebih banyak. Seorang individu atau orang tuanya yang kaya, mungkin bersedia untuk menghadapi kerugian sejumlah uang agar memperoleh jabatan yang memberikan penghasilan yang tinggi; si miskin tidak akan bersedia untuk mengorbankan sejumlah uang demikian kendatipun dia juga menyukai jabatan tersebut.

Metoda pemanfaatan sumber daya manusia secara langsung tergantung pada cabang ataupun sektor produksi serta karakteristik sosial dan teknis daripada perusahaan, yang menggambarkan pola organisasinya. Kelihatannya ditemukan tingkat kesejajaran antara hirarki jabatan dan hirarki profil pendidikan, namun hubungan tersebut ruwet. Korelasi antara tingkat pendidikan vokasional dan hirarki jabatan tidak jelas. "Jumlah" pendidikan yang sama tidak memberikan pengaruh yang sama, tergantung pada usia dan kelamin. Dengan demikian tidak ditemukan hubungan yang sederhana antara jabatan dan pendidikan. Karakteristik teknis (sektor), dimensi sosial (status), posisi (size) dari suatu perusahaan cenderung berpengaruh pada tingkat pendidikan pegawainya. Penghasilan pekerja itu dalam suatu hal ditentukan oleh karakteristik perusahaan, dan dilain keadaan ditentukan oleh "pasar". Untuk suatu jabatan tertentu penghasilan tersebut dipengaruhi oleh jabatan (J. Hallak, 1970).

Berdasarkan teori dan bermacam-macam penemuan di atas sementara dapat disimpulkan bahwa hubungan antara jabatan, tanggung jawab dan penghasilan (profil jabatan) pekerja dengan pendidikan, kesempatan magang dan pengalaman kerja (karakteristik kognitif), lingkungan dibesarkan, usia dan kelamin (karakteristik non kognitif), koneksi dan status sosial ekonomi (karakteristik askriptif) mereka adalah rumit. Hubungan tersebut barangkali bervariasi menurut cabang produksi (industri), lokasi dan besar perusahaan. Promovendus ingin melacak sampai

sejauh mana hubungan tersebut ditemukan dalam beberapa perusahaan di Sumatera Barat. Sehingga dengan demikian dirumuskanlah hipotesa sebagai berikut :

- H_1 : Bahwa hubungan antara profil jabatan pekerja dengan karakteristik kognitif, non kognitif dan karakteristik askriptif mereka bervariasi menurut cabang produksi.
- H_2 : Bahwa hubungan antara profil jabatan pekerja dengan karakteristik kognitif, non kognitif dan karakteristik askriptif mereka berbeda menurut lokasi perusahaan.
- H_3 : Bahwa hubungan antara profil jabatan pekerja dengan karakteristik kognitif, non kognitif dan karakteristik askriptif mereka berbeda menurut besarnya perusahaan.

7. Definisi Operasional

1. Karakteristik kognitif para tenaga kerja dapat dijabarkan masing-masing sebagai berikut :
 - 1.1 Jenis Sekolah Formal yang diikuti, yakni dalam bentuk SLTP, SLTP, ST, SLTP, SMA, SMEA, STM dan SKMA atau dengan perincian seperti Lampiran 2.
 - 1.2. Tingkat Sekolah Formal yang dialami, yakni dalam bentuk Tidak Sekolah, Tidak Tamat SD, Tamat SD, Tidak Tamat SLTP, Tamat SLTP, Tidak Tamat SLTA, Tamat SLTA, Tidak Tamat Sarjana Muda, Sar-

jana Muda, Tidak Tamat Sarjana, Sarjana.

- 1.3. Latihan khusus yang diperoleh, yakni pendidikan yang dilakukan dalam periode tertentu di luar jam kerja, dengan maksud meningkatkan keterampilan khusus yang relevan dengan jenis pekerjaan dalam perusahaan.
- 1.4. Pengalaman Mengang dalam perusahaan tempat bekerja sekarang dari tenaga kerja, dalam bentuk kesempatan latihan mengenai keterampilan khusus yang diberikan kepada mereka sewaktu menjadi calon pekerja dari perusahaan tempat bekerja, yang bimbingannya diberikan langsung oleh pekerja yang lebih berpengalaman. Latihan ini diperoleh sambil membantu suatu pekerjaan dalam perusahaan.
- 1.5. Pengalaman Magang di perusahaan lain dari pekerja yakni kesempatan latihan mengenai keterampilan khusus yang diberikan kepada mereka di perusahaan lain, yang bimbingannya dilakukan oleh tenaga kerja yang lebih berpengalaman di perusahaan lain tersebut. Juga dalam hal ini tugas pembimbing adalah memberi petunjuk dan latihan untuk mengerjakan suatu tugas tertentu sambil memanfaatkan tenaga yang bersangkutan untuk kepentingan perusahaan.

- 1.6. Pengalaman jabatan, adalah pengalaman kerja dari pada tenaga kerja sebelum bekerja dalam perusahaan ini.
- 1.7. Lama masa tugas dari pada pekerja dalam perusahaan yang bersangkutan.
- 1.8. Tingkat Sekolah Formal terendah yang telah diikuti sewaktu mulai menjadi angkatan kerja dalam perusahaan yang bersangkutan.
2. Karakteristik non kognitif, dijabarkan atas kelamin, asal daerah dan umur pekerja. Perbedaan karakteristik ini dijabarkan sebagai berikut :
 - 2.1. Kelamin dijabarkan atas pria atau wanita.
 - 2.2. Pembagian kerja dalam masyarakat ada kaitannya dengan perbedaan asal kelas (class origia) dari generasi muda. Keragaman sistem sosioliiasi dalam masyarakat ini tercermin dalam sekolah dan lembaga yang ada dalam masyarakat yang bersangkutan (William H. Behn, 1976) sehingga dengan demikian hal ini barangkali mempengaruhi aspirasi jabatan para pekerja. Dengan perkataan lain mereka yang dibesarkan di pedesaan mempunyai aspirasi jabatan yang berbeda dengan mereka yang dalam masa remajanya pernah mengalami kehidupan kota. Oleh sebab itu promovendus melacak hubungan variabel lingkungan dibesarkan sampai usia 18 tahun dengan profil jabatan pekerja, dengan menggolongkannya atas :

a) desa, b) kota saja dan c) desa dan kota.

Yang dimaksud dengan kota adalah kota kabupaten, kotamadya, kota Propinsi dan atau Jakarta.

2.3. Umur pekerja dihitung dalam tahun.

3. Karakteristik askriptif dikategorikan dalam status sosial ekonomi serta hubungan ("koneksi") pekerja dengan majikan, yang diuraikan sebagai berikut :

3.1. Status sosial ekonomi pekerja adalah suatu karakteristik yang membedakan pekerja dalam hal:

3.1.1. Tingkat pendidikan ayah.

3.1.2. Barang-barang konsumsi tahan lama (consumers' durable goods) yang dimiliki orang tua.

3.1.3. Penghasilan keluarga orang tua yang telah digolongkan.

3.2. Tingkat hubungan ("koneksi") pekerja dengan majikan dibedakan atas : famili, kenalan atau bukan famili dan bukan kenalan.

4. Profil jabatan dari pada pekerja diperinci atas : jenis jabatan, tingkat tanggung jawab dan penghasilan (take home pay) per bulan.

4.1. Jenis jabatan yang diperiksa terdiri dari golongan sebagai berikut :

a) Manager/Tenaga Profesional.

b) Tenaga tidak terampil.

4.2. Tingkat tanggung jawab jabatan dibedakan dengan luas wewenang yang dinyatakan dalam urutan :

mengambil keputusan, membantu dalam mengambil keputusan, menafsirkan keputusan untuk menjadi rencana kerja umum, menafsirkan rencana kerja umum menjadi kerja nyata serta membagi pekerjaan dan mengawasi pelaksanaan, melaksanakan pekerjaan dengan keterampilan, membantu melaksanakan pekerjaan dengan memiliki keterampilan, dan membantu pelaksanaan pekerjaan tanpa memiliki keterampilan.

- 4.3 Penghasilan per bulan pekerja adalah penghasilan bersih pekerja akibat jabatan ini, yang dapat langsung dipergunakan untuk konsumsi dan tabungan

B. Metoda dan Prosedur Penelitian

1. Data, Sumber Data dan Jenis Data

Data karakteristik dan profil jabatan yang dikumpulkan dalam batas tertentu dikuantifikasikan. Usaha kuantifikasi tersebut dimungkinkan karena tiap pilihan jawaban dalam butir pertanyaan dalam kuesioner sedemikian disusun sehingga dapat menunjukkan tingkat perbedaan responden (lihat lampiran 1 dan lampiran 2).

Data karakteristik dan profil jabatan employee dan employer yang dikumpulkan hanya terbatas bagi mereka yang menjadi employee dan employer perusahaan manufaktur, konstruksi, serta perdagangan, rumah makan dan

hotel. Perusahaan yang dipilih adalah perusahaan yang terdaftar di Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja, Departemen Perindustrian dan dari daftar perusahaan yang dibuat khusus untuk daerah pedesaan, seandainya daftar demikian belum tersedia atau belum lengkap di kantor-kantor tersebut.

Data responden dalam perusahaan konstruksi yang besar (mempunyai buruh lebih dari 50 orang) tidak diolah lebih lanjut karena sebagian besar dari instrumen tidak dikembalikan dan kalau dikembalikan sebagian item tidak dijawab. Dengan demikian responden perusahaan konstruksi yang dijadikan sampel dalam studi ini hanya meliputi mereka yang bertugas dalam perusahaan yang kecil (mempunyai buruh kurang dari 10 orang) dan yang sedang (mempunyai buruh antara 10 sampai 50 orang).

Sedangkan responden perusahaan manufaktur mencakup mereka yang bertugas dalam perusahaan manufaktur yang kecil, sedang dan besar. Hal ini terjadi karena dalam area sampel yang dipilih secara random ditemukan ketiga jenis perusahaan manufaktur tersebut.

Responden perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel adalah mereka yang bekerja dalam perusahaan yang ~~perusahaannya~~ kurang dari 10 dan 10-50 orang. Keadaan inipun disebabkan karena perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel yang berada dalam area sampel yang dipilih tidak ditemukan yang besar.

Data yang dikumpulkan terdiri dari : jenis pendidikan, tingkat sekolah, latihan, pengalaman magang, pengalaman jabatan, lama masa bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan, kelamin, asal daerah, usia, tingkat pendidikan ayah, kekayaan orang tua, golongan penghasilan orang tua, koneksi dan jenis jabatan, tingkat tanggung jawab serta penghasilan perbulan daripada pekerja. Dengan kata lain data yang termasuk kategori ini, adalah data yang berupa inventarisasi karakteristik berdasarkan keadaannya nyata saja.

2. M e t o d a

Untuk mempelajari karakteristik para pekerja dalam perusahaan yang dipilih, dipergunakan instrumen terlampir (Lampiran 1). Dalam pengisian instrumen atau kuesioner tersebut ditompoh petunjuk sebagai berikut :

1.1 Waktu : kunjungan pertama ke perusahaan yang terpilih lebih dahulu diperlihatkan instrumen yang akan dipakai kepada majikan perusahaan. Pengumpulan data dilaksanakan beberapa hari sesudah diperoleh persetujuan dari majikan perusahaan yang bersangkutan. Dalam kunjungan pertama kepada majikan juga diserahkan satu rangkap instrumen untuk dipelajarinya.

1.2 Bagi majikan yang diduga sudah biasa atau berpengalaman dalam melaksanakan pengisian kuesioner dan bersedia mengisi sendiri, dapat langsung mengisi sendiri dan diboleh-

kan membawa pulang ke rumah mereka masing-masing. Namun sebelumnya tenaga peneliti menerangkan maksud tiap pertanyaan dalam instrumen. Peneliti bersama manager perusahaan menentukan responden yang dapat dikategorikan dalam kelompok seperti di atas. Kuesioner yang telah diisi diperiksa bersama-sama oleh peneliti dan pengisi kuesioner (responden). Keraguan responden terhadap beberapa pertanyaan pada kesempatan ini dijelaskan kembali. Seandainya responden tidak mungkin menjawab, pilihan pertanyaan dibiarkan tidak dijawab.

Kuesioner yang dibagikan kepada responden yang bekerja dalam perusahaan konstruksi yang besar ternyata sebagian besar tidak dikembalikan. Alasan tidak dikembalikannya kuesioner itu adalah antara lain karena responden yang telah ditetapkan bertugas ke luar kota. Walaupun ada yang masih mengembalikannya namun waktunya sudah begitu terlambat. Sedangkan responden dari perusahaan lain (Perusahaan manufaktur yang kecil, menengah dan besar, perusahaan konstruksi yang kecil dan menengah dan perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel yang kecil dan sedang) telah mengembalikan kuesioner pada waktunya. Dengan perkataan lain responden perusahaan konstruksi yang besar dikeluarkan dari sampel.

Bila persyaratan untuk mengisi jabatan dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam perusahaan konstruk-

si yang besar ini, lebih mengutamakan (dibandingkan dengan yang terjadi dalam perusahaan konstruksi yang kecil dan menengah) karakteristik kognitif dan kurang memperhatikan karakteristik non kognitif dan askriptif pekerja, maka statistic yang dipelajari dalam perusahaan konstruksi yang kecil dan sedang (menengah) tidak dapat dipakai sebagai alat peramal (indikasi) pengaruh unsur karakteristik pekerja dalam perusahaan konstruksi yang besar. Demikian pula bila kedua perusahaan yang disebutkan pertama dipakai sebagai mewakili perusahaan konstruksi secara keseluruhan (yang kecil, menengah dan yang besar), statistic yang ditemukan sebagiannya mungkin "under estimate," sebagian lain "over estimate".

Situasi "bias" nya sampel responden perusahaan (cabang produksi) manufaktur juga dapat terjadi karena perusahaan manufaktur yang ditemukan di daerah sampel (yang walaupun dipilih secara random) adalah perusahaan manufaktur yang belum meliputi seluruh jenis perusahaan manufaktur yang tertera dalam International Standard of Industrial Classification. Di samping itu penyebaran pekerja menurut karakteristik dan profil jabatan tertentu di luar kontrol promovenus. Ketidak mampuan promovenus untuk memanipulasi karakteristik dan profil jabatan pekerja serta mengatur penyebarannya secara random dan dengan jumlah responden yang sama besarnya untuk tiap ke-

lompok perusahaan adalah merupakan kelemahan yang melekat dan disadari untuk dihadapi dalam studi ex post facto ini.

Seperti telah dikemukakan di atas di antara pilihan jawaban yang diberikan kepada responden sebagiannya tidak dijawab mereka. Distribusi jawaban tersebut dapat mempengaruhi statistic yang akan dipelajari. Penyebaran responden yang tidak menjawab pilihan pertanyaan demikian dapat dilihat melalui tabel dalam lampiran 3.

1.3 Bagi mereka yang diduga belum biasa untuk melakukan pengisian kuesioner atau mereka yang dalam kehidupan sehari-hari kurang berhubungan dengan media tulisan, dan atau bagi mereka yang tidak bersedia mengisi sendiri, peneliti membacakan pertanyaan dalam kuesioner di depan responden. Pengisian pilihan jawaban dari tiap pertanyaan dilakukan peneliti di depan responden.

3. Teknik Analisa

Analisa yang dilaksanakan dalam studi ini adalah sebagai berikut.

Untuk mengolah data dari hasil penelitian studi ini dipakai peralatan analisa dengan teknik sederhana dalam bentuk penjabaran informasi dengan menggunakan distribusi frekuensi tentang hubungan antara kategori jabatan dengan jenis pendidikan menurut golongan perusahaan. Selanjutnya diterapkan pengujian dengan menggunakan chi - kuadrat,

dan bila perlu sesuai dengan kebutuhan peningkatan jumlah variabel yang terkontrol, yang mungkin mengakibatkan mengecilnya jumlah (besar) sampel, pengujian dilakukan dengan memakai cara Fisher (Fisher's exact test)⁶. Analisa regresi multipel (multiple regression) akan dilakukan guna menentukan indikasi kontribusi (kepentingan relatif) masing-masing variabel terhadap variasi profil jabatan pekerja tersebut. Hal ini dilaksanakan karena variabel bebas yang diolah dalam penelitian ini promovendus anggap berbentuk "continuous variabel", yakni variabel yang dijabarkan dalam angka dengan skala ordinal yang menunjukkan urutan atau posisi (Fred N. Kerlinger dan Elazar J. Pedhazur, 1973). Promovendus menyadari bahwa pilihan jawaban responden tentang tingkat tanggung jawab merupakan bentuk pilihan yang dapat menghasilkan skala nominal. Namun kenyataannya tingkat tanggung jawab itu dirasakan oleh majikan dan pekerja sendiri di samping berbeda tetapi sekaligus menunjukkan posisi mereka dalam perusahaan. Pengambil keputusan terakhir adalah merupakan jabatan yang dianggap paling tinggi dalam perusahaan se-

⁶ J.J. Dixon dan D.J. Massey, Jr., Introduction to Statistical Analysis, McGraw-Hill Company, San Francisco, 1969, halaman 243, dan lihat M.H. Blalock Jr., Social Statistics, McGraw-Hill Company, San Francisco, 1972, halaman 287-289, lihat pula Avram Goldstein, Biostatistics: An Introductory Text, The Macmillan Company, New York, 1964, halaman 110-111.

dangkan tanggung jawab pembantu tanpa memiliki keterampilan khusus adalah merupakan posisi yang paling bawah. Di samping itu kelihatannya seorang pekerja tersebut kadang kala dapat memangku tanggung jawab ganda atau majemuk. Hal ini terjadi bila seorang di samping mungkin menjadi pengambil keputusan juga sekaligus menyusun rencana pengembangan perusahaan bahkan mungkin juga ikut melaksanakan kegiatan operasional perusahaan tersebut. Walaupun situasi tanggung jawab rangkap seperti yang disebutkan terakhir mungkin terjadi, bukan berlebihan kalau promovenus menyimpulkan bahwa orang tersebut dinilai menurut tingkat tanggung jawab tertinggi yang dimilikinya di samping memperhatikan tanggung jawab utama (sebagian besar) yang dipegangnya. Seandainya pekerja tertentu di samping hanya sebagai pembantu tanpa keterampilan tetapi sekali-sekali pernah juga melaksanakan sendiri suatu tugas yang membutuhkan keterampilan tertentu, pekerja tersebut tetap dianggap sebagai tenaga pembantu atau pekerja dengan tingkat tanggung jawab terendah. Tentu akan timbul pertanyaan, seandainya tingkat tanggung jawab ini diberi skala, apakah seorang dengan tingkat tanggung jawab dengan skala 4 mempunyai tanggung jawab 4 (empat) kali terhadap tanggung jawab pekerja yang hanya memiliki tanggung jawab dengan skala 1?. Pertanyaan yang sama akan dapat pula diajukan apakah seorang yang memperoleh nilai tertentu tentang ha-

sil belajar dalam suatu bidang studi mempunyai kemampuan sekian kali terhadap kemampuan mereka (atau dia sendiri) bila memperoleh nilai yang lebih rendah?. Promovendus, dalam hal ini sama dengan banyak peneliti lain, beranggapan bahwa tekanan utama dari skala tersebut adalah urutan atau posisi. Dengan demikian skala tingkat tanggung jawab pekerja dapat dianggap variabel yang kontinu. Oleh karena itu, model yang promovendus manfaatkan dalam mempelajari relative importance unsur-unsur karakteristik pekerja terhadap variasi profil jabatan (tingkat tanggung jawab dan penghasilan perbulan) mereka adalah sebagai berikut.

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

Besar koefisien beta tersebut dipakai untuk menentukan kepentingan relatif dari variabel bebas dalam hubungannya dengan variabel tidak bebas. Regresi multipel sesuai buat digunakan dalam hampir seluruh penelitian bukan eksperimental. Nilai beta telah dirobah menjadi "standard score". Bobot regresi yang relatif lebih dipercaya adalah bila jumlah sampel besar dan interkorelasi variabel bebas se- rendah mungkin walaupun demikian tekanan utama yang harus diperhatikan adalah agar sampel hendaknya dengan jumlah yang besar. Jumlah sampel yang optimal sekurang-kurangnya 100. Nilai beta bervariasi sesuai dengan banyaknya varia-

bel bebas dalam persamaan regresi. Dengan demikian akan terjadi perubahan urutan kepentingan relatif dari variabel yang dipelajari. Replikasi adalah satu-satunya cara yang tepat untuk memperhatikan validitas bobot regresi. Kesulitan yang sering dihadapi adalah dalam memilih susunan variabel bebas dan terikat dalam satu persamaan regresi. Sebenarnya tidak ada suatu metoda yang benar untuk menentukan susunan variabel kecuali berdasarkan model (teori) yang lebih terpercaya yang mengarahkan pilihan peneliti. Kelemahan utama dari analisa regresi adalah karena kecilnya sampel. Kendatipun demikian bila sampel besar inter korelasi variabel bebas diharapkan minimal, sehinggamungkin diperoleh besar beta yang relatif lebih dapat dipercava⁷.

Asumsi yang melatar belakangi analisa regresi (1) bahwa skala -y mempunyai distribusi normal untuk tiap harga x. Tidak ada asumsi tentang normalnya distribusi x. Asumsi tidak dibutuhkan dalam menghitung korelasi dan koefisien regresi; tidak perlu ada asumsi untuk menghitung r, b dan sebagainya (2) bahwa skala -y mempunyai variance yang sama untuk nilai x. Skala y itu di samping mempunyai distribusi normal untuk tiap nilai x juga mempunyai variance yang sama untuk tiap nilai x. Pengujian dengan F dan t adalah merupa-

⁷Fred N. Kerlinger dan Elazar J. Pedhazur, Multiple Regression in Behavioral Research, Holt, Rinehart and Winston inc., New York, 1973, halaman 392, 442-447, lihat pula Hubert M. Blalock, Jr, Social Statistics, McGraw-Hill, Book Company, New York, 1972, hal. 450-457, lihat pula Frederick C. Mills, Statistical Methods . . . , Henry Holt and Company, New York, 1955, halaman 655-656.

kan statistic yang kuat dalam arti test tersebut dapat menangkis hal-hal yang melemahkan asumsi. Secara umum biasanya kita dapat melakukan analisa regresi tanpa memperhatikan asumsi-asumsi tersebut⁸.

Beberapa teori yang menunjukkan kaitan antara penghasilan dan jabatan dengan karakteristik pekerja telah banyak dikemukakan di negara lain. Variabel bebas yang sering diperhatikan antara lain pendidikan, status sosial ekonomi orang tua, usia, pengalaman jabatan dan koneksi pekerja. Kepentingan relatif dari pada variabel bebas ini perlu diketahui perencanaan pendidikan. Studi kesempatan kerja yang seperti ini belum pernah dilaksanakan di Sumatera Barat, sehingga pada tempatnya pada kesempatan ini promovendus melaksanakan penjelajahan hubungan tersebut.

Hubungan antara variabel bebas dan tidak bebas mungkin berbeda menurut golongan perusahaan. Bila hubungan yang berarti antara variabel bebas dan tidak bebas terbukti untuk sebagian besar golongan perusahaan, variabel bebas tersebut dapat diharapkan untuk dijadikan alat peramal yang valid terhadap perubahan variabel tidak bebas pada masa depan⁹.

Kekuatan utama pendekatan regresi multipel ini adalah sangat erat kaitannya dengan maksud dasar dari ilmu

⁸Fred N. Kerlinger & Elazar J. Pedhazur, op - cit, halaman 47 - 48.

⁹Leigh Alexander dan John Simons, The Determinant of School Educational Production Function, International Bank For Reconstruction and Development, Staff Working Paper No. 201, 1975, halaman 1.

pengetahuan dalam rangka menerangkan gejala-gejala alamiah. Demikian pula analisa ini membantu kita dalam bentuk "persamaan" yang dapat menggambarkan penyelidikan ilmiah yang logis, dalam arti bahwa tiap kesimpulan yang akan diambil selalu didasarkan pada pernyataan bersyarat (conditional) yakni jika $x_1, x_2, \dots, x_n$ terjadi, terdapat indikasi y tertentu. Bila koefisien beta (β) belum cukup (dapat) membedakan tingkat relative importance suatu variabel bebas yang dibandingkan antara golongan perusahaan, maka kuadrat korelasi semi parsial (SP^2) dipakai untuk melacak perbedaan urutan kepentingan relatif tersebut.

$SP^2 = r^2_{y(k.12\dots k-1)} = R^2_{y.12\dots k} - R^2_{y.12\dots k-1}$ ¹⁰, yang berarti : kuadrat korelasi semi parsial antara variabel y dan k , bila pengaruh variabel 1, 2 dan seterusnya $k-1$ dihilangkan dari variabel k .

Pengkajian significance of relationship (yang dinyatakan dengan F) dan strength of relationship (dinyatakan dengan R^2 , kuadrat korelasi multipel) tidak diuraikan secara eksplisit.

Hal ini dilakukan karena promovendus dalam studi ini dalam pelacakan strength of relationship hanya membatasi diri atas dua kategori taraf signifikansi (Type I Error) dengan besaran $\leq 0,05$ dan $> 0,05$. Sehingga dengan demikian hanya dua pilihan "kekuatan hubungan" yang dialami oleh variabel bebas dan terikat yakni : 1) $p \leq 0,05$ untuk menyatakan adanya hubungan yang signifikan dan 2) $p > 0,05$, untuk menyatakan tidak terdapatnya hubungan yang signifikan.

¹⁰Fred N.Kerlinger dan Elazar J.Pedhazur, loc-cit.

Uraian tentang perbedaan R^2 tidak dikemukakan, kecuali secara tidak langsung melalui kuadrat korelasi semi parsial dari pada predictor yang dipilih. Besarnya R^2 dapat meningkat dengan menambah variabel bebas baru dalam persamaan regresi, namun penambahan tersebut secara tidak langsung telah ditunjukkan oleh kuadrat korelasi semi parsial (jumlah kuadrat korelasi semi parsial dari pada predictor = kuadrat korelasi multipel seluruh predictor terhadap satu variabel terikat) dari tiap variabel bebas yang dimasukkan lebih kemudian sesudah pengaruh variabel bebas yang dimasukkan lebih dahulu dihilangkan dari pada variabel bebas yang dimasukkan terakhir.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah angkatan kerja dalam cabang-cabang produksi sebagai berikut :

1. Manufaktur dan konstruksi.
2. Perdagangan, rumah makan dan hotel.

Cabang-cabang produksi di atas adalah merupakan cabang produksi yang banyak menyerap angkatan kerja di Sumatera Barat sesudah pertanian (Sensus Penduduk 1971).

Buruh atau manager yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah mereka yang bekerja di perusahaan tersebut dengan lebih dahulu menentukan lokasi atau area perusahaan yang dikategorikan sebagai berikut :

- (1) Kota Kabupaten dan Kotamadya.
- (2) Kecamatan di luar kecamatan yang terletak dalam kota Kabupaten/kotamadya di atas.

Perkembangan perusahaan manufaktur, konstruksi perdagangan rumah makan dan hotel terutama berpusat di delapan Kota Kabupaten/Kota Madya, yakni : Padang, Pariaman, Padang Panjang, Bukittinggi, Payakumbuh, Batusangkar, Sawah Lunto dan Solok. Dari delapan Kota Kabupaten /Kota Madya ini dipilih empat buah Kota Kabupaten/Kota Madya secara random. Kota Kabupaten/Kota Madya yang terpilih adalah 1. Padang, 2. Pariaman, 3. Payakumbuh, dan 4. Batusangkar. Di tiap kota ini dipilih dua kecamatan yang akan dijadikan daerah sampel. Karena kota Batusangkar, Pariaman dan Payakumbuh tidak mempunyai kecamatan, langsung dipilih secara random kampung/nagari dalam kota ini. Sedangkan di Kota Madya Padang dipilih lebih dahulu kecamatan (2 kecamatan) dan selanjutnya dipilih satu kampung dari masing-masing kecamatan tersebut.

Pemilihan kecamatan yang berlokasi di luar Kota Kabupaten/Kota Madya di atas juga dilakukan secara random. Namun sebelumnya ditentukan kecamatan-kecamatan yang berada di sekitar empat Kota Kabupaten/Kota Madya sampel tersebut. Jumlah kecamatan sampel yang dipilih adalah satu untuk tiap kecamatan di sekitar kota-kota ini. Dalam tiap kecamatan sampel yang disebutkan terakhir ini dipilih pula sebuah nagari sampel yang juga dilakukan secara acak.

Dengan menggunakan daftar perusahaan yang ada di Kantor Departemen Tenaga Kerja dipilihlah perusahaan yang

relevan dengan studi ini yang terletak dalam kampung tersebut.

Sedangkan bagi kecamatan negari/desa di kecamatan di luar kota-kota ini, tidak diperoleh daftar perusahaan. Untuk memperoleh daftar ini, dibuat lebih dahulu daftar perusahaan tersebut yang terdapat dalam desa terpilih. Daftar perusahaan ini adalah hanya yang mengenai cabang produksi yang akan diteliti, yakni : manufaktur, konstruksi, perdagangan, rumah makan dan hotel. Perusahaan perseorangan (individual firm) yang tidak mempunyai buruh (hubungan kerja upah) dikeluarkan dari daftar sampel.

Dalam setiap perusahaan yang dipilih diusahakan agar dapat diwawancarai sejumlah 50% dari pekerja yang ada. Pemilihan responden dilaksanakan secara random (simple random sampling). Namun demikian perbandingan tersebut tidak selalu terpenuhi karena sebagian responden hanya mau diinterview di luar jam kerja dan menuntut agar dihubungi kerumah yang bersangkutan, sedangkan sesudah dihubungi sebagiannya tidak dapat ditemui dan beberapa pekerja lainnya yang pada mulanya menjadi responden tetapi akhirnya tidak dapat dilanjutkan karena bertugas ke luar kota. Di samping itu sebagian responden lainnya tidak mampu menjawab atau enggan memberikan jawaban yang meyakinkan peneliti.

Distribusi pekerja yang dijadikan sampel menurut jenis, lokasi dan besar perusahaan adalah sebagai berikut :

TABEL 1.1. SAMPEL PEKERJA MENURUT JENIS,
LOKASI DAN BESAR PERUSAHAAN

		DESA Jumlah Buruh			Jumlah di Desa	KOTA Jumlah Buruh			Jumlah di Kota	Jumlah Seluruh nya
		< 10	10 - 50	> 50		< 10	10 - 50	> 50		
Manufaktur	Jumlah Perusahaan	22	6	1	29	3	5	-	8	37
	Jumlah Buruh	176	180	371	727	27	159	-	186	913
	Jumlah Sampel yang di Peroleh	69	71	174	314	10	51	-	61	375
Konstruksi	Jumlah Perusahaan	7	-	-	7	7	7	-	14	21
	Jumlah Buruh	56	-	-	56	70	329	-	399	455
	Jumlah Sampel yang di Peroleh	26	-	-	26	34	160	-	194	220
Perdagangan, Rumah makan dan Hotel.	Jumlah Perusahaan	9	-	-	9	16	2	-	27	36
	Jumlah Buruh	36	-	-	36	128	47	-	175	211
	Jumlah Sampel yang di Peroleh	18	-	-	18	48	23	-	71	89

B A B II

BEBERAPA MODEL DAN PENDEKATAN DALAM MEMPELAJARI PROFIL JABATAN PEKERJA

Adalah sulit untuk meramalkan secara pasti tentang dunia kerja (the world of work) pada masa 50 tahun mendatang. Kemajuan teknologi jelas berperanan terhadap perubahan jabatan. Demikian pula perubahan angka kelahiran dan kematian, yang merubah jumlah dan susunan penduduk, menentukan penawaran tenaga kerja, yang sekaligus mempengaruhi jabatan yang ada. Perubahan sumber alam, memberi kemungkinan perubahan komposisi proses produksi, yang dalam saat ini terjadi pula penyesuaian-penyesuaian jabatan dalam industri tersebut. Dalam masa yang sama cara pembiayaan (financing) mengalami perubahan sehingga menyebabkan perlunya penyesuaian-penyesuaian jabatan. Tidak kurang pula pentingnya perkembangan masyarakat dan munculnya situasi keluarga yang lebih tidak saling tergantung memberi akibat terjadinya jabatan-jabatan baru, dan bersamaan dengan itu perubahan umur rata-rata angkatan kerja juga telah mempengaruhi jabatan yang ada. Keadaan yang dikemukakan di atas merupakan perubahan yang terjadi dalam jangka panjang. Bersamaan dengan itu kea-

daan yang timbul dalam jangka pendek seperti antara lain : pergerangan, gempa bumi, banjir, mode, perubahan musim ikut menentukan perubahan jabatan dalam dunia industri¹.

Taussig² pada tahun 1911 telah memulai studi tentang penggolongan jabatan. Penyelidikannya membawa dia kepada kesimpulan bahwa dalam masyarakat Amerika telah terjadi suatu kelompok jabatan yang berbeda dan terpisah sama sekali serta kelompok-kelompok kerja yang tidak saling bersaing. Tidak bersaingnya angkatan kerja ini disebabkan oleh adanya dinding pemisah yang diciptakan, seperti perbedaan keluarga berdasarkan kebudayaan, ketidaksamaan kesempatan untuk memperoleh pendidikan dan ketidak mampuan keuangan untuk memanfaatkan pendidikan yang tersedia. Perubahan jabatan dan komposisi jabatan tersebut adalah sesuatu yang sulit untuk diikuti.

Di Perancis selama 30 tahun antara tahun 1906-1936 telah terjadi perubahan susunan angkatan

¹Lee E. Isaacson, Career Information in Counseling and Teaching, Allyn and Bacon, Inc., Boston, Mass. 1970, halaman 186-190.

²Lee E. Isaacson, ibid.

kerja yakni sebagai berikut :³

	1906	1936
Majikan	30,3 %	29,2 %
Pegawai/Buruh	45,5	50,2
Usaha sendiri	20,1	13,7

Perubahan susunan angkatan kerja tersebut, sebagai refleksi dari penggolongan jabatan dalam masyarakat adalah merupakan informasi yang selalu harus diikuti oleh para perencana pendidikan. Arah pembaharuan pendidikan haruslah senantiasa tidak lupa untuk melihat kemungkinan penyesuaian calon tenaga kerja dalam perubahan dan pertumbuhan masyarakat yang sedang berjalan.

Galenson dan Pyatt menyatakan; "...it would be desirable to have an educational production function which would translate input of education into output of trained manpower".⁴ Namun demikian tenaga terdidik ini ditentukan pula oleh permintaan terhadapnya yang sesuai dengan perkembangan sektor dan industri dalam sektor tersebut.

Unruk mengetahui permintaan angkatan kerja telah banyak dilakukan studi tentang kesempatan kerja

³ Neil J. Smelser and Seymour M. Lipset, ed., Social Structure and Mobility in Economic Development, Midline Publishing Company, Chicago, 1960, hal. 210.

⁴ Walter Galenson and Graham Pyatt, The Quality of Labour and Economic Development in Certain Countries, ILO, Geneva, 1964, halaman 62.

yang masing-masingnya mempunyai pendekatan yang berbeda dan penekanan yang berlainan. Penjajagan dan penyelidikan kebutuhan angkatan kerja ini telah menghasilkan banyak penemuan yang kadang-kadang saling bertentangan disamping saling menguatkan. Beberapa diantara pendekatan dan penemuan tersebut akan kita uraikan dalam bagian dibawah ini.

A. Melek Huruf, Penghasilan Nasional dan Jumlah Murid⁵

Pertumbuhan ekonomi biasanya diukur dengan pertumbuhan penghasilan nasional (National Income). Tingkat Melek Huruf, jumlah murid yang terdaftar dan penghasilan nasional saling berkaitan. Hubungan demikian telah banyak diselidiki dengan menggunakan analisa perbandingan (Cross Sectional Analysis) yakni membandingkan variabel tersebut antara negara pada satu saat tertentu atau dalam satu negara untuk jangka waktu tertentu. Hubungan antara tingkat Melek Huruf tahun 1950 dan Gross National Product (GNP) percapita tahun 1955 (dihitung dengan dollar Amerika Serikat) dari 83 negara telah dipelajari oleh Fowman dan Anderson. Studi ini menghasilkan penemuan yakni : (1) 32 negara miskin dengan tingkat Melek Huruf penduduk dewasa sebanyak 40 persen mempunyai penghasilan per capita setinggi \$ 300 a-

⁵ Mark Blaug, Introduction to The Economics of Education, Penguin Books, Baltimore, 1972, hal. 61-73.

tau kurang, (2) 27 negara yang mempunyai tingkat Melek Huruf antara 30-70 persen tidak menunjukkan adanya hubungan antara penghasilan per capita dan tingkat Melek Huruf dan (3) 24 negara kaya yang mempunyai tingkat Melek Huruf diatas 70 persen mempunyai penghasilan per capita diatas \$ 500,-, termasuk didalamnya 21 negara kaya yang mempunyai tingkat Melek Huruf diatas 90 persen.

Studi ini menghasilkan kesimpulan bahwa tingkat Melek Huruf setinggi 40 persen seolah-olah merupakan prasyarat untuk dapatnya penghasilan per capita melebihi \$ 300,- dan untuk mencapai penghasilan per capita melebihi \$ 500,- dibutuhkan tingkat Melek Huruf 90 persen. Walaupun demikian usaha peningkatan penghasilan per capita (GNP per capita) melalui peningkatan persentase penduduk melek huruf melebihi 40 persen belum merupakan usaha yang dapat dipastikan seperti terbukti pada 27 negara di atas. Pendapat yang populer menyatakan Melek Huruf merupakan jalan yang pasti untuk pembangunan adalah tidak benar, namun mengandung sejumlah kebenaran.

Penemuan lain menunjukkan bahwa dalam masa 100 tahun terakhir ini, tidak satupun negara yang dapat mencapai pertumbuhan ekonomi yang berarti tanpa 10 persen dari penduduknya terdaftar di pendidikan dasar. Namun kalau kita periksa lebih lanjut,

ternyata di Amerika Latin tingkat partisipasi pendidikan dasar kurang berasosiasi dengan penghasilan dibandingkan dengan hubungan tingkat Melek Huruf dan penghasilan. Di Afrika tingkat Melek Huruf yang rendah sangat berinterelasi dengan penghasilan dibandingkan dengan partisipasi pendidikan dasar atau Sekolah Lanjutan. Sedangkan di Asia tidak dapat dibuktikan adanya kecendrungan demikian.

Kazer⁶ mengemukakan bagi negara yang mempunyai GNP per capita yang sama, peningkatan anak-anak berpartisipasi di sekolah, cenderung menaikkan tingkat pertumbuhan GNP dalam 10 tahun mendatang. Suatu kelemahan yang kita hadapi dalam analisa perbandingan (Cross sectional analysis) dari variabel yang ditemui di negara-negara tersebut adalah karena perhitungan GNP tersebut berdasarkan data resmi, tidak berdasarkan daya beli nyata. Perubahan distribusi umur penduduk sekolah dalam masa berjangkalan menimbulkan keraguan kita terhadap pemakaian perbandingan rasio murid yang terdaftar.

Demikian pula hubungan antara murid yang terdaftar di sekolah sekarang dengan pekerja terdidik pada masa depan adalah kabur karena dalam masa tersebut akan ditemui variabel lain. Kelemahan lain dari perbandingan internasional diatas adalah karena penilaian pendidikan hanya didasarkan atas ting-

⁶Clark Blaug, *ibid.*

kat tidak berdasarkan jenis.

Namun Bennet⁷ telah menyelidiki hubungan antara distribusi pendidikan kejuruan dan pendidikan umum dalam suatu proses pembangunan. Dia menyimpulkan berdasarkan data Sekolah Lanjutan dari 69 negara (tidak termasuk Afrika) pada tahun 1955-1956, dan dengan pembatasan pendidikan kejuruan adalah tiap "Course of Study" yang diadakan guna persiapan untuk suatu jabatan tertentu serta mempergunakan "rank-order correlation" adalah sebagai berikut :

- (1) Bila rasio Vocational Education terhadap General Education (VE/GE) dan GNP per capita di gambar dalam suatu grafik, akan diperoleh suatu kurva normal dengan rata-rata GNP per capita \$ 500,-
- (2) VE/GE akan condong meningkat sejalan dengan pertumbuhan GNP per capita sampai $\pm$ \$ 500,- dan selanjutnya VE/GE menurun.
- (3) Penemuan ini diperkuat dengan menggunakan "Time series" dari tahun 1940 sampai 1956, dan ternyata negara-negara yang mempunyai GNP per capita lebih kecil dari \$ 500,- (1956) senantiasa mengalami kenaikan ratio VE/GE dalam masa 16 tahun tersebut, sedangkan negara-negara lain

⁷Mark Blaug, ibid.

yang mempunyai GNP per capita di atas \$ 500,- mengalami penurunan VE/GE atau dalam keadaan konstan antara 1940-1956.

Hasil dari studi ini memperjelas kekurangan hubungan yang biasa ditemukan antara Sekolah Lanjutan dan indikator pembangunan ekonomi. Penemuan Ben-net ini dapat disimpulkan bahwa keragaman karakteristik dari pada sekolah lanjutan menghalangi adanya hubungan yang berarti antara jumlah tamatan sekolah lanjutan dan indikator pembangunan ekonomi tersebut. Namun demikian bila kita bedakan antara jenis pendidikan menengah ini, mungkin kita akan memperoleh hubungan yang signifikan antara variabel tersebut di atas.

B. Tenaga Kerja, Penghasilan Nasional, Jumlah Penduduk dan Pendidikan

Suatu variasi lain dari studi perbandingan internasional adalah dengan melihat hubungan tenaga kerja dengan kategori jabatan tertentu dengan penghasilan nasional dan jumlah penduduk. Model ini menunjukkan adanya hubungan yang berarti antara penghasilan per capita dari bermacam-macam negara dengan perbandingan tenaga kerja berpendidikan Perguruan Tinggi dalam angkatan kerja. "The Netherlands Economic Institute" telah mencoba menentukan regresi data tahun 1957 dari bermacam-macam negara.

Lembaga ini mengemukakan hubungan antara jumlah tenaga kerja tamatan Perguruan Tinggi (N^3) dan tamatan sekolah lanjutan (N^2) dengan jumlah Penghasilan Nasional (Y) dan jumlah penduduk (P) sebagai berikut :

$$N^3 = 5,20 \quad Y \ 1,038 \quad P \ 0,164 \quad (1)$$

$$N^2 = 163,67 \quad Y \ 0,659 \quad P \ 0,655 \quad (2)$$

Dengan menggunakan persamaan ini para perencana dapat memperkirakan jumlah tenaga kerja tamatan Perguruan Tinggi dan jumlah tenaga kerja tamatan sekolah lanjutan yang aktif bila ditentukan atau diproyeksikan besar penghasilan nasional dan besar penduduk suatu negara. Menurut penemuan di atas ternyata $\pm 85\%$ dari jumlah tenaga aktif tamatan sekolah lanjutan dan Perguruan Tinggi yang dibutuhkan, ditentukan oleh Penghasilan Nasional dan jumlah penduduk suatu negara. Berdasarkan penemuan ini juga, institut tersebut berkesimpulan bahwa tiap kenaikan Penghasilan Nasional satu persen harus sejalan dengan kenaikan 1,038 persen tenaga terdidik yang tamatan perguruan tinggi dan 0,659 persen tenaga terdidik tamatan sekolah lanjutan.

C. Sektor Industri, Jenis Tenaga Kerja dan Produktivitas

Unit "Economic and Statistical Studies on Higher Education" dari London School of Economics and Poli-

tical Science⁸, telah mempelajari hubungan antara produksi perpekerja, kelompok pekerja dan sektor (menurut International Standard Industrial Classification. Dengan mengkorelasikan variasi produktivitas antara beberapa negara dengan beberapa indikator pengembangan tenaga kerja, telah diperoleh kesimpulan antara lain sebagai berikut :

- (1) Tiap kenaikan 1 persen daripada produktivitas dalam sektor manufaktur cenderung berasosiasi dengan penambahan 1,01 persen tenaga kerja profesional, tenaga tehnik dan sejenis; 0,32 persen tenaga kerja administrasi, eksekutif dan managerial; 0,54 persen tenaga kerja klerk dan 0,48 persen tenaga kerja penjualan (sales workers) dalam sektor ini.
- (2) Tiap kenaikan 1 persen produktivitas dalam sektor manufaktur dan listrik cenderung berasosiasi dengan penambahan 1,02 persen tenaga kerja yang tamatan Sekolah Lanjutan Atas atau Perguruan Tinggi dan 0,76 persen tenaga kerja yang tamat Sekolah Lanjutan Pertama.
- (3) Tiap kenaikan 1 persen produktivitas dalam keseluruhan lapangan perekonomian cenderung berhubungan dengan 0,81 persen penambahan kombinasi

⁸International Labour Office, Human Resources For Industrial Development, "La Tribune de Geneve", Geneva, 1971, halaman 19-20.

arsitek, insinyur, "surveyor", "Scientist", perencana dan teknisi.

Zymelman⁹, telah mencoba studi lain dengan menerapkan analisa regresi antara nilai tambahan per pekerja daripada bermacam industri dengan perbandingan jumlah pekerja dalam lima kategori jabatan yakni : a) professional and technical workers, b) administrators and managers, c) clerical workers, d) sales workers, dan e) manual workers. Dari studi ini ditemukan koefisien determinasi (R^2) antara 0,306 (untuk industri mesin elektronik) sampai 0,880 (untuk industri kayu) dan tidak berhasil memperoleh satu industri pun yang seluruh koefisien regresinya signifikan pada taraf keyakinan (Confidence level) 95 %. Dia menyimpulkan pula bahwa variasi produktivitas ditentukan oleh perbedaan struktur jabatan. Disamping itu persentase tenaga profesional dan teknik dalam suatu industri adalah faktor penentu yang utama terhadap besar kecilnya produktivitas dalam industri yang bersangkutan, sedangkan kepentingan relatif persentase tenaga kerja yang menjabat kategori jabatan lain bervariasi antara satu industri dan industri lainnya.

⁹Mark Blaug, op-cit, halaman 74-75.

Layard dan Saigal¹⁰, melakukan studi tentang hubungan antara susunan jabatan dengan produktivitas tenaga kerja menurut sektor. Dia melakukan analisis regresi bagi data dari lebih 30 negara tahun 1960 antara lain dia menemukan bahwa hubungan antara struktur jabatan dan produksi per pekerja dalam seluruh sektor ternyata paling kuat untuk jabatan profesional ($r^2 = 0,83$) sedangkan hubungan yang paling lemah adalah untuk tenaga penjual ($r^2 = 0,25$) sedangkan untuk tenaga administrasi dan managerial mempunyai $r^2 = 0,58$. Disamping itu dikemukakannya pula bahwa perbandingan jumlah tenaga penjual yang berpendidikan Sekolah Lanjutan atau lebih (L_{ik}) terhadap jumlah tenaga seluruhnya (L_k) mempunyai hubungan dengan produksi per pekerja sebagai berikut :

$$\frac{L_{ik}}{L_k} = 0,0014 \left(\frac{X}{L} \right)^{1,09} \\ (r^2 = 0,30)$$

Persamaan ini dapat dipakai untuk memperkirakan jumlah tenaga penjual yang berpendidikan Sekolah Lanjutan ke atas, bila diketahui jumlah produksi (X), jumlah pekerja (L) dan jumlah tenaga penjual seluruhnya (L_k).

¹⁰Mark Blaug, Ibid, halaman 76-81.

Zymelman¹¹, juga telah mencoba mempelajari hubungan antara produktivitas dalam suatu industri dalam negara tersebut dengan perbandingan tenaga kerja yang mempunyai tingkat pendidikan tertentu. Untuk menunjukkan hubungan tersebut digunakannya dua persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx \text{ dan } \log y = a + b \log x$$

dengan pengertian :

Y = produktivitas dalam suatu industri

x = perbandingan tenaga kerja yang mempunyai tingkat pendidikan tertentu terhadap jumlah tenaga kerja seluruhnya; tingkat pendidikan tersebut dibaginya atas 0 - 4 tahun, kecil dari 8 tahun, 12 tahun, 12 + tahun, 13 + tahun dan 16 + tahun.

Dalam tahap pertama regresi seperti di atas dilakukan terhadap tiap jenis industri yang sama yang terdapat dalam bermacam-macam negara. Ternyata dalam beberapa industri seperti industri kimia, logam, mesin-mesin dan tekstil ditemukan korelasi yang berarti antara besar produktivitas dan perbandingan jumlah pekerja yang berpendidikan lebih dari 12 tahun dan tidak dengan perbandingan pekerja yang ber-

¹¹ Manual Zymelman, The Relationship Between Productivity and The Formal Education of The Labour Force in Manufacturing Industries, Harvard University, Occasional Papers in Education and Development, Number 5, Oct. 1970, halaman 15-38.

pendidikan kurang dari tingkat tersebut. Namun sesudah korelasi ini dilakukan terhadap tiap negara secara terpisah, koefisien korelasinya menjadi lain, jika dibandingkan dengan koefisien korelasi yang diperoleh bila analisisnya dilakukan dengan cara "international comparison" di atas. Perbedaan hubungan antara produktivitas pekerja dengan perbandingan tenaga kerja yang mempunyai tingkat pendidikan tertentu tersebut di beberapa negara ditemukannya sebagai berikut :

Amerika Serikat - 1950

Perbandingan jumlah tenaga kerja yang berpendidikan 9-11 tahun terhadap jumlah tenaga kerja seluruhnya tidak berkorelasi secara berarti dengan produktivitas, sedangkan untuk tingkat pendidikan 12 tahun atau lebih ditemukan korelasi yang signifikan, tetapi untuk tingkat pendidikan 0-8 dan 8 tahun korelasinya negatif, baik untuk korelasi linear maupun korelasi logaritma.

Amerika Serikat - 1960

Hubungan seperti di atas masih diperoleh untuk korelasi logaritma, tetapi tidak untuk korelasi linear.

Untuk korelasi linear hanya untuk tingkat pendidikan 0-5 dan 5-8 tahun (korelasi negatif) dan 12 tahun (korelasi positif). Selanjutnya dia memeriksa hubungan variabel di atas yakni buat data Kanada (1951 dan 1961), Inggris (1951 dan 1961), Jepang

(1950 dan 1960), Legeri Belanda (1960), Norwegia (1960), Yugoslavia (1961), Perancis (1962), Argentina (1960) dan Jerman Barat (1960).

Ternyata penemuan di atas saling bertentangan. Selanjutnya Zymelman ini berkesimpulan bahwa antara pendidikan dan produktivitas itu memang mempunyai hubungan. Hubungan tersebut sangat lemah bila kita korelasikan pendidikan dengan produktivitas seperti di atas antara bermacam-macam industri dalam suatu negara, akan lebih kuat bila yang dikorelasikan adalah antara pendidikan dan produktivitas antar negara dan hubungan (korelasi) pendidikan dan produktivitas antara negara itu akan sangat kuat bila diperhatikan hanya industri yang sama saja.

Pada bagian di atas telah kita lihat penemuan dari bermacam-macam studi yang pernah dilakukan untuk memperkirakan perolehan permintaan tenaga kerja menurut jabatan, pendidikan, sektor ekonomi dan produksi bersih per pekerja dalam suatu cabang produksi atau seluruh sektor. Dalam bagian selanjutnya akan kita perhatikan pula hubungan profil penghasilan dan pendidikan daripada pekerja. Teori ini telah banyak mempengaruhi jalan pikiran sejumlah perencana pendidikan.

D. Profil Penghasilan dan Pendidikan

Pilihan pendidikan yang dilakukan bergantung pada keuntungan yang akan diperoleh dari penanaman.

Berdasarkan perhitungan ini, telah banyak ditemui tingkat penghasilan suatu jenis pendidikan dan hubungan antara profil penghasilan, umur dan tingkat pendidikan dari suatu lulusan pendidikan, baik di negara maju maupun di negara yang sedang berkembang.

Bennet¹², telah menghitung tingkat penghasilan pendidikan tersebut di Uganda dengan menggunakan skala gaji pemerintah tahun 1965 yang hasilnya sebagai berikut :

1. Sekolah Lanjutan Atas	78 persen
2. Pendidikan Dasar	66 persen
3. Sekolah Lanjutan Pertama	22 persen
4. Perguruan Tinggi	12 persen

Penghasilan tamatan Perguruan Tinggi di negara ini sebenarnya dua puluh kali (dua-rata) penghasilan tamatan pendidikan dasar. Tetapi biaya pendidikan di Perguruan Tinggi sangat besar sehingga menekan tingkat penghasilannya menjadi lebih rendah.

Di Thailand¹³, terdapat perbedaan tingkat penghasilan perorangan dan tingkat penghasilan sosial dari tingkat dan jenis pendidikan sebagai berikut :

¹²Mark Blaug, op-cit halaman 210-211.

¹³Mark Blaug, Summary of the Rate of Return to Investment in Education in Thailand: A Report to the National Education Council On the Third Educational Development Plan, 1971, Bangkok, 1971, hal. 13-16.

	Tingkat pengha- silan per- orangan(%)	Tingkat penghasilan sosial (%)
Pendidikan Dasar	38	20
Sekolah Lanjutan Per- tama	16	14
Sekolah Lanjutan dan Akademi	11	10
Perguruan Tinggi	11	7
dan		
Sekolah Lanjutan Umum Swasta dan Negeri	11	10
Sekolah Lanjutan Ke- juruan Swasta	10	8
Sekolah Lanjutan Ke- juruan Negeri	13	8

Penemuan ini menunjukkan suatu keadaan bahwa terlampaui banyaknya penanaman dilakukan di tingkat Perguruan Tinggi dan sedikit di tingkat Pendidikan Dasar. Hal ini terlihat dalam distribusi di atas.

Untuk tiap jumlah uang yang ditanamkan oleh perorang-an (keluarga) dalam pendidikan dasar pada masa depan memberikan tingkat penghasilan sebanyak 38 % tiap tahun, sedangkan kalau dimasukkan investasi yang di-

lakukan oleh pemerintah dan masyarakat bersama dengan pembiayaan yang ditanggung keluarga (perorangan) tingkat penghasilan yang akan diterima tiap tahun menjadi 20 %. Kalau diperhatikan pula tingkat penghasilan dari suatu investasi di perguruan Tinggi bagi keluarga (perorangan) hanya 11 % dan tingkat penghasilan terhadap masyarakat turun menjadi 7 %. Demikian pula investasi di Sekolah Menengah Kejuruan cenderung lebih tinggi, dibandingkan dengan Sekolah Lanjutan Umum. Perkiraan tenaga kerja yang dilakukan di Thailand konsisten dengan kesimpulan yang dicapai oleh hasil perhitungan berdasarkan analisa tingkat penghasilan ini ; tenaga kerja tingkat menengah sangat kekurangan sedangkan tenaga kerja tingkat tinggi tidaklah demikian.

Wilkinson¹⁴, telah menentukan hubungan antara penghasilan selama hidup untuk bermacam-macam tingkat pendidikan bagi seluruh jabatan pekerja laki-laki untuk umur 14 tahun di Canada berdasarkan sensus 1961, sesudah dikenakan pajak. Dengan cara menghitung nilai tepap penghasilan perorangan dari peker-

¹⁴Bruce W. Wilkinson, "Present Values of Lifetime Earnings For Different Occupations", dalam B.F.Kiker ed., Investment in Human Capital, University of South Carolina Press, South Carolina, 1971, hal. 262-265.

ja tersebut, diperoleh hubungan sebagai berikut :

(1) Nilai tetap dari penghasilan pekerja tergantung dari tingkat bunga modal pada masa sekarang. Makin tinggi tingkat bunga tersebut, makin ada kecendrungan sama nilai tetap dari penghasilan pekerja tersebut, walaupun mempunyai tingkat pendidikan yang berbeda. Dia menunjukkan bahwa pada saat tingkat bunga 5 persen, nilai tetap penghasilan pekerja laki-laki (untuk umur 14 tahun) yang berpendidikan di bawah Sekolah Lanjutan Atas adalah \$ 42.700,- sedangkan yang berpendidikan tingkat Universitas mempunyai nilai tetap penghasilan \$ 68.800,-. Seandainya tingkat bunga naik menjadi 10 persen, nilai tetap penghasilan kedua golongan tenaga kerja ini hanyalah \$ 20.000,- dan \$ 25.400,-. Dengan kata lain jika tingkat bunga yang digunakan cukup tinggi nilai tetap dari penghasilan tamatan Perguruan Tinggi tidak begitu berbeda dibandingkan dengan nilai tetap dari penghasilan tamatan pendidikan dasar.

(2) Nilai tetap penghasilan pekerja menurut kategori jabatan dan tingkat pendidikan tergantung pada tingkat bunga modal. Makin tinggi tingkat bunga itu makin kurang perbedaan nilai tetap penghasilan angkatan kerja, walaupun mempunyai perbedaan yang besar

baik dalam tingkat jabatan ataupun tingkat pendidikan. Dia menemukan pada saat tingkat bunga 5 persen nilai tetap penghasilan buruh yang tidak berpendidikan Sekolah Lanjutan Atas sebanyak \$ 33.000,- sedangkan penghasilan Insinyur yang mempunyai pendidikan tamatan Universitas sebanyak \$ 76.500,- sedangkan kalau tingkat bunga 10 persen masing-masingnya mempunyai nilai tetap penghasilan \$ 16.000,- dan \$ 28.300,-

Variasi lain dari studi profil penghasilan selama hidup ini dilakukan pula oleh Hanech¹⁵ di Amerika Serikat yakni dengan menghubungkan dengan perbedaan ras. Berdasarkan profil yang dikemukakananya ternyata perbedaan penghasilan antara golongan kerja dari golongan kulit putih dan negro dengan tingkat pendidikan yang sama lebih besar pada tingkat pendidikan yang rendah dibandingkan dengan tingkat pendidikan tinggi.

Di Swedia¹⁶, pernah dipelajari hubungan rata-rata penghasilan tenaga kerja laki-laki pada umur 35 tahun sebelum dipajak dengan lama pendidikan dan kelas sosial orang tua mereka. Berdasarkan penemuan ini tersebut diperoleh kesimpulan : (1) penghasilan

¹⁵Giora Hanech, "An Economic Analysis of Earnings and Schooling", dalam B.P. Liker ed., *ibid*, hal. 195-196

¹⁶Mark Almg, *op-cit*, hal. 41.

akan senantiasa meningkat dengan makin tingginya pendidikan. Situasi ini berlaku untuk segala kelas sosial, (2) rentangan (Range) dari penghasilan akan makin besar dengan makin tinggi tingkat pendidikan; pengaruh latar belakang orang tua yang menguntungkan tidak berperanan kecuali pendidikan yang lebih menentukan, (3) akibat peningkatan pendidikan dari kurang 8 tahun menjadi 14 tahun atau lebih, menyebabkan penghasilan pekerja yang orang tuanya "Unskilled Workers" menjadi dua kali lipat, sedangkan bagi pekerja yang orang tuanya "Professional, Managerial group" menjadi tiga kali lipat. Dengan demikian, secara kasar dapat dinyatakan bahwa kelas sosial berperanan sebanyak sepertiga dari perbedaan penghasilan antara anak-anak tamatan perguruan tinggi dari kelas tingkat atas dan anak-anak putus sekolah dari keluarga kelas pekerja.

Variasi lain dari studi penghasilan pekerja menurut pendidikan formal ini telah pula dilakukan oleh Griliches¹⁷. Dia telah mencoba memeriksa pengaruh IQ terhadap perubahan penghasilan pekerja. Data ini berasal dari satu sampel tenaga kerja di kota Malmo, Swedia, yakni tentang distribusi penghasilan mereka

¹⁷ Zvi Griliches, "Notes on the Role of Education in Production Functions and Growth Accounting", dalam J. Lee Hansen ed., Education, Income and Human Capital, National Bureau of Economic Research, Columbia University Press, New York, 1970, hal. 98.

dengan tingkat upah. Dia menemukan bahwa tiap tahun pertambahan pendidikan formal memberikan sumbangan yang lebih besar pada peningkatan upah dibandingkan dengan pengaruh pertambahan satu tahun pengalaman jabatan. Pengaruh tambahan satu tahun pendidikan terhadap peningkatan upah pekerja lebih besar bagi white-collar worker dibandingkan dengan tukang.

Banyak variasi studi yang telah dilakukan tentang profil penghasilan ini, sayangnya pendekatan ini hanya sekedar memberi arah apakah perlu melakukan pengurangan atau penambahan investasi pendidikan tertentu. Berapa banyak perlu ditambah atau dikurangkan, pendekatan ini tidak mungkin menjawab. Demikian juga analisa tingkat penghasilan ini tidak meramalkan permintaan dan penawaran tenaga kerja terdidik pada masa depan.

E. Kualifikasi Pendidikan, Latihan, Pengalaman Pekerja, dan Persyaratan Lain Menurut Majikan

Pendekatan lain dalam usaha menentukan kebutuhan tenaga kerja ini adalah dengan melakukan "Employer's Survey Methods". Teknik ini pernah dilaksanakan di Nigeria terhadap sampel 124 perusahaan swasta dan pemerintah yang mempunyai buruh 10 orang atau lebih, selain perusahaan pertanian dan jasa. Jabatan yang diselidiki terdiri dari kelompok

pada umur 35 tahun menurut pendidikan formal dan IQ mereka pada umur 10 tahun. Penemuan dari analisa regresi yang dilakukannya kepada variabel penghasilan, pendidikan dan IQ tersebut adalah sebagai berikut :

- (1) Dalam tahap pertama, tanpa memperhatikan IQ diperoleh hubungan antara penghasilan (y) dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan (S) dalam bentuk persamaan :

$$\log y = 9,317 + 0,053 S$$

$$(R^2 = 0,589)$$

- (2) Dalam tahap kedua, dengan memasukkan IQ ke dalam persamaan regresi ternyata persamaan fungsi berubah menjadi :

$$\log y = 8,938 + 0,051 S + 0,0042 A$$

$$(R^2 = 0,836)$$

Berdasarkan persamaan di atas, terbukti dengan mengikut sertakan IQ dalam perkiraan, koefisien determinasi terhadap logaritma penghasilan meningkat sebanyak $\pm 30\%$, yakni dari 0,589 menjadi 0,836. Walaupun demikian hampir tidak berubah koefisien dari variabel pendidikan (S).

S.G.Strumilin¹⁸ telah mencoba pula memeriksa hubungan lama pengalaman kerja, lama pendidikan formal dengan usia pekerja dengan skill level yang dijabarkan

¹⁸C.Arnold Anderson & Mary Jean Bowman, ed., Education and Economic Development, Aldine Publishing Company, Chicago, 1966, hal. 10.

jabatan senior seperti insinyur dan professional serta administrator, dua kelompok jabatan menengah seperti tenaga administrasi, mandor/tehnisi, jabatan tingkat skilled dan semi skilled, serta golongan jabatan unskilled. Data tersebut mencakup 126 jabatan yang terdaftar dalam International Standard Classification of Occupation. Kepada tiap majikan diajukan pertanyaan tentang kualifikasi pendidikan apa yang harus dimiliki oleh pegawai yang akan diangkatnya untuk suatu jabatan tertentu, serta persyaratan latihan dan pengalaman yang bagaimana yang harus dialami calon pekerja untuk dapatnya mereka melakukan jabatan tertentu secara efisien. Studi ini menghasilkan penemuan antara lain sebagai berikut : (1) tujuh dari sepuluh jabatan di atas tingkat unskilled, tiga dari empat jabatan tingkat menengah, lebih dari separo jabatan tingkat senior membutuhkan latihan selama bekerja, sebagai tambahan pendidikan formal yang telah dipunyai pekerja tersebut; dari jabatan yang membutuhkan pendidikan tehnik menengah lebih dari tiga perempatnya juga membutuhkan latihan dalam pekerjaan, (2) golongan jabatan senior, seperti insinyur membutuhkan pendidikan formal yang tinggi, tetapi 60 persen juga membutuhkan latihan dalam pekerjaan; untuk jabatan senior secara keseluruhan,

dan dalam pertambangan, manufaktur, konstruksi dan jasa umum, 30 persen atau lebih daripada jabatan-jabatan membutuhkan latihan lebih dari dua tahun, terutama sambil bekerja, (3) posisi administratif yang senior membutuhkan pengalaman selama lebih dari tiga tahun bahkan ada yang lima tahun; sesungguhnya para majikan mendorong untuk menerima yang berpengalaman sebagai pengganti sebagian kualifikasi pendidikan dan/atau latihan, (4) jabatan yang paling membutuhkan latihan dalam pekerjaan adalah jabatan tingkat menengah (76,1 %); tetapi perbandingan lebih tinggi untuk golongan jabatan administratif junior/supervisor/mandor dibandingkan daripada teknisi dalam perusahaan manufaktur dibutuhkan latihan sekitar dua tahun atau lebih untuk 30 persen jabatan tersebut bagi perusahaan menengah, dan tiga tahun atau lebih bagi perusahaan besar, (5) hampir semua jabatan pada tingkat "skilled" dan "semi skilled" tidak membutuhkan pendidikan di atas pendidikan dasar, tetapi hampir 70 persen daripadanya membutuhkan latihan dalam pekerjaan; "Clerical and Sales jobs" membutuhkan latihan yang paling sedikit; jabatan produksi dan jabatan dalam perusahaan transport dan komunikasi membutuhkan latihan yang paling banyak, (6) tingkat gaji jelas meningkat sesuai dengan kebutuhan peningkatan pendidikan, sehingga majikan dapat mengurangi

biaya upah dan gaji dengan mengadakan sendiri latihan khusus sedemikian rupa latihan ini dapat menjadi pengganti latihan khusus sebelum memasuki pekerjaan¹⁹.

BPP²⁰ telah mencoba mempelajari antara lain tentang sistem pengangkatan pegawai melalui sekolah untuk tiap kategori jabatan dari beberapa perusahaan di Padang. Hasilnya adalah : 0 person dari manager/wakil manager/mandor dan supervisor, 2,25 persen dari tenaga pembukuan/juru tik/receptionist, 2,60 persen dari tenaga penjual, 3,10 persen dari tenaga teknis, 0,90 persen dari tenaga tukang dan sopir, yang diangkat melalui sekolah.

Disamping itu tidak satupun dari perusahaan tersebut yang mempunyai hubungan (dalam hal pengembangan pegawai) dengan sekolah kejuruan yang ada. Sedikit sekali pegawai yang akan beroleh kesempatan peningkatan keterampilan melalui program pendidikan yang dilola oleh perusahaan itu sendiri dengan rincian; manager hanya 6,8 persen dari 44 perusahaan, wakil manager sebanyak 10,3 persen dari 29 perusahaan, tenaga pembukuan sebanyak 6,8 persen dari 44 perusahaan.

¹⁹International Labour Office, op-cit, hal.42-43

²⁰Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan (BPP) Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta, Data yang Tidak Dipublikasikan, 1973.

Studi ini juga mengumpulkan opini majikan tentang "kecukupan" pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki pekerja menurut jabatan. Kepada tiap majikan (yang dijadikan responden) ditanyakan apakah pekerja dalam perusahaan mereka yang memegang jabatan tertentu, seperti antara lain tukang batu/tukang las, tukang kayu, operator mesin, dan pengemudi telah cukup memiliki pengetahuan umum, pengetahuan khusus tentang pekerjaan mereka, keterampilan umum, keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya serta sikap jabatan yang mendukung keberhasilan pekerja tersebut dalam proses produksi. Jawaban responden dinyatakan dengan "ya" atau "tidak" dalam hal kecukupan karakteristik di atas yang dimiliki oleh pekerja dengan kategori jabatan yang disebut lebih dahulu. Persentase majikan yang menyatakan cukupnya kualifikasi pekerja menurut karakteristik tersebut terdistribusi seperti distribusi berikut ini.

TABEL 2.1. PENGETAHUAN, KETRAMPILAN DAN SIKAP MENURUT JABATAN

Karakteristik Jabatan	Pengetahuan Umum	Pengetahuan Ke- juruan	Keterampilan Umum	Keterampilan Khusus	Sikap Jabatan
Tukang batu/tukang las	29.2 %	100 %	45.9 %	100 %	100 %
Tukang kayu	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3
Operator Mesin	100	100	100	100	100
Pengemudi	32.4	62.2	35.1	62.2	59.5

Dari keempat golongan jabatan ini diperoleh pula distribusi pendidikan sebagai berikut.:

TABEL 2.2. PENDIDIKAN MENURUT JABATAN

Pendidikan Jabatan	: SD	: SLP	: SLA	: PT	: Jumlah Pekerja
Tukang batu/tu- kang las	86.3 %	9.1 %	4.6 %	0 %	66
Tukang kayu	75.9	24.1	0	0	54
Operator Mesin	82.3	11.3	6.5	0	62
Pengemudi	92.3	5.5	2.1	0	235

Variasi lain untuk mengetahui permintaan tenaga ini telah pula dilaksanakan oleh IIEP laris bersama dengan The Department of Human Resources of IMARHU (Panama) dan The RED Project for Central America (Unesco). Studi ini mencoba menjangkau kriteria yang digunakan majikan dalam memilih calon pegawai untuk menduduki jabatan tertentu²¹. Pilihan majikan itu beragam-ragam tergantung apakah untuk tujuan penerimaan pegawai baru atau promosi. Distribusi pilihan majikan tersebut adalah sebagai berikut :

(1) Lama jabatan, hasil test dan penilaian supervisor berlaku hanya untuk promosi; kesehatan, umur

²¹J.Hallak & F.Cailods, Education, Work and Employment in Panama, IIEP, Unesco, 1977, hal. 125-131.

dan kelima mempunyai ranking yang lebih tinggi untuk pengangkatan baru (external recruitment) dibandingkan dengan untuk promosi.

(2) Dalam seluruh kasus, pendidikan merupakan urutan pertama atau kedua dalam pengangkatan. Dalam pengangkatan pegawai baru pendidikan diletakan sebagai kriteria dengan urutan kedua untuk jabatan "supervisor", urutan ketiga untuk jabatan "Executive secretaries", urutan keempat untuk staf penjualan dan urutan kelima untuk jabatan "unskilled".

Dalam hal promosi (internal recruitment) pendidikan merupakan kriteria keempat untuk "Skilled Operative" dan staf penjualan, kriteria keenam untuk jabatan "unskilled Operatives" dan kriteria ketujuh untuk jabatan "supervisor".

Selanjutnya perlu diperhatikan perbedaan peranan pendidikan sebagai kriteria untuk pemilihan pegawai sebagai berikut : a) Untuk jabatan yang sebagian besar dari tugasnya merupakan pekerjaan yang aktif, seperti staf penjualan dan operator yang unskilled, tidaklah begitu diperhatikan tingkat pendidikan dari calon yang bersangkutan, b) Urutan kriteria pendidikan yang dibuat majikan bukanlah suatu yang kebetulan, karena dapat merupakan urutan pertama buat suatu kategori jabatan tertentu dan menempati urutan

terakhir untuk jabatan lain. Secara umum, selangkurangnya untuk suatu jabatan tertentu ada bukti bahwa terdapat suatu hubungan khusus antara majikan dan sistem pendidikan, dalam arti majikan cenderung untuk memperhatikan sekolah tertentu sebagai tempat memperoleh calon pegawainya (target schools).

(3) Kriteria pengalaman professional sama pentingnya dengan pendidikan, kecuali bila pendidikan umumnya pada tempat pertama atau kedua (selain untuk jabatan sekretaris dan operator yang "unskilled"), pengalaman professional menduduki tempat ketiga atau keempat. Pengalaman professional lebih diutamakan dibandingkan dengan pendidikan untuk jabatan management dan supervisor, sedangkan untuk jabatan yang membutuhkan keahlian khusus seperti staf teknik dan akontan diperoleh urutan sebaliknya.

(4) Kolamin merupakan kriteria penting untuk jabatan supervisor, sekretaris dan operative (skilled atau unskilled), sedangkan alasan sosio-kultural tidak dipertimbangkan.

(5) Dalam hal "internal recruitment" penilaian dari supervisor dan lama jabatan merupakan kriteria penting, dengan urutan pertama dan ketiga untuk sekretaris dan staf penjualan, urutan pertama untuk supervisor dan ketiga dan keempat untuk jabatan lain.

BP3K bersama dengan IIEP Paris²² telah pernah pula melaksanakan studi tenaga kerja dan pendidikan di Padang dan Jakarta. Studi ini antara lain mempelajari preferensi majikan tentang kualitas calon pegawai yang ingin diangkatnya untuk beberapa kategori jabatan tertentu.

Majikan tersebut membutuhkan sifat dan sikap yang harus dimiliki pegawai, menurut kategori jabatan sebagai berikut :

Manager sebaiknya mempunyai sifat kepemimpinan, mampu berkomunikasi secara baik, dan jujur.

Pegawai Tata Usaha hendaknya mampu berkomunikasi secara baik, dapat dipercaya, teliti dan bersih pekerjaannya, jujur dan mempunyai inisiatif.

Tenaga Pembukuan diutamakan orang yang teliti dalam melakukan pekerjaannya, menghayati dan menjunjung tinggi arti dan kepentingan perusahaan, dapat dipercaya, jujur

²² Azinar Sayuti, Pendidikan dan Jabatan Dalam Dunia Perdagangan di Padang, Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan dan Kebudayaan (BP3K), Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta, 1978, halaman 54.

serta tekun dalam melaksanakan pekerjaannya.

Manajemen hendaknya memiliki ketekunan melakukan pekerjaannya, mempunyai inisiatif, menghayati dan menjunjung tinggi arti dan kepentingan perusahaan, dapat dipercaya, jujur, teliti melaksanakan pekerjaannya, serta mempunyai kemampuan dalam memberikan perintah kepada bawahan.

Pekerja Terdidik sebaiknya mempunyai inisiatif, berkemampuan dalam berkomunikasi secara baik, mempunyai sifat kepemimpinan, bersedia mengikuti/melaksanakan perintah atasan secara baik, jujur serta teliti dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pekerja Tidak Terdidik dituntut agar teliti dan bersih dalam melaksanakan pekerjaannya, patuh kepada atasan atau melaksanakan perintah secara baik, tekun bekerja, dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaannya serta jujur.

Kejujuran merupakan kelutuhan yang harus dipenuhi oleh tiap kategori jabatan, sedangkan ketelitian melaksanakan pekerjaan merupakan persyaratan yang tidak dapat

dipisahkan dengan calon pegawai selain jabatan pimpinan atau Executive.

Disamping itu studi ini telah menemukan pula sistem pengangkatan pegawai baru dan promosi dalam perusahaan perdagangan ini. Peranan sekolah dalam membantu anak didik mereka untuk beroleh pekerjaan ternyata tidak ada sama sekali, demikian juga tidak melalui bantuan Departemen Tenaga Kerja. Sebagian besar dari pencari kerja tersebut yakni sebanyak 559 orang (86 %) dari 650 orang pekerja, beroleh pekerjaan pada perusahaan tersebut dengan cara langsung menghubungi majikan perusahaan. Pekerja Tidak Terdidik umumnya beroleh pekerjaan dengan mengunjungi atau meminta pekerjaan pada majikan (91,4 %).

Dari 22 orang Lendor, 10 orang (45,5 %) adalah Lendor yang sebelumnya telah menjadi pegawai dalam perusahaan tersebut tetapi dengan jabatan yang lebih rendah. Tenaga Tata Usaha dan Pembukuan serta Pekerja Terdidik, rata-rata 50 % tenaganya berasal dari dalam perusahaan sendiri dan 65,2 % dari Tenaga Lendor/Kepala Administrasi/Kepala Kandang berasal dari tenaga-tenaga dari luar atau tenaga-teraga yang baru diangkat untuk perusahaan itu. Tenaga yang terutama berasal dari luar adalah Unskilled workers yakni 479 orang (97,6 %) dari 491 orang.

F. Pola Karir, Status Sosial Ekonomi, Pendidikan dan Karakteristik Pekerja Lainnya

A. Roe²³ telah mengemukakan teori tentang dimensi vertikal pembagian jabatan yang didasarkannya pada tingkat fungsi (level of function) yang berisikan tingkat tanggung jawab. Dia mengemukakan bahwa ada enam tingkat fungsi dalam perusahaan yang masing-masingnya berkaitan dengan tingkat pendidikan. Tingkat fungsi tersebut adalah :1) jabatan professional dan managerial (dengan tanggung jawab untuk berdiri sendiri) berkaitan dengan pendidikan doctorate level, (2) professional dan manager yang lainnya dengan pendidikan sekurang-kurangnya Sarjana Muda, (3) semi professional dan pengusaha kecil dengan pendidikan Sekolah Lanjutan Atas ditambah pendidikan teknik, (4) skilled dengan pendidikan magang, latihan dan pengalaman kerja, (5) semiskilled dengan latihan, pengalaman kerja dengan pendidikan dasar dan (6) unskilled tanpa membutuhkan pendidikan.

Super²⁴ mengemukakan teori bahwa pola karir ditentukan oleh status sosial ekonomi, karakteristik pribadi dan kesempatan yang ditemukan. Seluruh faktor yang bersua dalam kehidupan mempengaruhi sikap dan tingkah laku seseorang. Beberapa faktor mempunyai peranan yang lebih besar dari pada yang lainnya. Status sosial ekonomi adalah faktor yang tergolong

²³ Lee E. Isaacson, loc-cit, hal. 63.

²⁴ Lee E. Isaacson, ibid, hal. 29.

variabel yang paling menentukan, karena kontak awal dari seorang individu terhadap dunia kerja terutama melalui orang tua, keluarga dan teman sebaya. Dengan mendengarkan pengalaman kerja orang tua dan teman mereka, dengan mengamati pengaruh dari pada penghasilan dan kegagalan serta frustrasi keluarga mereka, serta dengan berolehnya atau hilangnya kesempatan mereka dalam suatu pendidikan, kunjungan ataupun pengalaman tertentu yang disebabkan oleh bermacam-macam hal, sangat mempengaruhi pekerjaan masa depan seseorang.

Martin Carnoy²⁵ mengemukakan bahwa persepsi pekerjaan yang diinginkan oleh murid yang berasal dari status sosial ekonomi yang tinggi dan yang rendah dapat sangat berbeda pada akhir sekolah lanjutan yang ditamatkan mereka, walaupun nilai test akhir dari kedua kelompok itu sama. Struktur sekolah yang ada sekarang (maksudnya di Amerika Serikat) tidak mampu menyamakan perbedaan kemungkinan penghidupan dari pada tamatan sekolah yang berasal dari kelompok sosial, etnis, ras atau kelamin yang berlainan. Sekolah cenderung lebih meningkatkan perbedaan persepsi itu.

Samuel Bowles²⁶ mengemukakan bahwa terdapat sejumlah

²⁵Martin Carnoy, "Is Compensatory Education Possible?" dalam Martin Carnoy, ed., Schooling in a Corporate Society; The Political Economy of Education in America, David McKay Company, Inc, New York, 1972, hal. 175.

²⁶Martin Carnoy, ed., ibid, hal. 57.

bukti adanya hubungan antara sifat pribadi dan tugas dalam suatu kategori jabatan tertentu. Beberapa jabatan membutuhkan kepatuhan dan kesediaan pekerja untuk tunduk kepada kontrol eksternal tertentu sedangkan jabatan lain memerlukan pekerja yang memiliki keberanian berdiri sendiri dan tidak terikat. Sifat pribadi ini pada mulanya ditanamkan pada masa remaja, baik dalam keluarga ataupun di sekolah. Karena biasanya seseorang mengawini orang yang berasal dari kelas mereka, kedua orang itu cenderung memiliki sifat dasar yang sama. Seorang anak yang dibesarkan dalam keluarga yang menduduki suatu hirarki jabatan tertentu cenderung mengalami perkembangan karakter yang sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan pekerjaan orang tua mereka.

William H. Behn²⁷ menyatakan bahwa sistem sosialisasi kelas tercermin dalam sekolah dan lembaga lain dalam masyarakat, yang cenderung menghasilkan kembali pembagian kerja sosial sesuai dengan asal kelas generasi muda yang bersangkutan. Secara rata-rata, murid yang ayahnya kelas pekerja akan kurang memiliki uang guna dipakai buat pendidikan mereka dan akan mengikuti kesempatan bersekolah yang lebih pendek dibandingkan dengan mereka yang ayahnya mempunyai status jabatan yang lebih tinggi.

²⁷Martin Carnoy & Henry M. Levin, ed., The Limits of Educational Reform, David McKay Company, Inc., New York, 1976, hal. 219.

G. Penghasilan Pekerja Menurut Pendidikan, Kelamin, Latihan, Besar Perusahaan dan Jenis Industri

Usaha peninjauan peranan pendidikan terhadap manfaat (benefit) yang diperoleh lepasan pendidikan, pernah diukur juga dalam hal kemampuan mereka untuk memperoleh penghasilan dalam industri.

Amy Wong²⁸ telah melakukan studi di beberapa perusahaan manufaktur yang buruhnya kurang dari sepuluh orang di Singapura tahun 1972. Kategori perusahaan tersebut didasarkan pada "the international Standard Industrial Classification".

Variabel tidak bebas dalam studi ini adalah upah atau gaji pegawai perbulan (W) dalam dollar Singapura. Variabel bebas adalah umur (A), kelamin (S), pendidikan (E), Latihan (T) dan besar perusahaan (F).

Analisa multivariat (Multivariate analysis) telah digunakan untuk menentukan kontribusi tiap variabel bebas terhadap tingkat upah/gaji para pegawai tersebut dengan menggunakan model :

$$W = a_0 + a_1A + a_2S + a_3E + a_4T + a_5F$$

²⁸ Amy Wong, On The Variation of Wages, Proprietary Income and Output in Selected Small-Scale Manufacturing Industries in Singapore, Reprint Monograph Series No.30, Economic Research Centre, University of Singapore 10, Reprinted from the Malayan Economic Review (vol.XIX No.1) 1974.

Penemuan studi ini dalam bermacam golongan industri adalah sebagai berikut .

Tidak satupun industri yang dapat menunjukkan bahwa pendidikan para pegawainya adalah merupakan faktor yang paling menentukan tingkat upah/gaji para pekerjanya. Pada sebagian besar industri (12 dari 14 industri) pendidikan adalah faktor yang tidak jelas hubungannya dengan tingkat upah/gaji para pegawai tersebut. Bila kita perhatikan variabel latihan, terbukti bahwa hubungannya dengan tingkat upah/gaji para buruh cukup berarti. Bahkan variabel ini paling menentukan (relatif) dibandingkan dengan empat variabel lainnya di empat dari 14 industri lainnya, sedangkan di satu industri lainnya merupakan variabel ketiga terpenting. Tamalnya umur merupakan variabel yang cukup berpengaruh terhadap tingkat upah/gaji. Keadaan ini ditemui di 12 dari 14 industri. Bahkan merupakan variabel yang pertama dan kedua terpenting di 9 industri. Hal ini mungkin disebabkan karena pengalaman kerja merupakan pedoman penting bagi majikan untuk menentukan tingkat upah/gaji. Penemuan ini telah memperkuat beberapa hasil studi yang menyatakan bahwa hubungan karakteristik pegawai dengan tingkat upah/gaji bervariasi antara industri.

M. Beberapa Pertimbangan Pendekatan Studi Tenaga Kerja

Studi tentang hubungan antara tingkat Melek Huruf, Penghasilan Nasional dan jumlah murid telah dapat menunjukkan kecenderungan pembangunan suatu bangsa. Dibatasi oleh pendekatannya yang sifatnya makro (agregatif) sudah barang tentu kesimpulan-kesimpulan yang dihasilkannya hanyalah merupakan indikasi tentang kecenderungan interelasi ketiga faktor tersebut. Ini bukan berarti bahwa kesimpulan tersebut akan dapat teruji kebenarannya dalam suatu lingkungan yang lebih spesifik, baik dalam arti waktu ataupun tempat. Dengan kata lain, kesimpulan itu akan mendekati kebenaran "in the long run", dan hanya merupakan kecenderungan dengan segala keragamannya.

Kelompok analisa perbandingan kelompok (cross sectional analysis) di atas antara lain adalah karena keraguan kita terhadap perbedaan standar, yang mungkin digunakan dalam perhitungan masing-masing variabel tersebut. Perhitungan penghasilan Nasional, kendatipun telah menggunakan suatu teknik yang sama, tetapi karena perbedaan tingkat pembangunan suatu bangsa, dapat mengakibatkan terjadinya ketidak samakan unsur yang dimasukkan ke dalam perhitungan Penghasilan Nasional. Disamping itu jumlah murid adalah merupakan suatu satuan yang dapat berbeda artinya antara satu negara dengan negara lain. Perbedaan

tersebut kondatipun dalam arti perbandingan dan jumlah sama, secara nyata mempunyai perbedaan yang disebabkan karena variasi kebiasaan yang berperanan terhadap umur sekolah. Bahkan perbedaan struktur penduduk dalam hubungan komposisi kelamin bukan tidak mungkin menimbulkan perbedaan antara negara walaupun mempunyai jumlah dan komposisi murid yang sama.

Demikian pula perhitungan tingkat Melek Huruf sering menimbulkan keraguan. Hal ini disebabkan perbedaan definisi yang dianut negara-negara dalam menentukan jumlah buta huruf di daerah masing-masing.

Kalau kita perhatikan pula interelasi VE/GE terhadap GNP percapita, keraguan kita muncul bukan karena ketidakpercayaan terhadap "arti maksimal" dari suatu kecenderungan atau pemerataan huruf, dan jumlah tersebut, melainkan hanya karena kesangsian kita terhadap perbedaan yang terkandung dalam kualitas "Vocational Education" dan "General Education" antara negara. Perbedaan kualitas pendidikan antara negara belum diperhatikan dalam perbandingan VE/GE di atas. Dengan demikian kelemahan dari teknik ini timbul karena kesulitan dalam memperoleh ukuran yang standard, baik untuk besaran VE, GE ataupun GNP masing-masing negara.

"The Netherlands Economic Institute" telah merevisi perencanaan fungsi yang relatif lebih relevan dengan peralatan yang dibutuhkan oleh perencanaan pendidikan. Kekuatan dari model ini, walaupun dengan keterbatasan kesimpulan dari suatu analisa regresi, adalah karena telah menetapkan secara eksplisit hubungan tenaga kerja menurut jenisnya (tenaga kerja terdidik perguruan tinggi dan sekolah lanjutan) dengan penghasilan nasional serta pengeluaran per capita yang terbukti memiliki koefisien determinasi (R^2) yang tinggi. Tetapi karena penentuan hubungan tersebut dilakukan dengan perbandingan internasional, kesimpulan yang diperoleh sangat tergantung pada standard perhitungan Penghasilan Nasional dan tenaga kerja masing-masing negara.

Perkiraan kebutuhan tenaga kerja yang dilakukan oleh "Economic and Statistical Studies on Higher Education" dari "London School of Economics and Political Science", mungkin dapat dipakai sebagai pedoman komposisi angkatan kerja menurut kategori jabatan dan pendidikan dalam usaha peningkatan produksi menurut industri.

Conditions and expectations in any individual country can be compared with international "patterns". Deviation between the two do not mean that a country should blindly follow the pattern. But they will raise questions as to the reasons for the discrepancy and thus provoke either more explicit justification of national policies or their correction.²⁹

²⁹ International Labour Office, op-cit, hal. 21

Perlunya kehati-hatian perencanaan pendidikan untuk mempedomani penemuan internasional ini adalah juga karena banyaknya bukti nyata tentang kelemahan-kelemahan dari perbandingan internasional, disamping kelemahan standardisasi perhitungan indikator antar negara, tetapi juga karena "comparisons in terms of whole economies and broad economic sectors suffer from the fact that the composition of output and employment within such aggregates differ widely, so that no precise conclusions can be drawn"³⁰.

Hal ini telah dibuktikan oleh Zymelman³¹, bahwa perubahan tingkat pendidikan dari suatu jabatan antara dua kali sensus dari negara-negara di dunia tidak sama. Di Amerika Serikat, tingkat pendidikan "clerical workers" antara sensus 1950 dan 1960 tidak berubah, sedangkan di Canada antara sensus 1951-1961 meningkat. Di Amerika Serikat terjadi peningkatan pendidikan petani (1950-1960), sedangkan di Canada tidak begitu berubah (1951-1961).

Studi yang dilakukan dengan teknik analisa tingkat penghasilan (rate of return analysis) dalam beberapa hal dapat membantu perencanaan pendidikan untuk membedakan jenis investasi pendidikan yang mampu-

³⁰I b i d,

³¹Manuel Zymelman, op-cit, halaman 43-44 dan 75-114

nyai hasil (dalam arti penghasilan uang) terbesar. Dalam suatu masyarakat yang sangat kekurangan modal, disamping banyak investasi vital lainnya yang saling bersaing, serta sulitnya untuk menentukan perbedaan kualifikasi lulusan dari sekolah-sekolah yang berbeda dan sederajat, pendekatan ini cukup memperjelas indikasi kepentingan relatif dari suatu investasi pendidikan. Ketajaman prediksi dari pendekatan ini tentu saja tergantung dari kemampuan peneliti/perencana pendidikan untuk memperhatikan peranan variabel lain dalam hubungan profil penghasilan lulusan pendidikan dan umur angkatan kerja.

Namun demikian usaha mengikut sertakan beberapa variabel lain seperti perbedaan ras (Hanoch, 1971), IQ pada umur 10 tahun daripada pekerja (Griliches, 1970), latar belakang sosial yang diukur dengan kategori jabatan ayah pekerja (Husen, 1968), merupakan usaha-usaha memperkecil kelemahan prediksi dari pendekatan ini. Kekurangan lain dari pendekatan ini yang sering dilontarkan oleh beberapa kritisi antara lain dengan alasan bahwa tugas perencana pendidikan ini adalah untuk memperkirakan masa depan. Informasi tentang profil penghasilan sekarang tidaklah begitu berarti karena dalam masa berjalan situasi tersebut akan mungkin berubah. Seandainya tanggapan ini benar, bukanlah berarti itu hanya akan berla-

ku dalam tehnik ini saja, tetapi akan berlaku pula pada hampir seluruh penjajagan masalah kehidupan manusia yang dalam batas tertentu tidak dapat meramalkan perubahan-perubahan situasi masa depan. Bahkan akan tidak berarti mengumpulkan opini para majikan tentang kebutuhan tenaga kerja yang akan dipakainya dalam perusahaannya kelak, karena situasi-situasi pasar, hubungan interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja yang diakibatkan oleh permintaan dan penawaran produksi perusahaan dipengaruhi oleh perubahan teknologi, selera serta kecendrungan-kecendrungan perubahan penyediaan sumber-sumber.

Mark Blaug pernah mengemukakan :

it is perfectly true that better educated people tend to have better-educated parents, to live in cities, to gain more from self education, and generally to suffer less unemployment.³²

Kalau pendapat di atas benar perlukah diadakan pemerataan pendidikan ? "Admittedly, the evidence about the pure effect of education is still far from completely convincing, and it is always possible that what is true in America and Sweden is not true elsewhere³³.

³²Mark Blaug, 1965, halaman 44

³³Mark Blaug, 1965, halaman 45

Manuel Zymelman menyatakan :

Not all differences in life time earnings of people with different levels of education are related to schooling. There are other influences at work: home, outside environment, peer groups, etc. Formal education may rather be a selection mechanism for higher-paying jobs. In any case, other attributes-ability, personality, motivation, and family background-show positive correlation with both earnings and educational attainment³⁴.

Namun Strumilin menemukan bahwa faktor yang menentukan penghasilan pekerja dalam dunia produksi terutama adalah lama tahun bersekolah dan pengalaman jabatan. Pengaruh tambahan lama bersekolah lebih besar dari kontribusi pengalaman jabatan terhadap peningkatan upah pekerja.

Suatu kenyataan lain menunjukkan bahwa pendidikan juga menimbulkan "spillover benefits" dan manfaat tidak langsung ini tidak kelihatan dalam perbedaan penghasilan. Disamping itu pendekatan ini tidak memperlihatkan tenaga penganggur³⁵.

Kelemahan dari pengumpulan opini majikan dalam menentukan permintaan tenaga kerja pada masa depan terletak pada kemungkinan timbulnya perkiraan yang hanya berdasarkan tebakan. Sukar bagi majikan untuk memperkirakan struktur pasar hasil produksinya pada

³⁴Manuel Zymelman, Financing and Efficiency in Education: Reference for Administration and Policy making, The Kimrod Press, Boston, 1973, halaman 215.

³⁵Maureen Woodhall, The Investment Approach to Education Planning, IIEP, Paris, 1968, halaman 9

masa yang akan datang, sedangkan keadaan yang diemukakan terakhir ini menentukan kebutuhan tenaga kerja perusahaan tersebut. Kendatipun demikian, teknik ini populer untuk meramalkan kesempatan kerja jangka pendek dibandingkan dengan tujuan jangka menengah dan panjang.

Kemungkinan kesalahan tebakan tersebut, dapat kita lihat dari hasil survey BPP (1975) di Kota Padang, yang terlukis dalam Tabel 2.1 dan Tabel 2.2 halaman 58. Kesimpulan dari kedua tabel ini dapat bertentangan atau sekurang-kurangnya meragukan perencanaan pendidikan. Berdasarkan Tabel 2.1, seluruh majikan menyatakan pengetahuan umum daripada operator mesin cukup (ada). Tetapi kalau dilihat tingkat pendidikan para pekerja dalam kategori jabatan ini 87,3 % daripada mereka hanya berpendidikan SD. Apakah mungkin tenaga kerja yang hanya berpendidikan SD ini mempunyai pengetahuan umum yang cukup ?

Demikian pula penelitian yang dilakukan BP3K dan IIEP di Padang (1978), ternyata sampel yang dipilih terlalu kecil, disamping kemungkinan jawaban majikan yang hanya berbentuk kira-kira atau tebakan belaka.

Kendatipun berdasarkan informasi yang diperoleh dari majikan ternyata untuk tiap jabatan senantiasa dibutuhkan persyaratan karakteristik kognitif dari pada

pekerja (yang perbedaannya hanya tempat pembinaan karakteristik tersebut), Super, Behn dan Carnoy mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara jabatan dan latar belakang sosial ekonomi dari pada orang tua pekerja. Bahkan pendidikan formal dianggap tidak mampu meratakan kesempatan jabatan bagi pekerja.

Demikian pula Wong telah mempelajari peranan pendidikan disamping pengaruh karakteristik asriptif lainnya terhadap upah/gaji buruh perbulan di beberapa perusahaan di Singapura, namun belum memperhatikan unsur pengalaman.

Banyak penemuan telah menghasilkan berjenis-jenis rekomendasi program pengembangan angkatan kerja melalui pendidikan, baik yang makro, dalam bentuk studi agregatif daripada beberapa indikator antara negara, sektor, industri, perusahaan dan sampai pada tingkat studi karakteristik pekerja dalam suatu rumah tangga perusahaan.

Teori dan penemuan yang menunjukkan ragam pengaruh pendidikan angkatan kerja seperti diuraikan sebelumnya dapat lebih disimpulkan sebagai berikut.

- (1) Yang menunjukkan bahwa pendidikan (tingkat atau jenis pendidikan) angkatan kerja ada hubungannya dengan penghasilan nasional, penghasilan per bulan, tanggung jawab, ataupun dengan jenis jabatan pekerja.

- (2) Yang menunjukkan hubungan persentase angkatan kerja dengan pendidikan tertentu terhadap produksi per pekerja dan variasinya menurut jenis perusahaan.
- (3) Yang menyatakan interelasi pendidikan formal pekerja dengan jabatan mereka menurut lokasi perusahaan.
- (4) Yang menunjukkan hubungan pendidikan formal dan latihan/pengalaman dengan jenis jabatan atau penghasilan pekerja.
- (5) Yang menunjukkan kaitan antara pendidikan formal dengan penghasilan pekerja menurut status sosial ekonomi dan IQ.
- (6) Yang menunjukkan tidak adanya asosiasi pendidikan formal dengan penghasilan pekerja kecuali dengan usia, kelamin dan besar perusahaan.
- (7) Yang tidak menemukan hubungan antara pendidikan formal dengan jabatan pekerja kecuali dengan SSE, ras, kelamin atau jenis perusahaan.

Adalah merupakan kebutuhan yang mendesak untuk mempelajari interelasi karakteristik pekerja dalam bentuk karakteristik kognitif, non kognitif dan karakteristik askriptif terhadap keberhasilan mereka dalam dunia produksi. Indikasi hubungan pendidikan dan jenis jabatan memang membantu para perencana dalam menemukan pola pengembangan pendidikan. Namun demikian informasi tersebut belum lengkap karena walaupun sejumlah pekerja memiliki suatu jabatan yang sama (menurut ISCO) bukan ti-

dak mungkin antara mereka masih terdapat perbedaan baik dalam bentuk penghasilan yang diterima maupun dalam arti wewenang yang dimiliki mereka. Hal yang disebutkan terakhir dapat terjadi dalam suatu perusahaan yang belum lagi melaksanakan spesialisasi kerja secara tegas.

Di samping itu pelacakan hubungan antara jenis jabatan, tingkat tanggung jawab atau penghasilan pekerja (yang masing-masingnya promovendus pakai sebagai indikasi keberhasilan output pendidikan) dengan pendidikan mereka belum lagi menunjukkan suatu asosiasi yang agak lengkap. Karakteristik lainnya daripada pekerja diduga ikut berperanan terhadap variasi keberhasilan pekerja tersebut.

Hubungan antara karakteristik kognitif, non kognitif dan karakteristik askriptif dengan profil jabatan pekerja, berdasarkan teori dan penemuan yang dikemukakan sebelumnya, kelihatannya berasosiasi baik dengan jenis, lokasi dan besar perusahaan.

Promovendus, dalam bab selanjutnya akan menjaajegi hubungan demikian.

B A B III

ANALISA, PENEMUAN DAN TAFSIRAN HUBUNGAN KARAKTERISTIK
DAN PROFIL JABATAN PEKERJA MENURUT PERUSAHAAN

Salah satu dari tiga hipotesis yang telah dirumuskan adalah bahwa hubungan antara karakteristik kognitif, non kognitif dan karakteristik askriptif dengan profil jabatan berbeda menurut cabang produksi.

Salah satu indikator karakteristik kognitif yang dimiliki oleh seorang pekerja (responden) adalah jenis sekolah yang pernah diikuti atau ditamatkan mereka, yang dapat dikategorikan dalam bentuk SMP, SMUP, ST, SMA, SLTA dan lain-lain. Dalam bagian permulaan dari bab ini kita akan memfokuskan pemeriksaan pada hubungan antara jenis pendidikan yang pernah diikuti dan ditamatkan para pekerja tersebut terhadap profil jabatan mereka. Selanjutnya berturut-turut akan kita uraikan interelasi karakteristik pekerja dengan profil jabatan mereka dengan menggunakan beberapa macam susunan variabel.

Hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja menurut perusahaan tanpa memperhatikan lokasi dikemukakan dalam Bab III ini, sedangkan hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja menurut perusahaan yang berlokasi di kota akan diuraikan tersendiri dalam Bab IV.

Untuk membuktikan hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja yang dijabarkan dengan tingkat tanggung jawab dan penghasilan per bulan yang bervariasi menurut golongan perusahaan seperti diungkapkan dalam hipotesis I, promovendus secara berturut-turut akan menunjukkan keragaman asosiasi tersebut melalui lima bagian uraian di bawah ini yakni yang terdiri dari : I. Hubungan jenis sekolah pekerja dan profil jabatan. II. Hubungan karakteristik pekerja dan profil jabatan dalam perusahaan manufaktur, III. Hubungan karakteristik pekerja dan profil jabatan dalam perusahaan konstruksi, IV. Hubungan karakteristik pekerja dan profil jabatan dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel, dan V. Perbandingan hubungan karakteristik pekerja dan profil jabatan antara perusahaan.

A. Hubungan Jenis Sekolah Pekerja dan Profil Jabatan

Untuk menguji hubungan antara jenis sekolah yang pernah diikuti dan ditamatkan pekerja terhadap profil jabatan mereka dapat kita pelajari melalui uraian di bawah ini.

Dari 595 orang yang bekerja dalam perusahaan manufaktur dan konstruksi ternyata 29 orang (4,8%) tamatan SMP, 4 orang (0,7%) tamatan SMEP dan 15 orang (2,5%) tamatan ST. Sedangkan yang lulusan SMA, sebanyak 18 orang (3,0%), yang lulusan SMEA, sebanyak 1 orang (0,2%), dan

yang lulusan STM sebanyak 19 orang (3,2%). Dari 89 pekerja dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel terdapat 24 orang (27,0%) berpendidikan SMP, 1 orang (1,1%) berpendidikan SMEP, 4 orang (4,5%) berpendidikan ST. Sedangkan yang berpendidikan SMA sebanyak 3 orang (3,4%), berpendidikan SMEA sebanyak 2 orang (2,2%) dan berpendidikan STM sebanyak 2 orang (2,2%).

Hubungan antara jenis pendidikan terhadap kategori jabatan dari pekerja yang bekerja dalam perusahaan manufaktur, konstruksi dan perdagangan, rumah makan dan hotel ini dan dengan memperhatikan hanya jabatan Manager/Tenaga Profesional dan Tenaga Tidak Terdidik, ternyata berhubungan seperti dilukiskan oleh Tabel 3.1. di bawah ini.

Berdasarkan Tabel tersebut belum dapat dibuktikan bahwa terdapat hubungan antara jenis pendidikan yang pernah diikuti pekerja dengan jenis jabatan mereka bila hanya dikategorikan atas Manager/Tenaga Profesional dan Tenaga Tidak Terdidik. Dengan kata lain pekerja yang menjadi Manager/Tenaga Profesional atau Unskilled Worker tidak cenderung tergantung pada jenis pendidikan yang pernah diikuti oleh pekerja tersebut. Situasi ini tidak hanya terjadi dalam perusahaan yang dikategorikan dalam perusahaan manufaktur/konstruksi tetapi juga pada

TABEL 3.1. HUBUNGAN JENIS PENDIDIKAN DAN KATEGORI JABATAN MENURUT CABANG PRODUKSI*

	Kategori Pendidikan					
	SMP & SMEP	SMP & ST	SMEP & ST	SMA & SMEA	SMA & STM	SMEA & STM
Manufaktur & Konstruksi	N=33 p=0,31	N=44 p=0,67	N=19 p=0,18	N=19 p=0,68	N=37 $\chi^2=0,02^{**}$	N=20 p=0,70
Perdagangan, Rumah Makan & Hotel	N=25 p=0,72	N=28 $\chi^2=0,69^{**}$	N=5 p=0,60	N=5 p=1,00	N=5 p=1,40	N=4 p=0,50

*Tabel 3.1. ini adalah rangkuman dari 12 buah tabel yang memperlihatkan hubungan antara jenis pendidikan yang ditamatkan dan jenis jabatan pekerja dalam perusahaan manufaktur dan konstruksi serta dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel. Kalau kita perhatikan baris 1 dan kolom 1 dari Tabel 3.1. ternyata jumlah pekerja yang bertugas dalam perusahaan manufaktur dan konstruksi sebanyak 33 orang. Pekerja tersebut telah digolongkan menurut jenis jabatan mereka yakni : Manager/ Tenaga Profesional dan Tenaga Tidak Terdidik serta menurut jenis sekolah yang ditamatkan mereka yaitu SMP dan SMEP. Karena frekuensi yang diharapkan dalam tabel yang disebutkan terakhir ini kecil dari 5, untuk melihat hubungan jenis sekolah yang ditamatkan dengan jenis jabatan pekerja kita gunakan test eksakta dari Fisher (Fisher's Exact Test). Dengan cara demikian diperoleh kemungkinan kita menolak "tidak ada hubungan" jenis pendidikan dan jenis jabatan yakni sebanyak p=0,31 (baris 1 kolom 1 Tabel 3.1.). Angka ini (0,31) kita bandingkan dengan taraf signifikansi yang kita anut yakni (dalam hal ini) maksimum 0,05.

Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang berarti antara jenis pendidikan dan jenis jabatan karena p yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Demikian seterusnya kita menentukan p (α) dalam Tabel 3.1. di atas.

** Nilai chi-kuadrat.

perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel. Pendeknya, berdasarkan distribusi di atas, kesempatan untuk menjadi Manager/Tenaga Profesional atau Tenaga Tidak Terdidik dalam kedua golongan perusahaan, sama dimiliki oleh pekerja yang tamatan SLTP umum atau kejuruan maupun oleh mereka yang tamatan SLTA umum atau kejuruan.

Namun demikian kita ingin memeriksa lagi hubungan antara jenis pendidikan formal yang ditamatkan terhadap profil jabatan pekerja, dan sekaligus ikut memperhatikan variabel lain seperti status sosial ekonomi orang tua. Secara berganti-ganti akan kita periksa hubungan antara jenis pendidikan pekerja yang dikelompokkan seperti tertera dalam Tabel 1.1. Lampiran 2 bersama tingkat penghasilan orang tua dan tingkat pendidikan ayah terhadap tingkat tanggung jawab pekerja. Penemuan studi ini ternyata seperti terlukis dalam Tabel 3.2.

Kalau kita perhatikan hubungan antara jenis pendidikan dan tingkat tanggung jawab pekerja (lihat kolom 1, 2, 3 dan 4), ternyata tidak satupun dari koefisien beta (β) jenis pendidikan pekerja yang signifikan. Dengan demikian belumlah dapat kita simpulkan bahwa pekerja yang mempunyai jenis pendidikan tertentu akan cenderung mempunyai tingkat tanggung jawab tertentu. Dengan kata lain, pekerja yang mempunyai tanggung jawab mengambil keputusan dalam perusahaan, ataupun yang menjadi tenaga pelak-

TABEL 3.2. HUBUNGAN JENIS PENDIDIKAN (SIP) YANG DITAMATKAN, TINGKAT PENGHASILAN ORANG TUA DAN TINGKAT PENDIDIKAN AYAH TERHADAP TINGKAT TANGGUNG JAWAB PEKERJA

Variabel Bebas (Input)	Koefisien beta dengan bermacam - macam kombinasi input terhadap variabel target bebas			
	TANGGUNG JAWAB			
	1	2	3	4
Penghasilan orang tua per bulan (PENGORRRI)	0,30824 (2,06)**	0,27202 (1,80)	0,31396 (2,10)**	0,30872 (2,05)**
Pendidikan ayah (PELAY)	0,22997 (1,44)	-0,11876 (0,75)	-0,22301 (1,40)	0,18722 (1,24)
Tamatan SIP : Umum atau Kejuruan (SIPUK)	0,12189 (0,77)			
Tamatan SIP bukan ST atau ST (SIPST)		-0,19271 (1,20)		
Tamatan SIP bukan SMP atau SMK (SIPSP)			-0,10665 (0,67)	
Tamatan SIP bukan S1EP atau S1EP (SIPES)				0,0000 (0,00)
Koefisien Determinasi = R^2	0,13500 [2,02892]	0,15344 [2,35634]	0,13207 [1,97814]	0,12198 [1,80596]
n	43	43	43	43

Rasio - t dalam ()

Rasio - F dalam []

* signifikan pada taraf signifikansi 1%

** signifikan pada taraf signifikansi 5%

sana dengan keahlian khusus maupun mereka yang hanya menjadi pembantu atau pesuruh, tidak tergantung dari jenis pendidikan SLTP yang ditamatkan mereka.

Tampaknya, berdasarkan Tabel 3.2. tersebut, tingkat penghasilan orang tua ada hubungannya dengan tingkat tanggung jawab pekerja. Pekerja yang berasal dari keluarga yang mampu ini cenderung melakukan pekerjaan yang terutama mengambil keputusan sedangkan pekerja yang berasal dari keluarga yang kurang mampu cenderung hanya dalam usaha membantu pelaksanaan pekerjaan.

Penemuan ini telah memberikan indikasi bahwa hanya variasi tingkat penghasilan orang tua yang berasosiasi dengan variasi tingkat tanggung jawab pekerja.

Dengan cara yang sama kita akan mencoba pula untuk menguji sampai sejauh mana peranan jenis pendidikan tingkat SLTA berhubung dengan tingkat tanggung jawab pekerja tersebut. Untuk menguji hubungan dimaksud akan kita gunakan Tabel 3.3.

Berdasarkan Tabel 3.3. tersebut ternyata bahwa hubungan antara jenis pendidikan SLTA yang ditamatkan dan tingkat tanggung jawab pekerja dalam dunia industri tidak jelas. Sementara dapat diartikan bahwa kelihatannya tidak jelas hubungan antara tingkat tanggung jawab, mulai dari tingkat yang paling tinggi, seperti: pengambilan keputusan, sampai kepada tingkat paling bawah se-

TABEL 3.3. HUBUNGAN JENIS PENDIDIKAN (SLA) YANG DITAMATKAN, TINGKAT PENGHASILAN ORANG TUA DAN TINGKAT PENDIDIKAN AYAH TERHADAP TINGKAT TANGGUNG JAWAB PEMERJA

Variabel Bebas	Koefisien beta dengan bermacam-macam kombinasi input terhadap variabel tidak bebas Tanggung Jawab			
	1	2	3	4
Penghasilan orang tua perbulan (PENGORIT)	0,00535 (0,248)	0,09266 (0,287)	0,10432 (0,343)	0,08487 (0,240)
Pendidikan ayah (PENAY)	-0,03094 (0,212)	-0,0954 (0,307)	-0,10877 (0,391)	-0,09908 (0,328)
Tamatan SLA: Umum atau Kejuruan (SLAUM)	0,08267 (0,257)			
Tamatan SLA: bukan STM atau STM (SLASTM)		0,09675 (0,368)		
Tamatan SLA: bukan SMEA atau SMEA (SLASMA)			0,07659 (0,218)	
Tamatan SLA: bukan SMP-STM atau SMP-STM (SLAMPTM)				-0,02265 (0,020)
Koefisien Determinasi = R^2	0,01678 (0,22187)	0,01934 (0,25910)	0,01580 (0,20087)	0,01061 (0,14202)
N	43	43	43	43

Rasio - F dalam ()

* signifikan pada taraf signifikansi 1%

** signifikan pada taraf signifikansi 5%

perti pelaksana pembantu tanpa keterampilan, dengan jenis pendidikan SLTA yang ditamatkan pekerja. Ketidakjelasan hubungan ini terdapat pula antara tingkat penghasilan orang tua dan pendidikan ayah pekerja dengan tingkat tanggung jawab pekerja. Sedangkan hubungan antara jenis pendidikan, bila pendidikan yang ditamatkan dikategorikan atas SLTA yang berasal dari ST atau bukan (SLASTTM), tamatan SMEA yang berasal dari SMP atau bukan (SLAMPEA), tamatan SMEA yang berasal dari SMEP atau bukan (SLAEPEA), tamatan STM yang berasal dari ST atau STM yang berasal SMP (STMSTSM), tamatan SMEA yang berasal SMEP atau SMEA yang berasal SMP (SMEAEPMP) dan tamatan SMA atau bukan, dengan kategori jabatan dan tingkat tanggung jawab pekerja juga tidak jelas ($-0,05975 < r < 0,12500 ; p > 0,05$).

Secara umum dapatlah kita simpulkan seandainya hanya diperhatikan hubungan jenis pendidikan pekerja yang pernah ditamatkan (SMP, SMEP, ST, SMA, SMEA dan STM) dengan kategori jabatan mereka, ternyata belumlah cukup bukti untuk dapat disimpulkan bahwa jenis pendidikan pekerja ada kaitannya dengan kategori jabatan. Demikian juga kalau kita membatasi diri untuk memperhatikan pekerja yang pernah menamatkan SLTP dan SLTA saja dengan menggosongkan jenis pendidikan tersebut menurut kategori seperti yang dikemukakan dalam Lampiran 2 serta memperhatikan pula peranan tingkat penghasilan orang tua dan tingkat

pendidikan ayah pekerja ini terbukti pula bahwa hubungan jenis pendidikan demikian dengan tingkat tanggung jawab dapat dikatakan tidak berarti, baik untuk jenis pendidikan tingkat SLTP maupun buat tingkat SLTA. Sedangkan peranan status ekonomi orang tua tampaknya cenderung "lebih penting" dalam menentukan tingkat tanggung jawab pekerja khusus bagi mereka yang berpendidikan SLTP.

Penemuan ini telah memberi arah kepada kita supaya tidak lagi menggunakan variabel jenis pendidikan dengan kategori yang telah dikemukakan di atas untuk menjabarkan pendidikan pekerja dalam mempelajari kaitannya dengan profil jabatan mereka dalam rumah tangga perusahaan. Dengan demikian selanjutnya kita akan menunjukkan hubungan karakteristik pekerja dengan profil jabatan mereka tanpa memperhatikan variabel jenis pendidikan tersebut.

2. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja Dalam Perusahaan Manufaktur

Secara berturut-turut akan kita uji hubungan antara karakteristik pekerja yang terdiri dari bermacam-macam susunan variabel bebas dalam hubungannya dengan dua jenis ukuran profil jabatan, yaitu tingkat tanggung jawab dan penghasilan pekerja per bulan. Sehingga dengan demikian uraian kita ini akan mempunyai urutan sebagai berikut.

1. Karakteristik dan Tingkat Tanggung Jawab Pekerja

Dalam bagian ini akan kita lihat hubungan karakteristik pekerja dengan tingkat tanggung jawab mereka dalam perusahaan manufaktur dengan urutan sebagai berikut.

1.1. Seandainya hanya kita perhatikan regresi multipel variabel tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, kelamin, pendidikan ayah dan koneksi dari pada pekerja terhadap tingkat tanggung jawab mereka seperti tertera dalam Tabel 3.4. kolom 1, ternyata hanyalah tingkat pendidikan dan koneksi saja yang berhubungan secara berarti dengan tingkat tanggung jawab pekerja. Tingkat pendidikan dalam hal ini mempunyai kepentingan relatif yang lebih besar dari pada kepentingan relatif koneksi terhadap variasi tingkat tanggung jawab. Sedangkan kekayaan orang tua, kelamin dan pendidikan ayah belum lagi terbukti mempunyai hubungan yang berarti dengan tingkat tanggung jawab.

Berdasarkan hubungan di atas ditemukan kecenderungan bahwa dengan makin tingginya tingkat pendidikan pekerja, serta dengan makin dekatnya hubungan pekerja dengan majikan perusahaan manufaktur ini, makin tinggi tingkat tanggung jawab mereka dalam perusahaan. Dengan kata lain, pekerja yang menjadi pembantu dan pengambil keputusan, cenderung mereka yang mempunyai tingkat pen-

TABEL 3.4 TINGKAT TANGGUNG JAWAB DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN MANUFAKTUR

Jenis susunan Variabel bebas	Koefisien beta dengan bermacam-macam susunan variabel bebas		
	1	2	3
Tingkat pendidikan	0,43 (59,48) [$p < 0,001$]	0,38 (47,11) [$p < 0,001$]	0,30 (5,60) [$p < 0,02$]
Kekayaan orang tua	-0,04 (0,67) [$p > 0,20$]	-0,02 (0,14) [$p > 0,20$]	
Kelamin	0,02 (0,21) [$p > 0,20$]		
Pendidikan ayah	0,05 (0,94) [$p > 0,20$]	0,04 (0,62) [$p > 0,20$]	
Koneksi	-0,19 (12,77) [$p < 0,001$]		
Pengalaman diperusahaan lain		0,15 (8,96) [$p < 0,01$]	0,13 (6,74) [$p < 0,01$]
Latihan khusus		0,22 (18,55) [$p < 0,001$]	0,08 (3,06) [$p < 0,10$]
Pengalaman magang		0,08 (2,62) [$p < 0,20$]	0,04 (0,90) [$p > 0,20$]
Umur			0,30 (30,57) [$p < 0,001$]
Lingkungan dibesarkan			0,19 (13,34) [$p < 0,001$]
Pengalaman magang diperusahaan lain			-0,02 (0,14) [$p > 0,20$]
Lama bertugas dalam perusahaan			0,10 (3,53) [$p < 0,10$]
Pendidikan terendah mulai bekerja			0,04 (0,12) [$p > 0,20$]
N	290	290	287
Koefisien Determinasi = R^2	0,25 (18,52) [$p < 0,001$]	0,28 (18,63) [$p < 0,001$]	0,40 (20,75) [$p < 0,001$]
Rasio - F dalam	()		
Taraf signifikansi dalam	[]		

didikan yang tinggi dan mempunyai hubungan yang relatif dekat dengan majikan. Mereka ini dapat saja seorang pekerja yang berasal dari keluarga yang mempunyai status sosial ekonomi yang rendah atau yang tinggi maupun mungkin saja pekerja yang pria ataupun wanita.

1.2. Selanjutnya kalau kita perhatikan Tabel 3.4. kolom 2, ditemukan pula hubungan regresi lain antara tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, pendidikan ayah pengalaman diperusahaan lain, latihan khusus dan pengalaman magang terhadap tingkat tanggung jawab pekerja.

Berdasarkan Tabel 3.4. kolom 2 tersebut, ternyata lagi bahwa tingkat pendidikan juga merupakan variabel dengan kepentingan relatif terbesar terhadap variasi tingkat tanggung jawab pekerja. Sedangkan latihan khusus dan pengalaman di perusahaan lain, merupakan dua variabel yang berhubungan secara berarti dengan tingkat tanggung jawab, dengan kepentingan relatif kedua dan ketiga terbesar. Namun dalam hubungan fungsi ini, terbukti kepada kita bahwa baik kekayaan orang tua, pendidikan ayah dan maupun pengalaman magang tidaklah berhubungan secara berarti dengan tingkat tanggung jawab pekerja.

Dari hubungan di atas dapatlah disimpulkan bahwa pekerja dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi cenderung mereka yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, yang telah beroleh latihan khusus serta telah berpe-

ngalaman sebelumnya di perusahaan lain. Dengan kata lain, pekerja yang melakukan kegiatan pelaksana, terutama terdiri dari mereka yang kurang berpendidikan, yang tidak beroleh latihan khusus dan yang belum berpengalaman sebelumnya di perusahaan lain.

1.3. Dalam hubungan lain tingkat pendidikan tetap mempunyai hubungan yang berarti dengan tingkat tanggung jawab (lihat Tabel 3.4. kolom3). Dalam hubungan regresi yang baru ini, juga umur, lingkungan tempat dibesarkan dan pengalaman di perusahaan lain mempunyai hubungan yang berarti dengan tingkat tanggung jawab. Sedangkan latihan khusus, pengalaman magang dalam perusahaan bersangkutan atau yang lain, lama bertugas dan tingkat pendidikan terendah waktu mulai bekerja tampaknya tidaklah demikian halnya. Berdasarkan hubungan ini tingkat pendidikan dan umur mempunyai kepentingan relatif terbesar yang sama terhadap variasi tanggung jawab, selanjutnya barulah kepentingan relatif lingkungan tempat dibesarkan dan pengalaman di perusahaan lain.

Regresi multipel di atas memberikan indikasi bahwa makin tinggi tingkat pendidikan pekerja, makin tua umur mereka, makin bervariasi lingkungan tempat mereka dibesarkan sampai umur 18 tahun (desa dan kota), dan makin beroleh pengalaman jabatan pekerja tersebut sebelumnya di perusahaan lain, cenderung makin tinggi tingkat tanggung jawab mereka.

2. Karakteristik dan Penghasilan Pekerja per Bulan

Penghasilan pekerja perbulan juga merupakan potret profil jabatan pekerja. Dalam bagian ini akan kita lihat hubungan regresi multipel antara karakteristik pekerja dengan penghasilan mereka dengan memperhatikan bermacam-macam susunan karakteristik para pekerja tersebut. Secara berturut-turut akan kita uraikan tingkat hubungan demikian berdasarkan Tabel 3.5. dengan sistematika seperti berikut ini.

2.1. Bila kita perhatikan karakteristik pekerja yang terdiri dari tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, kelamin, pendidikan ayah dan koneksi dalam hubungannya dengan penghasilan mereka, (lihat Tabel 3.5. kolom 1), terbukti bahwa kolamin dan tingkat pendidikan mempunyai hubungan yang berarti dengan penghasilan. Sedangkan kekayaan orang tua, pendidikan ayah dan koneksi ternyata tidak berhubungan secara berarti dengan penghasilan mereka.

Berdasarkan hubungan di atas, dapat kita simpulkan bahwa pekerja laki-laki dan yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi cenderung mempunyai penghasilan yang besar. Mereka ini dapat saja berasal dari keluarga yang mempunyai status sosial ekonomi yang rendah ataupun yang tinggi (yang diukur dengan kekayaan orang tua dan tingkat pendidikan ayah pekerja), dan baik yang mempu-

TABEL 3.5 PENGHASILAN PEBULAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN LAIN-FAKTUR

Variabel bebas	Koefisien beta dengan bermacam-macam susunan variabel bebas		
	1	2	3
Tingkat pendidikan	0,13 (4,07) [0,02 < p < 0,05]	0,09 (2,02) [p > 0,20]	-0,01 (0,01) [p > 0,20]
Kekayaan orang tua	0,09 (2,52) [0,10 < p < 0,20]	0,11 (3,69) [0,05 < p < 0,10]	
Kelamin	0,14 (5,50) [0,01 < p < 0,02]		
Pendidikan ayah	0,05 (0,64) [p > 0,20]	0,04 (0,38) [p > 0,20]	
Koneksi	0,01 (0,06) [p > 0,20]		
Pengalaman diperusahaan lain		0,15 (6,41) [0,01 < p < 0,02]	0,13 (5,03) [0,02 < p < 0,05]
Latihan khusus		0,15 (7,25) [0,001 < p < 0,01]	0,07 (1,37) [0,05 < p < 0,10]
Pengalaman magang		0,08 (1,71) [p > 0,20]	0,07 (1,45) [p > 0,20]
Umur			0,19 (8,24) [0,001 < p < 0,01]
Lingkungan dibesarkan			0,15 (6,00) [0,01 < p < 0,05]
Pengalaman magang diperusahaan lain			-0,04 (0,58) [p > 0,20]
Lama bertugas dalam perusahaan			0,01 (0,02) [p > 0,20]
Pendidikan terendah mulai bekerja			0,16 (1,12) [p > 0,20]
N	290	290	287
Koefisien Determinasi = R ²	0,06 (3,48) [p < 0,001]	0,09 (4,50) [p < 0,001]	0,14 (5,10) [p < 0,001]

Rasio - F dalam ()
 Taraf signifikansi dalam []

nyai hubungan famili dengan majikan atau bukan.

2.2. Bila kita perhatikan pula hubungan tingkat pendidikan bersama dengan kekayaan orang tua, pendidikan ayah, pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus dan pengalaman magang dalam perusahaan bersangkutan terhadap penghasilan pekerja (Tabel 3.5. kolom 2), ternyata latihan khusus dan pengalaman di perusahaan lain mempunyai kepentingan relatif yang lebih besar dibandingkan dengan kepentingan relatif tingkat pendidikan terhadap variasi penghasilan pekerja. Bahkan tampaknya tingkat pendidikan tidak terbukti mempunyai hubungan yang berarti dengan penghasilan mereka. Demikian pula kekayaan orang tua, pendidikan ayah dan pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan juga tidak berhubungan secara berarti dengan penghasilan pekerja tersebut. Berdasarkan hubungan ini dapat disimpulkan bahwa hanya pekerja yang telah beroleh latihan khusus dan berpengalaman dalam perusahaan lain sebelumnya cenderung mempunyai penghasilan perbulan yang besar.

2.3. Selanjutnya kalau kita perhatikan pula interelasi tingkat pendidikan bersama dengan pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus, pengalaman magang di perusahaan yang bersangkutan dan perusahaan lain, umur, lingkungan tempat dibesarkan, lama bertugas dalam perusahaan bersangkutan dan tingkat pendidikan terendah wak-

tu mulai bekerja terhadap penghasilan mereka (Tabel 3.5. kolom 3), terbukti bahwa hanyalah umur, lingkungan dibesarkan dan pengalaman di perusahaan lain yang berhubungan secara berarti dengan penghasilan mereka. Dalam hubungan ini tampaknya umur mempunyai kepentingan relatif terbesar terhadap variasi penghasilan pekerja dan baru seterusnya lingkungan tempat dibesarkan dan pengalaman jabatan dalam perusahaan lain.

Berdasarkan hubungan regresi ini, diperoleh indikasi bahwa pekerja yang berusia relatif tua, dibesarkan di desa dan kota serta berpengalaman sebelumnya dalam perusahaan lain cenderung memperoleh penghasilan perbulan yang tinggi dalam perusahaan manufaktur ini.

C. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja dalam Perusahaan Konstruksi

Uraian kita selanjutnya dalam bagian ini menyangkut kondisi pekerjaan yang dijabarkan dalam bentuk hubungan antara karakteristik kognitif, non kognitif dan karakteristik askriptif pekerja terhadap profil jabatan mereka yang bertugas dalam perusahaan konstruksi.

Kalau kita perhatikan hubungan karakteristik pekerja terhadap profil jabatan mereka dalam perusahaan ini, ternyata mempunyai variasi hubungan seperti berikut.

1. Karakteristik dan Tingkat Tanggung Jawab Pekerja

Tabel 3.6. berikut ini telah menggambarkan bermacam hubungan antara karakteristik dan tingkat tanggung jawab pekerja dalam perusahaan konstruksi.

1.1. Berdasarkan (Tabel 3.6. kolom 1) pada hubungan tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, kelamin, pendidikan ayah dan koneksi dengan tingkat tanggung jawab pekerja ternyata bahwa tingkat pendidikan dan pendidikan ayah mempunyai kepentingan relatif pertama dan kedua terbesar terhadap variasi tingkat tanggung jawab. Sedangkan kekayaan orang tua, kelamin dan koneksi tampaknya tidak mempunyai hubungan yang berarti dengan perubahan-perubahan tanggung jawab.

Dalam hubungan di atas, dapat disimpulkan bahwa pekerja yang menjabat jabatan dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi (seperti pengambil keputusan) cenderung pekerja yang **beroleh tingkat pendidikan yang tinggi** namun berasal dari keluarga yang ayahnya kurang berpendidikan. Diantara pekerja ini mungkin saja berasal dari keluarga yang orang tuanya kurang mampu, yang tidak mempunyai koneksi dengan majikan, ataupun mungkin pula wanita. Pendeknya dalam hubungan ini, hanyalah tingkat pendidikan pekerja dan tingkat pendidikan ayah yang cenderung dapat dipakai sebagai alat peramal tingkat tanggung jawab pekerja.

TABEL 3.6 TINGKAT TANGGUNG JAWAB DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN KONSTRUKSI

Jenis susunan Variabel bebas	Koefisien beta dengan bermacam-macam susunan variabel bebas		
	1	2	3
Tingkat pendidikan	0,41 (18,93) [p<0,001]	0,38 (16,86) [p<0,001]	0,27 (0,76) [p>0,20]
Kekayaan orang tua	-0,01 (0,01) [p>0,20]	0,03 (0,13) [p>0,20]	
Kelamin	0,12 (2,09) [0,10<p<0,20]		
Pendidikan ayah	-0,17 (3,91) [0,02<p<0,05]	-0,19 (4,65) [0,02<p<0,05]	
Koneksi	-0,04 (0,24) [p>0,20]		
Pengalaman diperusahaan lain		-0,00 (0,00) [p>0,20]	0,00 (0,00) [p>0,20]
Latihan khusus		0,03 (0,18) [p>0,20]	0,05 (0,42) [p>0,20]
Pengalaman magang		0,11 (1,79) [0,10<p<0,20]	0,09 (1,38) [p>0,20]
Umur			0,32 (21,67) [p<0,001]
Lingkungan dibesarkan			-0,01 (0,04) [p>0,20]
Pengalaman magang diperusahaan lain			-0,01 (0,02) [p>0,20]
Lama bertugas dalam perusahaan			0,05 (0,36) [p>0,20]
Pendidikan terendah mulai bekerja			0,09 (0,09) [p>0,20]
N	143	143	160
Koefisien Determinasi = R ²	0,14 (4,62) [p<0,001]	0,14 (3,71) [0,001<p<0,01]	0,24 (5,40) [p<0,001]
Rasio - F dalam	()		
Taraf signifikansi dalam	[]		

1.2. Hubungan lain antara karakteristik pekerja dan tingkat tanggung jawab mereka dapat pula dilihat dari koefisien beta dari pada variabel bebas yang tertera dalam Tabel 3.6. kolom 2. Penemuan ini masih menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tetap merupakan variabel yang memiliki kepentingan relatif terbesar dalam menentukan variasi tingkat tanggung jawab, selanjutnya baru pendidikan ayah. Berdasarkan hubungan tersebut ternyata pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus, pengalaman magang di perusahaan yang bersangkutan dan kekayaan orang tua tampaknya tidak berhubungan secara berarti dengan tanggung jawab mereka. Walaupun pekerja yang lebih berpendidikan cenderung memangku tanggung jawab yang tinggi (seperti pengambil keputusan), namun mereka ini kelihatannya mempunyai ayah yang kurang berpendidikan.

1.3. Selanjutnya akan kita pelajari pula peranan tingkat pendidikan, pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus, pengalaman magang baik di perusahaan yang bersangkutan ataupun di perusahaan lain, lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan serta tingkat pendidikan terendah waktu mulai bekerja serta lingkungan tempat dibesarkan dan usia pekerja terhadap variasi tanggung jawab mereka. Hubungan ini dilukiskan dalam Tabel 3.6. kolom 3. Berdasarkan hubungan demikian ternyata hanya umur pekerja yang cenderung berhubungan secara berarti dengan

variasi tanggung jawab pekerja tersebut, dengan pengertian bahwa pekerja yang relatif tua cenderung memegang jabatan dengan tanggung jawab yang tinggi. Dengan kata lain, ditemukan indikasi bahwa para pengambil keputusan dalam perusahaan ini cenderung lebih tua bila dibandingkan dengan para perencana, dan seterusnya para perencana cenderung lebih berumur pula bila dibandingkan dengan pelaksana.

2. Karakteristik dan Penghasilan Pekerja Per Bulan

Penghasilan juga dapat dipakai sebagai potret keberhasilan pekerja dalam memegang suatu jabatan. Dalam bagian ini akan kita pelajari hubungan karakteristik pekerja tersebut terhadap variasi besarnya penghasilan mereka perbulan, seperti dilukiskan oleh Tabel 3.7. berikut ini.

2.1. Berdasarkan Tabel 3.7. kolom 1, ternyata bahwa dalam perusahaan konstruksi, hanyalah pendidikan ayah dan tingkat pendidikan pekerja yang tidak berhubungan secara berarti dengan penghasilan pekerja perbulan. Sedangkan berdasarkan regresi multipel ini baik koneksi, ataupun kelamin dan maupun kekayaan orang tua pekerja kelihatannya berarti hubungannya dengan penghasilan tersebut. Disamping itu ditemukan indikasi bahwa kepentingan relatif koneksi adalah terbesar dan kekayaan orang tua terkecil dalam hubungan dengan variasi penghasilan pekerja

TABEL 3.7 PENGHASILAN PERBULAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUMAHAN KONSTRUKSI

Variabel bebas	Koefisien Beta dengan bermacam-macam susunan variabel bebas		
	1	2	3
Tingkat pendidikan	0,09 (0,29) [$p > 0,20$]	0,12 (1,59) [$p > 0,20$]	0,24 (0,78) [$p > 0,20$]
Kekayaan orang tua	0,18 (4,70) [$0,02 < p < 0,05$]	0,12 (2,00) [$0,10 < p < 0,20$]	
Kelamin	0,22 (7,66) [$0,001 < p < 0,01$]		
Pendidikan ayah	-0,14 (2,81) [$0,05 < p < 0,10$]	-0,13 (2,21) [$0,10 < p < 0,20$]	
Koneksi	0,30 (13,00) [$p < 0,001$]		
Pengalaman diperusahaan lain		-0,02 (0,04) [$p > 0,20$]	0,00 (0,00) [$p > 0,20$]
Latihan khusus		0,25 (9,57) [$0,001 < p < 0,01$]	0,14 (5,15) [$0,02 < p < 0,05$]
Pengalaman magang		-0,04 (0,29) [$p > 0,20$]	-0,07 (0,95) [$p > 0,20$]
Umur			0,23 (10,56) [$0,001 < p < 0,01$]
Lingkungan dibesarkan			0,06 (0,84) [$p > 0,20$]
Pengalaman magang diperusahaan lain			0,06 (0,76) [$p > 0,20$]
Lama bertugas dalam perusahaan			0,43 (39,43) [$p < 0,001$]
Pendidikan terendah mulai bekerja			-0,01 (0,00) [$p > 0,20$]
N	143	143	160
Koefisien Determinasi = R^2	0,17 (5,65) [$p < 0,001$]	0,12 (3,24) [$0,001 < p < 0,01$]	0,43 (12,55) [$p < 0,001$]
Rasio - F dalam ()			
Taraf signifikansi dalam []			

tersebut. Dengan kata lain pekerja yang berpenghasilan yang besar cenderung mereka yang mempunyai koneksi dengan majikan pemilik, pekerja pria dan berasal dari keluarga berada

2.2. Dengan memperhatikan Tabel 3.7. kolom 2, ternyata pula bahwa tingkat pendidikan dan pendidikan ayah dari pada pekerja tidaklah terbukti berhubungan secara berarti dengan penghasilan mereka. Bahkan dalam regresi multipel tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, pendidikan ayah, pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus dan pengalaman magang di perusahaan bersangkutan dari pada pekerja terhadap penghasilan mereka ini, terbukti hanyalah latihan khusus yang berhubungan secara berarti dengan penghasilan perbulan pekerja.

Dengan kata lain pekerja yang mempunyai penghasilan perbulan yang tinggi terutama adalah yang telah beroleh latihan khusus, dan tidaklah tergantung pada tingkat pendidikan, latar belakang sosial ekonomi, pengalaman di perusahaan lain dan pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan dari pada pekerja tersebut.

2.3. Dengan memakai dua persamaan regresi multipel seperti di atas belumlah kita temukan bukti bahwa tingkat pendidikan mempunyai peranan yang berarti terhadap variasi penghasilan pekerja. Namun demikian dalam bagian ini akan kita coba pula memperhatikan peranan antara tingkat

pendidikan, pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus, pengalaman magang di perusahaan bersangkutan dan perusahaan lain, umur, lingkungan tempat dibesarkan, lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan dan tingkat pendidikan terendah waktu mulai bekerja terhadap variasi penghasilan pekerja (lihat Tabel 3.7. kolom 3).

Ternyata lagi berdasarkan hubungan di atas tingkat pendidikan tetap terbukti tidak mempunyai hubungan yang berarti dengan penghasilan pekerja. Walaupun demikian, tampaknya karakteristik kognitif lain yang masih cenderung merupakan faktor penentu terhadap variasi penghasilan pekerja perbulan, adalah kesempatan mereka memperoleh latihan khusus, dan lama pengalaman dalam perusahaan bersangkutan. Disamping itu ternyata pula bahwa makin tua seorang pekerja, cenderung makin tinggi penghasilan mereka. Namun dengan memperhatikan hubungan tersebut di atas, lama pengalaman kerja dalam perusahaan yang bersangkutan merupakan variabel yang mempunyai kepentingan relatif terbesar dalam menentukan variasi penghasilan mereka perbulan. Sedangkan bila dibandingkan kepentingan relatif usia pekerja dan kepentingan relatif latihan khusus terhadap penghasilan pekerja perbulan, cenderung usia pekerja lebih menentukan variasi penghasilan mereka.

D. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja dalam Perusahaan Perdagangan, Rumah Makan dan Hotel

Dalam bagian IV ini akan dikemukakan pula interelasi karakteristik pekerja dengan profil jabatan yang terjadi dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel.

Secara berturut-turut akan diuraikan karakteristik pekerja dalam hubungan regresinya dengan profil jabatan yang dijabarkan dengan tingkat tanggung jawab dan penghasilan perbulan pekerja.

1. Karakteristik dan Tingkat Tanggung Jawab Pekerja.

Seperti uraian kita dalam bagian terdahulu ingin pula kita sekarang untuk menelusuri profil jabatan pekerja ini, yang dijabarkan dengan tingkat tanggung jawab mereka dalam hubungannya dengan karakteristik pekerja tersebut.

1.1. Berdasarkan regresi multipel seperti yang tertera dalam Tabel 3.8. kolom 1 di bawah ini, ternyata hanyalah variabel tingkat pendidikan pekerja yang berhubungan secara berarti dengan tingkat tanggung jawab mereka. Sedangkan berdasarkan hubungan regresi ini, terbukti pula tidak terdapatnya hubungan antara tingkat tanggung jawab dan status sosial ekonomi orang tua yang diukur dengan kekayaan materil orang tua dan tingkat pendidikan ayah, serta kelamin pekerja maupun dengan koneksi pekerja dengan majikan.

TABEL 3.8 TINGKAT TANGGUNG JAWAB DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN PERDAGANGAN, RUMAH MAKAN DAN HOTEL

Variabel bebas	Koefisien beta dengan bermacam-macam susunan variabel bebas		
	1	2	3
Tingkat pendidikan	0,50 (13,71) [$p < 0,001$]	0,47 (11,43) [$p < 0,001$]	0,10 (0,36) [$p > 0,20$]
Kekayaan orang tua	0,16 (1,43) [$p > 0,20$]	0,24 (2,37) [$p > 0,10$]	0,10 (0,36) [$p > 0,20$]
Kelamin	-0,08 (0,31) [$p > 0,20$]		
Pendidikan ayah	-0,14 (1,15) [$p > 0,20$]	0,13 (0,92) [$p > 0,20$]	
Koneksi	-0,08 (0,41) [$p > 0,20$]		
Pengalaman diperusahaan lain		-0,00 (0,00) [$p > 0,20$]	-0,05 (0,17) [$p > 0,20$]
Latihan khusus		-0,14 (0,48) [$p > 0,20$]	0,04 (0,03) [$p > 0,20$]
Pengalaman magang		0,09 (0,25) [$p > 0,20$]	0,11 (0,86) [$p > 0,20$]
Umur			0,22 (3,70) [$p < 0,05$]
Lingkungan dibesarkan			0,01 (0,01) [$p > 0,20$]
Pengalaman magang diperusahaan lain			-0,24 (3,55) [$p < 0,05$]
Jama bertugas dalam perusahaan			0,47 (15,87) [$p < 0,001$]
Pendidikan terendah mulai bekerja			0,18 (1,22) [$p > 0,20$]
N	47	47	68
Koefisien Determinasi = R^2	0,41 (5,61) [$p < 0,001$]	0,40 (4,47) [$p < 0,001$]	0,48 (6,02) [$p < 0,001$]
Ratio - F dalam	()		
Taraf signifikansi dalam	[]		

Makin tinggi pendidikan pekerja cenderung makin tinggi tingkat tanggung jawab mereka, dan sebaliknya makin rendah tingkat pendidikan pekerja cenderung makin rendah pula tingkat tanggung jawab mereka. Kendatipun demikian mereka yang mempunyai tingkat tanggung jawab yang rendah ini, dapat saja mereka yang berasal dari keluarga yang mempunyai status sosial ekonomi yang tinggi maupun yang mempunyai koneksi dengan pimpinan perusahaan dan ataupun juga pekerja yang pria.

1.2. Selanjutnya bila kita lihat pula susunan lain dari karakteristik pekerja dalam hubungannya dengan tingkat tanggung jawab mereka, seperti Tabel 3.8. kolom 2, ternyata lagi hanyalah tingkat pendidikan pekerja yang berhubungan secara berarti dengan tingkat tanggung jawab. Sedangkan status sosial ekonomi orang tua yang diukur dengan kekayaan materil orang tua, tingkat pendidikan ayah mereka, pengalaman jabatan pekerja di perusahaan lain, latihan khusus yang pernah dialami, dan pengalaman magang pekerja dalam perusahaan yang bersangkutan ternyata tidaklah mempunyai hubungan yang berarti dengan tingkat tanggung jawab mereka. Berdasarkan penemuan ini pekerja yang memangku tanggung jawab yang lebih tinggi seperti pengambil keputusan cenderung pekerja yang lebih berpendidikan.

1.3. Keraguan kita untuk menyatakan dapatnya di-ramalkan karakteristik pekerja dalam hubungannya dengan tingkat tanggung jawab mereka makin bertambah bila kita perhatikan hubungan regresi yang dilukiskan oleh Tabel 3.8. kolom 3. Kecuali lama bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan, tidak satupun dari karakteristik pekerja yang dijabarkan dengan : tingkat pendidikan, pengalaman jabatan di perusahaan lain, latihan khusus yang pernah diperoleh, pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan, umur, lingkungan tempat dibesarkan, pengalaman magang di perusahaan lain dan maupun tingkat sekolah terendah waktu mulai bekerja dari pada pekerja yang berhubungan secara berarti dengan tingkat tanggung jawab pekerja tersebut.

Dengan demikian dalam batas tertentu tampaklah sudah bahwa satu-satunya karakteristik pekerja yang dapat dijadikan alat peramal, perubahan-perubahan tingkat tanggung jawab mereka hanyalah lamanya mereka bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Ini berarti bahwa mereka yang mempunyai tingkat tanggung jawab yang tinggi cenderung mereka yang sudah lama berpengalaman dalam perusahaan tersebut.

2. Karakteristik dan Penghasilan Pekerja Per Bulan

Secara berturut-turut akan kita uraikan hubungan karakteristik pekerja dengan penghasilan perbulan mereka.

Dalam usaha menelusuri hubungan variabel-variabel ini, akan kita kemukakan bermacam-macam susunan variabel yang memungkinkan diperolehnya bermacam-macam regresi multipel antara karakteristik dan penghasilan pekerja tersebut.

2.1. Berdasarkan Tabel 3.9. kolom 1 di bawah ini, tidak satupun dari karakteristik pekerja seperti tingkat pendidikan, status sosial ekonomi orang tua yang dijabarkan dengan kekayaan materil mereka, kelamin, status sosial ekonomi orang tua yang dijabarkan dengan tingkat pendidikan ayah pekerja dan koneksi pekerja dengan majikan yang berhubungan secara berarti dengan penghasilan pekerja perbulan. Pendeknya variabel-variabel ini tidak dapat digunakan sebagai alat peramal tentang tinggi rendahnya penghasilan pekerja perbulan.

2.2. Dengan memporhatikan susunan variabel lainnya, seperti terlukis dalam Tabel 3.9. kolom 2, ternyata lagi bahwa tingkat pendidikan pekerja tidak mempunyai hubungan yang berarti dengan penghasilan perbulan mereka. Demikian pula, dalam regresi ini tampak bahwa antara status sosial ekonomi yang diukur dengan kekayaan materil orang tua dan tingkat pendidikan ayah mereka juga tidak menunjukkan hubungan yang cukup berarti dengan penghasilan mereka. Ketidak jelasan hubungan dengan penghasilan pekerja tersebut ditemukan pula terhadap karakteristik pekerja yang diukur dengan pengalaman jabatan di perusa-

TABEL 3.9 PENGHASILAN PERBULAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN PERDAGANGAN, RUMAH MAKAN DAN HOTEL

Variabel bebas	Koefisien beta dengan bermacam-macam susunan variabel bebas		
	1	2	3
Tingkat pendidikan	0,27 (3,09) [0,05 < p < 0,10]	0,28 (3,70) [0,05 < p < 0,10]	0,14 (0,57) [p > 0,20]
Kekayaan orang tua	0,27 (2,97) [0,05 < p < 0,10]	0,11 (0,47) [p > 0,20]	
Kelamin	0,11 (0,46) [p > 0,20]		
Pendidikan ayah	-0,04 (0,08) [p > 0,20]	-0,03 (0,04) [p > 0,20]	
Koneksi	-0,13 (0,89) [p > 0,20]		
Pengalaman diperusahaan lain		-0,08 (0,35) [p > 0,20]	-0,17 (1,71) [0,10 < p < 0,20]
Latihan khusus		0,27 (1,69) [0,10 < p < 0,20]	0,14 (0,96) [p > 0,20]
Pengalaman magang		0,17 (0,82) [p > 0,20]	0,17 (1,66) [0,10 < p < 0,20]
Umur			0,27 (1,37) [0,02 < p < 0,05]
Lingkungan dibesarkan			-0,09 (0,62) [p > 0,20]
Pengalaman magang diperusahaan lain			-0,13 (0,70) [p > 0,20]
Lama bertugas dalam perusahaan			0,30 (4,98) [0,02 < p < 0,05]
Pendidikan terendah mulai bekerja			0,10 (0,28) [p > 0,20]
N	47	47	68
Koefisien Determinasi = R ²	0,23 (2,49) [0,01 < p < 0,05]	0,33 (3,35) [0,01 < p < 0,01]	0,33 (3,15) [p < 0,001]
Rasio - F dalam	()		
Taraf signifikansi dalam	[]		

haan lain, latihan khusus yang pernah dialami dan pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan dari pada pekerja.

Hubungan di atas memberikan gambaran bahwa penghasilan pekerja perbulan tidak dapat diramalkan, bila hanya kita mengetahui tingkat pendidikan, status sosial ekonomi, pengalaman jabatan di perusahaan lain, latihan khusus dan pengalaman magang mereka.

2.3. Seandainya kita perhatikan hubungan regresi tingkat pendidikan, pengalaman jabatan pekerja di perusahaan lain, latihan khusus, pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan, umur, lingkungan tempat pekerja dibesarkan, pengalaman di perusahaan lain, lama bekerja di perusahaan ini dan tingkat pendidikan terendah waktu mulai bekerja, terhadap penghasilan pekerja perbulan, kita dapat berkesimpulan bahwa hanyalah variabel usia dan lama pengalaman kerja dalam perusahaan yang bersangkutan yang berhubungan secara berarti dengan penghasilan pekerja tersebut. Dengan kata lain, makin tua pekerja ini dan makin lama mereka berpengalaman di perusahaan yang bersangkutan makin tinggi penghasilan mereka perbulan (Tabel 3.9. kolom 3).

E. Perbandingan Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja antar perusahaan

Dalam bagian ini akan kita kemukakan sekaligus perbandingan interelasi karakteristik dan profil jabatan pekerja antara ketiga perusahaan di atas, dengan sistematis sebagai berikut.

1. Dengan menggabungkan Tabel 3.4 - 3.9 kolom 1 serta menuliskan hanya koefisien beta yang signifikan saja dari variabel bebas yang dipelajari dalam perusahaan di atas di peroleh Tabel 3.10.

1.1. Kalau kita perhatikan pula hubungan tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, kelamin, pendidikan ayah dan koneksi terhadap tingkat tanggung jawab pekerja ternyata tingkat pendidikan mempunyai kepentingan relatif terbesar terhadap variasi tanggung jawab baik dalam perusahaan manufaktur, konstruksi dan maupun dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel.

Walaupun demikian kelihatannya asosiasi antara tingkat pendidikan dan tingkat tanggung jawab pekerja antara ketiga perusahaan tersebut berbeda. Dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel perobahan tingkat pendidikan relatif lebih erat hubungannya dengan variasi tingkat tanggung jawab ($SP^2 = 0,33$), dibandingkan dengan hubungan variabel-variabel tersebut dalam perusahaan manufaktur ($SP^2 = 0,21$) dan perusahaan konstruksi

TABEL 3.10. HUBUNGAN KARAKTERISTIK DAN PROFIL JABATAN PEKERJA (DALAM KOEFISIEN BETA) MENURUT PERUSAHAAN DENGAN CARA - 1

	Variabel bebas	Tanggung Jawab	Penghasilan Perbulan
Manufaktur	Tingkat pendidikan	0,43* (0,21)	0,13** (0,16)
	Kekayaan orang tua	-	-
	Kelamin	-	0,14** (0,15)
	Pendidikan ayah	-	-
	Koneksi	-0,19* (0,03)	-
Konstruksi	Tingkat pendidikan	0,41* (0,10)	-
	Kekayaan orang tua	-	0,18** (0,02)
	Kelamin	-	0,22* (0,03)
	Pendidikan ayah	-0,17** (0,02)	-
	Koneksi	-	0,30* (0,05)
Perdagangan rumah makan dan hotel	Tingkat pendidikan	0,50* (0,33)	-
	Kekayaan orang tua	-	-
	Kelamin	-	-
	Pendidikan ayah	-	-
	Koneksi	-	-

- Koefisien beta tidak signifikan
 * signifikan pada taraf signifikansi 1%
 ** signifikan pada taraf signifikansi 5%
 () kuadrat korelasi semi parsial.

($SP^2 = 0,10$). Dalam perusahaan manufaktur koneksi, di samping tingkat pendidikan berhubungan dengan perubahan tingkat tanggung jawab. Namun pertambahan koefisien determinasi akibat ikutnya koneksi dalam persamaan fungsi ini hanya sebanyak 3%. Demikian pula, kendatipun dalam perusahaan konstruksi di samping tingkat pendidikan, pendidikan ayah juga ikut berhubungan dengan perubahan tingkat tanggung jawab, pengaruhnya (SP^2) hanya sebanyak 2%.

1.2. Bila kita lihat pula hubungan antara tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, kelamin, pendidikan ayah dan koneksi terhadap penghasilan pekerja ternyata dalam perusahaan manufaktur kelamin dan tingkat pendidikan mempunyai kepentingan relatif pertama dan kedua terhadap variasi penghasilan. Dalam perusahaan konstruksi koneksi memiliki kepentingan relatif terbesar seterusnya kelamin dan kekayaan orang tua. Sedang dalam perusahaan perdagangan rumah makan dan hotel, tidak satupun dari variabel di atas yang berhubungan secara berarti dengan penghasilan.

Dalam perusahaan manufaktur, baik kelamin maupun tingkat pendidikan memberikan pengaruh yang besar terhadap perubahan penghasilan pekerja (SP^2 masing-masingnya 0,15 dan 0,16). Walaupun kelamin masih merupakan faktor yang menentukan variasi penghasilan pekerja dalam perusahaan konstruksi, namun pengaruh itu (dalam bentuk me-

jumlah koefisien determinasi) hanya sebesar 0,03, jauh di bawah yang ditemukan dalam perusahaan manufaktur. Disamping itu walaupun dalam perusahaan konstruksi koneksi dan kekayaan orang tua ikut menentukan variasi penghasilan pekerja, besar peranan kedua variabel masing-masing 5% dan 2%.

2. Dengan menggabungkan Tabel 3.4. - 3.9. kolom 2, diperoleh pula Tabel 3.11. berikut ini. Berdasarkan Tabel tersebut dapat kita simpulkan beberapa perbandingan hubungan karakteristik dan profil jabatan menurut cabang produksi seperti uraian di bawah ini.

2.1. Berdasarkan Tabel 3.11 ini terbukti pula bahwa dalam ketiga perusahaan tersebut, tingkat pendidikan tetap merupakan variabel terpenting dalam menentukan variasi tingkat tanggung jawab. Tetapi dalam perusahaan manufaktur, latihan khusus dan pengalaman di perusahaan lain memiliki kepentingan relatif kedua dan ketiga terbesar. Dalam perusahaan konstruksi pendidikan ayah juga berhubungan secara berarti terhadap variasi tanggung jawab.

Pekerja yang menjabat jabatan dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi, terutama mereka yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi. Hubungan ini ditemukan dalam ketiga perusahaan manufaktur, konstruksi dan perdagangan, rumah makan dan hotel. Pekerja ini, dalam

TABEL 3.11. HUBUNGAN KARAKTERISTIK DAN PROFIL JABATAN PEKERJA (DALAM KOEFISIEN BETA) MENURUT PERUSAHAAN DENGAN CARA - 2

	Variabel bebas	Tanggung Jawab	Penghasilan Perbulan
Manufaktur	Pengalaman di perusahaan lain	0,15* (0,04)	0,15** (0,03)
	Tingkat pendidikan	0,38* (0,19)	-
	Kekayaan orang tua	-	-
	Pendidikan ayah	-	-
	Latihan khusus	0,22* (0,05)	0,15* (0,02)
	Pengalaman magang	-	-
Konstruksi	Pengalaman di perusahaan lain	-	-
	Tingkat pendidikan	0,38* (0,10)	-
	Kekayaan orang tua	-	-
	Pendidikan ayah	0,19** (0,03)	-
	Latihan khusus	-	0,25* (0,06)
	Pengalaman magang	-	-
Perdagangan rumah makan dan hotel	Pengalaman di perusahaan lain	-	-
	Tingkat pendidikan	0,47* (0,32)	-
	Kekayaan orang tua	-	-
	Pendidikan ayah	-	-
	Latihan khusus	-	-
	Pengalaman magang	-	-

- koefisien beta tidak signifikan.
 * signifikan pada taraf signifikansi 1%
 ** signifikan pada taraf signifikansi 5%
 () kuadret korelasi semi persial.

perusahaan manufaktur adalah mereka yang juga telah memperoleh latihan khusus dan memiliki pengalaman di perusahaan lain sebelumnya. Dalam perusahaan konstruksi mereka yang memegang jabatan dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi tersebut cenderung mempunyai ayah yang berpendidikan yang rendah.

Walaupun tingkat pendidikan merupakan variabel bebas dengan kepentingan relatif terbesar dalam ketiga cabang produksi di atas, sumbangannya terhadap koefisien determinasi (R^2) dalam ketiga perusahaan tersebut berbeda, yakni dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel sebanyak 32%, dalam perusahaan manufaktur, 19% dan dalam perusahaan konstruksi sebanyak 10%. Demikian pula kendatipun dalam perusahaan manufaktur di samping tingkat pendidikan juga pengalaman di perusahaan lain dan latihan khusus ikut juga menentukan variasi tingkat tanggung jawab pekerja, pengaruhnya untuk meningkatkan koefisien determinasi hanya masing-masing 4% dan 5%. Sedangkan dalam perusahaan konstruksi pendidikan ayah kelihatannya berhubungan dengan variasi tingkat tanggung jawab walaupun sumbangannya terhadap R^2 hanya 3%.

2.2. Dari persamaan regresi multipel tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, pendidikan ayah, pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus dan pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan terhadap penghasilan

pekerja dalam ketiga perusahaan di atas ternyata dalam perusahaan manufaktur latihan khusus dan pengalaman di perusahaan lain berhubungan secara berarti dengan penghasilan, sedangkan dalam perusahaan konstruksi hanyalah latihan khusus yang mempunyai hubungan demikian dengan penghasilan.

Berdasarkan hubungan di atas dapat dinyatakan bahwa tinggi rendahnya penghasilan perbulan pekerja dalam perusahaan manufaktur cenderung berhubungan dengan ada tidaknya pekerja tersebut beroleh pengalaman di perusahaan lain dan latihan khusus sebelumnya. Dengan kata lain, dalam perusahaan manufaktur ini, pekerja yang beroleh penghasilan perbulan yang tinggi, terutama pekerja yang telah pernah mengikuti suatu latihan khusus dan memiliki pengalaman sebelumnya di perusahaan lain. Sedangkan dalam perusahaan konstruksi mereka yang mendapat penghasilan perbulan yang tinggi tersebut cenderung hanya mereka yang telah beroleh latihan khusus tanpa memperhatikan apakah mereka telah berpengalaman dalam perusahaan lain sebelumnya. Namun demikian dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel, hubungan seperti di atas tidak jelas.

Walaupun pengalaman di perusahaan lain dan latihan khusus menentukan variasi penghasilan pekerja dalam perusahaan manufaktur namun sumbangan kedua variabel bebas

tersebut terhadap meningkatkan koefisien determinasi (antara keenam variabel bebas terhadap penghasilan seperti dalam Tabel 3.11.) hanya $3\% + 2\% = 5\%$ sedangkan latihan khusus saja dalam perusahaan konstruksi meningkatkan koefisien determinasi (R^2) sebanyak 6%.

3. Berdasarkan Tabel 3.12 berikut ini dapat pula dipelajari variasi hubungan karakteristik pekerja dengan profil jabatan mereka menurut perusahaan.

3.1. Dalam perusahaan manufaktur tingkat pendidikan bersama dengan umur memiliki kepentingan relatif terbesar dalam hubungannya dengan variasi tingkat tanggung jawab. Selanjutnya tampak pula bahwa lingkungan tempat dibesarkan dan pengalaman di perusahaan lain memiliki kepentingan relatif ketiga dan keempat tertinggi terhadap perubahan-perubahan tanggung jawab. Dalam cabang produksi konstruksi hanyalah umur saja yang berhubungan dengan tingkat tanggung jawab secara berarti, sedangkan dalam perusahaan perdagangan rumah makan dan hotel terbukti lama bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan yang berhubungan secara berarti dengan variasi tanggung jawab pekerja.

Kalau kita perhatikan hubungan variabel-variabel bebas dengan tingkat tanggung jawab dalam masing-masing perusahaan seperti di atas, kelihatannya dalam perusaha-

TABEL 3.12. HUBUNGAN KARAKTERISTIK DAN PROFIL JABATAN PEKERJA (DALAM KOEFISIEN BETA) MENURUT PERUSAHAAN DENGAN CARA - 3

Variabel bebas		Tanggung Jawan	Penghasilan Perbulan
Manufaktur	Lingkungan dibesarkan	0,19* (0,12)	0,15** (0,05)
	Tingkat pendidikan	0,30** (0,12)	-
	Latihan khusus	-	-
	Pengalaman magang	-	-
	Pengalaman magang di perusahaan lain	-	-
	Lama bertugas dalam perusahaan lain	-	-
	Pengalaman di perusahaan lain	0,13* (0,03)	0,13** (0,03)
	Umur	0,30* (0,07)	0,19* (0,03)
	Pendidikan terendah mulai bekerja	-	-
Konstruksi	Lingkungan dibesarkan	-	-
	Tingkat pendidikan	-	-
	Latihan khusus	-	0,14** (0,05)
	Pengalaman magang	-	-
	Pengalaman magang di perusahaan lain	-	-
	Lama bertugas di perusahaan lain	-	0,43* (0,26)
	Pengalaman di perusahaan lain	-	-
	Umur	0,39* (0,11)	0,23* (0,04)
	Pendidikan terendah mulai bekerja	-	-
Perdagangan rumah makan dan hotel	Lingkungan dibesarkan	-	-
	Tingkat pendidikan	-	-
	Latihan khusus	-	-
	Pengalaman magang	-	-
	Pengalaman magang di perusahaan lain	-	-
	Lama bertugas di perusahaan lain	0,47* (0,26)	0,30** (0,12)
	Pengalaman di perusahaan lain	-	-
	Umur	-	0,27** (0,05)
	Pendidikan terendah mulai bekerja	-	-

- koefisien beta tidak signifikan.
 * signifikan pada taraf signifikansi 1%
 ** signifikan pada taraf signifikansi 5%
 () kuadrat korelasi semi parsial

an manufaktur variabel bebas yang dapat meramalkan variasi tingkat tanggung jawab pekerja relatif lebih banyak bila dibandingkan dengan variabel demikian yang ditemukan dalam perusahaan konstruksi dan perdagangan, rumah makan dan hotel. Namun diantara keempat variabel tersebut, kelihatannya dalam perusahaan manufaktur pengalaman di perusahaan lain hanya memberikan sumbangan yang kecil terhadap pertambahan koefisien determinasi, yakni hanya sebanyak 3%. Sedangkan dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel, kendatipun hanya lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan yang menentukan tingkat tanggung jawab, sumbangannya terhadap variasi tanggung jawab pekerja sebanyak 26%. Lain halnya dalam perusahaan konstruksi, sumbangan variabel usia sebagai satu-satunya variabel yang menentukan tanggung jawab, besarnya hanya 11%.

3.2. Kalau kita perhatikan hubungan karakteristik pekerja terhadap penghasilan mereka berdasarkan Tabel 3.12 di atas, ternyata umur berhubungan secara berarti dengan penghasilan tersebut. Hubungan demikian tidak saja ditemukan dalam perusahaan manufaktur, tetapi juga dalam perusahaan konstruksi dan perdagangan rumah makan dan hotel. Kelihatan pula sumbangan usia terhadap pertambahan koefisien determinasi hampir bersamaan, yakni 3%, 4% dan 5%. Lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan adalah variabel bebas yang besar sumbangannya ter-

hadap pertambahan koefisien determinasi dalam perusahaan konstruksi ($SP^2 = 0,26$) sedangkan dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel hanya 12%. Walaupun dalam perusahaan konstruksi latihan khusus ikut meningkatkan koefisien determinasi dan dalam perusahaan manufaktur lingkungan dibesarkan juga berperanan dalam menentukan variasi penghasilan perbulan namun kedua variabel ini hanya memberikan sumbangan dalam meningkatkan R^2 (koefisien determinasi) masing-masing 5%. Berdasarkan variasi jumlah dan jenis variabel bebas yang menentukan penghasilan perbulan dalam ketiga cabang produksi seperti di atas, dalam perusahaan manufaktur dan perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel jumlah sumbangan variabel bebas tersebut terhadap masing-masing R^2 hanya 11% dan 17% sedangkan dalam perusahaan konstruksi sebanyak 35%.

Kesimpulan

Tingkat tanggung jawab pekerja tidak ada hubungannya dengan jenis SLTP yang ditamatkan mereka. Kelihatannya status ekonomi (dalam hal ini penghasilan orang tua) ada hubungannya dengan variasi tingkat tanggung jawab pekerja tamatan sekolah tersebut. Sedangkan bagi pekerja yang tamatan SLTA, perobahan tingkat tanggung jawab mereka tidak jelas hubungannya baik dengan jenis SLTA yang ditamatkan maupun dengan penghasilan orang tua mereka. Ini berarti bahwa status sosial ekonomi tidak lagi menentukan tanggung jawab pekerja bagi mereka yang beroleh pendidikan yang lebih tinggi. Tanggung jawab tamatan SLTP yang berasal dari keluarga berada yang cenderung lebih tinggi ini barangkali ada kaitannya dengan kemampuan mereka dalam mencari kesempatan kerja yang lebih "baik" dalam arti gengsi atau status jabatan yang mungkin sekaligus menentukan besarnya wewenang dalam jabatan bersangkutan. Mereka yang berasal dari keluarga yang kurang berada, kendatipun sama-sama berpendidikan SLTP, mungkin tidak mampu untuk menunggu lebih lama buat memperoleh suatu jabatan (yang didalamnya terkandung wewenangnya) berhubung karena mendesaknyanya kebutuhan hidup mereka. Hubungan tersebut di atas sejalan dengan teori yang dikemukakan (A. Callaway). Kemungkinan pekerja tamatan SLTP yang sebagiannya memangku jabatan dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi itu, di

samping dimungkinkan karena mereka terutama berasal dari keluarga borada, barangkali juga karena perusahaan tempat mereka bekerja kurang menarik bagi tamatan SLTA. Di samping itu dapatnya tamatan SLTP memangku jabatan dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi tersebut, hanya bila persyaratan kompetensi pekerja yang dituntut dalam jabatan bersangkutan terpenuhi oleh mereka yang telah dibekali oleh pendidikan setingkat SLTP. Bukan tidak mungkin pula berolehnya mereka kesempatan untuk memangku tugas tanggung jawab yang tinggi ini adalah karena majikan perusahaan bersedia melatih mereka untuk mengemban tugas demikian (David H. Clark). Barangkali juga tamatan SLTP yang memangku jabatan dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi ini sebenarnya pekerja yang telah berumur. Sedangkan mereka yang tamatan SLTA mungkin berusia muda sehingga majikan pemilik tidak bersedia memberikan wewenang dalam bentuk tanggung jawab yang tinggi walaupun diantara mereka ada yang berasal dari keluarga borada. Bukan tidak mungkin pula mereka yang tamatan SLTA ini seluruhnya berasal dari keluarga yang sama tingkat status sosial ekonominya yang akibatnya status sosial ekonomi tidak merupakan ukuran yang membedakan mereka dalam bermacam tingkat tanggung jawab. Keadaan yang disebutkan terakhir ini menghasilkan hubungan status sosial ekonomi dan tanggung jawan menjadi tidak jelas.

bahwa tingkat pendidikan adalah variabel yang paling menentukan variasi tingkat tanggung jawab (sejalan dengan yang dikemukakan C.A.Anderson). Adanya kecenderungan hubungan antara tingkat pendidikan yang tinggi dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi juga barangkali berkaitan dengan kemungkinan lebih berkesempatannya pekerja dengan karakteristik kognitif demikian untuk memanfaatkan kesempatan kerja yang ada maupun kesempatan mengikuti latihan khusus yang lebih relevan sehingga persyaratan yang diajukan mejikan lebih terpenuhi oleh mereka ini.

Dalam perusahaan konstruksi tingkat pendidikan pun mempunyai hubungan yang berarti dengan tingkat tanggung jawab pekerja. Usia pekerja mempunyai kepentingan relatif yang lebih besar bila dibandingkan dengan tingkat pendidikan. Walaupun penemuan ini menguatkan teori C.A.Anderson, tetapi dalam perusahaan konstruksi ini mereka yang memegang jabatan dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi tersebut cenderung pula mereka yang orang tuanya kurang berpendidikan. Penemuan ini sekali lagi tidak memperkuat teori D.E.Super. Barangkali keadaan ini terjadi karena orang tua yang kurang berpendidikan telah mampu mengirim anak mereka untuk mencapai pendidikan yang lebih tinggi. Bukan tidak mungkin orang tua yang mempunyai tingkat pendidikan yang rendah tersebut telah mendorong anak-anak mereka mengikuti sekolah kejuruan dengan alasan

kurang mampu membiayai anak-anak mereka buat sekolah umum yang memerlukan untuk dilanjutkan ke Perguruan Tinggi. Namun karena pembatasan melanjutkan itu tidak merupakan ketentuan yang mengikat bagi tamatan sekolah kejuruan akhirnya anak mereka dengan kesungguhan sendiri dapat juga melanjutkan ke tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Hal lain mungkin pula terjadi, karena adanya bantuan biaya pendidikan bagi seorang anak yang telah menunjukkan kemampuan belajarnya pada suatu tingkat pendidikan yang lebih rendah. Pada usia yang lebih muda bukan tidak pernah anak yang bersangkutan dibawa oleh anggota keluarga ayah atau ibu walaupun dengan maksud membantu keluarga dari pada famili ibu atau ayah tersebut, namun anak yang bersangkutan diberi kesempatan melanjutkan pendidikan. Kebiasaan saling membantu khususnya dalam bidang pendidikan ini berakar dalam sistem kekeluargaan yang dianut oleh masyarakat.

Dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel, tingkat tanggung jawab pekerja ada kaitannya dengan tingkat pendidikan. Bila diperhatikan peranan tingkat pendidikan ini bersamaan dengan lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan, kelihatannya variabel bebas yang disebutkan terakhir lebih menentukan variasi tingkat tanggung jawab. Pengenalan pasar dan kemampuan pengelolaan perusahaan membutuhkan kompetensi mempelajari kemampuan saingan, perubahan harga, persediaan ba-

rang, kemungkinan munculnya barang pengganti, perubahan selera pembeli, perubahan penghasilan pembeli, kebijaksanaan moneter pemerintah dan peraturan-peraturan yang berlaku tentang barang-barang yang sedang diperdagangkan tersebut. Semua ini memang akan lebih mudah diketahui oleh mereka yang lebih berpendidikan karena mereka telah mempelajari seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang relevan selama dalam pendidikan formal. Namun tidak seluruhnya dari kompetensi yang sesuai dengan kegiatan perdagangan tersebut dapat dipelajari di sekolah. Pembinaan pengetahuan dan keterampilan ini banyak yang lebih berkembang dalam kehidupan dunia perdagangan itu sendiri. Banyaknya pengalaman sehingga memungkinkan mereka untuk memiliki kompetensi antara lain seperti dikemukakan di atas sudah barang tentu dialami oleh mereka yang telah lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan. Penemuan ini memperkuat teori yang dikemukakan David H. Clark.

Kalau dibandingkan pengaruh tingkat pendidikan dengan pengaruh pengalaman jabatan dan latihan khusus terhadap perubahan penghasilan perbulan dalam perusahaan manufaktur, kedua variabel bebas yang disebutkan kemudian ternyata memberikan sumbangan yang lebih besar terhadap variasi penghasilan tersebut. Di samping itu usia dan lingkungan dibesarkan pun ikut menentukan perubahan penghasilan ini. Usia, pengalaman jabatan dan latihan khusus be-

rangkali, dalam hal ini, lebih banyak memberikan andilnya terhadap kemungkinan peningkatan produksi. Besar kecilnya produksi secara tidak langsung menentukan tingkat keuntungan perusahaan. Pekerja yang lebih tua dengan sikapnya yang lebih tekun untuk bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan, pengalaman jabatan dan latihan khusus yang memungkinkan pekerja lebih terampil sudah barang tentu akan mendorong peningkatan produksi. Di samping itu pekerja yang telah berpengalaman ini dan juga lebih tua dan telah beroleh latihan khusus akan merupakan tenaga yang barangkali lebih dipertahankan oleh majikan pemilik untuk tetap bekerja dalam perusahaannya. Guna mempertahankan pekerja demikian majikan bersedia memberikan insentif tertentu yakni dalam bentuk penghasilan yang lebih tinggi. Kelihatannya penemuan ini sejalan dengan yang ditemukan Amy Wong di beberapa perusahaan manufaktur di Singapura. Hal ini dikemukakan karena bila dicoba mempelajari hubungan susunan lain dari pada unsur karakteristik pekerja dengan penghasilan perbulan, ternyata pula tingkat pendidikan bersama dengan kelamin juga signifikan hubungannya dengan penghasilan tersebut. Dalam perusahaan manufaktur ini kepentingan relatif pengalaman lebih besar bila dibandingkan dengan kepentingan relatif tingkat pendidikan dalam hubungannya dengan penghasilan pekerja perbulan. Penemuan ini berlawanan dengan yang dikemukakan

oleh S.G.Strumilin. Barangkali perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan ukuran yang dipakainya untuk menyatakan variasi pendidikan formal maupun pengalaman dengan klasifikasi yang promovendus gunakan dalam studi ini. Mungkin juga perbedaan kepentingan relatif karakteristik terhadap variasi penghasilan pekerja disebabkan karena perbedaan persyaratan kualifikasi jabatan. Tuntutan kualifikasi pekerja tersebut adalah merupakan refleksi perbedaan hirarki/pola jabatan akibat ketidak samaan urusan jabatan dalam hubungannya dengan teknologi yang digunakan dalam suatu perusahaan.

Dalam perusahaan konstruksi penghasilan perbulan tidak jelas hubungannya dengan tingkat pendidikan. Lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan merupakan faktor yang paling menentukan variasi penghasilan. Selanjutnya adalah usia dan latihan khusus. Di samping itu koneksi, kelamin dan kekayaan orang tua merupakan variabel bebas yang berkaitan secara berarti dengan penghasilan. Penemuan ini kelihatannya sejalan dengan kesimpulan yang diajukan oleh David H.Clark. Hal ini dikemukakan karena majikan, dalam masa kontrak kerja dengan pekerja tertentu, telah banyak melakukan pembinaan guna menyesuaikan pekerja dengan kebutuhan kompetensi untuk melakukan suatu proses produksi. Pembinaan ini lebih mungkin dilaksanakan terutama bagi mereka yang telah lama bertugas dalam peru-

sahaan yang bersangkutan. Salah satu faktor yang menentukan kesediaan majikan untuk membayar upah yang lebih tinggi adalah jumlah besarnya sumbangan pekerja dalam meningkatkan produksi atau keuntungan perusahaan. Barangkali pekerja yang beroleh latihan khusus sebelumnya secara langsung telah dapat membantu majikan untuk beroleh keuntungan yang lebih besar atau meminimalkan kerugian yang mungkin terjadi. Adanya kesediaan majikan untuk memberikan penghasilan yang lebih besar kepada pekerja yang seperti di atas barangkali pula dengan pertimbangan bahwa pekerja ini telah berusia lebih tua dan bukan tidak mungkin pekerja ini membutuhkan penghasilan yang lebih besar mengingat kebutuhan keluarga yang juga lebih besar. Harapan yang dapat pula diberikan kepada pekerja yang lebih tua ini mungkin pula dalam bentuk ketetapan hati mereka untuk tetap bekerja dalam perusahaan tersebut. Hal ini sudah barang tentu mengurangi "labor-turn-over" yang sedikit banyaknya merugikan perusahaan. Untuk itu sudah sewajarnya diberikan imbalan yang memadai kepada pekerja demikian dalam bentuk penghasilan perbulan yang lebih besar.

Namun faktor tingkat tanggung jawab barangkali perlu diperhatikan dalam perusahaan konstruksi ini. Sebelumnya telah dikemukakan bahwa mereka yang berusia lebih tua cenderung memegang jabatan yang lebih tinggi. Karena mereka memegang tanggung jawab yang lebih tinggi sewajarnya

nyalah memperoleh penghasilan yang lebih besar. Besarnya kekayaan orang tua mungkin memperkuat posisi pekerja dalam pasar tenaga kerja. Kemampuan mereka menunggu kesempatan kerja yang lebih baik, dalam hal ini dalam bentuk upah yang lebih tinggi yang akan diperoleh, dapat menyebabkan golongan yang berstatus sosial ekonomi yang tinggi ini cenderung mempunyai penghasilan perbulan yang lebih besar. Pemberian upah kepada pekerja bukan selalu berdasarkan standard yang sama antara perusahaan. Pertimbangan kepercayaan yang barangkali dapat bersumber dari hubungan koneksi mungkin pula menyebabkan timbulnya variasi upah. Mereka yang di samping sebagai pekerja juga merupakan orang kepercayaan sewajarnya memperoleh penghasilan yang lebih besar. Perusahaan konstruksi adalah perusahaan yang kelihatannya usaha utamanya lebih membutuhkan tenaga pria. Keberhasilan kegiatan-kegiatan pembangunan yang dilakukan oleh perusahaan konstruksi ini memang membutuhkan tugas administrasi. Barangkali tugas yang disebutkan terakhir ini yang banyak dipegang oleh pekerja wanita sebagai tenaga pembantu yang bagi pandangan majikan barangkali tidak begitu menentukan tingkat keuntungan perusahaan. Berdasarkan pertimbangan ini penghasilan yang lebih rendah terutama akan diperoleh pekerja wanita.

Dalam perusahaan perdagangan rumah makan dan hotel ditemukan indikasi bahwa penghasilan perbulan ditentukan terutama oleh lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan dan usia pekerja. Sebelumnya telah dikemukakan bahwa lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan merupakan faktor yang paling menentukan tingkat tanggung jawab. Barangkali karena adanya hubungan demikian mereka yang telah lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan akan cenderung beroleh penghasilan yang lebih besar. Kalau diperhatikan faktor lain yang menentukan variasi penghasilan pekerja perbulan ternyata adalah variabel usia. Barangkali mereka yang lebih berumur akan menuntut upah yang lebih tinggi. Hal ini mungkin terjadi karena mereka membutuhkan pembiayaan keluarga yang lebih besar. Didorong oleh keinginan mempertahankan tenaga ini untuk tetap bertugas dalam perusahaan karena barangkali pekerja tersebut menunjukkan sikap yang menguntungkan bagi kelangsungan dan tingkat keuntungan perusahaan seperti antara lain ketekunan dan ketidak sedian untuk pindah bekerja ke perusahaan lain, majikan bersedia memberikan penghasilan yang lebih besar. Walaupun barangkali pekerja yang lebih tua itu lebih tekun dan tidak ingin kerja berpindah-pindah terutama disebabkan karena yang bersangkutan sangat memperhatikan kepastian kerja mengingat kebutuhan untuk membiayai anggota keluarga yang lebih be-

sar. Sedangkan pekerja yang lebih muda, mungkin karena baru bekerja dan barangkali bekerja sebagai sambilan (seperti antara lain disamping belajar/bersekolah) menyebabkan majikan hanya bersedia memberikan penghasilan yang lebih kecil. Hubungan positif antara usia dengan penghasilan pekerja ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Mark Blaug.

Hubungan unsur karakteristik kognitif, non kognitif dan karakteristik askriptif dengan profil jabatan berbeda antara perusahaan manufaktur, konstruksi dan perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel.

Bebberapa unsur karakteristik seperti pendidikan umumnya merupakan faktor penentu variasi tingkat tanggung jawab. Hubungan ini ditemukan dalam perusahaan manufaktur, konstruksi dan perusahaan perdagangan rumah makan dan hotel. Usia juga merupakan variabel bebas yang berasosiasi secara positif dengan tingkat tanggung jawab pekerja. Bahkan kelihatannya usia mempunyai kepentingan relatif yang lebih besar dalam sumbangannya terhadap variasi tingkat tanggung jawab. Sedangkan variabel lain seperti koneksi, pengalaman jabatan di perusahaan lain, latihan khusus, lingkungan dibesarkan, pendidikan ayah, pengalaman magang di perusahaan lain serta lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan tidak selalu merupakan faktor yang mempengaruhi perubahan tingkat tanggung jawab

pada ketiga golongan perusahaan tersebut di atas. Di samping itu walaupun suatu variabel bebas memiliki kepentingan relatif yang sama dalam ketiga kategori perusahaan, sumbangan terhadap perubahan variasi tingkat tanggung jawab dapat saling berbeda antara masing-masing perusahaan.

Tingkat pendidikan kelihatannya tidak merupakan variabel yang menentukan perubahan penghasilan perbulan. Latihan khusus mempunyai hubungan yang berarti dengan penghasilan pekerja, kecuali dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel. Hanya usia yang selalu ada kaitannya dengan penghasilan perbulan dalam ketiga golongan perusahaan tersebut. Lingkungan dibesarkan dan kekayaan orang tua dan pengalaman jabatan mempunyai hubungan yang berarti dengan penghasilan perbulannya dalam satu golongan perusahaan tetapi tidak dalam satu golongan perusahaan lain. Kelamin ada kaitannya dengan penghasilan pekerja, kecuali dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel.

Akhirnya dapat disimpulkan bahwa hubungan antara unsur karakteristik pekerja dengan profil jabatan tersebut tidak selalu sama antara perusahaan. Hubungan antara hirarki jabatan dan profil pendidikan itu ruwet (J. Hallek) dan hubungan pendidikan dan profil jabatan tersebut dapat saling berbeda (Manuel Zymelman) ditunjang oleh penelitian ini.

B A B IV

ANALISA, PENEMUAN DAN TAFSIRAN HUBUNGAN KARAKTERISTIK
DAN PROFIL JABATAN PEKERJA MENURUT CABANG PRODUKSI
YANG BERLOKASI DI KOTA

Dalam Bab III telah diutarakan hubungan kerakteristik dan profil jabatan pekerja dalam perusahaan manufaktur, konstruksi dan perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel tanpa memperhatikan lokasi perusahaan yang bersangkutan, dan telah ditunjukkan pula perbandingan asosiasi unsur karakteristik pekerja dengan tingkat tanggung jawab maupun dengan penghasilan perbulan pekerja antara ketiga golongan perusahaan tersebut. Dalam bagian ini akan diuraikan hubungan dan perbandingan hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja dalam perusahaan manufaktur, konstruksi dan perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel yang sama-sama berlokasi di kota. Urutan uraian dalam bagian ini terdiri dari : I. Hubungan karakteristik dan profil jabatan dalam perusahaan manufaktur di kota, II. Hubungan karakteristik dan profil jabatan dalam perusahaan konstruksi di kota, III. Hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel di kota, dan IV. Perbandingan hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja dalam perusahaan manufaktur, konstruksi dan perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel yang sama-sama berlokasi di kota.

A. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja Perusahaan Manufaktur di Kota

Dalam bagian ini akan kita pelajari hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja dalam perusahaan manufaktur di kota. Tetapi karena terbatasnya jumlah sampel hanya dua jenis regresi berganda karakteristik pekerja terhadap profil jabatan yang kita pelajari. Dengan demikian uraian kita ini akan disusun dengan sistematis sebagai berikut.

1. Karakteristik dan Tingkat Tanggung Jawab Pekerja

Secara berturut-turut akan kita uji dengan dua jenis hubungan regresi karakteristik pekerja terhadap tingkat tanggung jawab mereka. Hubungan demikian adalah seperti uraian di bawah ini.

1.1. Dalam Tabel 4.1 kolom satu berikut ini terdapat koefisien beta tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, kelamin, pendidikan ayah dan koneksi dalam hubungan regresinya dengan tingkat tanggung jawab. Ternyata tidak satupun dari koefisien beta tersebut yang menunjukkan adanya indikasi hubungan yang berarti antara variabel-variabel bebas tersebut dengan perubahan-perubahan tanggung jawab.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara tingkat pendidikan, status sosial ekonomi orang tua, kelamin dan koneksi pekerja dengan majikan pemilik

TABEL 4.1. TINGKAT PENDIDIKAN JAWAB DAN KARAKTERISTIK PEKERJA
PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI KOTA

Jenis susunan Variabel bebas	Koefisien beta dengan bermacam-macam susunan variabel bebas	
	1	2
Tingkat pendidikan	0,31 (2,51) $[0,10 < p < 0,20]$	0,41 (6,84) $[0,01 < p < 0,02]$
Kekayaan orang tua	0,43 (3,40) $[0,05 < p < 0,10]$	0,60 (17,06) $[p < 0,001]$
K e i a m i n	0,00 (0,00) $[p > 0,20]$	
Pendidikan ayah	-0,07 (0,11) $[p > 0,20]$	-0,26 (2,45) $[0,10 < p < 0,20]$
K o n e k s i	-0,24 (1,33) $[p > 0,20]$	
Pengalaman diper- usahaan lain		0,30 (5,24) $[0,02 < p < 0,05]$
Latihan khusus		0,16 (0,99) $[p > 0,20]$
Pengalaman magang		-0,28 (3,28) $[0,05 < p < 0,10]$
N	31	31
Koefisien Determinasi = R^2	0,59 (7,10) $[p < 0,001]$	0,72 (10,18) $[p < 0,001]$
Ratio - F dalam ()		
Taraf signifikansi dalam []		

dengan tingkat tanggung jawab mereka tidaklah jelas. Ini berarti bahwa seorang pengambil keputusan dalam perusahaan manufaktur di kota mungkin saja mereka yang kurang berpendidikan, yang berasal dari keluarga yang mempunyai status sosial ekonomi yang rendah, yang wanita dan yang tidak mempunyai koneksi dengan majikan pemilik. Kebalikan daripada karakteristik-karakteristik di atas pun mungkin ditemukan di antara para pengambil keputusan tersebut.

Demikian pula karakteristik-karakteristik di atas mungkin saja dimiliki baik oleh perencana ataupun pelaksana.

1.2. Dengan memperhatikan regresi multipele tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, pendidikan ayah, pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus dan pengalaman magang di perusahaan yang bersangkutan terhadap tingkat tanggung jawab (Tabel 4.1 kolom dua) terbukti pula bahwa tingkat pendidikan, kekayaan orang tua dan pengalaman di perusahaan lain berarti hubungannya dengan tingkat tanggung jawab sedangkan variabel bebas lainnya tidaklah demikian. Tampaknya kekayaan orang tua memiliki kepentingan relatif terbesar, seterusnya diikuti oleh tingkat pendidikan dan pengalaman di perusahaan lain dalam hubungan regresinya dengan tingkat tanggung jawab.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerja yang berasal dari keluarga dengan status sosial ekonomi yang tinggi dan bila mereka relatif lebih berpendidikan

TABEL 4.2 PERHASILAN PENDULAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJA
PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI KOTA

Jenis susunan Variabel bebas	Koefisien beta dengan bermacam-macam susunan variabel bebas	
	1	2
Tingkat pendidikan	0,56 (5,63) [0,02 < p < 0,05]	0,47 (11,34) [0,001 < p < 0,01]
Kekayaan orang tua	0,11 (0,14) [p > 0,20]	0,28 (4,80) [0,02 < p < 0,05]
K e l a m i n	0,00 (0,00) [p > 0,20]	
Pendidikan ayah	0,07 (0,07) [p > 0,20]	-0,15 (0,99) [p > 0,20]
K o n e k s i	0,10 (0,15) [p > 0,20]	
Pengalaman diper- usahaan lain		0,25 (4,94) [0,02 < p < 0,05]
Latihan khusus		-0,03 (0,33) [p > 0,20]
Pengalaman magang		-0,44 (10,57) [0,001 < p < 0,01]
N	31	31
Koefisien Determi- nansi = R ²	0,39 (3,18) [0,01 < p < 0,05]	0,78 (14,01) [p < 0,001]
Rasio - F dalam ()		
Taraf signifikansi dalam []		

Ini berarti bahwa pekerja yang berasal dari keluarga yang berstatus sosial ekonomi yang tinggi, ataupun mereka yang pria, bahkan walaupun mempunyai koneksi dengan majikan pemilik belum tentu akan memperoleh penghasilan yang besar. Pekerja yang mempunyai tingkat pendidikan yang relatif tinggilah yang cenderung mempunyai penghasilan perbulan yang besar dalam perusahaan manufaktur di kota ini.

2.2. Tetapi bila kita perhatikan susunan variabel bebas lain seperti tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, pendidikan ayah, pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus dan pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan dalam hubungan regresinya dengan penghasilan pekerja perbulan terbukti bahwa tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan dan pengalaman jabatan di perusahaan lain yang merupakan faktor yang menentukan terhadap variasi penghasilan tersebut. Namun demikian, tampaknya hubungan pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan dengan penghasilan adalah negatif (Tabel 4.2 kolom dua).

Berdasarkan hubungan di atas dapat kita simpulkan bahwa pekerja yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi, tetapi tidak pernah menjadi magang dalam perusahaan yang bersangkutan, dan berasal dari keluarga

yang berada serta telah berpengalaman di perusahaan lain sebelumnya, cenderung mendapat penghasilan perbulan yang besar. Kendatipun demikian mereka yang beroleh penghasilan yang besar ini, mungkin saja mempunyai ayah yang kurang berpendidikan dan belum pernah beroleh latihan khusus.

B. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja Perusahaan Konstruksi di Kota

Untuk mempelajari variasi hubungan karakteristik tenaga kerja dengan profil jabatan mereka dalam perusahaan konstruksi yang berlokasi di kota, akan kita uji secara agak terperinci. Dalam usaha menjajagi hubungan demikian akan kita periksa bermacam-macam regresi multipel daripada unsur karakteristik kognitif, non kognitif dan karakteristik askriptif pekerja terhadap tingkat tanggung jawab dan penghasilan perbulan daripada pekerja tersebut. Dengan demikian uraian kita selanjutnya akan mempunyai sistematika sebagai berikut.

1. Karakteristik dan Tingkat Tanggung Jawab Pekerja

Untuk menguji hubungan karakteristik dan tingkat tanggung jawab pekerja dalam perusahaan konstruksi di kota, kita gunakan pula tiga jenis regresi multipel. Masing-masing koefisien beta daripada variabel bebas dari tiap persamaan tersebut tertera dalam Tabel 4.3. Penemuan kita tentang hubungan demikian adalah seperti di bawah ini.

TABEL 4.3 TINGKAT PANGUNG JAWAB DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI POTA

Jenis susunan	Koefisien beta dengan bermacam-macam susunan variabel bebas		
	1	2	3
Variabel bebas			
Tingkat pendidikan	0,23 (11,29) [p<0,001] p<0,01	0,21 (11,29) [p<0,001] p<0,01	0,21 (11,29) [p<0,001] p<0,01
Kekayaan orang tua	0,05 (0,61) [p>0,20]	0,04 (0,59) [p>0,20]	
Kelamin	0,01 (0,05) [p>0,20]		
Pendidikan ayah	-0,02 (0,14) [p>0,20]	-0,04 (0,19) [p>0,20]	
Koneksi	-0,28 (18,17) [p<0,001]		
Pengalaman diperusahaan lain		0,13 (7,17) [p<0,001] p<0,01	0,16 (8,47) [p<0,01] p<0,02
Latihan khusus		0,07 (1,11) [p>0,20]	0,01 (0,04) [p>0,20]
Pengalaman magang		0,11 (0,12) [p>0,20]	0,04 (0,47) [p>0,20]
Umur			0,18 (7,34) [p<0,001] p<0,01
Lingkungan dibesarkan			-0,04 (0,11) [p>0,20]
Pengalaman magang diperusahaan lain			-0,04 (0,46) [p>0,20]
Lama bertugas dalam perusahaan			0,10 (0,17) [p>0,20]
Pendidikan terendah mulai bekerja			-0,05 (0,12) [p>0,20]
N	120	120	120
Koefisien Determinasi = R ²	0,11 (5,46) [p<0,001]	0,01 (1,11) [p>0,20]	0,23 (7,22) [p<0,001]
Resio - F dalam ()			
Taraf signifikansi dalam []			

1.1. Dalam kolom satu Tabel 4.3 dapat dilihat - variasi hubungan antara tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, kelamin, pendidikan ayah dan koneksi dengan tingkat tanggung jawab pekerja. Berdasarkan hubungan tersebut diperoleh indikasi bahwa hanya koneksi dan tingkat pendidikan yang berarti hubungannya dengan tingkat tanggung jawab. Koneksi dalam regresi ini ternyata pula mempunyai kepentingan relatif terbesar.

Dengan perkataan lain dapat disimpulkan bahwa makin dekat koneksi pekerja dengan majikan pemilik serta makin tinggi tingkat pendidikan pekerja ini cenderung makin tinggi pula tingkat tanggung jawab mereka. Pekerja yang memangku tanggung jawab pengambil keputusan terutama adalah mereka yang relatif dekat koneksinya dengan majikan pemilik serta yang lebih berpendidikan, dibandingkan dengan tingkat pendidikan dan koneksi perencanaan dengan majikan perusahaan. Demikian pula para perencana ini relatif lebih berpendidikan dan lebih dekat koneksinya dengan majikan dibandingkan dengan tingkat pendidikan dan koneksi pelaksana dengan majikan perusahaan tersebut di atas.

1.2 Bila kita perhatikan pula koefisien beta tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, pendidikan ayah, pengalaman di perusahaan lain dan pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan dalam regresinya dengan tingkat

tanggung jawab (lihat Tabel 4.3 kolom dua), ternyata pula bahwa di samping tingkat pendidikan juga pengalaman di perusahaan lain berhubungan secara berarti dengan tingkat tanggung jawab. Sedangkan variabel lainnya tidaklah demikian halnya. Dalam hubungan ini tampaknya tingkat pendidikan juga mempunyai kepentingan relatif yang lebih besar dibandingkan dengan kepentingan relatif pengalaman di perusahaan lain.

Berdasarkan regresi di atas kita peroleh indikasi bahwa dengan makin tingginya tingkat pendidikan pekerja dan bila mereka ini telah berpengalaman dalam perusahaan lain cenderung mereka ini memegang jabatan dengan tanggung jawab yang lebih tinggi. Pekerja yang menjadi pengambil keputusan cenderung lebih berpendidikan dan lebih banyak yang telah berpengalaman dalam perusahaan lain dibandingkan dengan pendidikan dan pengalaman daripada perencana. Seterusnya para perencana cenderung lebih berpendidikan dan lebih berpengalaman di perusahaan lain dibandingkan dengan pelaksana.

1.3. Kalau kita perhatikan pula Tabel 4.3 kolom tiga terbukti pula bahwa lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan, umur dan pengalaman di perusahaan lain berarti hubungannya dengan tingkat tanggung jawab. Sedangkan hubungan tingkat pendidikan, latihan khusus, pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan dan dalam

perusahaan lain, lingkungan tempat ditingkatkan dan tingkat pendidikan mulai bekerja dengan tingkat tanggung jawab tidaklah demikian.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pekerja yang telah lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan, serta telah berusia relatif tua dan telah berpengalaman dalam perusahaan lain sebelumnya cenderung memangguk tanggung jawab yang lebih tinggi. Dengan perkataan lain, para pengambil keputusan cenderung lebih memiliki karakteristik di atas dibandingkan dengan para perencana, demikian pula kalau dibandingkan antara perencana dan pelaksana; pekerja yang disebutkan terakhir secara proporsional lebih sedikit yang mempunyai karakteristik tersebut di atas.

2. Karakteristik dan Penghasilan Pekerja Per Bulan

Variasi hubungan karakteristik dan penghasilan perbulan daripada pekerja dalam perusahaan konstruksi di kota ditunjukkan dengan koefisien beta yang tertera dalam Tabel 4.4 Keragaman hubungan tersebut adalah seperti uraian di bawah ini.

2.1. Dari hubungan regresi multibol tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, kelamin, pendidikan ayah dan koneksi dengan penghasilan pekerja perbulan ternyata hanyalah tingkat pendidikan dan kelamin yang berarti hubungannya dengan penghasilan pekerja tersebut (Tabel 4.4 kolom satu).

TABEL 4.4 PENGHASILAN PERBULAN DAN KARAKTERISTIK PERUSAHA
PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI KOTA

Variabel bebas	Koefisien beta dengan bermacam-macam susunan variabel bebas		
	1	2	3
Tingkat pendidikan	0,16 (5,31) $[p < 0,05]$	0,16 (5,04) $[p < 0,05]$	0,25 (1,10) $[p > 0,20]$
Jumlah orang	-0,03 (0,23) $[p > 0,20]$	-0,08 (1,20) $[p > 0,20]$	
Jumlah min	0,15 (5,02) $[p < 0,05]$		
Pendidikan ayah	-0,01 (0,01) $[p > 0,20]$	0,03 (0,18) $[p > 0,20]$	
Inspeksi	0,03 (0,24) $[p > 0,20]$		
Pendapatan diper- usahaan lain		0,07 (1,02) $[p > 0,20]$	0,03 (0,18) $[p > 0,20]$
Inspeksi khusus		0,13 (4,03) $[p < 0,05]$	0,05 (0,60) $[p > 0,20]$
Pendapatan mangang		-0,11 (2,64) $[p < 0,20]$	0,08 (1,21) $[p < 0,20]$
Uraian			0,17 (6,54) $[p < 0,02]$
Pendapatan diper- usahaan			0,01 (0,75) $[p > 0,20]$
Pendapatan mangang di perusahaan lain			0,01 (0,75) $[p > 0,20]$
Inspeksi tugas da- lam perusahaan			0,22 (59,75) $[p < 0,001]$
Pendidikan teren- dal mulai bekerja			-0,06 (0,06) $[p > 0,20]$
N	120	120	120
Koefisien Deter- minasi = R^2	0,05 (2,19) $[p > 0,05]$	0,06 (2,20) $[p = 0,05]$	0,29 (0,73) $[p < 0,001]$
Batas - F dalam ()			
Batas signifikansi dalam []			

Dengan demikian, dalam perusahaan ini ditemukan indikasi bahwa pekerja yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan pria cenderung memperoleh penghasilan perbulan yang besar.

2.2. Kalau kita perhatikan pula hubungan tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, pendidikan ayah, pengalaman jabatan di perusahaan lain, latihan khusus dan pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan dengan penghasilan pekerja perbulan melalui koefisien beta yang tertera dalam Tabel 4.4 kolom dua, terbukti pula bahwa hanyalah tingkat pendidikan dan latihan khusus yang berarti hubungannya dengan penghasilan tersebut.

Ini berarti bahwa pekerja yang mempunyai tingkat pendidikan yang relatif tinggi dan telah beroleh latihan khusus cenderung menerima penghasilan perbulan yang besar.

2.3. Dalam hubungan lain antara tingkat pendidikan, pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus, pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan dan dalam perusahaan lain, umur, lingkungan tempat dibesarkan, lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan dan tingkat pendidikan terendah terhadap penghasilan pekerja perbulan (Tabel 4.4 kolom tiga) terbukti pula bahwa hanyalah umur dan lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan yang berarti hubungannya dengan penghasilan tersebut.

kayaan orang tua, kelamin, pendidikan ayah dan koneksi dalam hubungannya dengan tingkat tanggung jawab. Dari regresi tersebut hanyalah koefisien beta tingkat pendidikan yang berarti perbedaan dengan 0 (nol). Dengan kata lain makin tinggi tingkat pendidikan pekerja, cenderung makin tinggi tingkat tanggung jawab mereka. Pekerja yang menjabat tugas pengambil keputusan cenderung mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari pada tingkat pendidikan perencana, seterusnya tingkat pendidikan perencana cenderung lebih tinggi pula dari pada tingkat pendidikan pelaksana.

1.2. Tingkat pendidikan tampaknya juga satu-satunya variabel yang mempunyai hubungan yang berarti dengan tanggung jawab, kendatipun bila kita ikut memperhatikan peranan pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus dan pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan bersama status sosial ekonomi yang diukur dengan kekayaan orang tua dan pendidikan ayah (Tabel 4.5 kolom 2). Berdasarkan penemuan ini terbukti lagi bahwa status sosial ekonomi orang tua tidaklah merupakan faktor yang menentukan variasi tingkat tanggung jawab mereka, demikian juga halnya pengalaman jabatan di perusahaan lain, pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan dan latihan khusus yang diperoleh dari pada pekerja, kecuali tingkat pendidikan mereka. Ini berarti bahwa tingkat pendidikan pengambil keputusan cenderung lebih tinggi dari pada tingkat pendidikan perencana, selanjutnya tingkat pendidikan perencana juga cenderung

TABEL 4.5 TINGKAT TANGGUNG JAWAB DAN KARAKTERISTIK PERUSAHAAN PERDAGANGAN, RUMAH LAKSANA DAN HOTEL DI KOTA

Jenis susunan Variabel bebas	Koefisien beta dengan bermacam-macam susunan variabel bebas		
	1	2	3
Tingkat pendidikan	0,46 (9,00) [0,001 (p < 0,01)]	0,41 (6,70) [0,01 (p < 0,02)]	0,03 (0,05) [p > 0,20]
Kekayaan orang tua	0,2 (1,81) [0,10 (p < 0,20)]	0,30 (2,77) [0,10 (p < 0,20)]	
K e l a m i n	-0,11 (0,48) [p > 0,20]		
Pendidikan ayah	0,14 (0,86) [p > 0,20]	0,13 (0,62) [p > 0,20]	
K o n e k s i	-0,05 (0,13) [p > 0,20]		
Pengalaman diper- usahaan lain		0,02 (0,02) [p > 0,20]	0,00 (0,00) [p > 0,20]
Latihan khusus		-0,17 (0,58) [p > 0,20]	-0,03 (0,04) [p > 0,20]
Pengalaman magang		0,14 (0,47) [p > 0,20]	0,18 (2,07) [0,10 (p < 0,20)]
U m u r			0,15 (1,73) [0,10 (p < 0,20)]
Lingkungan dibe- raskan			-0,01 (0,00) [p > 0,20]
Pengalaman magang diperusahaan lain			-0,25 (3,43) [0,001 (p < 0,01)]
Lama bertugas da- lam perusahaan			0,59 (22,84) [p < 0,001]
Pendidikan teren- dah mulai bekerja			0,25 (2,52) [0,10 (p < 0,20)]
N	39	39	55
Koefisien Deter- minasi = R ²	0,38 (4,13) [0,001 (p < 0,01)]	0,38 (3,32) [0,01 (p < 0,05)]	0,58 (6,93) [p < 0,001]
Rasio - F dalam ()			
Taraf signifikansi dalam []			

lebih tinggi dari pada tingkat pendidikan pelaksana.

1.3 Tingkat tanggung jawab tampaknya bervariasi sesuai dengan variasi lama pekerja bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan. Hal ini ditemukan bila kita perhatikan regresi multipel variabel bebas yang disebut terakhir bersama tingkat pendidikan, pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus, pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan dan dalam perusahaan lain, umur, lingkungan dibesarkan dan tingkat pendidikan terendah waktu mulai bekerja terhadap tingkat tanggung jawab (Tabel 4.5 kolom 3). Dengan pengujian seperti ini kelihatan bahwa tingkat pendidikan pekerja tersebut tidaklah menentukan tinggi rendahnya tingkat tanggung jawab mereka. Dengan kata lain, para pengambil keputusan dapat saja mempunyai tingkat pendidikan yang lebih rendah dibandingkan dengan tingkat pendidikan perencana, demikian pula mungkin juga perencana ini ada yang kurang berpendidikan dibandingkan dengan pelaksana, ataupun sebaliknya.

Di samping itu kesempatan untuk menjadi pengambil keputusan, perencana ataupun untuk menjabat tugas pelaksana dalam sektor ini, tampaknya tidak ditandai oleh kecenderungan-kecenderungan karakteristik tertentu yang diukur dengan pengalaman jabatan di perusahaan lain, latihan khusus yang pernah diperoleh, pengalaman magang dalam perusahaan bersangkutan dan ataupun di per-

usaha lain, usia, lingkungan tempat dibesarkan serta tingkat pendidikan tertinggi waktu mulai bertugas dari pada pekerja tersebut. Satu-satunya karakteristik yang membedakan pengambil keputusan, perencana dan pelaksana adalah lama bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan, dengan arti bahwa para pengambil keputusan cenderung pekerja yang telah bertugas relatif lebih lama dibandingkan dengan masa kerja perencana dalam perusahaan tersebut. Demikian pula masa kerja perencana cenderung lebih lama bila dibandingkan dengan masa kerja pelaksana dalam sektor ini.

2. Karakteristik dan Penghasilan Pekerja per Bulan

Dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel yang berlokasi di kota ini ternyata hubungan karakteristik pekerja dan penghasilan perbulan mereka tidak jelas kecuali dengan unsur-unsur karakteristik non kognitif tertentu. Bukti penemuan ini dapat kita ikuti dari uraian berikut ini.

Berdasarkan Tabel 4.6 kolom 1, 2 dan 3 berikut ini ternyata (walaupun sementara, mengingat kecilnya sampel) bahwa tidak satupun daripada koefisien beta unsur karakteristik kognitif yang dijabarkan dalam tingkat pendidikan, pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus, pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan dan perusahaan lain serta tingkat pendidikan

TABEL 4.6 PENGHASILAN PERPULAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN PERUM GAGAN, RUMAH MAMAM DAN HOTEL DI KOTA

Jenis susunan	Koefisien beta dengan bermacam-macam susunan variabel bebas		
	1	2	3
Tingkat pendidikan	0,25 (2,15)	0,24 (2,20)	0,04 (0,04)
Kekayaan orang tua	0,26 (2,25)	0,14 (0,56)	[p>0,20]
Kelamin	0,06 (0,11)	[p>0,20]	
Pendidikan ayah	-0,10 (0,34)	[p>0,20]	-0,07 (0,20) [p>0,20]
Koneksi	-0,08 (0,27)	[p>0,20]	
Pengalaman diperusahaan lain		-0,07 (0,20) [p>0,20]	-0,13 (0,77) [p>0,20]
Latihan khusus		0,28 (1,57) [p>0,20]	0,22 (1,46) [p>0,20]
Pengalaman magang		0,23 (1,28) [p>0,20]	0,16 (1,00) [p>0,20]
Umur			0,24 (2,66) [0,10<p<0,20]
Lingkungan dibekas			-0,10 (0,50) [p>0,20]
Pengalaman magang diperusahaan lain			-0,24 (1,92) [0,10<p<0,20]
Lama bertugas dalam perusahaan			0,26 (2,74) [0,10<p<0,20]
Pendidikan terendah mulai bekerja			0,14 (0,46) [p>0,20]
N	39	39	55
Koefisien Determinasi = R ²	0,20 (1,68) [p>0,10]	0,37 (3,18) [0,01<p<0,05]	0,31 (2,30) [0,01<p<0,05]
Rasio - F dalam ()			
Taraf signifikansi dalam []			

terendah waktu mulai bekerja, karakteristik non kognitif (yang diukur dengan kelamin dan umur) serta karakteristik askriptif (yang dinyatakan dalam bentuk pendidikan ayah, kekayaan orang tua dan koneksi) yang berarti perbedaannya dengan 0 (nol). Kelihatannya besar kecilnya penghasilan pekerja ini tidak menentu.

D. Perbandingan Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja dalam Perusahaan Manufaktur, Konstruksi dan Perusahaan Perdagangan, Rumah Makan dan Hotel yang Sama-sama Berlokasi di Kota

Hubungan karakteristik dengan profil jabatan pekerja tergantung pada susunan unsur karakteristik yang dipilih. Ketidak tentuan hubungan tersebut yang ditemukan dalam perusahaan manufaktur, konstruksi dan perdagangan, rumah makan dan hotel yang walaupun masing-masingnya berlokasi di kota adalah seperti di bawah ini.

Berdasarkan tiga jenis hubungan regresi multipol unsur karakteristik terhadap profil jabatan pekerja ditemukan keragaman unsur karakteristik yang signifikan hubungannya dengan profil jabatan tersebut. Di samping itu terbukti pula bahwa kepentingan relatif yang sama dari suatu unsur karakteristik terhadap variasi profil jabatan, belum tentu memberikan sumbangan yang sama terhadap perubahan profil jabatan pekerja yang bertugas dalam perusahaan manufaktur, konstruksi dan perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel. Kelihatannya hubungan unsur karek-

teristik dan profil jabatan itu juga beragam sesuai dengan unsur yang diperhatikan, seperti ditemukan di bawah ini.

1. Bila kita perhatikan hubungan regresi antara tingkat pendidikan, hubungan orang tua, kelamin, pendidikan ayah dan koneksi dengan profil jabatan pekerja dalam ketiga perusahaan yang dinyatakan oleh Tabel 4.7 terbukti sebagai berikut :

1.1. Dalam perusahaan manufaktur tidak setupun dari unsur karakteristik di atas yang berasosiasi dengan tingkat tanggung jawab pekerja. Sedangkan dalam perusahaan konstruksi dan perdagangan, rumah makan dan hotel tingkat pendidikan merupakan variabel dengan kepentingan relatif kedua dan pertama terhadap variasi tanggung jawab pekerja. Dalam perusahaan konstruksi "koneksi" adalah variabel bebas yang memiliki kepentingan relatif terbesar (pertama) terhadap perubahan tanggung jawab pekerja. Dalam perusahaan konstruksi sumbangan tingkat pendidikan dan "koneksi" terhadap variasi tanggung jawab pekerja hanya $3 + 7\% = 10\%$. Sedangkan dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel sumbangan tingkat pendidikan saja terhadap perubahan tanggung jawab pekerja sebanyak 29%. Dengan perkataan lain pengaruh tingkat pendidikan terhadap tinggi rendahnya tanggung jawab pekerja lebih besar dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel dibandingkan dengan ditemukan dalam perusahaan konstruksi.

TABEL 4.7. HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEKERJA DENGAN PROFIL JABATAN (DALAM KOEFISIEN BETA) MENURUT PERUSAHAAN YANG BERLOKASI DI KOTA DENGAN CARA - 1

	Variabel Bebas	Tanggung Jawab	Penghasilan Perbulan
Manufaktur	Tingkat pendidikan	-	0,56** (0,36)
	Kekayaan orang tua	-	-
	Kelamin	-	-
	Pendidikan ayah	-	-
	Koneksi	-	-
Konstruksi	Tingkat pendidikan	0,23* (0,03)	0,16** (0,02)
	Kekayaan orang tua	-	-
	Kelamin	-	0,15** (0,02)
	Pendidikan ayah	-	-
	Koneksi	-0,28* (0,07)	-
Perdagangan rumah makan dan hotel	Tingkat pendidikan	0,45* (0,19)	-
	Kekayaan orang tua	-	-
	Kelamin	-	-
	Pendidikan ayah	-	-
	Koneksi	-	-

- Koefisien beta tidak signifikan.
 * Signifikan pada taraf signifikansi 1%
 ** Signifikan pada taraf signifikansi 5%
 () kuadrat korelasi semi parsial.

1.2. Dalam perusahaan manufaktur dan konstruksi, tingkat pendidikan merupakan faktor yang paling menentukan variasi penghasilan pekerja perbulan di samping itu, dalam perusahaan konstruksi kelamin juga menentukan perubahan penghasilan pekerja. Walaupun demikian pengaruh tingkat pendidikan terhadap besar kecilnya penghasilan pekerja perbulan lebih besar dalam perusahaan manufaktur ($SP^2 = 0,36$) dibandingkan dengan pengaruh tingkat pendidikan terhadap besarnya penghasilan pekerja dalam perusahaan konstruksi ($SP^2 = 0,02$). Kendatipun kelamin ikut diperhatikan pengaruhnya terhadap variasi penghasilan pekerja dalam perusahaan konstruksi, sumbangan variabel bebas yang disebutkan terakhir ini hanya 2%. Sedangkan dalam perusahaan perdagangan rumah makan dan hotel ternyata tidak satupun dari variabel bebas yang disebutkan dalam bagian 1.2 ini menentukan besar kecilnya penghasilan pekerja per bulan.

2. Kalau kita perhatikan pula hubungan antara pengalaman di perusahaan lain, tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, pendidikan ayah, latihan khusus dan pengalaman magang dalam perusahaan bersangkutan dengan profil jabatan pekerja dalam ketiga golongan perusahaan yang berlokasi di kota tersebut ternyata seperti dilukiskan oleh Tabel 4.3.

2.1. Tingkat pendidikan adalah merupakan faktor yang menentukan variasi tanggung jawab pekerja dalam pe-

rusahaan manufaktur dan konstruksi dengan kepentingan relatif kedua dan pertama. Dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel tingkat pendidikan merupakan satu-satunya faktor yang menentukan keragaman tanggung jawab pekerja. Dalam perusahaan yang disebutkan terakhir sumbangan tingkat pendidikan (sesudah dihilangkan pengaruh pengalaman jabatan di perusahaan lain) terhadap besar kecilnya tanggung jawab pekerja sebanyak 29%. Dalam perusahaan manufaktur dan konstruksi pengaruh tingkat pendidikan terhadap perubahan tanggung jawab pekerja masing-masingnya 19 dan 4%. Pengalaman jabatan di perusahaan lain juga merupakan faktor yang menentukan variasi tanggung jawab baik dalam perusahaan manufaktur maupun dalam perusahaan konstruksi. Tetapi pengaruh pengalaman jabatan terhadap perubahan tanggung jawab pekerja jauh lebih besar (29%) dibandingkan dengan yang ditemukan dalam perusahaan konstruksi (4%), walaupun kedua variabel ini merupakan variabel yang memiliki kepentingan relatif kedua terbesar terhadap perubahan tanggung jawab. Bahkan dalam perusahaan manufaktur kekayaan orang tua juga ikut menentukan tinggi rendahnya tanggung jawab pekerja ($SP^2 = 0,17$) walaupun telah dihilangkan pengaruh pengalaman jabatan di perusahaan lain dan tingkat pendidikan terhadap variasi kekayaan orang tua.

TABEL 4.8. HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEKERJA DENGAN PROFIL JABATAN (DALAM KOEFISIEN BETA) MENURUT PERUSAHAAN YANG BERLOKASI DI KOTA DE PAN CARA - 2

Variabel Bebas		Tanggung Jawab	Penghasilan Perbulan
Manufaktur	Pengalaman di perusahaan lain	0,30**(0,29)	0,25**(0,34)
	Tingkat pendidikan	0,41**(0,19)	0,47* (0,24)
	Kekayaan orang tua	0,60* (0,17)	0,28**(0,00)
	Pendidikan ayah	-	-
	Latihan khusus	-	-
	Pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan	-	-0,44* (0,10)
Konstruksi	Pengalaman di perusahaan lain	0,18* (-0,02)	-
	Tingkat pendidikan	0,21* (0,04)	0,16**(0,03)
	Kekayaan orang tua	-	-
	Pendidikan ayah	-	-
	Latihan khusus	-	0,13**(0,02)
	Pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan.	-	-
Perdagangan rumah makan dan hotel	Pengalaman di perusahaan lain	-	-
	Tingkat pendidikan	0,41**(0,29)	-
	Kekayaan orang tua	-	-
	Pendidikan ayah	-	-
	Latihan khusus	-	-
	Pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan	-	-

- koefisien beta tidak signifikan.
 * signifikan pada taraf signifikansi 1%
 ** signifikan pada taraf signifikansi 5%
 () kuadrat korelasi semi parsial.

2.2. Tingkat pendidikan merupakan variabel yang paling menentukan perubahan penghasilan pekerja dalam perusahaan manufaktur dan konstruksi. Tetapi dalam perusahaan manufaktur pengaruh tingkat pendidikan terhadap penghasilan pekerja per bulan jauh lebih besar ($SP^2=0,24$) dibandingkan dengan yang terjadi dalam perusahaan konstruksi ($SP^2=0,03$). Di samping itu penghasilan pekerja perbulan dalam perusahaan manufaktur juga ditentukan oleh pengalaman jabatan di perusahaan lain, pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan dan kekayaan orang tua dan dalam perusahaan konstruksi oleh latihan khusus. Dalam perusahaan manufaktur 68% dari variasi penghasilan pekerja perbulan ditentukan oleh pengalaman jabatan di perusahaan lain, tingkat pendidikan dan pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan. Dalam perusahaan konstruksi, tingkat pendidikan dan latihan khusus hanya menentukan 5% dari variasi penghasilan pekerja perbulan. Dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel tidak satupun dari variabel di atas yang dapat dipakai untuk meramalkan perubahan penghasilan pekerja tersebut.

3. Bila kita perhatikan hubungan regresi variabel bebas terhadap profil jabatan pekerja seperti yang dinyatakan oleh Tabel 4.9 di bawah ini, terbukti bahwa ada sejumlah variabel yang lain yang lebih menentukan perubahan profil jabatan pekerja tersebut.

TABEL 4.9. HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEKERJA DENGAN PROFIL JABATAN (DALAM KOEFISIEN BETA) MENURUT PERUSAHAAN YANG BERLOKASI DI KOTA DENGAN CARA - 3

Variabel Bebas	Tanggung Jawab	Penghasilan Perbulan
Konstruksi Lingkungan dibe-	-	-
sarkan	-	-
Tingkat pendidikan	-	-
Latihan khusus	-	-
Pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan	-	-
Pengalaman magang dalam perusahaan lain	-	-
Lama bertugas dalam perusahaan	0,30* (0,13)	0,39* (0,20)
Pengalaman di perusahaan lain	0,16** (0,03)	-
U m u r	0,18* (0,03)	0,17** (0,02)
Tingkat pendidikan terendah waktu mulai bekerja	-	-
Perdagangan, rumah makan dan hotel	-	-
Lingkungan dibe-	-	-
sarkan	-	-
Tingkat pendidikan	-	-
Pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan	-	-
Pengalaman magang dalam perusahaan lain	-	-
Lama bertugas dalam perusahaan	0,59* (0,33)	-
Pengalaman di perusahaan lain	-	-
U m u r	-	-
Tingkat pendidikan terendah waktu mulai bekerja	-	-

- koefisien beta tidak signifikan.
 * signifikan pada taraf signifikansi 1 %
 ** signifikan pada taraf signifikansi 5 %
 () kuadrat korelasi semiparsial.

3.1. Lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan merupakan variabel yang paling menentukan variasi tanggung jawab pekerja dalam perusahaan konstruksi dan dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel yang berlokasi di kota. Bila dari variabel lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan ini dihilangkan pengaruh lingkungan dibesarkan, tingkat pendidikan, latihan khusus, pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan dan dalam perusahaan lain, pengaruh lama bertugas dalam perusahaan terhadap perubahan tanggung jawab lebih besar dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel ($SP^2 = 0,33$) dibandingkan dengan yang ditemukan dalam perusahaan konstruksi ($SP^2 = 0,13$). Namun dalam perusahaan yang disebutkan terakhir, pengalaman di perusahaan lain dan umur pekerja juga menentukan variasi tanggung jawab pekerja walaupun demikian, hanya 19% dari perubahan tanggung jawab pekerja dalam perusahaan konstruksi (yang berlokasi di kota) ditentukan oleh ketiga variabel bebas di atas.

3.2. Dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel (yang berlokasi di kota) tidak satupun dari pada variabel bebas dalam Tabel 4.9 yang dapat dipakai untuk meramalkan variasi penghasilan pekerja perbulan. Dalam perusahaan konstruksi kelihatannya penghasilan itu terutama ditentukan oleh lamanya bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan dan selanjutnya oleh usia pekerja.

Kesimpulan

Dalam perusahaan manufaktur yang berlokasi di kota kelihatannya kekayaan orang tua dan pengalaman di perusahaan lain ada hubungannya dengan tanggung jawab pekerja. Pekerja yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi cenderung berasal dari keluarga yang berada dan telah mempunyai pengalaman jabatan sebelumnya di perusahaan lain. Dalam perusahaan konstruksi yang berlokasi di kota tampaknya lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan lebih menentukan variasi tanggung jawab pekerja. Usia dan selanjutnya pengalaman jabatan di perusahaan lain juga berasosiasi dengan tanggung jawab yang masing-masingnya dengan kepentingan relatif kedua dari ketiga terbesar walaupun demikian sumbangan kedua variabel ini hanya relatif kecil. Koneksi kelihatannya juga lebih menentukan variasi tanggung jawab bila dibandingkan dengan pengaruh tingkat pendidikan. Pada suatu keadaan (dengan susunan variabel bebas tertentu) tingkat pendidikan hampir mempunyai kepentingan relatif yang sama dengan pengalaman jabatan di perusahaan lain, sedangkan pada keadaan lain tidak demikian halnya. Dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel, lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan merupakan variabel bebas yang paling menentukan tingkat tanggung jawab. Tingkat pendidikan juga berhubungan secara berarti dengan variasi tanggung jawab tetapi dengan kepentingan relatif yang lebih rendah bila dibandingkan de-

ngan kepentingan relatif lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan. Penemuan yang disebutkan terakhir ini memperkuat teori yang dikemukakan David H. Clark (1971).

Salah satu indikasi yang ditemukan dalam hubungan di atas adalah bahwa persyaratan kualifikasi pekerja untuk mengisi jabatan yang ada bervariasi menurut perusahaan. Perbedaan kemungkinan mengembangkan kompetensi tampaknya yang juga bervariasi antara perusahaan. Walaupun peningkatan pendidikan merupakan suatu kualifikasi yang lebih memungkinkan pekerja mengisi jabatan tingkat pengambil keputusan, namun kesempatan beroleh kompetensi dalam masa jabatan merupakan faktor yang terpenting dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel. Bersangkali keadaan ini ditemukan karena banyak kompetensi pekerja yang dituntut perusahaan yang belum cukup disisipkan dalam pendidikan formal. Seandainya ada diantara pendidikan ini yang membekali muridnya dengan sejumlah kompetensi yang dibutuhkan, mungkin mereka ini belum dapat memanfaatkan kompetensi tersebut dalam dunia perusahaan khususnya dalam perusahaan konstruksi dan perdagangan, rumah makan dan hotel yang berlokasi di kota ini. Kemampuan untuk mengetahui dan memanfaatkan pasar sumber-sumber dan hasil produksi perusahaan merupakan suatu kompetensi yang berisikan "kiat" yang tidak hanya membutuhkan pengayaan serta penggalian pengetahuan melalui buku-buku pelajaran dan bidang studi yang diajarkan guru tetapi juga berisikan kearifan serta kemam-

puan untuk mengenal dan memanfaatkan hubungan antara lembaga ekonomi yang ada baik dalam bentuk organisasi formal maupun informal. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh besarnya modal dan berpendidikan tenaga mengelola perusahaan tetapi juga tergantung pada sampai sejauh mana pengusaha tersebut dapat mengadakan "hubungan" antara lembaga yang ada baik terhadap pemilik sumber-sumber dan maupun terhadap pembeli. Barangkali pekerja yang berpendidikan akan lebih berkesempatan dan mampu buat melatih diri untuk lebih mengenal sistem hubungan ekonomi secara formal. Dengan perkataan lain banyak dari pada kompetensi yang dibutuhkan dalam jabatan dengan tanggung jawab yang lebih tinggi itu belum dapat diberikan di sekolah. Keadaan ini dapat disebabkan karena kemampuan guru, untuk memberikan contoh kehidupan nyata suatu perusahaan di dalam kelas, kurang atau tidak ada sama sekali. Barangkali pula adalah akan sangat memakan waktu dan menghabiskan tenaga pengajar seandainya untuk tiap aspek kehidupan dunia perusahaan dicontohkan secara riil ataupun dalam bentuk simulasi bagi anak didik. Bukan tidak mungkin pula, walaupun kesempatan menghayati perkembangan perusahaan itu diperoleh dengan cara kunjungan belajar ke perusahaan, pun pengusaha tidak akan bersedia memberikan informasi yang menyangkut kepentingan perusahaan antara lain menghadapi saingan mereka. Barangkali pula fungsi yang diberikan kepada suatu jenis/lembaga

pendidikan tertentu hanyalah menyiapkan anak didik untuk lebih "trainable" yang selanjutnya membutuhkan pembinaan buat mengisi jabatan tertentu dalam dunia industri maupun untuk melanjutkan. Bahkan untuk jabatan pelaksana bukan tidak selalu dijumpai adanya masa penyesuaian pekerja dengan tugas yang harus dilaksanakannya. Apalagi kalau tamatan sekolah tersebut ditugaskan untuk memangku jabatan sebagai pengambil keputusan. Ini berarti bahwa bagi seorang tamatan suatu pendidikan yang demikian umumnya masih membutuhkan suatu periode penyesuaian kualifikasi umum yang dimilikinya dengan tuntutan pengetahuan dan keterampilan nyata dalam mengemban tanggung jawab tertentu. Demikian pula kemungkinan mengisi jabatan dengan tanggung jawab yang tinggi itu bukanlah akan lebih besar bila angkatan kerja tersebut dididik sebelumnya di sekolah kejuruan. Justru karena sifat pengetahuan dan keterampilan yang mereka peroleh lebih khusus atau terjurus bukan tidak jarang menyebabkan mereka hanya mampu melaksanakan suatu bagian proses produksi. Kompetensi dalam mengelola perusahaan secara menyeluruh dalam arti mengalokasi sumber-sumber guna mencapai keuntungan perusahaan membutuhkan penguasaan yang lebih luas terhadap segala kaitan bermacam pengetahuan dengan keterampilan yang integrated dalam tiap tahap proses produksi serta faktor-faktor yang mengatur kemungkinan perkembangan pasar. Adalah terlampau berlebihan bila diharapkan agar kompetensi ini

dapat disiapkan seluruhnya di sekolah. Berangkali karena itulah sebabnya ditemukan indikasi bahwa tingkat pendidikan hanyalah faktor yang tidak begitu menentukan variasi tanggung jawab dalam perusahaan konstruksi dan perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel bila dibandingkan dengan pengaruh lama bertugas dalam perusahaan tersebut. Ini berarti bahawa untuk mengembangkan kompetensi angkatan kerja buat mampu menjadi pengambil keputusan dibutuhkan suatu masa yakni periode memupuk pengalaman dalam pengelolaan perusahaan belajar sambil bekerja yang sekaligus merupakan masa penyaringan bagi mereka untuk lepatnya memangku jabatan dengan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Adanya sedikit pengaruh tingkat pendidikan terhadap variasi tanggung jawab (yakni dengan kepentingan relatif yang lebih kecil dari kepentingan relatif lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan) berangkali karena dalam batas tertentu pendidikan ini masih dipakai majikan pemilik sebagai alat seleksi pegawai baru (OECD, 1977). Selanjutnya sesudah mereka bekerja kesempatan promosi tentu berdasarkan keberhasilan mereka dalam perusahaan. Bukan tidak mungkin mereka yang lebih berpendidikan akan lebih berkemampuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikapnya sehingga lebih mendorong majikan untuk mempromosikan mereka memangku jabatan dengan tanggung jawab yang tinggi. Situasi ini berangkali

cenderung lebih banyak ditemukan dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel. Perbedaan kemungkinan promosi tersebut seperti telah sering dikemukakan berangkali ada kaitannya dengan perbedaan pola kerja antara perusahaan. Perbedaan pola kerja ini dapat mengakibatkan perbedaan kualifikasi tenaga kerja. Tanpa memperhatikan lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan kelihatannya kesempatan pekerja yang berpendidikan untuk mengisi jabatan dengan tanggung jawab yang lebih tinggi lebih besar dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel. Penemuan ini mendukung teori ILK. 1971 yang menyatakan bahwa karakteristik pekerja yang dibutuhkan tergantung pada proses produksi, tenaga yang dipakai, teknologi yang diterapkan dalam perusahaan yang bersangkutan. Ini berarti, sekolah secara relatif lebih berkemampuan menghasilkan meroka untuk jabatan tingkat tinggi bagi perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel dibandingkan dengan perusahaan konstruksi dan manufaktur. Bukan tidak mungkin pula justru karena lebih berpendidikan (mempunyai kemampuan teknis) sejumlah pekerja tertentu tetap menjadi pelaksana dalam perusahaan manufaktur dan konstruksi. Bahkan situasi penugasan para tenaga yang berpendidikan/berketerampilan seperti demikian mungkin dilandasi pada pertimbangan majikan untuk lebih menjamin ketetapan produksi perusahaan yang secara tidak

dengan penghasilan pekerja, sedangkan dalam perusahaan konstruksi latihan khusus yang ikut menentukan besar kecilnya penghasilan. Kalau diperhatikan hubungan lain maka lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan dan usia juga menentukan variasi penghasilan pekerja. Tidak satupun dari variabel di atas yang dapat dipakai untuk meramalkan penghasilan pekerja dalam perusahaan perdagangan rumah makan dan hotel. Tampaknya pekerja dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam perusahaan konstruksi juga beroleh penghasilan yang besar. Demikian pula situasi ini mungkin sekali ditemukan dalam perusahaan manufaktur. Namun mereka yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel mungkin saja beroleh penghasilan yang rendah.

Agaknya penemuan yang saling bertentangan ini akan senantiasa tidak dapat dihindarkan bila dilakukan bermacam-macam penggolongan perusahaan. Variasi hubungan unsur karakteristik pekerja dan profil jabatan mereka ada hubungannya dengan tingkat penggolongan tersebut. Dalam perusahaan yang digolongkan secara makro hubungan karakteristik dan profil jabatan ini dapat berbeda dengan hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja yang ditemukan dalam perusahaan yang dikategorikan secara lebih mikro.

B A B V

ANALISA, PENEMUAN DAN TAFSIRAN HUBUNGAN KARAKTERISTIK
DAN PROFIL JABATAN PEKERJA DALAM PERUSAHAAN
MANUFAKTUR, YANG BERLOKASI DI DESA DAN DI KOTA

Dalam Bab I telah kita rumuskan hipotesa bahwa setiap perusahaan yang berada di daerah pedesaan mempunyai hubungan karakteristik kognitif, non kognitif dan karakteristik askriptif dengan profil jabatan pekerja yang khusus dan berbeda dengan yang berlokasi di daerah kota.

Guna menguji hipotesa di atas kita membatasi diri untuk hanya meninjau satu cabang produksi saja yakni yang relatif cukup sampelnya. Organisasi produksi yang akan kita jajaki adalah perusahaan manufaktur yang berlokasi di desa dan di kota.

Oleh sebab itu uraian kita selanjutnya dalam bab ini akan kita kategorikan atas dua kelompok yakni :

I. Hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja dalam perusahaan manufaktur di desa, dan II. Perbandingan hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja perusahaan manufaktur di desa dan di kota.

A. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja dalam Perusahaan Manufaktur di Desa

Dalam bagian ini akan kita pelajari hubungan antara karakteristik pekerja baik karakteristik kognitif, non kognitif dan karakteristik askriptif terhadap profil

jabatan mereka yang dijabarkan dengan tingkat tanggung jawab dan penghasilan perbulan mereka. Hubungan karakteristik dengan profil jabatan pekerja tersebut akan diuraikan secara berturut-turut sebagai berikut.

1. Karakteristik dan Tingkat Tanggung Jawab Pekerja

Dalam bagian ini akan kita pelajari hubungan antara tingkat tanggung jawab dan unsur karakteristik pekerja dengan menggunakan bermacam-macam regresi multipel, yang secara berturut-turut adalah sebagai berikut.

1.1. Bila kita perhatikan Tabel 5.1 kolom 1 berikut ini, dapat kita lihat koefisien beta daripada tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, kelamin, pendidikan ayah dan koneksi dalam hubungan regresinya dengan tingkat tanggung jawab. Dalam hubungan ini tampaknya hanyalah tingkat pendidikan dan koneksi yang mempunyai hubungan yang berarti dengan tingkat tanggung jawab. Dari penemuan ini juga ternyata bahwa tingkat pendidikan memiliki kepentingan relatif terbesar.

Berdasarkan interelasi di atas, terbukti bahwa pekerja yang mempunyai tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam perusahaan manufaktur di desa adalah cenderung mereka yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi serta mempunyai koneksi dengan majikan pemilik. Dengan kata lain para pengambil keputusan cenderung mempunyai tingkat pendidikan yang relatif tinggi dan mempunyai hubungan

yang relatif dekat dengan majikan pemilik dibandingkan dengan tingkat pendidikan dan koneksi perencana dengan majikan tersebut. Demikian seterusnya tingkat pendidikan dan koneksi perencana terhadap majikan cenderung lebih tinggi dan lebih dekat pula bila dibandingkan dengan tingkat pendidikan dan koneksi pelaksana dengan majikan yang bersangkutan. Walaupun perusahaan ini di desa tampaknya status sosial ekonomi orang tua (yang dinyatakan dengan tingkat kekayaan orang tua dan tingkat pendidikan ayah) pekerja tidaklah dapat dipakai sebagai alat peramal tinggi rendahnya tingkat tanggung jawab mereka. Demikian pula halnya tentang kelamin pekerja.

1.2. Kalau kita perhatikan pula koefisien beta yang tertera dalam Tabel 5.1 kolom dua, ternyata bahwa dalam hubungan regresi multipelel antara tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, pendidikan ayah, pengalaman jabatan di perusahaan lain, latihan khusus dan pengalaman magang terhadap tingkat tanggung jawab, hanyalah tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, pengalaman di perusahaan lain dan latihan khusus yang berarti hubungannya dengan tingkat tanggung jawab pekerja tersebut. Sekali lagi dalam hubungan ini tingkat pendidikan masih memiliki kepentingan relatif terbesar, seterusnya diikuti secara berurutan oleh kepentingan relatif pengalaman di perusahaan lain dan terakhir oleh kekayaan orang tua dan la-

TABEL 5.1 TINGKAT TANGGUNG JAWAB DAN KARAKTERISTIK PEKERJA
PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI DESA

Jenis susunan		Koefisien beta dengan bermacam-macam susunan variabel bebas	
Variabel bebas		1	2
Tingkat pendidikan	0,36 (51,00)	[p < 0,001]	0,36 (46,90) [p < 0,001]
Kekayaan orang tua	0,06 (1,65)	[p = 0,10]	0,11 (5,33) [0,02 < p < 0,05]
Kelamin	0,00 (0,00)	[p > 0,20]	
Pendidikan ayah	-0,02 (0,13)		-0,06 (1,53) [p > 0,20]
Koneksi	-0,28 (31,84)	[p < 0,001]	
Pengalaman di perusahaan lain			0,18 (13,43) [p < 0,001]
Latihan khusus			0,11 (5,03) [0,02 < p < 0,05]
Pengalaman magang			0,08 (2,92) [0,05 < p < 0,10]
Umur			
Lingkungan dibesarkan			
Pengalaman magang di perusahaan lain			
Jama bertugas dalam perusahaan			
Pendidikan terendah mulai bekerja			
N	259		259
Koefisien Determinasi = R ²	0,24 (21,66)	[p < 0,001]	0,22 (15,74) [p < 0,001]
Rasio - F dalam ()			
Taraf signifikansi dalam []			

han khusus dalam hubungannya dengan variasi tanggung jawab.

Berdasarkan hubungan di atas diperoleh indikasi bahwa para pengambil keputusan dalam perusahaan manufaktur di desa cenderung merupakan pekerja yang mempunyai tingkat pendidikan yang relatif tinggi, yang lebih berpengalaman dalam perusahaan lain sebelumnya, yang berasal dari keluarga yang relatif lebih berada serta yang telah beroleh latihan khusus dibandingkan dengan karakteristik pekerja yang memegang tanggung jawab perencanaan dan pelaksana. Demikian pula para perencana cenderung lebih berpendidikan, lebih berpengalaman, lebih berasal dari keluarga berada, serta lebih memiliki kesempatan latihan khusus dibandingkan dengan pelaksana.

2. Karakteristik dan Penghasilan per Bulan Pekerja

Tinggi rendahnya suatu jabatan yang dipangku oleh seorang pekerja mungkin saja tergambar dari variasi penghasilan perbulan yang diperoleh mereka. Ini bukan berarti bahwa hanya penghasilan saja yang dipertimbangkan oleh seorang pekerja sebelum bersedia memegang suatu jabatan tertentu. Namun demikian, perbedaan penghasilan dapat saja terjadi untuk suatu jabatan yang berisikan jenjang dan jenis jabatan yang sama dalam sejumlah perusahaan. Hal ini menggambarkan keragaman penilaian majikan terhadap jasa yang diberikan oleh pekerja untuk ikut berpartisipasi dan

lam suatu proses produksi tertentu. Maksud dari bagian ini adalah untuk menunjukkan hubungan antara karakteristik pekerja terhadap keragaman penghasilan yang diperoleh mereka perbulan, khusus bagi mereka yang bekerja dalam suatu perusahaan manufaktur yang berlokasi di desa. Hubungan tersebut akan kita lukiskan dalam uraian di bawah ini.

2.1. Berdasarkan Tabel 5.2 kolom satu, terbukti bahwa tingkat pendidikan dan koneksi berhubungan secara berarti dengan penghasilan perbulan. Sedangkan hubungan kekayaan orang tua, kelamin dan pendidikan ayah terhadap penghasilan perbulan ini tidaklah demikian halnya. Dalam hubungan fungsi tersebut tingkat pendidikan tampaknya mempunyai kepentingan relatif terbesar.

Dari penemuan ini dapat disimpulkan bahwa pekerja yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi memiliki hubungan yang relatif dekat dengan majikan pemilik, cenderung memperoleh penghasilan perbulan yang besar.

2.2. Bila kita perhatikan pula regresi multipele tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, pendidikan ayah, pengalaman di perusahaan, latihan khusus dan pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan terhadap penghasilan (lihat Tabel 5.2 kolom dua), ternyata bahwa hanyalah tingkat pendidikan, pengalaman di perusahaan lain dan latihan khusus yang berarti hubungannya dengan

ANNEX 5.2 PENGHASILAN PERBULAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI DESA

Variabel bebas	Koefisien beta dengan bermacam-macam susunan variabel bebas	
	1	2
Tingkat pendidikan	0,17 (0,42) [0,001 < p < 0,01]	0,16 (0,47) [0,001 < p < 0,01]
Ket. year orang tua	0,06 (1,28) [p > 0,20]	0,08 (2,26) [0,10 < p < 0,20]
Kelamin	0,08 (2,36) [0,10 < p < 0,20]	
Pendidikan ayah	0,07 (1,59) [p > 0,20]	0,05 (0,74) [p > 0,20]
Konstanta	-0,11 (4,05) [0,02 < p < 0,05]	
Pengalaman di perusahaan lain		0,15 (8,54) [0,001 < p < 0,01]
Latihan khusus		0,11 (4,86) [0,02 < p < 0,05]
Pengalaman mengang		0,01 (0,01) [p > 0,20]
Usia		
Pengalaman di perusahaan lain		
Pengalaman mengang di perusahaan lain		
Pengalaman bertugas dalam perusahaan		
Pendidikan terendah mulai bekerja		
N	259	259
Koefisien Determinasi	0,08 (6,16)	0,10 (6,16)
	[p < 0,001]	[p < 0,001]
Rasio - F dalam ()		
Taraf signifikansi dalam []		

penghasilan. Dalam persamaan regresi ini tingkat pendidikan memiliki kepentingan relatif terbesar selanjutnya diikuti oleh kepentingan relatif pengalaman di perusahaan lain dan terakhir latihan khusus.

Dengan perkataan lain, pekerja yang mempunyai penghasilan perbulan yang besar terutama adalah mereka yang berpendidikan, yang telah berpengalaman kerja dalam perusahaan lain serta yang pernah beroleh latihan khusus. Demikian pula dapat disimpulkan bahwa peningkatan pendidikan pekerja cenderung lebih berperan dalam meningkatkan penghasilan mereka dibandingkan dengan penambahan pengalaman serta pengadaan latihan bagi pekerja ini. Namun demikian ketiga karakteristik pekerja tersebut memang terbukti ikut berpengaruh secara berarti dalam menentukan tinggi rendahnya penghasilan mereka dalam perusahaan manufaktur di desa ini.

B. Perbandingan Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja Perusahaan Manufaktur Desa dan Kota

Dalam bagian sebelumnya telah kita pelajari hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja dalam perusahaan manufaktur di desa dan dalam Bab IV telah dikemukakan pula hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja dalam perusahaan manufaktur di kota.

Dalam bagian ini akan kita bandingkan hubungan antara karakteristik dan profil jabatan pekerja antara

kedua cabang produksi (perusahaan) tersebut. Untuk membandingkan hubungan demikian akan kita perhatikan bermacam-macam regresi multipel yang telah kita kemukakan sebelumnya. Dengan demikian akan kita temukan perbandingan hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja seperti di bawah ini.

1.1. Berdasarkan Tabel 5.3 dapat dilihat perbedaan hubungan karakteristik pekerja dengan profil jabatan mereka menurut lokasi perusahaan manufaktur. Tingkat tanggung jawab dalam perusahaan manufaktur di desa dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan "koneksi" sedangkan pekerja dalam perusahaan manufaktur di kota tidak satupun daripada variabel ini yang dapat dipakai untuk meramalkan variasi tingkat tanggung jawab pekerja tersebut.

1.2. Penghasilan pekerja kelihatannya terutama ditentukan oleh tingkat pendidikan. Hubungan ini baik ditemukan dalam perusahaan manufaktur di desa maupun dalam perusahaan manufaktur di kota. Walaupun demikian 36% dari perubahan penghasilan pekerja dalam perusahaan manufaktur di kota ditentukan oleh tingkat pendidikan, sedangkan dalam perusahaan manufaktur di desa sumbangan tingkat pendidikan terhadap variasi penghasilan tersebut hanya 5%, walaupun dalam perusahaan yang disebutkan terakhir ini "koneksi" juga ikut memberikan sumbangan se-

TABEL 5.3 HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEKERJA DENGAN PROFIL JABATAN (DALAM KOEFISIEN BETA) MENURUT PERUSAHAAN DAN LOKASI DENGAN CARA - 1

Variabel Bebas		Tanggung Jawab	Penghasilan Perbulan
		1	2
Manufaktur Desa	Tingkat pendidikan	0,36* (0,15)	0,17* (0,05)
	Kekayaan orang tua	-	-
	Kelamin	-	-
	Pendidikan ayah	-	-
	Koneksi	-0,28* (0,07)	-0,11** (0,01)
Manufaktur Kota	Tingkat pendidikan	-	0,56** (0,36)
	Kekayaan orang tua	-	-
	Kelamin	-	-
	Pendidikan ayah	-	-
	Koneksi	-	-

- koefisien beta tidak signifikan
 * signifikan pada taraf signifikansi 1%
 ** signifikan pada taraf signifikansi 5%
 () kuadret korelasi semi parsial.

banyak 1% dalam menentukan naik turunnya penghasilan pekerja ini.

2.1. Melalui Tabel 5.4 dapat dilihat perbedaan unsur karakteristik yang berpengaruh pada perubahan profil jabatan. Tingkat tanggung jawab dalam perusahaan manufaktur di desa dan di kota sama-sama dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman jabatan dan kekayaan orang tua pekerja. Namun pengaruh ketiga variabel ini kelihatan agak berbeda. Walaupun telah dihilangkan pengaruh pengalaman jabatan dan tingkat pendidikan pekerja terhadap kekayaan orang tua, variabel yang disebutkan terakhir ini dalam perusahaan manufaktur di kota menentukan 17% dari perubahan tingkat tanggung jawab pekerja, sedangkan dalam perusahaan manufaktur di desa hanya memberikan sumbangan terhadap perubahan tingkat tanggung jawab tersebut sebanyak 1%. Demikian pula pengaruh pengalaman jabatan di perusahaan lain terhadap perubahan tingkat tanggung jawab dalam perusahaan manufaktur di kota dan di desa masing-masing 29% dan 5%. Latihan khusus juga merupakan karakteristik yang mempengaruhi tingkat tanggung jawab dalam perusahaan manufaktur di desa, walaupun dengan jumlah yang relatif kecil yakni 1%.

2.2. Tingkat pendidikan dan pengalaman jabatan di perusahaan lain merupakan karakteristik yang menentukan variasi penghasilan pekerja baik dalam perusahaan manufaktur

TABEL 5.4 HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEKERJA DENGAN PROFIL JABATAN (DALAM KOEFISIEN BETA) MENURUT PERUSAHAAN DAN LOKASI DENGAN CARA - 2

Variabel Bebas		Tanggung Jawab	Penghasilan Perbulan
		1	2
Manufaktur Desa	Pengalaman di perusahaan lain	0,18* (0,05)	0,15* (0,04)
	Tingkat pendidikan	0,36* (0,13)	0,16* (0,04)
	Kekayaan orang tua	0,11** (0,01)	-
	Pendidikan ayah	-	-
	Latihan khusus	0,11** (0,01)	0,11** (0,01)
	Pengalaman mang	-	-
Manufaktur Kota	Pengalaman di perusahaan lain	0,30** (0,29)	0,25** (0,34)
	Tingkat pendidikan	0,41** (0,19)	0,47* (0,24)
	Kekayaan orang tua	0,60* (0,17)	0,28** (0,00)
	Pendidikan ayah	-	-
	Latihan khusus	-	-
	Pengalaman mang	-	-0,44* (0,10)

- koefisien beta tidak signifikan
- * signifikan pada taraf signifikansi 1%
- ** signifikan pada taraf signifikansi 5%
- () kuadrat korelasi semi parsial.

tur di desa maupun dalam perusahaan manufaktur di kota. Namun pengaruh pengalaman jabatan dan tingkat pendidikan terhadap tinggi rendahnya penghasilan pekerja adalah 34% dan 24% dalam perusahaan manufaktur di kota serta 45% dan 4% dalam perusahaan manufaktur di desa. Di samping itu latihan khusus juga merupakan variabel yang menentukan variasi penghasilan dalam perusahaan manufaktur di desa dengan sumbangan sebanyak 1% sedangkan pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan menentukan 10% daripada perubahan penghasilan dalam perusahaan manufaktur di kota. Justru pekerja yang mendapat penghasilan yang rendah dalam perusahaan manufaktur di kota adalah mereka yang sebelumnya beroleh kesempatan untuk menjadi magang dalam perusahaan yang bersangkutan.

Kesimpulan

Dalam perusahaan manufaktur di desa, tingkat tanggung jawab pekerja kolihatannya ditentukan terutama oleh variasi tingkat pendidikan. Baik "koneksi", pengalaman di perusahaan lain serta latihan khusus dan kekayaan orang tua juga berpengaruh pada variasi tingkat tanggung jawab pekerja tersebut. Dengan perkataan lain, variasi tanggung jawab pekerja ini ditentukan tidak saja oleh karakteristik kognitif tetapi juga oleh karakteristik askriptif. Suatu kehidupan pedesaan, walaupun barangkali mempengaruhi sistim pengangkatan pegawai oleh

majikan pemilik, namun mereka ini telah cukup memperhatikan pertimbangan objektif dalam bentuk perkiraan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Hal ini terlibat pada pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman di perusahaan lain dan latihan khusus terhadap pemberian tanggung jawab kepada pekerja dalam perusahaan yang bersangkutan. Latar belakang sosial ekonomi yang dalam penelitian ini dijabarkan dengan kekayaan orang tua dan "koneksi" kelihatannya merupakan faktor yang belum dapat dipisahkan dalam pembagian wewenang atau tanggung jawab dalam perusahaan manufaktur di desa. Situasi demikian barangkali menggambarkan suatu keadaan ketidak sempurnaan pasar tenaga kerja di pedesaan, yang antara lain dalam bentuk kekurangan pengenalan secara luas situasi permintaan dan penawaran jenis tenaga kerja tertentu. Dalam pemberian kesempatan kerja dan maupun promosi untuk beroleh jabatan dengan tanggung jawab yang lebih tinggi kepada seorang angketan kerja tidak dapat dilepaskan dari unsur kepercayaan majikan kepada pekerja tersebut. Selama seorang pekerja tidak memiliki ukuran objektif (seperti antara lain ijazah, surat keterangan menamatkan suatu latihan dan pengalaman kerja di perusahaan tertentu) yang dapat dipakainya sebagai pedoman untuk mengirakan pengetahuan, keterampilan dan sikap bekerja yang dapat diman-

faatkan dalam proses produksi, majikan bukan tidak mungkin berusaha untuk memperoleh informasi ini melalui orang ketiga maupun melalui pengetahuan mereka secara langsung tentang angkatan kerja yang bersangkutan. Dengan demikian "koneksi" sebagai alat majikan untuk mempertimbangkan kemungkinan pemberian tanggung jawab yang lebih tinggi kepada seorang pekerja adalah merupakan pegangan yang masuk akal. Betapa lagi hal ini terjadi dalam keadaan pasar tenaga kerja yang kurang sempurna. Barangkali dapat disimpulkan bahwa makin kurang tersebar luas informasi pasar tenaga kerja makin besar kemungkinan "koneksi" dipakai untuk menyaring/menentukan tingkat tanggung jawab seorang pekerja. Walaupun "koneksi" dapat dipakai untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi barangkali delegasian wewenang tersebut ditentukan pula bila tidak menimbulkan kerugian majikan. Kemampuan angkatan kerja untuk mencari kesempatan kerja dalam bentuk tanggung jawab yang lebih tinggi ada kaitannya dengan kekayaan orang tua. Mereka yang relatif lebih berada di samping mempunyai aspirasi jabatan yang lebih tinggi dalam arti lebih memperhatikan suatu jabatan yang mempunyai status sosial yang lebih baik, juga orang tuanya lebih mampu membiayai mereka untuk mencari kerja tersebut. Barangkali teori yang diungkapkan oleh Thomas I. Ribich sejalan dengan penemuan ini. Demikian pu-

la penemuan ini menguatkan teori yang menyatakan bahwa pekerja yang kurang terampil cenderung mereka yang kurang atau tidak berpendidikan (C.A. Anderson) dan para pengambil keputusan dan penterjemah keputusan itu adalah mereka yang berpendidikan lebih tinggi (A.Roe).

Sedangkan dalam perusahaan manufaktur di kota, "koneksi" tidak menentukan variasi tingkat tanggung jawab pekerja. Walaupun tingkat pendidikan, kekayaan orang tua dan pengalaman jabatan di perusahaan lain juga mempengaruhi variasi tanggung jawab pekerja, pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan agak mempengaruhi perubahan tingkat tanggung jawab tersebut. Namun pekerja dengan tanggung jawab yang tinggi cenderung mereka yang tidak pernah menjadi magang dalam perusahaan yang bersangkutan. Barangkali dalam perusahaan manufaktur di kota, mereka yang lebih dahulu menjadi magang adalah terutama mereka yang kurang berpendidikan. Karena kurangnya pendidikan pekerja tersebut, jabatan yang di "maganginya" terutama jabatan dengan tanggung jawab yang rendah. Mereka ini barangkali sesudah masa pemagangan berakhir tidak lagi memperoleh promosi dalam perusahaan yang bersangkutan. Kesulitan untuk beroleh promosi tersebut mungkin pula disebabkan karena sulitnya mencari tenaga pengganti untuk melaksanakan tugas yang dilakukan mereka. Perlunya dikembangkan kesempatan magang dalam perusahaan yang bersangkutan barangkali karena tidak tersedianya ca-

lon angkatan kerja yang mempunyai kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Di samping itu calon angkatan kerja yang lebih berpendidikan tidak bersedia untuk memangguk tugas demikian. Sedangkan calon tenaga kerja yang kurang berpendidikan tidak demikian halnya. Adanya perbedaan cara pengadaan tenaga kerja dalam bentuk kesempatan magang antara perusahaan manufaktur di desa dan di kota, barangkali ada hubungannya dengan perbedaan pola jabatan dan teknologi yang digunakan dalam perusahaan yang bersangkutan.

Dalam perusahaan manufaktur di desa, tingkat pendidikan merupakan faktor yang paling menentukan penghasilan pekerja per bulan. Di samping itu pengalaman jabatan, latihan khusus dan koneksi juga berpengaruh terhadap variasi penghasilan pekerja per bulan. Penemuan ini memperkuat teori S.G. Strumilin, yang menyatakan tingkat pendidikan formal dan pengalaman menentukan penghasilan (upah) pekerja, dan penemuan Amy Wong, yang menyatakan latihan khusus ikut menentukan besar kecilnya upah pekerja dalam perusahaan manufaktur. Demikian pula hubungan latihan khusus dan penghasilan seperti ditemukan dalam perusahaan manufaktur di desa ini sejalan dengan penemuan Michael E. Borus.

Sedangkan dalam perusahaan manufaktur di kota di samping tingkat pendidikan dan pengalaman di perusahaan

lain, pengalaman magang pun ikut menentukan variasi penghasilan pekerja. Berdasarkan penemuan ini kolihatannya penghasilan tersebut erat hubungannya dengan tingkat tanggung jawab. Mereka yang berpenghasilan yang besar itu cenderung mereka yang memangku tanggung jawab yang tinggi. Dalam perusahaan manufaktur di kota majiken terutama memperhatikan karakteristik kognitif pekerja dalam menentukan penghasilan mereka. Walaupun demikian karena dalam perusahaan manufaktur di desa dan di kota, karakteristik pekerja yang menentukan tinggi rendahnya tanggung jawab hampir bersamaan dengan karakteristik yang berpengaruh terhadap variasi penghasilan per bulan, barangkali variasi penghasilan tersebut tergantung pada tingkat tanggung jawab. Dengan perkataan lain, dalam perusahaan manufaktur ini kaitan antara karakteristik pekerja dengan tingkat tanggung jawab secara tidak langsung mungkin dapat dipakai untuk meramalkan variasi penghasilan pekerja. Dalam hubungan ini bukan tidak mungkin bahwa pekerja yang berpenghasilan yang lebih besar itu sebenarnya karena mereka memangku jabatan yang tinggi, karena mereka memegang posisi/jabatan yang besar tanggung jawabnya wajar menuntut pembayaran upah yang lebih besar pula.

Walaupun sejumlah karakteristik yang menentukan variasi tanggung jawab dan penghasilan dalam kedua golongan perusahaan manufaktur itu sama jenisnya, masih ter-

lihat sejumlah perbedaan besarnya sumbangan masing-masing karakteristik tersebut terhadap perubahan profil jabatan itu. Demikian pula pada suatu keadaan karakteristik tertentu menunjukkan sumbangan yang besar terhadap variasi profil jabatan sedangkan pada kondisi lain tidak demikian halnya. Dalam suatu keadaan dalam perusahaan manufaktur di desa tingkat pendidikan hanya memberikan sumbangan yang relatif kecil terhadap variasi penghasilan dibandingkan dengan pengaruhnya pada tingkat tanggung jawab. Dalam perusahaan manufaktur di kota hanya tingkat pendidikan yang memberikan sumbangan yang besar terhadap variasi penghasilan. Dalam keadaan lain tingkat pendidikan walaupun menentukan tanggung jawab dan penghasilan pekerja dalam kedua golongan perusahaan, dalam perusahaan manufaktur di kota pengaruh tingkat pendidikan itu tidak saja memberikan sumbangan yang besar terhadap variasi tanggung jawab tetapi juga terhadap perubahan penghasilan. Sedangkan dalam perusahaan manufaktur di desa pengaruh karakteristik kognitif tersebut terhadap penghasilan relatif lebih kecil bila dibandingkan dengan peranan karakteristik itu terhadap variasi tanggung jawab.

B A B VI

ANALISA, PENEMUAN DAN TAPCIRAN HUBUNGAN KARAKTERISTIK
DAN PROFIL JABATAN PEKERJA DALAM PERUSAHAAN
MANUFAKTUR YANG KECIL, SEDANG DAN BESAR

Dalam Bab I telah kita kemukakan bahwa hubungan antara karakteristik kognitif, non kognitif dan karakteristik deskriptif dengan profil jabatan pekerja berbeda menurut besar perusahaan. Dalam bab ini akan kita uji hipotesis tersebut. Dalam bab ini akan kita pelajari hubungan karakteristik dan profil jabatan dalam perusahaan manufaktur yang kecil, sedang dan besar.

Uraian tentang hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja dalam bagian ini terdiri dari: I Hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja dalam perusahaan manufaktur yang kecil, II Hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja dalam perusahaan manufaktur yang sedang, III Hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja dalam perusahaan manufaktur yang besar dan IV Perbandingan hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja antara mereka yang bekerja dalam perusahaan manufaktur yang kecil, sedang dan yang besar.

A. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja dalam Perusahaan Manufaktur yang Kecil

Dalam bagian ini akan kita pelajari hubungan antara karakteristik dan profil jabatan pekerja khusus dalam perusahaan manufaktur yang kecil yakni yang mempunyai

buruh/pegawai sebanyak kurang dari 10 orang. Karakteristik pekerja tersebut juga kita kategorikan atas karakteristik kognitif, karakteristik non-kognitif dan status sosial ekonomi serta koneksi pekerja. Sedangkan profil jabatan digolongkan atas tingkat tanggung jawab dan penghasilan perbulan. Hubungan unsur dari karakteristik pekerja terhadap kedua indikator profil jabatan yang disebutkan di atas akan ternyata seperti di bawah ini.

1. Hubungan Karakteristik dan Tingkat Tanggung Jawab Pekerja

Variasi hubungan karakteristik dan tingkat tanggung jawab pekerja tersebut dilukiskan oleh Tabel 6.1 dengan perincian seperti di bawah ini.

1.1 Koefisien beta daripada hubungan tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, kelamin, pendidikan ayah dan koneksi terhadap tingkat tanggung jawab pekerja tergambar dalam kolom 1 Tabel 6.1. Berdasarkan koefisien beta dalam kolom ini, ternyata hanya tingkat pendidikan dan koneksi yang berhubungan secara berarti dengan tingkat tanggung jawab pekerja. Dari hubungan ini tampaknya koneksi lebih menentukan variasi tingkat tanggung jawab pekerja bila dibandingkan dengan peranan tingkat pendidikan. Dengan perkataan lain dapat dinyatakan bahwa pekerja yang menjabat tanggung jawab pengambil keputusan cenderung lebih mempunyai koneksi dengan majikan pemilik serta lebih berpendidikan bila dibandingkan de-

TABEL 6.1 TINGKAT TANGGUNG JAWAB DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN MANUPAKTUR YANG KECIL

Jenis susunan Variabel bebas	Koefisien beta dengan bermacam-macam susunan variabel bebas		
	1	2	3
Tingkat pendidikan	0,27 (5,74) [0,01 < p < 0,02]	0,34 (6,67) [0,01 < p < 0,02]	0,16 (0,95) [p > 0,20]
Kekayaan orang tua	0,05 (0,25) [p > 0,20]	0,23 (3,53) [0,05 < p < 0,10]	
Kelamin	-0,07 (0,49) [p > 0,20]		
Pendidikan ayah	-0,12 (1,11) [p > 0,20]	-0,32 (6,16) [0,01 < p < 0,02]	
Koneksi	-0,54 (27,40) [p < 0,001]		
Pengalaman diper- usahaan lain		0,40 (10,86) [0,001 < p < 0,01]	0,11 (1,06) [p > 0,20]
Latihan khusus		9,13 (1,10) [p > 0,20]	-0,05 (0,23) [p > 0,20]
Pengalaman magang		-0,02 (0,02) [p > 0,20]	0,03 (0,12) [p > 0,20]
Umur			0,49 (16,74) [p < 0,001]
Lingkungan dibe- raskan			0,36 (11,77) [0,001 < p < 0,01]
Pengalaman magang diperusahaan lain			-0,11 (1,41) [0,05 < p < 0,10]
Lama bertugas da- lam perusahaan			0,07 (0,46) [p > 0,20]
Pendidikan teren- dah mulai bekerja			-0,08 (0,23) [p > 0,20]
N	65	65	65
Koefisien Deter- minasi = R ²	0,41 (8,08) [p < 0,001]	0,28 (3,70) [0,001 < p < 0,01]	0,59 (8,75) [p < 0,001]
Rasio - F dalam ()			
Tarif signifikansi dalam []			

ngan perencana. Demikian juga perencana lebih memiliki koneksi dengan majikan pemilik serta lebih berpendidikan bila dibandingkan dengan pelaksana.

1.2 Dalam Tabel 6.1 kolom 2 tergambar hubungan tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, pendidikan ayah, pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus dan pengalaman magang terhadap tingkat tanggung jawab pekerja. Penemuan ini menunjukkan bahwa hanya tingkat pendidikan, pendidikan ayah dan pengalaman di perusahaan lain yang signifikan hubungannya dengan tingkat tanggung jawab pekerja. Ini berarti bahwa pekerja yang memegang tanggung jawab yang tinggi (seperti pengambil keputusan) cenderung mereka yang mempunyai ayahnya yang lebih berpendidikan serta pekerja yang lebih berpengalaman dalam perusahaan lain sebelumnya bila dibandingkan dengan pekerja yang memegang tugas pelaksana.

1.3 Selain diperhatikan pula kombinasi hubungan lainnya daripada unsur karakteristik pekerja seperti tingkat pendidikan, pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus, pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan dan perusahaan lain, umur, lingkungan dibesarkan, lama bertugas dalam perusahaan ini serta tingkat pendidikan terendah waktu mulai bekerja terhadap tingkat tanggung jawab mereka dalam perusahaan ini (lihat Tabel 6.1 kolom 3), ternyata hanya umur dan lingkungan dibesarkan yang berarti asosiasinya dengan tingkat tanggung jawab

mereka. Dengan perkataan lain pekerja yang memegang tanggung jawab yang tinggi (seperti pengambil keputusan) cenderung mereka yang memiliki usia yang lebih tua dan dibesarkan tidak hanya di desa tetapi juga di kota.

2. Hubungan Karakteristik dan Penghasilan Pekerja per Bulan

Hubungan karakteristik pekerja yang dijabarkan atas karakteristik kognitif, non-kognitif serta status sosial ekonomi orang tua dan koneksi daripada pekerja terhadap penghasilan perbulan mereka dalam perusahaan manufaktur yang kecil, dapat dilihat dari Tabel 6.2. Dari tiga kemungkinan persamaan regresi antara karakteristik dan penghasilan pekerja perbulan yang kita pilih ditemukan hubungan sebagai berikut.

2.1 Dari hubungan regresi tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, kelamin, pendidikan ayah dan koneksi terhadap penghasilan perbulan pekerja dalam perusahaan tersebut di atas, hanya pendidikan ayah yang signifikan asosiasinya dengan penghasilan pekerja (lihat kolom 1). Dari hubungan ini ternyata pula bahwa pekerja yang memperoleh penghasilan perbulan yang tinggi cenderung mereka yang mempunyai ayah yang kurang berpendidikan dan sebaliknya pekerja yang berpenghasilan yang rendah cenderung mereka yang mempunyai ayah yang lebih berpendidikan.

2.2 Susunan lain daripada karakteristik pekerja dalam hubungan regresinya terhadap penghasilan mereka per-

TABEL 6.2. PERSAMAAN REGRESI DAN KORELASI ANTARA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI YAKAL KESAL

Jenis susunan	Koefisien beta dengan berandaan-beranda susunan variabel bebas			
	1	2	3	4
Tingkat pendidikan	0,22 (2,69)	0,26 (3,78)	0,33 (3,40)	
Kekayaan orang tua	0,04 (0,09)	0,08 (0,39)		
Kelamin	-0,02 (0,02)			
Pendidikan ayah	-0,33 (6,16)	-0,42 (10,62)		
Koneksi	-0,24 (3,95)			
Pengalaman diperusahaan lain		0,26 (4,56)	-0,01 (0,00)	
Latihan khusus		0,11 (0,85)	0,02 (0,02)	
Pengalaman magang		-0,31 (6,92)	0,34 (8,09)	
Umur			0,24 (2,41)	
Lingkungan dibekalkan			-0,01 (0,00)	
Pengalaman magang diperusahaan lain			0,11 (0,02)	
Lama bertugas dalam perusahaan			0,19 (1,59)	
Pendidikan terendah mulai bekerja			-0,33 (2,72)	
N	65	65	65	
Koefisien Determinasi = R ²	0,18 (2,54)	0,29 (0,94)	0,33 (2,95)	
Rasio - F dalam	()			
Taraf signifikansi dalam	[]			

bulan terlukis dalam kolom 2 Tabel 6.2. Dari hubungan regresi tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, pendidikan ayah, pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus dan pengalaman magang terhadap penghasilan perbulan ini, pendidikan ayah tetap signifikan hubungannya dengan penghasilan mereka. Demikian pula hubungan pengalaman di perusahaan lain dan pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan terhadap penghasilan perbulan tersebut. Berdasarkan hubungan di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja yang beroleh penghasilan perbulan yang besar cenderung mereka yang mempunyai ayah kurang berpendidikan dan telah mempunyai pengalaman pekerjaan sebelumnya dalam perusahaan lain, namun mereka ini terutama yang belum pernah menjadi magang dalam perusahaan tersebut.

2.3. Hubungan regresi multipol antara tingkat pendidikan, pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus, pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan dan perusahaan lain, umur, lingkungan dibesarkan, lama bertugas dalam perusahaan dan tingkat pendidikan terendah waktu mulai bekerja terhadap penghasilan perbulan pekerja di atas dapat dilihat melalui koefisien beta yang terlukis dalam Tabel 6.2 kolom 3. Berdasarkan hubungan regresi tersebut diperoleh indikasi bahwa pekerja yang berpenghasilan perbulan yang lebih besar cenderung mereka yang tidak pernah menjadi magang dalam perusahaan yang bersangkutan.

B. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja dalam Perusahaan Manufaktur yang Sedang

Dalam bagian ini akan diuraikan hubungan unsur karakteristik dengan tingkat tanggung jawab dan penghasilan perbulan pekerja dalam perusahaan manufaktur yang sedang. Hubungan tersebut adalah seperti di bawah ini.

1. Karakteristik dan Tingkat Tanggung Jawab Pekerja

Berdasarkan dua persamaan regresi multipel yang koefisien betanya tertera dalam Tabel 6.3, ditemukan indikasi sebagai berikut.

1.1. Kalau kita perhatikan kolom 1, ternyata tingkat pendidikan dan kekeyasan orang tua pekerja merupakan dua variabel bebas yang menentukan variasi tingkat tanggung jawab pekerja dalam perusahaan manufaktur yang sedang. Kelihatannya tingkat pendidikan mempunyai kepentingan relatif terbesar. Makin tinggi tingkat pendidikan pekerja makin tinggi tanggung jawab mereka tetapi mereka ini cenderung orang tuanya kurang berada. Baik kelamin, pendidikan ayah dan maupun koneksi terbukti tidak berasosiasi secara berarti dengan tingkat tanggung jawab pekerja.

1.2. Kalau diperhatikan pula kolom 2 Tabel 6.3 pun terbukti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada variasi tingkat tanggung jawab pekerja dalam perusahaan manufaktur yang sedang. Namun kalau tingkat pendidikan ini dibandingkan dengan latihan khusus kelihatannya variabel yang

TABEL 6.3 TINGKAT TANGGUNG JAWAB DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG SEDANG

Jenis susunan Variabel bebas	Koefisien beta dengan bermacam-macam susunan variabel bebas	
	1	2
Tingkat pendidikan	0,42 [p < 0,001] (18,45)	0,26 [0,001 < p < 0,01] (7,65)
Kekayaan orang tua	-0,18 [0,02 < p < 0,05] (4,45)	-0,15 [0,05 < p < 0,10] (3,65)
Kelamin	0,09 [p > 0,02] (1,10)	
Pendidikan ayah	0,08 [p > 0,20] (0,83)	0,09 [p > 0,20] (1,04)
"Koneksi"	-0,10 [p > 0,20] (1,54)	
Pengalaman di perusahaan lain		0,23 [0,001 < p < 0,01] (8,75)
Latihan khusus		0,31 [p < 0,001] (14,54)
Pengalaman magang di perusahaan yang bersangkutan		0,16 [0,05 < p < 0,10] (3,76)
N =	96	96
Koefisien Determinasi = R ²	0,21	0,33
Rasio-F dalam ()	(6,01) [p < 0,001]	(9,32) [p < 0,001]
Taraf signifikansi dalam []		

disebutkan terakhir mempunyai kepentingan relatif terbesar dalam menentukan variasi tanggung jawab pekerja. Di samping itu pengalaman jabatan di perusahaan lain juga ikut mempengaruhi tinggi rendahnya tanggung jawab pekerja. Tampaknya dalam perusahaan ini karakteristik kognitif yang menentukan tanggung jawab, kecuali pengalaman magang. Sedangkan status sosial ekonomi orang tua, baik yang dijabarkan dengan kekayaan orang tua maupun dengan pendidikan ayah, tidak berhubungan secara berarti dengan tanggung jawab pekerja.

2. Karakteristik dan Penghasilan Pekerja

Kalau kita pelajari pula variasi penghasilan pekerja dalam perusahaan manufaktur yang sedang dalam hubungannya dengan beberapa unsur karakteristik pekerja yang dilukiskan oleh Tabel 6.4, ditemukan kecenderungan seperti di bawah ini.

2.1. Berdasarkan Tabel 6.4 kolom 1, variasi penghasilan pekerja ditentukan oleh tingkat pendidikan pekerja. Unsur karakteristik pekerja seperti kelamin dan status sosial ekonomi orang tua, yang dijabarkan dengan jenis kekayaan orang tua dan pendidikan ayah serta koneksi, tidak mempengaruhi tinggi rendahnya penghasilan pekerja dalam perusahaan manufaktur yang sedang ini.

2.2. Kalau kita pelajari pula Tabel 6.4 kolom 2, tingkat pendidikan dan pengalaman di perusahaan lain me-

TABEL 6.4 PENGHASILAN PER BULAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG SEDANG

Variabel bebas	Koefisien beta dengan bermacam-macam susunan variabel bebas	
	1	2
Tingkat pendidikan	0,34 [p < 0,001] (12,01)	0,27 [0,001 < p < 0,01] (7,74)
Kekayaan orang tua	0,12 [0,10 < p < 0,20] (2,15)	0,12 [0,10 < p < 0,20] (2,18)
Kelakim	0,10 [p > 0,20] (1,37)	
Pendidikan ayah	0,12 [p > 0,20] (1,51)	0,08 [p > 0,20] (0,73)
"Koneksi"	0,06 [p > 0,20] (0,48)	
Pengalaman di perusahaan lain		0,28 [p < 0,001] (11,63)
Latihan khusus		0,10 [p > 0,20] (1,47)
Pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan		0,09 [p > 0,20] (1,17)
N =	96	96
Koefisien Determinasi		
= R ²	0,19 [p < 0,001] (5,44)	0,26 [p < 0,001] (6,76)
Taraf signifikansi dalam []		

mentukan penghasilan pekerja perbulan. Sedangkan unsur karakteristik lainnya, seperti kekayaan orang tua, pendidikan ayah, latihan khusus dan pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan belum terbukti berasosiasi secara berarti dengan penghasilan pekerja perbulan.

C. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja dalam Perusahaan Manufaktur yang Besar

Hubungan antara karakteristik dan profil jabatan pekerja dalam perusahaan yang besar ini, hanya dipelajari mengenai dua jenis hubungan saja, yakni: (a) hubungan antara tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, kelamin, tingkat pendidikan ayah serta koneksi pekerja dengan profil jabatan mereka dan (b) hubungan antara tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, pendidikan ayah, pengalaman jabatan di perusahaan lain, latihan khusus dan pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan terhadap profil jabatan mereka. *)

1. Hubungan Karakteristik dan Tingkat Tanggung Jawab Pekerja

Hubungan karakteristik pekerja dengan tingkat tanggung jawab mereka dapat dilihat melalui Tabel 6.5 kolom satu dan dua.

*) Hubungan profil jabatan dengan kombinasi variabel lain tidak diperiksa karena beberapa item dijawab sama oleh tiap responden. Sehingga tidak memungkinkan melakukan pengujian hubungan dengan memakai jenis persamaan regresi ke-3.

1.1 Berdasarkan kolom 1 tabel ini, ternyata tingkat pendidikan lebih menentukan variasi tingkat tanggung jawab pekerja. Sedangkan variabel lainnya ternyata tidak mempunyai hubungan yang berarti dengan tingkat tanggung jawab pekerja tersebut. Berdasarkan hubungan ini dapat dikatakan bahwa para pengambil keputusan dalam perusahaan manufaktur yang besar cenderung lebih berpendidikan bila dibandingkan dengan perencana. Demikian pula para perencana dapat diharapkan lebih tinggi pendidikannya daripada pelaksana.

1.2 Kalau kita perhatikan nilai regresi multipel lain seperti tertera dalam Tabel 6.5 kolom 2, sekali lagi terbukti bahwa tingkat pendidikan lebih menentukan variasi tingkat tanggung jawab pekerja. Tinggi rendahnya tingkat tanggung jawab pekerja dalam perusahaan manufaktur yang besar ini tidak tergantung pada latar belakang sosial ekonomi orang tua, pengalaman jabatan di perusahaan lain, latihan khusus dan pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan daripada pekerja tersebut. Dengan kata lain, pekerja yang mempunyai tingkat tanggung jawab yang tinggi cenderung lebih berpendidikan.

2. Hubungan Karakteristik dan Penghasilan per Bulan Pekerja

Untuk menguji hubungan karakteristik dan penghasilan perbulan pekerja dipakai juga dua jenis regresi multipel dengan variabel bebas seperti yang dipergunakan dalam persamaan regresi bagian di atas (lihat Tabel

Model 6.5: Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Jenis Variabel	Koefisien beta dengan variabel terikat	
	1	2
Tingkat pendidikan	0,51 (42,00) [p<0,001]	0,53 (41,79) [p<0,001]
Kekayaan orang tua	0,09 (1,61) [p>0,20]	0,13 (2,90) [0,05<p<0,10]
Kecelakaan	-0,04 (0,27) [p>0,20]	
Pendidikan ayah	0,08 (0,94) [p>0,20]	0,05 (0,41) [p>0,20]
Koneksi	-0,13 (3,02) [p>0,05 (p<0,10)]	
Pengalaman diperguruan lain		0,02 (0,07) [p>0,20]
Latihan khusus		-0,31 (0,02) [p>0,20]
Pengalaman bekerja		0,09 (1,37) [p>0,20]
R	129	129
Koefisien Determinasi (R ²)	0,33 (12,34) [p<0,001]	0,33 (12,34) [p<0,001]
Delta R = 0,00 ()		
Tingkat signifikansi dalam []		

6.6. kolom 1 dan 2). Berdasarkan tabel ini, kelihatannya penghasilan perbulan pekerja dalam perusahaan manufaktur yang besar ini ditentukan oleh variabel lain yang tidak tertera dalam tabel tersebut. Dengan perkataan lain, tinggi rendahnya penghasilan perbulan pekerja dalam perusahaan ini tidak ada hubungannya dengan tingkat pendidikan, latar belakang sosial ekonomi, kelamin, koneksi, pengalaman jabatan dalam perusahaan lain, latihan khusus dan pengalaman magang daripada pekerja tersebut.

D. Perbandingan Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja antara Mereka yang Bertugas dalam Perusahaan Manufaktur yang Kecil, Sedang dan Besar

Dalam bagian ini akan diuraikan perbedaan hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja antara perusahaan manufaktur yang kecil dan yang besar dengan memperlakukan dua jenis susunan unsur karakteristik pekerja yang dipilih. Hubungan tersebut adalah seperti di bawah ini.

1. Bila kita perhatikan hubungan lima unsur karakteristik pekerja, seperti tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, kelamin, pendidikan ayah dan "koneksi" dengan perubahan profil jabatan pekerja dengan perusahaan manufaktur yang kecil, sedang dan besar ditemukan hubungan sebagai berikut.

1.1. Dalam perusahaan manufaktur yang kecil, tingkat pendidikan dan "koneksi" mempengaruhi variasi ting-

TABEL 6.6. PENGHASILAN PER BULAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJA
PERUSAHAAN MANUPAKTUR YANG BESAR

Jenis Susunan Variabel Bebas	Koefisien beta dengan bermacam-macam susunan variabel bebas	
Tingkat pendidikan	-0,01 (0,01) [p > 0,20]	0,00 (0,00) [p > 0,20]
Kekayaan orang tua	0,06 (0,46) [p > 0,20]	0,08 (0,83) [p > 0,20]
K e l a m i n	0,15 (2,70) [0,10 < p < 0,20]	
Pendidikan ayah	0,02 (0,07) [p > 0,20]	0,02 (0,04) [p > 0,20]
K o n e k s i	0,03 (0,10) [p > 0,20]	
Pengalaman diperusa- haan lain		0,02 (0,05) [p > 0,20]
Latihan khusus		0,08 (0,63) [p > 0,20]
Pengalaman magang		0,11 (1,40) [p > 0,20]
N	129	129
Koefisien Determinasi = R ²	0,03 (0,72) [p > 0,10]	0,03 (0,64) [p > 0,10]
Rasio - F dalam ()		
Taraf signifikansi dalam []		

kat tanggung jawab. Koneksi adalah variabel yang mempunyai kepentingan relatif tertinggi. Dalam perusahaan manufaktur yang sedang tingkat pendidikan menentukan variasi tanggung jawab pekerja. Variabel bebas ini mempunyai kepentingan relatif terbesar. Di samping itu kekayaan orang tua juga berasosiasi dengan tanggung jawab tetapi dengan hubungan yang negatif. Dalam perusahaan manufaktur yang besar tingkat pendidikan adalah satu-satunya variabel bebas yang mempengaruhi tinggi rendahnya tanggung jawab pekerja. Walaupun dalam perusahaan manufaktur yang kecil tingkat pendidikan juga menentukan perubahan tingkat tanggung jawab namun hanya memberikan sumbangan 8 % terhadap perubahan tersebut, sedangkan dalam perusahaan manufaktur yang sedang dan yang besar tingkat pendidikan memberikan sumbangan masing-masing 16 dan 30% (Tabel 6.7).

1.2. Pendidikan pekerja adalah profil jabatan yang kelihatan sulit dirumuskan kecuali dalam perusahaan manufaktur yang kecil dan sedang. Dalam perusahaan manufaktur yang kecil dan yang sedang pekerja yang berpenghasilan yang tinggi masing-masing cenderung mereka yang mempunyai ayah yang kurang berpendidikan dan mereka yang lebih berpendidikan. Sebelas persen dari variasi penghasilan pekerja dalam perusahaan manufaktur yang kecil ditentukan oleh perubahan pendidikan ayah pekerja sedangkan dalam perusahaan manufaktur yang sedang, 15% dari variasi penghasilan dipengaruhi oleh pendidikan pekerja (Tabel 6.7.)

TABEL 6.7. HUBUNGAN KARAKTERISTIK DAN PROFIL JABATAN PEKERJA (DALAM KOEFISIEN BETA) DALAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG KECIL, SEDANG DAN BESAR DENGAN CARA - 1

	Variabel bebas	Tanggung Jawab	Penghasilan Perbulan
Perusahaan Manufaktur yang kecil	Tingkat pendidikan	0,27** (0,08)	-
	Kekayaan orang tua	-	-
	Kelamin	-	-
	Pendidikan ayah	-	-0,33** (0,11)
	Koneksi	-0,54* (0,28)	-
Perusahaan Manufaktur yang sedang	Tingkat pendidikan	0,42* (0,16)	0,34* (0,15)
	Kekayaan orang tua	-0,18** (0,03)	-
	Kelamin	-	-
	Pendidikan ayah	-	-
	Koneksi	-	-
Perusahaan Manufaktur yang besar	Tingkat pendidikan	0,51* (0,30)	-
	Kekayaan orang tua	-	-
	Kelamin	-	-
	Pendidikan ayah	-	-
	Koneksi	-	-

- koefisien beta tidak signifikan.

* signifikan pada taraf signifikansi 1%

** signifikan pada taraf signifikansi 5%

() kuadrat korelasi semi parsial.

2. Jika kita gunakan hubungan susunan unsur karakteristik lain dengan profil jabatan pekerja menurut besar perusahaan manufaktur, akan ditemukan keadaan asosiasi seperti Tabel 6.8.

2.1. Dengan memperhatikan hubungan enam unsur karakteristik dengan urutan pengalaman di perusahaan lain, tingkat pendidikan pekerja, kekayaan orang tua, pendidikan ayah, latihan khusus dan pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan dengan tingkat tanggung jawab pekerja seperti tertera dalam Tabel 6.8, ternyata tingkat pendidikan menurut variasi tanggung jawab pekerja baik dalam perusahaan manufaktur yang kecil, sedang dan maupun dalam perusahaan manufaktur yang besar. Tetapi dalam perusahaan manufaktur besar sumbangan tingkat pendidikan terhadap perubahan tingkat tanggung jawab jauh lebih besar ($SP^2=0,29$) bila dibandingkan dengan sumbangan tingkat pendidikan yang ditemukan dalam perusahaan manufaktur yang kecil ($SP^2=0,05$). Dalam perusahaan manufaktur yang sedang sumbangan tingkat pendidikan terhadap variasi tanggung jawab juga lebih besar dari pada yang ditentukan dalam perusahaan manufaktur yang kecil, yakni dengan $SP^2=0,15$. Walaupun demikian, dalam perusahaan manufaktur yang kecil pendidikan ayah dan pengalaman di perusahaan lain juga berperan terhadap variasi tingkat tanggung jawab pekerja, dengan sumbangan masing-masing 7 dan 10%. Sedangkan dalam perusahaan manufaktur yang sedang pengela-

TABEL 6.8 HUBUNGAN KARAKTERISTIK DAN PROFIL JABATAN PEKERJA (DALAM KOEFISIEN BETA) DENGAN PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG KECIL, SEDANG DAN BESAR DENGAN CARA - 2

Variabel bebas		Tanggung jawab	Penghasilan perbulan
Perusahaan Manufaktur yang kecil	Pengalaman di perusahaan lain	0,40** (0,10)	0,26** (0,04)
	Tingkat pendidikan	0,34** (0,05)	-
	Kekayaan orang tua	-	-
	Pendidikan ayah	-0,32** (0,07)	-0,42* (0,15)
	Latihan khusus	-	-
	Pengalaman magang	-	-0,31** (0,08)
Perusahaan Manufaktur yang sedang	Pengalaman di perusahaan lain	0,23* (0,05)	0,28* (0,10)
	Tingkat pendidikan	0,26* (0,15)	0,27* (0,13)
	Kekayaan orang tua	-	-
	Pendidikan ayah	-	-
	Latihan khusus	0,31* (0,07)	-
	Pengalaman magang	-	-
Perusahaan Manufaktur yang besar	Pengalaman di perusahaan lain	-	-
	Tingkat pendidikan	0,53* (0,29)	-
	Kekayaan orang tua	-	-
	Pendidikan ayah	-	-
	Latihan khusus	-	-
	Pengalaman magang	-	-

- koefisien beta tidak signifikan
 * signifikan pada taraf signifikansi 1%
 ** signifikan pada taraf signifikansi 5%
 () kuadrat korelasi semi parsial

man di perusahaan lain dan latihan khusus juga mempengaruhi variasi tanggung jawab dengan sumbangan masing-masing 5 dan 7 %.

2.2. Berdasarkan Tabel 6.8 ternyata pula bahwa sekalipun dari pada unsur karakteristik di atas yang menentukan variasi penghasilan pekerja perbulan dalam perusahaan manufaktur yang besar. Sedangkan dalam perusahaan manufaktur yang kecil baik pendidikan ayah, maupun pengalaman di perusahaan lain serta pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan ada hubungannya dengan variasi penghasilan pekerja. Dalam perusahaan manufaktur yang sedang pengalaman di perusahaan lain dan tingkat pendidikan mempengaruhi perubahan penghasilan pekerja perbulan. Walaupun dalam kedua perusahaan terakhir ini variabel penghasilan di perusahaan lain menentukan variasi penghasilan, kelihatannya dalam perusahaan manufaktur yang sedang sumbangan pengalaman tersebut lebih besar (10%) bila dibandingkan dengan yang ditemukan dalam perusahaan manufaktur yang kecil.

Kesimpulan

Dalam perusahaan manufaktur yang kecil usia kelihatannya merupakan faktor yang paling menentukan variasi tanggung jawab pekerja. Selanjutnya lingkungan dibesarkan tampaknya juga merupakan variabel yang berpengaruh terhadap perubahan tanggung jawab pekerja, walaupun dengan kepentingan relatif yang lebih kecil dibandingkan dengan ke-

pentingan relatif usia. Dalam hubungan lainnya tingkat pendidikan pekerja, pengalaman di perusahaan lain dan status sosial ekonomi orang tua (bila dijabarkan dengan kekayaan orang tua dan pendidikan ayah) ikut berasosiasi dengan tingkat tanggung jawab, walaupun masing-masing variabel bebas yang disebut terakhir ini mempunyai kepentingan relatif yang lebih kecil dibandingkan dengan yang disebutkan pertama. Namun dalam hubungan regresi lainnya, status sosial ekonomi orang tua tersebut tidak jelas kaitannya dengan tingkat tanggung jawab pekerja. Dalam hal yang disebutkan kemudian ini "koneksi" dan tingkat pendidikan pekerja saja yang berinterelasi dengan tingkat tanggung jawab. Penemuan ini belum dapat membantah sepenuhnya teori A. Roe dan C.A. Anderson yang mengatakan bahwa meroka yang menjadi pelaksana cenderung yang kurang berpendidikan. Demikian pula teori yang dikemukakan oleh A. Callaway yang menyatakan bahwa status sosial ekonomi ikut menentukan jabatan yang dipegang oleh pekerja secara tidak langsung dibuktikan oleh penemuan ini. Bahwa tiap jabatan mengandung pola usia tertentu seperti yang dikemukakan oleh W.E. Moore pun ditunjang oleh penemuan studi ini. Agaknya lingkungan dibesarkan tidak dapat dipisahkan dengan status sosial ekonomi seseorang. Pengalaman di perusahaan lain mungkin saling berkait dengan status sosial ekonomi orang tua. Seorang orang tua yang kurang berpendidikan mungkin kurang berkesempatan untuk memperoleh hubungan kerja yang lebih

baik, mengingat dipergunakannya pendidikan sebagai ukuran objektif dalam menyaring angkatan kerja dalam masyarakat. Kesulitan memperoleh hubungan kerja pada masa lampau tersebut barangkali mendorong mereka untuk mendirikan perusahaan manufaktur yang kecil atau sekurang-kurangnya mencari kesempatan kerja dalam perusahaan manufaktur yang kecil. Karakteristik yang dimiliki oleh orang tua demikian bukan tidak mungkin menimbulkan banyaknya koneksi orang tua tersebut dengan pengusaha pemilik perusahaan manufaktur yang kecil lainnya. Kesempatan orang tua bekerja dalam perusahaan manufaktur atau menjalankan perusahaan kecil lainnya walaupun dalam bentuk sektor informal telah memungkinkan mereka beroleh kekayaan yang relatif lebih lumayan kendatipun mereka kurang berpendidikan. Mereka ini barangkali mempunyai dorongan yang lebih besar untuk mengejar ketinggalan keluarga mereka yakni dalam bentuk kekurangan pendidikan orang tua tersebut. Untuk itu mereka mungkin mengirim anak mereka untuk meraih pendidikan yang lebih baik. Situasi ini pada gilirannya memperlihatkan keadaan membahayakannya calon tenaga kerja memasuki pasar tenaga kerja yang pada umumnya memperoleh jabatan dengan tingkat tanggung jawab yang relatif tinggi, walaupun orang tuanya kurang berpendidikan. Pertumbuhan perusahaan manufaktur yang kecil ada kaitannya dengan tingkat teknologi yang diterapkan dalam proses produksi. Pola jabatan yang sesuai dengan tingkat teknologi ini mungkin dapat diisi tidak hanya oleh

pekerja yang lebih berpendidikan juga oleh mereka yang telah berpengalaman sebelumnya di perusahaan lain. Mereka yang lebih berumur berkemungkinan lebih berpengalaman di perusahaan lain sehingga mereka ini lebih dipercaya untuk memegang jabatan tersebut. Di samping itu barangkali faktor sikap yang melokat pada usia pekerja lebih mendorong majikan untuk memberikan tugas dengan tanggung jawab yang lebih tinggi. Barangkali bukan tidak beralasan bahwa mereka yang lebih tua ini mempunyai tanggung jawab keluarga yang lebih berat sehingga mendorong mereka untuk bekerja sungguh-sungguh dalam perusahaan tempat mereka bertugas. Kesungguhan mereka ini, mungkin didasarkan pada kepentingan mereka dalam pengertian menggantungkan "nasib"nya pada perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian mereka merasa berkepentingan terhadap keberhasilan perusahaan yang terungkap dengan tingkah lakunya sehari-hari yang mungkin menambah keyakinan majikan untuk memberikan tingkat tanggung jawab yang tinggi kepada pekerja yang lebih tua ini.

Dalam perusahaan manufaktur yang sedang kelihatannya majikan makin memperhatikan karakteristik kognitif pekerja dalam membebankan tanggung jawab perusahaan kepada mereka. Hal ini terbukti walaupun dalam suatu keadaan kekayaan orang tua ikut berasosiasi dengan tanggung jawab namun hanya memberikan sumbangan yang relatif kecil dibandingkan dengan sumbangan tingkat pendidikan terhadap va-

riasi tanggung jawab tersebut. Sedangkan pada keadaan lain karakteristik kognitif tetap merupakan variabel yang mempengaruhi variasi tanggung jawab, walaupun dengan unsur yang lebih beragam, yang terdiri dari tingkat pendidikan, latihan khusus dan pengalaman di perusahaan lain. Makin meningkatnya perhatian majikan dalam mempertimbangkan pemberian wewenang kepada pekerja yang memiliki karakteristik kognitif barangkali disebabkan karena jabatan dengan tanggung jawab yang tinggi dalam perusahaan ini lebih menuntut persiapan pengetahuan dan keterampilan sebelumnya. Dengan kata lain barangkali pengetahuan dan keterampilan pekerja tersebut kurang efektif dikembangkan selama memegang jabatan tersebut. Situasi ini mungkin ada hubungannya dengan tingkat teknologi yang diterapkan dalam perusahaan yang bersangkutan.

Dalam perusahaan manufaktur yang besar tingkat pendidikan pekerja merupakan faktor yang paling menentukan tingkat tanggung jawab. Besarnya peranan variabel pendidikan dalam perusahaan manufaktur ini barangkali disebabkan karena perbedaan pola jabatan dalam perusahaan ini dibandingkan dengan yang ditemukan dalam perusahaan manufaktur yang kecil. Tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam perusahaan manufaktur yang besar menuntut persyaratan pendidikan yang lebih tinggi. Keadaan ini barangkali disebabkan karena tingkat teknologi dalam perusahaan ini sed-

mikian sehingga menuntut kualifikasi objektif (dalam bentuk tingkat pendidikan) yang lebih tinggi. Penemuan ini sejalan dengan kesimpulan yang dikemukakan oleh ILO dan C.A. Anderson. Dan perkataan lain dalam perusahaan manufaktur yang besar karena pertimbangan keuntungan serta kaitannya dengan tingkat teknologi yang digunakan telah mengembangkan suatu pembagian fungsi management yang tidak lagi memungkinkan majikan pemilik melaksanakan sendiri tugas-tugas perusahaan atau sekurang-kurangnya mengawasi secara langsung pelaksanaan. Keadaan ini mendorong majikan pemilik (yang barangkali didelegasikan kepada pegawai atau unit tertentu dalam perusahaan) untuk mempergunakan ukuran yang objektif dalam memilih pekerja. Di samping itu karena perlunya perusahaan manufaktur yang besar ini senantiasa mengikuti perkembangan pasar mengingat risiko yang melekat dalam suatu produksi secara besar-besaran menuntut majikan untuk memilih pegawai yang diharapkan lebih memiliki kemampuan untuk membina dirinya baik melalui latihan maupun melalui pengalaman lain yang muncul dalam pengurusan. Kebutuhan pengembangan seperti yang disebutkan terakhir ini sudah barang tentu terpenuhi oleh mereka yang lebih berpendidikan.

Kelihatannya banyak pendidikan ayah dan pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan yang dapat dipakai untuk meramalkan variasi penghasilan pekerja perbu-

lan dalam perusahaan manufaktur yang kecil. Hubungan ini agak berbeda dengan hubungan karakteristik dengan tingkat tanggung jawab pekerja seperti diuraikan di atas. Situasi ini dapat menggambarkan pula bahwa bagi mereka yang walaupun mungkin beroleh tingkat tanggung jawab yang tinggi dapat hanya beroleh penghasilan perbulan yang lebih kecil. Mereka yang mempunyai orang tua kurang berpendidikan cenderung memperoleh penghasilan yang lebih besar. Barangkali hubungan ini tidak begitu bertentangan dengan dugaan yang promovendus kemukakan di atas. Namun dalam hubungan ini kaitannya mungkin seperti berikut.

Mereka yang mempunyai orang tua demikian telah dibesarkan dalam keluarga yang menganut suatu pandangan terhadap jenis jabatan yang akan dipegangnya. Barangkali mereka ini kurang memperhatikan unsur gengsi yang ada dalam jabatan dibandingkan dengan besarnya penghasilan yang akan diterimanya akibat memegang suatu jabatan tertentu walaupun dalam hubungan yang dikemukakan sebelumnya diantara orang tua yang kurang berpendidikan tersebut mungkin lebih terdorong untuk menyekolahkan anak mereka yang sekaligus memberi kesempatan anak-anak tersebut beroleh tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi, namun unsur besarnya penghasilan yang akan diperoleh mereka dalam suatu jabatan barangkali lebih diperhatikan. Adanya kecenderungan mereka yang sebelumnya menjadi magang dalam perusahaan yang

bersangkutan beroleh penghasilan yang lebih rendah, barangkali ada kaitannya dengan pertimbangan majikan untuk menarik kembali penanaman yang dilakukannya kepada pekerja yang bersangkutan dalam bentuk upah yang lebih kecil. Bukan tidak mungkin pula bahwa mereka yang menjadi magang ini adalah mereka yang waktu melamar dalam perusahaan yang bersangkutan tidak mempunyai suatu keterampilan yang diyakini sendiri sebagai sumber penghasilan. Keadaan ini menjadikan mereka lebih "terpaut" dengan perusahaan yang bersangkutan karena tidak berani mencari lapangan kerja baru sehingga bersedia menerima upah yang lebih rendah. Dalam perusahaan manufaktur yang kecil ini, hubungan usia pekerja dan besarnya penghasilan seperti yang dikemukakan oleh Mark Blang tidak ditemukan bahkan ternyata tampaknya berlawanan dengan teori yang dikemukakan T.I. Ribich yang mengemukakan bahwa besar penghasilan tersebut ada hubungannya dengan status sosial ekonomi orang tua. Barangkali perbedaan kesimpulan ini disebabkan ketidak samaan ukuran status sosial ekonomi yang dipakai. Dalam perusahaan manufaktur ini mereka yang mempunyai status sosial yang rendah dalam arti pendidikan orang tua mereka bukan tidak mungkin memiliki status ekonomi yang tinggi bila diukur dengan penghasilan orang tua tersebut. Sehingga dengan demikian anak mereka lebih memiliki kemampuan yang lebih lama dalam memilih pekerjaan yang akan memberikan penghasilan

yang lebih tinggi. Dalam batas yang disebutkan terakhir ini masih ditemukan kesejajaran dengan penemuan T.I. Ribich tersebut.

Dalam perusahaan manufaktur yang sedang ditemukan tingkat hubungan karakteristik dan penghasilan pekerja yang lain coraknya. Besarnya perhatian majikan terhadap mereka yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, dapat dilihat melalui kecenderungan majikan dalam perusahaan ini untuk memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang lebih berpendidikan. Penemuan ini sesuai dengan yang ditemukan oleh S.G. Strumilin. Kesesuaian ini barangkali karena sistem upah yang dianut perusahaan telah lebih memperhatikan sumbangan jasa dalam bentuk peningkatan produktivitas perusahaan. Bahkan tidak mungkin pula, mereka yang berpendidikan ini lebih mampu untuk memanfaatkan kesempatan latihan yang ada yang erat kaitannya dengan jenis keterampilan yang dibutuhkan perusahaan. Bahkan barangkali karena tingginya tingkat pendidikan mereka, mereka memangku jabatan dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi sehingga beroleh penghasilan yang tinggi. Barangkali pula relatif tingginya penghasilan pekerja yang lebih berpendidikan dalam perusahaan manufaktur yang sedang, adalah karena keinginan majikan untuk mempertahankan tenaga tersebut dalam perusahaan. Berdasarkan pengalaman majikan keberhasilan pelaksanaan pekerja barangkali sangat

ditentukan oleh pendidikan mereka. "Trainability", daripada seorang pekerja sebagaimana dinyatakan oleh OECD, mungkin juga merupakan suatu harapan yang dimiliki majikan sehingga dengan demikian dengan cara peningkatan pengetahuan dan keterampilan pekerja dapat meraih keuntungan yang lebih besar pada masa depan. Keadaan itu hanya fisiabel kalau tenaga yang ada, telah cukup dibekali pengetahuan dan keterampilan untuk dapat dikembangkan melalui latihan-latihan lanjutan. Bukan tidak beralasan untuk disimpulkan bahwa bersedianya majikan membayar upah yang lebih tinggi kepada pekerja yang lebih berpendidikan terutama tergantung pada produktivitas pekerja yang bersangkutan. Ini bukan berarti bahwa majikan senantiasa menghitung produksi per kategori pendidikan. Perkiraan ini barangkali hanya didasarkan pada pertimbangan tentang keikutsertaan pekerja tersebut dalam memecahkan masalah perusahaan.

Dalam perusahaan manufaktur yang besar penghasilan pekerja per bulan adalah merupakan variabel yang sulit diramalkan bila digunakan unsur karakteristik pekerja seperti tingkat pendidikan pekerja, pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus, pengalaman magang, koneksi dan latar belakang sosial ekonomi orang tua. Barangkali sistem pembayaran upah tidak ada hubungan dengan tingkat tanggung jawab pekerja. Berdasarkan penemuan ini dengan

perkataan lain mereka yang bertugas sebagai pelaksana dapat memperoleh penghasilan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan mereka yang menagku jabatan dengan tanggung jawab yang lebih tinggi. Bukan tidak mungkin pula sistem penggajian ataupun penetapan upah antara tingkat jabatan tersebut berbeda, sehingga memungkinkan seseorang pada jabatan yang lebih rendah beroleh penghasilan yang lebih besar.

Unsur karakteristik yang menentukan profil jabatan pekerja berbeda menurut besar perusahaan. Dalam perusahaan manufaktur yang besar disamping tingkat pendidikan merupakan satu-satunya faktor yang menentukan tingkat tanggung jawab juga memberikan sumbangan yang lebih besar terhadap variasi jabatan tersebut. Dalam perusahaan manufaktur yang kecil karakteristik kognitif bersama dengan karakteristik askriptif menentukan perubahan tanggung jawab pekerja. Makin besar perusahaan manufaktur makin besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap tanggung jawab.

B A B VII

ANALISA, PENEMUAN DAN TAFSIRAN HUBUNGAN KARAKTERISTIK
DAN PROFIL JABATAN DALAM PERUSAHAAN KONSTRUKSI
YANG KECIL DAN SEDANG

Dalam bab ini akan dikemukakan variasi hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja dalam perusahaan konstruksi yang kecil dan sedang yang sistematis uraiannya terdiri dari : I. Hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja dalam perusahaan konstruksi yang kecil. II. Hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja dalam perusahaan konstruksi yang sedang, dan III. Perbandingan hubungan karakteristik dan profil jabatan pekerja antara mereka yang bertugas dalam perusahaan konstruksi yang kecil dan sedang.

A. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja dalam Perusahaan Konstruksi yang Kecil

Dalam bagian ini akan diuji hubungan karakteristik kognitif, non-kognitif serta status sosial ekonomi dan koneksi pekerja terhadap profil jabatan mereka, yang digolongkan atas tingkat tanggung jawab dan penghasilan pekerja perbulan. Variasi hubungan ini adalah sebagai berikut.

1. Hubungan Karakteristik dan Tingkat Tanggung Jawab Pekerja

Hubungan unsur karakteristik terhadap tingkat tanggung jawab pekerja dalam perusahaan konstruksi yang kecil juga diuji dengan memakai tiga jenis regresi multipel.

Koefisien beta daripada tiap unsur karakteristik untuk ketiga jenis persamaan regresi tersebut dilukiskan dalam Tabel 7.1. Hubungan itu adalah sebagai berikut.

1.1 Seandainya kita perhatikan hubungan regresi antara tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, kelamin, pendidikan ayah dan koneksi terhadap tingkat tanggung jawab pekerja dalam perusahaan ini, ternyata hanya koneksi yang berarti hubungannya dengan tingkat tanggung jawab pekerja. Berdasarkan penemuan ini dapat disimpulkan bahwa makin tinggi tingkat tanggung jawab pekerja cenderung makin dekat koneksi mereka dengan majikan atau sebaliknya pekerja yang bertugas sebagai pelaksana umumnya kurang mempunyai koneksi dengan majikan tersebut (lihat kolom 1).

1.2 Namun kalau kita pelajari hubungan tingkat pendidikan bersama kekayaan orang tua, pendidikan ayah, pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus dan pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan terhadap tingkat tanggung jawab pekerja, ternyata tidak satupun daripada unsur karakteristik ini yang signifikan hubungannya dengan tingkat tanggung jawab tersebut (lihat kolom 2).

1.3 Tetapi kalau kita perhatikan pula hubungan regresi antara tingkat pendidikan, pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus, pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan dan dalam perusahaan lain, umur, lingkungan dibesarkan, lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan dan tingkat pendidikan terendah waktu mulai

TABEL.7.1 TINGKAT TANGGUNG JAWAB DAN KARAKTERISTIK PEKERJA
PERUSAHAAN KONSTRUKSI YANG KECIL

Jenis susunan		Koefisien beta dengan bermacam-macam susunan variabel bebas		
Variabel bebas		1	2	3
Tingkat pendidikan	0,10 (0,66) [p>0,20]	-0,00 (0,00) [p>0,20]	0,83 (2,38) [0,10<p<0,20]	
Kekayaan orang tua	0,08 (0,48) [p>0,20]	0,04 (0,09) [p>0,20]		
K e l a m i n	-0,14 (1,24) [p>0,20]			
Pendidikan ayah	-0,09 (0,53) [p>0,20]	-0,04 (0,06) [p>0,20]		
K o n e k s i	-0,50 (16,15) [p<0,001]			
Pengalaman diper- usahaan lain		0,19 (1,82) [0,10<p<0,20]	0,17 (1,53) [p>0,20]	
Latihan khusus		0,15 (0,98) [p>0,20]	0,18 (1,67) [p>0,20]	
Pengalaman magang		-0,08 (0,29) [p>0,20]	-0,16 (1,25) [p>0,20]	
U m u r			0,24 (1,33) [p>0,20]	
Lingkungan dibo- markan			0,16 (1,23) [p>0,20]	
Pengalaman magang diperusahaan lain			0,05 (0,11) [p>0,20]	
Lama bertugas di- perusahaan			-0,05 (0,07) [p>0,20]	
Pendidikan teren- dah mulai bekerja			-0,80 (2,26) [0,10<p<0,20]	
N	57	57	57	
Koefisien Deter- minasi = R ²	0,27 (3,80) [0,001 (p<0,01)]	0,08 (0,69) [p>0,40]	0,17 (1,04) [p>0,40]	
Rasio - F dalam ()				
Taraf signifikansi dalam []				

bekerja terhadap tingkat tanggung jawab pekerja dalam perusahaan ini (lihat kolom 3 Tabel 7.1), ternyata belum dapat dibuktikan bahwa salah satu dari unsur karakteristik ini berasosiasi secara berarti dengan tingkat tanggung jawab tersebut.

2. Hubungan Karakteristik dan Penghasilan Pekerja per Bulan

Untuk menguji hubungan karakteristik pekerja yang dijabarkan dalam bentuk karakteristik kognitif, non-kognitif serta status sosial ekonomi dan koneksi pekerja dengan majikan pemilik terhadap penghasilan pekerja perbulan juga dipakai tiga jenis regresi multipel. Koefisien beta dari tiap unsur karakteristik di atas terlukis dalam Tabel 7.2. Ternyata, berdasarkan tabel tersebut hanya latihan khusus yang signifikan hubungannya dengan penghasilan perbulan pekerja. Hubungan yang berarti ini ditemukan dalam persamaan regresi antara tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, pendidikan ayah, pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus dan pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan terhadap penghasilan tersebut (lihat kolom 2). Sedangkan dari hubungan fungsi yang dilukiskan oleh kolom 3 Tabel 7.2 terbukti bahwa tidak satupun unsur karakteristik di atas yang berarti interelasinya dengan penghasilan pekerja perbulan. Artinya, berdasarkan penemuan di atas, justru pekerja yang beroleh latihan khusus yang cenderung memperoleh penghasilan perbulan yang rendah (lihat kolom 2 Tabel 7.2).

B. Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja dalam Perusahaan Konstruksi yang Sedang

Dalam bagian ini akan diuji hubungan karakteristik pekerja terhadap profil jabatan mereka yang bertugas dalam perusahaan konstruksi yang sedang. Karakteristik yang dipelajari terdiri dari karakteristik kognitif, non-kognitif, status sosial ekonomi dan koneksi pekerja dengan majikan pemilik. Masing-masing karakteristik di atas diuraikan pula menjadi unsur karakteristik yang lebih terperinci. Variasi hubungan regresi unsur tersebut dengan profil jabatan (tingkat tanggung jawab dan penghasilan perbulan) pekerja adalah sebagai berikut.

1. Hubungan Karakteristik dan Tingkat Tanggung Jawab Pekerja

Untuk mempelajari hubungan karakteristik dan tingkat tanggung jawab pekerja dalam perusahaan konstruksi yang sedang, juga kita gunakan tiga jenis persamaan regresi multipel. Koefisien beta daripada variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut terlukis dalam Tabel 7.3. Variasi interelasi unsur karakteristik terhadap tingkat tanggung jawab pekerja ini adalah sebagai berikut.

1.1 Dalam kolom 1 dapat dilihat koefisien beta variabel tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, kelamin, pendidikan ayah dan koneksi dalam hubungannya dengan tingkat tanggung jawab pekerja. Berdasarkan penemuan ini, terbukti hanya tingkat pendidikan, pendidikan ayah dan ko-

TABEL 7.2 PENGHASILAN PERGULAN DAN KARAKTERISTIK PELAJAR
PERUSAHAAN KONSTRUKSI YANG KECIL

Jenis susunan Variabel bebas	Koefisien beta dengan bermacam-macam susunan variabel bebas		
	1	2	3
Tingkat pendidikan	-0,06 (0,13) [p>0,20]	-0,06 (0,27) [p>0,20]	0,42 (0,77) [p>0,20]
Kekayaan orang tua	0,03 (0,33) [p>0,20]	0,03 (0,35) [p>0,20]	
K e l a m i n	0,17 (1,41) [p>0,20]		
Pendidikan ayah	-0,04 (0,10) [p>0,20]	-0,22 (2,10) [0,10/p<0,20]	
K o n e k s i	-0,09 (0,43) [p>0,20]		
Pengalaman diper- usahaan lain		0,03 (0,04) [p>0,20]	-0,00 (0,00) [p>0,20]
Latihan khusus		-0,31 (4,16) [0,02/p<0,05]	-0,20 (1,96) [0,10/p<0,20]
Pengalaman magang		0,04 (0,10) [p>0,20]	-0,05 (0,14) [p>0,20]
U m u r			0,20 (0,39) [p>0,20]
Lingkungan dibesarkan			0,13 (1,61) [p>0,20]
Pengalaman magang diperusahaan lain			-0,06 (0,19) [p>0,20]
Lama bertugas di- perusahaan			0,01 (0,00) [p>0,20]
Pendidikan teren- dah mulai bekerja			-0,51 (0,83) [p>0,20]
N	57	57	57
Koefisien Deter- minasi = R ²	0,05 (0,49) [p>0,00]	0,09 (0,84) [p>0,00]	0,12 (0,74) [p>0,10]
Rasio - F dalam ()			
Taraf signifikansi dalam []			

neksi yang berarti hubungannya dengan tingkat tanggung jawab pekerja. Ini berarti bahwa pekerja dengan tanggung jawab yang lebih tinggi cenderung yang lebih berpendidikan dan lebih mempunyai koneksi dengan majikan pemilik namun mempunyai ayah yang cenderung kurang berpendidikan.

1.2 Dalam persamaan regresi tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, pendidikan ayah, pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus dan pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan terhadap tingkat tanggung jawab pekerja (kolom 2 Tabel 7.3), hanyalah tingkat pendidikan dan pendidikan ayah yang merupakan faktor yang paling menentukan variasi tingkat tanggung jawab tersebut. Dengan perkataan lain, berdasarkan hubungan ini, pekerja dengan tanggung jawab yang tinggi (seperti pengambil keputusan) cenderung mereka yang lebih berpendidikan tetapi mempunyai ayah yang kurang berpendidikan.

1.3 Kalau kita perhatikan hubungan regresi antara tingkat pendidikan, pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus, pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan dan perusahaan lain, umur, lingkungan tempat dibesarkan, lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan dan tingkat pendidikan terendah waktu mulai bekerja terhadap tingkat tanggung jawab pekerja, terbukti pula di samping umur juga lama bertugas ikut menentukan tingkat tanggung jawab tersebut secara berarti (lihat kolom 3 Tabel 7.3). Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa pekerja yang memegang jabatan dengan tingkat tang-

TABEL 7.3. TINGKAT TANGGUNG JAWAB DAN KARAKTERISTIK PEKERJA
PERUSAHAAN KONSTRUKSI YANG SEDANG

Jenis susunan Variabel bebas	Koefisien beta dengan bermacam-macam susunan variabel bebas		
	1	2	3
Tingkat pendidikan	0,23 (4,04) [0,02 (p<0,05)]	0,29 (6,31) [0,01 (p<0,02)]	0,24 (0,69) [p>0,20]
Kekayaan orang tua	0,11 (1,00) [p>0,20]	0,11 (1,02) [p>0,20]	
K e l a m i n	0,07 (0,39) [p>0,20]		
Pendidikan ayah	-0,24 (4,66) [0,02 (p<0,05)]	-0,30 (6,53) [0,01 (p<0,02)]	
K o n e k s i	-0,20 (3,65) [0,05 (p<0,10)]		
Pengalaman diper- usahaan lain		0,17 (2,37) [0,10 (p<0,20)]	0,08 (0,52) [p>0,20]
Latihan khusus		0,17 (2,58) [0,10 (p<0,20)]	0,13 (1,79) [0,10 (p<0,20)]
Pengalaman magang		0,02 (0,02) [p>0,20]	0,04 (1,16) [p>0,20]
U m u r			0,27 (6,17) [0,01 (p<0,02)]
Lingkungan dibe- sarkan			-0,07 (0,43) [p>0,20]
Pengalaman magang diperusahaan lain			-0,06 (0,29) [p>0,20]
Lama bertugas di- perusahaan			0,36 (11,43) [0,001 (p<0,01)]
Pendidikan teren- dah mulai bekerja			-0,02 (0,00) [p>0,20]
N	86	86	86
Koefisien Deter- minasi = R ²	0,14 (2,67) [0,01 (p<0,05)]	0,15 (2,33) [0,01 (p<0,05)]	0,31 (3,81) [p<0,001]
Rasio - F dalam ()			
Taraf signifikansi dalam []			
*) hampir 0,05			

gung jawab yang relatif tinggi cenderung mereka yang lebih lama bertugas dalam perusahaan tersebut dan juga yang telah lebih tua.

2. Hubungan Karakteristik dan Penghasilan Pekerja per Bulan

Untuk mempelajari hubungan karakteristik dan penghasilan perbulan pekerja dalam perusahaan konstruksi yang sedang, juga kita gunakan tiga jenis regresi multipel unsur karakteristik terhadap penghasilan tersebut. Variasi hubungan demikian dilukiskan oleh koefisien beta seperti tertera dalam Tabel 7.4 dengan perincian sebagai berikut.

2.1 Dalam Tabel 7.4 kolom 1 tergambar koefisien beta tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, kelamin, pendidikan ayah dan koneksi dalam hubungan regresinya dengan penghasilan pekerja perbulan. Berdasarkan hubungan ini, hanya kekayaan orang tua yang berarti interelasinya dengan penghasilan tersebut. Tetapi tampaknya justru pekerja yang berasal dari keluarga yang kurang berada yang cenderung memperoleh penghasilan perbulan yang tinggi.

2.2 Kekayaan orang tua bersama pengalaman dalam perusahaan lain juga signifikan hubungannya dengan penghasilan pekerja perbulan. Hubungan ini dapat dilihat dari regresi multipel tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, pendidikan ayah, pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus dan pengalaman magang dalam perusahaan yang

bersangkutan terhadap penghasilan pekerja seperti tertentu dalam kolom 2 Tabel 7.4. Berdasarkan penemuan ini dapat disimpulkan bahwa pekerja yang beroleh penghasilan perbulan yang besar cenderung mereka yang telah berpengalaman sebelumnya di perusahaan lain dan terutama yang berasal dari keluarga yang tidak berada.

2.3. Bila kita perhatikan hubungan tingkat pendidikan, pengalaman di perusahaan lain, latihan khusus, pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan dan di perusahaan lain, umur, lingkungan tempat dibesarkan, lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan dan tingkat pendidikan terendah waktu mulai bekerja terhadap penghasilan pekerja perbulan dalam perusahaan konstruksi yang sedang, terbukti bahwa hanya pengalaman magang di perusahaan lain dan lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan yang berarti asosiasinya dengan penghasilan. Pekerja yang telah pernah menjadi magang dalam perusahaan lain sebelumnya serta telah lebih lama bekerja dalam perusahaan konstruksi ini, cenderung memperoleh penghasilan perbulan yang besar. Dalam hubungan ini lama pengalaman kerja dalam perusahaan yang bersangkutan lebih menentukan besarnya penghasilan perbulan dibandingkan dengan peranan pengalaman magang tersebut (Tabel 7.4 kolom 3).

C. Perbandingan Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja antara Mereka yang Bertugas dalam Perusahaan Konstruksi yang Kecil dan Sedang

Faktor-faktor yang menentukan variasi profil ja-

TABEL 7.4 PENGHASILAN PERBULAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJA
PERUSAHAAN KONSTRUKSI YANG SEDANG

Jenis susunan Variabel bebas	Koefisien beta dengan bermacam-macam susunan variabel bebas		
	1	2	3
Tingkat pendidikan	0,12 (1,05) [p>0,20]	0,18 (2,46) [p>0,10] (p<0,20)	0,19 (0,63) [p>0,20]
Kekayaan orang tua	-0,20 (3,36) [p>0,05] (p<0,10)	-0,22 (4,33) [p>0,02] (p<0,05)	
K e l a m i n	0,11 (1,07) [p>0,20]		
Pendidikan ayah	-0,02 (0,03) [p>0,20]	0,01 (0,01) [p>0,20]	
K o n e k s i	0,14 (1,74) [p>0,10] (p<0,20)		
Pengalaman diper- usahaan lain		0,26 (5,55) [p>0,01] (p<0,02)	0,06 (0,43) [p>0,20]
Latihan khusus		0,05 (0,18) [p>0,20]	0,07 (0,77) [p>0,20]
Pengalaman magang		-0,15 (2,06) [p>0,10] (p<0,20)	-0,15 (2,87) [p>0,05] (p<0,10)
U m u r			0,11 (1,28) [p>0,20]
Lingkungan dibe- rarkan			-0,08 (0,81) [p>0,20]
Pengalaman magang diperusahaan lain			0,19 (4,29) [p>0,02] (p<0,05)
Lama bertugas di- perusahaan			0,57 (40,14) [p<0,001]
Pendidikan teren- dah mulai bekerja			0,02 (0,01) [p>0,20]
N	86	86	86
Koefisien Deter- minasi = R ²	0,08 (1,40) [p>0,05]	0,13 (2,05) [p>0,05] (p<0,10)	0,50 (8,50) [p<0,001]
Rasio - F dalam	()		
Taraf signifikansi dalam	[]		

batan pekerja bervariasi menurut besarnya perusahaan. Perbedaan hubungan karakteristik dan profil jabatan itu adalah sebagai berikut.

1. Kalau kita perhatikan hubungan regresi multipel tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, kelamin, pendidikan ayah dan "koneksi" dengan profil jabatan ditemukan perbedaan kepentingan relatif unsur karakteristik pekerja seperti di bawah ini (lihat Tabel 7.5.)

1.1. Dalam perusahaan konstruksi yang kecil hanya "koneksi" yang mempunyai hubungan yang berarti dengan tingkat tanggung jawab pekerja. Besar sumbangan "koneksi" terhadap variasi tingkat tanggung jawab itu sebanyak 23 %, dalam arti telah lebih dahulu dihilangkan pengaruh tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, kelamin dan pendidikan ayah terhadap variabel "koneksi" tersebut. Walaupun "koneksi" juga merupakan variabel yang menentukan perubahan tingkat tanggung jawab pekerja dalam perusahaan konstruksi yang sedang, namun sumbangan "koneksi" (rendah dihilangkan pengaruh ke-empat variabel bebas lain terhadap "koneksi"); hanya sebanyak 4% terhadap variasi tanggung jawab pekerja. Di samping variabel "koneksi", dalam perusahaan konstruksi yang sedang ini tingkat pendidikan dan pendidikan ayah pekerja juga merupakan variabel yang ikut bervariasi dengan perubahan tingkat tanggung jawab yang masing-masingnya hanya memberikan sumbangan perubahan tanggung jawab tersebut sebanyak 2 dan 7%.

TABEL 7.5 HUBUNGAN KARAKTERISTIK DAN PROFIL JABATAN PEKERJA (DALAM KOEFISIEN BETA) DALAM PERUSAHAAN KONSTRUKSI YANG KECIL DAN SEDANG DENGAN CARA - 1

Variabel bebas		Tanggung Jawab	Penghasilan Perbulan
Perusahaan Konstruksi yang kecil	Tingkat pendidikan	-	-
	Kekayaan orang tua	-	-
	Kelamin	-	-
	Pendidikan ayah	-	-
	Koneksi	-0,50* (0,23)	-
Perusahaan Konstruksi yang sedang	Tingkat pendidikan	0,23** (0,02)	-
	Kekayaan orang tua	-	-0,20** (0,03)
	Kelamin	-	-
	Pendidikan ayah	-0,24** (0,07)	-
	Koneksi	-0,20** (0,04)	-

- koefisien beta tidak signifikan.

* signifikan pada taraf signifikansi 1%

** signifikan pada taraf signifikansi 5%

() kuadrat korelasi semi parsial.

1.2. Tidak satupun daripada kelima variabel bebas di atas yang menentukan variasi penghasilan pekerja dalam perusahaan konstruksi yang kecil dan dalam perusahaan konstruksi yang sedang ditemukan sejumlah sumbangan kecil kekayaan orang tua terhadap variasi penghasilan pekerja yang besarnya hanya 3%. Dengan perkataan lain faktor yang menentukan variasi penghasilan pekerja dalam perusahaan konstruksi yang kecil dan besar ini lebih banyak (97-100%) ditentukan oleh faktor lain selain kelima variabel bebas di atas.

2. Kalau diperhatikan susunan variabel bebas lainnya ternyata pula bahwa unsur karakteristik yang berasosiasi dengan profil jabatan pekerja dalam kedua jenis perusahaan di atas juga berbeda. Perbedaan variabel yang menentukan ini dapat dilihat dalam Tabel 7.6.

2.1. Berdasarkan hubungan regresi pengalaman di perusahaan lain, tingkat pendidikan, kekayaan orang tua, pendidikan ayah, latihan khusus dan pengalaman magang dengan tanggung jawab pekerja, ternyata dalam perusahaan konstruksi yang kecil tidak satupun dari variabel bebas ini yang menentukan variasi tanggung jawab pekerja. Sedangkan dalam perusahaan konstruksi yang sedang hanya tingkat pendidikan dan pendidikan ayah yang berasosiasi dengan variasi tanggung jawab pekerja, yang masing-masingnya memberikan sumbangan yang relatif kecil yakni 4% dan 5%.

TABEL 7.6 HUBUNGAN KARAKTERISTIK DAN PROFIL JABATAN PEKERJA (DALAM KOEFISIEN BETA) DALAM PERUSAHAAN KONSTRUKSI YANG KECIL DAN SEDANG DENGAN CARA - 2

Variabel bebas		Tanggung Jawab	Penghasilan Perbulan
Perusahaan Konstruksi yang kecil	Pengalaman di perusahaan lain	-	-
	Tingkat pendidikan	-	-
	Kekayaan orang tua	-	-
	Pendidikan ayah	-	-
	Latihan khusus	-	-0,31**(0,08)
	Pengalaman magang	-	-
Perusahaan Konstruksi yang sedang	Pengalaman di perusahaan lain	-	0,26**(0,04)
	Tingkat pendidikan	0,29**(0,04)	-
	Kekayaan orang tua	-	-0,22**(0,04)
	Pendidikan ayah	-0,30**(0,05)	-
	Latihan khusus	-	-
	Pengalaman magang	-	-

- koefisien beta tidak signifikan.

* signifikan pada taraf signifikansi 1%

** signifikan pada taraf signifikansi 5%

() kuadrat korelasi semi parsial.

2.2. Dalam perusahaan konstruksi yang kecil hanya latihan khusus yang bervariasi dengan penghasilan pekerja perbulan, dengan sumbangan sebanyak 8% sesudah dihilangkan pengaruh pengalaman di perusahaan lain, tingkat pendidikan dan status sosial ekonomi pekerja terhadap variasi latihan khusus itu sendiri. Sedangkan dalam perusahaan konstruksi yang sedang baik kekayaan orang tua maupun pengalaman di perusahaan lain merupakan unsur karakteristik pekerja dengan kepentingan relatif kedua dan pertama terbesar terhadap variasi penghasilan pekerja. Tetapi masing-masingnya hanya memberikan sumbangan terhadap perubahan penghasilan tersebut sebanyak 4%.

3. Kalau kita perhatikan hubungan lingkungan dibesarkan, tingkat pendidikan, latihan khusus, pengalaman magang dalam perusahaan yang bersangkutan dan dalam perusahaan lain, lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan, pengalaman di perusahaan lain, usia dan tingkat pendidikan terendah waktu mulai bekerja dengan profil jabatan pekerja dalam kedua golongan perusahaan karakteristik di atas, ternyata ditemukan variasi hubungan seperti dalam Tabel 7.7.

3.1. Dalam perusahaan konstruksi yang kecil tidak satupun unsur karakteristik di atas berasosiasi dengan tanggung jawab pekerja. Dalam perusahaan konstruksi yang sedang lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan dan

TABEL 7.7. HUBUNGAN KARAKTERISTIK DAN PROFIL JABATAN PEKERJA (DALAM KOEFISIEN BETA) DALAM PERUSAHAAN KONSTRUKSI YANG KECIL DAN SEDANG DENGAN CARA - 3

	Variabel bebas	Tanggung Jawab	Penghasilan Perbulan
Perusahaan Konstruksi yang kecil	Lingkungan dibe-	-	-
	sarkan	-	-
	Tingkat pendidikan	-	-
	Latihan khusus	-	-
	Pengalaman magang	-	-
	Pengalaman magang di perusahaan lain	-	-
	Lama bertugas dalam perusahaan	-	-
	Pengalaman di perusahaan lain	-	-
	Umur	-	-
Perusahaan Konstruksi yang sedang	Lingkungan dibe-	-	-
	sarkan	-	-
	Tingkat pendidikan	-	-
	Latihan khusus	-	-
	Pengalaman magang	-	-
	Pengalaman magang di perusahaan lain	-	0,19** (0,09)
	Lama bertugas dalam perusahaan	0,36* (0,20)	0,57* (0,35)
	Pengalaman di perusahaan lain	-	-
	Umur	0,27** (0,06)	-
	Pendidikan terendah mulai bekerja	-	-

- koefisien beta tidak signifikan.
 * signifikan pada taraf signifikansi 1%
 ** signifikan pada taraf signifikansi 5%
 () kuadrat korelasi semi parsial.

usia pekerja cenderung merupakan variabel yang menentukan perubahan tanggung jawab mereka. Lama bertugas dalam perusahaan konstruksi yang sedang ini tampaknya mempunyai pengaruh yang besar terhadap perubahan tanggung jawab yakni dengan $SP^2 = 0,20$, walaupun sesudah pengaruh tingkat pendidikan, status sosial ekonomi, latihan khusus dan pengalaman magang pekerja dihilangkan dari variabel lama bertugas tersebut.

3.2. Tidak satupun dari variabel bebas di atas menentukan perubahan penghasilan pekerja dalam perusahaan konstruksi yang kecil. Dalam perusahaan konstruksi yang sedang lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan dan pengalaman magang dalam perusahaan lain ikut menentukan perubahan penghasilan pekerja perbulan. Peranan variabel yang disebutkan lebih dahulu mempunyai kepentingan relatif terbesar.

Kesimpulan

Dalam perusahaan konstruksi yang kecil kelihatannya tidak satupun dari pada karakteristik kognitif, non kognitif serta karakteristik askriptif pekerja yang mempunyai hubungan yang berarti dengan tingkat tanggung jawab. Barangkali baik pola jabatan maupun proses produksi yang diterapkan dapat tidak membutuhkan kualifikasi pekerja dalam bentuk persyaratan karakteristik kognitif tertentu. Eksistensi perusahaan walaupun berkemungkinan da-

pat dipengaruhi oleh kualifikasi pegawai perusahaan namun karena keadaan pasar hasil produksi untuk situasi sekarang, masih memungkinkan perusahaan tersebut mempekerjakan pegawai dengan variasi karakteristik di atas. Demikian pula, berangkali kemampuan bertahanannya perusahaan konstruksi yang kecil ini sebenarnya didukung oleh bantuan perusahaan besar, ataupun sekurang-kurangnya untuk pekerjaan yang membutuhkan persyaratan kualifikasi pengetahuan dan keterampilan tertentu, mungkin ditugaskan tenaga di luar perusahaan. Di samping itu bukan tidak mungkin pula pegawai perusahaan konstruksi yang kecil ini, yang walaupun memiliki tanggung jawab yang berbeda memiliki karakteristik yang hampir bersamaan. Bukan tidak mungkin pula bahwa sebenarnya perusahaan konstruksi yang kecil ini hanya bertindak sebagai pengusaha penantara yang usaha pokoknya seperti kegiatan pembangunan maupun konstruksi dilaksanakan oleh tenaga di luar perusahaan, jadi ini perusahaan-perusahaan yang tergolong dalam sektor informal.

Dalam perusahaan konstruksi yang sedang kelihatannya lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan lebih menentukan tingkat tanggung jawab. Di samping itu usia pekerja pun merupakan karakteristik yang menentukan variasi tanggung jawab pekerja, walaupun dengan kepentingan relatif yang lebih kecil dibandingkan dengan kepentingan

relatif lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan. Dalam hubungan lain tampaknya latar belakang sosial ekonomi yang diukur dengan tingkat pendidikan ayah dan tingkat pendidikan pekerja juga berasosiasi dengan perubahan tingkat tanggung jawab yang dengan kepentingan relatif yang hampir bersamaan. Adanya perbedaan persyaratan kualifikasi angkatan kerja antara perusahaan konstruksi yang kecil dan yang sedang ini barangkali ada kaitannya dengan pola jabatan sebagai manifestasi kegiatan produksi yang benar-benar dilakukan dalam tiap perusahaan. Dalam perusahaan konstruksi yang sedang, lama bertugas memberikan sumbangan yang besar terhadap variasi tingkat tanggung jawab. Keadaan ini barangkali karena pengembangan keterampilan dan pengetahuan pegawai ada hubungannya dengan lamanya keterlibatan mereka dalam kegiatan perusahaan. Itu berarti bahwa jabatan dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi seperti pengambil keputusan dapat diisi oleh mereka yang lebih banyak pengalamannya dan tidak begitu menuntut pengetahuan/keterampilan teknis yang lebih spesifik yang biasanya diperoleh dalam pendidikan yang lebih tinggi. Keadaan ini dimungkinkan pula bila untuk tanggung jawab yang lebih rendah seperti perencanaan bangunan, administrasi dan keuangan tersedia tenaga yang berusia relatif muda di samping ayah berpendidikan. Walaupun para pengambil keputusan dalam perusahaan juga menuntut per-

syarat pendidikan yang lebih tinggi namun faktor jama bekerja dalam perusahaan dan usia kelihatannya lebih menentukan kemungkinan dapatnya mereka mengisi jabatan tersebut. Dengan kata lain, mereka yang berusia relatif muda dan walaupun mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi belum mampu menjalankan perusahaan sebagai "decision maker" dalam perusahaan konstruksi yang sedang. Ini terjadi bukan tanpa berelasan, karena keberhasilan perusahaan konstruksi yang sedang ini dapat ditentukan juga oleh sejauh mana perusahaan tersebut dapat memanfaatkan struktur pasar hasil pada saat ini. Organisasi pasar yang kurang sempurna yang tumbuh dalam masyarakat sebenarnya secara tidak langsung menunjukkan suatu keadaan bahwa keberhasilan perusahaan tidak dapat dipisahkan dengan luasnya hubungan pengambil keputusan perusahaan konstruksi dengan pembeli, yang dalam hal ini dengan badan - badan atau perorangan yang sedang melaksanakan kegiatan pembangunan sarana fisik dalam masyarakat. Keterampilan mengenal pasar dan memanfaatkannya untuk keuntungan perusahaan lebih banyak dikembangkan selama bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan. Variasi hubungan karakteristik kognitif dengan tanggung jawab pekerja yang bervariasi antara kedua perusahaan ini barangkali bersumber dari keragaman pola jabatan dalam perusahaan, yang masing-masingnya menuntut karakteristik yang sesuai dengan pola jabatan yang

bersangkutan. Para majikan atau yang bertanggung jawab dalam mengadakan pembinaan pegawai akan menyelaraskan kebutuhan dan penawaran tenaga kerja yang ada untuk melaksanakan suatu proses produksi seperti yang dikemukakan oleh D.H. Clark, ditunjang oleh penemuan ini. Adanya pengaruh latar belakang status sosial ekonomi (yang diukur dengan tingkat pendidikan ayah) terhadap tingkat tanggung jawab pekerja seperti yang ditemukan dalam perusahaan konstruksi yang sedang ini barangkali ada hubungannya dengan banyaknya para orang tua yang kurang berpendidikan mengirim anak mereka ke sekolah kejuruan. Keadaan demikian bukan tidak mungkin menyebabkan anak-anak yang semulanya memasuki sekolah kejuruan teknik dan karena sesuatu hal mencoba melanjutkan ke tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Selanjutnya dengan bermacam-macam alasan mereka ini memasuki lapangan pekerjaan dalam perusahaan yang relevan yang salah satunya adalah perusahaan konstruksi yang sedang ini. Tampaknya teori yang menyatakan bahwa pekerja dengan hirarki jabatan yang tinggi terutama mereka yang berasal dari keluarga yang mempunyai status sosial ekonomi yang tinggi (S.Bowels) tidak ditunjang oleh hasil penelitian ini.

Dalam perusahaan konstruksi yang kecil penghasilan pekerja perbulan hanya berhubungan dengan latihan khusus. Dalam hubungan lain variabel ini tidak mempunyai hubungan yang berarti dengan variasi penghasilan tersebut. Dalam

perusahaan konstruksi yang sedang lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan paling menentukan besar kecilnya penghasilan pekerja perbulan. Pengalaman kerja di perusahaan lain juga merupakan variabel bebas yang menentukan besar kecilnya penghasilan pekerja. Kelihatannya, baik dalam perusahaan konstruksi yang kecil maupun dalam perusahaan konstruksi yang sedang karakteristik kognitif merupakan faktor yang mempengaruhi besar kecilnya penghasilan pekerja. Satu hal yang mungkin dapat dilihat dari hubungan ini adalah bahwa kelihatannya dalam kedua golongan perusahaan konstruksi ini, pengusaha lebih memperhatikan karakteristik kognitif yang lebih relevan dengan proses produksi dalam perusahaan yang bersangkutan. Keadaan ini barangkali terjadi karena sistem pembayaran upah/gaji lebih didasarkan majikan pada sumbangan nyata pekerja terhadap peningkatan produksi perusahaan. Walaupun penghasilan yang besar tersebut dapat diterima oleh mereka yang memegang tanggung jawab yang tinggi namun dalam hubungan ini kelihatannya unsur pemilikan keterampilan yang langsung berhubungan dengan kebutuhan pengelolaan perusahaan lebih diperhatikan. Kesimpulan ini dikemukakan karena dapat terjadi mereka yang berpendidikan formal yang lebih tinggi tidak beroleh penghasilan yang lebih besar. Penemuan ini memperkuat penemuan Amy Wong dan M.E. Borus tetapi berlawanan dengan kesimpulan yang diajukan oleh S.G. Strumilin.

Barangkali kesimpulan Hallak yang menyatakan bahwa hubungan karakteristik pekerja dan penghasilan perbulan dalam hal tertentu ditentukan oleh karakteristik perusahaan dan dilain keadaan tergantung pada "pasar" tidak dapat diben-
tah oleh penemuan ini. Bukan tidak mungkin pengertian "pa-
sar" ini dapat diluaskan tidak saja terbatas pada pasar hasil produksi tetapi juga mencakup pasar tenaga kerja yang ada. Keadaan ini dapat dilihat melalui situasi makin rendahnya penghasilan pekerja bagi mereka yang memperoleh kesempatan mengang dalam perusahaan yang bersangkutan. Me-
reka yang telah mengikuti program permagangan dalam per-
usahaan konstruksi yang sedang sudah barang tentu akan cenderung lebih memiliki keterampilan yang lebih spesifik sesuai dengan tujuan pengembangan keuntungan perusahaan. Ada beberapa kemungkinan kenapa justru mereka ini yang cenderung beroleh upah yang lebih murah. Di antara berma-
cam-macam kemungkinan tersebut antara lain barangkali ka-
rena tenaga kerja yang mengikuti kesempatan mengang ini kurang berpendidikan dan terutama ditugaskan sebagai pom-
bantu, sehingga tidak berkesempatan untuk menunjukkan "kebolehan" dalam mengembangkan prestasi mereka demi keuntungan perusahaan. Barangkali pula walaupun dalam ke-
adaan tertentu mereka ini berkesempatan aktif atau berdi-
ri sendiri dalam melaksanakan tugas utama dalam perusahe-
an konstruksi yang sedang ini, namun majikan menilai jasa

mereka secara murah sebagai pengganti biaya investasi (human investment) yang telah dilaksanakan majikan terhadap diri mereka. Bukan tidak mungkin pula kesempatan magang hanya diberikan kepada calon pekerja yang akan menduduki suatu jabatan yang sebelumnya kurang menarik bagi calon pekerja lain karena rendahnya penghasilan yang diperoleh bagi mereka yang memangku tugas tersebut.

Keragaman hubungan unsur karakteristik kognitif, non kognitif dan karakteristik deskriptif terhadap profil jabatan pekerja dalam perusahaan konstruksi yang kecil dan sedang tidak hanya dalam bentuk perbedaan jenis unsur karakteristik yang berpengaruh, tetapi dapat juga dalam bentuk perbedaan besarnya pengaruh dari unsur karakteristik yang sama.

B A E VIII

RANGKUMAN DAN IMPLIKASI PENEMUAN

Akhirnya promovendus dalam bab ini akan mengungkapkan tiga pokok pikiran sebagai berikut.

A. Dasar, Pertimbangan dan Pendekatan Penelitian

Banyak penelitian tenaga kerja menghasilkan sejumlah penemuan yang saling berbeda bahkan kadang-kadang saling bertentangan. Perbedaan tersebut disebabkan antara lain karena beragamnya masalah dan kaitan variabel yang dipelajari serta perbedaan asumsi dan metodologi yang digunakan.

Tidak dapat disangkal, bahwa sejumlah studi telah banyak menghasilkan model untuk perencanaan tenaga kerja yang secara tidak langsung mengarahkan sasaran rencana pendidikan. Diantara model tersebut telah menunjukkan bahwa ditemukan suatu hubungan tertentu antara : persentase tambahan penghasilan nasional dan jumlah penduduk dengan persentase pertumbuhan tenaga kerja tamatan sekolah lanjutan dan perguruan tinggi (The Netherlands Economic Institute), persentase pertumbuhan produktivitas dengan persentase pertumbuhan tenaga kerja suatu jabatan tertentu menurut pendidikan dan industri (London School of Economics and Political Science), perbandingan Vocational education dan General Education dengan GNP per capita (Bennet), rate of returns dengan jenis pendidikan (Mark Blaug, Giore

Hanoch, Bruce W. Wilkinson), persentase penduduk melek huruf dan penghasilan nasional (Bowman dan Anderson).

Kelihatannya dibanyak negara telah tumbuh keyakinan bahwa "fairness" lebih menentukan kesempatan kerja dibandingkan dengan "preference" majikan. Hal ini disebabkan karena sertifikat suatu pendidikan dapat merupakan ukuran objektif dari kompetensi yang dimiliki oleh seorang calon pekerja di samping "trainability" yang diharapkan dimiliki oleh seorang calon pekerja yang lebih berpendidikan. Keadaan ini memberi kemungkinan para generasi muda yang berasal dari strata sosial yang lebih rendah untuk dapat memanfaatkan pendidikan mereka sebagai alat guna meraih kedudukan dalam strata sosial yang lebih tinggi (OECD).

Kenyataan lain menunjukkan pula bahwa struktur kesempatan kerja itu sendiri dalam perkembangannya mengalami perubahan yakni : dalam bentuk makin bertambah besarnya permintaan pekerja upah buruh dan makin bertambahnya perbandingan mereka yang berusaha sendiri (H.J. Smelser dan B.M. Lipset). Tampaknya pertambahan kesempatan kerja kurang sebanding dengan pertambahan tenaga kerja yang berpendidikan sehingga dapat menimbulkan salah satu faktor yang menyebabkan kaburnya hubungan antara pendidikan dan jabatan (OECD).

Kekaburan hubungan yang disebutkan terakhir ini akan dapat dibuktikan bila pelacakan asosiasi jabatan dan penghasilan dengan pendidikan pekerja tersebut dilakukan secara lebih mikro.

Sejumlah teori mengemukakan bahwa: tanggung jawab pekerja berkaitan dengan tingkat pendidikan formal (A. Roe) dan kategori jabatan tergantung pada tingkat pendidikan (C.A.Anderson). Baik Mark Blaug, Zvi Griliches dan maupun S.G.Stumilin menemukan pula bahwa tingkat pendidikan formal adalah variabel yang paling menentukan variasi penghasilan pekerja.

Namun demikian beberapa teori dan penemuan lain menyatakan bahwa pola pembinaan karir ditentukan oleh tingkat sosial ekonomi orang tua, karakteristik pribadi dan kesempatan yang ditemukan (D.E.Super); persepsi peranan sosial (pilihan jabatan) seseorang berkorelasi dengan status sosial ekonomi, ras dan kelamin (Martin Carnoy); sistem sosialisasi golongan tercermin dalam sekolah dan lembaga masyarakat yang cenderung menghasilkan pembagian kerja sesuai dengan asal kelas generasi muda yang bersangkutan (William H.Behn) dan hirarki jabatan orang tua mengembangkan karakteristik pribadi seorang anak sesuai dengan peranan dalam jabatan orang tua yang bersangkutan (Samuel Bowels). Di samping itu, David H.Clark mengemukakan pula bahwa tiap industri mempunyai pola kebutuhan dan tingkat pendidikan pekerja yang berbeda. Untuk mengisi kebutuhan tenaga kerja yang beragam, perusahaan melakukan penyesuaian dengan memberikan latihan dan pengalaman kerja kepada calon pekerja yang tersedia. Bahkan Daniel Lerner membuktikan bahwa kualifikasi pendidikan formal pekerja

yang mengisi suatu jabatan tertentu tergantung pada lokasi perusahaan yang bersangkutan.

Ketidakjelasan hubungan pendidikan formal dengan penghasilan pekerja telah dibuktikan pula oleh Amy Wong. Dia menyimpulkan bahwa faktor yang paling menentukan penghasilan pekerja adalah usia, latihan dan kelamin dan bukan pendidikan dan besarnya perusahaan. Sedangkan Michael E. Borus sebaliknya menemukan bahwa baik latihan dan maupun pendidikan formal (kejuruan) sama-sama menentukan besarnya penghasilan pekerja tersebut.

Di Sumatera Barat telah dilakukan beberapa studi untuk melacak hubungan antara pendidikan formal dengan jabatan pekerja. Diantara studi itu menyimpulkan bahwa hubungan antara tingkat pendidikan dan jabatan pekerja tidak jelas (J.Hallak). Di samping itu penemuan lain menunjukkan bahwa lokasi perusahaan lebih menentukan tuntutan tingkat upah yang diajukan oleh pekerja (H.F.Carpenter). Tetapi bila dipelajari secara lebih makro, kategori jabatan cenderung berasosiasi dengan jenis dan tingkat pendidikan (BPS).

Berdasarkan teori dan penemuan di atas kelihatannya hubungan antara karakteristik dan profil jabatan pekerja itu rumit. Perbedaan kesimpulan yang kadang-kadang saling berbeda tersebut tidak saja dibuktikan oleh sejumlah studi di luar negeri tetapi juga telah diuji oleh beberapa penelitian yang dilakukan di Sumatera Barat. Demikian pu-

la, di daerah ini belum pernah dilakukan suatu penjejagan kepentingan relatif daripada sejumlah variabel yang merupakan karakteristik individual pekerja dalam hubungannya dengan profil jabatan mereka dalam dunia industri.

Adalah merupakan tujuan penelitian ini untuk melacak sampai sejauh mana terdapat perbedaan hubungan karakteristik kognitif (tingkat dan jenis pendidikan, latihan khusus, pengalaman kerja dan magang, dan lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan), non kognitif (kelamin, asal daerah, dan usia pekerja) serta karakteristik asriptif (status sosial ekonomi orang tua dan "koneksi") pekerja dengan profil jabatan (jenis jabatan, tingkat tanggung jawab dan penghasilan) mereka dalam dunia industri yang dikategorikan atas perusahaan manufaktur, konstruksi serta perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel.

Pencelupan analisis karakteristik dan profil jabatan pekerja ini juga dilaksanakan berdasarkan pengelompokan perusahaan menurut lokasi dan besarnya.

Dalam tahap permulaan untuk melacak tingkat hubungan antara jenis jabatan dan unsur karakteristik pekerja dilaksanakan "Fisher's exact test". Selanjutnya analisis regresi multipel dilakukan untuk menentukan kepentingan relatif dari seperangkat unsur karakteristik yang dipilih, dalam hubungannya dengan salah satu unsur profil jabatan pekerja. Usaha pertama untuk menentukan perbedaan kepen-

tingan relatif variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut adalah dengan cara membandingkan besar masing-masing beta koefisien (β), dengan lebih dahulu memperhatikan taraf signifikansi dengan menentukan rasio -F. Seandainya satu unsur karakteristik pekerja mempunyai urutan kepentingan relatif yang sama antara golongan perusahaan, perbandingan tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel tidak bebas tersebut ditentukan dengan membandingkan koefisien korelasi semi parsial variabel bebas terhadap variabel tidak bebas bersangkutan.

B. Beberapa Garis Besar Penemuan

Garis besar penemuan dari studi ini adalah sebagai berikut :

1. Jabatan, Tanggung Jawab dan Penghasilan Pekerja Tamatan SLTP dan SLTA

Pendidikan SLTP dan SLTA kejuruan kelihatannya belum begitu mampu menjadikan tamatannya untuk lebih condong menjadi manajer dibandingkan dengan tamatan SLTP dan SLTA Umum. Keadaan ini dapat dilihat dari penemuan di bawah ini.

Tamatan SMP, SMKP dan ST sama kemungkinannya untuk memangku jabatan manajer atau tenaga tidak terdidik baik dalam perusahaan manufaktur dan konstruksi ataupun dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel.

Tamatan SMA, SMEA dan STM sama kemungkinannya untuk memangku jabatan manajer atau tenaga tidak terdidik

baik dalam perusahaan manufaktur dan konstruksi maupun dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel.

Bila dibandingkan tingkat tanggung jawab pekerja yang tamatan SLTP, ternyata tidak ditemukan hubungannya yang berarti dengan jenis pendidikan mereka kecuali dengan penghasilan orang tua.

Jika dibandingkan tingkat tanggung jawab pekerja yang tamatan SLTA, ternyata tidak ditemukan hubungan yang berarti dengan jenis pendidikan dan penghasilan orang tua mereka.

Dengan demikian pendidikan kejuruan tampaknya belum lagi lebih menyiapkan tamatannya untuk menjadi manajer dibandingkan dengan pendidikan umum. Bila kita anggap tamatan sekolah yang memangku jabatan pengambil keputusan adalah tenaga yang potensial untuk berusaha sendiri, kelihatannya kemampuan tamatan untuk berusaha sendiri itu tidak tergantung pada jenis SLTP dan SLTA yang ditamatkan pekerja tersebut. Penemuan ini melukiskan pula bahwa pekerja yang menjadi pelaksana dapat terdiri dari mereka yang menamatkan SLTP/SLTA Kejuruan ataupun SLTP/SLTA Umum. Namun ditemukan indikasi bahwa pekerja tamatan SLTP Kejuruan ataupun Umum tetapi berasal dari keluarga yang berada, cenderung lebih mungkin memangku jabatan dengan tanggung jawab yang lebih tinggi (pengambil keputusan). Barangkali sementara dapat disimpulkan bahwa jenis pendidikan sekolah lanjutan yang dimiliki oleh seorang lulusan bukan-

lah satu-satunya faktor yang menentukan jenis jabatan maupun tanggung jawab yang terkandung dalam jabatan tersebut. Bahkan ternyata hubungan seperangkat unsur karakteristik dan profil jabatan pekerja dalam dunia industri bervariasi menurut jenis, lokasi dan besarnya perusahaan. Keragaman asosiasi tersebut adalah seperti di bawah ini.

2. Variasi Hubungan Karakteristik dan Profil Jabatan Pekerja Menurut Golongan Perusahaan

Tingkat pendidikan tidak selalu merupakan variabel yang paling menentukan tanggung jawab pekerja baik dalam perusahaan manufaktur, konstruksi maupun dalam perusahaan perdagangan rumah makan dan hotel. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap perubahan tanggung jawab pekerja cenderung lebih besar dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel, dibandingkan dengan hubungan yang ditemukan dalam kedua jenis perusahaan lainnya. Bila ikut diperhatikan usia dan lama bertugas dalam perusahaan, tampaknya dalam perusahaan manufaktur dan konstruksi, variabel yang mempunyai kepentingan relatif terbesar adalah usia sedangkan dalam perusahaan perdagangan rumah makan dan hotel adalah lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan.

Bila yang diperhatikan adalah ketiga jenis perusahaan tersebut yang berlokasi di kota, kelihatannya tingkat pendidikan merupakan variabel yang menentukan variasi tanggung jawab pekerja walaupun dengan urutan kepentingan relatif yang berbeda. Pengalaman di perusahaan lain adalah

juga variabel bebas yang signifikan hubungannya dengan tanggung jawab pekerja. Namun tingkat pendidikan merupakan variabel satu-satunya yang menentukan tanggung jawab pekerja dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel tanpa ikut diperhatikan pengaruh lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan. Dalam hubungan terakhir ini, lama bertugas merupakan variabel dengan kepentingan relatif terbesar dalam menentukan variasi tanggung jawab baik dalam perusahaan konstruksi maupun dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel.

Kelamin dan latihan khusus merupakan variabel yang hanya menentukan penghasilan pekerja dalam perusahaan manufaktur dan konstruksi. Bila ikut diperhatikan variabel usia dan lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan ternyata dalam perusahaan konstruksi dan perdagangan, rumah makan dan hotel, lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan merupakan variabel dengan kepentingan relatif terbesar selanjutnya diikuti oleh usia. Dalam perusahaan konstruksi pengaruh lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan terhadap penghasilan pekerja lebih besar dibandingkan dengan hubungan pengaruh variabel yang sama dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel.

Bila diperhatikan hubungan karakteristik dan penghasilan pekerja dalam perusahaan yang berlokasi di kota, tingkat pendidikan merupakan variabel yang menentukan va-

riasi penghasilan dalam perusahaan manufaktur dan konstruksi. Jika ikut diperhatikan pengaruh usia pekerja dan lama mereka bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan ternyata dalam perusahaan konstruksi kedua variabel inilah yang signifikan hubungannya dengan penghasilan pekerja. Tidak satupun variabel yang disebutkan di atas yang dapat dipakai untuk meramalkan variasi penghasilan pekerja dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel.

Tingkat pendidikan dan pengalaman di perusahaan lain adalah variabel yang paling menentukan variasi penghasilan pekerja dalam perusahaan manufaktur baik yang berlokasi di desa maupun di kota, namun sumbangan kedua variabel bebas tersebut terhadap variasi penghasilan pekerja lebih besar dalam perusahaan manufaktur di kota dibandingkan dengan yang ditemukan dalam perusahaan manufaktur di desa.

Bila perusahaan manufaktur dan konstruksi makin besar, kepentingan relatif tingkat pendidikan dalam menentukan tanggung jawab pekerja makin meningkat, sebaliknya kepentingan relatif "koneksi" makin berkurang.

Sumbangan pengalaman di perusahaan lain terhadap perubahan tanggung jawab pekerja makin berkurang bila perusahaan manufaktur makin besar.

Makin besar perusahaan konstruksi makin besar kepentingan relatif lama bertugas dalam perusahaan bersangkutan dan pengalaman di perusahaan lain, dalam menentukan peningkatan penghasilan.

C. Implikasi Penemuan

Adanya sejumlah teori dan penemuan yang menyatakan bahwa latar belakang sosial ekonomi orang tua menentukan jabatan pekerja seperti yang diajukan oleh D.E. Super, Martin Carnoy, William H. Behn dan Samuel Bowels kurang ditunjang oleh penemuan studi ini. Walaupun dalam sejumlah golongan perusahaan yang promovendus selidiki ditemukan hubungan yang berarti antara variabel status sosial ekonomi orang tua (yang dijabarkan dengan penghasilan, kekayaan material atau pendidikan formal) dengan profil jabatan pekerja (dalam bentuk : jenis jabatan, tingkat tanggung jawab atau penghasilan per bulan), namun di samping variabel status sosial ekonomi itu hanya memiliki kepentingan relatif yang rendah dibandingkan dengan unsur karakteristik kognitif pekerja dalam hubungan regresinya dengan profil jabatan mereka, juga ada yang ditemukan bentuk hubungan yang negatif.

Perbedaan hasil studi ini dengan teori dan penemuan yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, barangkali disebabkan juga karena perbedaan penjabaran status sosial ekonomi dan profil jabatan serta teknik analisa yang digunakan. Bahkan studi ini telah membuktikan lagi bahwa hubungan unsur karakteristik dan profil jabatan pekerja dapat saling berbeda menurut golongan perusahaan yang dipilih, seperti yang juga ditemukan oleh Manuel Zymelman.

Tampaknya penemuan yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan paling menentukan tanggung jawab dan ja-

batan pekerja seperti yang dikemukakan oleh A. Roe dan Anderson agak sesuai dengan hasil studi yang promovendus laksanakan. Kendatipun demikian unsur karakteristik kognitif lainnya seperti pengalaman dan lama bertugas cenderung dapat merupakan variabel bebas yang paling menentukan variasi tanggung jawab dan penghasilan pekerja dalam suatu golongan perusahaan tertentu. Di samping itu usia terbukti pula merupakan variabel yang ikut menentukan variasi penghasilan pekerja, bahkan dalam golongan perusahaan tertentu usia pekerja memiliki kepentingan relatif terbesar dibandingkan dengan kepentingan relatif unsur karakteristik kognitif dalam sumbangannya terhadap variasi penghasilan mereka. Hubungan yang disebutkan terakhir ini tidak bertentangan dengan penemuan S.G. Strumilin, Mark Blaug dan Amy Wong. Walaupun demikian besarnya pengaruh latihan terhadap variasi penghasilan pekerja seperti yang ditemukan oleh ahli yang disebutkan terakhir belum dapat dibuktikan.

Studi ini telah menunjukkan pula bahwa dalam suatu golongan perusahaan unsur karakteristik (seperti tingkat pendidikan dan pengalaman jabatan) saling melengkapi dalam mempengaruhi variasi profil jabatan pekerja. Dalam perusahaan yang besar kepentingan relatif tingkat pendidikan melebihi kepentingan relatif pengalaman jabatan dalam hubungannya dengan variasi tanggung jawab pekerja ;

dalam perusahaan yang kecil urutan kepentingannya relatif kedua variabel bebas tersebut ditemukan terbalik.

dalam hubungan lain, dalam satu golongan perusahaan variasi profil jabatan pekerja lebih ditentukan oleh karakteristik kognitif, sedangkan dalam golongan perusahaan lainnya oleh karakteristik non-kognitif.

Adanya bukti empiris yang memperlihatkan bahwa variabel lama bertugas dalam perusahaan bersangkutan merupakan faktor yang termasuk paling menentukan variasi profil jabatan pekerja, secara tidak langsung menunjukkan kemungkinan majikan buat mempertimbangkan untuk melakukan penyesuaian pekerjaanya (antara lain dalam hal membina kompetensi pekerja) dengan struktur dan uraian tugas jabatan tertentu dalam suatu perusahaan mereka.

Walaupun secara indikatif beberapa unsur karakteristik kognitif seperti: lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan, pengalaman di perusahaan lain dan tingkat pendidikan serta unsur karakteristik non kognitif seperti: usia menentukan profil jabatan pekerja, namun besar kontribusi predictor tersebut (dalam bentuk urutan dan taraf signifikansi koefisien beta serta korelasi semi parsial) berbeda menurut golongan perusahaan yang dipilih. Bukan tidak mungkin keadaan ini disebabkan karena ketidak samaan persyaratan kualifikasi pekerja untuk tiap profil jabatan tertentu. Perbedaan itu dapat terjadi

antara lain baik karena ketidak samaan jenis produksi, teknologi yang digunakan, lokasi, besar dan sistem pengembangan karir pekerja dalam perusahaan ("kondisi intern") maupun karena keragaman luas, struktur pasar dan variasi external economies ("kondisi extern") lainnya. Kemungkinan pengaruh variabel-variabel bebas yang disebutkan terakhir ini cukup beralasan untuk diduga mengingat kecilnya sejumlah korelasi semi parsial dari pada beberapa unsur karakteristik pekerja (yang dengan sendirinya mengakibatkan korelasi multipel dari pada seperangkat unsur karakteristik pekerja akan kecil pula) yang ditemukan studi ini. Dengan demikian, sudah barang tentu studi interelasi karakteristik individual dengan profil jabatan pekerja perlu dipertajam dengan usaha mengontrol baik "kondisi intern" dan "kondisi extern" perusahaan. Di samping itu promovendus belum lagi membandingkan urutan kepentingan relatif unsur karakteristik kognitif, non kognitif dan karakteristik asriptif yang ternyata (melalui studi ini) mempunyai indikasi "cukup" berpengaruh terhadap profil jabatan pekerja, dalam satu persamaan regresi. Seandainya seperangkat predictor tersebut dipelajari dalam bentuk satu tim dalam satu persamaan regresi untuk tiap golongan perusahaan, barangkali satu atau beberapa predictor tersebut juga akan menunjukkan hubungan yang tidak signifikan dengan profil jabatan.

External validity dari pada predictor tersebut nantinya mungkin diperoleh dengan melakukan replikasi studi ini untuk masa mendatang dalam tiap golongan perusahaan yang lebih spesifik menurut "kondisi intern" dan "kondisi extern" seperti dikemukakan di atas. Pengayaan informasi tentang persyaratan kualifikasi pekerja untuk tiap profil jabatan tertentu menurut golongan perusahaan yang lebih khusus seperti disebutkan terdahulu akan dapat digali pula dengan melakukan job analysis dalam perusahaan bersangkutan.

Informasi dasar yang perlu dikumpulkan antara lain adalah : nama jabatan (yang standard), kecenderungan kelamin pekerja yang melakukan tugas dalam jabatan tersebut dan lokasi jabatan menurut jenis industri dan besar perusahaan; jenis pekerjaan yang harus dilakukan, kenapa dilakukan dan bagaimana melakukannya; pengetahuan, keterampilan dan kondisi jasmani serta karakter yang harus dimiliki pekerja; jenis peralatan, mesin dan tenaga yang digunakan; situasi tempat pekerjaan (dalam air, dalam gedung, di luar gedung dan sebagainya) dan jenis lembaga pendidikan yang bagaimana yang harus menyiapkan calon tenaga kerja secara efisien.

Suatu model perkiraan kebutuhan angkatan kerja untuk mengisi suatu kategori jabatan dalam satu industri yang spesifik barangkali akan menghasilkan perkiraan tenaga

kerja yang relatif tepat, soandainya pertimbangan jumlah kebutuhan tenaga kerja tersebut tidak hanya dikaitkan dengan jumlah mereka yang memiliki tingkat pendidikan formal, tetapi juga dengan memperhatikan variabel usia, lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan serta pengalaman jabatan di perusahaan lain.

Model tersebut memerlukan pembakuan indikator tentang pengalaman jabatan dan lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan. Barangkali jenis kompetensi yang diperoleh melalui pengalaman kerja di perusahaan lain dan perusahaan bersangkutan yang berhubungan dengan jenis jabatan dan tanggung jawab pekerja secara lebih terperinci serta lamanya bertugas untuk menguasai kompetensi itu merupakan ukuran yang barangkali perlu dikembangkan.

Pelacakan data kompetensi yang dibutuhkan oleh seorang pekerja seperti di atas akan lebih memudahkan para perencana pendidikan di samping diharapkan berguna untuk mengembangkan model seperti disebutkan terdahulu, tetapi juga buat menentukan pilihan wadah tempat pembinaan kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang melekat pada suatu jabatan tertentu.

Berdasarkan penemuan studi ini usaha perluasan pendidikan dan peningkatan kesempatan untuk meraih ijazah yang lebih tinggi, dalam batas tertentu, dapat membantu calon angkatan kerja untuk beroleh tanggung jawab yang lebih ting-

gi. Namun demikian, kelihatannya kesempatan untuk beroleh jabatan tersebut terutama dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel. Adanya kesempatan demikian bukan tidak mungkin akan mendorong mereka yang lebih berpendidikan untuk mencari kerja dalam perusahaan ini. Bila pertambahan jumlah perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan pertambahan pencari kerja yang lebih berpendidikan dapat diperkirakan bahwa dalam masa depan akan terjadi peningkatan pendidikan pekerja untuk tingkat tanggung jawab yang sama. Penemuan ini menunjukkan pula bahwa jabatan dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi tersebut terutama diisi oleh mereka yang telah lama berpengalaman dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel. Agaknya dapat dinyatakan bahwa perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel adalah merupakan kesempatan kerja yang relatif lebih luas termasuk bagi mereka yang kurang berpendidikan.

Hal ini dimungkinkan karena kompetensi untuk mengelola usaha perdagangan, rumah makan dan hotel barangkali lebih mudah dikembangkan melalui pengalaman kerja dalam perusahaan yang bersangkutan. Adanya kemungkinan peningkatan kompetensi secara lebih efektif melalui pengenalan kehidupan perusahaan ini memberi peluang bagi penyusun rencana pendidikan untuk mempertimbangkan buat menjadikan perusahaan yang ada sebagai bengkel latihan bagi anak didik. Alternatif pengembangan pendidikan (termasuk pembinaan si-

kap, pengetahuan dan keterampilan) bagi para anak didik dengan cara demikian, diperkuat oleh penemuan yang menyimpulkan bahwa pembinaan dan penyesuaian kompetensi dilaksanakan lebih efektif dalam perusahaan (Clark, 1971). Hal ini disebabkan karena kompetensi yang memungkinkan seseorang mampu mengelola perusahaan tergantung pada pengenalan dan pengertiannya tentang kaitan seperangkat faktor yang berhubungan dengan barang-barang yang diperdagangkan, cara memperdagangkannya, pengurusan administrasinya, pembagian pekerjaan, cara menggali dana, luas dan struktur pasar dan sebagainya. Walaupun faktor-faktor tersebut sebagian atau seluruhnya diajarkan di sekolah, namun karena keterbatasan waktu, bahan yang diajarkan hanya berupa prinsip - prinsip umum saja dan tanpa menunjukkan integrasi dari segala kompetensi tersebut, sehingga menyebabkan para lulusan sekolah kurang mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka demikian dalam dunia nyata. Bahkan prosedur pengelolaan perusahaan kadang-kadang berubah secara cepat baik karena perubahan ketentuan yang berlaku maupun karena terjadinya penyesuaian-penyesuaian dalam pasar.

Seandainya kesempatan untuk beroleh kompetensi demikian hanya diberikan di sekolah dalam arti di samping penyajian hendaknya educationally instructive, tetapi harus pula economically remunerative untuk sekian ratus murid di satu sekolah, sudah barang tentu menimbulkan pe-

ningkatan kebutuhan tenaga guru yang bukan sedikit (Mark Blaug, 1974). Bukan tidak jarang ditemukan kemampuan guru yang mengajar di depan kelas tersebut tidak lebih dari pada penguasaan bidang teori yang tidak integrated, bahkan sebagian dari pada mereka belum pernah menghayati situasi nyata kehidupan perusahaan.

Manfaat yang terkandung dalam penggunaan perusahaan sebagai bengkel latihan di samping dapatnya disubstitusi, dalam batas tertentu, sejumlah tenaga guru keterampilan yang harus diadakan, juga sekaligus biaya pengadaan bengkel kerja (dalam arti percontohan dunia perusahaan secara nyata) dapat ditekan lebih rendah.

Yang tidak kurang pula pentingnya adalah kemungkinan "pengalaman kerja nyata" dari pada anak didik ini dapat dimanfaatkan guna lebih mengarahkan pilihan kerja mereka pada masa depan. Sekurang-kurangnya pilihan jabatan mereka akan lebih berpijak pada kenyataan yang telah lebih dikenalnya.

Betapa pentingnya peningkatan hubungan "sekolah dan dunia industri" ini didasarkan pula atas penemuan yang menunjukkan bahwa tingginya tingkat pendidikan belum selalu menjamin tingginya tanggung jawab pekerja dalam perusahaan manufaktur yang kecil. Jabatan dengan tanggung jawab demikian cenderung diisi oleh mereka yang telah mempunyai pengalaman di perusahaan lain. Adalah tidak masuk

akal, seandainya mereka yang baru lulusan sekolah (kendatipun telah menyelesaikan jenjang pendidikan yang lebih tinggi) telah memiliki pengalaman di perusahaan lain. Kalau memang sebagian ada yang belajar sambil bekerja, barangkali jumlah tersebut adalah sedikit. Sebagian besar dari pada anak didik menyelesaikan pendidikan mereka tanpa memperkaya kompetensi dan pengetahuan dengan cara mencari pengalaman dalam perusahaan lain.

Kekurangan/ketiadaan pengalaman mereka di perusahaan lain menyebabkan kurang mungkin mereka beroleh jabatan dengan tanggung jawab yang tinggi. Situasi ini dapat mendorong mereka untuk melanjutkan pendidikan sementara kesempatan kerja belum tersedia atau walaupun telah ada namun menurut pandangan mereka jabatan yang tersedia tersebut lebih rendah dari pada yang seharusnya menurut pendidikan yang dimiliki mereka (Guy Standing, 1978).

Mungkinkah mereka yang lebih berpendidikan itu dapat memulai usaha sendiri ? Atau apakah sekolah cukup mampu menjadikan mereka seorang wiraswastawan? Ternyata studi ini menunjukkan bahwa kesempatan mengisi jabatan dengan tanggung jawab yang tinggi dalam perusahaan manufaktur yang kecil terutama tergantung pada pengalaman mereka. Gerschenkron (1966) pun telah menemukan bahwa kemampuan untuk menjadi manager dan pengambil keputusan ekonomis atau untuk menjadi wiraswastawan kurang dapat diharapkan dari pada mereka

yang baru menamatkan pendidikan. Dengan demikian wajarlah kalau mereka yang lebih berpendidikan berusaha mencari kerja ke sektor lain dan bila terpaksa menerima pekerjaan dalam perusahaan manufaktur yang kecil walaupun dengan tingkat tanggung jawab yang agak rendah.

Situasi yang disebutkan terakhir ini akan lebih mendorong para tamatan sekolah yang lebih berpendidikan untuk mencari pekerjaan di sektor pemerintah ataupun dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel.

Kesempatan untuk beroleh jabatan dengan tingkat pendidikan yang agak tinggi kelihatannya masih terbuka dalam perusahaan manufaktur yang besar. Namun kurang beralasan untuk mengharapkan mereka mengisi jabatan pengambil keputusan ekonomis, manager atau untuk memulai usaha sendiri, karena untuk memegang jabatan dengan tanggung jawab tersebut dalam perusahaan manufaktur ini juga dituntut mereka yang sudah agak berpengalaman di perusahaan lain. Namun kelihatannya tidak tertutup kemungkinan mereka yang berpendidikan untuk memangku jabatan yang termasuk kategori tinggi.

Kalau kesimpulan ini benar sudah barang tentu peningkatan jumlah pencari kerja yang lebih berpendidikan harus sejalan dengan pertumbuhan perusahaan manufaktur yang besar. Seandainya perluasan/pertambahan perusahaan manufaktur yang besar ini tidak mungkin terlaksana secara demiki-

an, para tamatan sekolah dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi ini akan membanjiri lapangan pencaharian baik dalam sektor perdagangan, rumah makan dan hotel, maupun dalam sektor lainnya atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan menganggur.

Berdasarkan uraian promovendus terdahulu tentang kesempatan kerja dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel, ditambah lagi dengan kesulitan memperoleh kerja dalam perusahaan manufaktur yang kecil (yang terutama memprioritaskan mereka yang berpengalaman buat jabatan yang diduga lebih menarik bagi yang berpendidikan) maka sudah sewajarnya untuk lebih meningkatkan pembinaan anak didik di sekolah dengan usaha lebih banyak memberi kesempatan praktek kerja nyata dalam dunia industri sehingga lebih menguasai kompetensi yang terpadu dalam mengelola perusahaan. Bukan tidak mungkin mereka yang lebih berkesempatan mengalami sendiri "pendidikan praktek" ini akan lebih siap untuk berusaha sendiri.

Salah satu faktor lain yang menarik pekerja untuk memasuki lapangan kerja tertentu adalah penghasilan yang diperoleh mereka. Dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel penghasilan pekerja per bulan tidak ada kaitannya dengan tingkat pendidikan, usia dan pengalaman di perusahaan lain. Ini berarti bahwa kesempatan untuk memperoleh penghasilan yang besar dapat diperoleh baik oleh me-

reka yang baru bekerja dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel, maupun oleh mereka yang mempunyai tingkat pendidikan yang rendah dan berusia lebih muda. Dengan demikian perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel diharapkan menjadi tempat yang menguntungkan bagi pekerja yang kurang berpendidikan, yang baru menamatkan sekolah dan berusia muda. Apakah memang demikian keadaannya? Apakah barangkali dibutuhkan suatu persyaratan pendidikan formal minimal yang harus lebih dahulu dimiliki oleh seorang pekerja supaya mereka beroleh penghasilan yang "agak" besar. Sampai sejauh mana pengaruh faktor "kondisi intern" dan "kondisi extern" perusahaan seperti yang promovendus ajukan sebelumnya ikut berpengaruh pada penghasilan pekerja? Hubungan ini perlu diselidiki lebih lanjut.

Secara tidak langsung, barangkali dapat disimpulkan bahwa dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel, hubungan antara tingkat tanggung jawab dan penghasilan per bulan tidak jelas. Barangkali dalam perusahaan ini ditemukan efek frustrasi status dari pada mereka yang berpendidikan dan atau yang telah lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan, yakni untuk tidak menerima jabatan dengan tingkat tanggung jawab yang lebih rendah tetapi memberikan penghasilan yang lebih tinggi. Sampai berapa jauh hubungan yang disebutkan terakhir ini terjadi dalam perusahaan perdagangan, rumah makan dan hotel perlu diteliti

lebih lanjut.

Penghasilan per bulan pekerja dalam perusahaan manufaktur baik yang berlokasi di desa dan maupun yang berlokasi di kota kelihatannya ada kaitannya dengan tingkat pendidikan dan pengalaman mereka. Di samping itu dalam perusahaan konstruksi, penghasilan pekerja per bulan ditentukan oleh pengalaman jabatan di perusahaan lain dan lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan. Kelihatan lagi bahwa peranan pengalaman kerja atau kesempatan menghayati kehidupan nyata perusahaan menentukan profil jabatan pekerja.

Akhirnya dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan unsur karakteristik dan profil jabatan pekerja bervariasi menurut jenis, lokasi dan besar perusahaan. Usia, lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan serta pengalaman di perusahaan lain adalah karakteristik yang kelihatannya sering memberikan sumbangan yang besar terhadap variasi profil jabatan. Tingkat pendidikan merupakan karakteristik yang juga (bahkan cenderung paling) menentukan perubahan profil jabatan dalam sejumlah perusahaan selama belum diperhatikan pengaruh usia, lama bertugas dalam perusahaan yang bersangkutan, dan pengalaman jabatan di perusahaan lain. Hubungan status sosial ekonomi dengan profil jabatan pekerja tampaknya agak lemah di samping hubungan demikian (dalam sementara perusahaan) justru menunjukkan: bahwa pekerja dengan profil jabatan yang tinggi cenderung mereka

yang berasal dari keluarga dengan status sosial ekonomi yang rendah.

Beberapa kegiatan yang perlu dipertimbangkan perencanaan untuk menyusun rencana dan membina tenaga kerja yang relevan buat masa depan antara lain sebagai berikut :

- (1) Agar penelitian tenaga kerja hendaknya lebih menyelidiki faktor yang menentukan perkembangan karir seseorang angkatan kerja dalam perusahaan (termasuk kualifikasi karakteristik minimal), terutama yang berhubungan dengan kompetensi yang sesuai dengan hirarki jabatan, dengan cara lebih dahulu mengontrol antara lain tentang jenis produksi, teknologi yang digunakan, lokasi, besar perusahaan, sistem promosi, ("kondisi intern"), bahkan mungkin pula perlu mengontrol luas dan organisasi pasar, pengadaan sumber daya dan infrastruktur di lingkungan perusahaan serta external economies ("kondisi ekstern") lainnya. Agar dinolidiki pula sampai sejauh mana berartinya perbedaan tingkat hubungan antara karakteristik dan profil jabatan pekerja menurut kondisi perusahaan tersebut.
- (2) Agar perkiraan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan spesifikasi industri menurut "kondisi intern" dan "kondisi ekstern" lebih didasarkan pada persyaratan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang calon angkatan kerja untuk mengisi tanggung jawab buat tiap hirarki jabatan dalam perusahaan.

- (3) Agar suatu perkiraan tenaga kerja dengan seperangkat kompetensi tertentu, harus dibuat untuk jangka waktu yang beragam, yang sedemikian rupa hendaknya selalu memperhatikan kemungkinan perbedaan dan substitusi cara pembinaan kompetensi yang senantiasa diperbaharui.
- (4) Agar diperhatikan keterpaduan suatu perangkat kompetensi seandainya dimaksudkan pembinaan tenaga kerja untuk berusaha sendiri (self employed).
- (5) Pembinaan calon tenaga kerja untuk berusaha sendiri diberikan kepada mereka yang sekurang-kurangnya telah memiliki jenjang pendidikan di samping telah membekali mereka dengan sejumlah kebutuhan pendidikan minimal sebagai warga negara tetapi juga berisikan seperangkat kompetensi yang terpadu dengan memperhatikan usia mereka.
- (6) Pendidikan dan latihan guna membekali calon pekerja untuk memiliki seperangkat kompetensi yang terpadu dan siap pakai sebaiknya dikembangkan dengan meningkatkan kerja sama yang lebih erat antara sekolah dan dunia produksi. Peranan latihan dalam jangka waktu yang bervariasi harus ditingkatkan sesuai dengan perubahan kebutuhan angkatan kerja dalam perusahaan.
- (7) Latihan keterampilan dalam pendidikan umum formal hanya diadakan sepanjang menyangkut pembinaan dasar dan umum, yang pengembangannya menjadi suatu perangkat kompetensi untuk mengisi suatu tanggung jawab dalam hirarki jabatan

dalam dunia industri ditentukan berdasarkan pertimbangan kebutuhan yang ditetapkan bersama dengan pemaksi / usahawan dan para ahli perencana tenaga kerja lainnya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN DAN REFERENSI

- Adelman, Irma, Growth, Income Distribution and Equity oriented Development Strategies, World Development, Vol. 3, Nos 2 & 3, February, March 1975.
- Al-Dukhari, Najati Mohammed Amin, Issues in Occupational Education and Training, A Case study in Jordan, Stanford International Development Education Centre (SIDECE), School of Education, Stanford University, 1968.
- , Issues in Occupational Education and Training, A Case Study in Tunisia, Stanford International Development Education Center (SIDECE), School of Education, Stanford University, 1968.
- Anderson, C.A, The Social Context of Educational Planning, Unesco, IIEP, Ceuterick, Louvain, 1974.
- Asian Programme of Educational Innovation for Development (APEID), Administering Education for Rural Development. Report of the Second Advanced - Level Workshop on Education for Rural Development, Tehran, 9 - 18 September 1978, Unesco Regional Office for Education in Asia and Oceania, Bangkok, 1979.
- Badan Pengembangan Pendidikan, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Laporan Workshop Tenaga Kerja, 1971.
- Blanc, Emilo & Egger, Eugeno, Educational Innovations in Switzerland, Traits and Trends, Unesco, Paris, 1978.
- Bappeda, Perencanaan Tenaga Kerja di Daerah Sumatera Barat, 1975.
- , Tenaga Kerja dan Kesempatan Kerja Disektor Pertanian dan Industri di Daerah Sumatera Barat, 1977.
- Bartholomew, D.J and Morris, D.R, ed., Aspects of Manpower Planning, American Elsevier Publishing Company Inc., New York, 1971
- Deeby, C.E, The Quality of Education in Developing Countries, Harvard University Press, Conbridge, Massachusetts, 1973.

- Delen, Hermogemen, F., The Occupational Component in the Secondary Curriculum, Ocassional paper, PONT, Manila, 1972.
- Belshaw, Michael, A Village Economy : Land and People of Huecorio, Columbia University Press, London, 1967.
- Biro Pusat Statistik, Penduduk Sumatera Barat, Sensus Penduduk 1971.
- _____, International Standard Classification of Occupations and International Standard Industrial Classification for Processing of the 1971 Population Census Results, Jakarta, 1971.
- Blake, D.J, Employment and Unemployment in Singapore, Reprint Monograph Series No.8, Economic Research Centre, University of Singapore.
- Blalock, Jr, H.M, Social Statistics, Mc. Graw-Hill Company, San Francisco, 1972.
- Blaug, Mark, Summary of the Rate of Return to Investment in Education in Thailand, A Report to the National Education Council on the Third Educational Development Plan, 1971, Bangkok, 1971.
- _____, An Introduction to the Economics of Education, Penguin Books Inc., Baltimore, 1972.
- _____, Viewpoints and Controversies : Economics and Educational Planning in Developing Countries, Prospects, Vol. II, No. 4. 1972.
- _____, Education and the Employment Problem in Developing Countries, International Labour Office, Geneva, 1974.
- Booy, Chow Kit, Human Capital and Trade in Manufactures of Singapore and Some Developed and Developing Economies, Economic Research Centre, University of Singapore, 1974.
- Bowman, Mary Jean, and Anderson, Arnold, ed., Education and Economic Development, Aldine Publishing Company, Chicago, 1966.
- Brand, W., The Struggle for A Higher Standard of Living, The Problem of the Underdeveloped Countries, 1st Edition A, Manteau S.A. Bruxelles, 1958.

- Carnoy, Martin, ed., Schooling in A Corporate Society; The Political Economy of Education in America, David MC Kay Company, Inc., New York, 1972.
- Carnoy, Martin and Levin, Henry, H., A System Approach to Research for Educational Development in Venezuela, Stanford University, California, 1970.
- _____, The Limits of Educational Reform, David Mc Kay Company, Inc., New York, 1976.
- Carpenter, Harold, F., Education and Employability in West Sumatra, A Study of the Labor Market in Padang, West Sumatra Focusing on the Educational Background of Employees, Proppipda, 1974.
- _____, A Profile of the Educated Youth in Padang, West Sumatra, A Proppipda Manpower Study, Proppipda, 1974.
- Chang, Chen-Tung, A Study of Family Planning in Singapore, The First Five Year National Family Planning Program, 1966-70, Research Monograph Series No.5, Economic Research Centre, University of Singapore, 1972.
- Clark, David, H., Manpower in Larger Manufacturing Firms in Singapore, Reprint Monograph Series No.25, Economic Research Centre, University of Singapore.
- Coleman, James, S., ed., Education and Political Development, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, 1965.
- Comparative Education Review, Vol. 21, No. 1, February, 1977.
- Coombs, Philip, H., The World Educational Crisis, A System Analysis, Oxford University Press, London, 1968.
- _____, Major Problems Facing Educational Planning in the Next Decade, IIEP, Paris.
- _____, What is Educational Planning, Unesco, IIEP, Genterick, Louvain, 1974.
- Correa, Hector, Quantitative Methods of Educational Planning, International Textbook Company, Scranton, Pennsylvania, 1969.

Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, Pedoman Perencanaan Tenaga Kerja di Daerah, Direktorat Pembinaan Program Tenaga Kerja, Jakarta.

_____, Penggolongan Jabatan Berdasarkan International Standard Classification of Occupations (Revised Edition 1968), 1974.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Laporan Tentang Inovasi Dalam Merubah Lulusan Latihan Menjadi Pekerja Produktif, 1976.

Dixon, W.J., et.al, Introduction to Statistical Analysis, Mc. Graw-Hill Company, San Francisco, 1969.

Diyasena, W., Pre-Vocational Education in Srilanka, The Unesco Press, Paris, 1976.

Emmery, Louis, Education and Employment, Some Preliminary Findings and Thoughts, Reproduced For Internal Use by Office of Educational Development, Ministry of Education and Culture.

Fong, Pang Eng, A Note on Labour Underutilization in Singapore, Reprint Monograph Series, No.29, Economic Research Centre, University of Singapore.

Froeman, Richard, B., The Market for College-Trained Manpower, A Study in the Economics of Career Choice, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, 1971.

Fuller, William, P., Education, Training and Productivity, A Study of Skilled Workers in Two Factories in South India, Stanford International Development Education Center (SIDECE), School of Education, Stanford University, 1970.

Goldstein, A., Biostatistics, An Introductory Text, The Macmillan Company, New York, 1964.

Gupta, Pruars San, Statistical Aspects of Manpower Assessment and Planning, (Occasional paper), 1975.

Hallak, J. & Cololough, C., Some Issues in Rural Education, Equity, Efficiency and Employment, International Institute for Educational Planning, Paris, 1975.

Hallak, J., Education, Work and Employment in Panama, Unesco, 1977.

_____, Research Project on Employment, The Nature of Work and Educational Planning, Unesco, IIEP, Paris, 1976.

Hanson, W. Lee, ed., Education, Income, and Human Capital, National Bureau of Economic Research (Columbia University Press), 1970.

Harbison, Frederick, and Myers, Charles, A., Education, Manpower, and Economic Growth, Strategies of Human Resource Development, Mc Graw-Hill Book Company, London, 1964.

Harbison, F., Educational Planning and Human Resource Development, Unesco, International Institute for Educational Planning, Paris, 1969.

Hochloitner, Ricardo Diez, et.al., The Spanish Educational Reform and Lifelong Education, La-Chaux-de-Fonds, Unesco, Paris, 1978.

ILO, Vocational Guidance in France, Geneva, 1954.

_____, Labour Survey of North Africa, La Tribune de Geneva, 1960.

_____, Services for Small-scale Industry, Studies and Reports, New series, No.61, La Tribune de Geneva 1971.

_____, Concepts of Labour Force Underutilisation, Geneva, 1971.

_____, Human Resources For Industrial Development, La Tribune de Geneva, Geneva, 1971.

_____, Multinational Enterprises and Social Policy, Imprimerie du Courrier, Geneva, 1973.

_____, Improvement of the Conditions of life and Work of Peasants, Agricultural Workers and Other Comparable Groups, Employment, Incomes and Equality in Latin America and the Caribbean, Geneva, 1974.

_____, The Forecasting of Manpower Requirements in the Iron and Steel Industry and Its Significance

- For the Recruitment and Vocational Training of the Industry's Labour Force, Geneva, 1975.
- _____, Career Planning and Development, Management Development Series, No.12, La Concorde, Iausanne, 1978.
- Isaacson, Lee, E., Career Information in Counseling and Teaching, Allyn and Bacon, Inc., Boston, 1970.
- Kerlinger, F.N, et.al., Multiple Regression in Behavioral Research, Holt, Rinehart and Winston, Inc., New York, 1973.
- Kiker, B.F., ed., Investment in Human Capital, University of South Carolina Press, Columbia, South Carolina, 1971.
- Lerner, Daniel, The Passing of Traditional Society, Modernizing the Middle East, The Free Press, New York, 1965.
- McVoy, E.C., Some Observations About Technical And Vocational Education in West Sumatra, Proyek Penilaian Nasional Pendidikan, Badan Pengembangan Pendidikan, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1970.
- _____, Forecast of Manpower Needs by Educational Attainment, Proyek Penilaian Nasional Pendidikan, Badan Pengembangan Pendidikan, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, (unpublished paper), 1971.
- McVoy, E.C., dan Setijadi, Beberapa Kesimpulan Sementara Tentang Pendidikan Untuk Pembinaan Tenaga Kerja, Proyek Penilaian Nasional Pendidikan, Badan Pengembangan Pendidikan, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1971.
- McClymont, G.L., Formal Education and Rural Development, Food and Agriculture Organization of The United Nations, Rome, 1975.
- Malassis, Louis, The Rural World Education and Development, The Unesco Press Paris, Unesco, Paris, 1976.
- Musa, Ibrahim and Hallak, Jacques, Education and Employment in Textile Industry, (Provisional Text), EP3K, Ministry of Education and Culture, Indonesia, 1973.
- OECD, Participatory Planning in Education, Paris, 1974.

- _____, Selection and Certification in Education and Employment, Paris, 1977.
- Office of Educational and Cultural Research and Development, The Employment Experience of School Leavers, A interim report on a longitudinal study of Primary, Lower and Upper Secondary School Graduates in Indonesia, 1978.
- Orcutt, Guy H., et.al., Microanalysis of Socioeconomic Systems, A Simulation Study, A Harper International Student Reprint, Tokyo, 1965.
- Paulston, Rolland, G., Planning Non-Formal Education Alternatives, National Youth service organization in the IDOS, School of Education, University of Pittsburgh, 1971, (Unpublished paper).
- Pengerapan, B., Manpower and Education, (Unpublished discussion paper).
- Sanyal, Bikas, C., Some Explanatory Notes on the Project "Admissions Policy and Graduate Employment", Unesco, IILP, Paris, 1976.
- _____, The Role of Non-Formal Higher Education to Meet Labour Market Needs, Unesco, IILP, Paris, 1976.
- Schultz, Theodore, W., The Economic Value of Education, Columbia University Press, New York, 1963.
- Sethuraman, S.V., Jakarta, Urban Development and Employment, International Labour Office, Geneva, 1970.
- Shaeffer, Sheldon, F., Educational Equality and Social Equity, A proposed Focus for The Foundation's Education Program in Indonesia, Occasional Paper, Jakarta.
- Simons, John & Alexander, Leigh, The Determinants of School Achievement in Developing Countries, The Educational Production Function, International Bank For Reconstruction and Development, Staff Working Paper No.201, March, 1975.
- Smelser, Neil. J., and Lipset, Seymour Martin, ed., Social Structure and Mobility In Economic Development, Aldine Publishing Company, Chicago, 1968.
- Standing, Guy, Labour Force Participation and Development, ILO, Geneva, 1978.

- Standing, Guy, and Sheehan, Glen, ed., Labour Force Participation in Low-Income Countries, ILO, Geneva, 1978.
- The Research Centre in Economic Development and Change, University of Chicago, Economic Development and Cultural Change, Vol. 22 Number 3, April, 1974.
- Treiman, Donald, J., Problems of Concept and Measurement in the Comparative Study of Occupational Mobility, Academic Press, Inc., 1975.
- Unesco, Manpower Aspects of Educational Planning, Problems for the Future, Imprimerie Rolland, Paris, 1971.
- _____, Education in a Rural Environment, J., Duculot, Belgium, 1974.
- _____, Educational Reforms and Innovations in Africa, Experiments and Innovations in Education No. 34, An International Bureau of Education Series, Paris, 1978.
- _____, Final Report, Fourth Regional Conference of Ministers of Education and Those Responsible for Economic Planning in Asia and Oceania, Colombo, 24 July - 1 August, 1973, Paris, 1978.
- _____, Basic Services for Children, A Continuing Search for Learning Priorities, Experiments and Innovations in Education No. 36, An International Bureau of Education Series, Paris, 1978.
- _____, Basic Services for Children, A Continuing Search for Learning Priorities II, Experiments and Innovations in Education No. 37, An International Bureau of Education Series, Paris, 1978.
- Weiner, Myron, Modernization, The Dynamics of Growth, Voice of America Forum Lectures, Cambridge, Massachusetts, 1966.
- Widodo, CM, Pengalaman Kerja Lulusan Sekolah, BP3K, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1977.
- Windham, Douglas, M., The Macro Planning of Education, Why it fails, Why it survives, and the alternatives, in Comparative Education Review, OECD, June, 1975.

- White, Robert, An Alternative Pattern of Basic Education, Radio Santa Maria, Unesco, Paris, 1976.
- Wolfbein, Seymour, L., Education and Training for Full Employment, Columbia University Press, New York, 1967.
- Wong, Amy, On the Variation of Wages Proprietary Income and Output in Selected Small-Scale Manufacturing Industries in Singapore, Reprint Monograph Series, No. 50, Economic Research Centre, University of Singapore.
- Woodhall, A., The Investment Approach to Educational Planning, IIEP, Paris.
- _____, Cost-benefit analysis in Educational Planning, Unesco, IIEP, 1970.
- Yeh, S., and Seng, You Poh, Labour Force Supply in Southeast Asia, Reprint Monograph Series, No. 26, Economic Research Centre, University of Singapore.
- Zymolman, Manual, The Relationship Between Productivity and the Formal Education of the Labour Force in Manufacturing Industries, Harvard University, Graduate School of Education, Center For Studies in Education and Development, Cambridge, Massachusetts, 1970.
- _____, Financing and Efficiency in Education, Conference For Administration and Policymaking, The Harvard Press, Boston, 1973.

LAMPIRAN - LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

K U E S I O N E R

KEMERDEKAAN KERJA PADA BERBAGAI PERUSAHAAN MANUFAKTUR,
KEPERUSAHAAN DAN PERDAGANGAN, RUMAH MAKAN DAN HOTEL
DI SUMATERA BARAT

I n d u s t r i

No. Responden

Kartu No.

1. Kelamin : perempuan ! ☐ 1 laki-laki ! ☐ 2 ! ☐
2. Apakah Sdr. pernah memasuki SD ? tidak ! ☐ 1 ! ☐
- ya ! ☐ 2 ! ☐

Kalau ya,

3. Apakah status SD tersebut ? SD Negeri ! ☐ 1 ! ☐
- SD Muhammadiyah ! ☐ 2 ! ☐
- SD Katholik ! ☐ 3 ! ☐
- SD Protestan ! ☐ 4 ! ☐
- SD ☐ ! ☐
- (jelaskan)

(Sebutkan nama sekolah)

4. Dimanakah lokasi SD tersebut dalam Propinsi Sumatera Barat ?
- di desa (negeri) ! ☐ 1 ! ☐
- di Kota Kabupaten atau Kotamadya ! ☐ 2 ! ☐
- (jelaskan)
- di Kotamadya Padang atau Bukittinggi ! ☐ 3 ! ☐
- di luar Propinsi Sumatera Barat ! ☐ 4 ! ☐
5. Apakah Sdr. tamat SD tsb ? tidak ! ☐ 1 ! ☐
- ya ! ☐ 2 ! ☐
6. Kalau tidak pada kelas berapa Sdr. meninggalkan SD itu ? kelas ! ☐
7. Apakah Sdr. melanjutkan ke SLP ? tidak ! ☐ 1 ! ☐
- ya ! ☐ 2 ! ☐
- Kalau tidak, langsung ke nomor 34.

8. Kalau ya, Sekolah Lanjutan apa yang Sdr. miliki ?

S M P	! !	1	
S T	! !	2	
S M E P	! !	3	! ! !
S K K P	! !	4	
PGA - 3 tahun	! !	5	
	! !		
(bila lain jelaskan)			

9. Bagi mereka yang memasuki SLP Kejuruan, sebutkan
jurusannya

! ! !

10. Apakah status SLP tersebut ? Negeri	! !	1	
Muhammadiyah	! !	2	
Katholik	! !	3	! !
Protestan	! !	4	
	! !		
(bila lain jelaskan)			

(Sebutkan sekolah yang utama)

11. Dimanakah lokasi SLP tersebut ?

Dalam Propinsi Sumatera Barat :

di desa (kota kecamatan)	! !	1	
di kota kabupaten/kotamadya	! !	2	
(jelaskan)			! !
di Kotamadya Padang atau Bukittinggi	! !	3	
di luar Propinsi Sumatera Barat	! !	4	

12. Apakah Sdr. memperoleh ijazah SLP tersebut ?

tidak	! !	1	! !
ya	! !	2	

Kalau tidak, langsung ke nomor 14.

13. Kalau ya, ijazah SLP lain apa yang Sdr. miliki ?

S M P	! !	1	
S T	! !	2	
S M E P	! !	3	! !
S K K P	! !	4	
P G A P	! !	5	
	! !		
(jelaskan)			

14. Bagi mereka yang tidak memperoleh ijazah SLP (seperti) dalam nomor 12. Pada kelas berapa Sdr. meninggalkan sekolah tersebut ?

kelas ! !

15. Apakah Sdr. melanjutkan ke SLA ? tidak ! ! 1
 ya ! ! 2 ! !

Kalau tidak, langsung ke nomor 3 $\frac{1}{4}$.

16. Kalau ya, SLA apa yang Sdr. masuki ?

S M A ! ! 1

S T M ! ! 2

S M E A ! ! 3 ! !

$$S \quad K \quad K \quad A \quad ! \quad \overline{\hspace{1cm}} \quad ! \quad L$$

PGA - 6 tahun! ! 5

! !

(jelaskan)

17. Sebutkan jurusan SLA tersebut ! ! !

18. Apakah status sekolah tersebut ? Negeri 1

Muhammadiyah! ! 2

Katholik ☐ Protestant ☐

Protestant ! ! 11

Figure 1. Schematic representation of the experimental design. The subjects were divided into two groups: the control group and the experimental group. The control group received a standard diet, while the experimental group received a diet supplemented with 10% of the total energy from fat. The subjects were then divided into two subgroups: the control subgroup and the experimental subgroup. The control subgroup received a standard diet, while the experimental subgroup received a diet supplemented with 10% of the total energy from fat. The subjects were then divided into two subgroups: the control subgroup and the experimental subgroup. The control subgroup received a standard diet, while the experimental subgroup received a diet supplemented with 10% of the total energy from fat.

(Jelaznik,)

(Sebutkan sekolah yang utama)

19. Dimanakah lokasi SLA tersebut ?

Dalam Propinsi Sumatera Barat :

di kota Kabupaten/Kotamadya

_____ (jelaskan) ! _____ ! 1

di Kotamadya Padang atau Bukittinggi ! 2 !

di luar Propinsi Sumatera Barat ! ! 3

20. Jelaskan nama SLA tersebut ? (Contoh SPAN II Padang) !

21. Apakah Sdr. memperoleh ijazah SLA tersebut ?

tidak ! ! !

ya ! ! 2

Malau tidak, langsung ke nomor 23.

22. Kalau ya, ijazah SLA lain apa yang Sdr. miliki ?

S M A	! ☐ !	1	
S T M	! ☐ !	2	
S M E A	! ☐ !	3	! ☐ !
PGA - 6 tahun	! ☐ !	4	
	! ☐ !		

(jelaskan)

23. Bagi mereka yang tidak menamatkan SLA, pada kelas Sdr. meninggalkan SLA tersebut ?

kelas ! ☐ ! ☐ !

24. Apakah Sdr. melanjutkan ke PT ? tidak

! ☐ ! 1

ya

! ☐ ! 2 ! ☐ !

Kalau tidak, langsung ke nomor 34.

25. Perguruan Tinggi apa yang Sdr. masuki ?

IKIP, Non Eksakta	! ☐ !	1	
IKIP, Eksakta	! ☐ !	2	
Univ. Non Eksakta	! ☐ !	3	! ☐ !
Univ. Eksakta	! ☐ !	4	
	! ☐ !		

(jelaskan kalau lain)

26. Apakah status Perguruan Tinggi tersebut ?

Negeri	! ☐ !	1	
Muhammadiyah	! ☐ !	2	! ☐ !
Katholik	! ☐ !	3	
Protestan	! ☐ !	4	
	! ☐ !		

(jelaskan)

27. Sebutkan nama Perguruan Tinggi tersebut ?

(jelaskan, ump. Fak. Ek. Univ. Air Langga Surabaya)

! ☐ ! ☐ !

(jelaskan jurusanannya)

! ☐ ! ☐ !

28. Apakah Sdr. mendapat Sarjana Muda pada PT tersebut ?

tidak ! ☐ ! 1

ya ! ☐ ! 2

! ☐ !

29. Kalau Sdr. tidak memperoleh ijazah Sarjana Muda, sampai tingkat berapa Sdr. mengikuti kuliah ?

Tingkat ! !

30. Apakah Sdr. melanjutkan ke tingkat Sarjana ?

tidak ! ! 1 ! !
ya ! ! 2 ! !

Kalau tidak, langsung ke nomor 34.

31. Apakah status Perguruan Tinggi tersebut ?

Negeri ! ! 1
Muhammadiyah ! ! 2
Katholik ! ! 3 ! !
Protestan ! ! 4

(bila lain jelaskan) ! !

32. Sebutkan nama Perguruan Tinggi tersebut dan jurusanannya ?

(jelaskan, ump. Institut Teknologi Sum.Barat) ! ! !

(jelaskan jurusanannya) ! ! !

33. Apakah Sdr. memperoleh ijazah Sarjana ?

tidak ! ! 1 ! !
ya ! ! 2 ! !

34. Apakah nama jabatan Sdr. sekarang ?

(berilah namanya menurut yang biasa dalam perusahaan ini, ump. pembantu tukang, penjaga gudang, tata usaha, mandor dan sebagainya). ! ! !

35. Apakah tugas pokok Sdr. ?

1. _____ ! ! !
2. _____
3. _____

(tuliskan ump. menjaga tukang-tukang yang sedang bekerja, menjual barang atau melayani pembeli, memperbaiki mesin-mesin mobil yang rusak dsb.)

36. Bagi mereka yang telah mulai bekerja baik sebagai pekerja penuh atau pembantu untuk tujuan memperoleh gaji/upah/penghasilan lain sesudah pendidikan SD.

Berapakah umur Sdr. waktu mulai bekerja ?

....

tahun

! ! !

37. Bagi mereka yang telah mulai bekerja baik sebagai pekerja penuh (berdiri sendiri) atau pembantu untuk tujuan memperoleh upah/gaji/penghasilan lain sesudah pendidikan SMP.

Berapakah umur Sdr. waktu mulai bekerja ?

....

tahun

! ! !

38. Bagi mereka yang telah mulai bekerja baik sebagai pekerja penuh (berdiri sendiri) atau pembantu untuk tujuan memperoleh upah/gaji/penghasilan lain sesudah pendidikan SLA.

Berapakah umur Sdr. waktu mulai bekerja ?

....

tahun

! ! !

39. Bagi mereka yang telah mulai bekerja baik sebagai pekerja penuh (berdiri sendiri) atau pembantu untuk tujuan memperoleh upah/gaji/penghasilan lain sesudah pendidikan Perguruan Tinggi.

Berapakah umur Sdr. waktu mulai bekerja ?

....

tahun

! ! !

40. Apakah Sdr. pernah mendapat latihan khusus (kursus-kursus) yang berhubungan dengan jabatan Sdr. tersebut sebelum melakukan tugas di atas ?

tidak

! ! 1

! !

ya

! ! 2

41. Apakah Sdr. sebelum menjabat jabatan sekarang pernah sebagai magang lebih dahulu dalam perusahaan ini ?

tidak

! ! 1

! !

ya

! ! 2

Kalau ya, berapa lama ?

bulan

! ! !

42. Apakah Sdr. sebelum menjabat jabatan sekarang pernah sebagai magang pada perusahaan lain ?

tidak ! ☐ ! 1

ya ! ☐ ! 2

Kalau ya, berapa lama ? bulan ! ☐ ! ☐ !

43. Berapa lama Sdr. bekerja dalam perusahaan ini ?

.... tahun ! ☐ ! ☐ !

44. Apakah pengalaman dalam jabatan sekarang sudah Sdr. miliki sebelum memasuki perusahaan ini ?

tidak ! ☐ ! 1

ya ! ☐ ! 2

45. Dari tugas-tugas di bawah ini Sdr. bertanggung jawab dalam :

- mengambil keputusan terakhir dalam ! ☐ ! 7
perusahaan

- ikut membantu dalam mencari keputus- ! ☐ ! 6
an terakhir

- menafsirkan keputusan perusahaan men- ! ☐ ! 5
jadi rencana kerja umum

- menafsirkan rencana umum menjadi ker- ! ☐ ! 4 ! ☐ !
ja nyata dan membagi pekerjaan serta
mengawasi pelaksanaannya

- melaksanakan pekerjaan dengan keto- ! ☐ ! 3
rampilan

- membantu dalam pelaksanaan pekerjaan ! ☐ ! 2
dengan memiliki keterampilan

- membantu tanpa memiliki keterampilan ! ☐ ! 1

46. Berapakah penghasilan bersih rata-rata Sdr. sebulan (take-home pay) dari perusahaan ini (dalam ribuan rupiah)

Rp. _____ ! ☐ ! ☐ ! ☐ !

47. Berapakah umur Sdr. sekarang ? tahun ! ☐ ! ☐ !

48. Di manakah Sdr. dibesarkan (s/d 18 tahun)

di desa saja ! ☐ ! 1

di kota saja ! ☐ ! 2 ! ☐ !

di desa + kota Kabupa- ! ☐ ! 3
ten/Kotamadya

49. Apakah pendidikan ayah Sdr. ?

Tidak Sekolah	! !	01
Tidak Tamat SD	! !	02
Tamat SD	! !	03
Tidak Tamat SLP	! !	04
Tamat SLP	! !	05
Tidak Tamat SLA	! !	06
Tamat SLA	! !	07
Tidak Tamat PT	! !	08
Tamat PT SM	! !	09
Tamat PT S	! !	10

! ! !

(jelaskan)

50. Barang apa yang dimiliki oleh orang tua Sdr. sekarang ?

0. tidak ada satupun yang	! !	1
di bawah ini.		
1. radio atau tape)		
2. sepeda)	! !	2
3. lampu petromaks)		
4. sepeda motor)	! !	3
5. rumah semi permanen)		
6. rumah permanen)	! !	4
7. mobil tua)		
8. mobil baru)		

! !

(hanya barang-barang yang ditujukan untuk konsumsi dan cukup salah satu untuk tiap-tiap kelompok dan diambil kelompok tertinggi).

51. Berapakah rata-rata penghasilan bersih orang tua Sdr. sebulan pada jabatan terakhir mereka (digabungkan ayah dan ibu) ditulis dalam ribuan rupiah)

Rp. ! ! !

52. Kalau Sdr. tidak dapat menyatakan besar penghasilan itu, apakah orang tua Sdr. termasuk keluarga

cukup	! !	1
kurang	! !	2

! !

53. Apakah hubungan Sdr. dengan pemimpin perusahaan ini, (sebelum bekerja dalam perusahaan ini) ?

- famili ! ! 1
- kenalan ! ! 2
- kenalan orang tua/Sdr. ! ! 3
- tidak kenal ! ! 4

!

(Kalau yang bersangkutan menjadi pimpinan, item ini tidak perlu dijawab).-

LAMPIRAN 2

Tabel 1.1. JENIS PENDIDIKAN TAMATAN STMP/SLTA PENELITIAN FUNGSI PERMINTAAN DAN PERENCANAAN PENDIDIKAN : STUDI KESEMPATAN KERJA

Variabel	K o d e
SLTPUK	1 = U m u m 2 = Kejuruan
SLTPST	1 = Bukan ST 2 = S T
SLTPMP	1 = Bukan SIEP 2 = S M P
SLTPEP	1 = Bukan SNEP 2 = S M E P
SLTAUK	1 = U m u m 2 = Kejuruan
SLTATM	1 = Bukan STM 2 = S T M
SITAEA	1 = Bukan SMEA 2 = S M E A
SLTAMSTM	1 = Bukan SMP - STM 2 = SMP - STM
SLTASTTM	1 = Bukan ST - STM 2 = ST - STM
SLTAIPEA	1 = Bukan SIEP - SMEA 2 = SIEP - SMEA
SITAEPEA	1 = Bukan SIEP - SMEA 2 = SIEP - SMEA
STMSTMP	1 = SMP - STM 2 = S T - STM
SIEAEPEA	1 = SMP - SMEA 2 = SIEP - SMEA
SITANA	1 = Bukan SMA 2 = S M A

Variabel	N i l a i
TIPEN	0 = tidak ada 1 = S D 2 = S L T P 3 = S L T A 4 = P T
LATKUS	1 = tidak ada 2 = a d a
PENGHAG	1 = tidak ada 2 = a d a
PMAGLA	1 = tidak ada 2 = a d a
PEJALAN	1 = tidak ada 2 = a d a
TSEKKEK	1 = S D / sebelumnya 2 = S L T P 3 = S L T A 4 = P T
PENAY	01 = tidak sekolah 02 = tidak tamat SD 03 = tamat SD 04 = tidak tamat SMP 05 = tamat SMP 06 = tidak tamat SMA 07 = tamat SMA 08 = tidak tamat Sarjana Muda IT 09 = tamat Sarjana Muda IT 10 = tamat Sarjana IT
BARNIOR	1 = tidak ada satupun yang di bawah ini 2 = radio, tape, sepeda, lampu patromaks 3 = sepeda motor, rumah semi permanen 4 = rumah permanen, mobil tua, mobil baru
LAKERNI	0 = baru nacuk 1 = 1 - 5 tahun 2 = 6 - 10 tahun 3 = $\geq$ 10 tahun

Variabel	N i l a i
SEX	1 = perempuan 2 = laki-laki
TINGGAL	1 = di desa saja 2 = di kota saja 3 = kedua-duanya
UMUR	20 = 20 tahun 21 = 21 tahun dan seterusnya
RESPONS	7 = pengambil keputusan terakhir 6 = ikut membantu mengambil keputusan 5 = menafsirkan keputusan menjadi rencana kerja umum 4 = menafsirkan rencana kerja menjadi kerja nyata dan menangani pekerjaan serta mengawasi pelaksanaan 3 = melaksanakan pekerjaan dengan memiliki keterampilan 2 = membantu dalam pelaksanaan dengan memiliki keterampilan 1 = membantu tanpa keterampilan
INCOME	010 = 10.000 rupiah 011 = 11.000 rupiah dan seterusnya.

L A M P I R A N 3

TABEL 1. JUMLAH PEKERJA MENURUT JENIS
PERUSAHAAN DAN PENDIDIKAN

PENDIDIKAN	JUMLAH PEKERJA PERUSAHAAN			
	MANUFAKTUR	KONSTRUKSI	PERDAGANGAN RUMAH MAKAN DAN HOTEL	SELU- RUHNYA
Tidak Sekolah	35	9	5	49
S D	223	64	44	331
SLTP	48	57	26	131
SLTA	47	66	12	125
PT	22	24	2	48
J U M L A H	375	220	89	684

TABEL 2. JUMLAH PEKERJA MENURUT
LINGKUNGAN DIBESARKAN

L O K A S I	JUMLAH PEKERJA
D E S A	330
DESA DAN KOTA	159
K O T A	195
J U M L A H	684

TABEL 3. JUMLAH PEKERJA MENURUT
PENDIDIKAN AYAH

P E N D I D I K A N	JUMLAH PEKERJA
Tidak sekolah	11
Tidak tamat SD	143
Tamat SD	414
Tidak tamat SLTP	73
Tamat SLTP	43
J U M L A H	684

TABEL 4. DISTRIBUSI PEKERJA MENURUT KEKAYAAN MATERIAL ORANG TUA

J e n i s	Jumlah Pekerja
Tidak satupun dari barang di bawah ini	98
Radio, tape, sepeda, lampu petromak	155
Sepeda motor, rumah semi permanen	207
Rumah permanen, mobil tua/baru	20
Tidak menjawab	204
J u m l a h	684

TABEL 5. DISTRIBUSI PEKERJA MENURUT KELAMIN

K e l a m i n	Jumlah Pekerja
W a n i t a	95
P r i a	589
J u m l a h	684

TABEL 6. DISTRIBUSI PEKERJA MENURUT HUBUNGAN ("KONEKSI") DENGAN PANGKALAN PEMILIK

Jenis hubungan	Jumlah pekerja
Famili	96
Kenalan	199
Kenalan orang tua/Saudara	44
Bukan famili, kenalan sendiri maupun kenalan orang tua/Saudara	270
Tidak menjawab	75
J u m l a h	684

TABEL 7. DISTRIBUSI PEKERJA MENURUT PENGALAMAN MAGANG DALAM PERUSAHAAN BERSANGKUTAN

Pengalaman Magang dalam Perusahaan yang Bersangkutan	Jumlah pekerja
Tidak ada	623
A d a	61
J u m l a h	684

TABEL 8. DISTRIBUSI PEKERJA MENURUT PENGALAMAN MAGANG DI PERUSAHAAN LAIN

Pengalaman magang di perusahaan lain	Jumlah pekerja
Tidak ada	610
A d a	72
Tidak menjawab	2
J u m l a h	684

TABEL 9. DISTRIBUSI PEKERJA MENURUT LATIHAN KHUSUS YANG DIALAMI

Pengalaman latihan	Jumlah pekerja
Tidak ada	501
A d a	73
Tidak menjawab	110
J u m l a h	684

TABEL 10. DISTRIBUSI PEKERJA MENURUT LATIHAN KHUSUS

Latihan khusus	Jumlah pekerja
Tidak ada	612
A d a	56
Tidak menjawab	16
J u m l a h	684

TABEL 11. DISTRIBUSI PEKERJA MENURUT PENGALAMAN DI PERUSAHAAN LAIN

Pengalaman Jabatan	Jumlah pekerja
Tidak ada	484
A d a	200
J u m l a h	684

TABEL 12. DISTRIBUSI PEKERJA MENURUT LAMA BERTUGAS DALAM PERUSAHAAN YANG BERSANGKUTAN

Lama dalam tahun	Jumlah pekerja
1 th	32
1 - 5 th	447
6 - 10 th	113
> 10 th	92
J u m l a h	684

TABEL 13. DISTRIBUSI PEKERJA MENURUT PENDIDIKAN TERENDAH WAKTU MULAI BEKERJA

Pendidikan	Jumlah pekerja
SD atau lebih rendah	391
S L T P	71
S L T A	124
P T	42
Tidak menjawab	56
J u m l a h	684

TABEL 14. DISTRIBUSI PEKERJA MENURUT TANGGUNG JAWAB

Tingkat tanggung jawab (RESPONS hal. 314)	Jumlah pekerja
1	151
2	58
3	248
4	56
5	14
6	50
7	50
Tidak menjawab	57
J u m l a h	684

TABEL 15. DISTRIBUSI PEKERJA MENURUT USIA

U s i a	J u m l a h
10 - 14	8
15 - 19	78
20 - 24	153
25 - 29	120
30 - 34	99
35 - 39	65
40 - 44	45
45 - 49	29
50 - 54	25
55 - 59	12
60 - 64	5
> 65	4
Tidak menjawab	41
J u m l a h	684