

**PERANAN INDUSTRI PLYWOOD DALAM PENYERAPAN TENAGA KERJA  
DI KOTA ADMINISTRATIF TARAKAN  
PROPINSI KALIMANTAN TIMUR**



**BOSOWA**  
OLEH

**PATRIANSYAH**

**NO. STB/NIRM : 4588010003 / 8811311083**

**JURUSAN ILMU EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS '45"  
UJUNG PANDANG**

**1994**



HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari tanggal : Senin/ 1 Agustus

Skripsi atas nama : Patriansyah

Nomor Stb/Nirm : 4588010003/8811311083

Telah diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Sarjana  
Fakultas Ekonomi Universitas "45" Ujung Pandang guna  
memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana  
pada Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Pengawas Umum :

1. Dr. Andi Jaya Sose. SE. MBA  
(Rektor Universitas "45" Ujung Pandang)
2. Prof. Dr. H. A. Karim Saleh  
(Dekan Fakultas Ekonomi Unhas)

Ketua : Drs. Palipada Palisuri

Sekretaris : Rafiuddin. SE

Anggota Penguji :

1. Prof. Dr. H. Letanro
2. Drs. H. Suudi Sa'na. MS
3. Drs. H. M. Yunus Ukkas. MS
4. Drs. Palipada Palisuri

(.....  
*[Signature]*)

(.....  
*[Signature]*)

(.....  
*[Signature]*)

(.....  
*[Signature]*)

(.....  
*[Signature]*)

(.....  
*[Signature]*)

(.....  
*[Signature]*)

(.....  
*[Signature]*)

HALAMAN JUDUL

Judul Skripsi : Peranan Industri Plywood Dalam Pe-  
nyerapan Tenaga Kerja Di Kota Admi-  
nistratif Tarakan Propinsi Kalimantan  
Timur

Nama Mahasiswa : Patriansyah

No. Stb/Nirm : 4588010003 / 881131083

Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

Program Studi : Ilmu Ekonomi

MENYETUJUI :

PEMBIMBING I



( PROF. DR. H. LATANRO )



( DRS. PALIPALA PALISURI )

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN

Sebagai salah satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Universitas " 45 " Ujung Pandang

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi

Universitas " 45 "

dan Studi Pembangunan



( DRS. PALIPALA PALISURI )



( RAFIUDDIN, SE )





KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas bimbingan-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam mengadakan penulisan skripsi ini tidak sedikit bantuan yang penulis peroleh baik secara material maupun spritual demikian pula segala bantuan yang penulis peroleh selama masih duduk dibangku kuliah. Untuk itu penulis berkewajiban untuk menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. DR. H. Latanro dan Bapak Drs. Palipada Palisuri selaku dosen konsultan I dan II yang telah membantu penulis dalam penyempurnaan skripsi ini.
2. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas "45" yang telah membantu penulis selama masih duduk dibangku kuliah.
3. Bapak Pimpinan Industri Plywood di Kota Administratif Tarakan, Propinsi Kalimantan Timur yang telah membantu penulis untuk melakukan penelitian dan pengumpulan data demi penyempurnaan dan penyusun skripsi ini.
4. Akhirnya kedua Orang Tua tercinta beserta seluruh keluarga yang telah rela berkorban untuk membiayai penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepada rekan-rekan mahasiswa yang tak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis selama masih duduk dibangku kuliah hingga selesainya studi penulis



untuk itu penulis mengucapkan terima kasih.

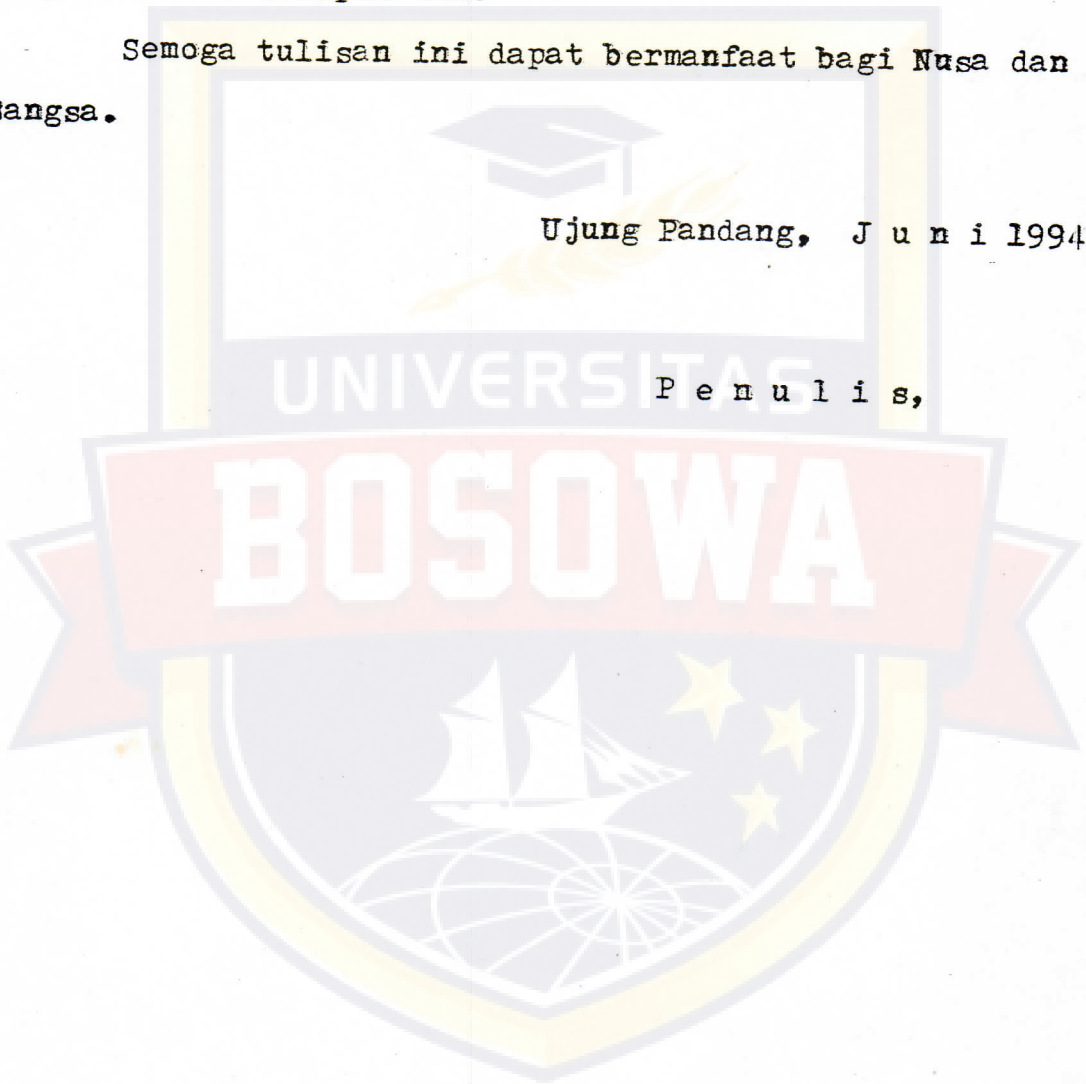
Semoga Tuhan Yang Esa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi Nusa dan Bangsa.

Ujung Pandang, J u n i 1994

UNIVERSITAS P e n u l i s ,

**BOSOWA**

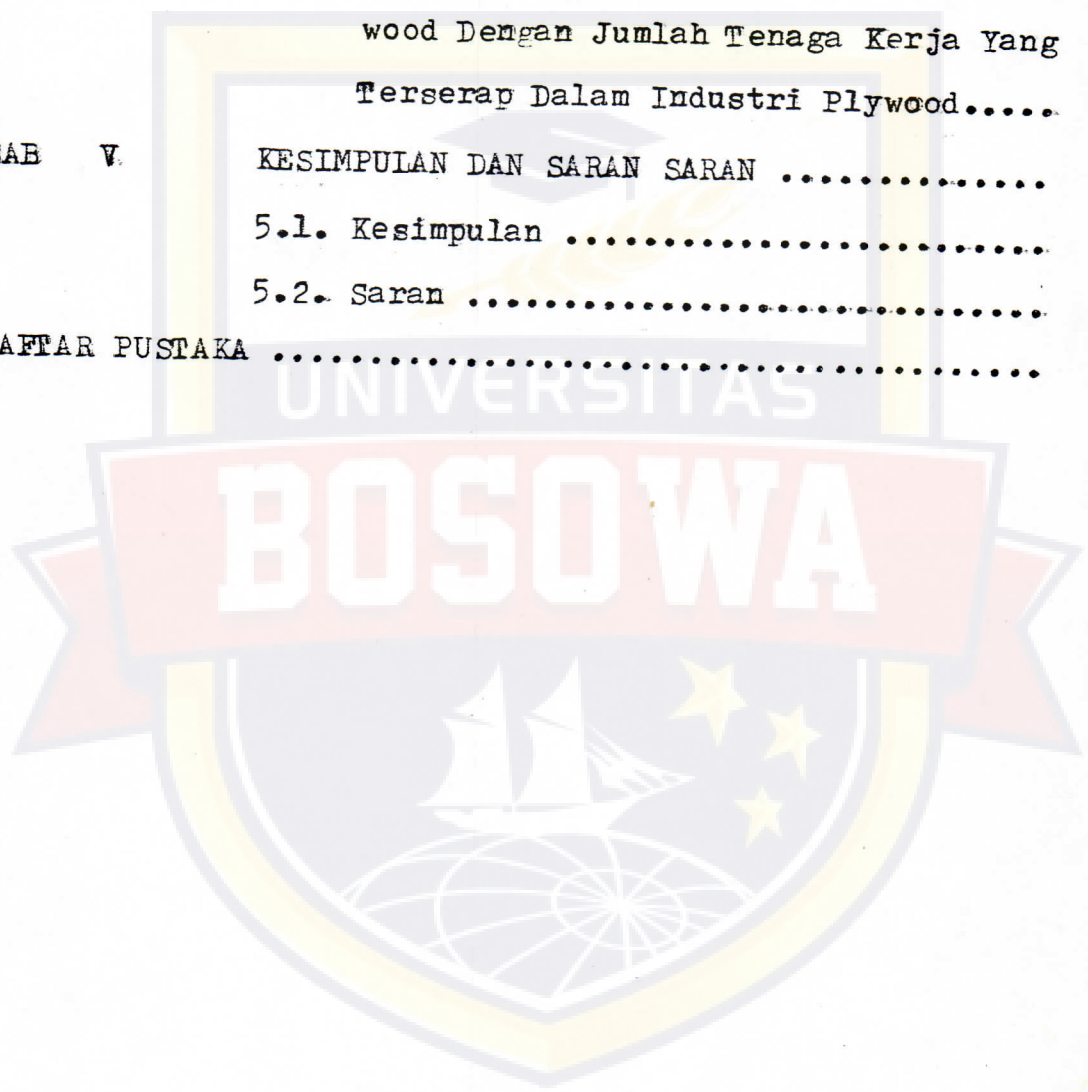


## DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN KONSULTAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR SKEMA .....	viii
BAB I P E N D A N U L U A N .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Masalah Pokok .....	4
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penulisan .....	4
1.3.1. Tujuan .....	4
1.3.2. Kegunaan .....	5
1.4. Hipotesis .....	5
BAB II KERANGKA TEORI .....	6
2.1. Pengertian Industri .....	6
2.2. Jenis - Jenis Industri .....	10
2.3. Pengertian Tenaga Kerja .....	15
2.4. Jenis-Jenis Tenaga Kerja .....	22
2.5. Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja .....	26
BAB III M E T O D O L O G I .....	45
3.1. Metode Pengumpulan Data .....	45
3.2. Jenis dan Sumber Data .....	46
3.3. Metode Analisis .....	46
3.4. Sistematika Pembahasan .....	47



BAB	IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....	49
		4.1. Analisis Perkembangan Industri dan Tenaga Kerja .....	49
		4.2. Analisis Perkembangan Industri ply- wood Dengan Jumlah Tenaga Kerja Yang Terserap Dalam Industri Plywood.....	55
BAB	V	KESIMPULAN DAN SARAN SARAN .....	63
		5.1. Kesimpulan .....	63
		5.2. Saran .....	63
DAFTAR PUSTAKA		.....	65

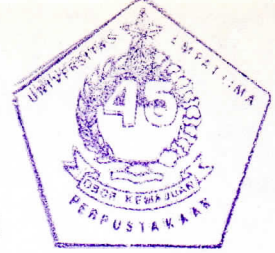


DAFTAR TABEL

HALAMAN

1	Perkembangan Jumlah Produksi Dan Penyerapan Tenaga Kerja Selama Tahun 1989 s/d Tahun 1993 .....	3
2	Perkembangan Tenaga Kerja Industri Plywood Propinsi Kalimantan Timur Tahun 1989 s/d 1993 .....	51
3	Perubahan Tenaga Kerja Industri Plywood Propinsi Kalimantan Timur Tahun 1989 s/d 1993 .....	52
4	Perkembangan Kegiatan Tenaga Kerja Yang Tidak Terlibat Langsung Dalam Kegiatan Produksi Tahun 1989 s/d 1993 .....	53
5	Perubahan % Industri Plywood Tahun 1989-1993 .....	54
6	Besarnya Jumlah Tenaga Kerja Yang Terserap Dalam Industri Plywood Tahun 1989-1993 .....	55
7	Hasil % Tenaga Kerja Yang Terserap Dalam Industri Plywood Tahun 1989 - 1993 .....	58
8	% Tenaga Kerja Yang Terserap Dalam Industri Plywood Tahun 1989 s/d 1993 .....	58
9	Koeralasi Antara Industri Plywood Dengan Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja Tahun 1989 - 1993 .....	60





## P E N D A H U L U A N

### 1.1. Latar Belakang

Pembangunan ekonomi mengemukakan tiga aspek penting untuk memberikan penelitian terhadap keberhasilan pembangunan yaitu :

- Pertama aspek pendapatan perkapita
- Kedua aspek pembangunan dan hasil-hasilnya
- Ketiga aspek kesempatan kerja

Oleh sebab itu proses pertumbuhan ekonomi harus dicirikan oleh peningkatan pada ketiga aspek tersebut.

Secara umum dapat dikatakan bahwa pembangunan itu meningkatkan kesejahteraan penduduk pada umumnya. Dengan demikian studi pada pengkajian yang mendalam terhadap masalah pembangunan yang berhubungan dengan penduduk pada umumnya turut menentukan berhasil tidaknya pembangunan yang dilaksanakan.

Kota Tarakan adalah kota yang relatif sangat luas dibandingkan dengan jumlah penduduknya. Pendudukan sebagian besar berada di daerah pedesaan dan sebagian kecil bermukim di Kota, sebagai pusat pembangunan ekonomi. Wilayah pembangunan yang luas serta pola pemikiran yang semakin kompleks agar memungkinkan jangkauan-pembangunan yang seluas-luasnya.

Dalam kaitannya antara pertumbuhan ekonomi dan penduduk dalam pembangunan Kota Administratif Tarakan Propinsi

Kalimantan Timur, maka disatu pihak harus tersedia modal yang cukup untuk mengejar pertumbuhan ekonomi dan dilain pihak pertumbuhan itu sendiri harus mampu menyediakan lapangan kerja yang baik bagi penduduk sebagai tenaga kerja yang potensial.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, maka untuk dapat menunjang kegiatan industri Plywood di Kota Administratif Tarakan Propinsi Kalimantan Timur maka diperlukan adanya suatu penyerapan tenaga kerja, dengan penyerapan tenaga kerja dalam suatu perusahaan maka diperlukan adanya suatu pengaruh peranan industri Plywood dalam penyerapan tenaga kerja. Dengan demikian maka untuk dapat melihat pengaruh peranan industri Plywood dalam penyerapan tenaga kerja maka diperlukan adanya data mengenai jumlah produksi Plywood dalam M<sup>3</sup> selama tahun 1989 s/d tahun 1993 adalah sebagai berikut :



## PERKEMBANGAN JUMLAH PRODUKSI DAN PENYERAPAN TENAGA KERJA

SELAMA TAHUN 1989 S/D TAHUN 1993

TAHUN	JUMLAH PRODUKSI ( DALAM M <sup>3</sup> )	% PERTUMBUHAN	JUMLAH PENYERAPAN	% PERTUMBUHAN
!	!	!	TENAGA KERJA	!
1989	51.805,39 M <sup>3</sup>	-	1.148 Orang	-
1990	67.788,41 M <sup>3</sup>	30,85	1.314 Orang	14,45
1991	84.573,13 M <sup>3</sup>	24,76	1.530 Orang	16,43
1992	90.043,27 M <sup>3</sup>	6,46	1.563 Orang	2,15
1993	93.019,73 M <sup>3</sup>	3,31	1.622 Orang	3,77

Sumber : - Dari beberapa Perusahaan Industri Di Kota  
 Administratif Tarakan Propinsi Kalimantan Timur  
 - Dari Kantor Departemen Tenaga Kerja Kota Administratif  
 Tarakan Propinsi Kalimantan Timur

Dari perkembangan jumlah produksi dan penyerapan tenaga kerja menunjukkan bahwa dalam tahun 1990 jumlah produksi meningkat sebesar 30,85 % sehingga penyerapan tenaga kerja meningkat sebesar 14,45%, tahun 1991 jumlah produksi plywood meningkat sebesar 24,76 %, sedangkan jumlah tenaga kerja meningkat sebesar 16,43 %, tahun 1992 jumlah produksi plywood sebesar 6,46 % sehingga jumlah tenaga kerja meningkat sebesar 2,15 % dan tahun 1993 jumlah produksi meningkat sebesar 3,31 % dan jumlah tenaga kerja meningkat sebesar 3,77 % .

Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa pengaruh peranan jumlah produksi mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam peningkatan penyerapan tenaga kerja plywood kotif Tarakan Propinsi Kalimantan Timur.

## 1.2. Masalah Pokok

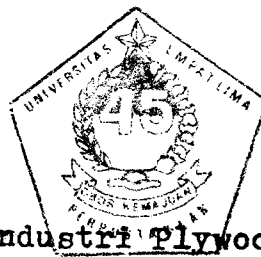
Dalam pelaksanaan pembangunan khususnya dalam hal penyediaan modal dan kesempatan kerja di Kota Administratif Tarakan, Propinsi Kalimantan Timur terdapat masalah pokok sebagai berikut :

" Bagaimanakah peranan industri Plywood terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Administratif Tarakan, Propinsi Kalimantan Timur ".

## 1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1.3.1. Tujuan

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah :



- (1) Untuk mengetahui peranan industri Plywood dalam penyerapan tenaga kerja di Kotif Tarakan
- (2) Untuk mengkaji problematika yang merupakan gambaran bagi pembangunan di Kabupaten Tarakan khususnya dalam peranan industri dan tenaga kerja serta mencari cara untuk memecahkan masalah-masalah tersebut. Secara sistematis dalam rangka usaha untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat pada umumnya.

#### 1.3.2. Kegunaan

- (1) Sebagai sumbangsi pemikiran khususnya Pemerintah Daerah Kota Administratif Tarakan dalam usaha peningkatan tenaga kerja pada sektor industri.
- (2) Sebagai bahan referemsi bagi peneliti-peneliti lainnya yang tertarik dengan masalah yang sama dalam skala yang luas pada tahun mendatang.

#### 1.4. Hipotesis

Untuk memberi patokan yang jelas dan untuk memberikan arah penulisan skripsi ini maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

" Diduga bahwa peranan industri Plywood dalam penyerapan tenaga kerja mengalami peningkatan dari tahun ke tahun ".



## KERANGKA TEORI

### 2.1. Pengertian Industri

Dalam dunia perekonomian kita mengenal tiga macam sektor perekonomian yaitu sektor primer, sektor sekunder, dan sektor tertier. Untuk negara yang sistem perekonomiannya sudah maju, ketiga sektor itu telah dikembangkan bahkan telah banyak mengalami pertumbuhan.

Bagi negara Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang, sektor ketiga ( tertier ) belum banyak mengalami perkembangan dibandingkan dengan kedua sektor lainnya, secara umum dapat dikatakan bahwa ketiga sektor itu belum mengalami pertumbuhan secara merata, meskipun pemerintah telah berusaha mengembangkan ketiga-tiganya melalui tahap-tahap repelita.

Pada tahap REPELITA sekarang ini, pemerintah menekankan pengembangan sektor sekunder, dalam hal ini industri - industri terutama industri yang menghasilkan bahan - bahan kebutuhan pokok. Penekanan pada sektor ini sekaligus telah menunjukkan adanya perubahan struktur di dalam sistem perekonomian kita yaitu sektor primer ke sektor sekunder. Kebijakan ini memang amat penting mengingat pengembangan pada sektor primer saja tetapi mampu meningkatkan income ( pendapatan ) per kapita serta tidak dapat memberikan perluasan kesempatan kerja bagi masyarakat.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, maka peranan perindustrian merupakan kegiatan mengubah bahan organik atau secara kimia sehingga menjadi barang hasil baru termasuk reparasi yang assembling atau perakitan. Bahan-bahan organik dan non organik berasal dari produksi primer yang disebut bahan mentah misalnya karet, kayu, besi dan lain sebagainya. Di Indonesia sektor industri dibedakan atas industri besar dan industri kecil, dan rumah tangga sehingga pengelompokkannya semata-mata didasarkan atas banyaknya pekerja di perusahaan bersangkutan. Perusahaan industri yang mempunyai pekerja di perusahaan bersangkutan, perusahaan industri yang mempunyai pekerja 100 orang atau lebih dikategorikan sebagai industri besar, antara 20 sampai 99 orang sebagai industri sedang dan 5 sampai dengan 19 orang dikategorikan sebagai industri kecil dan yang kurang dari 5 orang disebut dengan industri rumah tangga.

Industri besar dan sedang merupakan penghasil gross output dan nilai tambah yang terbesar, namun dalam hal tenaga kerja maka industri kecil dan industri rumah tangga lebih banyak dari pada perusahaan industri besar dan sedang.

Pengumpulan data industri besar dan sedang dilaksanakan secara teratur setiap tahun mencakup seluruh perusahaan yang termasuk kategori tersebut, sedangkan pengumpulan data industri kecil dan industri rumah tangga tidak sering dilakukan selama ini pengumpulan adanya data digabungkan dalam



sensus Industri tahun 1974/1975 dan suvey sosial ekonomi Nasional ( Susensus ) 1979.

Pada tahun 1974/1975 gross output sektor industri adalah 1.652,2 milyar rupiah terdiri dari atas 1.239,8 milyar rupiah dan industri kecil sebesar 200,8 milyar rupiah dari industri rumah tangga. Nilai tersebut meningkat menjadi 5.979 milyar dan industri kecil 747,5 milyar rupiah dari industri rumah tangga.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka berikut ini akan disajikan pengertian industri yang sebagaimana dikemukakan oleh Kuswanto Wardi yatmoko dkk ( 1981 : 77 ) yaitu ;

Industri adalah bagian-bagian dari proses produksi dimana bagian ini tidak mengambil bahan yang secara langsung dari alam tetapi dari barang itu diolah dulu hingga akhirnya menjadi barang yang bernilai bagi masyarakat.

Dari definisi tersebut di atas dapat diketahui bahwa industri adalah bagian proses produksi di mana bagian ini tidak mengambil bahan yang secara langsung dari alam tetapi dari barang diolah kembali hingga akhirnya menjadi barang yang bernilai bagi masyarakat.

Selanjutnya menurut Machmudi Alimuddin ( 1988 ; 147 ) juga memberikan pengertian industri, yaitu :

Industri adalah kegiatan manusia mengolah bahan baku atau bahan mentah hasil pertanian, perikanan, pertambangan, dijadikan barang produksi yang siap dijual.



Dari definisi tersebut di atas maka dapatlah diketahui bahwa industri adalah kegiatan manusia mengolah bahan mentah hasil pertanian, perkebunan, kehutanan, peternakan, pertambangan, dan perikanan dijadikan barang-barang produksi yang siap dijual. Sehingga proses pengolahannya meliputi :

- Pengubahan bahan menjadi bahan baku atau bahan dasar
- Pengubahan bahan baku menjadi barang jadi industri.

Kemudian menurut Martono HS, dkk (1982 : 25) yang memberikan pengertian industri, yaitu :

Pengertian industri adalah bagian dari pada proses produksi dimana bagian itu tidak mengambil bahan-bahan yang langsung dari alam tetapi barang itu diolah dulu hingga akhirnya menjadi barang bernilai bagi masyarakat.

Berdasarkan definisi-definisi mengenai industri maka dapatlah diketahui bahwa industri adalah bagian dari pada proses produksi dimana bagian itu tidak mengambil bahan langsung dari alam tetapi barang itu diolah dulu hingga akhirnya menjadi barang jadi yang bernilai bagi masyarakat. Untuk mempertinggi nilai barang tersebut dipakai suatu teknologi baru yang berupa mesin-mesin, penerapan teknologi baru dalam bidang perubahan bahan mentah menjadi bahan baru inilah yang disebut dengan industrialisasi, sebab akibat dari industrialisasi, maka segala bentuk usaha yang semula memakai tenaga manusia secara besar-besaran diganti oleh tenaga mesin sehingga bentuk perubahan ini ter-



lihat dengan jelas dari kegiatan ekonomi agraris yang baru dalam kegiatan ekonomi industri.

Selanjutnya perlu ditambahkan bahwa faktor pendorong industri di Indonesia, adalah :

1. Kekayaan alam yang melimpah berupa barang tambang, hasil hutan, hasil laut dan hasil pertanian.
2. Penduduk yang besar jumlahnya, sebagai faktor tenaga kerja dan faktor pemakai (konsumen).
3. Jenis kekayaan alam yang terbesar dibarengi daerah sehingga kemungkinan terjadinya tukar menukar barang antar pulau.
4. Kesiediaan dari negara-negara besar sebagai pemilik modal untuk menanamkan modalnya di bidang industri di Indonesia.

## 2.2. Jenis-jenis Industri

Di dalam pemerintah orde baru sekarang ini pemerintah berupaya untuk mewujudkan pembangunan nasional, sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945, guna tercapainya suatu masyarakat adil dan makmur bagi seluruh Rakyat Indonesia, agar cita-cita dapat terwujud maka faktor-faktor ini adalah disegala bidang baik pada sosial budaya maupun pada pembangunan di bidang ekonomi.

Menciptakan makna yang bernilai positif bagi masyarakat secara menyeluruh pada bidang ekonomi sebagai salah satu sasaran pembangunan dari REPELITA ke REPELITA dapat perhatian yang serius baik yang dikelola oleh pihak swasta maupun



pihak pemerintah. Hal ini menunjukkan pembangunan dibidang ekonomi sangat vital terhadap pembangunan suatu bangsa.

Untuk menunjang pelaksanaan pembangunan perekonomian di Indonesia maka diperlukan adanya peranan perindustrian dimana pada dasarnya pembangunan industri di Indonesia mempunyai hubungan timbal balik dengan pembangunan di bidang-bidang lain karena hubungan timbal balik itulah maka proses terwujudnya. Dimana peranan industri sangat besar dan ikut serta mewujudkan kesejahteraan sebagai berikut :

- a. Industri memperluas lapangan kerja
- b. Industri menghasilkan barang-barang yang diperlukan oleh masyarakat banyak
- c. Industri akan menghasilkan devisa melalui ekspor hasil-hasil industri itu sendiri. Besarnya nilai melalui eksport hasil-hasil industri itu sendiri menghemat devisa melalui barang-barang yang diimpornya. Sehingga pada dasarnya industri secara garis besarnya dapat dikelompokkan menjadi dua (2) bahagian yang sebagaimana dikemukakan oleh Kuswanto Yatmoko ( 1991 : 79 ), yaitu :
  1. Industri kecil atau industri rakyat
  2. Industri besar

#### Ad.1. Industri Kecil atau Industri Rakyat

Adapun sifat-sifat industri rakyat yaitu sebagai berikut :

1. Modal kecil



2. Alat-alat dan cara-caranya yang masih sederhana
3. Dilakukan di rumah ( perusahaan kecil )
4. Umumnya merupakan tambahan mata pencaharian disamping usaha agraris.
5. Pengetahuan khusus tidak banyak
6. Upah kecil
7. Membuat barang untuk keperluan sehari-hari.

Industri kecil ini semula terdapat merata, tetapi kemudian sebagian dari industri kecil ini telah mundur dan ada yang lenyap sama sekali. Hanya kerajinan inilah yang dapat mempertahankan diri, sebab-sebab kemunduran industri rakyat antara lain karena :

- a. Persaingan barang-barang buatan pabrik modern atau dari luar negeri
- b. Kekurangan bahan mentah seperti halnya dengan pertenu-  
nan di desa-desa
- c. Kurang atau tidak adanya perhatian dan pertolongan dari pemerintah di zaman Belanda.

#### Ad.2. Industri Besar

Ciri-ciri utama industri besar adalah penggunaan mesin-mesin modern, untuk membangun industri modern tersebut dibutuhkan.

1. Modal yang besar, untuk memperoleh modal dapat ditempuh beberapa cara misalnya :
  - a. Pembentukan koperasi

- b. Pembentukan perseroan-perseroan
  - c. Bantuan pemerintah
2. Tenaga terdidik dan terlatih
  3. Cukup tenaga buruh
  4. Pengembangan dan penelitian

Selanjutnya menurut Macmuddin Alimuddin ( 1988 : 149 ) menggolongkan jenis-jenis industri atas 5 bahagian yaitu :

1. Industri kecil
2. Industri hilir (aneka industri)
3. Industri mesin dan logam dasar (industri hulu)
4. Industri kimia dasar
5. Industri pariwisata

Dari uraian tersebut di atas maka dapatlah diberikan penjelasan mengenai jenis-jenis industri, yaitu :

a. Industri kecil

Ciri-ciri industri kecil adalah sebagai berikut :

1. Umumnya berupa industri rumah tangga dan jumlah tenaga kerja 1 - 19 orang.
2. Umumnya berupa industri tradisional menghasilkan produksi kebudayaan asli yang khas.
3. Jenis dan mutu barang yang diproduksi terbatas jumlahnya.
4. Produksinya memenuhi kebutuhan masyarakat.

b. Industri hilir (aneka industri)

1. Menjembatani IKK dan lebih maju untuk menggunakan industri hilir (industri logam dan kimia dasar)

2. Keterikatan dengan IKK, industri hilir mendorong peningkatan IKK dan lebih maju untuk menggunakan peralatan mesin dan pengorganisasian lebih maju.

Ciri-ciri industri hilir ( aneka industri ) :

1. Menggunakan peralatan mesin-mesin lebih maju
2. Tehnik proses produksi yang lebih maju
3. Keterikatan dengan industri hulu banyak menggunakan bahan dasar dan mengkonsumer produk industri hilir yang diperlukan.
4. Penggunaan tenaga kerja yang cakap, terampil, terlatih, terdidik dan ahli yang cukup diperlukan.
5. Pengorganisasian dan manajemen yang teratur baik.

c. Industri Hulu

Industri hulu dapat dibedakan menjadi dua bahagian yaitu :

- Industri mesin logam dasar
- Industri kimia dasar

Ciri-ciri industri kimia dasar yaitu sebagai berikut :

1. Digunakan peralatan teknologi maju dan teruji
2. Penggunaan tenaga kerja yang tidak bersifat padat karya
3. Bahan mentah, bahan penolong digunakan dengan mengelola sumber daya yang diproduksi dalam negeri.

Industri dasar ini berperan :

- a. Untuk mempertumbuhkan IKK dan Industri hilir
- b. Mendorong pertumbuhan ekonomi primer





c. Mempertumbuhkan perekonomian nasional dengan mem-  
perpadukan pola ekonomi agraris dengan pola ekonomi  
industri.

d. Industri Pariwisata

Di Indonesia, dimasa pembangunan kepariwisataan di-  
kembangkan karena kaya akan obyek wisata yang potensial  
seperti taman laut, panorama alam, hutan wisata.

### 2.3. Pengertian Tenaga Kerja

Perluasan output industri di negara miskin tidak  
menyebabkan kenaikan yang seimbang dalam lapangan kerja.  
Di negara-negara termiskin, data Bank Dunia memperlihatkan  
bahwa keluaran industri naik 17 persen dari GNP tahun  
1960 menjadi 24 persen tahun 1978. Pada saat yang sama,  
proporsi tenaga kerja industri naik dari 9 persen dari  
total tenaga kerja menjadi hanya 11 persen. Intensifikasi  
penggunaan modal fisik, meskipun buruh tak trampil banyak  
atau murah, telah menjadi gejala yang terbesar di seluruh  
dunia, tidak hanya terbatas di negara-negara kaya. Untuk  
saat ini, kita hanya ingin mencatat bahwa penawaran tenaga  
kerja industri secara umum telah mencukupi untuk kemajuan  
industri di negara-negara miskin.

Proses industri bagaimanapun juga mempunyai masa-  
lah sendiri, meskipun jumlah tenaga kerja cukup, namun  
ciri-ciri tenaga kerja yang perlu untuk kelancaran pem-  
angunan kadang-kadang ternyata sulit diperoleh. Pergese-

ran sistem agraria tradisional ke sistem pabrik mengakui bahwa sebenarnya relatif sedikit saja buruh yang bekerja di pabrik di negara-negara maju telah dianalisa sebagai serangkaian tahap/

Kerr, Harbison, Dunlop, dan Myers membagi proses itu ke- dalam penerimaan pegawai, komitmen, kemajuan dan pemeli- haraan, penerimaan pegawai ( recruitment ) itu memilih, mempekerjakan dan menugaskan pegawai pada pekerjaan. Komitmen menghubungkan mereka secara permanen dengan lapangan kerja industri ( atau pada pekerjaan yang menggu- nakan norma-norma industri ) sebagai suatu cara hidup. Kemajuan membentuk keahlian, mengatur kebiasaan kerja, dan memberikan insentif untuk lapangan kerja yang produktif. Pemeliharaan termasuk pengaturan yang memasok rasa aman pada para pekerja pada saat bekerja maupun tidak keamanan sosial, termasuk perawatan kesehatan asuransi pengangguran, pensiun usia tua, dan sebagainya.

Penerimaan ( recruitment ) dan komitmen itu berkaitan erat. Jika kita mengansumsikan bahwa para manajer dapat mengatur operasi mereka untuk mempertahankan permintaan tenaga kerja yang stabil dan mereka tidak suka mengandal- kan buruh sembarangan, yang disewa harian, maka penerimaan mungkin terjadi tidak langsung melalui sistem agen peneri- maan desa yang menjamin pemasokan sekian pekerja. Penerimaan pegawai mungkin selalu memusingkan terus jika para pekerja tak memiliki komitmen terhadap kehidupan kota



dan pabrik. Dalam keadaan demikian, absensi mungkin tinggi karena para pekerja kembali ke pertanian untuk panen. Tingkat pergantian buruh mungkin sangat tinggi karena para pekerja mengumpulkan jumlah target tertentu kemudian berhenti bekerja. Masalah ini, yang dijelaskan di atas, khususnya dapat dilihat di Afrika tropis.

Agen-agen recruitment desa ( comprador ), tingginya tingkat pergantian buruh, atau besarnya absensi pekerja mempengaruhi organisasi kerja dalam pabrik dan menaikkan ongkos buruh. Kadang-kadang, sistem pengorganisasian buruh berkembang untuk memantapkan sistem, seperti di pabrik tekstil di Perancis, Jepang, dan New England di mana wanita mudah bisa bekerja selama beberapa tahun sebelum menikah, tinggal di asrama yang dikelola oleh perusahaan. Namun, untuk sebagian besarnya, pembangunan berusaha mencapai komitmen untuk pola kehidupan industri dan disiplin kebiasaan kerja yang teratur. Hal ini menimbulkan masalah serius di mana para pekerja yang baru diterima merasa sangat kehilangan kebebasan dan sokongan keluarga mereka.

Kebanyakan para ahli ekonomi pembangunan yakin bahwa pembentukan modal manusia adalah penting, bahkan sentral bagi usaha pembangunan di negara miskin. Jika kenaikan produktivitas itu berasal dari pendidikan formal. Kesehatan dan gizi, penelitian kerja yang efektif migrasi, atau latihan di tempat, kerja, maka kita melihat hasil investasi modal manusia di masa lampau. Pengurangan konsumsi ( mena-



bung ) dan pengeluaran untuk menaikkan investasi bersama-sama menghasilkan pengembalian dalam periode masa depan, seperti juga investasi dalam modal fisik akan menghasilkan pengembalian.

Optimasi ekonomi memerlukan investasi ini dilaksanakan sampai suatu titik dimana keuntungan marginal dari pengeluaran lebih lanjut benar-benar diimbangi oleh ongkos marginal mereka. Aturan ini walaupun sudah diucapkan, namun sangat sulit di terapkan dalam praktek. Orang-orang yang mengambil keuntungan dari investasi modal manusia tidak selalu menanggung ongkos-ongkosnya. Di samping itu, beberapa bentuk investasi dalam modal manusia meliputi pula unsur konsumsi. Pendidikan formal adalah salah satu contohnya, Sebagian pelajar memang senang bersekolah, di samping efek bersekolah itu terhadap penghasilan mereka di masa depan. Pendidikan juga meningkatkan keefektifan masa depan baik dalam konsumsi maupun dalam produksi, karena orang yang lebih tinggi pendidikannya dapat membuat pilihan yang lebih tinggi dan lebih baik di antara berbagai alternatif dalam semua kegiatan mereka, di waktu kerja ataupun tidak.

Investasi dalam modal manusia seperti telah dikemukakan dapat berbagai macam bentuknya yaitu :

1. Sekolah formal mulai dari baca-tulis dasar sampai pada pendidikan Universitas dalam bidang ilmu pengetahuan kereyakasaan, dan pelajaran mahal lainnya. Mengingat

besarnya permintaan akan pendidikan formal, di samping sebagai tanda dapat dilatihnya pelajaran tertentu, mudah dipahami mengapa Universitas di negara terbela-kang lebih banyak melatih para pengacara dan guru dari pada melatih para insinyur atau ahli tanah. Terbatasnya sumber daya yang tersedia untuk pendidikan umum dapat menampung lebih banyak mahasiswa jika digunakan untuk ilmu luar ilmu pengetahuan alam dan teknologi dari pada jika mereka membeli laboratorium dan peralatan uji yang mahal. Perbedaan ongkos untuk pendidikan Universitas diantara kedua macam pendidikan itu bisa sampai sepuluh kali.

2. Latihan ditempat kerja ( atau latihan kedinasaan ) terdiri dari peningkatan keahlian dalam situasi kerja. Program pemagangan formal adalah bentuk murninya, tetapi cara yang kurang terstruktur mengenai cara mengerjakan sesuatu kepada para pegawai baru, lebih banyak di negara miskin. Keahlian itu biasanya diperoleh di tempat kerja dari para program latihan formal atau program terstruktur.

Selanjutnya perlu ditambahkan bahwa untuk membedakan antara dua jenis latihan, umum dan khusus. Latihan umum dapat digunakan oleh lebih dari satu orang pekerja. Karena umumnya latihan itu sangat penting bagi banyak pekerja, maka para pekerja dengan latihan umum mempunyai banyak kesempatan pasar yang lebih besar. Pada sebuah masyarakat





bebas, para pekerja dapat mengganti majikan bila ingin, dan karenanya tidak ada majikan yang mau membayar untuk latihan umum. Sebaliknya para pekerja akan membayar untuk latihan itu dengan menerima upah yang lebih rendah selama masa latihan itu dengan mengimbangi upah mereka yang lebih tinggi jika latihan itu telah selesai.

Latihan khusus menghasilkan kenaikan produktivitas juga, tetapi produktivitas yang berlaku hanya bagi majikan (khusus) saja ongkos-ongkos untuk latihan semacam itu ditanggung bersama oleh majikan dan pegawai, dan tidak ditanggung sendiri oleh pekerja seperti halnya pada latihan umum.

Perbedaan antara keduanya berpengaruh nyata terhadap kebijakan umum yang menyangkut latihan ditempat kerja. Pengeluaran atau subsidi negara harus dipusatkan terutama pada latihan umum, bukan yang khusus. Baca tulis ilmu hitung dasar, mekanika, listrik, operasi mesin, tehnik-tehnik akunting umum semuanya diwujudkan dalam modal manusia pekerja dan semua itu dapat dipergunakan dalam berbagai situasi kerja, Para majikan tak mau membayar ongkos latihan seperti itu, dan para pekerja tidak mau memperoleh pendapatan serendah itu, dan menghadapi pasaran modal yang tidak sempurna itu, sehingga mereka tak bisa membayar sendiri untuk latihan tersebut, bagaimanapun menguntungkannya. Peranan pemerintah dalam situasi semacam ini tanpa jelas,



3. Informasi mengenai pasaran lapangan kerja membuat pasaran kerja lebih baik. Memperoleh informasi mengenai lowongan kerja dan calon pekerjaan adalah mahal, baik untuk para pekerja maupun untuk majikan. Pada saat yang sama, informasi itu memungkinkan kesesuaian yang lebih baik antara lowongan kerja dengan pekerjaan yang ahli. Badan-badan swasta tidak akan berusaha menyebarkan informasi karena mereka tidak bisa memperoleh seluruh manfaat hasil kegiatan. itu. Karena pertimbangan tersebut sektor negeri di kebanyakan negara, baik negara miskin maupun makmur, mendirikan badan sentral lapangan kerja, dengan derajat keberhasilan yang sangat berbeda-beda.
4. Kesehatan dan gizi adalah bidang pembentukan manusia yang paling erat dengan konsumsi. Dalam ekonomi dasar, kita menganggap investasi sebagai hasil dari menabung. Sementara menabung sebaliknya mewakili pengurangan konsumsi. Dengan menggunakan kerangka kerja terkenal ini, dapatkah gizi yang lebih baik dianggap sebagai pengurangan konsumsi. Mungkin tidak. Tetapi tampaknya ada sedikit masalah mengenai efeknya terhadap produktivitas. Memang "Teori upah efisiensi" menghubungkan upah dengan kenaikan produktivitas yang dikaitkan dengan kesehatan. Teori ini tampaknya paling dapat diterapkan bagi orang-orang termiskin, yang untuk mereka kekuatan fisik mungkin diperbaiki dengan makanan yang lebih baik. Secara singkat, pengeluaran yang menaikkan kapasitas produksi dalam pe-

riode masa depan, dapat dianggap pembentukan modal, meskipun berbentuk makanan.

5. Migrasi juga merupakan investasi modal manusia dan migrasi begitu penting sehingga sebagian besar mengenai urbanisasi ditujukan langsung untuk membahasnya. Untuk mengantisipasi ongkos pindah diimbangi oleh arus pendapatan yang jauh lebih tinggi di tempat tujuan migrasi.

#### 2.4. Jenis-jenis Tenaga Kerja

Jika modal fisik merupakan masukan terlangka untuk pembangunan, maka tenaga kerja harus berlimpah. Atau demikianlah penjelasan paling sederhana yang dikatakan kepada kita. Penjelasan itu umumnya menggambarkan bahwa negara-negara berpenghasilan rendah itu miskin modal dan kaya tenaga kerja, sepiantas lalu pemberian faktor ini merupakan pengangguran yang meluas di kota-kota dan kekuaran lapangan kerja di daerah pinggiran.

Selanjutnya menurut Bruce Heric dkk ( 1980 : 94 ) mengemukakan bahwa :

1. Tenaga kerja homogen
2. Tenaga kerja dan industrialisasi.

Berikut ini akan diuraikan mengenai tenaga kerja :

##### Ad.1. Tenaga kerja homogen

Modal pertumbuhan menganggap tenaga kerja itu homogen. Kontribusi masing-masing pekerja terhadap keluaran oleh karenanya diasumsikan sama dengan setiap pekerja lainnya. Pemikiran sesaat akan mengungkapkan alangkah suatu

tidak memuaskannya asumsi itu, kecuali jika kita ingin mengambil pandangan umum secara stratosferis terhadap ekonomi yang sedang berkembang. Para pekerja dimana saja mempunyai keahlian kebiasaan kerja, sikap, jumlah modal fisik yang membantu dan faktor-faktor lain yang berbeda-beda, dan oleh karenanya produktivitas dan penghasilannya juga berbeda-beda.

Untuk analisa kadang-kadang berguna untuk memperkirakan masing-masing pekerja wujud dua macam faktor produksi. Yang pertama bisa disebut kerja mentah bahwa untuk kemampuan kerja fisik yang tak terlatih yang dapat dikerjakan oleh setiap orang tanpa cacat fisik.

Produktivitas buruh tak terlatih pun bisa dipengaruhi oleh cadangan modal manusia. Produktivitas, misalnya dapat ditingkatkan dengan kesehatan dan gizi yang lebih baik. Para pekerja yang tak terlatih kurang terkena penyakit yang melemahkan dan mereka yang makan makanan lebih baik dapat menghasilkan lebih banyak dari pada mereka yang tidak begitu beruntung. Di bawah beberapa konvensi akunting sosial, pengeluaran untuk makanan atau kesehatan akan disebut sebagai pengeluaran konsumen. Tetapi dalam arti yang lebih mendalam, dan yang lebih berguna untuk analisa ini, pengeluaran yang meningkatkan kapasitas untuk menghasilkan di masa depan, seharusnya dimaksudkan sebagai investasi, seperti juga jika mereka membentuk modal fisik yang meningkatkan kapasitas produksi esok harinya.



Jadi analisa masukan tenaga kerja itu meliputi jumlah pekerja yang semuanya dianggap mampu mengerjakan pekerjaan yang tak memerlukan keahlian, dan cadangan modal manusia yang terkandung di dalamnya dengan jumlah yang berbeda. Tentu saja jam kerja ( lamanya minggu kerja ) dan intensitas usaha, juga penting. Ekonomi para pekerja yang bekerja dengan jam kerja lebih panjang akan menghasilkan lebih banyak dari pada ekonomi yang lamanya minggu kerja lebih pendek. Jika telah memperlihatkan bahwa produktivitas marginal seorang pekerja mungkin jatuh pada akhir hari kerja yang panjang, produksi total tetap naik karena jam kerja juga bertambah.

Insentivitas usaha jelas lebih sulit mengukurnya. Ini bukan saja akibat dari sikap dan nilai kerja, tetapi juga karena keefektifan manajemen dan pengawasan. Seorang pekerja dapat menaikkan atau menurunkan output pada setiap saat dengan bekerja keras atau dengan memperlambatnya. Irama kerja itu sangat berbeda, baik secara historis maupun antara penduduk dunia ini. Bagi sebagian orang langkah yang lebih santai, hubungan sosial yang lebih akrab dengan kawan sekerja dan lebih sedikit operasi mesin, adalah aturannya. Di tempat lain, tempo pekerjaan lebih cepat dan terpusat, dengan pengaruh yang dapat diramalkan terhadap keluaran.

## Ad.2. Tenaga Kerja dan Industrialisasi



## Ad.2. Tenaga Kerja dan Industrialisasi

Perluasan output industri di negara miskin tidak menyebabkan kenaikan yang seimbang dalam lapangan kerja. Di negara-negara termiskin, data Bank Dunia memperlihatkan bahwa keluaran industri naik 17 persen dari GNP tahun 1960 menjadi 24 persen tahun 1978. Pada saat yang sama, proporsi tenaga kerja industri naik dari 9 persen dari total tenaga kerja menjadi hanya 11 persen. Intensifikasi penggunaan modal fisik, meskipun buruh tak trampil banyak atau murah, telah menjadi gejala yang terbesar diseluruh dunia, tidak hanya terbatas di negara-negara kaya.

Proses industri bagaimanapun juga mempunyai masalah sendiri, meskipun jumlah tenaga kerja cukup, namun ciri-ciri tenaga kerja yang perlu untuk kelancaran pembangunan kadang-kadang ternyata sulit diperoleh. Penggeseran sistem agraria tradisional ke sistem pabrik mengakui bahwa sebenarnya relatif sedikit saja buruh yang bekerja di pabrik di negara-negara maju telah dianalisa sebagai serangkaian tahap. Komitmen menghubungkan mereka secara permanen dengan lapangan kerja industri ( atau pada pekerjaan yang menggunakan norma-norma industri ) sebagai suatu cara hidup. Kemajuan membentuk keahlian, mengatur kebiasaan kerja, dan memberikan insentif untuk lapangan kerja yang produktif. Pemeliharaan termasuk pengaturan yang memasok rasa aman pada para pekerja pada saat bekerja maupun tidak keamanan sosial, termasuk perawatan kesehatan asuransi pengangguran, pensiun,

usia tua, dan semacamnya. Jika kita mengasumsikan bahwa para manajer dapat mengatur operasi mereka untuk mempertahankan permintaan tenaga kerja yang stabil dan mereka tidak suka mengadakan buruh sembarangan yang disewa harian.

## 2.5. Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Untuk menentukan perubahan pelayanan masyarakat dari waktu ke waktu dan membandingkan efektivitas yang relatif dari pemerintah daerah beberapa negara telah menggunakan pengukur produktivitas sektor masyarakat, disamping itu produktivitas digunakan oleh pemerintah pusat untuk menyelidiki ruang lingkup persoalan dan mengevaluasi pengaruh dari program nasional yang telah dirancang, selain itu juga untuk melengkapi informasi untuk mengarahkan kembali sumber-sumber masyarakat.

Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Pertama, dengan pengukuran, akan menginginkan kesadaran pegawai dan minatnya pada tingkat dan rangkaian produktivitas, Kedua diskusi tentang gambaran-gambaran yang berasal dari metode-metode yang relatif kasar ataupun dari data yang kurang memenuhi syarat sekalipun, ternyata memberi dasar bagi penganalisaan proses yang konstruktir atau produktif.

Manfaat lain yang diperoleh dari pengukuran produktivitas mungkin terlibat pada kesempatan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target atau sasaran tujuan



yang nyata dan pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah-masalah yang saling berkaitan. Pengamatan atas perubahan-perubahan dari gambaran data yang diperoleh sering dinilai dianogstik yang menunjuk pada kemacetan dan rintangan dalam meningkatkan penampilan organisasi. Satu keuntungan praktis dari pengukuran produktivitas adalah pembayaran staf. Gambaran - gambaran data melengkapi suatu dasar bagi andil manfaat atas penampilan yang ditingkatkan.

Informasi produktivitas dalam bentuk trend di masa lalu, pelaksanaan dan proyeksi, memberikan petunjuk-petunjuk pada semua tingkatan manajemen dalam memberikan pedoman dan pengendalian permasalahan perusahaan.

Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan ( input ) dan penghasilan ( output ). Dari pengertian harus ada disetiap fungsi atau bagian dalam perusahaan. Sebagai suatu kesatuan masing-masing bidang mendukung produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu sering dikatakan bahwa produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produktivitas, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya. Telah kita ketahui bahwa setiap bidang tidak dapat lepas dari kerja sebagai pelaksanaannya. Oleh karena itu program peningkatan produktivitas merupakan usaha terpadu

yang menjadi tujuan strategis setiap pimpinan perusahaan.

Selanjutnya menurut L. Greenberg ( 1984 : 122 )  
memberikan definisi produktivitas, yaitu :

Produktivitas yaitu sebagai perbandingan antara  
totalitas masukan selama periode tersebut.

Dari uraian tersebut di atas menunjukkan bahwa per-  
bandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan  
antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang di -  
nyatakan dalam satu-satuan ( unit ) umum.

Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan  
dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pe-  
ngeluaran oleh jumlah yang digunakan atas jam - jam kerja  
orang. Namun, demikian terjadi kerugian karena adanya pem-  
batasan bahwa perbandingan produktivitas antara perusahaan  
dapat keliru, jika perusahaan tersebut memiliki tenaga kerja  
dan peningkatan modal berbeda.

Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai peng-  
gunaan lebih insentif terhadap sumber-sumber konversi se-  
perti tenaga kerja dan mesin yang diukur jika secara tepat  
akan benar-benar menunjukkan suatu penampilan atau efisiensi.  
Namun, demikian mungkin serikat buruh tidak seluruhnya me-  
nyetujui definisi ini.

A. Bluchor dan E. Kapustin nampaknya berpengangan  
pada pendapat yang memisahkan produktivitas dari insenti-  
vitas tenaga kerja karena ketiga produktivitas tenaga kerja



mencerminkan manfaat tenaga kerja, insentivitasnya menunjukkan jumlah/ketegangan kerja dan dapat dianggap sebagai percepatan kerja.

Kita telah menyebutkan beberapa definisi, namun cukuplah mampu mengetahui perbedaan-perbedaan dan persamaan persamaan.

Persoalan pencapaian suatu definisi produktivitas yang mendetail bukanlah masalah produktivitas itu sendiri namun suatu masalah diluar produktivitas yang merupakan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran manajemen dalam sistem dan organisasi dimana tujuan yang berbeda memerlukan pendekatan berbeda pula untuk mendefinisikan produktivitas. Misalnya, hasil-hasil penelitian diantara para manajer dan ahli-ahli serikat buruh beberapa perusahaan di Amerika menunjukkan bahwa manajer-manajer ( 75 % ) dan pimpinan serikat buruh (70 %) sebagian besar tidak hanya menerapkan definisi produktivitas yang kuantitatif, Dilain pihak banyak mengkaitkan produktivitas dengan organisasi individual dan meliputi konsepsi yang lebih luas dan kualitatif. Pada hakekatnya melalui produktivitas, manajemen dan para penentu kebijakan serikat buruh mengarahkan efektivitas dan pelaksanaan organisasi perseorangan secara menyeluruh, yang mencakup sedikit gambaran jelas seperti tidak adanya rintangan dan kesulitan tingkatan pembelian, ketidakhadiran dan bahkan kepuasan langganan.

Menurut Moch. As'ad ( 1984 : 15 ) mengemukakan peng-





ukuran perbandingan produktivitas dapat dibagi tiga yaitu :

1. Pendidikan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatnya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugasm seksi proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memuaskan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertahankan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas.

Plaing sedikit 2 (dua) jenis tingkatan perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas persial.

$$\text{Total produktivitas} = \frac{\text{Hasil total}}{\text{Masukan total}}$$

$$\text{Produktivitas persial} = \frac{\text{Hasil persial}}{\text{Masukan Total}}$$

Produktivitas perusahaan dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$PT = \frac{ot}{L + C + R + Q}$$

Pt = Produktivitas total ( Total Productivity )

L = Faktor masukan tenaga kerja ( Labour input factor )

- C = Faktor masukan modal ( Capital input factor )
- R = Masukan bahan masukan mentah dan barang-barang yang dibeli ( Raw material and purchased parts input )
- O = Faktor masukan barang-barang dan jasa-jasa yang beraneka macam ( other miscellaneous goods and service input factor )
- Ot = Hasil total ( Total output )

Agar susunan daftar produktivitas dari waktu ke waktu sebanding, setiap susunan daftar harus disesuaikan dengan nilai waktu dasar yang menggunakan harga-harga paten. Akibatnya produktivitas faktor total merupakan rata-rata tenaga kerja dan produktivitas modal yang diukur.

Produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah-masalah yang bervariasi khususnya pada kasus di negara berkembang atau pada semua organisasi selama periode antara perubahan-perubahan besar pada formasi modal.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem masukan fisik perorangan/per orang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut perdagangan/pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah berbeda. Oleh karena, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja ( jam, hari atau tahun ). Pengeluaran di ubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasa diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pe-

pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana.

Hasil dalam jam - jam standar

Masukan dalam jam-jam waktu

Masukan pada ukuran produktivitas tenaga kerja seharusnya menutup semua jam-jam kerja para pekerja, baik pekerja kantor maupun kasar. Manajer yang bermaksud mengevaluasi jalannya biaya tenaga kerja dan penggunaan tenaga kerja dapat membagi tenaga kerja perusahaan ke dalam beberapa komponen untuk dianalisa, misalnya hasil yang sama yang dapat dihubungkan dengan produktivitas atau pekerja tata usaha.

Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapat lah digunakan data jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam kerja yang tidak digunakan untuk bekerja, namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luas dan sisa lainnya.

Indeks produktivitas tenaga kerja juga dapat dinyatakan menurut cara finansial. Langkah awal adalah menghitung penjualan dalam dollar atau nilai tukar uang lainnya. Tahap



kedua adalah penyesuaian volume barang-barang yang dijual dalam jumlah produksi dengan membuat penentuan penelitian yang tepat, penjualan dan pemasukan tenaga kerja dalam waktu yang tertentu mungkin tidak cocok atau memadai sebab akumulasi penelitian atau pengurangan berada atau terjadi pada saat lalu. Langkah kerja adalah menyusutnya daftar gaji menurut tingkat upah dan gaji yang disesuaikan dengan jumlah tenaga kerja. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang di perlukan, yakni : Kualitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja.

Ekonomi menyangkut kebutuhan-kebutuhan manusia dan sumber-sumber. Keinginan dan kebutuhan manusia tidak terbatas, sedang sumber-sumber selalu terbatas. Dengan demikian ilmu ekonomi berusaha menerangkan bagaimana memenuhi kebutuhan masyarakat sebanyak mungkin dengan jumlah sumber-sumber yang terbatas.

Sumber daya manusia atau human resources mengandung dua pengertian, pertama sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.

Pengertian kedua dari SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomi, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan

menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja, kelompok penduduk dalam usia tersebut dinamakan tenaga kerja atau manpower. Secara singkat, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja.

Kedua pengertian sumber daya manusia tersebut mengandung (1) aspek kuantitas dalam arti jumlah penduduk yang mampu bekerja, dan (2) aspek kualitas dalam arti jasa kerja yang tersedia dan diberikan untuk produksi. Pengertian di atas juga menegaskan bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan sebagai faktor produksi. Sebagaimana halnya dengan faktor-faktor yang lain, sumber daya manusia sebagai faktor produksi juga terbatas. Dalam pengertian yang demikian, maka ekonomi sumber daya manusia berusaha menerangkan bagaimana memanfaatkan SDM sebaik-baiknya untuk dapat menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi sebanyak mungkin kebutuhan masyarakat.

Pendayagunaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu pertama, yang mempengaruhi jumlah dan kualitas SDM tersebut dan kedua, faktor dan kondisi yang mempengaruhi pengembangan perekonomian yang kemudian mempengaruhi pendayagunaan sumber daya manusia tersebut.

Dengan kata lain, sebagaimana halnya dalam ilmu ekonomi pada umumnya, maka ekonomi sumber daya manusia membica-



rakan : (1) faktor-faktor yang mempengaruhi penyediaan tenaga kerja, (2) faktor yang mempengaruhi permintaan akan tenaga kerja dan (3) pasar kerja di mana terjadi proses mempertemukan lowongan kerja dan pencari kerja. Disamping itu, ekonomi sumber daya manusia atau ekonomi tenaga kerja juga membahas : (4) masalah-masalah yang timbul dalam aspek-aspek (1), (2) dan (3) tersebut di atas, dan (5) alternatif-alternatif kebijaksanaan yang perlu diambil untuk memecahkan masalah-masalah yang tersebut di atas.

Di Indonesia, pengertian tenaga kerja atau manpower mulai sering dipergunakan. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tiga golongan yang disebut terakhir pencari kerja, bersekolah dan yang mengurus rumah tangga, walaupun sedang tidak bekerja, mereka dianggap secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja dibedakan hanya oleh batas umur. Tiap-tiap negara memberikan batasan umur yang berbeda. India misalnya menggunakan batasan umur 14 sampai 60 tahun. Jadi tenaga kerja adalah penduduk yang berumur 14 sampai 60 tahun sedangkan orang yang berumur dibawah 14 tahun atau di atas 60 tahun digolongkan sebagai bukan tenaga kerja.

Amerika serikat mula-mula menggunakan batas umum minimum 14 tahun tanpa batas umur maksimum. Kemudian sejak tahun



1967 batas umur dinaikkan menjadi berumur 16 tahun. Jadi Amerika Serikat, yang dinamakan tenaga kerja adalah penduduk berumur 16 tahun atau lebih, sedang mereka yang berumur di bawah 16 tahun tergolong bukan tenaga kerja.

Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut adalah supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Tiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja dimasing-masing negara juga berbeda.

Di Indonesia, dipilih batas umur minimum 10 tahun tanpa batas umum maksimum. Dengan demikian tenaga kerja di Indonesia dimaksudkan sebagai penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih. Penduduk berumur di bawah 10 tahun digolongkan sebagai bukan tenaga kerja. Pemilihan 10 tahun sebagai batas umur minimum adalah berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk berumur muda terutama di desa-desa yang sudah bekerja atau mencari pekerjaan. Misalnya dalam tahun 1971, diantara penduduk kota dalam batas umur 10 - 14 tahun terdapat 7,1 persen yang tergolong bekerja atau mencari pekerjaan, sedang diantara penduduk desa terdapat 18 persen. Dengan kata lain, sekitar 16 persen penduduk kota dan desa dalam kelompok umur 10 - 14 tahun ternyata telah bekerja atau mencari pekerjaan. Dalam tahun 1980, jumlah ini turun menjadi 11 persen.

Dengan bertambahnya kegiatan pendidikan maka jumlah penduduk dalam usia sekolah yang melakukan kegiatan ekonomi

bila wajib sekolah untuk Sekolah Dasar diterapkan, maka anak-anak sampai dengan umur 13 tahun akan berada di sekolah. Dengan kata lain jumlah penduduk yang bekerja dalam batas umur tersebut akan menjadi sangat kecil, sehingga batas umur minimum lebih tepat dinaikkan menjadi 14 tahun.

Demikian juga Indonesia tidak menganut batas umur maksimum. Alasannya adalah 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. Buat golongan inipun, pendapatan yang mereka terima tidak mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Oleh sebab itu mereka yang telah 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 mereka tetap digolongkan sebagai tenaga kerja.

Tenaga kerja atau labor 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 sering juga dinamakan sebagai potensial labour force.

$$\text{Tenaga Kerja} = \text{Angkatan Kerja} + \text{Bukan Angkatan Kerja}$$

Besarnya penyediaan atau supply tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Di antara mereka sebagian sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang atau jasa. Mereka dinamakan golongan yang bekerja atau employed persons. Sebagian lain tergolong yang siap bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan. Mereka dinamakan pencari kerja atau penganggur. Jumlah yang bekerja dan pencari kerja dinamakan angkatan kerja atau labor force.

$$\text{Penyediaan TK} = \text{Angkatan Kerja} = \text{Supply TK}$$

$$\text{Angkatan Kerja} = \text{Yang Bekerja} + \text{Penganggur}$$

Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan atau demand 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. Seseorang dalam pasar kerja berarti dia menawarkan jasanya untuk produksi, apakah dia sedang bekerja atau men-



cari pekerjaan.

Sebagaimana dikemukakan di atas, kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari tiga golongan, yakni : (1) golongan yang masih bersekolah, yaitu mereka yang kegiatannya hanya atau terutama bersekolah, (2) golongan yang mengurus rumah tangga, yaitu mereka yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah ; dan (3) golongan lain-lain, Yang tergolong dalam lain-lain ini ada dua macam, yaitu (a) menerima pendapatan, yakni mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan atau sewa atas milik ; (b) mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain misalnya karena lanjut usia, cacat, dalam penjara atau sakit kronis.

Pada dasarnya mereka yang termasuk golongan bukan angkatan kerja ini (kecuali yang terakhir yaitu mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain) sewaktu-waktu dapat terjun untuk ikut bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini dapat juga disebutkan sebagai angkatan kerja potensial. Termasuk dalam kelompok kerja potensial ini mereka yang menarik diri dari pasar kerja. Misalnya setelah cukup lama tidak berhasil memperoleh pekerjaan yang diharapkan, seseorang dapat mengurungkan niatnya mencari pekerjaan yang dimaksud. Mereka sebenarnya masih ingin bekerja, akan tetapi tidak aktif mencari pekerjaan. Mereka disebut discouraged workers, yang sementara keluar dari pasar kerja, karena tidak berhasil memperoleh pekerjaan yang diharapkan.



Bila kondisi pekerjaan cukup menarik atau bila keluarga tidak mampu membiayai sekolah, maka tenaga kerja yang tergolong bersekolah akan meninggalkan sekolahnya untuk sementara dan mencari pekerjaan. Sebaliknya orang tersebut akan kembali lagi ke bangku sekolah bila kondisi pekerjaan berubah menjadi kurang menarik dan/atau keluarga sudah mampu membiayainya. Demikian juga tenaga kerja yang mengurus rumah tangga akan masuk pasar kerja bila tingkat upah tinggi dan/atau bila penghasilan keluarga rendah relatif terhadap kebutuhannya. Mereka akan kembali mengurus rumah tangga bila keadaan sebaliknya terjadi. Golongan penduduk yang seperti itu dinamakan juga angkatan kerja sekunder, dibedakan terhadap angkatan kerja primer yaitu mereka yang secara terus menerus berada dalam pasar kerja (bekerja atau mencari pekerjaan).

Kelompok lain dari pencari kerja adalah pengangguran, menurut sebab terjadinya, pengangguran dapat digolongkan kepada tiga jenis yaitu pengangguran friksional, struktural dan musiman.

Untuk lebih jelasnya akan diuraikan satu persatu yaitu sebagai berikut :

#### a. Pengangguran Friksional

Pengangguran friksional adalah pengangguran yang terjadi karena kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja yang ada. Kesulitan temporer ini dapat berbentuk sekedar waktu yang diperlukan selama

prosedur pelamaran dan seleksi, atau terjadi karena faktor jarak atau kurangnya informasi. Di satu pihak, pencari kerja tidak hanya sekedar mencari pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan yang tertinggi dan kondisi kerja yang terbaik di antara beberapa alternatif. Proses pemilihan seperti itu memerlukan waktu. Di lain pihak, pengusaha tidak begitu saja mengisi lowongan kerja yang ada dengan orang yang pertama kali datang melamar. Untuk mengisi suatu lowongan tertentu pengusaha cenderung untuk memilih seorang yang dianggap terbaik di antara calon-calon yang ada. Pengisian lowongan seperti ini memerlukan proses seleksi., berarti membutuhkan waktu. Selama proses yang demikian, seorang pelamar yang menunggu panggilan untuk seleksi atau ujian masuk ( yang belum pasti akan diterima) adalah tergolong penganggur friksional.

Pengangguran friksional dapat pula terjadi karena kurangnya mobilitas pencari kerja di mana lowongan pekerjaan justru terdapat bukan disekitar tempat tinggal si pencari kerja. Misalnya pencari kerja terkumpul di Jakarta sedang lowongan pekerjaan terdapat di luar Jakarta.

Bentuk ketiga pengangguran friksional terjadi karena pencari kerja tidak mengetahui dimana adanya lowongan pekerjaan dan demikian juga pengusaha tidak mengetahui dimana tersedianya tenaga-tenaga yang sesuai.

Dengan sepintas lalu dapat disimpulkan bahwa pengangguran friksional merupakan sesuatu yang tidak dapat dielakkan



walaupun secara teoritis jangka waktu pengangguran tersebut dapat dipersingkat melalui penyediaan informasi pasar kerja yang lebih lengkap.

#### b. Pengangguran Struktural

Pengangguran struktural terjadi karena adanya perubahan dalam struktur atau komposisi perekonomian. Perubahan struktur yang demikian memerlukan perubahan dalam keterampilan tenaga kerja yang dibutuhkan sedangkan pihak pencari kerja tidak mampu menyesuaikan diri dengan keterampilan baru tersebut. Misalnya dalam suatu pergeseran dari ekonomi yang berat agraris menjadi ekonomi yang berat industri. Di satu pihak, akan terjadi pengurangan tenaga di sektor pertanian, dan di pihak lain bertambah kebutuhan di sektor industri. Akan tetapi tenaga yang berlebih di sektor pertanian tidak dapat begitu saja diserap di sektor industri, karena sektor industri memerlukan tenaga dengan keterampilan tertentu. Akibatnya tenaga berlebih di sektor pertanian tersebut merupakan penganggur struktural.

Bentuk pengangguran struktural yang lain adalah terjadinya pengurangan pekerja akibat penggunaan alat-alat dan teknologi maju, Penggunaan traktor misalnya dapat menimbulkan pengangguran di kalangan buruh tani.

Pengangguran sebagai akibat perubahan struktur perekonomian pada dasarnya memerlukan tambahan latihan untuk memperoleh keterampilan baru yang sesuai dengan permintaan dan teknologi baru.

Lamanya pengangguran struktural pada umumnya lebih panjang dari lamanya pengangguran friksional. Namun dalam survey atau sensus, kedua jenis pengangguran tersebut sukar dibedakan.

### c. Pengangguran Musiman

Pengangguran musiman terjadi karena penggantian musim. Di luar musim panen dan turun ke sawah banyak orang yang tidak mempunyai kegiatan ekonomis, mereka hanya sekedar menunggu musim yang baru. Selama masa menunggu tersebut mereka digolongkan sebagai penganggur musiman. Namun dalam Sensus Penduduk 1971, Survey Nasional 1976 dan Sensus Penduduk 1980 hal ini tidak jelas terlihat karena mereka menurut definisi digolongkan bekerja.

Pendekatan angkatan kerja yang membedakan orang yang bekerja dan menganggur pada dasarnya menimbulkan tiga masalah pokok. Masalah yang pertama, seperti dikemukakan di atas, menyangkut penentuan batas jam kerja yang berbeda-beda. Dalam hubungan ini belum dapat dirumuskan dasar konseptional untuk memilih batas jam kerja yang tepat. Misalnya dapat dipertanyakan mengapa kita membedakan orang bekerja dan penganggur dengan memilih batas waktu kerja 60 hari dalam 6 bulan atau dua hari kerja dalam seminggu atau satu jam kerja seminggu, dan sebagainya. Adanya batas jam kerja yang berbeda-beda seperti itu mengakibatkan kekaburan pengertian dari definisi bekerja atau menganggur.

Kedua, perbedaan tenaga kerja atas dua golongan yang bekerja dan menganggur tidak menggambarkan masalah tenaga kerja yang sebenarnya. Pemilihan batas jam kerja yang pendek, misalnya satu jam dalam seminggu, memberikan tingkat pengangguran yang rendah. Angka golongan yang bekerja menjadi dibesar-besarkan karena sebagian dari golongan ini sebenarnya bekerja hanya beberapa jam saja dalam seminggu.

Sebaliknya pemilihan jam kerja yang panjang, misalnya dua hari atau 14 jam seminggu, akan menunjukkan tingkat pengangguran yang relatif tinggi. Angka ini memperkecil jumlah golongan yang bekerja karena orang yang bekerja 5 - 9 jam seminggu misalnya masih digolongkan sebagai penganggur.

Ketiga, perbedaan atas orang yang bekerja dan menganggur tidak menunjukkan apa-apa mengenai tingkat pendapatan dan produktivitas seseorang. Pada dasarnya orang bekerja untuk memperoleh penghasilan. Ada orang yang bekerja 40 jam seminggu atau lebih tetapi pendapatannya rendah, sedang yang lain bekerja kurang dari 20 jam misalnya akan tetapi penghasilannya lebih besar.

Untuk mengatasi masalah-masalah tersebut, akhir-akhir ini diperkembangkan apa yang disebut pendekatan penggunaan tenaga kerja. Pendekatan ini menitik beratkan pada seseorang apakah dia cukup dimanfaatkan dalam kerja dilihat dari segi jumlah jam kerja, produktivitas kerja, dan pendapatan yang diperoleh.





## M E T O D O L O G I

### 3.1. Metode Pengumpulan data

Untuk memperoleh informasi atau data yang sebaik-baiknya dengan asumsi agar sasaran penulisan dapat tercapai maka penulis akan menggunakan dua metode pengumpulan data yang merupakan penunjang pada analisis pembahasan skripsi ini, yaitu :

#### 1. Library Research ( Penelitian Pustaka )

Adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada berbagai pustaka dengan membaca atau mempelajari buku-buku literturnya yang erat hubungannya dengan penulisan skripsi ini dan dapat mendukung pokok pembahasan.

#### 2. Field Research ( Penelitian Lapangan )

Adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data yang sehubungan dengan penulisan skripsi.

Untuk hal tersebut di atas maka penulis mengadakan :

##### a. Observasi

Tehnik observasi dilakukan dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung dalam proses kegiatan kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja pada sektor industri Plywood dalam penyerapan tenaga kerja di Kota Administratif Tarakan, Propinsi Kalimantan Timur.

## b. Interview

Teknik interview yaitu dilakukan dengan jalan wawancara secara langsung dengan Dinas Perindustrian dan karyawan-karyawan yang sehubungan dengan sektor industri utamanya industri Plywood di Kota Administratif Tarakan, Propinsi Kalimantan Timur.

### 3.2. Jenis dan Sumber Data

Sebagaimana diketahui bahwa data yang akan dianalisis dalam rangka penyusunan dan penulisan skripsi ini dapat bersumber dari :

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh dari Departemen Penerangan dan beberapa perusahaan industri di Kota Administratif Tarakan Propinsi Kalimantan Timur
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari laporan-laporan dari Kantor Statistik Propinsi Kalimantan Timur.

### 3.3. Metode Analisis

Untuk menguji sampai sejauh mana kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan dalam pembahasan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis perkembangan industri plywood adalah suatu analisis yang berfungsi untuk melihat sejauh mana perkembangan industri plywood selama tahun 1989 s/d tahun 1993 di Kota Administratif Kabupaten Tarakan Propinsi Kalimantan Timur, dengan rumus :

$$IP = \frac{P_n - P_o}{P_o} \times 100 \%$$

2. Analisis perkembangan tenaga kerja adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar prosentase tenaga kerja yang diserap oleh perusahaan plywood di Kota Tarakan Kalimantan Timur terhadap sektor industri, dimana dapat ditentukan sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Jumlah Tenaga Kerja Pada Sektor Industri plywood}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja Pada Sektor Industri}}$$

### 3.4. Sistematika Pembahasan

Skripsi ini akan diuraikan dalam 5 bab yaitu sebagai berikut :

Bab I merupakan pendahuluan yang berisikan tentang latar belakang masalah, masalah pokok, maksud dan tujuan penulisan, hipotesis.

Bab II menguraikan kerangka teori yang menunjang penelitian dan analisa yang dilakukan dalam rangka penulisan skripsi ini.

Bab III menguraikan metodologi yang memuat metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, metode analisis dan sistematika pembahasan

Bab IV merupakan hasil analisis dan pembahasan yang terdiri dari analisis perkembangan industri dan tenaga kerja, analisis perkembangan industri plywood dengan jumlah tenaga



kerja yang terserap dalam industri plywood.

Bab V merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.



## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Analisis Perkembangan Industri Dan Tenaga Kerja

Bagi setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitas usaha dewasa ini, menunjukkan gejala-gejala perkembangan yang semakin memberikan arah yang tidak menentu. Hal ini ditandai dengan adanya perubahan-perubahan dalam bidang perekonomian secara keseluruhan, karena adanya berbagai kebijaksanaan yang ditempuh pemerintah dewasa ini, seperti kebijaksanaan dalam penetapan harga bahan bakar, kebijaksanaan dalam bidang keuangan, perpajakan dan lain sebagainya. Adanya berbagai kebijaksanaan yang ditempuh pemerintah tersebut, secara tidak langsung dapat menimbulkan faktor persaingan yang semakin tajam dari setiap badan usaha (Perusahaan), baik perusahaan dagang, perusahaan jasa maupun perusahaan industri (manufaktur), dimana masing-masing mempunyai bidang kegiatan usaha yang sama atau sejenis.

Kecenderungan dalam perkembangan perekonomian secara keseluruhan yang dibarengi dengan perkembangan kegiatan usaha dari setiap perusahaan pada khususnya, merupakan faktor-faktor yang akan dianalisis atau dipelajari secara seksama oleh berbagai pihak, sehingga tidak menimbulkan gejala-gejala yang dapat menghambat perkembangan dunia usaha selanjutnya. Bagi setiap perusahaan industri (manufaktur) dalam melaksanakan kegiatan usahanya disetiap saat selalu saja menghadapi faktor persaingan dari perusahaan industri lainnya yang mempunyai bidang usaha yang sama, dimana masing-



masing berusaha dalam melaksanakan kegiatan proses produksi dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, sehingga dapat memberikan/menciptakan daya beli masyarakat konsumen akan produk yang dihasilkan tersebut. Dengan demikian, setiap perusahaan selalu berusaha untuk memberikan perhatian secara seksama dalam menjalankan aktivitas usahanya dengan maksud untuk tetap mempertahankan kelangsungan hidup (kontinuitas usaha) pada masa yang akan datang. Oleh karena itu adalah satu upaya yang dicapai oleh setiap perusahaan untuk tetap mempertahankan kelangsungan usahanya adalah memperoleh dan mendapatkan keuntungan yang maksimal.

Bagi setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usahanya harus mampu mengelola sumber daya-sumber daya (faktor-faktor produksi) yang dimiliki secara lebih efektif dan efisien, sehingga dalam proses produksi akan memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan bagi masyarakat konsumen agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu keuntungan (profitability), sehingga dapat mempertahankan kelangsungan usahanya di masa yang akan datang. Oleh karena itu, didalam berupaya/berusaha untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas tinggi, maka perlu adanya pengembangan produktivitas tenaga kerja dalam perusahaan.

Berikut ini akan disajikan tabel mengenai perkembangan tenaga kerja industri Plywood, Propinsi Kalimantan Timur tahun 1989 s/d tahun 1993, yaitu sebagai berikut :



TABEL II  
 PERKEMBANGAN TENAGA KERJA INDUSTRI PLYWOOD  
 PROPINSI KALIMANTAN TIMUR  
 TAHUN 1989 S/D. 1993

Tahun !	Jumlah Tenaga Kerja				
	Wanita	!	P r i a	!	Jumlah
1989 !	693 orang !		455 orang !		1.148 orang
1990 !	725 orang !		589 orang !		1.314 orang
1991 !	905 orang !		625 orang !		1.530 orang
1992 !	923 orang !		640 orang !		1.563 orang
1993 !	930 orang !		692 orang !		1.622 orang
!	4.176 orang !		3.001 orang !		7.177 orang

Sumber : Industri Plywood, Propinsi Kalimantan Timur

Selanjutnya akan disajikan perubahan tenaga kerja untuk industri Plywood Propinsi Kalimantan Timur, tahun 1989 s/d tahun 1993, yaitu :

TABEL III  
 PERUBAHAN TENAGA KERJA INDUSTRI PLYWOOD  
 PROPINSI KALIMANTAN TIMUR  
 TAHUN 1989 s/d 1993

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Perubahan Tenaga Kerja	
		Dalam Orang	Dalam %
1989	1.148 orang	-	-
1990	1.314 orang	166 orang	14,45 %
1991	1.530 orang	216 orang	16,43 %
1992	1.563 orang	33 orang	2,15 %
1993	1.622 orang	59 orang	3,77 %
	7.177 orang	474 orang	

Sumber : Hasil olahan data.

Selanjutnya akan disajikan perkembangan industri kayu lapis dalam kegiatan produksi, yaitu sebagai berikut :

TABEL IV

PERKEMBANGAN KEGIATAN TENAGA KERJA YANG TIAK  
TERLIBAT LANGSUNG DALAM KEGIATAN PRODUKSI

TAHUN 1989 - 1993

Tahun	Kuartal I	Kuartal II	Kuartal III	Kuartal IV	Total Produksi
1989	12.591,35	13.378,68	12.698,35	13.137,01	51.805,39
1990	12.850,41	13.488	14.750	26.700	67.788,41
1991	15.250,13	15.250	15.950	37.623	84.573,13
1992	17.925	16.950	16.950	38.218,27	90.043,27
1993	18.150	17.250	17.000	40.619,73	93.019,73
	76.766,89	76.816,68	77.348,35	156.298,01	387.229,93

Sumber : Industri Plywood, Tarakan



Kemudian akan disajikan perubahan produksi Plywood tahun 1989 s/d tahun 1993 adalah sebagai berikut :

TABEL V  
PERUBAHAN % INDUSTRI PLYWOOD  
TAHUN 1989 - 1993

Tahun	! Jumlah Industri Plywood M <sup>3</sup>	! Perubahan Industri Plywood	
		! Dalam M <sup>3</sup>	! Dalam %
1989	! 51.805,39	! -	! -
1990	! 67.778,41	! 15.973,02	! 30,83
1991	! 84.573,13	! 16.794,72	! 24,78
1992	! 90.043,27	! 5.470,14	! 6,46
1993	! 93.019,73	! 2.976,46	! 3,52

Sumber : Hasil olahan data.

Dari uraian tersebut di atas nampak bahwa dalam tahun 1990 terjadi peningkatan sebesar 30,83 %, tahun 1991 terjadi lagi peningkatan sebesar 24,78 %, 1992 sebesar 6,46% pada tahun 1993 sebesar 3,52 %. Terjadinya peningkatan jumlah industri plywood disebabkan oleh karena prospek perkembangan industri plywood dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, dimana dengan meningkatnya jumlah industri plywood dalam kegiatan produksi maka pengaruhnya terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja dari tahun ke tahun mengalami peningkatan sehingga menunjang jumlah penyerapan tenaga kerja.



#### 4.2. Analisis Perkembangan Industri Plywood Dengan Jumlah Tenaga Kerja Yang Terserap Dalam Industri Plywood

Untuk dapat menunjang pelaksanaan perhitungan jumlah tenaga kerja dalam industri plywood, maka berikut ini akan disajikan jumlah tenaga kerja yang terserap dalam industri tahun 1989 s/d tahun 1993 yang diperoleh dari Departemen Tenaga Kerja, yaitu :

TABEL VI  
BESARNYA JUMLAH TENAGA KERJA YANG TERSERAP  
DALAM INDUSTRI  
TAHUN 1989 - 1993

Tahun !	Jumlah Tenaga Kerja Yang Terserap		
	! Wanita	! P r i a	! Jumlah
1989 !	1.250	! 4.000	! 5.250
1990 !	1.500	! 4.250	! 5.750
1991 !	1.550	! 4.300	! 5.850
1992 !	1.550	! 4.300	! 5.850
1993 !!	1.810	! 4.340	! 6.150
!	7.660	! 21.190	! 28.850

Sumber : Industri Kantor Depnaker  
Propinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka berikut ini akan disajikan perhitungan % jumlah tenaga kerja yang diserap oleh perusahaan plywood di Kota Administratif Tarakan, Kalimantan Timur adalah sebagai berikut :

### 1. Tahun 1989

Besarnya % jumlah tenaga kerja yang diserap oleh perusahaan plywood selama tahun 1989 dapat ditentukan sebagai berikut :

$$= \frac{1.148}{5.250} \times 100 \% \\ = 21,86 \%$$

Dengan demikian besarnya % jumlah tenaga kerja yang terserap pada industri plywood selama tahun 1989 adalah sebesar 21,86 %.

### 2. Tahun 1990

Besarnya % jumlah tenaga kerja yang diserap oleh perusahaan plywood selama tahun 1990 dapat ditentukan sebagai berikut :

$$= \frac{1.314}{5.750} \times 100 \% = 22,85 \%$$

Dengan demikian besarnya % jumlah tenaga kerja yang terserap pada industri plywood adalah sebesar 22,85 %.

### 3. Tahun 1991

Besarnya % tenaga kerja yang terserap pada industri plywood selama tahun 1991 dapat ditentukan sebagai berikut :



$$= \frac{1.530}{5.850} \times 100 \% = 26,15 \%$$

Dengan demikian besarnya % jumlah tenaga kerja yang terserap pada industri kayu lapis plywood adalah sebesar 26,15 %.

#### 4. Tahun 1992

Besarnya % jumlah tenaga kerja yang terserap pada industri plywood tahun 1992 adalah dapat ditentukan sebagai berikut :

$$= \frac{1.563}{5.950} \times 100 \% = 26,26 \%$$

Dengan demikian besarnya % jumlah tenaga kerja yang terserap dalam industri plywood sebesar 26,26 %.

#### 5. Tahun 1993

Besarnya % jumlah tenaga kerja yang terserap dalam industri plywood tahun 1993 dapat ditentukan sebagai berikut :

$$= \frac{1.622}{6.150} \times 100 \% = 26,37 \%$$

Dengan demikian besarnya % tenaga kerja yang terserap tahun 1993 adalah sebesar 26,37 %.

Dari uraian tersebut di atas maka dapatlah disajikan hasil perhitungan produktivitas tenaga kerja yaitu :

TABEL VIII  
 HASIL % TENAGA KERJA YANG TERSERAP DALAM INDUSTRI  
 PLYWOOD TAHUN 1989 - 1993

T a h u n	!	% Tenaga Kerja Yang Terserap Dalam Industri Plywood
1989	!	21,85 %
1990	!	22,85 %
1991	!	26,15 %
1992	!	26,26 %
1993	!	26,32 %

Sumber : Hasil olahan data

Selanjutnya akan disajikan hasil % tenaga kerja yang terserap dalam industri plywood pada perusahaan plywood adalah sebagai berikut :

TABEL IX  
 % TENAGA KERJA YANG TERSERAP DALAM INDUSTRI  
 PLYWOOD TAHUN 1989 - 1993

T a h u n	!	Perubahan % Tenaga Kerja Yang Ter- serap dalam industri plywood
1989	!	-
1990	!	17,45 %
1991	!	16,43 %
1992	!	2,15 %
1993	!	3,77 %

Untuk dapat melihat seberapa jauh pengaruh industri plywood melalui penyerapan tenaga kerja maka diperlukan korelasi antara industri plywood dengan penyerapan tenaga kerja adalah sebagai berikut :





Tahun	$X_i$	$Y_i$	$X_i^2$	$Y_i^2$	$X_i \cdot Y_i$
1989	51.805,39	1.148	2.683.798.433,05	1.317.904	59.472.587,72
1990	67.888,41	1.314	4.595.268.530,32	1.726.596	89.073.970,74
1991	84.573,13	1.530	7.152.614.317,49	2.340.900	129.396.888,90
1992	90.043,27	1.565	8.107.808.480,94	2.442.969	140.737.631,01
1993	93.019,73	1.622	8.652.670.169,27	2.630.884	150.878.002,1
	387.229,93	7.179	31.192.159.931,40	10.459.253	569.559.080,50

Sumber : Hasil olahan data



Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka untuk lebih jelasnya akan disajikan korelasi antara industri plywood dengan jumlah tenaga kerja adalah :

$$r = \frac{n \sum x_i \cdot y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

$$r = \frac{5 (569559080,5) - (387.229,93) ( 7179 )}{\sqrt{5 (31.192.159.931,10) - (387.229,93)^2} \sqrt{5 (10.459.253) - ( 7179 )^2}}$$

$$r = \frac{2.847.795.403 - 2.779.923.667}{\sqrt{155.960.799.657 - 149.947.081.687} \sqrt{52.976.265 - 51.538.041}}$$

$$r = \frac{67.871.736}{\sqrt{6.013.780.970} \sqrt{1.438.224}}$$

$$r = \frac{67.871.736}{77.548,57 \times 1.199,25}$$

$$r = \frac{82.506.826,70}{93.000.122,57}$$

$$r = 0,88$$

Dari hasil analisa korelasi antara perkembangan industri plywood dengan penyerapan tenaga kerja mempunyai hubungan yang erat, di mana dengan meningkatnya industri plywood akan mempengaruhi pula penyerapan tenaga kerja sebab  $r = 0,88$  atau mendekati 1. Sehingga dapat dikatakan bahwa perkembangan industri plywood pada daerah administratif Tarakan mempunyai prospek peningkatan yang cukup besar sehingga mempengaruhi pula jumlah penyerapan tenaga kerja.

Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa peranan

industri plywood melalui penyerapan tenaga kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar dimana meningkatnya industri plywood maka pengaruhnya terhadap jumlah tenaga kerja akan meningkat dari tahun ke tahun, sehingga jumlah tenaga kerja mempengaruhi hubungan timbal balik dengan jumlah industri plywood, hal ini terlihat terhadap besar  $R^2$  sebesar 0,7744 atau 77,44 %.





## V. KESIMPULAN DAN SARAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan atas masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis memberikan kesimpulan atas masalah tersebut, yaitu :

1. Dalam tahun 1990 terjadi peningkatan sebesar 30,83 %, tahun 1991 terjadi lagi peningkatan sebesar 24,78 %, tahun 1992 terjadi peningkatan sebesar 6,46 %, tahun 1993 terjadi peningkatan sebesar 3,52 %. Terjadinya peningkatan jumlah industri plywood disebabkan oleh karena prospek perkembangan industri plywood yang dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, di mana dengan meningkatnya jumlah industri plywood dalam kegiatan produksi maka pengaruhnya terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, sehingga menunjang penyerapan tenaga kerja.
2. Dari hasil analisa korelasi antara perkembangan industri plywood dengan penyerapan tenaga kerja mempunyai hubungan yang erat, di mana dengan meningkatnya industri plywood akan mempengaruhi pula penyerapan tenaga kerja sebab  $r = 0,88$  atau mendekati 1. Sehingga dapat dikatakan bahwa perkembangan industri plywood pada daerah Administratif Tarakan Propinsi Kalimantan Timur, mempunyai prospek peningkatan yang cukup besar, sehingga mempengaruhi pula jumlah penyerapan tenaga kerja.

## 5.2. Saran-saran

Setelah menyimpulkan hasil analisis, maka penulis akan mengemukakan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan, yaitu :

1. Disarankan kepada Dinas Perindustrian agar perlunya memperhatikan masalah kesempatan tenaga kerja dapat menunjang sub sektor Perindustrian pada sub sektor industri kecil.
2. Disarankan pula agar perlunya memperhatikan masalah peningkatan produktivitas tenaga kerja.

UNIVERSITAS

**BOSOWA**



DAFTAR PUSTAKA



1. Agus Ahyari, Manajemen Produksi : Perencanaan, Sistem Produksi, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit : BPFE, Yogyakarta, 1983
2. Bruce Herrid, Unsur - Unsur Perkembangan Ekonomi, Edisi ketiga, cetakan keempat, Penerbit : BPFE, Gadjah Mada, Yogyakarta, 1980
3. Kuswanto Wardiyatmoko dkk, Industri , Penerbit : Erlangga, Jakarta, 1991
4. Machmudi Alimuddin, Peranan Industri Indonesia, Penerbit : Armico, Edisi revisi, Bandung, 1988
5. Martono HS, Technologi Industri , Penerbit : Tiga Serangkai, Solo, 1982
6. Manullang, Dasar-Dasar Manajemen, edisi revisi, cetakan ketujuh, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta, 1981
7. Moh. As'ad, Psikologi Industri, edisi revisi, cetakan kelima, Penerbit : Liberty, Yogyakarta, 1984
8. Payaman J. Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber Manusia, Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 1985.
9. Sofyan Assauri, Manajemen Produksi, Lembaga Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 1980
10. T. Hani Handoko, Manajemen, edisi kedua, cetakan ke satu, Penerbit : BPFE, Yogyakarta, 1981





# PT IDEC ABADI WOOD INDUSTRIES

HEAD OFFICE

JAKARTA OFFICE

Kampung Empat, Tarakan. 77124. PO. Box. 44. Kalimantan Timur  
Tel. (0551) 21011, 21716 \* Telex : 38312 IDECIR IA \* FAX : (0551) 21900  
Jl. Panglima Polim Raya No. 102, Kebayoran Baru - Jakarta 12130  
Tel. (021) 7392357, 7392487 \* Telex : 47225 IDEC IA \* Fax : (021) 7392528

## SURAT KETERANGAN

Nomor : 0671/Pers/IV/94

Direksi PT. Idec Abadi Wood Industries, dengan ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Patriansyah  
No. STB/NIRM : 4588010003/8811311083  
Fak/Jurusan : Ekonomi/Study Pembangunan  
Program Study : Ilmu Ekonomi dan Pembangunan  
Perguruan Tinggi : Universitas "45"

Benar-benar telah melakukan Penelitian pada Perusahaan PT. Idec Abadi Wood Industries Tarakan, sejak tanggal 29 Maret s/d tanggal 13 April 1994 dengan Judul "Persaan Industri Plywood dalam penerapan Tenaga Kerja".  
Demikian Surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diberikan di : Tarakan  
Pada Tanggal : 13 April 1994

PT. IDEC ABADI WOOD INDUSTRIES



*[Signature]*  
Patriansyah T. Palebengan

Personalia