

**PERANAN INDUSTRI UDANG DALAM PENYERAPAN
TENAGA KERJA DI KOTA MAKASSAR
(Studi Kasus PT. KIMA)**



DIAJUKAN OLEH :

RIAMZAH

No. Stambuk : 45 99 011 007

SKRIPSI

Untuk Memenuhi salah satu persyaratan
Guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN ILMU EKONOMI
UNIVERSITAS "45"
MAKASSAR
2006**

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PERANAN INDUSTRI UDANG DALAM PENYERAPAN
TENAGA KERJA DI KOTA MAKASSAR
(Studi Kasus PT. KIMA)

NAMA MAHASISWA : RIAMZAH
STAMBUK : 45 99 011 007
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : ILMU EKONOMI



Menyetujui :

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(Sukmawati Mardjuni, SE,MSi.)

(Rafiuddin, SE.)

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas "45" Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas "45"

(Haeruddin Saleh, SE,MSi.)

Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi

(Irwan L. Gaffar, SE,MSi.)

HALAMAN PENERIMAAN

Pada Hari / Tanggal : Senin / 29 Mei 2006

Skripsi Atas Nama : RIAMZAH

No. Stambuk / NIRM : 45 99 011 007

Telah diterima oleh panitia Ujian Skripsi Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Ilmu Ekonomi.

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Pengawas Umum : Prof. DR. H. Abu Hamid. (Rektor Universitas "45")

Ketua : Haeruddin Saleh, SE,MSi. (Dekan Fak. Ekonomi Univ. "45")

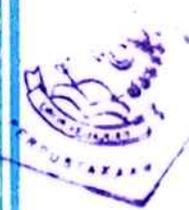
Sekretaris : Faridah, SE,AK.

Anggota Penguji : 1. Sukmawati, SE,MSi.

2. Rafiuddin, SE.

3. Haeruddin Saleh, SE,MSi.

4. Syamsuddin, SE.



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahamtullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis diberi kesempatan, kesehatan jasmani dan rohani dalam menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Universitas "45" Makassar.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, pertama-tama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Ibu Sukmawati Mardjuni, SE., M.Si. sebagai dosen Pembimbing I dan Bapak Rafiuddin, SE. sebagai dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

Ucapan terima kasih juga penulis tujukan kepada Haeruddin Saleh SE., M.Si, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Irwan Gaffar, SE., M.Si. sebagai Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan serta semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini baik dalam pemberian data maupun sumber informasi lain yang dibutuhkan selama penelitian ini, kepada seluruh staf Universitas "45" yang telah membantu penulis dan para dosen yang telah membekali ilmu selama penulis menempuh pendidikan.

Terakhir, ucapan terima kasih penulis berikan kepada orang tua beserta saudara-saudaraku beserta anak dan istriku tercinta Trisnawati, S.E. yang telah memberi dukungan selama penulisan skripsi ini. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Allah Subhanahu Wata'ala.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran demi penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan dan akan penulis terima dengan senang hati.

Makassar, Mei 2006

Penulis

BOSOWA



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENERIMAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Pengertian Tenaga Kerja	6
2.2 Pengertian Kesempatan Kerja	10
2.3 Produktivitas Kerja	11
2.4 Sistem Pengupahan	14
2.5 Pendidikan dan Latihan Kerja	17
2.6 Industrialisasi di Indonesia	22
2.7 Penduduk di Negara Berkembang	25
2.8 Kerangka Pikir	29
2.9 Hipotesis	30



BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Daerah dan Waktu Penelitian	31
3.2 Metode Pengumpulan Data	31
3.3 Jenis dan Sumber Data	31
3.4 Metode Analisis	32
3.5 Definisi Operasional	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Keadaan Geografi dan Luas Wilayah	34
4.2 Perkembangan Penduduk Kota Makassar	35
4.3 Perkembangan Pencari Kerja Yang Ditempatkan di Kota Makassar	39
4.4 Perkembangan Pencari Kerja di Kota Makassar	42
4.5 Tenaga Kerja Yang Terserap Pada Industri Udang di Kota Makassar	45
4.6 Kontribusi Industri Udang Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Makassar	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	56



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 : Pencari Kerja Yang Terserap di Kota Makassar Tahun 2000 – 2004	4
Tabel 4.1 : Perkembangan Jumlah Penduduk di Kota Makassar Tahun 2000 – 2004	37
Tabel 4.2 : Pencari Kerja Yang Ditempatkan Menurut Jenis Kelamin di Kota Makassar Tahun 2000 – 2004	41
Tabel 4.3 : Pencari Kerja Dirinci Menurut Jenis Kelamin di Kota Makassar Tahun 2000 – 2004	43
Tabel 4.4 : Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja Yang Terserap Pada Industri Udang di Kota Makassar Tahun 2000 – 2004	47
Tabel 4.5 : Nama-Nama Perusahaan Udang di Kota Makassar Tahun 2000 – 2004	50
Tabel 4.6 : Kontribusi Industri Udang Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Makassar Tahun 2000 – 2004	51

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jumlah penduduk Indonesia yang besar merupakan potensi dalam melaksanakan pembangunan nasional. Kekayaan sumber alam Indonesia yang berlimpah juga menunjukkan potensi yang menggembirakan untuk meningkatkan taraf hidup seluruh masyarakat Indonesia. Di sisi lain, sebagian besar penduduk Indonesia tingkat hidupnya masih relatif rendah. Jumlah penduduk yang besar mencerminkan dua hal. Pertama, jumlah penduduk yang besar menggambarkan kebutuhan masyarakat yang besar, seperti kebutuhan pangan, sandang, perumahan, energi dan kesempatan kerja. Kedua, jumlah penduduk yang besar mencerminkan potensi yang dapat dikerahkan untuk mengelola sumber-sumber alam yang tersedia untuk kesejahteraan seluruh masyarakat.

Arah pandangan nasional yang telah dilaksanakan, yaitu pembangunan manusia seutuhnya yang mencakup berbagai aspek termasuk pendidikan dan latihan, pendayagunaan sumberdaya manusia melalui kesempatan kerja, serta perlindungan hak-hak dan jaminan hidup yang layak diangkat dari masalah tenaga kerja yang merupakan isu nasional dan mempunyai implikasi kebijakan.

Salah satu masalah yang dihadapi pemerintah saat ini adalah bagaimana menciptakan lapangan kerja yang memadai bagi angkatan kerja yang ada. Jumlah angkatan kerja yang cukup besar ini tidak seluruhnya dapat diserap oleh pasar tenaga kerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya lapangan kerja yang dapat menampung



angkatan kerja ini. Akibatnya jumlah pengangguran semakin banyak dan berdampak pada stabilitas ekonomi.

Erisis ekonomi yang dialami Indonesia saat ini sangat dirasakan dampaknya di sektor tenaga kerja, yaitu berkurangnya lowongan kerja yang di PHK dan sulitnya angkatan kerja baru mendapatkan pekerjaan. Langkah dan kebijakan pemerintah yang selama ini dijalankan seperti memfasilitasi pendidikan dan latihan bagi calon tenaga kerja, membuka kesempatan kerja baru melalui dana kompensasi BBM, perlindungan hak-hak kaum buruh, penetapan Upah Minimum Regional (UMR), bahkan belum dapat mengatasi masalah ketenagakerjaan yang ada.

Kebijakan pendidikan dan latihan yang dilakukan pemerintah dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan diharapkan dapat juga meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga bekal yang diperoleh selama pendidikan dapat diimplementasikan dalam bekerja bahkan dapat membuka lapangan kerja yang berdampak pada peningkatan iklim usaha yang dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

Teori *human capital* mengasumsikan bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui pendidikan dan latihan. Begitupun hubungan antara pendidikan dan produktivitas kerja dapat tercermin dalam tingkat penghasilan. Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga. Tetapi ada juga faktor lain yang menyebabkan perbedaan tingkat pendapatan seperti pengalaman, keahlian, sektor usaha, jenis usaha, dan lain-lain.

Latihan kerja dalam rangka pembinaan untuk mewujudkan keahlian yang bersifat profesional perlu ditingkatkan sehubungan dengan masih rendahnya tingkat ketrampilan yang dimiliki sebagian pencari kerja yang dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas yang dapat dicapai.

Pemintaan tenaga kerja dapat diperkirakan dengan mengetahui laju pertumbuhan dan daya serap masing-masing sektor ekonomi. Pasar tenaga kerja di Indonesia masih ditandai oleh sejumlah besar penduduk dengan tingkat pendidikan dan ketrampilan yang relatif rendah, struktur ekonomi yang masih agraris, dan kesempatan kerja yang sangat terbatas terutama di sektor-sektor modern dan perusahaan.

Kota Makassar sebagai pusat aktivitas ekonomi di Kawasan Timur Indonesia dimana struktur ekonomi masih didominasi sektor agraris mempunyai peluang yang sangat besar untuk dikembangkan khususnya di sektor agroindustri. Industri-industri yang bergerak di sektor ini sangat banyak, khususnya industri yang mengolah bahan primer seperti sektor pertanian dan perikanan, kehutanan, dan pertambangan.

Kebijakan pemerintah dalam mengembangkan sektor agraris ini diharapkan dapat menunjang pertumbuhan ekonomi sektoral khususnya di Kota Makassar. Dengan kebijakan yang efektif diharapkan semua unsur yang terlibat dalam industri dapat dilibatkan sehingga kesempatan kerja juga semakin luas. Karena itu kebijakan yang mengarah pada peningkatan ketrampilan dan keahlian angkatan kerja khususnya dalam industri udang beku ini dapat meningkatkan produktivitas angkatan kerja dalam sektor ini. Begitupun kebijakan yang dapat menunjang hak-hak angkatan kerja di sektor ini, serta kebijakan lain yang dapat menyerap angkatan kerja produktif di sektor ini.



Sesuai data laporan statistik di kota Makassar menunjukkan bahwa jumlah pencari kerja di kota Makassar pada tahun 2000 sebanyak 18,932 orang dan pada tahun 2004 meningkat menjadi sebesar 42,430 orang mencari kerja dengan tingkat perkembangan pada tahun 2000-2001 sebesar 23,04% dan pada tahun 2003-2004 sebesar 26,43%. Selanjutnya pencari kerja yang ditempatkan pada industri udang di PT. KIMA (Kawasan Industri Makassar) pada tahun 2000 sebanyak 1832 orang dan pada tahun 2004 sebanyak 1517 orang dengan tingkat perkembangan pada tahun 2000-2001 sebesar 33,79% dan pada tahun 2003-2004 sebesar -64,23%.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka judul yang diangkat dalam penulisan ini adalah "Peranan Industri Udang Dalam Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Makassar (Studi Kasus PT. KIMA)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengangkat masalah sebagai berikut :

Seberapa besar kontribusi Industri Udang pada PT. KIMA dalam menyerap tenaga kerja di Kota Makassar

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi industri udang pada PT. Kima dalam menyerap tenaga kerja
2. Untuk mengetahui pula seberapa besar perkembangan pencari kerja dan tenaga kerja yang terserap pada industri udang.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi instansi terkait dalam pengambilan kebijakan di bidang ketenagakerjaan.
2. Sebagai sumbangan pemikiran dan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dibidang ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Tenaga kerja

Tenaga kerja sering disebut sebagai sumberdaya manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau mencerminkan kuantitas usaha seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Secara fisik, kemampuan bekerja diukur dengan usia, dengan kata lain bahwa orang yang berada dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk yang berada dalam usia kerja tersebut yang biasa dinamakan tenagakerja (*manpower*). Sumberdaya manusia ini juga merupakan faktor produksi yang terbatas. Karena keterbatasan ini maka sumberdaya manusia dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya untuk menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tiga golongan yang disebut terakhir, walaupun sedang tidak bekerja, namun dianggap secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenagakerja dibedakan hanya oleh batas umur. Tiap-tiap negara memberikan batasan umur yang berbeda. India memberikan batas umur 14 sampai 60 tahun. Jadi tenaga kerja adalah penduduk yang

berada pada usia 14 sampai 60 tahun, sedangkan orang yang berumur di bawah 14 tahun atau di atas 60 tahun digolongkan sebagai bukan tenaga kerja.

Menurut Simanjuntak (1998) bahwa "tenagakerja (*manpower*) mengandung dua pengertian. Pertama, sebagai orang atau kelompok orang-orang yang merupakan bagian dari penduduk yang mampu bekerja, berarti mampu melakukan kegiatan menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan bekerja diukur dengan usia, dengan kata lain orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Oleh sebab itu tenaga kerja secara singkat dapat didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (*working age population*). Kedua, yang terkandung didalamnya adalah sebagai jasa yang diberikan dalam proses produksi (*labour service*), dalam hal ini tenaga kerja mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa-jasa". Dari kedua pengertian tersebut di atas, jelas bahwa tenagakerja mempunyai peranan sebagai faktor-faktor produksi.

Sebagaimana halnya dengan faktor-faktor produksi lain, maka tenagakerja ini sifatnya juga terbatas. Dengan pengertian demikian maka ekonomi tenagakerja berusaha menanamkan bagaimana memanfaatkan tenagakerja ini sebaik-baiknya untuk menghasilkan barang atau jasa bagi masyarakat. Ekonomi tenagakerja berusaha menerangkan faktor-faktor apa yang mempengaruhi penggunaan tenagakerja serta pengelolaan tenagakerja yang efektif.

Berdasarkan uraian diatas maka disimpulkan bahwa sumberdaya manusia (tenaga kerja) mempunyai kesamaan dengan sumberdaya lainnya karena sifatnya

terbatas. Penyediaan kesempatan kerja untuk proses produksi dalam kurun waktu tertentu dipengaruhi oleh jumlah tenaga kerja, jumlah jam kerja, jumlah usaha produksi, dan tingkat pendidikan dan latihan.

Jumlah penyediaan tenagakerja ditentukan oleh jumlah penduduk dalam usia kerja. Jumlah ini dipengaruhi oleh jumlah penduduk dan struktur umur, misalnya terlalu banyak penduduk yang berusia muda, maka semakin kecil jumlah penduduk yang digolongkan sebagai angkatan kerja.

Tingkat partisipasi kerja (*labour force participation rate*), adalah bagian penduduk yang bekerja dari suatu kelompok penduduk tertentu yang merupakan perbandingan jumlah angkatan kerja dengan jumlah tenagakerja dalam kelompok penduduk yang bersangkutan.

Simanjuntak juga membagi tenagakerja atas angkatan kerja dan bukan angkatan kerja". Angkatan kerja (*labour force*) terdiri dari (1) golongan yang bekerja, dan (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari (1) golongan yang bersekolah, (2) golongan yang mengurus rumah tangga, dan (3) golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini dinamakan sebagai angkatan kerja potensial.

Dengan bertambahnya kegiatan pendidikan, maka jumlah penduduk dalam usia sekolah yang melakukan kegiatan ekonomi akan berkurang. Bila wajib belajar sekolah 9 tahun diterapkan, maka anak-anak sampai dengan umur 14 tahun akan berada di sekolah. Dengan kata lain jumlah penduduk yang bekerja dalam batasan umur tersebut

tahun diterapkan, maka anak-anak sampai dengan umur 14 tahun akan berada di sekolah. Dengan kata lain jumlah penduduk yang bekerja dalam batasan umur tersebut akan menjadi sangat kecil, sehingga batas umur minimum lebih dapat dinaikkan menjadi 15 tahun. Atas pertimbangan tersebut, Undang-Undang No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan telah menetapkan batas usia kerja menjadi 15 tahun. Jadi sesuai dengan mulai berlakunya undang-undang ini mulai 1 Oktober 1998, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk berumur 15 tahun atau lebih.

Demikian juga Indonesia tidak menganut batas umur maksimum. Alasannya bahwa Indonesia belum mempunyai jaminan sosial nasional. Hanya sebagian kecil penduduk Indonesia yang menerima tunjangan di hari tua, yaitu pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai perusahaan swasta. Bagi golongan ini pun, pendapatan yang diterima tidak mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Oleh karena itu penduduk yang mencapai usia pensiun biasanya tetap masih harus bekerja. Dengan kata lain sebagian besar penduduk dalam usia pensiun masih aktif dalam kegiatan ekonomi dan oleh sebab itu penduduk ini masih tetap digolongkan sebagai tenaga kerja.

Tenaga kerja adalah orang-orang yang terlibat langsung dalam kegiatan ekonomi, karena sudah memenuhi batasan umur tertentu. Namun dalam hal ini perlu dipahami bahwa produktivitas tenaga kerja sangat ditentukan oleh tingkat ketrampilan dan keahlian yang dimilikinya.

Begitu pentingnya tenaga kerja sehingga Djojohadikusumo (1992), mengemukakan bahwa syarat mutlak untuk membangun ekonomi adalah tenaga kerja harus lebih produktif terutama di negara sedang berkembang, dimana dimaklumi bahwa



salah satu cara untuk meningkatkan produksi adalah dengan menggunakan lebih banyak tenaga kerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan produksi diperlukan tenaga kerja yang lebih banyak dan berkualitas. Namun perlu juga diperhatikan bahwa sejauhmana nilai tambah yang dapat diperoleh dari penambahan tenaga kerja tersebut.

Selanjutnya pengertian tenaga kerja yang dikemukakan oleh Swasono dan Sulistyarningsih (1993) beranggapan bahwa "tenaga kerja dalam masyarakat merupakan faktor yang potensial untuk pembangunan ekonomi secara keseluruhan". Jumlah penduduk Indonesia yang cukup besar akan menentukan percepatan laju pertumbuhan ekonomi, baik pengukuran produktivitas maupun melalui pendapatan per kapita, selain itu kesempatan kerja yang digunakan akan menentukan proses pembangunan ekonomi, dengan demikian tenaga kerja merupakan sumberdaya untuk menjalankan proses produksi dan juga distribusi barang dan jasa.



2.2 Pengertian Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja mengandung pengertian adanya waktu yang tersedia untuk bekerja. Dengan kata lain bahwa kesempatan kerja menunjukkan beberapa orang yang telah atau dapat tertampung atau terserap dalam pasar tenaga kerja, baik di sektor swasta maupun pemerintahan.

Jadi kesempatan kerja baru dapat diwujudkan apabila tersedia lapangan kerja yang memungkinkan dilaksanakan bentuk aktivitas yang dinamakan bekerja tersebut.

Tanpa lapangan kerja, kegiatan bekerja tidak akan pernah ada, tentunya tidak sembarang waktu atau peluang yang tersedia dikehendaki seseorang untuk bekerja, tetapi kesempatan yang memungkinkan, daya guna benda dan jasa (produktif), serta yang memberikan kemungkinan mendapat imbalan berupa materi baik ditinjau secara subyektif.

Besarnya penyediaan (*supply*) tenagakerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Di antara penduduk yang menawarkan jasanya dalam pasar tenaga kerja sebagian sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang atau jasa. Mereka yang dinamakan golongan bekerja. Golongan inilah yang mendapat kesempatan bekerja dalam pasar tenagakerja. Sebagian lain tergolong yang siap bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan. Golongan ini disebut pencari kerja atau penganggur, atau belum memperoleh kesempatan kerja.

Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan dalam masyarakat. Permintaan tersebut dipengaruhi oleh kegiatan ekonomi dan tingkat upah. Proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan permintaan tenaga kerja dinamakan pasar kerja. Ada penduduk yang telah bekerja tetapi tetap mencari pekerjaan lain. Hal ini dipengaruhi oleh kekuatan tingkat upah. Besarnya kesempatan kerja dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan dalam pasar tenaga kerja.



2.3 Produktivitas Kerja

Salah satu syarat mutlak dalam melaksanakan pembangunan ekonomi adalah tenaga kerja yang produktif. Dalam hal ini produksi dapat ditingkatkan dengan memakai lebih banyak tenaga kerja atau menambah jumlah jam kerja. Tetapi pembangunan ekonomi dalam arti yang sesungguhnya yaitu menambah produktivitas tenaga kerja dalam tiap jam kerja. Produktivitas ini tergantung dari jumlah dan mutu (kuantitas dan kualitas).

Menurut Drucker (1998) bahwa "produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara apa yang dihasilkan (*output*) dengan apa yang dimasukkan (*input*)". Apabila pengertian produktivitas di atas disimak lebih jauh, maka nampak bahwa antara produktivitas dan produksi terdapat pengertian yang mendasar. Dimana produktivitas merupakan suatu ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas dari sumber-sumber yang digunakan dalam proses produksi.

Dari rumusan Drucker di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas dimaksudkan sebagai simpangan dari seluruh usaha perusahaan, kecuali segala sesuatu yang berada di luar pengendaliannya, berdasarkan sumber-sumber yang digunakan perusahaan dalam proses produksi. Dengan kata lain bahwa sumber-sumber yang digunakan perusahaan dalam proses produksi adalah alat pembagi dari keseluruhan hasil yang dicapai perusahaan dalam suatu proses produksi. Ini berarti bahwa produktivitas merupakan penguji bagi kesanggupan perusahaan untuk membandingkan hasil-hasil yang dicapai dalam setiap periode kegiatan.

Sedangkan pengertian produktivitas yang dikutip oleh Rapianto (1995), mengatakan bahwa “produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari esok lebih baik daripada hari ini. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang dipergunakan”.

Menurut Simanjuntak (1998) bahwa “produktivitas mengandung pengertian filosofis–kualitatif dan kuantitatif–teknis operasional”. Secara filosofis–kualitatif, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik daripada hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Untuk definisi kerja secara kuantitatif, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumberdaya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Definisi ini mengandung cara atau metode pengukuran. Secara praktik metode ini sukar dilaksanakan terutama karena sumberdaya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri atas banyak macam dan dalam proporsi yang berbeda.

Peningkatan produktivitas dapat terwujud dalam empat bentuk, yaitu :

1. Jumlah produksi yang sama diperoleh dengan menggunakan sumberdaya yang lebih sedikit
2. Jumlah produksi yang lebih besar dicapai dengan menggunakan sumberdaya yang kurang



Sumberdaya masukan dapat terdiri atas beberapa faktor produksi seperti tanah, gedung, mesin, peralatan, bahan mentah dan sumberdaya manusia sendiri. Produktivitas masing-masing faktor produksi tersebut dapat dilakukan baik secara bersama-sama maupun secara berdiri sendiri. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas manusia merupakan sasaran strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya.

2.4 Sistem Pengupahan

Menurut Sukirno (1992), bahwa upah diartikan sebagai pembangunan balas jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian, dalam teori ekonomi tidak dibedakan pembayaran atas jasa pekerja-pekerja tetap dan profesional dengan pembayaran terhadap pekerja kasar dan tidak tetap.

Sistem pengupahan di suatu negara biasanya didasarkan kepada falsafah atau teori yang dianut oleh negara tersebut. Teori yang mendasari sistem pengupahan pada dasarnya dibedakan menurut dua ekstrim. Ekstrim pertama didasarkan pada ajaran Karl Marx mengenai teori nilai dan pertentangan kelas. Sistem ini umumnya dilaksanakan di negara-negara penganut paham komunis. Yang mendasari teori Marx adalah teori nilai dan asas pertentangan kelas yang kemudian menjurus ke pembentukan masyarakat utopia bahwa tiap orang harus bekerja menurut kemampuannya dan tiap orang memperoleh upah menurut kebutuhannya. Dengan kata lain bahwa upah sesuai dengan tingkat kebutuhan seseorang.

Ekstrim kedua didasarkan pada teori pertambahan produk marginal berlandaskan asumsi perekonomian bebas. Sistem kedua ini umumnya dipergunakan di negara-negara yang digolongkan sebagai kapitalis atau liberal. Teori Neoklasik ini didasarkan pada asas nilai pertambahan hasil marginal faktor produksi jasa dan modal. Dalam hal ini, upah merupakan imbalan atas usaha kerja yang diberikan karyawan kepada pengusaha.

Sistem pengupahan di Indonesia berada di antara dua ekstrim tersebut. Landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah Undang-Undang Dasar 1945, pasal 27, ayat (2) dan penjabarannya dalam Hubungan Industrial Pancasila.

Menurut Simanjuntak (1998) bahwa sistem pengupahan pada prinsipnya haruslah :

1. mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, jadi mempunyai fungsi sosial,
2. mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang,
3. memuat pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional.



Upah sendiri dibedakan antara upah uang dan upah riil. Yang dimaksudkan dengan upah uang adalah sejumlah uang yang diterima para pekerja sebagai pembayaran dari pengusaha atas pemikiran atau penggunaan tenaga fisik para pekerja dalam suatu proses produksi.

Upah riil adalah tingkat upah kerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut untuk membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi

kebutuhan-kebutuhan para pekerja. Upah riil yang diterima para pekerja tergantung pada produktivitas kerja dari tenagakerja itu sendiri.

Kenyataan menunjukkan bahwa tingkat upah berbeda-beda antar daerah, antar sektor, antar perusahaan, bahkan di dalam perusahaan sendiri, karena penentuan tingkat upah dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain : adanya beberapa pasar kerja yang tidak homogen, proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi, jumlah dan proporsi keuntungan perusahaan, kemampuan pengusaha mempengaruhi harga, skala perusahaan, tingkat efisiensi dan manajemen perusahaan, Serikat Pekerja, kelangkaan tenaga, dan risiko kerja.

Pengupahan di perusahaan-perusahaan juga berbeda-beda dalam penentuan skala gaji pokok, tunjangan, komponen upah dalam bentuk natura, dan kondisi lingkungan kerja.

Adanya perbedaan konsep upah antara karyawan dan pengusaha merupakan salah satu masalah pengupahan yang dihadapi dewasa ini. Masalah lain yang dihadapi adalah keanekaragaman cara pengupahan dan komponen upah, serta rendahnya tingkat upah.

Upah yang sangat rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari segi kemanusiaan maupun dari segi kelangsungan dan pengembangan perusahaan. Dalam hal ini pemerintah berkepentingan untuk melindungi pekerja dan perusahaan dengan mengambil kebijaksanaan penentuan upah minimum yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum pekerja dan keluarganya.

2.5 Pendidikan dan Latihan Kerja

Pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumberdaya manusia. Pendidikan dan latihan tidak saja menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian akan meningkatkan juga produktivitas kerja.

Pendidikan dan latihan merupakan salah satu bentuk investasi sumberdaya manusia. Dalam investasi ini yang dikorbankan adalah sejumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi. Yang akan diperoleh setelah itu adalah tingkat penghasilan yang lebih tinggi untuk mampu mencapai tingkat konsumsi yang lebih tinggi pula. Investasi di bidang sumberdaya manusia (*human capital*) dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Asumsi dasar teori human capital adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Hubungan antara pendidikan dengan produktivitas kerja dapat tercermin dalam tingkat penghasilan. Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan diperolehnya penghasilan yang lebih tinggi juga. Namun, ada juga faktor lain yang menentukan tingkat penghasilan selain pendidikan, yaitu pengalaman kerja, keahlian, sektor usaha, jenis usaha, lokasi, dan lain-lain.

Latihan adalah salah satu aspek sumberdaya manusia (*human capital*). Latihan dapat dilakukan di dalam maupun di luar pekerjaan. Latihan yang dilakukan di luar pekerjaan umumnya bersifat formal. Latihan ini dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan pegawai baik secara horizontal maupun secara vertikal. Peningkatan secara



Latihan adalah salah satu aspek sumberdaya manusia (*human capital*). Latihan dapat dilakukan di dalam maupun di luar pekerjaan. Latihan yang dilakukan di luar pekerjaan umumnya bersifat formal. Latihan ini dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan pegawai baik secara horizontal maupun secara vertikal. Peningkatan secara horizontal berarti memperluas aspek-aspek atau jenis pekerjaan yang diketahui. Peningkatan secara vertikal berarti memperdalam pengetahuan mengenai suatu bidang tertentu.

Latihan di dalam pekerjaan juga meningkatkan produktivitas kerja seseorang. Dalam praktek latihan seperti itu biasanya diukur dalam bentuk pengalaman kerja. Demikian juga masa kerja seseorang tidak mudah dicatat melalui survey. Oleh sebab itu tingkat umur sering dianggap sebagai indikator masa kerja dengan asumsi bahwa masa kerja adalah umur pada tahun yang berlaku dikurangi pada saat mulai bekerja.

Para tenaga kerja baru biasanya telah mempunyai kecakapan dan ketrampilan dasar yang dibutuhkan. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan yang mempunyai pengalaman-pengalaman yang diperoleh dari organisasi. Tidak jarang adanya pekerja baru yang pada saat diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan pekerjaannya, bahkan tenaga kerja yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan diri dengan perusahaan.

Nitisemito (1999), mengemukakan arti dari latihan kerja (*training*) adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bernaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari para tenaga kerja, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

Dengan demikian latihan dimaksudkan tidak hanya untuk mengembangkan ketrampilan semata-mata, tetapi setiap tenaga kerja yang telah dilatih dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Selanjutnya Yoder (1997) mengemukakan bahwa latihan membantu stabilisasi pegawai dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lebih lama.

Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan di atas tentang latihan, maka dapat dikatakan bahwa peranan latihan kerja bagi para karyawan dimaksudkan untuk :

1. menambah pengetahuan
2. menambah ketrampilan
3. merubah sikap
4. merubah tingkah laku

Dengan tercapainya maksud-maksud di atas, maka diharapkan para karyawan terlatih dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Dalam pelaksanaan program pelatihan kepada karyawan ini, kiranya perlu diperhatikan jenis latihan yang dibutuhkan bagi para peserta latihan.

Ada dua kelompok kebutuhan latihan bagi sumberdaya manusia dalam suatu organisasi, yaitu :

1. Kebutuhan untuk menyelenggarakan latihan pekerjaan tertentu khususnya bagi tenaga kerja baru atau lama yang belum berpengalaman. Disamping itu tidak tertutup pula kemungkinan bagi tenaga kerja lama yang prestasi kerjanya dianggap masih kurang.

memberikan manfaat yang timbal balik, baik dari segi individu sebagai bagian dari organisasi maupun organisasi itu secara keseluruhan. Latihan demikian biasanya diberikan juga kepada tenagakerja yang telah lama bekerja dalam suatu organisasi.

Selanjutnya, dalam latihan kerja terdapat beberapa pembagian sasaran latihan, yaitu :

1. Tujuan Latihan

Umumnya tujuan latihan berhubungan erat dengan jenis daripada latihan. Tujuan latihan pimpinan berbeda dengan tenagakerja baru, demikian pula latihan para mandor tidak sama dengan tujuan latihan para tenaga staf. Walaupun terdapat perbedaan tujuan masing-masing latihan, namun pada hakekatnya tujuan masing-masing latihan adalah sama.

Tujuan utama dari setiap latihan pada dasarnya supaya masing-masing peserta latihan dapat melakukan pekerjaannya kelak lebih baik dan efisien. Tujuan lain daripada latihan agar supaya pengawasan lebih sedikit, bilamana tenagakerja mendapatkan pendidikan khusus dalam melaksanakan tugasnya, maka lebih sedikit kemungkinan yang bersangkutan membuat kesalahan. Bila para tenagakerja lebih sedikit membuat kesalahan, maka pimpinan tidak perlu menyediakan banyak waktu untuk mengawasi tenagakerjanya.

Drucker (1981) mengemukakan bahwa ada tiga macam tujuan latihan, sebagai berikut :

Drucker (1998) mengemukakan bahwa ada tiga macam tujuan latihan, sebagai berikut :

- a. Tujuan latihan induksi, yaitu untuk membantu pegawai menyelesaikan pekerjaannya yang baru dan untuk memberikan kepadanya beberapa ide mengenai cara kerja dan hubungan kepada pekerjaanya.
- b. Tujuan latihan kerja adalah untuk memberikan instruksi khusus guna melaksanakan tugas-tugas suatu jabatan tertentu
- c. Tujuan latihan pengawas adalah untuk memberikan pelajaran kepada pegawai-pegawai tentang bagaimana memeriksa dan mengawasi pegawai lainnya.

Selanjutnya, latihan dimaksudkan agar peserta dapat lebih cepat berkembang, disamping itu dapat pula menstabilisasi tenaga kerja atau untuk mengurangi *labour turn over*. Para tenaga kerja yang mendapat latihan secara berencana memberikan kemungkinan untuk mengembangkan diri sendiri dan memegang jabatan yang lebih tinggi. Pada umumnya tenagakerja terlatih cenderung lebih lama bekerja dalam suatu instansi atau perusahaan yang memberikan kesempatan latihan, jika dibandingkan dengan tenaga kerja yang tidak pernah memperoleh latihan dari instansi atau perusahaan tersebut.

2. Sasaran Yang Diharapkan Dari Latihan

Dengan latihan, maka pekerjaan diharapkan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien. Sebab dengan latihan tersebut diusahakan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari para tenagakerja

sesuai dengan keinginannya. Beberapa sasaran yang ingin dicapai dengan mengadakan latihan, antara lain :

- a. Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik, yaitu agar pekerjaan dilakukan dengan cara yang cepat dan baik daripada yang telah dilakukan sebelumnya
- b. Penggunaan bahan lebih hemat, yaitu bagaimana pemakaian bahan-bahan produksi seefisien mungkin dan kerusakan-kerusakan yang terjadi lebih kecil
- c. Penggunaan peralatan dan mesin lebih tahan lama, adalah dapat mengurangi kerusakan-kerusakan dan memperpanjang umur peralatan
- d. Angka kecelakaan diharapkan lebih sedikit, yaitu bagaimana memperkecil tingkat kecelakaan pada pelaksanaan praktek, karena kecelakaan menimbulkan kerugian yang sangat besar
- e. Tanggung jawab diharapkan lebih besar, yaitu dengan adanya pendidikan dan latihan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab para tenagakerja tersebut
- f. Kelangsungan hidup suatu instansi atau perusahaan diharapkan lebih terjamin, yaitu bagaimana para pimpinan dan tenagakerja itu sendiri menjaga supaya perusahaannya bertahan dan dapat meningkat. Dengan demikian, setelah latihan tersebut diharapkan para peserta dapat melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien, sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat lebih terjamin.

2.6 Industrialisasi di Indonesia

Proses industrialisasi dan pembangunan industri sebenarnya merupakan satu jalur kegiatan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dalam arti tingkat hidup yang

merupakan suatu fungsi dari tujuan pokok kesegitupaan rakyat. Untuk merupakan kegiatan yang mandiri untuk hanya sekedar mencapai fisik saja.

Industrialsasi juga tidak terlepas dari usaha untuk meningkatkan mutu sumberdaya manusia. Hal ini merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk alokasi dan sumberdaya lainnya. Hal ini berarti pula sebagai suatu usaha untuk meningkatkan produktivitas tenaga manusia disertai usaha untuk meluaskan ruang lingkup kegiatan manusia. Dengan demikian perluasan lapangan kerja produktif dapat diusahakan agar nilai tambah ekonomi semakin besar.

Industri nasional Indonesia, menurut Departemen Perindustrian dikelompokkan menjadi tiga kelompok besar, yaitu :

1. Industri Dasar yang meliputi kelompok Industri Mesin dan Logam Dasar (IMLD) dan kelompok Kintu Dasar (IKD). Yang termasuk (IMLD) antara lain : industri mesin pertanian, elektronika kereta api, pesawat terbang, kendaraan bermotor, besi baja, aluminium, tembaga, dan sebagainya. Sedangkan yang termasuk dalam IKD antara lain : industri pengolahan kayu dan karet alam, industri pestisida, industri pupuk, industri semen, industri batubara, industri silikat, dan sebagainya.

Ditinjau dari misinya, Industri Dasar mempunyai misi untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, membantu penjualan struktur industri, dan bersifat padat modal. Teknologi tepat guna yang digunakan adalah teknologi maju, teruji dan tidak padat karya, namun dapat mendorong terciptanya lapangan kerja baru secara besar seajar dengan tumbuhnya industri hilir dan kegiatan ekonomi lainnya.

2. industri Kecil yang meliputi industri pangan (makanan, minuman, tembakau), industri sandang dan kulit (tekstil, pakaian jadi, serta barang dari kulit), industri kuno dan bahan bangunan (industri kertas, percetakan, penerbitan, barang-barang kerat, plastik, dan lain-lain), industri galian bukan logam, dan industri logam (mesin, mesin listrik, alat-alat ilmu pengetahuan, barang dari logam, dan sebagainya).

Kelompok Industri Kecil ini mempunyai misi melaksanakan pemerataan. Teknologi yang digunakan adalah teknologi menengah atau sederhana, dan padat karya. Pengembangan industri kecil ini diharapkan dapat menambah kesempatan kerja dan meningkatkan nilai tambah dengan memanfaatkan pasar dalam negeri dan pasar luar negeri (ekspor).

3. Industri Hilir yaitu kelompok Aneka Industri (AI) yang meliputi industri yang mengolah sumberdaya hutan, industri yang mengolah hasil pertambangan, industri yang mengolah sumberdaya pertanian secara luas, dan lain-lain. Kelompok AI ini mempunyai misi meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan atau pemerataan, memperluas kesempatan kerja, tidak padat modal, dan teknologi yang digunakan adalah teknologi menengah dan atau teknologi maju.

Pengelompokan industri menurut jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan.

menurut Biro Pusat Statistik, dikelompokkan menjadi empat bagian, yaitu :

1. Perusahaan / Industri Besar, jika mempekerjakan 100 orang atau lebih
2. Perusahaan / Industri Sedang, jika mempekerjakan 20 sampai 99 orang
3. Perusahaan / Industri Kecil jika mempekerjakan 5 sampai 19 orang.

4. Industri Kerajinan Rumah Tangga, jika mempekerjakan kurang dari 3 orang (termasuk tenaga kerja yang tidak dibayar).

2.7 Penduduk di Negara Berkembang

Pertumbuhan penduduk yang cukup besar di negara-negara berkembang menambah kerumitan masalah-masalah pembangunan. Dapat dikatakan bahwa masalah penduduk merupakan salah satu masalah pembangunan yang paling utama dan paling sukar diatasi. Pada masa ini setiap tahun ditaksir bahwa penduduk dunia bertambah sebanyak 75 sampai 80 juta jiwa, dan daripadanya sebanyak 65 juta merupakan pertambahan penduduk di negara-negara berkembang.

Sejak lama orang menyadari bahwa pengurangan laju perkembangan penduduk di negara-negara berkembang merupakan langkah penting yang harus dilakukan untuk mempercepat laju pembangunan ekonomi. Tetapi sampai sekarang hasil dari usaha ini belum dapat dikatakan memuaskan. Usaha-usaha untuk mengurangi perkembangan penduduk menghadapi beberapa masalah ekonomi, sosial, budaya, keagamaan, politik, dan fisiologis sehingga menimbulkan berbagai kerumitan untuk mengurangi perkembangan penduduk yang laju tersebut dengan baik dan dalam waktu yang relatif singkat.

Perkembangan penduduk dunia yang besar jumlahnya disebabkan oleh dua faktor, yang pertama adalah jumlah penduduk yang sudah terlalu banyak. Semenjak permulaan abad ini hingga sekarang, yaitu dalam waktu tigaperempat abad, penduduk dunia telah berkembang dari sebesar 1,6 milyar menjadi 4 milyar. Pertambahan

penduduk yang demikian besarnya dalam waktu yang singkat tersebut belum pernah terjadi dalam sejarah. Pada pertengahan abad ketujuhbelas (tahun 1650) penduduk dunia ditaksir berjumlah 545 juta jiwa, dan satu setengah abad kemudian yaitu pada tahun 1800 penduduk dunia baru berjumlah 706 juta. Berarti dalam waktu satu setengah abad tersebut penduduk dunia berjumlah 1.608 juta jiwa, ini berarti bahwa pada abad kesembilanbelas penduduk dunia bertambah sebanyak kurang lebih 702 juta. Secara relatif perkembangan ini belum boleh dikatakan sebagai perkembangan penduduk yang serius. Ledakan perkembangan penduduk adalah perkembangan penduduk yang sangat berlebihan.

Berdasarkan uraian di atas, maka pengertian penduduk menurut David Lucas (2000:25) sebagai berikut :

“Penduduk adalah sekelompok orang atau masyarakat yang mendiami dataran bumi dan mengadakan interaksi antara satu kelompok dengan kelompok lain atau antara orang per orang”.

Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa pada dasarnya makhluk hidup dalam hal ini manusia memang selalu berinteraksi antara penduduk yang satu dengan yang lainnya, sehingga dengan adanya interaksi tersebut maka masyarakat saling mengetahui satu sama lain dan jika hal tersebut terjadi antara wanita dan pria, maka masyarakat tersebut saling berhubungan lebih intim pada tingkat atau jenjang perkawinan dan menghasilkan keturunan serta menyebar ke seluruh penjuru dunia dan dari penyebaran tersebut akan menghasilkan penduduk baru dan pada akhirnya jumlah penduduk di atas bumi ini semakin padat.

Kelepas dari laju perkembangan penduduk tersebut di atas, maka penduduk atau sekelompok penduduk merupakan fungsi dari menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh setiap masyarakat. Membahas kebutuhan masyarakat atau penduduk akan sandang dan pangan, salah seorang ahli ekonomi klasik yaitu Malthus dalam David Lucas (2000) mengatakan bahwa :

“Dalam suatu kehidupan manusia terdapat konflik antara dua kebutuhan pokok manusia yaitu kebutuhan akan makanan dan nafsu antara jenis kelamin (hubungan seks). Apabila bahan makanan meningkat, maka tanpa dikendalikan penduduk akan bertambah hingga batas maksimal persediaan bahan makanan atau dapat dikatakan pula diasumsikan sementara penduduk bertambah secara deret ukur $(1,2,4,8,16,\dots)$ dan kebutuhan akan sandang dan pangan menurut deret hitung $(1,2,3,4,5,\dots)$.”

Berdasarkan pemikiran dari teori Malthus tersebut maka dapat dikatakan bahwa bila penduduk suatu negara berjumlah 11 juta akan menjadi 2 kali lipat setiap 25 tahun dan persediaan bahan makanan cukup untuk 11 juta penduduk, maka setelah 25 tahun penduduknya bertambah 22 juta dan bahan makanan yang ada cukup untuk 22 juta penduduk. Setelah 50 tahun penduduk akan tumbuh menjadi 44 juta, tetapi persediaan bahan makanan untuk 33 juta penduduk, dan kalau dianalisis lebih mendalam maka akan terjadi eksploitasi terhadap lingkungan kehidupan makhluk lainnya serta akan berdampak pada pencemaran lingkungan sebagai akibat dari semakin besarnya tingkat kebutuhan masyarakat.

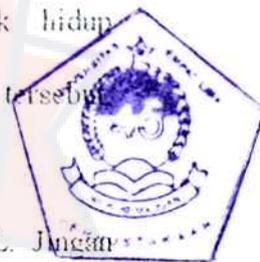
Sedangkan pengertian lain dari melaklakanya jumlah penduduk sehubungan penjelasan di atas, maka menurut Irawan dan Suparmoko (1992:74) sebagai berikut :

"Dari banyaknya penelitian yang dilakukan, maka diketahui bahwa penyebab utama yang menentukan perkembangan penduduk adalah tingkat kematian, tingkat kelahiran, dan tingkat perpindahan penduduk (migrasi). Dua faktor pertama yang sangat besar perannya dalam mempengaruhi laju pertumbuhan penduduk. Sementara itu, penduduk yang besar secara absolut akan bertambah lebih cepat daripada jumlah penduduk yang lebih kecil maupun laju pertumbuhannya sama."

Berdasarkan pengertian di atas, maka setiap manusia membutuhkan makanan, minuman, pakaian, dan perumahan serta pelayanan kesehatan agar tingkat populasinya dapat bertahan, dan kesemuanya itu sangat bergantung pada kesediaan alam sebagai penyedia kebutuhan manusia dan manusia sendiri sebagai pelaku dalam menghasilkan kebutuhan mereka sendiri. Untuk itu, maka manusia sebagai makhluk hidup membutuhkan sandang dan pangan serta ketersediaan dari sandang dan pangan tersebut merupakan produk dari manusia sebagai faktor produksi.

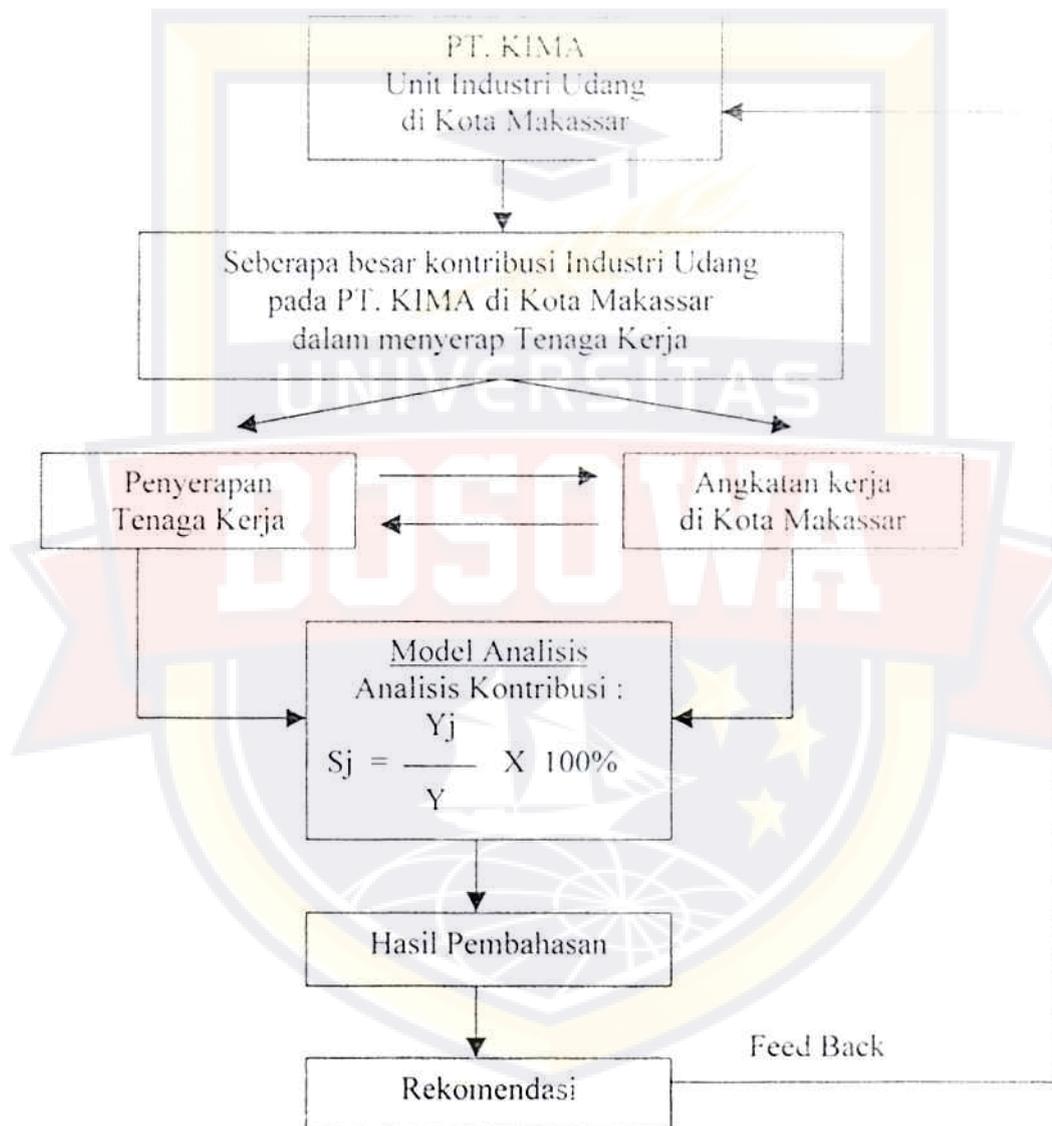
Disisi lain fungsi manusia atau penduduk menurut pakar ekonomi J.L. Jungs (1992:521) mengatakan sebagai berikut :

"Manusia adalah merupakan suatu modal dalam pembangunan, untuk itu sebagai sumberdaya manusia pengertian pembentukan modal manusia adalah proses memperoleh dan meningkatkan jumlah orang yang mempunyai keahlian, pendidikan, dan pengalaman yang menentukan bagi pembangunan ekonomi dan politik suatu negara. Pembentukan modal manusia dikaitkan dengan investasi pada manusia dan pengembangannya sebagai suatu sumber yang kreatif dan produktif".



2.8 Kerangka Pikir

Kerangka Pikir Penyerapan Tenaga Kerja
Industri Udag PT. KIMA di Kota Makassar



2.9 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan sebelumnya maka peneliti mengangkat hipotesis sebagai berikut :

“Diduga kontribusi industri dan pariwisata terhadap penyerapan tenaga kerja di kota Makassar”.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Makassar, Ibukota Propinsi Sulawesi Selatan yang merupakan pusat perdagangan di Kawasan Timur Indonesia. Lokasi penelitian dipusatkan di Kawasan Industri Makassar yang merupakan pusat industri udang di Sulawesi Selatan.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Observasi (pengamatan), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengamati atau meninjau langsung beberapa industri udang yang terletak di Kawasan Industri Makassar.
- b. Dokumentasi, yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan dokumen-dokumen dan data-data yang dibutuhkan dan menjadi bahan acuan dalam penelitian ini.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang menunjang dan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dengan melakukan wawancara langsung dengan responden yang dalam hal ini beberapa pengusaha yang bergerak di bidang industri udang di Kota Makassar dan para karyawan dari perusahaan-perusahaan pada industri udang di Kota Makassar.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang tersedia pada instansi terkait seperti Badan Pusat Statistik di Kota Makassar, yang menyangkut data penduduk, angkatan kerja, serta pustaka lain yang ada kaitannya dengan obyek penelitian ini.

3.4 Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka data yang diperoleh diolah, kemudian dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan metode sebagai berikut :

1. Analisis kontribusi penyerapan tenaga kerja untuk menghitung prosentase penduduk yang dapat diserap oleh industri udang pada suatu periode tertentu, yaitu menggunakan rumus regresi sederhana sebagai berikut :

$$S_j = \frac{Y_j}{Y} \times 100\%$$

dimana :

S_j = Kontribusi penyerapan tenaga kerja (%)

Y_j = Jumlah tenaga kerja di industri udang periode tertentu (orang)

Y = Jumlah angkatan kerja pada periode tertentu (orang)

2. Analisis Kualitatif

Untuk melihat gambaran mengenai perkembangan tenaga kerja di Kota Makassar.

3.5 Definisi Operasional

Untuk memperjelas pemahaman mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam analisis, maka variabel-variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut :

1. Tenaga kerja adalah penduduk yang telah bekerja atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, sedang bersekolah, dan mengurus rumah tangga.
2. Angkatan Kerja adalah penduduk yang sedang bekerja (pekerja) dan sedang mencari pekerjaan (penganggur).
3. Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Pekerja adalah orang yang melakukan kegiatan ekonomi dengan maksud memperoleh penghasilan.
5. Penganggur adalah orang yang tidak bekerja sama sekali.
6. Penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat ditampung untuk dipekerjakan pada suatu unit industri.



BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Keadaan Geografi dan Luas Wilayah

Kota Makassar adalah ibukota Propinsi Sulawesi Selatan yang berada pada bagian barat pulau Sulawesi dengan ketinggian 0,25 meter dari permukaan laut, terletak pada posisi $119^{\circ} 24' 17'' 38''$ Bujur Timur dan $5^{\circ} 8' 6'' 19''$ Lintang Selatan dengan batas-batas wilayah :

1. Sebelah Utara : Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
2. Sebelah Timur : Kabupaten Maros
3. Sebelah Selatan : Kabupaten Gowa
4. Sebelah Barat : Selat Makassar

Sebagai ibukota Propinsi Sulawesi Selatan, kota Makassar juga merupakan pintu gerbang dan pusat perdagangan untuk Kawasan Timur Indonesia. Letak yang strategis ini menjadikan kota Makassar sebagai pusat kegiatan ekonomi dan tumpuan harapan bagi angkatan kerja untuk memperoleh penghidupan yang layak di wilayah Kawasan Timur Indonesia.

Wilayah pemerintahan kota Makassar seluas 175,77 km persegi yang secara administratif terbagi atas 14 kecamatan, 143 kelurahan, 885 RW. dan 4446 RT. Berdasarkan pencatatan stasiun meteorologi Maritim Paotere, secara rata-rata

kelembaban udara sekitar 82 persen, temperatur udara sekitar $26,7^{\circ} - 26,7^{\circ} \text{ C}$ dan rata-rata kecepatan angin 3,4 knot.

4.2 Perkembangan Penduduk Kota Makassar

Penduduk Kota Makassar pada tahun 2004 tercatat sebanyak 1.179.023 jiwa yang terdiri dari 582.382 laki-laki dan 596.641 perempuan. Jumlah penduduk Kota Makassar tahun 2003 tercatat sebanyak 1.160.011 jiwa.

Komposisi penduduk menurut jenis kelamin dapat ditunjukkan dengan rasio jenis kelamin penduduk Kota Makassar, yaitu sekitar 97,61 persen, yang berarti setiap 100 penduduk wanita terdapat 97 penduduk laki-laki.

Perkembangan penduduk pada suatu wilayah terjadi disebabkan oleh beberapa hal, seperti tingginya angka kelahiran, adanya perkawinan pada usia muda, serta adanya urbanisasi. Ketiga hal pokok ini tidak dapat dihindari perkembangannya. Pada point tingginya angka kelahiran dan perkawinan usia muda, hal ini sering terjadi pada negara yang sedang berkembang khususnya di Indonesia, sedangkan urbanisasi dapat terjadi karena pembangunan industri di perkotaan yang membutuhkan banyak tenaga kerja.

Aspek urbanisasi ini sangat sukar dihindari karena mengingat Kota Makassar sebagai pusat perdagangan di Kawasan Timur Indonesia dan mobilitas penduduknya yang tinggi, maka Kota Makassar juga menjadi incaran para pekerja atau kaum urban untuk mencari pekerjaan di daerah ini. Keberadaan tersebut akan menciptakan urbanisasi regional dan nasional seperti banyaknya penduduk dari propinsi lain atau daerah yang ada di wilayah Sulawesi Selatan masuk ke Kota Makassar untuk mencari pekerjaan.

Penyebab lain dari kedatangan kaum urban ini adalah ingin melanjutkan pendidikan karena sarana sekolah dan perguruan tinggi yang tersedia di Kota Makassar.

Penyebaran penduduk Kota Makassar jika dirinci menurut kecamatan, maka konsentrasi penduduk terbesar terdapat di Kecamatan Tamalate, yaitu sebanyak 143.9878 atau sekitar 12,21 persen dari total penduduk, disusul Kecamatan Rappocini sebanyak 136.128 jiwa (11,55 persen), Kecamatan Panakukkang sebanyak 129.240 jiwa (10,98 persen), dan yang terendah adalah Kecamatan Ujung Pandang sebanyak 27.165 jiwa (2,30 persen).

Ditinjau dari kepadatan penduduk per kilometer persegi, maka Kecamatan Makassar merupakan kecamatan yang terpadat, yaitu 31.408 jiwa per kilometer persegi, disusul Kecamatan Mariso sebanyak 28.744 jiwa per kilometer persegi, Kecamatan Bontoala sebesar 25.744 jiwa per kilometer persegi. Sedang Kecamatan Biringkanaya merupakan kecamatan dengan kepadatan penduduk terendah, yaitu sekitar 2.460 jiwa per kilometer persegi, kemudian Kecamatan Tamalanrea sebesar 2.646 jiwa per kilometer persegi, Kecamatan Manggala sebanyak 3.828 jiwa per kilometer persegi, Kecamatan Ujung Tanah sebanyak 7.658 jiwa per kilometer persegi, Kecamatan Panakkukang sebanyak 7.580 jiwa per kilometer. Wilayah-wilayah yang kepadatan penduduknya masih rendah tersebut memungkinkan untuk pengembangan daerah pemukiman atau menjadi kawasan industri, seperti di Kecamatan Biringkanaya, Tamalanrea, dan Manggala.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penduduk kota Kota Makassar setiap tahun mengalami peningkatan baik yang ingin mencari pekerjaan, maupun yang ingin

melayukkan pendidikan. Pada tahun 2000 jumlah penduduk Kota Makassar berjumlah 1.100.019 jiwa, hingga tahun 2004 pertumbuhan penduduk semakin besar hingga mencapai 1.179.023 jiwa. Adapun perkembangan jumlah penduduk di Kota Makassar dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1
Perkembangan Jumlah Penduduk di Kota Makassar
Tahun 2000 – 2004

Tahun	Laki-laki (jiwa)	Perempuan (jiwa)	Jumlah Penduduk (jiwa)	Perkembangan (%)
2000	544.731	555.288	1.100.019	-
2001	549.362	579.654	1.129.016	2,64
2002	563.018	584.259	1.147.277	1,62
2003	574.733	585.278	1.160.011	1,11
2004	582.382	596.641	1.179.023	1,64

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Makassar

Berdasarkan tabel 4.1 jumlah penduduk di atas, maka tampak bahwa pada tahun 2000 jumlah penduduk Kota Makassar sebanyak 1.100.019 jiwa dengan perincian 544.731 jiwa berjenis kelamin laki-laki dan 555.288 berjenis kelamin perempuan. Tahun 2001 jumlah penduduk menjadi 1.129.016 jiwa dengan jumlah penduduk perempuan lebih banyak dari laki-laki, pertumbuhan jumlah penduduk sebesar 2,64 %. Tahun 2002 jumlah penduduk bertambah menjadi 1.147.277 jiwa atau tumbuh sebesar 1,62 % dibanding tahun sebelumnya, dengan jumlah penduduk laki-laki sebanyak 563.018 jiwa dan jumlah perempuan sebanyak 584.259 jiwa. Tahun 2003 jumlah penduduk Kota Makassar sebanyak 1.160.011 jiwa atau tumbuh sebesar 1,11% dibanding tahun

sebelumnya dengan jumlah laki-laki sebanyak 574.733 jiwa dan perempuan sebanyak 585.278 jiwa. Kemudian tahun 2004 jumlah penduduk menjadi 1.179.023 jiwa atau tumbuh sebesar 1,64 % dengan jumlah laki-laki sebanyak 582.382 jiwa dan jumlah perempuan sebanyak 596.641 jiwa.

Pertumbuhan penduduk di Kota Makassar yang relatif cukup besar, jika dianalisis mempunyai dampak baik sosial, ekonomi, maupun pertahanan keamanan. Perubahan-perubahan dalam bidang kehidupan, yang secara langsung mempunyai dampak psikologis terutama timbulnya pemikiran-pemikiran individualistik dan kepentingan masing-masing individu terutama yang disebabkan oleh kebutuhan sosial-ekonomi menyebabkan setiap individu berusaha untuk eksis dalam menghadapi perubahan jaman yang semakin sulit untuk mempertahankan kehidupan yang penuh dengan kesulitan ekonomi, terutama dalam memperoleh lapangan pekerjaan sebagai sumber pendapatan dan penghasilan dalam menghidupi keluarga dan pribadi masing-masing individu. Dampak lain yang ditimbulkan oleh tingginya jumlah penduduk Kota Makassar adalah aspek negatif dari tingkat pengangguran yang tinggi, dimana jumlah pengangguran yang besar dapat menyebabkan gangguan keamanan yang disebabkan oleh tindak kriminalitas. Disamping itu, dengan semakin meningkatnya jumlah penduduk Kota Makassar, maka lahan-lahan pertanian yang ada juga telah berubah menjadi kutup-kutup pertumbuhan ekonomi baru yang berupa kompleks-kompleks perumahan, pertokoan. Hal ini tidak dapat dihindari karena dorongan permintaan masyarakat akan perumahan, disisi lain kepadatan penduduk juga membutuhkan ruang

gerak berupa sarana transportasi seperti jalan raya yang merupakan salah satu penyebab semakin berkurangnya lahan pertanian di Kota Makassar.

Perubahan-perubahan yang terjadi seperti yang dijelaskan di atas tidak terlepas dari pertumbuhan yang di sukuti oleh kota Makassar tentang kependudukan bahwa semakin besar perkembangan jumlah penduduk, maka semakin sempit pergerakan sektor pertanian dan akan mendorong perceceran sektor baru seperti industri dan jasa. dan kalau hal ini terus terjadi maka pada tahun-tahun selanjutnya pertumbuhan penduduk mengikuti deret hitung sedangkan pertumbuhan akan sandang dan pangan mengikuti deret ukur. Akan tetapi, walaupun demikian pertumbuhan penduduk di Kota Makassar masih berada di bawah 5% per tahun.

Pemerintah Kota Makassar harus memberikan solusi supaya masalah jumlah penduduk yang besar ini dapat terserap dalam lapangan pekerjaan. Disamping itu, pemerintah juga harus menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan tenaga kerja agar tingkat pengangguran tidak semakin besar. Program Keluarga Berencana perlu terus digalakkan supaya angka kelahiran yang merupakan penyebab tingginya pertumbuhan penduduk tidak semakin besar.

4.3 Perkembangan Pencari Kerja Yang Ditempatkan di Kota Makassar

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Simanjuntak bahwa angkatan kerja adalah penduduk yang sedang atau sudah bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga, walaupun

sedang tidak bekerja mereka dianggap sudah tidak mungkin sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Berdasarkan penerusan angkatan kerja di atas maka secara garis besar angkatan kerja dapat dikatakan sebagai pencari kerja yang mencari penempatan. Kota Makassar sebagai pusat kegiatan ekonomi di Kawasan Timur Indonesia juga menghadapi masalah dalam ketenagakerjaan seperti tingginya angkatan kerja dan kurangnya lapangan kerja yang dapat menampung tenaga kerja yang ada.

Jumlah angkatan kerja yang ada di Kota Makassar setiap tahun mengalami peningkatan seiring dengan bertambahnya lulusan SD, SLTP, SLTA, dan perguruan tinggi. Lulusan perguruan tinggi merupakan angkatan kerja yang terdidik, disamping itu masih tingginya angkatan kerja tidak terdidik yang semuanya bertujuan mencari pekerjaan. Di sisi lain lapangan pekerjaan atau permintaan akan tenaga kerja dengan kondisi ekonomi saat ini yang dilanda krisis relatif sangat rendah bahkan dalam setahun penyerapan tenaga kerja yang ada sangat terbatas. Jika hal ini terus berlangsung, maka di Kota Makassar akan banyak dijumpai penganggur baik yang terdidik maupun tidak terdidik.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka menurut data dari Badan Pusat Statistik Kota Makassar maka jumlah pencari kerja yang ditempatkan, diurai menurut tingkat pendidikan adalah pada tabel 4.2 di bawah ini :

Tabel 4.2

Pencari Kerja Yang Ditempatkan Menurut Jenis Kelamin
di Kota Makassar, Tahun 2000 – 2004

Tahun	Laki-laki (orang)	Perempuan (orang)	Jumlah (orang)	Pertumbuhan (%)
1	2	3	4	5
2000	1.238	1.025	2.263	-
2001	1.795	656	2.451	8,31
2002	1.432	1.147	2.579	5,22
2003	2.565	1.676	4.241	64,44
2004	780	737	1.517	-64,23

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Makassar

Berdasarkan data statistik di atas, maka pada tahun 2000 jumlah pencari kerja yang ditempatkan berjumlah 2.263 orang dengan perincian 1.238 orang laki-laki dan 1.025 orang perempuan. Tahun 2001 jumlah pencari kerja yang ditempatkan semakin meningkat yaitu sebanyak 2.451 orang atau tumbuh sebesar 8,31 % dengan perincian 1.795 orang laki-laki dan 656 orang perempuan. Kemudian pada tahun 2002 jumlah pencari kerja yang ditempatkan semakin meningkat yaitu sebanyak 2.579 orang atau tumbuh sebesar 5,22 %, dengan perincian 1.432 orang laki-laki dan 1.147 orang perempuan. Pada tahun 2003 jumlah pencari kerja yang ditempatkan semakin bertambah yaitu sebanyak 4.241 orang atau mengalami pertumbuhan yang sangat tinggi dibanding tahun-tahun sebelumnya, yakni sebesar 64,44 %, dengan perincian jumlah laki-laki sebanyak 2.565 orang dan jumlah perempuan sebanyak 1.676 orang. Kemudian tahun 2004 jumlah pencari kerja yang ditempatkan mengalami penurunan menjadi 1.517 orang

atau menurun sebesar 64,23 % dibanding tahun sebelumnya, dengan rincian jumlah laki-laki sebanyak 780 orang dan jumlah perempuan sebanyak 737 orang.

Jika disimak jumlah pencari kerja yang ditempatkan berdasarkan data-data di atas maka tahun 2003 adalah pencari kerja yang ditempatkan menduduki point tertinggi sejak tahun 2000. Hal ini menunjukkan bahwa banyak dari pencari kerja di Kota Makassar memperoleh kesempatan untuk bekerja, yang berarti bahwa tingkat pengangguran berkurang. Persentase pertumbuhan juga mencapai angka yang tertinggi yakni 64,23 persen dibanding tahun sebelumnya. Indikasi dari hal tersebut bahwa terjadi pertumbuhan ekonomi yang cukup baik di Kota Makassar selama tahun 2003, karena terbuka lapangan kerja yang cukup besar bagi pencari kerja. Jadi secara makro ekonomi terbukanya lapangan kerja merupakan indikator adanya pertumbuhan ekonomi baik secara nasional, maupun secara regional.

4.4 Perkembangan Pencari Kerja di Kota Makassar

Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa proses terjadinya penempatan tenaga kerja atau hubungan kerja dinamakan pasar tenaga kerja. Jika seorang pencari kerja masuk dalam pasar tenaga kerja berarti orang tersebut menawarkan jasanya dalam pasar tenaga kerja untuk kegiatan produksi, apakah orang tersebut sedang bekerja atau mencari pekerjaan.

Tidak jauh berbeda dengan definisi penganggur seperti yang dikemukakan oleh Simanjuntak bahwa penganggur adalah orang yang tidak bekerja sama sekali atau bekerja kurang dari dua hari selama seminggu sebelum pencacahan dan berusaha

memperoleh pekerjaan. Pada dasarnya seseorang bekerja untuk memperoleh penghasilan. Ada pekerja yang berusaha mencari pekerjaan lain untuk memperoleh penghasilan yang lebih tinggi, tetapi pengertian penganggur yang penulis analisis didasarkan pada orang yang tidak bekerja sama sekali atau sesuai dengan data dari Badan Pusat Statistik Kota Makassar.

Berdasarkan data Statistik Kota Makassar, maka jumlah pencari kerja yang sedang mencari pekerjaan di Kota Makassar dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini :

Tabel 4.3
Pencari Kerja Dirinci Menurut Jenis Kelamin
di Kota Makassar, Tahun 2000 – 2004

Tahun	Laki-Laki (orang)	Perempuan (orang)	Jumlah (orang)	Pertumbuhan (%)
1	2	3	4	5
2000	9.562	8.833	18.395	-
2001	10.856	12.438	23.294	26,63
2002	13.676	15.639	29.315	25,85
2003	15.827	17.734	33.561	14,48
2004	19.182	23.249	42.430	26,43

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Makassar

Berdasarkan data statistik di atas, maka pada tahun 2000 jumlah pencari kerja yang belum memperoleh pekerjaan sebanyak 18.395 orang dengan perincian laki-laki sebanyak 9.562 orang dan perempuan sebanyak 8.833 orang. Kemudian tahun 2001 jumlah pencari kerja meningkat menjadi 23.294 orang atau tumbuh 26,63 % dibanding

tahun sebelumnya dengan rincian jumlah laki-laki sebanyak 10.856 orang dan perempuan sebanyak 12.138 orang. Kemudian tahun 2002 jumlah pencari kerja makin meningkat menjadi 29.315 orang atau tumbuh sebesar 25,85 % dibanding tahun 2001 dengan rincian jumlah laki-laki sebanyak 13.676 orang dan jumlah perempuan sebanyak 15.639 orang. Tahun 2003 jumlah pencari kerja yang belum memperoleh pekerjaan mengalami peningkatan yang tidak terlalu besar dibanding tahun sebelumnya, yakni sebanyak 33.561 orang atau tumbuh sebesar 14,48 persen dibanding tahun sebelumnya dengan jumlah laki-laki sebanyak 15.827 orang dan jumlah perempuan sebanyak 17.734 orang. Pada tahun 2004 jumlah pencari kerja di Kota Makassar semakin meningkat menjadi 42.430 orang atau tumbuh sebesar 26,43 % dibanding tahun sebelumnya, dengan rincian jumlah laki-laki sebanyak 19.182 orang dan jumlah perempuan sebanyak 23.249 orang.

Jika disimak data-data angka pencari kerja di atas, maka jumlah pencari kerja di Kota Makassar setiap tahun mengalami peningkatan. Jumlah pencari kerja yang besar ini mengindikasikan jumlah pengangguran yang cukup besar. Untuk mengantisipasi hal-hal negatif dari tingginya angka pengangguran, maka pemerintah sebaiknya mengambil langkah-langkah dan menyusun kebijakan yang signifikan dengan usaha mengurangi angka pengangguran ini.

Kalau dikaji dari aspek penyebab tingginya pengangguran pada suatu daerah, maka pemerintah khususnya Pemerintah Kota Makassar seharusnya memikirkan bagaimana solusi untuk mengurangi angka pengangguran yang tinggi di Kota Makassar. Salah satu alternatif yang dapat dilakukan yaitu dengan memberi kemudahan bagi

investor untuk berinvestasi di Kota Makassar, baik investor dalam negeri maupun investor mancanegara, alternatif lain yaitu memberi insentif khususnya sektor industri kecil dan menengah agar memperoleh kemudahan dan keringanan, misalnya dalam membayar pajak, mengurus perizinan, membuka kran ekspor dan membantu pengusaha kecil di Kota Makassar untuk mengembangkan pasar ke daerah-daerah lain, bahkan ke luar negeri, misalnya mengadakan pameran dagang.

Tingginya angka pengangguran mengindikasikan adanya pertumbuhan ekonomi yang lambat karena kurangnya kesempatan kerja yang tersedia bagi penduduk. Secara lokal, dalam wilayah Kota Makassar, tingkat perputaran uang juga akan lambat karena kurangnya pendapatan masyarakat yang dapat digunakan untuk konsumsi dan investasi. Kurangnya lapangan kerja juga mengakibatkan daya beli masyarakat yang rendah karena kurangnya pendapatan untuk konsumsi. Tabungan masyarakat juga mengalami penurunan karena pendapatan yang diperoleh habis digunakan untuk konsumsi sehingga dana investasi juga sedikit.

4.5 Tenaga Kerja Yang Terserap Pada Industri Udang di Kota Makassar

Perkembangan industri udang di Kota Makassar sejak tahun 2000 hingga tahun 2004 telah mencapai jumlah 25 unit usaha. Tentunya dengan jumlah industri sebesar ini membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah yang besar. Berdasarkan informasi yang penulis peroleh rata-rata tenaga kerja yang terserap di setiap unit usaha berjumlah lebih dari seratus orang. Berarti dengan adanya industri udang ini dapat membantu pemerintah Kota Makassar menanggulangi jumlah pengangguran di Kota Makassar.

Karyawan dan karyawan yang bekerja di Industri udang di Kota Makassar rata-rata memperoleh penghasilan Rp 510.000,- per bulan atau disesuaikan dengan Upah Minimum Propinsi (UMP) sebagaimana Surat Keputusan Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 756/XI-2004. Bagi karyawan yang bekerja dengan masa kerja 0 sampai 1 tahun diberi upah sesuai standar UMP, masa kerja 1 sampai 5 tahun rata-rata memperoleh penghasilan Rp 600.000,- per bulan, dan masa kerja 5 sampai 10 tahun upah rata-rata yang diberikan lebih besar lagi yakni Rp 750.000,- per bulan. Disamping upah per bulan yang diterima, para karyawan yang telah memperoleh status karyawan tetap berhak memperoleh tunjangan-tunjangan lain dan tambahan gaji diluar gaji pokok yang diterima sesuai dengan kebijakan perusahaan tempat bekerja. Bahkan ada karyawan yang memperoleh penghasilan jauh lebih besar apabila menduduki posisi atau jabatan tertentu dalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas tentang sistem pengupahan para karyawan dan karyawan pada industri udang di Kota Makassar maka industri udang mempunyai prospek untuk dikembangkan khususnya di Kota Makassar, mengingat Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu penghasil udang terbesar di Indonesia, khususnya untuk tujuan ekspor ke mancanegara sehingga tenaga kerja yang diserap industri udang ini juga akan semakin bertambah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tabel 4.4 di bawah ini menggambarkan tentang jumlah tenaga kerja yang dapat terserap pada industri udang yang ada di Kota Makassar.

Tabel 4.4
Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja Yang Terserap Pada
Industri Udang di Kota Makassar Tahun 2000 – 2004

Tahun	Laki-Laki (orang)	Perempuan (orang)	Jumlah (orang)	Pertumbuhan (%)
1	2	3	4	5
2000	1.392	1.795	3.187	-
2001	1.537	2.052	3.589	12,61
2002	1.613	2.173	3.786	5,49
2003	1.640	2.383	4.023	6,26
2004	1.760	3.119	4.879	21,28

Sumber Data : PT. KIMA (Kawasan Industri Makassar). Diolah kembali

Berdasarkan data pada tabel di atas maka pada tahun 2000 jumlah tenaga kerja yang terserap pada industri udang di Kota Makassar sebanyak 3.187 orang dengan perincian tenaga kerja laki-laki sebanyak 1.392 orang dan tenaga kerja perempuan sebanyak 1.795 orang. Pada tahun 2001 jumlah tenaga kerja yang diserap bertambah menjadi 3.589 orang atau tumbuh sebesar 12,61 % dibanding tahun sebelumnya dengan perincian jumlah tenaga kerja laki-laki sebanyak 1.537 orang dan jumlah tenaga kerja perempuan sebanyak 2.052 orang. Kemudian tahun 2002 jumlah tenaga kerja masih mengalami peningkatan sebesar 5,49 % dibanding tahun 2001 yakni sebanyak 3.786 orang dengan perincian jumlah laki-laki sebanyak 1.613 orang dan jumlah perempuan sebanyak 2.173 orang. Pada tahun 2003 jumlah tenaga kerja masih meningkat menjadi 4.023 orang atau tumbuh sebesar 6,26 % dibanding tahun sebelumnya dengan perincian jumlah laki-laki sebanyak 1.640 orang dan jumlah perempuan sebanyak 2.383 orang.

Tahun 2004 jumlah tenaga kerja yang bekerja pada industri di Kota Makassar menjadi 4.879 orang atau tumbuh sebesar 21,28 % dibanding tahun sebelumnya, dengan pemerian jumlah laki-laki sebanyak 1.760 orang dan jumlah perempuan sebanyak 3.119 orang.

Jika dilihat angka-angka tenaga kerja pada tabel 4.3 maka jumlah tenaga kerja wanita terlihat lebih besar dari jumlah tenaga laki-laki. Seperti diketahui bahwa industri udang yang penulis teliti adalah perusahaan-perusahaan pengolahan udang yang memproduksi udang segar untuk dipasarkan ke provinsi lain, bahkan ke luar negeri seperti Jepang, Korea, Singapura, dan lain-lain. Industri pengolahan udang ini dalam memproduksi udang membutuhkan ketrampilan khusus, misalnya pengupasan udang, pengepakan, dan lain-lain, dimana ada ketrampilan tertentu yang terampil dikerjakan oleh tenaga kerja perempuan, misalnya mengupas dan membersihkan udang.

Selain penyerapan tenaga kerja, industri udang ini mempunyai multiplier efek atau efek ganda yang secara makro ekonomi dapat meningkatkan pendapatan pemerintah khususnya pendapatan asli daerah Kota Makassar, misalnya dalam bentuk pajak penghasilan, retribusi kendaraan pengangkut udang, dan pungutan-pungutan lain yang dapat meningkatkan pendapatan asli daerah Kota Makassar.



4.6 Kontribusi Industri Udang Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Makassar

Sebagaimana diketahui bahwa industri udang merupakan salah satu sektor industri yang mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam menyerap tenaga kerja di Kota Makassar. Jumlah industri udang yang ada di Kota Makassar ini sebanyak 25 unit usaha dengan jumlah pekerja hingga tahun 2004 telah mencapai 4.879 orang.

Angkatan kerja seperti yang dimaksud dalam konsep teoritis tentang tenaga kerja adalah penduduk yang sedang bekerja dan penduduk yang sedang menganggur atau sedang mencari pekerjaan. Angkatan kerja yang menjadi analisis penulis adalah jumlah pencari kerja dan tenaga kerja yang bekerja pada industri udang di Kota Makassar berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari instansi terkait.

Perusahaan yang tergolong unit usaha yang bergerak dalam industri udang khususnya yang berada pada Kawasan Industri di Kota Makassar mempunyai jenis usaha atau bidang produksi terbesar adalah cold storage yang mengolah udang segar menjadi udang beku yang siap dikapalkan dan dikirim ke pelanggan yang berada di propinsi lain atau ke negara-negara tujuan ekspor. Ada juga yang mengolah udang dan ikan segar menjadi fillet ikan, serta mengolah udang dan hasil laut lain yang siap diekspor. Status dari perusahaan-perusahaan tersebut adalah Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN), Penanaman Modal Asing (PMA), dan non facility yang tidak mempunyai skala usaha yang besar. Adapun nama-nama perusahaan pengolahan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
 Nama-Nama Perusahaan Undang di Kota Makassar
 Tahun 2000 – 2004

Nama Perusahaan	Status
1. South Suceo	PMDN
2. Sittomas Mulia Sakti	Non fas
3. Sumber Baru	Non fas
4. Diamond Cold Storage	Non fas
5. Multi Manodon Indonesia	Non fas
6. Mitra Kartika Sejati	PMA
7. Central Windu Sejati	Non fas
8. Nusa Dwipa Citra Tunggal	Non fas
9. Toyomas Mulia Sejati	Non fas
10. Kelola Mina Laut	Non fas
11. PT Mina Samudera	Non fas
12. Bogotama Marinusa	Non fas
13. Tachu Bumi Abadi	PMA
14. Cipta Nuansa Magello	Non fas
15. Mandiri Inti Perkasa	Non fas
16. Prima Bahari Inti Lestari	Non fas
17. PT Mega Pratama Indo	PMDN
18. PT Ligo	Non fas
19. PT Buah Mimpi	Non fas
20. PT Sittomas Muliasakti	Non fas
21. Chenwoo Fishery	Non fas
22. Tjan Erica Indri	Non fas
23. Yunardi Angdias	Non fas
24. Multi Sari Fisindo	Non fas
25. Wahyu Utama Sakti	Non fas

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prop. Sul-Sel

Dan untuk mengetahui berapa besar kontribusi industri udang terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini :

Tabel 4.6

Kontribusi Industri Udang Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja
Di Kota Makassar, Tahun 2000 – 2004

Tahun	Tenaga Kerja Yang Teseap di Industri Udang (Yj)	Pertumbuhan (%)	Tenaga Kerja di Kota Makassar (Y)	Pertumbuhan (%)
2000	3.187	-	20.658	-
2001	3.589	12,61	20.843	0,90
2002	3.786	5,49	31.894	53,02
2003	4.023	6,26	37.802	18,52
2004	4.879	21,28	40.913	8,23

Sumber : BPS dan data sekunder diolah kembali.

Berdasarkan tabel analisis kontribusi tenaga kerja di atas, maka analisis kontribusi penyerapan tenaga kerja pada industri udang di Kota Makassar dapat dilihat pada perhitungan matematis di bawah ini :

$$\begin{aligned} \text{Tahun 2000 : } S_j &= \frac{3.187}{20.658} \times 100\% \\ &= \mathbf{15,43 \%} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tahun 2001} \quad S_j &= \frac{3.589}{20.843} \times 100 \% \\ &= 17,22 \% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tahun 2002} \quad S_j &= \frac{3.786}{31.894} \times 100 \% \\ &= 11,87 \% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tahun 2003} \quad S_j &= \frac{4.023}{37.802} \times 100 \% \\ &= 10,64 \% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tahun 2004} \quad S_j &= \frac{4.879}{40.913} \times 100 \% \\ &= 11,93 \% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka interpretasi yang dapat dibuat adalah sebagai berikut :

- ☞ Tahun 2000, angka kontribusi menunjukkan nilai sebesar 15,43 % artinya bahwa tingkat penyerapan tenaga kerja yang terjadi tahun 2000 adalah sebesar 15,43 % apabila jumlah tenaga kerja yang diserap pada industri udang sebanyak 3.187 orang

- dan jumlah angkatan kerja yang terdapat di Kota Makassar pada tahun 2000 sebanyak 20.658.
- ↳ Tahun 2001, angka kontribusi menunjukkan nilai sebesar 17,22 %, yang berarti bahwa tingkat penyerapan tenaga kerja pada tahun 2001 sebesar 17,22 % apabila jumlah tenaga kerja yang terserap pada industri udang sebanyak 3.589 orang dengan jumlah angkatan kerja yang terdapat di Kota Makassar tahun 2001 sebanyak 20.843 orang.
 - ↳ Pada tahun 2002 angka kontribusi tenaga kerja menunjukkan nilai sebesar 11,87 % yang artinya bahwa tingkat penyerapan tenaga kerja yang terjadi pada tahun 2002 sebesar 11,87 % apabila jumlah tenaga kerja yang terserap di industri udang sebanyak 3.786 orang dengan jumlah angkatan kerja yang terdapat di Kota Makassar pada tahun 2002 sebanyak 31.894 orang.
 - ↳ Pada tahun 2003 angka kontribusi tenaga kerja menunjukkan nilai sebesar 10,64 % yang artinya bahwa tingkat penyerapan tenaga kerja yang terjadi pada tahun 2003 sebesar 10,64 % apabila jumlah tenaga kerja yang terserap di industri udang sebanyak 4.023 orang dengan jumlah angkatan kerja yang terdapat di Kota Makassar pada tahun 2003 sebanyak 37.802 orang.
 - ↳ Angka kontribusi tenaga kerja pada industri udang di Kota Makassar pada tahun 2004 menunjukkan nilai sebesar 11,93 %, artinya bahwa tingkat penyerapan tenaga kerja yang terjadi sebesar 11,93 % apabila jumlah tenaga kerja yang terserap pada industri udang sebanyak 4.879 orang dengan jumlah angkatan kerja yang terdapat di Kota Makassar sebanyak 40.913 orang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat pertumbuhan penduduk di Kota Makassar setiap tahun mengalami peningkatan, dalam hal ini bahwa pertumbuhan tersebut akan meningkatkan tingkat pengangguran dimana pada tahun 2000 angkatan kerja yang ada sebanyak 20.658 orang, hingga tahun 2004 terus meningkat menjadi 40.913 orang.
2. Jumlah industri udang di Kota Makassar hingga tahun 2004 telah berjumlah unit usaha 25 dengan jumlah tenaga kerja yang telah direkrut pada tahun tersebut sebanyak 4.879.
3. Hasil analisis kontribusi penyerapan tenaga kerja menunjukkan bahwa persentase tenaga kerja yang dapat diserap industri udang cukup besar, yakni tahun 2000 sebesar 15,43%, tahun 2001 sebesar 17,22%, tahun 2002 sebesar 11,87%, tahun 2003 sebesar 10,64%, dan tahun 2004 sebesar 11,93%. Angka ini menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja pada industri udang rata-rata berada di atas 10% yang merupakan angka yang cukup besar untuk kondisi krisis ekonomi saat ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka cara-cara yang penulis ajukan sebagai berikut :

1. Keberadaan industri udang di Kota Makassar merupakan salah satu sumber mata pencaharian masyarakat dalam mengurangi tingkat pengangguran, maka hendaknya pemerintah Kota Makassar memberi peluang agar industri udang di kota ini semakin berkembang dan bertambah jumlahnya, mengingat potensi daerah Sulawesi Selatan yang cukup menjanjikan dalam menghasilkan udang segar. Pemerintah juga hendaknya memberikan kemudahan-kemudahan kepada para pengusaha, misalnya pembayaran pajak, pengurusan izin usaha bagi investor baru maupun investor lama yang ingin mengembangkan usahanya, bahkan jika memungkinkan diberi kemudahan atau insentif dalam pajak ekspor bagi eksportir yang ingin mengekspor produknya ke mancanegara sehingga devisa bagi negara semakin meningkat.
2. Para pengusaha yang bergerak dalam industri udang hendaknya memberi fasilitas bagi karyawan dan karyawan di perusahaan tempat mereka bekerja agar produktivitas pekerja meningkat dan produksi juga makin meningkat. Disamping itu, hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja hendaknya dipelihara agar tercipta harmonisasi antara pemilik perusahaan dan pekerja, sehingga pemutusan hubungan kerja dapat dihindari karena PHK di satu sisi menciptakan dampak negatif bagi pekerja dan pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2005. *Makassar Dalam Angka 2004*. Makassar : Badan Pusat Statistik.
- Ojopandhita, Soemmo. 1992. *Ekonomi Pembangunan*. Jakarta : PT Gramedia.
- Drucker, Peter F. 1998. *Manajemen Tugas, Tanggung Jawab, dan Praktek*. Jakarta : PT Gramedia.
- Irawan dan Suparmoko, M. 1992. *Ekonomika Pembangunan*, Edisi 5. Yogyakarta : BPFE.
- Jingan, M. L. 1992. *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan*. Jakarta : Rajawali Press.
- Lucas, David. 2000. *Pengantar Kependudukan*. Yogyakarta : Gadjah Mada University
- Nitisemito, Alex S. 1999. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rapianto, J. 1995. *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha Dana Produktivitas.
- Sunanjuntak, Payaman. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta : LPFE UI.
- Sukirno, Sadono. 1992. *Pengantar Ekonomi Mikro*. Jakarta : Erlangga.
- Swasono, Yudo dan Sulistyaningsih, Endang. 1993. *Metode Perencanaan Tenaga Kerja*. Jakarta : BPFE.
- Syahrir. 2000. *Pembangunan Ekonomi Indonesia*. Jakarta : PT Gramedia.
- Yoder, Dale. 1997. *Personel Principles and Policies*. Tokyo : Prentice Hall Inc, Maruzen Company Ltd.