

**TINGKAT PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR
YANG MEMPENGARUHINYA PADA PERUSAHAAN PERKEBUNAN
TEBU DI KABUPATEN TAKALAR**



BOSOWA
O L E H

ISMAIL MAKKARANNU

4586010565 / 871134079

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menempuh
ujian Sarjana Jurusan Ilmu Ekonomi dan
Studi Pembangunan

pada

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS "45" UJUNG PANDANG**

1992

HALAMAN PENGESAHAN

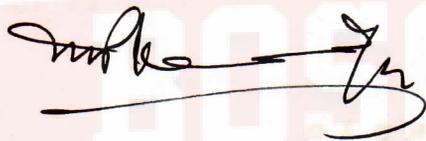
Judul Skripsi : TINGKAT PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DAN
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA
PADA PERUSAHAAN PERKEBUNAN TEBU
DI KABUPATEN TAKALAR

Nama Mahasiswa : Ismail Makkarannu
Nomor Stb/Nirm : 4586010565/871134079
Jurusan : Studi Pembangunan
Program Studi : Ilmu-ilmu Ekonomi dan Pembangunan

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



(DR. M. M. PAPAYUNGAN, MA)



(SUKMAWATI, SE)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan

Universitas "45"

Studi Pembangunan



(DRS. PALIPADA PALISURI)



(SUKMAWATI, SE)

Tanggal Pengesahan : 25 JUNI 1992

HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari/tanggal : Jumat/14 Februari 1992

Skripsi atas nama : Ismail

Nomor Stb/Nirm : 4586010565/871134079

Telah diterima oleh panitia Ujian Skripsi Sarjana Fakultas
Ekonomi Universitas "45" Ujung Pandang untuk memenuhi salah
satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada jurusan
Studi Pembangunan.

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Pengawas Umum : Prof.DR.H.A.Zainal Abidin Farid,SH (.....)

: DR.H.A.Karim Saleh (.....)

Ketua : Drs. Palipada Palisuri (.....)

Sekretaris : Syamsuddin, SE (.....)

Anggota Penguji :

1. DR.M.M.Papayungan (.....)

2. Drs. Nuhung Ahmad,MS (.....)

3. Drs.H.Yunus Ukkas,MS (.....)

4. Drs.L.P.Tulung, MS (.....)

Handwritten signatures of the members of the examination committee, corresponding to the names listed on the left. The signatures are written in blue and black ink.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah Subhana wata'ala atas limpahan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Jurusan Studi Pembangunan Universitas "45" Ujung Pandang.

Penulis menyadari, bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, melalui kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak, khususnya kepada :

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas "45" dan Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan serta seluruh staf dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di Universitas "45" Ujung Pandang.
2. Bapak DR.M.M.Papayungan,MA dan Ibu Sukmawati,SE selaku konsultan penulis yang telah berkenan meluangkan waktu dan buah pikiran untuk membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat terwujud.
3. Kedua orang tua penulis serta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan dorongan sehingga penulis dapat sampai kepada tahap akhir penyelesaian studi di Universitas "45".
4. Bapak pimpinan PTP XXXII Pabrik Gula Takalar yang telah membantu penulis dalam mengadakan penelitian pada perusahaan

tersebut.

5. Kepada semua pihak dan rekan-rekan mahasiswa seperjuangan yang telah banyak memberikan bantuan moril maupun materil.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan yang berlipat ganda atas segala jasa serta budi baik dari pihak-pihak yang penulis sebutkan di atas.

Akhirnya kepada semua pihak dan pembaca yang budiman, penulis menyadari bahwa tulisan ini masih dalam bentuk yang sederhana, itu disebabkan oleh kekurangan penulis sebagai manusia biasa. Untuk itu teguran-teguran membangun sangat penulis harapkan guna menambah pengetahuan penulis.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa merahmati kita sekalian, Amien.

Ujung Pandang Januari 1991

Penulis

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. Perumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penulisan.....	4
1.4. Hipotesis.....	5
1.5. Tata Urut Bahasan.....	6
BAB II KERANGKA TEORI.....	8
2.1. Faktor Manusia Dalam Perusahaan.....	8
2.2. Tenaga Kerja.....	9
2.3. Produktivitas Tenaga Kerja.....	11
2.4. Pentingnya Produktivitas dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya.....	12
2.5. Produksi.....	15
BAB III METODOLOGI.....	18
3.1. Daerah Penelitian.....	18
3.2. Jenis Data.....	18
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	18
3.4. Metode Analisis.....	19

	Halaman
3.5. Definisi operasional.. .. .	20
BAB IV GAMBARAN SINGKAT PERUSAHAAN PERKEBUNAN TEBU PTP XXXII PABRIK GULA TAKALAR.....	22
4.1. Letak dan Status Perusahaan.....	22
4.2. Usaha Pengembangan Perusahaan.....	23
BAB V TINGKAT PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DAN FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA PADA PERUSAHAAN PERKEBUNAN TEBU DI KABUPATEN TAKALAR.....	26
5.1. Perkembangan tenaga Kerja Perusahaan....	26
5.2. Perkembangan Produksi.....	34
5.3. Tingkat Produktivitas Perusahaan.....	41
5.4. Pengaruh Tingkat Produktivitas Terhadap Produksi.....	41
5.5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Produktivitas tenaga Kerja.....	46
5.6. Kebijakan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja dan Produksi.....	50
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
6.1. Kesimpulan.....	56
6.2. Saran.....	57
KEPUSTAKAAN.....	59

DAFTAR TABEL

TABEL	Halaman
I. KEADAAN KEBUN INTI PTP XXXII P.G. TAKALAR (Sampai dengan tahun 1991).....	24
II. KEADAAN KEBUN PLASMA PTP XXXII PG. TAKALAR (1985 - 1991).....	25
III. KEADAAN TENAGA KERJA PADA PTP XXXII P.G.TAKALAR (1985 - 1991).....	30
IV. PERKEMBANGAN PRODUKSI TEBU PADA PTP XXXII P.G. TAKALAR (1985 - 1991).....	35
V. PRODUKSI RATA-RATA PER HEKTAR PADA PTP XXXII PABRIK GULA TAKALAR (1985-1991).....	37
VI. TINGKAT PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PTP XXXII P.G. TAKALAR (1985-1991).....	39
VII. PERHITUNGAN HUBUNGAN TINGKAT PRODUKTIVITAS TE- NAGA KERJA DENGAN PRODUKSI PADA PTP XXXII P.G. TAKALAR (1985-1991).....	44
VIII. KEADAAN TINGKAT PENDIDIKAN KARYAWAN PTP XXXII P.G. TAKALAR (sampai dengan tahun 1991).....	48
IX. PROGRAM TEBU RAKYAT RINTISAN SULAWESI SELATAN PABRIK GULA TAKALAR TAHUN 1990/1991.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu modal dasar pembangunan di Indonesia adalah jumlah tenaga kerja yang besar, akan tetapi jumlah tenaga kerja yang besar tidaklah menjamin peningkatan produksi. Bahkan tidak jarang justru berbalik menjadi suatu masalah yang cukup merepotkan apabila masalah itu dibarengi dengan tingkat pengangguran yang tinggi. Sebaliknya jumlah tenaga kerja yang sedikit justru mampu menghasilkan produksi yang besar apabila keahlian atau keterampilan tenaga kerja tersebut mampu meningkatkan produktivitasnya.

Bersamaan dengan permasalahan tenaga kerja tersebut, pemerintah menerapkan berbagai kebijaksanaan pembangunan di berbagai bidang/sektor seperti sektor industri, perdagangan ataupun sektor pertanian.

Sektor pertanian khususnya, merupakan sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja, baik tenaga kerja yang sudah profesional maupun yang masih berstatus petani tradisional.

Di lain pihak, peningkatan sektor industri diupayakan adanya pengembangan industri padat modal dan industri padat karya disertai dengan pemerataan hasil-hasilnya, demikian pula keterkaitan antara usaha-usaha dalam memperluas kegiatan pembangunan sektor industri khususnya yang banyak menyerap tenaga kerja di daerah-daerah untuk memberikan sumbang

positif kepada usaha-usaha penciptaan lapangan kerja baru dan pemerataan hasil-hasil pembangunan.

Di bidang ekonomi, sasaran pokok yang akan dicapai dalam pembangunan jangka panjang adalah terciptanya keseimbangan antara sektor pertanian dan sektor industri serta perubahan-perubahan fundamental dalam struktur ekonomi Indonesia, sehingga produksi yang berasal dari luar sektor pertanian merupakan bagian yang semakin besar dan sektor industri menjadi tulang punggung perekonomian bangsa.

Dengan memperhatikan sasaran pembangunan jangka panjang di bidang ekonomi, maka pembangunan sektor industri menjadi sangat penting. Pembangunan sektor industri bukan saja berarti mempercepat struktur ekonomi yang seimbang, tetapi pelaksanaannya harus pula memperluas kesempatan kerja, meningkatkan cepatnya rangkaian proses produksi itu sendiri untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri sehingga mengurangi tingkat ketergantungan pada barang-barang impor dan meningkatkan ekspor hasil-hasil produksi dalam negeri.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap usaha peningkatan produksi dalam negeri adalah tingkat produktivitas tenaga kerja yang ada. Dalam hubungannya dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja, maka haruslah dibarengi dengan usaha di bidang ekonomi pada umumnya dan perluasan kesempatan kerja merupakan kebutuhan yang semakin mendesak. Oleh karena itu perlu dimanfaatkan dan ditingkatkan

langkah-langkah yang menyeluruh dan terpadu untuk mendorong perluasan kesempatan kerja.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka salah satu badan usaha yang sedang berusaha meningkatkan produksi dalam negeri disamping sebagai wadah penyerapan tenaga kerja adalah PT Perkebunan (Persero) XXXII Pabrik Gula Takalar yang ada di wilayah Kabupaten Daerah Tingkat II Takalar Propinsi Sulawesi Selatan. Perusahaan tersebut mengemban misi sebagai produsen gula untuk memenuhi kebutuhan gula masyarakat disamping usaha untuk mencapai tingkat swasembada gula.

Sebagai usaha peningkatan produksi gula tersebut, Presiden telah menginstruksikan agar peningkatan produksi gula dilaksanakan dengan mengembangkan dan meningkatkan tebu rakyat sebagai bahan baku gula pasir.

Dalam pelaksanaannya, petani akan dibimbing dan bekerja sama dengan pabrik gula atas dasar saling menguntungkan.

Selanjutnya Presiden menginstruksikan bahwa dalam tahun 1975 harus dimulai pengalihan secara bertahap dari tanaman tebu pabrik atau sewa menjadi tanaman tebu rakyat.

Dikeluarkannya Inpres Nomor 9 tahun 1975 tersebut adalah disebabkan oleh pihak pabrik gula setiap tahunnya selalu mengalami kesulitan untuk mencari tanah sewaan yang akan ditanami tebu dan tarif sewa tanah cenderung meningkat, sedangkan di lain pihak produksi gula harus ditingkatkan guna memenuhi permintaan gula dalam negeri yang semakin meningkat.

Pabrik gula Takalar, selain memberikan manfaat bagi usaha swasembada gula Indonesia juga bermanfaat dalam penyediaan lapangan kerja bagi penduduk di daerah ini untuk penanggulangan terhadap masalah pengangguran.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka dapatlah diketengahkan bahwa peningkatan produksi gula di daerah ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, terutama faktor ketenagakerjaan. Dalam hal ini adalah tingkat produktivitas tenaga kerja itu. Untuk itulah perlu adanya suatu studi tentang tingkat produktivitas tenaga kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi pada perusahaan perkebunan tebu PTP XXXII Pabrik Gula Takalar di Kabupaten Daerah Tingkat II Takalar Propinsi Sulawesi Selatan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapah jauh pengaruh tingkat produktivitas tenaga kerja terhadap produksi?
2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penulisan

1.3.1. Tujuan Penulisan

- a. Untuk mengetahui pengaruh tingkat produktivitas tenaga kerja terhadap produksi PTP XXXII

Pabrik Gula Takalar.

- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja.

1.3.2. Kegunaan Penulisan

- a. Sebagai sumbangan pikiran kepada pemerintah dalam kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan dalam hubungannya dengan tingkat produktivitas tenaga kerja dalam mengambil kebijaksanaan pada perkebunan tebu PTP XXXII Pabrik Gula Takalar.
- b. Dapat menjadi sumber pustaka bagi para peminat untuk mempelajari permasalahan-permasalahan yang sama.
- c. Sebagai bahan persyaratan bagi mahasiswa dalam menyelesaikan study pada Fakultas Ekonomi Universitas "45" Ujung Pandang.

1.4. Hipotesis

Adapun yang menjadi hipotesis dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

- a. Diduga bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja dapat mempengaruhi tingkat produksi pada PT Perkebunan XXXII Pabrik Gula Takalar
- b. Diduga pula bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor produksi.

1.5. Tata Urut Bahasan

Untuk mempermudah pembahasan dan penulisan skripsi ini, maka penulis menyusunnya dalam suatu tata urut bahasan sebagai berikut :

- BAB I Merupakan bab pendahuluan yang didalamnya diuraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penulisan, hipotesis, serta tata urut bahasan.
- BAB II Menguraikan tentang teori-teori yang akan digunakan sebagai dasar pemikiran dalam menganalisa masalah yang menyangkut materi pembahasan.
- BAB III Berisi tentang metodologi yang memuat tentang cara-cara yang digunakan dalam pembahasan masalah yang mencakup daerah penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, metode analisis serta definisi operasional.
- BAB IV Memuat tentang gambaran singkat perusahaan yang menguraikan tentang letak dan status perusahaan serta usaha pengembangan perusahaan.
- BAB V Merupakan bab inti pembahasan yang didalamnya diuraikan mengenai perkembangan tenaga kerja perusahaan, perkembangan produksi, tingkat produktivitas tenaga kerja, hubungan antara tingkat produktivitas tenaga kerja dengan produksi dan terakhir faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja.

BAB VI Merupakan bab penutup, didalamnya memuat tentang kesimpulan dari seluruh pembahasan sebelumnya. Pada bab penutup itu juga diberikan beberapa saran yang dianggap berguna bagi usaha peningkatan produktivitas perusahaan.



BAB II

KERANGKA TEORI

2.1. Faktor Manusia Dalam Perusahaan

Setiap perusahaan akan terdiri dari sejumlah manusia yang berusaha untuk mencapai sasaran/tujuan tertentu hingga dapat menguntungkan semua pihak dan perusahaan tersebut akan maju atau sebaliknya dirusak oleh sipat dan prilaku manusia di dalam perusahaan.

Untuk itulah diperlukan saling pengertian antara berbagai pihak di dalam perusahaan tentang faktor manusia tersebut. Terutama sipat prilakunya yang mana dapat berguna khususnya bagi pimpinan sehingga dapat memilih suatu pendekatan di dalam cara menjalankan kepemimpinannya serta bagaimana memotivasi manusia, karena pada dasarnya manusia memiliki sipat yang berbeda-beda satu sama lain.

Kondisi sosial serta pengalamannya, manusia tetaplah manusia, mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda karena manusia mempunyai tanggung jawab yang berbeda-beda keterampilannya dan potensinya.

Mengenai sipat dan prilaku manusia ini lebih jelasnya penulis akan mengutip pandangan para ahli teori prilaku manusia yang dikemukakan oleh beberapa sarjana sebagai berikut : Koontz, O'donnell and Weichrich yang mengemukakan pandangan dari Edgar H.Scheim yang mengembangkan 4 konsep mengenai sipat prilaku manusia yakni dari yang rational economic man

sampai yang complex-man dalam bukunya "Management" yang diterjemahkan oleh Wismaji, dkk (1976) sebagai berikut :

- "1. Rational Economic-man, diduga bahwa manusia itu terutama didorong oleh perangsang ekonomis. Dugaan ini didasarkan pada keyakinan bahwa manusia itu pasif dan didalangi harus digerakkan/diawasi oleh organisasi itu.
2. Social-man, didasarkan atas asumsi yang mengingatkan bahwa motif-motif itu ada 5 macam kebutuhan dalam suatu hirarki tersusun dari kebutuhan-kebutuhan sederhana dalam mempertahankan kelangsungan hidup, keselamatan dan keamanan, dan untuk kebutuhan tertinggi adalah didorong oleh dirinya sendiri, mereka ingin dan bisa menjadi matang.
3. Self Actualizing-man, didasarkan pada asumsi yang mengingatkan bahwa kebutuhan dalam suatu hirarki yang tersusun dari kebutuhan-kebutuhan sederhana dalam mempertahankan kelangsungan hidup, keselamatan dan keamanan dan untuk kebutuhan tertinggi adalah tentang penonjolan diri dengan penggunaan potensinya sendiri secara maksimum.
4. Complex-man, asumsi-asumsi dasar yang Schein's buat adakah kompleks dan mudah berubah serta mempunyai banyak motif-motif baru dan akan beraksi terhadap perubahan-perubahan strategi manajemen".

Dari keempat konsep perilaku manusia tersebut di atas, nampak bahwa manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam mengejar suatu tingkat prestasinya. Mereka dipengaruhi oleh faktor ekonomis, keselamatan, keamanan, penonjolan diri dan sebagainya.

2.2. Tenaga Kerja

Tenaga kerja dalam hal ini sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia. sumber daya manusia itu sendiri mengandung dua pengertian sebagaimana yang diungkapkan oleh Payaman J. Simanjuntak sebagaimana dalam buku "Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia" (1985 : 1) sebagai berikut :

- "1. Sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Hal ini berarti sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seorang dalam jangka waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa.
2. Sumber daya manusia yang mampu bekerja, memberikan jasa dan usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu kegiatan tersebut menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Kedua pengertian sumber daya manusia tersebut di atas mengandung aspek kuantitas dalam arti jumlah penduduk yang mampu bekerja dan aspek kualitas dalam arti jasa kerja yang tersedia dan dapat diberikan untuk produksi.

Selanjutnya pengertian tenaga kerja dijelaskan dalam Undang Undang Pokok Ketenagakerjaan Nomor 14 tahun 1969 pasal 1 sebagai berikut :

"Tenaga kerja adalah setiap orang yang memperleakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".

Sedang oleh Drs.Suroto, MA dalam buku "Strategi pembangunan dan perencanaan Tenaga Kerja" (1986 : 5) sebagai berikut :

"Tenaga kerja adalah daya manusia untuk melakukan pekerjaan, sedangkan pekerjaan adalah kegiatan manusia guna memperoleh pendapatan".

Faktor tenaga kerja merupakan input yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam melaksanakan proses produksi. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang tidak kalah pentingnya dalam usaha produksi.

Pembinaan tenaga kerja yang lebih efektif diarahkan untuk

menghasilkan tenaga kerja-tenaga kerja yang lebih efektif dalam melakukan pekerjaan, sehingga dengan meningkatnya kemampuan tersebut maka dapat mendorong tenaga kerja untuk memproduksi baik barang maupun jasa.

Dalam usaha pertanaman tebu sampai kepada pengolahan tebu menjadi kristal gula, tenaga manusia memegang peranan sangat penting yaitu dalam hal pembibitan, penggalian lubang penanaman, penebangan dan lain-lain, dimana dengan menggunakan tenaga manusia maka pekerjaan tersebut lebih produktif dibanding dengan menggunakan peralatan-peralatan yang serba mekanis. Begitu pula pertimbangan yang lain, sehingga mekanisasi dibatasi penggunaannya agar tenaga kerja yang ada dapat memperoleh kesempatan kerja di dalam usaha perkebunan tersebut.

2.3. Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Bambang Kusrianto dalam buku "Meningkatkan Produktivitas Karyawan" (1984 :2) mengatakan bahwa produktivitas kerja secara spesifik adalah :

"Perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu".

Produktivitas menurut Hecley yang dikutip oleh Bulletin warta Kadin Sulawesi selatan (1984 : 1) dinyatakan sebagai berikut :

"Produktivitas adalah efisiensi dalam keluaran suatu perbandingan antara keluaran dan masukan tertentu, berarti keluaran lebih tinggi dan dengan demikian produktivitas lebih tinggi".

Dari pengertian tersebut di atas dapat ditarik suatu

kesimpulan bahwa dengan adanya peran serta yang disumbangkan oleh tenaga kerja dalam menggunakan masukan yang ada, dapat mengeluarkan output yang lebih besar, dalam arti peningkatan yang maksimal, baik secara kuantitas maupun kualitas.

2.4. Pentingnya Produktivitas dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya

Di dalam suatu negara ataupun suatu badan usaha, tingkat produktivitas semakin mendapat perhatian. Hal ini disebabkan karena produktivitas sangat menentukan angka indeks pertumbuhan nasional. Peningkatan produktivitas secara keseluruhan akan menunjukkan potensi pengadaan barang dan jasa dalam jumlah lebih besar untuk setiap pekerja, sehingga lebih besar kebutuhan rakyat dapat terpenuhi.

Tingkat produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

- Tingkat Pendidikan

Untuk memperoleh peningkatan produktivitas maka tingkat pendidikan dan keterampilan seseorang akan membantu dalam meningkatkan produktivitas. Usaha peningkatan produktivitas melalui pendidikan dan latihan dapat dilihat ungkapan yang dikemukakan oleh sumitro Djojohadikoesoemo dalam buku "Masalah Penduduk dan Kesempatan Kerja" (1977 :13) sebagai berikut :

- a. Memperkecil jumlah tenaga kerja pada usia sekolah yang memasuki pasaran tenaga kerja.
- b. Peningkatan mutu tenaga kerja melalui pendidikan dan latihan keterampilan!.

- Motivasi

Salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah dengan memberikan motivasi (dorongan) Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Tentang bagaimana pentingnya motivasi, Sardiman A.M, menstir pendapat Mc.Donald dalam buku "Interaksi dan Motivasi" (1990 : 74) sebagai berikut :

"Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang pada diri manusia, sehingga akan bergayut dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semuanya ini didorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan".

Didalam memberikan motivasi ada prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan yaitu nilai yang diharapkan dan kekuatan untuk mendapatkan nilai tersebut.

- Tingkat Penghasilan/upah

Peningkatan produktivitas dapat pula dilaksanakan dengan cara memberikan upah insentif, yakni pemberian upah berdasarkan prestasi kerja yang mereka capai.

Ada beberapa sipat yang perlu diperhatikan agar sistem insentif itu dapat berhasil seperti yang diungkapkan oleh Heidjrachman Ranupandogo dan Drs.Suad Husnan,MBA dalam buku "Manajemen Personalia" (1982 :153) sebagai berikut :

- a. Hendaknya pembayaran dilaksanakan sederhana agar dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan itu sendiri.
- b. Penghasilan yang diterima tersebut hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.

- c. Pembayaran dilakukan secepat mungkin.
- d. Standard kerja hendaknya dilaksanakan secara hati-hati, jangan terlalu rendah dan jangan terlalu tinggi.
- e. Besarnya upah normal dengan standard kerja per jam hendaknya cukup merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat".

- teknologi

Dengan meningkatnya perkembangan teknologi, setiap badan usaha dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerjanya. Dimana hal ini dilakukan dengan melatih kembali mereka yang ingin lebih maju. Pembinaan seperti ini akan menjamin perubahan-perubahan karyawan untuk kemajuan usaha.

Namun untuk menerima atau mengadopsi suatu produk teknologi dalam bidang pertanian, haruslah memperhatikan beberapa faktor seperti yang diungkapkan oleh Saleh Chaerul dalam majalah "Agro Ekonomi" (1980 :20) sebagai berikut :

- "a. Keuntungan relatif bilamana teknologi itu diadopsi
- b. Kecocokan teknologi baru tersebut dengan norma kebudayaan setempat dan lingkungan fisiknya yang ada.
- c. Hasil pengamatan petani itu sendiri terhadap petani lain yang sedang atau telah mencoba teknologi baru tersebut sebagai dasar peletakan kepercayaan
- d. Kondisi ekonomis yang tersedia, misalnya jumlah modal yang tersedia, ada tidaknya pasar untuk membeli masukan dan menjual hasil produksi dan bagaimana konsekuensi kenaikan hasil terhadap harga produksi dan peralatan pertanian".

Meskipun perkembangan teknologi dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas, namun perlu diperhatikan bahwa dengan meningkatnya teknologi maka kebutuhan akan tenaga kerja semakin berkurang, sehingga akan merupakan masalah yang besar sebab akan menimbulkan pengangguran.

- Manajemen

Peranan manajemen didalam meningkatkan produktivitas cukup besar. Hal ini dapat dilaksanakan apabila seorang pimpinan menghadapi karyawan, bukan hanya prestasi yang dihitung tetapi juga prestasi dalam jam kerja sama dan kerja keras. Juga dalam hal ini seorang pimpinan dapat bekerja sama memberikan bimbingan kepada bawahannya.

Selanjutnya Tanri Abeng dalam majalah Prisma dengan artikelnya yang berjudul "Mengukur Produktivitas Manusia Indonesia" (1986 : 10) menyatakan :

"Produktivitas perusahaan tidak boleh diukur secara sempit pada produktivitas tenaga kerja, tapi harus dilihat secara luas pada inti masalahnya yaitu manajemen Bisnis adalah manajemen dan manajemen itu ada di tangan manusia. Produktivitas perusahaan terletak pada manajemen yang dikelola oleh manusia. Dalam pengertian ini manusia bukan saja tenaga kerja di lapisan bawah atau buruh (worker) tetapi sumber daya manusia (human sources) secara menyeluruh".

Berdasarkan pernyataan Tanri Abeng tersebut, jelaslah bahwa produktivitas suatu perusahaan tidak dapat hanya dilihat dari bagaimana kemampuan buruh atau tenaga kerja bawahan, tetapi mencakup seluruh tenaga kerja manusia yang ada pada perusahaan tersebut.

2.5. Produksi

Produksi dalam arti ekonomi berarti menciptakan barang yang mempunyai kegunaan dengan mengadakan perubahan dalam bentuk menyediakannya di tempat yang diperlukan dan dilaksanakan pada waktu yang tepat.

Beberapa penulis memberikan batasan tentang produksi diantaranya Bishop dan Toussaint sebagaimana yang dikemukakan oleh Wisnaji dalam buku "Manajemen" (1976 : 26) sebagai berikut :

"Produksi adalah suatu proses dimana beberapa barang-barang dan jasa-jasa yang disebabkan input diubah menjadi barang dan jasa lain yang disebut output".

Di dalam teori ekonomi micro. (1985 : 124) Ari Sudarman member kan pengertian fungsi produksi yaitu :

"Fungsi produksi adalah suatu skedul (tabel), persamaan matematis yang menggambarkan jumlah output maksimum yang dapat dihasilkan dari satu set faktor-faktor produksi tertentu dan pada tingkat teknologi tertentu".

Oleh ahli lain yaitu Richard A. Bilas (1986 : 135)

juga memberikan pengertian fungsi produksi yaitu :

"Fungsi produksi adalah hubungan fisik antara input-input sumber daya dari perusahaan dan outputnya yang berupa barang dan jasa per unit waktu".

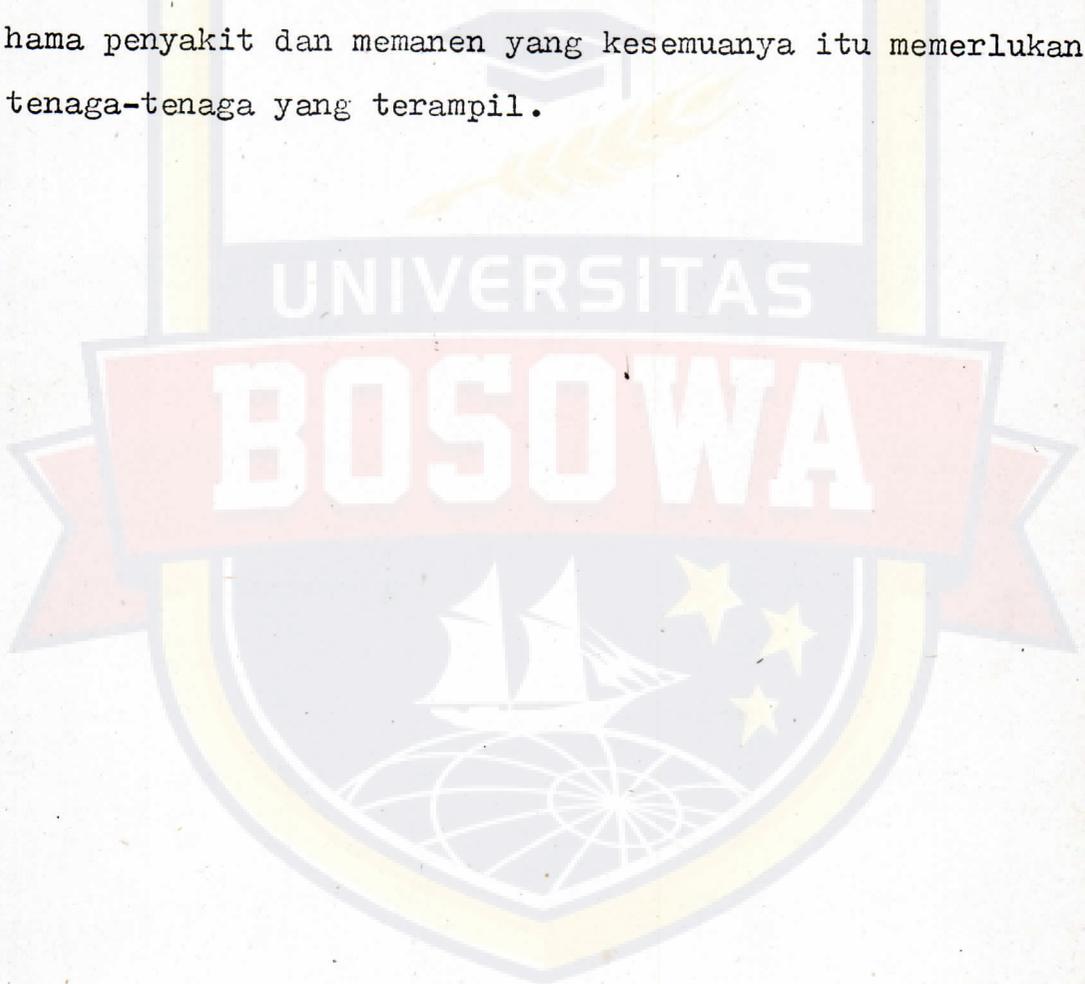
Dari kedua pengertian fungsi produksi tersebut di atas pada dasarnya menekankan pada faktor input dan output untuk mencapai suatu tingkat produksi.

Untuk menghasilkan suatu barang, maka dipergunakan lebih dari satu faktor produksi antara lain : tanah, modal, tenaga kerja, dan teknologi. Faktor-faktor tersebut dikombinasikan dalam batas-batas tertentu dalam setiap proses produksi.

Untuk menghasilkan tebu sebagai bahan baku gula digunakan beberapa faktor produksi seperti tanah untuk perkebunan, modal untuk membeli bibit tebu dan biaya-biaya lainnya,

pupuk, obat-obatan, alat-alat teknologi untuk pengolahan tanah ataupun untuk penebangan dan pengangkutan serta sarana produksi lainnya.

Selain faktor-faktor produksi tersebut, faktor yang sangat besar peranannya adalah faktor tenaga kerja untuk mengolah tanah, menanam, memupuk tanaman, memberantas hama penyakit dan memanen yang kesemuanya itu memerlukan tenaga-tenaga yang terampil.



BAB III

M E T O D O L O G I

3.1. Daerah Penelitian

Daerah penelitian adalah Kabupaten Daerah Tingkat II Takalar. Dengan dasar pertimbangan bahwa Kabupaten Daerah Tingkat II Takalar adalah merupakan lokasi Perusahaan Perkebunan Tebu Pabrik Gula Takalar.

3.2. Jenis Data

Jenis data yang diperlukan untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan terdahulu, maka perlu diadakan pengumpulan data yang relevan dengan penulisan ini.

Adapun data yang diperlukan adalah :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan (internal data) berdasarkan dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan perusahaan disamping data tertulis dari perusahaan tersebut.
- b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari pihak lain (external data) berupa data tertulis atau tidak tertulis yang ada hubungannya dengan materi skripsi ini.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian lapangan (field research) dan penelitian pustaka (library research) disamping pengumpulan data dengan melakukan wawancara dengan karyawan pabrik gula guna mengetahui tingkat daya ker-

kerja tenaga kerja yang digunakan sekaligus meminta data tingkat produksi dan tenaga yang digunakan.

3.4. Metode Analisis

Dalam penulisan skripsi ini diusahakan untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja pada perusahaan perkebunan tebu PT Perkebunan (Persero) XXXII Pabrik Gula Takalar.

Untuk itu digunakan rumus sederhana yaitu perbandingan antara output (nilai produksi) dengan input (tenaga kerja) dengan formulasi sebagai berikut :

$$P = \frac{O}{H}$$

Dimana :

P = Produktivitas tenaga kerja

O = Output

H = Input tenaga kerja

Sedangkan untuk mengetahui hubungan tingkat produktivitas tenaga kerja dengan produksi digunakan metode analisis regresi sederhana dan perhitungan korelasi sederhana dengan formulasi sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2} \sqrt{\sum y^2}}$$

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis dipergunakan uji - t, dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Pengujian hipotesis tersebut, dengan persyaratan sebagai berikut :

- Apabila $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$, maka hipotesis ditolak,
- Apabila $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$, maka hipotesis diterima.

3.5. Definisi Operasional

Produktivitas merupakan jumlah output yang dibagi dengan apa yang dinamakan "total man hours" yang digunakan untuk bekerja.

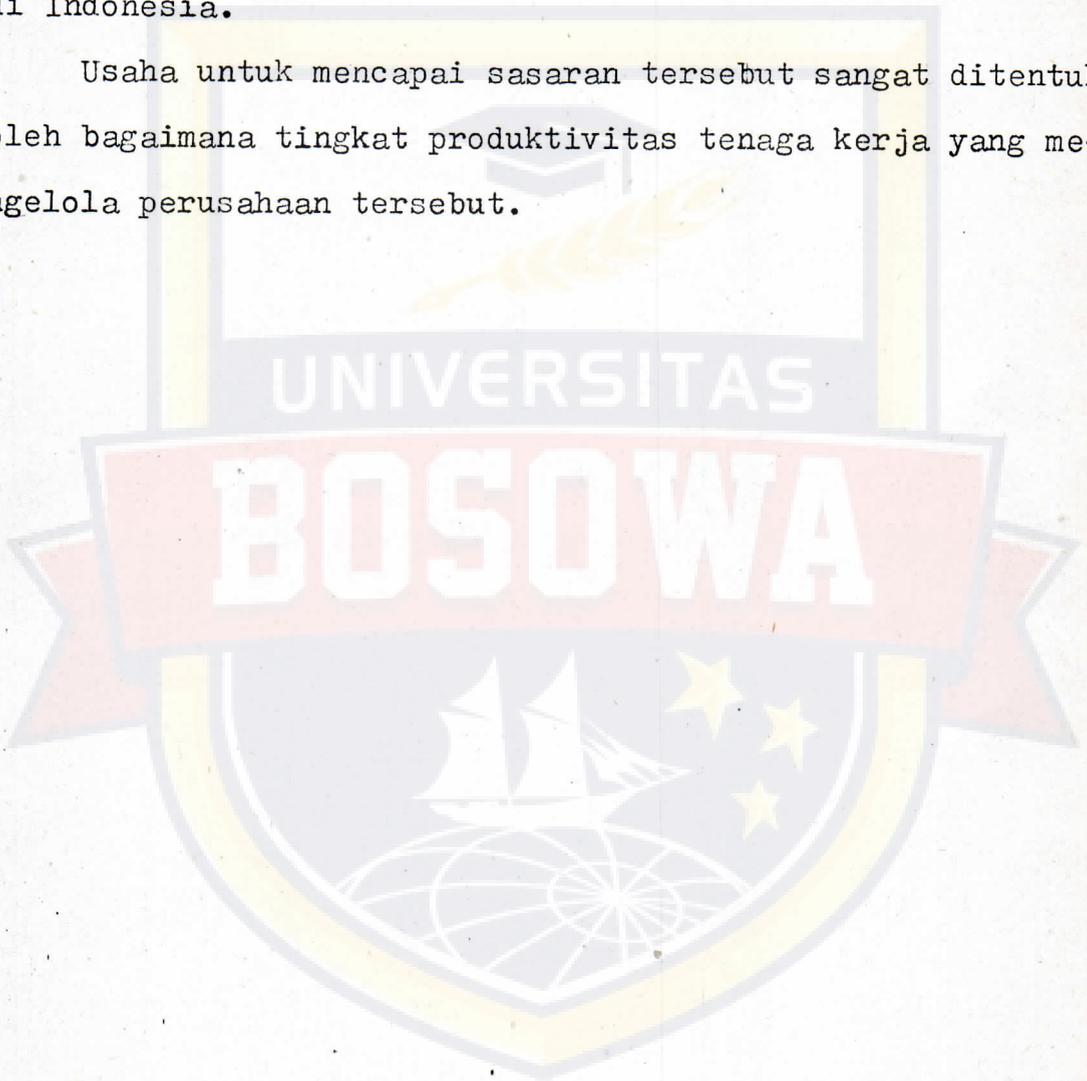
Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu atau dengan kata lain produktivitas adalah daya produksi dari salah satu faktor produksi yang dalam hal ini adalah faktor tenaga kerja.

Faktor tenaga kerja adalah merupakan penduduk yang sudah atau sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Dalam hal ini masalah tenaga kerja tidak saja dipandang dari bagaimana kuantitas atau jumlah tenaga kerja yang ada, tetapi yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana kemampuan produksi atau daya produksi yang dimiliki.

Untuk itu akan dilihat dari bagaimana skill atau kemampuan pekerja dalam posisinya sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan.

Kebutuhan masyarakat terhadap gula yang semakin meningkat, menuntut adanya pengadaan dan pembangunan pabrik gula yang mampu memproduksi gula buat memenuhi kebutuhan masyarakat disamping usaha untuk mencapai tingkat swasembada gula di Indonesia.

Usaha untuk mencapai sasaran tersebut sangat ditentukan oleh bagaimana tingkat produktivitas tenaga kerja yang mengelola perusahaan tersebut.



BAB IV

GAMBARAN SINGKAT PERUSAHAAN PERKEBUNAN TEBU PTP XXXII PABRIK GULA TAKALAR

4.1. Letak dan Status Perusahaan

Perusahaan Perkebunan Tebu PTP XXXII Takalar adalah merupakan salah satu dari tiga pabrik gula yang ada di Propinsi Sulawesi Selatan yaitu dua diantaranya berada di Kabupaten Bone, tepatnya di ArasoE dan Camming.

Perusahaan perkebunan tebu Takalar ini terletak di desa Parapunganta Kecamatan Polombangkeng Utara Takalar, sebelum berdiri sendiri juga merupakan satu unit industri yang dikelola oleh PT Perkebunan XXIV-XXV (Persero) berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 689/Kpts/Org/81, tanggal 11 Agustus 1981.

Menjelang implementasi proyek di tahun 1981 dilakukan updating studi kelayakan oleh PT. Tanindo dan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan Nomor 102/2/1982, Pabrik Gula Takalar memperoleh cadangan lahan seluas 11.500 hektar yang meliputi tiga kabupaten yaitu wilayah Kabupaten Takalar sendiri, Kabupaten Gowa dan Kabupaten Jeneponto.

Menunjuk kedua Surat Keputusan tersebut di atas dan mengingat realisasi pembebasan tanah sebagai lahan perkebunan Pabrik Gula Takalar yang berkedudukan di Kabupaten Takalar hingga saat ini baru mencapai 9.941 hektar bruto dengan

perincian sebagai berikut :

Kabupaten Takalar	: <u>SK.No.102/II/82</u> 6.000 Ha	<u>Realisasi</u> 6.838 Ha
Kabupaten Jeneponto	: 2.000 Ha	1.461 Ha
Kabupaten Gowa	: 3.500 Ha	1.642 Ha
Jumlah	<u>11.500 Ha</u>	<u>9.941 Ha</u>

Pembangunan Pabrik Gula Takalar dibangun oleh pemerintah dengan memanfaatkan fasilitas kredit ekspor (export credit facilities) dari Taiwan dan memiliki kapasitas 3.000 ton tebu per hari (TTH) yang dengan mudah dapat dikembangkan menjadi 4.000 ton tebu per hari (TTH).

Kondisi tanah lahan perkebunan adalah jenis podsolik kuning berbatu, dengan ketinggian antara 49 sampai 51 meter dari permukaan laut. Keadaan kering sampai bergelombang, kesemuanya terdiri dari lahan kering dengan curah hujan rata-rata antara 2.000 mm sampai 2.200 mm setiap tahunnya. Semua lahan perkebunan berada pada posisi $5^{\circ}30$ LS dan $119^{\circ}25$ bujur timur.

4.2. Usaha Pengembangan Perusahaan

Dengan semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat akan gula, mendorong pemerintah untuk berusaha meningkatkan produksi perkebunan tebu sebagai bahan baku gula.

Untuk itulah Pemerintah memberikan kepercayaan kepada perusahaan perkebunan tebu Pabrik Gula Takalar untuk menjadi PT (Persero) sendiri dengan nama PT Perkebunan XXXII Pabrik Gula Takalar, terlepas dari PT Perkebunan XXIV-XXV yang

selama ini membawahnya.

Usaha untuk meningkatkan produksi tebu, sampai dengan tahun 1991 telah berhasil membebaskan tanah seluas 6.925,97 Ha dengan luas garapan adalah 6.386,54 Ha. Untuk selengkapnya perincian lahan perkebunan inti tersebut dapat dilihat pada tabel I berikut ini.

Tabel I
KEADAAN KEBUN INTI PT PERKEBUNAN XXXII
PG. TAKALAR SAMPAI DENGAN TH.1991

No	LOKASI KEBUN (KECAMATAN / KABUPATEN)	LUAS	LUAS
		LAHAN	GARAPAN
1	KABUPATEN GOWA		
	- KEC. PARANG LOE	1.234,76	1.036,24
	- KEC. BT. MARANNU	368,02	336,37
2	KABUPATEN TAKALAR		
	- KEC. POL. UTARA	4.040,26	3.796,64
	- KEC. POL. SELATAN	679,87	624,04
3.	KABUPATEN JENEPONTO		
	- KEC. BULU JAYA	502,85	497,85
	- KEC. BANGKALA	100,21	95,40
J U M L A H		6.925,97	6.386,54

Sumber : PTP XXXII (Persero) Pabrik Gula Takalar

Untuk mendukung kebun inti tersebut, perusahaan getap menganjurkan adanya kebun plasma (pra tebu rakyat/pola rintisan). Sampai dengan tahun 1991 telah dibuka kebun plasma seluas 517,50 Ha dengan luas garapan adalah 512,33 Ha. Perincian mengenai kebun plasma tersebut dapat dilihat pada tabel II berikut ini.

TABEL II
KEADAAN KEBUN PLASMA PTP XXXII (PERSERO)
PG. TAKALAR SAMPAK DENGAN TH.1991

No	LOKASI KEBUN (KECAMATAN / KABUPATEN)	LUAS LAHAN (HA)	LUAS GARAPAN (HA)
1.	KABUPATEN GOWA		
-	KEC. BT. MARANNU	267,21	264,00
-	KEC. BT. NOMPO	96,72	96,72
-	KEC. BAJENG	56,00	56,00
-	KEC. SOMBA OPU	26,43	25,00
-	KEC. PALLANGGA	14,00	14,00
-	KEC. PARANG LOE	47,36	47,36
2.	KABUPATEN TAKALAR		
-	KEC. POL. UTARA	6,78	6,25
3.	KABUPATEN JENEPONTO		
-	KEC. BATANG	3,00	3,00
J U M L A H		517,50	512,55

Sumber : PTP XXXII (Persero) Pabrik Gula Takalar

BAB V

TINGKAT PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA PADA PERUSAHAAN PERKEBUNAN TEBU DI KABUPATEN TAKALAR

5.1. Perkembangan Tenaga Kerja Perusahaan

Dalam proses kegiatan Pabrik Gula Takalar, tentunya tidak terlepas dari pada sumber daya manusia disamping faktor-faktor produksi lainnya seperti tanah untuk perkebunan, bibit, mesin peralatan, dan sebagainya.

Dalam proses tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan tingkat produksi perusahaan, karena produktivitas faktor-faktor produksi lainnya sangat tergantung kepada kemampuan faktor manusia pelaksananya.

Perusahaan Perkebunan Tebu Pabrik Gula Takalar dalam memenuhi missinya sebagai produsen gula di Indonesia, khususnya di Sulawesi Selatan, melakukan penanaman tebu secara intensif mulai dari penggarapan tanah sampai dengan penebangan umumnya dilakukan dengan mempergunakan tenaga manusia.

Tenaga manusia sangat dibutuhkan dalam pembuatan cemplo-
ngan, lubang untuk tanaman, begitu juga dengan pemupukan tana-
man dipergunakan ratusan tenaga manusia yang tidak saja tenaga
laki-laki tetapi juga tenaga wanita atau anak-anak sekalipun.

Selain itu untuk menjaga tanaman dan pekerjaan pemelihan-
raan seperti penyiangan, membersihkan dan membuang daun-daun
kering, menjaga tebu dari kerobohan, hingga sampai kepada

proses penebangan dan pengangkutan juga banyak memerlukan tenaga kerja manusia.

Usaha mekanisasi dengan mengganti tenaga manusia dengan traktor dalam pembajakan tetap memiliki kelemahan. Penggunaan traktor tidak dapat membantu dalam pembuatan lubang, penyiangan, menggulud dan menebang, ataupun karena faktor tanah yang berbukit-bukit. Kesemuanya itu harus mempergunakan tenaga manusia.

Kehadiran Perusahaan Perkebunan Tebu Pabrik Gula Takalar di pelosok desa yang jauh dari keramaian kota, menunjukkan bukti nyata usaha pemerintah untuk pemeratakan kesempatan kerja khususnya bagi masyarakat yang bermukim di daerah pedesaan betul-betul diwujudkan. Disamping itu, pembukaan perkebunan tersebut juga dimaksudkan untuk menekan arus urbanisasi yang dari tahun ke tahun terus meningkat.

Ada beberapa keuntungan yang diperoleh dengan hadirnya perusahaan perkebunan tersebut yaitu :

- a. Merupakan lapangan kerja bagi tenaga kerja musiman sehingga dapat meningkatkan produktivitas.
- b. Dapat memberikan kesempatan kerja bagi anak-anak yang putus sekolah dan yang tidak mempunyai pengalaman kerja.
- c. Tempat latihan bagi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh industri-industri yang lebih besar.
- d. Dapat mencegah terjadinya urbanisasi.

Perlu diketahui pula bahwa Perusahaan Perkebunan Tebu Pabrik Gula Takalar banyak mempergunakan tenaga kerja musiman, yaitu mereka yang datang bekerja pada waktu-waktu tertentu seperti pada saat penanaman ataupun musim penebangan. Mereka adalah para petani sawah yang mengolah tanah persawahannya pada musim turun sawah. Mereka memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap usaha mempertahankan swasembada beras yang telah dicapai oleh bangsa Indonesia, apalagi Sulawesi Selatan ini yang merupakan salah satu daerah lumbung beras. Padahal penghasilan mereka sebagai karyawan perkebunan tebu agak lebih baik dibanding jika mereka menjadi petani sawah sebagai sumber pendapatan bagi keluarganya.

Mengenai usaha tani padi dan usaha tani non padi (komoditi ekspor dan industri) dalam hubungannya dengan pertumbuhan ekonomi/pendapatan masyarakat di Sulawesi Selatan, Prof. Dr. Ir. A. Muin Pabinru (1983:7) mengemukakan :

"...tentunya disepakati bahwa posisi Sulawesi Selatan sebagai lumbung pangan/beras dengan surplusnya perlu diperhatikan dan bahkan ditingkatkan melalui peningkatan produksi yang lebih besar lagi dengan usaha yang lebih maju, terarah lebih baik, namun dalam usaha itu perlu pula disadari pengalaman selama ini yang mengajarkan kita bahwa dengan ekonomi beras agaknya masih sulit diharapkan pertumbuhan ekonomi dan pendapatan masyarakat yang memadai dibanding dengan daerah atau masyarakat yang ekonominya didukung oleh komoditi non beras seperti perkebunan atau komoditi ekspor dan industri". (Prof. Dr. Ir. A. Muin Pabinru, 1983 : 7)

Jadi berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka dapatlah ditarik suatu pengertian bahwa produksi beras Sulawesi Selatan telah berhasil ditingkatkan atau sudah mencapai

tingkat swasembada beras. Hal ini berarti ketahanan ekonomi rakyat (bahan makanan pokok beras) dapat terealisasi sebagaimana diharapkan, akan tetapi pertumbuhan ekonomi/peningkatan pendapatan masyarakat dapat terealisasi apabila usaha tani padi ditunjang oleh usaha tani non padi berupa komoditi ekspor atau industri termasuk komoditi tebu untuk pabrik gula.

Dapat pula diketengahkan di sini bahwa ketahanan dan pertumbuhan ekonomi merupakan dua hal yang sifatnya komplementer yang merupakan unsur di dalam proses pencapaian masyarakat adil dan makmur sesuai dengan cita-cita proklamasi kemerdekaan Indonesia.

Ketahanan ekonomi dapat berkesinambungan apabila mendapat rangsangan atau dorongan dari pertumbuhan ekonomi. Sedangkan pertumbuhan ekonomi dapat melaju apabila mendapat tunjangan dari ketahanan ekonomi yang dalam hal ini adalah faktor keamanan dan ketentraman yang dipengaruhi oleh komoditi strategi padi/beras.

Pertumbuhan ekonomi Indonesia diarahkan kepada perubahan struktur agraris ke industrialisasi. Untuk mencapai struktur industrialisasi tersebut dibutuhkan konsumsi bahan baku yang menunjang dan cukup memadai, dimana bahan baku untuk industri tersebut sebagian besar adalah merupakan hasil-hasil pertanian atau perkebunan, termasuk komoditi tebu untuk bahan baku gula.

Oleh karena itu usaha petani untuk tetap memadukan antara bercocok tanam padi di musim turun sawah dengan profesinya

sebagai karyawan Perusahaan Perkebunan Tebu Pabrik Gula Takalar apabila sangat dibutuhkan lagi adalah merupakan suatu langkah yang tepat.

Sehubungan dengan uraian di atas, kebijaksanaan pihak perusahaan perkebunan tebu untuk tetap memakai istilah tenaga kerja harian ataupun musiman sangat mendukung peningkatan pendapatan masyarakat.

Selanjutnya perkembangan atau keadaan tenaga kerja Perusahaan Perkebunan Tebu Pabrik Gula Takalar dapat dilihat pada tabel III berikut ini ;

Tabel III

KEADAAN TENAGA KERJA PADA PERKEBUNAN TEBU PABRIK GULA
TAKALAR (1985 - 1991)

TAHUN	S T A F		NON STAF		MUSIMAN	
	JUMLAH	IP (%)	JUMLAH	IP (%)	JUMLAH	IP (%)
1985	61	-	523	-	492	-
1986	64	4,9	874	67	273	- 44,5
1987	62	-3,1	876	0,2	306	12,1
1988	60	-3,2	862	- 1,6	331	8,2
1989	59	-1,6	860	- 0,2	548	65,6
1990	55	-6,7	847	- 1,5	740	35
1991	60	9	836	- 1,3	696	- 5,9
RATA-RATA	60	-0,1	811	0,9	484	10,97

Sumber : Perusahaan Perkebunan PTP.XXXII P.G.Takalar

Keterangan : IP = Indeks perubahan.

Dari tabel III perkembangan tenaga kerja pada Perusahaan Perkebunan Tebu PTP XXXII Pabrik Gula Takalar terjadi pada karyawan non staf dan musiman, sedangkan untuk tenaga staf cenderung mengalami penurunan.

Pada tahun 1986 sedikit mengalami pertambahan yaitu sebanyak 61 orang di tahun 1985 meningkat menjadi 64 orang pada tahun 1986 atau mengalami peningkatan sebanyak 4,9 %. Sedangkan untuk tahun berikutnya sampai dengan tahun 1990 mengalami mutasi tenaga kerja pada bagian staf. Jumlah tenaga kerja pada bagian staf pada tahun 1986 yang sebanyak 64 orang, menurun menjadi 62 orang pada tahun 1987, atau mengalami penurunan sebesar 3,1 %. Pada tahun 1988 kembali mengalami penurunan jumlah tenaga kerja sebanyak 2 orang hingga tinggal 60 orang atau mengalami penurunan 3,2 % dibanding tahun sebelumnya yaitu tahun 1987. Selanjutnya pada tahun 1989 kembali terjadi penurunan tenaga kerja staf yaitu dari 60 orang tenaga kerja pada tahun 1988 menjadi 59 orang pada 1989 tersebut, kemudian pada tahun berikutnya yaitu tahun 1990 kembali mengurangi tenaga stafnya sebanyak 4 orang hingga tinggal 55 orang atau mengalami penurunan sebesar 6,7 % dari tahun 1989.

Disadari akan kurangnya tenaga staf pada perusahaan tersebut membuat pimpinan perusahaan mengambil kebijaksanaan untuk menambah tenaga staf sebanyak 5 orang hingga menjadi 60 orang tenaga staf, atau mengalami peningkatan sebesar 9 % dari tahun sebelumnya.

Melihat keadaan tenaga staf tersebut berarti keadaan tenaga staf dari tahun 1985 sampai dengan tahun 1991 mengalami indeks perubahan (penurunan) sebesar 0,7 %.

Keadaan jumlah tenaga kerja pada bagian staf perusahaan tidak sama keadaannya dengan jumlah tenaga kerja non staf. Meskipun sejak tahun 1988 sampai dengan tahun 1991 terus mengalami pengurangan jumlah tenaga kerja, namun pada tahun 1986 mengalami lonjakan jumlah tenaga kerja dibanding dengan tahun 1985. sebanyak 523 orang pada tahun 1985 menjadi 874 orang pada tahun 1986 atau mengalami kenaikan sebesar 67 %. Selanjutnya pada tahun berikutnya yaitu tahun 1987 pertambahannya hanya 2 orang atau mengalami peningkatan 0,2 %. Kemudian pada tahun berikutnya selama 4 tahun terakhir keadaan jumlah tenaga kerja non staf terus mengalami penurunan, namun tidak terlalu besar.

Pada tahun 1988 mengalami pengurangan tenaga kerja non staf sebanyak 14 orang atau turun sebesar 1,6 % dari tahun 1987. Tahun 1989 kembali mengalami pengurangan sebanyak 2 orang hingga menjadi 860 orang atau turun 0,2 % dari tahun sebelumnya. Untuk tahun 1990 terjadi pengurangan tenaga kerja non staf sebanyak 13 orang atau sebesar 1,5 %. Terakhir pada tahun 1991 kembali mengalami pengurangan tenaga kerja non staf sebanyak 11 orang tenaga kerja atau turun sebesar 1,3% dari tahun 1990.

Dari tabel tersebut juga dapat dilihat bahwa untuk tenaga

kerja non staf selama 7 tahun terakhir rata-rata mempekerjakan tenaga kerja non staf sebanyak 811 yang kalau indeks perubahannya selama 7 tahun tersebut adalah sebesar 62,9 %.

Seperti diuraikan sebelumnya bahwa Perusahaan Perkebunan Tebu PTP XXXII Pabrik Gula Takalar juga mempekerjakan tenaga kerja musiman, yaitu mereka yang bekerja pada musim-musim tertentu seperti musim penanaman atau musim penebangan, itulah yang dimaksud dengan tenaga kerja musiman.

Pada tahun 1985 jumlah tenaga kerja musiman yang dippekerjakan adalah sebanyak 492 orang, namun pada tahun berikutnya yaitu tahun 1986 jumlah tenaga kerja musiman hanya 273 orang atau turun 44,5 % dari tahun sebelumnya.

Selanjutnya untuk tahun-tahun berikutnya untuk meningkatkan produksi perusahaan, maka jumlah tenaga kerja musiman terus bertambah. Pada tahun 1987 jumlah tenaga kerja musiman adalah 306 orang atau meningkat 12,1 % dari tahun 1986.

Tahun 1988 jumlah tenaga kerja musiman adalah 331 orang atau naik sebesar 8,2 % dari tahun 1987. Selanjutnya pada tahun 1989 jumlah tenaga kerja musiman yang dippekerjakan adalah 548 orang atau meningkat sebesar 65,6 % dari tahun 1988.

Kemudian pada tahun 1990 perusahaan mempekerjakan lebih banyak lagi tenaga kerja musiman yaitu sebanyak 740 orang, mengalami peningkatan sebesar 35 % dari tahun 1988.

Kemudian pada tahun 1991 perusahaan hanya mempekerjakan tenaga kerja musiman sebanyak 696 orang, hal ini berarti

mengalami penurunan penerimaan tenaga kerja musiman sebesar 5,9 % dibanding tahun sebelumnya (1990).

Dari uraian tersebut diatas nampak bahwa jumlah rata-rata tenaga kerja musiman yang dipekerjakan oleh Perusahaan Perkebunan Tebu PTP XXXII Pabrik Gula Takalar adalah sebanyak 484 orang atau indeks perubahannya adalah 70,5 % per tahun.

5.2. Perkembangan Produksi

Sudah menjadi kesepakatan bahwa setiap badan usaha mempunyai sasaran yang sama yaitu bagaimana meningkatkan produksinya. Untuk memenuhi maksud tersebut, pihak perusahaan berusaha mengerahkan dan memanfaatkan semua faktor produksi se-maksimal mungkin. Bahkan tidak jarang suatu perusahaan terpaksa harus mengeluarkan biaya yang tidak sedikit jumlahnya untuk melatih atau mengutus karyawannya untuk mengikuti pendidikan/latihan yang sehubungan dengan aktivitas perusahaan tersebut.

Perusahaan Perkebunan Tebu PTP XXXII Pabrik Gula Takalar setiap tahun berusaha meningkatkan hasil produksinya berusaha memanfaatkan segala faktor produksinya termasuk faktor tenaga kerjanya. Usaha pihak tersebut ternyata tidak sia-sia, karena perusahaan perkebunan berhasil meningkatkan produksinya dari tahun ke tahun walaupun masih menunjukkan fluktuasi. Untuk selanjutnya data tentang perkembangan produksi perusahaan perkebunan tersebut dapat dilihat pada tabel IV berikut ini.

TABEL IV
 PERKEMBANGAN PRODUKSI TEBU PADA PTP XXXII
 PABRIK GULA TAKALAR (TAHUN 1985-1991)

TAHUN	PRODUKSI TEBU (TON)	INDEKS PERKEMBANGAN (%)
1985	184.824,52	-
1986	226.711,31	22,66
1987	235.949,48	4,07
1988	265.498,17	12,52
1989	311.048,01	17,16
1990	358.399,34	15,22
1991	357.750,80	- 0,18
RATA-RATA	274.112,37	10,21

Sumber : PTP XXXII P.G. TAKALAR DI TAKALAR

Dari data tersebut di atas, menunjukkan bahwa produksi tebu Perusahaan Perkebunan Tebu PTP XXXII Pabrik Gula Takalar setiap tahunnya mengalami peningkatan, kecuali pada tahun 1991 sedikit mengalami penurunan produksi jika dibanding dengan produksi tahun sebelumnya yaitu tahun 1990. Produksi tahun 1991 tersebut turun sebesar 0,18 % dengan jumlah produksi sebesar 357.750,80 ton tebu.

Sedang untuk tahun 1986, produksi tebu Perusahaan Perkebunan Tebu PTP XXXII Pabrik Gula Takalar mengalami peningkatan produksi dari 184.824,52 ton pada tahun 1985 meningkat menjadi 226.711,31 ton pada tahun 1986. Hal ini berarti mengalami peningkatan sebesar 22,66 %. Pada tahun berikutnya yaitu tahun 1987 produksi meningkat menjadi 235.949,48 ton atau naik sebesar 4,07 % dari tahun sebelumnya.

Produksi tahun 1988 kembali mengalami peningkatan sebesar 265.498,17 ton atau meningkat 12,52 % dibanding tahun 1987.

Pengalaman yang dapat dilihat pada proses produksi dari tahun-tahun sebelumnya, mendorong pihak pimpinan semakin memperbaiki kebijaksanaannya untuk meningkatkan produksi perusahaan.

Ternyata usaha pihak perusahaan tidak sia-sia, Hal ini dapat dilihat dari hasil produksi pada tahun 1989 meningkat menjadi 311.048,01 ton dari 265.498,17 ton pada tahun 1988, naik sebesar 17,16 %. Tahun 1990 produksi tebu perusahaan tersebut tetap mengalami peningkatan sebesar 15,22 % dengan hasil produksi sebesar 358.399,34 ton tebu.

Produksi rata-rata Perusahaan Perkebunan Tebu PTP XXXII selama 7 tahun yaitu dari tahun 1985 sampai dengan tahun 1991 adalah 274.112,37 ton atau mengalami peningkatan rata-rata 10,21 % setiap tahunnya.

Produksi rata-rata tiap hektar perusahaan tersebut dapat dilihat pada tabel V berikut ini.

TABEL V
 PRODUKSI RATA-RATA PER HEKTAR PADA PTP XXXII
 PABRIK GULA TAKALAR
 (TAHUN 1985-1991)

TAHUN	LUAS GARAPAN (Ha)	PRODUKSI TEBU (TON)	PRODUKSI TEBU PER- HEKTAR (TON)
1985	5.493,00	184.824,52	33,65
1986	5.605,53	226.711,31	40,44
1987	6.114,15	235.949,48	38,59
1988	6.241,49	265.498,17	42,54
1989	6.390,36	311.048,01	48,67
1990	6.796,12	358.399,34	52,74
1991	6.898,87	357.750,80	51,86

Sumber : PTP XXXII Pabrik Gula Takalar

Dari tabel tersebut di atas, menunjukkan bahwa produksi rata-rata per hektar juga mengalami peningkatan meskipun masih menampakkan fluktuasi.

Perluasan tanah garapan juga diikuti oleh peningkatan produksi tiap hektarnya. Hal ini berarti bahwa pihak perusahaan tidak saja menempuh kebijaksanaan perluasan areal perkebunan, akan tetapi sekaligus dibarengi dengan usaha peningkatan

produksinya.

5.3. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

Dalam mengukur kemampuan seseorang bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah, apalagi jika kita ingin membandingkan dengan kemampuan orang lain. Kemampuan seseorang sangat ditentukan oleh bagaimana kecakapan, keahlian dan pengalaman yang disebabkan oleh tingkat pendidikan, pengalaman serta keadaan fisiknya. Namun sebagai salah satu indikator untuk menilai tingkat produktivitas tenaga kerja pada Perusahaan Perkebunan Tebu PTP XXXII Pabrik Gula Takalar, maka penulis menggunakan formulasi yang dianggap cukup bermanfaat untuk menghitung tingkat produktivitas tenaga kerja yaitu :

$$P = \frac{O}{H}$$

Dimana :

P = Produktivitas Tenaga kerja yang digunakan

O = Jumlah produksi yang dihasilkan

H = Faktor tenaga kerja yang dipergunakan dalam proses produksi.

Dengan mempergunakan formulasi tersebut di atas, dapatlah dikemukakan tingkat produktivitas tenaga kerja pada Perusahaan Perkebunan PTP XXXII Pabrik Gula Takalar selama tujuh tahun terakhir yaitu dari tahun 1985 sampai dengan tahun 1991 sebagai berikut :

TABEL VI
TINGKAT PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN
PERKEBUNAN TEBU PTP XXXII PABRIK GULA TAKALAR
(TAHUN 1985-1991)

TAHUN	TENAGA KERJA	NILAI PRODUKSI (TON)	PRODUKTIVITAS TE- NAGA KERJA (TON)
1985	1.076	184.824,52	171,77
1986	1.211	226.711,31	187,21
1987	1,244	235.949,48	189,67
1988	1,253	265.498,17	211,89
1989	1,467	311.048,01	212,03
1990	1.642	358.399,34	218,27
1991	1.592	357.750,80	224,72

Sumber : PTP XXXII Pabrik Gula Takalar

Data : Diolah sendiri.

Produktivitas tenaga kerja pada Perusahaan Perkebunan Tebu PTP XXXII Pabrik Gula Takalar tersebut diperoleh dari formulasi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu :

$$\text{Tahun 1985, Produktivitas} = \frac{184.824,52}{1.076} = 171,77$$

$$\text{Tahun 1986, Produktivitas} = \frac{226.711,31}{1.211} = 187,21$$

$$\text{Tahun 1987, Produktivitas} = \frac{235.949,48}{1.244} = 189,67$$

$$\text{Tahun 1988, Produktivitas} = \frac{265.498,17}{1.253} = 211,89$$

$$\text{Tahun 1989, Produktivitas} = \frac{311.048,01}{1.467} = 212,03$$

$$\text{Tahun 1990, Produktivitas} = \frac{358.399,34}{1.642} = 218,27$$

$$\text{Tahun 1991, Produktivitas} = \frac{357.750,80}{1.592} = 224,72$$

Dari hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja pada Perusahaan Perkebunan Tebu PTP XXXII Pabrik Gula Takalar menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun.

Pada tahun 1985, tingkat produktivitas pada Perusahaan tersebut adalah sebesar 171,77 ton dan tahun 1986 tingkat produksinya adalah 187.21 berarti mengalami peningkatan sebesar 8,99 %.

Pada tahun 1987 produktivitas tenaga adalah 189,67 ton, yang berarti mengalami peningkatan sebesar 1,31 % dari tahun 1986. Kemudian pada tahun 1988 produktivitas tenaga kerja Perusahaan Perkebunan PTP XXXII Pabrik Gula Takalar adalah 211,89 ton yang berarti mengalami peningkatan sebesar 11,72 % dari tahun 1987.

Selanjutnya pada tahun 1989 tingkat produktivitas tenaga kerja perusahaan adalah 212,03 ton, hal ini berarti terjadi peningkatan sebesar 0,07 % dari tahun sebelumnya.

Untuk tahun 1990 tingkat produktivitas tenaga kerja perusahaan adalah 218,27 ton dengan prosentase peningkatan adalah 2,94 % dibanding tahun 1989.

Sedangkan untuk tahun 1991 juga terjadi peningkatan produktivitas tenaga kerja perusahaan 2,96 % dibanding tahun 1990 atau sebesar 224,72 ton.

5.4. Pengaruh Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Produksi

Untuk melihat bagaimana pengaruh tingkat produktivitas tenaga kerja terhadap produksi dapat diketahui dengan menggunakan analisa statistika dan regresi sederhana.

Pengaruh tingkat produktivitas tenaga kerja terhadap produksi dapat dihitung dengan menggunakan rumus korelasi sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2} \sqrt{\sum y^2}}$$

Dimana :

r = hubungan antara besarnya tingkat produktivitas tenaga kerja terhadap produksi

x = Besarnya tingkat produksi

y = Besarnya tingkat produktivitas tenaga kerja.

Rumus korelasi tersebut selanjutnya diuraikan dengan menggunakan data yang tertera pada tabel IV yaitu data tentang perkembangan produksi tebu Perusahaan Perkebunan Tebu PTP XXXII Pabrik Gula Takalar dan data yang tertera pada tabel VI yaitu data tentang tingkat produktivitas tenaga kerja, kemudian dibuatkan tabel pengolahan sebagaimana diuraikan pada tabel VII sebagai berikut :



PERHITUNGAN HUBUNGAN TINGKAT PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
DENGAN PRODUKSI PADA PTP XXXII P.G. TAKALAR
(1985 - 1991)

TABEL VII

TAHUN	JUMLAH PRODUKSI TINGKAT PRODUKTIVITAS (RATUSAN TON)		X^2	Y^2	XY
	X	Y			
1985	1.848,2452	1,71177	3.416.010,31918	2,95049	3.174,73078
1986	2.267,1131	1,8721	5.139.801,808	3,50476	4.244,262435
1987	2.359,4948	1,8967	5.567.215,711	3,59747	4.475,253787
1988	2.654,9817	2,1189	7.048.927,827	4,48974	5.625,640724
1989	3.110,4801	2,1203	9.675.086,452	4,49567	6.595,150956
1990	3.583,9934	2,1827	12.845.008,69	4,76418	7.822,782394
1991	3.577,5080	2,2472	12.798.563,49	5,04991	8.039,375978
JUMLAH	19.401,8163	14,1596	56.490.614,3	28,85222	39.977,197054
RATA-RATA	2.771,6452	2,0228			

Sumber : Tabel IV dan tabel VI.

Data : Diolah sendiri.

Nilai-nilai $\sum x^2$, $\sum y^2$ dan $\sum xy$, selanjutnya dideviasikan ke dalam rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\sum x^2 &= \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \\ &= 56.490.614,3 - \frac{376.430.475,7}{7} \\ &= 56.490.614,3 - 53.775.782,24 \\ &= 2.714.832,058\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \\ &= 28,85222 - 28,64203889 \\ &= 0,210181115\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum xy &= \sum XY - \frac{(\sum X) \cdot (\sum Y)}{N} \\ &= 39.977,19705 - \frac{274.721,9581}{7} \\ &= 39.977,19705 - 39.245,99401 \\ &= 731,20304\end{aligned}$$

Dari hasil pengolahan data tersebut di atas, selanjutnya dapat dihitung korelasinya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{731,20304}{\sqrt{2.714.832,058} \sqrt{0,210181115}}$$

$$= \frac{731.20304}{(1.647.674743) \cdot (0,458455139)}$$

$$= \frac{731.20304}{755.3849541}$$

$$= 0,9679 \text{ atau } = 96,79 \%$$

Untuk menguji apakah hubungannya significant atau tidak, dipergunakan uji t dengan taraf significant = 5 % dengan rumusan sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

dimana :

$$r = 0,9679$$

$$n = 7$$

jadi :

$$t = 0,9679 \sqrt{\frac{7 - 2}{1 - (0,9679)^2}}$$

$$= 0,9679 \sqrt{\frac{5}{1 - 0,93683041}}$$

$$= 0,9679 \sqrt{\frac{5}{0,06316959}}$$

$$= 0,9679 \sqrt{79,15200969}$$

$$= 0,9679 \cdot 8,896741521$$

$$t = 8,611156118$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai r yang diperoleh = 96,79 % ini berarti bahwa korelasinya sangat kuat.

Selanjutnya dengan menggunakan taraf significant = 5 % dan derajat bebas = 5, maka besarnya angka batas penolakan H_0 yang dinyatakan dalam t - tabel = 2,02.

Dalam pengujian ditemukan bahwa nilai t - hitung = 8,611156118 sedangkan angka batas penolakan hipotesa nol (t - tabel) = 2,02. Hal ini berarti bahwa apabila produktivitas tenaga kerja meningkat akan menyebabkan produksi meningkat pula pada taraf significant 0,05.

Hasil pengujian tersebut membenarkan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja sangat mempengaruhi produksi perusahaan.

5.5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

Masalah produktivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- "1. Yang mengandung kualitas dan kemampuan fisik dari tenaga kerja itu. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik tenaga kerja yang bersangkutan.
2. Sarana pendukung, dalam hal ini dibagi atas dua yakni :
 - a. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi

yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja itu sendiri.

- b. Menyangkut kesejahteraan tenaga kerja yang tercantum dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.
3. Supra sarana, dimana aktifitas yang terjadi di dalam perusahaan itu dipengaruhi oleh apa yang terjadi di luarnya, seperti faktor-faktor produksi yang digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perizinan dan lingkungan hidup". (Payaman J. Simanjuntak, 1985 : 30)

Bagi Perusahaan Perkebunan Tebu PTP XXXII Pabrik Gula Takalar, ada beberapa hal yang mempengaruhi tingkat produktivitasnya yaitu :

a. Faktor Pendidikan dan Keterampilan Tenaga Kerja

Peranan faktor pendidikan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja sangat besar sekali. Hal inilah yang mendorong pihak pimpinan perusahaan setiap tahunnya mengirim tenaga kerjanya ke Balai Latihan Kerja di Ujung Pandang untuk dididik dan dilatih dengan berbagai keterampilan yang ada hubungannya proses produksi perusahaan perkebunan tebu PTP XXXII Pabrik Gula Takalar.

Mengenai tingkat pendidikan tenaga kerja pada perusahaan perkebunan tebu tersebut dapat dilihat pada tabel VIII sebagai berikut :

TABEL VIII
 KEADAAN TINGKAT PENDIDIKAN KARYAWAN PTP XXXII
 PABRIK GULA TAKALAR SAMAPI DENGAN TAHUN
 1991

URAIAN	TINGKAT PENDIDIKAN				
	SD	SLTP	SLTA	SARJANA MUDA	SARJANA
<u>Tenaga Staf</u>					
Tehnis	-	-	17	13	15
Non Tehnis	-	-	4	6	5
<u>Tenaga Lapangan</u>					
Tehnis	109	217	438	5	2
Non Tehnis	-	-	45	5	1
Jumlah	109	217	504	29	23

Tenaga kerja harian = 696 orang

Sumber : PTP XXXII Pabrik Gula Takalar di Takalar

Dari data tersebut di atas menunjukkan bahwa karyawan atau tenaga kerja yang berpendidikan sarjana pada perusahaan perkebunan PTP XXXII Pabrik Gula Takalar pada tahun 1991 adalah sebanyak 23 orang atau kalau diprosentasikan akan mencapai 2.75 % dari total karyawan diluar tenaga kerja harian. Karyawan yang berpendidikan sarjana muda adalah sebanyak 29 orang atau 3,47 % dari jumlah karyawan diluar tenaga kerja harian.

Melihat jumlah karyawan yang berpendidikan sarjana dan sarjana muda tersebut memang masih sedikit jika dibanding dengan sejumlah karyawan yang ada, namun untuk ruang lingkup perusahaan perkebunan tebu PTP XXXII Pabrik Gula Takalar jumlah tersebut sudah cukup memadai, meskipun akan menjadi lebih baik kalau jumlah karyawan yang berpendidikan tersebut lebih ditingkatkan lagi jumlahnya.

Jumlah karyawan yang terbanyak di perusahaan perkebunan tebu PTP XXXII adalah karyawan yang berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 504 orang atau 60,29 % dari jumlah karyawan diluar tenaga kerja harian. Sedangkan karyawan atau tenaga kerja yang berpendidikan SLTP adalah sebanyak 217 orang atau 25,96% sedangkan karyawan yang berpendidikan sekolah dasar adalah sebanyak 109 orang yang berarti 13,03 % dari jumlah karyawan Mereka yang berpendidikan SLTP dan sekolah dasar hanya berada pada tenaga lapangan bagian teknis.

b. Tingkat Upah

Masalah upah tenaga kerja juga merupakan salah satu faktor pendorong bagi tenaga kerja untuk lebih bergairah bekerja yang dengan sendirinya akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Untuk mendorong tenaga kerja agar lebih bergairah bekerja perlu kiranya diberikan tunjangan atas prestasi kerjanya, karena hal tersebut membuat mereka akan merasa bahwa benar-benar prestasi kerjanya dinilai oleh atasannya.

Bentuk upah yang sifatnya insidental dapat berupa tunjangan jabatan, gaji lembur, tunjangan prestasi lainnya.

c. Motivasi

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, maka hal yang sangat menentukan pula adalah bagaimana kemampuan pimpinan perusahaan dalam memberikan motivasi bagi bawahannya.

Motivasi tersebut diarahkan dalam bentuk kerja sama yang terjalin baik antara atasan dan bawahan. Hal ini dimaksudkan agar bawahan tidak merasa sebagai robot yang dipekerjakan akan tetapi merasa dirinya sebagai partner kerja pimpinan. Dengan perasaan seperti itu akan menyebabkan tenaga kerja yang bekerja dalam proses produksi akan bekerja dengan penuh gairah sehingga produktivitas mereka dapat meningkat.

Selain faktor-faktor tersebut di atas masih banyak faktor-faktor yang lain yang sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja seperti lingkungan atau kondisi tempat bekerja, keadaan fisik tenaga kerja dan lain-lain sebagainya.

5.6. Kebijakan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja dan Peningkatan Produksi

Seperti diuraikan sebelumnya bahwa dalam rangka peningkatan produktivitas tenaga kerja, pihak pimpinan perusahaan telah menempuh kebijakan dengan mengirim tenaga kerjanya untuk mengikuti latihan dan bimbingan di Balai Latihan Kerja di Ujung Pandang. Selain kebijakan pimpinan tersebut,

yang tidak kalah peranannya adalah jaminan kesejahteraan berupa sarana perumahan ataupun jaminan kesehatan dan sebagainya.

Dalam upaya peningkatan produksi, Pemerintah Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan untuk tahun anggaran 1990/1991 kembali memberikan lahan perkebunan tebu dengan sistim kebun tebu rakyat rintisan.

Dengan sistim tebu rakyat akan memungkinkan peningkatan areal tanaman tebu serta akan meningkatkan status petani tebu dan akan membantu menambah lapangan kerja di pedesaan.

Kebijaksanaan tersebut sangat sesuai dengan pertimbangan dari kebijakan pada hasil studi industri gula yang dilaksanakan pada tahun 1972 oleh dua orang konsultan dari Inggris. Secara khusus studi tersebut menyarankan bahwa :

1. Kenaikan produksi gula yang akan datang akan memerlukan penanaman areal tebu yang lebih luas yang karena alasan topografi dan lain-lain alasan, tidak akan menarik bagi pihak-pihak pabrik gula untuk menanam dan mengolahnya, tetapi mungkin sekali cocok bagi sistem tebu rakyat.
2. Dengan nasehat-nasehat dan bantuan pabrik gula dan petugas penyuluh pertanian, daerah-daerah baru ini dapat memproduksi tebu yang mungkin dapat memberikan hasil bersih yang relatif lebih baik bagi

petani.

3. Dengan harga gula pasir yang cukup menarik, petani akan bersedia, dan di beberapa daerah mungkin dengan senang menanam tebu untuk dijual ke pabrik-pabrik gula.
4. Dari segi sosial, sistem tebu rakyat akan memberi peluang untuk melibatkan secara langsung lebih banyak penduduk pada kegiatan produksi gula berdasarkan pemilihan perorangan, tanpa unsur paksaan".
(Prof. Dr. Mubianto, 1984: 75-77).

Kehubungan dengan hal tersebut, sejak awal perusahaan perkebunan tebu telah banyak menghasilkan tebu yang berasal sistem tebu rakyat.

Sistem tersebut diarahkan sebagai usaha peningkatan pendapatan petani. Bahkan Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan pada tahun 1990/1991 telah memprogramkan sistem tebu rakyat pada areal seluas 567,74 hektar.

Mengenai program Bapak gubernur tersebut dapat dilihat pada tabel IX berikut ini.

TABEL IX

PROGRAM TEBU RAKYAT RINTISAN SULAWESI SELATAN
PABRIK GULA TAKALAR TAHUN 1990 / 1991

KABUPATEN	KECAMATAN	D E S A	RENCANA LUAS AREAL (Ha)				
			PG	R1	R2	JUMLAH	
TAKALAR	POL-UT	NUANGKU	1,05	0,60	4,60	6,25	
		GALUT	12,00	-	-	12,00	
	GA-UT	BONTOMARANNU	90,00	163,26	31,60	284,86	
		SOMBA OPU	18,00	28,00	-	46,00	
	BONTONOMPO	BONTONOMPO	50,00	32,63	-	82,63	
		PABBENTPENGANG	52,00	14,00	-	66,00	
	PARANG LOE	BALAPURANGA	40,00	-	-	40,00	
		BORI TELIU	30,00	-	-	30,00	
	J U M L A H			293,05	238,49	36,20	567,74

Sumber : PTP XXXII Pabrik Gula Takalar

Program Gubernur untuk menerapkan sistim tebu rakyat juga merupakan salah satu bentuk interaksi harmonis antara masyarakat dengan pihak perusahaan. Kehadiran perusahaan akan menjadi motivasi bagi masyarakat untuk semakin bergairah mengolah tanah pertaniannya, sehingga dengan semakin aktifnya mereka membuat tingkat produktivitas petani juga mengalami peningkatan.

Pembukaan kebun-kebun plasma atau kebun inti rakyat tidak saja menguntungkan bagi pihak perusahaan, dalam hal ini perusahaan perkebunan tebu PT Perkebunan (Persero) XXXII Pabrik Gula Takalar, akan tetapi sasaran utamanya adalah petani yang selama ini hanya bercocok tanam pada musim-musim tertentu saja.

Disamping usaha perluasan areal perkebunan dengan pola perkebunan tebu rakyat di atas, faktor yang juga sangat berpengaruh pada usaha peningkatan produksi perusahaan adalah terpenuhinya sarana produksi berupa bibit tebu, pupuk Insektisida serta alat-alat pengolah tanah.

Seperti diketahui bahwa tanaman tebu dapat menghasilkan biji yang mungkin tumbuh untuk tanaman, akan tetapi selama ini belum ada petani yang menanam kebunnya dengan biji tebu, mereka bercocok tanam tebu dengan steknya. Ada berbagai macam varietas yang telah dikembangkan oleh PT Perkebunan XXXII Pabrik Gula Takalar yaitu : PS 30, PS 41 BZ 56, BZ 62, BZ 71, BZ 81, BZ 107, BZ 121, BZ 129, Q 81,

Q 82, Q 83, Q 86, F 154, CO 997, M 351, M 442-51 dan PR 1013. Sedangkan untuk pemupukan digunakan beberapa jenis pupuk seperti Urea, ZA, TSP, dan KCL.

Dalam hal pemberantasan hama penyakit digunakan berbagai herbisida yang terdiri atas karmex, 24 D Amine, Sapak, Totacol dan Paracol.

Namun suatu hal yang tak dapat dipungkiri pula bahwa untuk meningkatkan produksi, faktor teknologi sangat menentukan sekali. Dalam hal ini alat-alat teknologi digunakan untuk pembajakan, penebangan ataupun pengangkutan.

UNIVERSITAS

BOSOWA



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Dari pembahasan-pembahasan dari bab-bab terdahulu maka dapatlah ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Keadaan tenaga kerja pada Perusahaan perkebunan tebu PTP XXXII Pabrik Gula Takalar selama tujuh tahun terakhir yaitu dari tahun 1985 sampai dengan tahun 1991 mengalami perkembangan meskipun menunjukkan fluktuasi.

Jumlah tenaga kerja yang mengalami perubahan atau peningkatan dari segi jumlahnya adalah tenaga kerja non staf dan tenaga kerja musiman. Tenaga kerja non staf mengalami indeks perubahan rata-rata sebesar 8,9 % setiap tahunnya, sedangkan untuk tenaga kerja musiman indeks perubahannya adalah 10,07 %.

Untuk tenaga staf, nampaknya memperlihatkan penurunan dari segi jumlah tenaga kerja dengan indeks perubahan atau penurunan sebesar 0,1 % setiap tahunnya.

2. Produksi tebu perusahaan perkebunan tebu PTP XXXI sejak tahun 1985 mengalami peningkatan produksi dari tahun ke tahun. Selama tujuh tahun terakhir produksinya mengalami indeks perkembangan rata-rata sebesar 10,21 % setiap tahunnya, dengan jumlah rata-rata sebesar 274.750,80 ton setiap tahun.

3. Tingkat produktivitas tenaga kerja juga terus meningkat

dari tahun ke tahun, dengan produktivitas rata-rata adalah sebesar 202 ton setiap tahunnya. Sedangkan prosentase peningkatan rata-rata setiap tahunnya adalah sebesar 4 %.

4. Peningkatan tingkat produktivitas tenaga kerja ternyata sangat mempengaruhi tingkat produksi perusahaan.

Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data, dimana produksi tebu berkorelasi positif terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja dengan korelasi sebesar 97,79 %.

Demikian pula halnya dengan uji hipotesis dimana t -hitung $> t$ -tabel atau $3,611156118 > 2,02$ dengan taraf significant 0,05 % dan derajat bebas = 5.

5. Tingkat produktivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti faktor pendidikan, kecakapan dan pengalaman, faktor upah, faktor motivasi, bahkan faktor fisik dan lain-lain sebagainya.

6.2. Saran

Selanjutnya dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya, terutama pihak PT Perkebunan (Persero) XXXII Pabrik Gula Takalar, yaitu

1. Bahwa keberhasilan meningkatkan produksi selama ini hendaknya jangan membuat kita terlena dan cepat berpuas diri, akan tetapi hendaknya keberhasilan-keberhasilan tersebut berusaha untuk lebih ditingkatkan agar upaya pemerintah untuk mencapai tingkat swasembada gula yang secara pasti

akan membawa Indonesia untuk kembali menjadi pengeksport gula akan cepat tercapai.

2. Dalam rangka lebih meningkatkan produktivitas tenaga kerja, hendaknya kebiasaan selama ini mengirimkan tenaga kerjanya ke Balai Latihan Kerja di Ujung Pandang terus dilaksanakan. Bahkan untuk tenaga-tenaga stafnya juga dapat diberikan bimbingan-bimbingan yang sesuai dengan tuntutan disiplin kerjanya.



KEPUSTAKAAN

- Abeng, Tanri, Sudomo, 1986. Mengukur Produktivitas Manusia Indonesia (Majalah Prisma), Jakarta : LP3ES
- Adisewojo, R.Sodo, 1983, Bercocok Tanam Tebu. Bandung : Sumur Bandung.
- Bilas A. Richard. 1986. Teori Mikro Ekonomi, Jakarta : Erlangga.
- Bishop, C.E., dan W.D. Tussaint, 1978. Pengantar Analisa Ekonomi Pertanian, diterjemahkan oleh Wismaji, Harsojono dan Suparmoko, Team Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada
- Cahyono, Bambang Tri, Drs. 1983. Kebijakan Pertanian. Yogyakarta : Andi Offset, Edisi Pertama.
- Hasanuddin, H.Basri, Prof.Dr.MA. 1986. Perdagangan Internasional dan Pertumbuhan Ekonomi. Ujung Pandang : LEPHAS
- Kartasapoetra, G. 1987. Administrasi Perusahaan Industri Jakarta : Bina Aksara.
- Kartasapoetra, G. 1987. Pembentukan Perusahaan Industri, Jakarta : Bina Aksara.
- Mubiarto, Prof.Dr. 1984. Masalah Industri Gula Di Indonesia Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- Mubyarto, 1975. Pengantar Ekonomi Pertanian, Jakarta : LP3ES
- Rusli, Said. 1984. Pengantar Ilmu Kependudukan Cet. II Jakarta.
- Sadli, Muhammad. 1982. Ekonomi Industri. Jakarta : Balai Lectur Mahasiswa Universitas Indonesia.
- Simanjuntak, J.Payaman. 1985. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Jakarta Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sudarman, Ari. 1980. Teori Ekonomi Mikro. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- Sukirni, Sadono. 1985. Ekonomi Pembangunan Masalah dan Kebijakan Dasar, Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Suroto, Drs. 1986. Strategi Pembangunan Dan Perencanaan Tenaga Kerja, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Soelistyo, MBA.DR. 1982. Pengantar Ekonomi Metrik I, Edisi Pertama. Yogyakarta : Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.

Supranto, J, MA. 1989. Statistik, Teori dan Aplikasi. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Undang Undang Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969.

