

PERLUASAN PENDIDIKAN NON-FORMAL SEBAGAI KEBIJAKAN DALAM PEMBINAAN TENAGA KERJA

Oleh

A. Daliman

Abstrak

Besarnya angkatan kerja dan terbatasnya daya tampung sekolah formal menempatkan pendidikan non-formal sebagai alternatif yang banyak memberi harapan. Kebijakan pendidikan non-formal, terutama program yang memberikan latihan kerja akan menolong para angkatan kerja yang jumlahnya sementara ini masih membengkak meski jika dilihat dari persentasenya telah mulai menurun.

PENDAHULUAN

Perluasan Pendidikan Non-Formal, menurut Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Prof. Dr. Fuad Hassan, tidak bisa ditunda-tunda lagi (Kompas, 1 Oktober 1985). Pernyataan tersebut kiranya tidak terlalu berlebihan mengingat bahwa tamatan berbagai jenjang sekolah, dari SMP ke SMA dan dari SMA ke Perguruan Tinggi, makin lama makin meluap, hingga dalam waktu dekat tidak mungkin lagi tertampung.

Sebagai angkatan kerja, banyak di antara tamatan tersebut belum siap untuk memasuki pasaran kerja. Masalahnya sekarang ialah bagaimanakah menyiapkan mereka sebagai tenaga kerja yang terampil dan efektif, agar mereka lebih siap dan mampu memasuki dunia kerja?

Pendidikan Non-Formal sebagai dikemukakan oleh Menteri Fuad Hassan tersebut kiranya dapat menjadi salah satu alternatif jawaban atas masalah itu. Dipandang dari berbagai segi, perluasan Pendidikan Non-Formal dapat menjadi langkah kebijakan yang efektif. Sesuai dengan fungsinya, Pendidikan Non-Formal lebih dapat memusatkan diri pada peningkatan keterampilan kerja. Dalam pelaksanaannya, Pendidikan Non-Formal dapat mengikutsertakan lembaga-lembaga swasta dan lembaga-lembaga pemakai kerja. Ini berarti, Pemerintah akan dapat menghemat biaya dan kemudian biaya tersebut dapat dialokasikan untuk meningkatkan mutu Pendidikan Formal, terutama SMA.

PENGERTIAN PENDIDIKAN NON-FORMAL

Pada dasarnya, tidak ada pendidikan formal dan pendidikan non-formal. Sebenarnya, hanya ada satu pendidikan, tidak mengenal perbedaan formal dan non-formal. Tidak ada pendidikan dalam sekolah dan pendidikan luar sekolah.

Apabila dibedakan antara pendidikan formal dengan pendidikan non-formal, semata-mata hanyalah untuk menunjukkan perbedaan dalam titik berat. Pendidikan Formal lebih menitikberatkan pada pendidikan di sekolah, sedang Pendidikan Non-Formal lebih menekankan pada proses pendidikan yang dilakukan di luar sekolah (Mastuhu, 1982: p.11).

Ditinjau dari pengorganisasian programnya, Pendidikan Non-Formal memiliki struktur program dan aturan akademik yang relatif lebih longgar. Juga struktur program pada Pendidikan Non-Formal lebih mengarah kepada pemenuhan kebutuhan fragmentarik dan lebih bersifat sebagai program alternatif dan tentatif (Noeng Muhadjir, 1985: p.63). Pendidikan Non-Formal mengutamakan pendidikan yang memberikan penghasilan (*income generating*) dan pekerjaan (*employment generating*) (Kompas, 1 Oktober 1985: I).

Dipandang dari fungsinya, Pendidikan Non-Formal bersifat suplementer dan komplementer terhadap Pendidikan Formal. Pendidikan Non-Formal berfungsi melengkapi kekurangan-kekurangan dalam sikap, kemauan, kemampuan, dan keterampilan yang diperoleh selama dalam Pendidikan Formal. Di samping itu juga untuk meletakkan dasar-dasar pengembangan karier lebih lanjut. Dengan demikian, Pendidikan Non-Formal pada dasarnya lebih mengutamakan penampilan, kemauan, kemampuan serta prestasi kerja daripada orientasi formal yang hanya mengejar ijazah dan status saja.

Dalam masyarakat belajar (*learning society*), hal itu telah menjadi kebutuhan pokok. Diharapkan pula, dalam masyarakat kita sekarang dan yang akan datang terdapat kecenderungan untuk lebih menilai tinggi pada prestasi kerja dan moral yang baik daripada status resmi. Namun, hal itu bukan berarti tidak diperlukannya lagi suatu pengakuan (legitimasi). Suatu pendakuan (legitimasi) tetap merupakan persyaratan.

Pengakuan Pemerintah memberikan semacam lisensi (*licenced*), dan pengakuan masyarakat memberikan suatu legitimasi kultural. Kedua legitimasi tersebut penting artinya bagi yang bersangkutan (peserta

didik) untuk mengembangkan kariernya atau pun demi kepentingan melanjutkan studi (Mastuhu, 1985:p.13).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka ruang lingkup Pendidikan Non-Formal adalah orang dewasa atau mereka yang telah tamat dari jenjang pendidikan tertentu yang sedang berusaha meningkatkan kemauan, kemampuan, dan keterampilan dalam usaha mereka. Usaha peningkatan tersebut untuk memperbesar kemauan dan kepercayaan diri sendiri, meneguhkan keyakinan bahwa pada akhirnya nasib mereka bergantung pada mereka sendiri. Di samping itu, juga untuk meningkatkan kemampuan manajemen, pengetahuan tentang pasar, pengetahuan tentang bahan-bahan masukan sesuai dengan jenis usahanya, kemampuan berproduksi, kemampuan mengelola dan membukukan keuangan, pengetahuan tentang peraturan perundangan usaha yang berlaku, kemampuan kerja sama dalam usaha dan meningkatkan keterampilan-keterampilan lain yang unik untuk memajukan usahanya (Mastuhu, 1985:13). Demikianlah, pada hakekatnya Pendidikan Non-Formal lebih menyangkut langsung pada ketenagakerjaan.

PENDIDIKAN NON-FORMAL DAN ANGKATAN KERJA

Sampai akhir abad XX ini, sebagian besar penduduk Indonesia terdiri atas golongan muda di bawah tingkat usia 25 tahun, yakni 62% pada tahun 1975, 60% pada tahun 1985, dan 52% pada tahun 2000.

Angkatan kerja di Indonesia berjumlah 49 juta pada tahun 1975 (pulau Jawa 32 juta), diperkirakan 63 juta pada tahun 1985 (pulau Jawa 40 juta), dan hampir 90 juta pada tahun 2000 (pulau Jawa 53 juta). Ini berarti, selama periode 1975-1985 angkatan kerja bertambah 11 juta (di pulau Jawa 8 juta) dan diperkirakan akan menjadi 27 juta untuk periode 1985-2000 (Sumitro Djojohadikusumo, 1981:p.6).

Kecenderungan tersebut menunjukkan betapa besar dan luasnya kesempatan dan penyerapan tenaga kerja yang harus ditangani. Lebih penting lagi, bagaimana usaha meningkatkan keterampilan dan kemampuan angkatan kerja tersebut agar dapat meningkatkan pendapatan per kapita, sebab pertambahan jumlah angkatan kerja yang cepat dan tak seimbang dengan kesempatan kerja yang tersedia, jelas akan menimbulkan kegelisahan dan kegoncangan sosial dengan segala akibatnya yang negatif.

Untuk dapat menentukan langkah-langkah kebijakan yang tepat dalam menangani masalah angkatan kerja tersebut, perlulah diketahui terlebih dahulu karakteristik (ciri-ciri) angkatan kerja kita. Ciri pertama, angkatan kita ialah bahwa hampir sekitar 85% dari angkatan kerja tersebut masih bermukim didaerah pedesaan dan 65% di antara mereka mendapat pekerjaan di sektor pertanian, sedang 20% lainnya telah mendapatkan nafkah tambahan yang ber-sumber pada kegiatan non-pertanian. Ciri kedua, berkaitan dengan susunan tingkat usia. Menurut susunan usianya, jumlah terbesar di antara angkatan kerja Indonesia terdiri atas tingkat usia 10-24 tahun. Golongan ini mencakup sekitar 35% dari seluruh angkatan kerja. Lebih menarik lagi, bahwa justru dari angkatan kerja muda ini banyak di antaranya yang telah bermukim di kota. Ini jelas juga akan memperbesar pengangguran di kota (*urban underemployed*) (Sumitro Djojohadikusumo, 1981:7).

Dilihat dari usia sekolah, angkatan kerja tingkat usia 10-24 tahun sebenarnya merupakan angkatan kerja yang sedang mempersiapkan diri (belajar) untuk memasuki dunia kerja. Namun, oleh faktor-faktor seperti kurangnya daya tampung sekolah yang ada, putus sekolah, dan tidak adanya biaya untuk melanjutkan sekolah banyak di antara mereka terpaksa meninggalkan sekolah. Dengan sendirinya mereka itu terpaksa pula memasuki angkatan kerja meskipun mereka sebenarnya belum siap untuk memasuki pasaran kerja secara mental dan fisik (ketrampilan). Jumlah dari golongan ini (yang tak tertampung dalam sekolah) makin lama juga makin membengkak meskipun dilihat dari persentasinya menurun. Data mengenai hal itu dapat dilihat dalam Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1
JUMLAH LULUSAN YANG TIDAK DITERIMA/TERTAMPUNG
DI SEKOLAH YANG LEBIH TINGGI

Jenjang Sekolah	1983/84	1984/85	1985/86	1986/87	1987/88
	Jumlah/%	Jumlah/%	Jumlah/%	Jumlah/%	Jumlah/%
SD	736377 (29,7)	809053 (28,2)	883826 (26,8)	860603 (25,7)	821354 (23,8)
SMP	593766 (48,2)	641765 (47,1)	727344 (48,1)	927729 (52,1)	1165868 (55,8)
SMA	351118 (78,2)	388685 (77,7)	389075 (75,9)	424815 (74,5)	461190 (74,2)
Jumlah	1681261	1839503	2000245	2213147	2448412

(Komputasi atas dasar Proyeksi Dep. Dikbud)

Apabila keadaan tersebut hendak diatasi secara tradisional, yakni dengan menambah fasilitas sesuai dengan pertumbuhan penduduk, akan berarti bahwa sampai tahun 1988 harus ditambah jumlah guru dan lokal (dengan kapasitas tampung 40 orang) sebanyak yang tercantum dalam Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2
JUMLAH PENAMBAHAN FASILITAS BELAJAR
SAMPAI PADA TAHUN 1988

Jenjang Sekolah	Jumlah Penambahan Fasilitas		Keterangan
	Guru	Ruang Kelas	
1. SD	76985	21531	
2. SMP	423349	69484	
3. SMA	40589	18225	

(Komputasi atas dasar Proyeksi Dep. Dikbud)

Jelaslah, penambahan fasilitas belajar yang demikian besar seperti di atas cukup berat, apabila tidak boleh dikatakan tak bertanggung jawab oleh Pemerintah.

Sebagai alternatif pemecahan, kiranya pengembangan Pendidikan Non-Formal lebih mungkin dan realistis. Jangka waktu pendidikan yang relatif sangat pendek, sekitar 3 bulan, jelas akan jauh lebih murah biayanya, lebih besar daya serap atau daya tampungnya, dan oleh sifatnya yang lebih berorientasi pada ketenagakerjaan, program Pendidikan Non-Formal lebih mudah untuk disesuaikan dengan kebutuhan dalam pasaran kerja. Dengan demikian para lulusannya akan lebih siap pakai. Apalagi dengan mengikutsertakan lembaga-lembaga lain seperti Departemen Tenaga Kerja, lembaga-lembaga konsumen (pemakai kerja) seperti industri, pabrik, perusahaan, dan lembaga swasta, jelaslah bahwa program Pendidikan Non-Formal akan dapat dikembangkan seluas-luasnya. Demikianlah Pendidikan Non-Formal akan mampu menampung dan menyerap anak-anak yang tidak tertampung dalam jalur sekolah formal.

Dalam hubungan ini, Pemerintah tidak harus menangani seluruh pengembangan program tersebut. Tugas utama Pemerintah ialah mengatur dan memberikan pembinaan.

POLA KEBIJAKAN PENDIDIKAN NON-FORMAL

Dipandang dari pendekatan kesejahteraan (*prosperity approach*), pendidikan pada dasarnya adalah usaha mengembangkan sumber daya manusia (*human resources*), agar dapat memanfaatkan sebesar-besarnya sumber daya alam (*natural resources*) bagi kesejahteraan manusia. Pendekatan ini kiranya lebih cocok untuk pengembangan Pendidikan Non-Formal. Berdasarkan pendekatan tersebut, pengembangan Pendidikan Non-Formal dapat ditempuh melalui 2 (dua) jalan, yang sebaiknya secara simultan, yakni.

1. memanfaatkan faktor-faktor alamiah (keadaan tanah, kekayaan alam),
2. memanfaatkan dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan anak (sumber daya manusia) (Oejang Soewargana, 1978, p:22).

Dua cara pengembangan Pendidikan Non-Formal tersebut harus disinkronkan pula dengan sifat-sifat angkatan kerja kita seperti telah dibahas di muka, yaitu:

1. bahwa 85% dari angkatan kerja masih tinggal dan bermukim di pedesaan, serta 65% di antara mereka bekerja pada sektor pertanian,

2. bahwa angkatan kerja tersebut terdiri atas tingkat usia muda (10-24 tahun) yang mencakup sekitar 35% dari seluruh angkatan kerja. Banyak di antara golongan angkatan kerja ini yang bermukim di kota-kota.

Pengembangan Pendidikan Non-Formal, yang memanfaatkan faktor-faktor struktur alam Indonesia dan yang ditunjang sifat pertama dari angkatan kerja, harus memprioritaskan *pendidikan masyarakat pedesaan (rural community education)*. Ditinjau dari pembangunan dan usaha meningkatkan penghasilan (*income generating*), program pendidikan masyarakat pedesaan ini memiliki 5 (lima) keuntungan:

1. Investasinya terentah.

Pengembangan usaha di bidang pertanian, perunggasan dan perikanan relatif hanya membutuhkan investasi yang rendah dibanding di bidang industri.

2. Hasilnya paling cepat dan paling tersebar.

Jika yang diusahakan bukan tanaman keras, tetapi tanaman yang umurnya kurang dari satu (1) tahun seperti jagung, kedele, tembakau dan padi, dan lain-lain, usaha pertanian itu termasuk cepat mendatangkan hasil. Demikian pula usaha di bidang perikanan, perunggasan, dan peternakan. Lebih-lebih, usaha-usaha di bidang ini dapat *langsung* dikerjakan oleh rakyat jelata, dan dalam daerah usaha yang tersebar luas diseluruh Indonesia; maka hasilnya pun dapat langsung dan segera dapat dinikmati oleh rakyat dalam daerah yang paling tersebar luas.

3. Intensitas penyerapan tenaga kerjanya paling tinggi. Dibandingkan dengan usaha di bidang industri, usaha di bidang pertanian, perkebunan, perikanan, perunggasan, dan peternakan pada umumnya memberikan kemungkinan penyerapan tenaga kerja yang paling besar.

4. Keuntungan cukup besar.

Usaha-usaha di bidang pertanian, peternakan, dan perikanan memiliki keuntungan yang tidak kalah dengan di bidang industri.

5. Program ini paling mudah dikerjakan oleh tenaga kerja Indonesia. Pada umumnya, usaha di bidang peternakan, pertanian, dan perikanan termasuk usaha yang tidak memerlukan keterampilan yang tidak terlalu sukar dibandingkan dengan usaha dalam industri.

Melihat keuntungan-keuntungan tersebut, keberhasilan dalam usaha pengembangan Pendidikan Masyarakat Pedesaan (*Rural Community Education*) akan sangat mendukung usaha-usaha untuk tetap mempertahankan kedudukan kita sebagai negara yang telah berswasembada pangan.

Sedang pengembangan Pendidikan Non-Formal yang memanfaatkan dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan anak (sumber daya manusia), dapat diwujudkan dalam Pendidikan Keterampilan (*Skill Education*). Pola ini bisa dikembangkan dalam 2 (dua) bentuk pendidikan keterampilan :

1. Pendidikan Keterampilan Dasar (*The Basic Skill Education*).

Program ini menyiapkan peserta didik menjadi tukang (*basic skill*) seperti tukang kayu, tukang listrik, tukang tembok, tukang elektronika. Program pendidikan semacam ini sebenarnya telah dikembangkan pada zaman Kolonial Belanda dengan berbagai tingkat dan berbagai macam pendidikan teknik, dengan nama: *Ambachts-School*, *Technische-School*, dan *Technische Volkschool*. Biasanya, pendidikan teknik rendah tersebut mempunyai jurusan-jurusan: kayu, besi, listrik, dan bangunan.

2. Pendidikan Keterampilan Ahli (*Vocational Skill Education*).

Pendidikan Non-Formal dalam jenis ini menyiapkan peserta didik untuk memiliki *keterampilan khusus* untuk dapat melakukan profesi (*vocational skill*). Program ini sifatnya mengembangkan lebih lanjut dan lebih khusus dari apa yang diperoleh dalam pendidikan keterampilan dasar. Yang menguasai *basic skill* dalam mengerjakan kayu misalnya, belum berarti telah mampu membuat mebel. Yang telah menguasai jahit-menjahit tidak berarti pula telah mampu menjadi seorang modiste.

Pendidikan Keterampilan Ahli ini menyiapkan tukang-tukang ahli seperti tukang ahli sepatu (*Schoenmaker*), tukang ahli mebel (*Meubelmaker*), tukang kosen (*Timmeren*), tukang jok (*Meubelstofferen*), tukang interieur (*Woningstofferen*), tukang karoseri (*Carroserie houtbeweken*), tukang tegel (*Parketvloerleggen*), dan berbagai ahli kerajinan tangan (*art and craft*), dan lain-lain.

Berbeda dengan Pendidikan Masyarakat Pedesaan (*Rural Community Education*) yang lebih berperan dalam pengembangan ketenagakerjaan di pedesaan, Pendidikan Keterampilan (*Skill Education*) lebih diarahkan untuk pembinaan dan pengembangan ketenagakerjaan di kota-kota. Peranan ini menjadi sangat penting meng-

ingat sebagian besar angkatan kerja mudah telah bermukim di kota-kota. Gejala arus penduduk dari desa ke kota (*rural-urban migration*) ini makin hari bukan berkurang, bahkan makin bertambah deras. Apabila hal ini tidak mendapatkan penanganan serius, jelas akan menimbulkan ekses-ekses sosial yang tidak kita harapkan. Dalam kaitan ini, program Pendidikan Non-Formal, khususnya pendidikan keterampilan (*skill education*) memiliki peranan prospektif dalam membina dan mengembangkan sektor informal (*informal-sector*). Yang dimaksud dengan sektor informal ialah lapangan usaha atau kegiatan yang menggunakan modal dan jumlah tenaga sangat kecil. Unit-unit usaha ini tidak atau sedikit sekali menerima proteksi ekonomi secara resmi dari Pemerintah (Hidayat, 1978). Atau bila mereka telah diberi, *accessability* yang diberikan oleh Pemerintah belum atau tidak sampai dirasakan oleh yang bersangkutan dalam mengembangkan usahanya; terutama dalam hal penggunaannya, bukan materi atau fasilitasnya.

Keberhasilan pembinaan keterampilan bagi mereka yang termasuk sektor informal ini bukan saja dapat mengangkat martabat mereka, tetapi lebih jauh lagi memungkinkan mereka menjadi *partner* usaha dalam skala yang lebih besar. Dalam hal ini, kita dapat meniru Jepang. Dalam pendirian pabrik atau industri, proyek-proyek bangunan dan lain-lain dapat menjadikan usaha-usaha sektor informal ini sebagai subkontraktor. (Mastuhu, 1982:16). Hanya saja agar dapat berkembang ke arah itu lebih lanjut, diharapkan bantuan Pemerintah dalam bentuk pemberian izin dalam rangka memberikan proteksi, tanpa mengakibatkan ketergantungan, memberikan bantuan modal keuangan, bantuan informal, memberikan informasi, dan lain-lain.

PROGRAM PELAKSANAAN, PROYEKSI DAN MODEL PENGEMBANGANNYA

Untuk merealisasikan pola kebijakan Pendidikan Non-Formal, yakni pengembangan Pendidikan Masyarakat Pedesaan (*Rural Community Education*) dan Pendidikan Keterampilan (*Skill Education*), pada dasarnya Pemerintah tidak perlu lagi membentuk lembaga pendidikan yang baru, tetapi tinggal mengaktifkan dan mengefektifkan lembaga pendidikan yang sudah ada, ialah Balai Latihan Kerja yang dikelola oleh Departemen Tenaga Kerja. Untuk keperluan itu, hendaknya dijalin kerja sama antara Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dengan Departemen Tenaga Kerja.

Pengadaan Balai Latihan Kerja sebenarnya telah dirintis sejak tahun 1953, yakni di Surakarta dan Bandung, yang kedua-duanya merupakan pusat latihan kejuruan industri. Kini telah ada dua bentuk pusat latihan kerja, yakni :

1. PLKP (Pusat Latihan Kerja Pertanian),
2. BLKI (Balai Latihan Kerja Industri).

Dengan demikian, PLKP akan dapat menampung program Pendidikan Masyarakat Pedesaan (*rural community education*), dan yang kedua, BLKI akan mampu menampung program Pendidikan Keterampilan (*Skill Education*). Yang pertama untuk melayani pembinaan tenaga kerja di pedesaan yang bekerja di sektor pertanian, dan yang kedua untuk melayani pembinaan tenaga kerja di kota-kota yang kebanyakan bergerak di sektor informal.

Pada saat ini, hampir setiap provinsi (Daerah Tingkat I) telah memiliki Balai Latihan Kerja. Penyebaran Balai Latihan Kerja untuk seluruh tanah air nampak dalam Tabel 3.

Dalam waktu dekat akan diprogramkan pengadaan 90 Balai Latihan Kerja, baik Industri maupun Pertanian yang akan menjangkau daerah-daerah Tingkat II (Sanapiah Faisal, 1984, p:393). Untuk sekedar contoh dan melihat gambaran mengenai jenis-jenis program latihan yang diberikan dan seberapa besar daya tampungnya, di bawah ini disajikan dua tabel mengenai kegiatan layanan latihan kerja dari BLKI Singosari-Malang, Jawa Timur, yang melalui program institusional ataupun melalui program MTU (Mobil Training Unit).

Tabel 3
PENYEBARAN BALAI LATIHAN KERJA DI INDONESIA

No.	Provinsi	Jumlah Balai Latihan Kerja		Keterangan
		Besar	Sedang/Kecil	
1.	D.I. Aceh	—	1	- Tidak termasuk
2.	Sumatra Utara	1	—	BLK Las di
3.	Sumatra Barat	1	—	Condet Jakarta,
4.	Riau	—	—	serta PLK
5.	Jambi	—	1	Manajemen di
6.	Sumatra Selatan	1	2	Bandung dan
7.	Lampung	—	1	Surabaya.
8.	Bengkulu	—	—	- Sebagian besar
9.	DKI Jaya	1	—	adalah BLKI,
10.	Jawa Barat	2	—	PLKP hanya di
11.	Jawa Tengah	2	—	Lembang, Purwo-
12.	D.I. Yogyakarta	1	—	kerto dan
13.	Jawa Timur	3	—	Singosari.
14.	Bali	—	1	
15.	Kalimantan Barat	—	—	
16.	Kalimantan Tengah	—	1	
17.	Kalimantan Selatan	—	—	
18.	Kalimantan Timur	1	1	
19.	Sulawesi Utara	—	—	
20.	Sulawesi Tengah	—	1	
21.	Sulawesi Selatan	1	—	
22.	Sulawesi Tenggara	—	1	
23.	Maluku	—	1	
24.	Nusa Tenggara Barat	—	1	
25.	Nusa Tenggara Timur	—	1	
26.	Irian Jaya	3	—	
27.	Timor Timur	—	—	
	Jumlah	20	13	

(Sumber : BLKI Singosari, Jawa Timur)

Tabel 4
LAYANAN LATIHAN KERJA MELALUI PROGRAM INSTITUSIONAL
BLKI SINGOSARI TAHUN 1981/82 - 1982/83

No.	Program Latihan	Lama latihan	Daya Tampung	
			1981/82	1982/83
1.	Teknik Mekanik	3 bulan	20	80
2.	Sheet Metal	3 bulan	—	120
3.	Plumbing	3 bulan	—	120
4.	Las listrik	3 bulan	80	160
5.	Montir Sepeda Motor	3 bulan	80	60
6.	Motor Diesel	3 bulan	60	120
7.	Montir Motor Bensin	3 bulan	60	120
8.	Las Ketok/Duco	3 bulan	—	60
9.	Instalasi Listrik	3 bulan	60	280
10.	Elektronika	3 bulan	60	80
11.	Tukang Kayu	3 bulan	—	20
12.	Tukang Batu	3 bulan	80	160
13.	Meubel	3 bulan	60	120
14.	Sekretaris/Mengetik	4 bulan	60	80
15.	Aneka Industri	2 bulan	120	—
16.	Wikel	3 bulan	60	—
Jumlah			800	2500

Tabel 5
LAYANAN LATIHAN KERJA MELALUI PROGRAM MTU
BLKI SINGOSARI TAHUN 1981/82 - 1982/83

No.	Program Latihan	Jumlah Jam Pelajaran	Daya Tampung	
			1981/82	1982/83
1.	Bangunan Batu	364 a 45 menit	80	160
2.	Bangunan Kayu	364	80	160
3.	Tukang Besi/Logam	480	80	140
4.	Elektronika	480	80	140
5.	Las Listrik	480	80	160
6.	Instalasi Listrik	480	80	120
7.	Tukang Kaleng/Pipa	480	80	160
8.	Montir/Speda Motor	480	80	160
9.	Aneka Industri	364	240	360
10.	Mengetik	364	—	140
11.	Ayam-anyaman	364	—	160
12.	Ukir-ukiran	364	—	160
Jumlah			880	2020

(Sumber : BLKI Singosari)

Demikianlah, untuk satu unit Balai Latihan Kerja saja, yakni Balai Latihan Kerja di Singosari, Malang, dengan satu frekuensi periode pelaksanaan program dalam dua bentuk latihan (melalui program isntitusinoal dan melalui program MTU), telah mampu menampung sebanyak 4520 orang peserta didik atau warga belajar. Karena itu, bila hal tersebut dapat diterapkan pada kesembilan puluh Balai Latihan Kerja, di seluruh tanah air akan dapat ditampung sebanyak 90×4520 orang atau 406800 orang. Dan apabila frekuensi program ditingkatkan menjadi 3 kali setiap tahunnya, jumlah itu akan diperbesar menjadi 1220400 orang setiap tahunnya. Itu pun belum terhitung beberapa Balai Latihan Kerja yang diselenggarakan oleh pihak swasta, seperti Taman Tani di Salatiga dan Padepokan Kerja Suster Eligia di Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

Demi perluasan program Pendidikan Non-Formal tersebut, adalah sangat tepat bila Perguruan Tinggi diikutsertakan. Pengembangan Program Pengabdian Masyarakat dapat diarahkan untuk maksud-maksud tersebut. Hal ini sebenarnya telah dirintis oleh IKIP Ujung Pandang, yang juga memberikan pelayanan latihan kerja kepada masyarakat. Apabila seluruh potensi Perguruan Tinggi Negeri yang berjumlah 44 ini dilibatkan dalam pengadaan Balai Latihan Kerja maka dengan daya tampung dan frekuensi pelaksanaan program yang sama seperti dalam Balai Latihan Kerja yang sudah ada kiranya akan dapat ditampung sebanyak 594000 orang setiap tahunnya.

Atas dasar perkiraan data di atas, dengan menggunakan metode *Fixed Ratio of Enrollment to Area Population* dan dengan tingkat perkembangan 2% (sesuai dengan laju pertumbuhan penduduk), perluasan Pendidikan Non-Formal tersebut akan dapat menjangkau daya tampung sebagai diproyeksikan dalam Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6
PROYEKSI DAYA TAMPUNG PENDIDIKAN NON FORMAL
SAMPAI TAHUN 1988

No.	Lembaga Pelaksana	T a h u n				
		1983/84	1984/85	1985/86	1986/87	1987/88
1.	BLK	1220400	1244808	1269704	1295098	1395098
2.	P.T.	594000	605880	617998	630358	642965
Jumlah		1814400	1850688	1887702	1925456	2038063

Melihat angka-angka proyeksi daya tampung tersebut, nampaklah bahwa harapan program pengembangan Pendidikan Non-Formal untuk dapat menampung anak-anak usia sekolah yang tidak tertampung pada jenjang Pendidikan Formal (tamatan SD, SMP dan SMA) kiranya hampir terwujud. Dan dengan partisipasi pihak swasta, lembaga konsumen tenaga kerja seperti industri/pabrik dan lain-lain kiranya optimis untuk dapat menjadi kenyataan.

Mengenai penyelenggaraan dan pengembangan Pendidikan Non-Formal melalui latihan-latihan kerja ini, paling tidak hal itu dapat dikembangkan dengan tiga model penyelenggaraan :

1. Latihan kerja pada pusat-pusat latihan kerja BLKI dan PLKP,
2. Latihan kerja melalui layanan program latihan keliling jadi melalui program MTU (Mobile Training Unit),
3. Latihan kerja melalui terjun langsung pada pusat-pusat kerja atau lapangan kerja di masyarakat.

Pada model ketiga ini, para peserta latihan kerja diterjunkan langsung pada tempat-tempat kerja di masyarakat seperti di pabrik, industri, perusahaan, perkebunan, peternakan, dan lain-lain. Di situ-lah mereka melakukan aktivitas "magang" atau semacam *ngernet*. Dalam program PPAP (Pertukaran Pemuda Antar Provinsi), Direktorat Pembinaan Generasi Muda menyelenggarakan latihan kerja dengan model ketiga ini. Misalnya pada tahun 1980, sejumlah 20 orang pemuda Minang melakukan tugas *magang* dalam keterampilan membuat perabot rotan selama dua bulan di Cirebon (Sanapiah Faisal, 1984, p:397).

DAMPAK POSITIF BAGI PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN FORMAL

Keberhasilan pengembangan program Pendidikan Non-Formal yang relatif lebih singkat dan lebih murah diharapkan dapat mengurangi peranan Pendidikan Kejuruan Tingkat Menengah yang biayanya relatif mahal. Apabila hal ini berhasil, berarti Pemerintah akan dapat menghemat biaya dan kemudian biaya tersebut dapat dialokasikan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan formal umum, yakni SMP dan terlebih-lebih SMA. Mengapa SMP dan SMA?

Pada saat ini, pendidikan umum wajib sebagai dasar menjadi warganegara, barulah pada tingkat Sekolah Dasar. Ini jelas belum memadai. Pendidikan dasar umum bagi warganegara, harus ditarik ke atas sampai tingkat SMP, untuk menjamin agar kualitas pengetahuan umumnya sebagai warganegara bertambah kuat. Namun dalam kenyataan, anak-anak yang berusia 15-16 tahun pada kebanyakan negara (negara industri) dipandang belum memenuhi syarat untuk memasuki dunia kerja. Menjadi tuntutan pula, pendidikan umum sampai pada usia 15-16 tahun.

Oleh sebab itu, mutu pendidikan umum perlu ditingkatkan agar negeri ini memiliki warganegara yang sungguh kuat basis pengetahuannya. Lebih-lebih tingkat SMA, perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh, sebab tingkat ini dipandang sebagai basis pengembangan struktur okupasi dan profesional. Ini mengandung arti bahwa SMA ini harus sangat selektif dan tinggi mutunya, sehingga Perguruan Tinggi memiliki sumber mahasiswa yang benar-benar dapat diandalkan. Demikianlah, pengembangan Pendidikan Non-Formal akan memperbaiki pula mutu Pendidikan Tinggi.

KESIMPULAN

Pengembangan program Pendidikan Non-Formal mengandung banyak harapan yang menggembirakan sebagai suatu alternatif kebijakan. Program ini dapat menjadi alternatif pemecahan terhadap problem tidak tertampungnya anak-anak usia sekolah pada sekolah formal. Mereka yang tidak melanjutkan sekolah kejejang lebih tinggi (SMP, SMA, PT), baik karena kurangnya bakat atau pun biaya, dapat disalurkan ke Pendidikan Non-Formal untuk mendapatkan latihan kerja, sehingga siap untuk memasuki dunia kerja.

Pendidikan Non-Formal relatif lebih singkat dan lebih murah dibandingkan Pendidikan Kejuruan. Ini berarti, kedudukan Pendidikan Non-Formal dapat menggantikan Pendidikan Kejuruan Menengah yang relatif mahal.

Pengembangan Pendidikan Non-Formal memiliki dampak positif bagi perbaikan mutu Pendidikan Formal. Kelebihan dana yang dapat dihemat kemudian dapat dialokasikan untuk meningkatkan mutu program Pendidikan Umum Formal, terutama SMA.

Dampak positif dapat dirasakan pula dalam pemecahan problem-problem sosial. Luasnya jangkauan Pendidikan Non-Formal akan dapat mencegah arus urbanisasi, dan besarnya daya tampongnya akan mengurangi timbulnya keresahan angkatan kerja muda.

DAFTAR PUSTAKA

- Mastuhu, Relevansi Pendidikan Dalam Pembinaan Dan Pengembangan Sektor Informal, *Analisis Pendidikan*, Tahun II, No. 4, Tahun 1982.
- Noeng Muhadjir, *Politik Pendidikan*, Penerbit Rake Sarasin, Yogyakarta, 1985.
- Oejeng Soewargana, Pendidikan Non Formil, *Dialog*, No. 1 Tahun 1978.
- Sanapiah Faisal, *Pendidikan Non Formal*, Usaha Nasional Surabaya, 1984.
- Sumitro Djojohadikusumo, *Pendidikan Dan Kesempatan Kerja*, 1981.
- Waskito Tjiptosamito, Pendidikan dan Latihan, Hubungannya dengan Ketenagakerjaan di Indonesia, *Analisis Pendidikan*, Tahun II, No. 4, 1982.