

ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA PTP NUSANTARA XIV AWAIYA DI KABUPATEN MALUKU TENGAH

Margaretha Rosalyn Apituley

Dosen Fakultas Ekonomi
Universitas Kristen Indonesia Maluku

***Abstract:** This study was conducted with the purpose of employment in PTP Nusantara XIV and its influence on the level of aoutput generated and absorbed labor input. The data collected was analyzed systematically, starting with the analysis method of partial labor productivity and continued with a simple regression analysis. The results of the analysis proved that the productivity of labor affects the level of output is generated and absorbed labor input. The same thing when evidenced by regression analysis where the t test, was highly influential employment level of output produced at PTP Nusantara XIV Awaiya.*

***Keywords:** employment, productivity.*

PENDAHULUAN

Pembangunan tenaga kerja merupakan upaya untuk menciptakan lapangan kerja dalam pengembangan sumber daya manusia, yang diarahkan pada pembentukan tenaga kerja profesional yang mandiri dan beretos kerja yang tinggi dan produktif. Sehingga untuk membangun sumber daya manusia adalah sangat diperlukan sekali guna meningkatkan taraf kesejahteraan dan kemajuan bagi pembangunan masyarakat secara luas.

Seperti yang telah digariskan dalam UU No. 14 tahun 1969, tentang ketentuan mengenai tenaga kerja, disebutkan bahwa tenaga kerja merupakan tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Lebih dari itu sebagai warga negara ia mempunyai hak dan kewajiban untuk melakukan kegiatan sehari-hari di dalam kehidupannya. ini dinyatakan dengan jelas pula dalam Undang-Undang Dasar 1945 (Bab X Pasal 27 ayat 2) yang berbunyi tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Apabila dilihat dari perkembangan ekonomi dari semua sektor, maka terlihat dengan sektor industri merupakan sektor yang memberikan kontribusi terbesar dalam perekonomian nasional. Untuk itu pembangunan kualitas sumber daya manusia, hendaknya terus digalakkan demi terciptanya tenaga kerja yang mampu menjawab keinginan dunia usaha nasional, dengan cara meningkatkan produktivitas tenaga kerja

serta memberikan dampak baik langsung maupun tidak langsung terhadap penciptaan lapangan kerja.

Tanggung jawab dunia kerja adalah menyerap sebesar-besarnya tambahan angkatan kerja yang terjadi setiap tahun, dengan tetap memperhatikan peningkatan produktivitas secara menyeluruh. Kalau berbicara mengenai permintaan tenaga kerja, maka kesempatan kerja bukanlah merupakan tujuan akhir melainkan suatu sarana menyalurkan ketrampilan dan pendapatan bagi karyawan. Hal tersebut menjadi jumlah penentuan faktor produksi di bawah asas ekonomi yang ditugaskan pada unit-unit ekonomi yang lebih kecil.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka suatu perekonomian nasional dapat terwujud secara keseluruhan apabila seluruh angkatan kerja yang produktif dilibatkan dalam produksi nasional, serta dapat mempertemukan kebutuhan tenaga kerja pada dunia usaha yang mengalami perkembangan dan pergeseran dengan penawaran tenaga kerjayang sesungguhnya merupakan produk dari sistem pendidikan yang terus berkembang.

Permintaan tenaga kerja merupakan salah satu problema dunia usaha dalam perkembangan dunia global yang sangat membutuhkan keahlian dari tenaga kerja tersebut, yang mana akan menghasilkan produk-produk yang handal, yang pada gilirannya akan meningkatkan pendapatan perkapita lewat produk yang di hasilkan oleh tenaga kerja yang produktif.

Berdasarkan permasalahan di atas maka daerah Maluku sampai dengan tahun 2013, memiliki jumlah angkatan kerja sebesar 1.207.702 orang dan terus mengalami peningkatan rata-rata sebesar 5,73% pertahun dengan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPK) 50,29% sedangkan pengangguran terbuka sebesar 1,48% dan pada tahun 2015 angkatan kerja menurun menjadi 723.100 orang dengan kesempatan kerja sebanyak 110.210 orang. Dengan demikian masih terdapat kekurangan kesempatan kerja sebanyak 8.778 orang, belum termasuk usaha pengangguran lima tahun selanjutnya yang belum ditempatkan.

Demikian pula untuk Kabupaten Maluku Tengah yang jumlah penduduk sebesar 677.345 orang dengan laju pertumbuhan sebesar 12.60%, maka pada tahun 2014 jumlah penduduk meningkat menjadi 683.111 orang. Begitu juga jumlah angkatan kerja menjadi 832.279 orang dan pada tahun 2014 jumlah angkatan kerja sebesar 831.440 orang.

Berpijak dari uraian di atas maka pada PTP XIV awalnya masih memerlukan banyak tenaga kerja di daerah untuk bersama-sama membaktikan keahliannya di bidang pengolahan tanaman karet, hal ini di sebabkan kurangnya tingkat pemahaman kerja yang cukup tinggi, yang harus dicapai oleh tenaga kerja lokal membuat tingkat kesempatan kerja cukup rendah. Kesempatan kerja rendah karena kualitas dan produktifitas tenaga kerja tersebut masih rendah yang hanya mengandalkan pengalaman kerja, sehingga perlu mendatangkan tenaga kerja dari luar daerah dan tenaga kerja lokal.

Sesuai dengan tabel 1, maka perkembangan permintaan tenaga kerja dari luar daerah Maluku pada tahun 2010 sebanyak 300 orang, dan tenaga kerja lokal sebanyak 360 orang, kemudian pada tahun 2011 tenaga kerja luar daerah sebesar 334 orang mengalami peningkatan sebesar 34 orang dengan presentase 11,33% dan tenaga kerja

lokal sebesar 428 orang mengalami peningkatan sebesar 68 orang dengan presentase 18,89%, Pada tahun 2012 tenaga kerja dari luar daerah sebesar 380 orang mengalami peningkatan sebesar 64 orang dengan presentase sebesar 13,78% dan tenaga kerja lokal meningkat menjadi 490 dengan presentase 14,48%. Pada tahun 2013 tenaga kerja dari luar daerah meningkat menjadi 401 orang atau mengalami peningkatan sebesar 55,27% dan tenaga kerja lokal sebanyak 708 orang atau mengalami peningkatan sebesar 44,49% kemudian pada tahun 2014 mengalami penurunan sebesar 99 orang untuk tenaga kerja luar daerah dengan presentase sebesar 75,31% dan pada tahun 2014 tenaga kerja lokal meningkat menjadi 818 dengan presentase 15,54%.

Tabel 1
Perkembangan Tenaga Kerja pada PTP Nusantara XIV Awaiya
Kabupaten Maluku Tengah

No	Tahun	Tenaga Kerja Dari Luar Daerah	Persentase (%)	Tenaga Kerja Lokal	Persentase (%)
1	2010	300 orang	-	360 orang	-
2	2011	334 orang	11,33	428 orang	18,89
3	2012	380 orang	13,78	490 orang	14,48
4	2013	401 orang	55,27	708 orang	44,49
5	2014	99 orang	75,31	818 orang	15,54

Sumber: PTP Nusantara XIV Awaiya

Berdasarkan data di atas, maka yang harus diperhatikan adalah pembangunan ketenagakerjaan merupakan suatu upaya menyeluruh dan ditujukan pada peningkatan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas efisien dan berjiwa wirausaha. Tapi melihat tingkat pengetahuan dan setiap tenaga kerja pada jenjang pendidikan yang ada, ternyata tidak sebanding dengan kualitas yang ditawarkan. Kenyataan ini mengakibatkan produktivitas tenaga kerja luar daerah perlu diuji keahliannya untuk memenuhi permintaan pasar yang ada. Dengan demikian maka keadaan ini dapat dilihat pada tabel berikut tentang produktivitas tenaga kerja luar daerah pada PTP XIV Awaiya.

Berdasarkan tabel 2, terlihat dengan jelas bahwa tingkat pendidikan formal dari tenaga kerja luar daerah pada tahun 2011 untuk pendidikan SD sebanyak 50 orang, SMP sebanyak 58 orang, SMA sebanyak 59 orang, dan untuk pendidikan formal sebanyak 117 orang, yang tidak memiliki ketrampilan non formal sebanyak 50 orang. Pada tahun 2012 tingkat pendidikan formal mengalami peningkatan untuk pendidikan SD sebanyak 57 orang, SMP sebanyak 67 orang, SMA sebanyak 66 orang. Sedangkan untuk pendidikan non-formal meningkat sebanyak 180 orang, dan yang tidak memiliki pendidikan formal mengalami penurunan sebanyak 10 orang. Kemudian pada tahun 2013 pendidikan formal meningkat untuk pendidikan SD sebanyak 60 orang, SMP sebanyak 70 orang, SMA sebanyak 71 orang. Dan untuk pendidikan non formal

meningkat menjadi 100 orang. Selanjutnya pada tahun 2014 tingkat pendidikan formal mengalami penurunan dimana untuk pendidikan SD sebanyak 15 orang. Untuk tingkat pendidikan non formal mengalami penurunan sebanyak 50 orang.

Tabel 2
Tingkat Pendidikan dan Ketrampilan Tenaga Kerja Luar Maluku pada PTP XIV Awaiya

Thn	Jml	Tingkat Pendidikan/Ketrampilan							Yang Tidak Memiliki Ketrampilan Non-formal
		Formal			Non Formal				
		SD	SMP	SMA	Kursus Sadap Karet	Kursus Pemeliharaan Karet	Kursus Paska Panen	Kursus Olah Hasil	
2010	160	60	50	40	17	50	60	10	10
2011	167	50	58	59	19	42	50	8	50
2012	190	57	67	66	20	38	28	95	10
2013	200	60	70	71	5	40	30	10	100
2014	50	15	17	17		10	10	25	50

Sumber: PTP Nusantara XIV Awaiya

Dari tabel di atas menentukan bahwa menurunnya elastisitas tenaga kerja, maka akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas dari tenaga kerja tersebut, yang tentu saja sangat menentukan perkembangan produksi karet.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka yang menjadi perhatian bagi peningkatan ekonomi suatu daerah adalah peningkatan pada sektor pertanian, di mana salah satu bidang usaha yang di rasakan kebutuhannya bagi tenaga kerja daerah ini sangat penting guna untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Sesuai dengan latar belakang yang ada bahwa meningkatnya jumlah tenaga kerja penduduk lokal yang bekerja, dapat mengurangi jumlah permintaan tenaga kerja dari luar daerah, yang tentu saja dapat meningkatkan kesempatan kerja dan tingkat produktivitas untuk tenaga kerja lokal.

Tabel 3
Tingkat Pendidikan dan Ketrampilan Tenaga Kerja Lokal pada PTP XIV Awaiya

Thn	Jml	Tingkat Pendidikan/Ketrampilan							Yang Tidak Memiliki Ketrampilan Non-formal
		Formal			Non Formal				
		SD	SMP	SMA	Kursus Sadap Karet	Kursus Pemeliharaan Karet	Kursus Paska Panen	Kursus Olah Hasil	
2010	180	70	90	20	15	45	15	25	80
2011	211	74	95	42	17	21	21	-	158
2012	245	86	110	49	12	36	37	49	111
2013	354	124	142	88	18	35	60	71	170
2014	409	143	143	123	20	62	70	70	187

Sumber: PTP Nusantara XIV Awaiya

Sesuai tabel di atas, dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan formal dari tenaga kerja lokal untuk pendidikan SD sebanyak 74 orang, SMP sebanyak 95 orang, SMA 42 orang dan pendidikan non formal sebanyak 53 orang. Yang tidak memiliki ketrampilan non formal sebanyak 158 orang. Pada tahun 2012 tingkat pendidikan formal untuk pendidikan SD mengalami kenaikan sebanyak 86 orang, SMP 110 orang, SMA 49 orang. Tingkat pendidikan non formal turun sebanyak 134 orang yang tidak memiliki ketrampilan non formal juga mengalami penurunan sebanyak 111 orang. Kemudian pada tahun 2013 tingkat pendidikan formal untuk pendidikan SD meningkat sebanyak 124 orang, SMP 142 orang, dan SMA meningkat menjadi 88 orang. Dan tingkat pendidikan non formal mengalami kenaikan menjadi sebanyak 184 orang. Sedangkan yang tidak memiliki ketrampilan non formal sebanyak 170 orang. Pada tahun 2014 tenaga kerja lokal untuk pendidikan SD naik sebanyak 143 orang, SMP 143 orang dan SMA sebanyak 123 orang. Kemudian pada jenjang pendidikan non formal sebanyak 222 orang namun yang tidak memiliki ketrampilan non formal mengalami kenaikan sebanyak 187 orang.

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa, tingkat produktivitas atau ketrampilan tenaga kerja yang bekerja pada PTP ini masih rendah, hal ini disebabkan karena kualitas dari sumber daya manusia perlu dikembangkan secara langsung dari sektor pemerintah maupun swasta, sehingga pada gilirannya dapat menjembatani upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia secara internal dan sub regional.

Jadi apabila tenaga kerja pada daerah ini tidak menjalankan fungsinya dan mengelola tanaman karet dengan baik, akan mempengaruhi tingkat perkembangan hasil produksi karet.

Tabel 4
Perkembangan Produksi Karet

No.	Tahun	Perkembangan Produksi Karet	Persentase (%)
1.	2010	1.185 ton	-
2.	2011	1.280 ton	8,01
3.	2012	1.726 ton	37,18
4.	2013	1.556 ton	-11,38
5.	2014	1.496 ton	-3,85

Sumber: PTP XIV Awaiya

Berdasarkan dengan tabel di atas terlihat dengan jelas bahwa perkembangan produksi karet pada tahun 2006 menjadi 1.185 dan pada tahun 2011 menjadi 1.280 ton dengan presentase 8,01 dan pada tahun 2012 perkembangan produksi karet mengalami kenaikan yaitu 1.756 ton dengan presentase 37,18% namun pada tahun 2013 perkembangan produksi karet mengalami penurunan menjadi 1.556 ton dengan

presentase 11,38% kemudian pada tahun 2014 cenderung mengalami penurunan yang sangat drastis yaitu 1.496 ton dan presentase juga mengalami penurunan sebesar 3,85%.

Berdasarkan penjelasan tabel di atas, menunjukkan bahwa semakin banyak jumlah tenaga kerja yang di minta, baik dari dalam maupun dari luar daerah, semakin baik pula produksi karet.

Dengan demikian perhatikan sejalur ekonomi yang tergambar di atas maka, terbukti bahawa elastisitas dan produktivitas tenaga kerja sangat menentukan perkembangan produksi karet.

Melihat gambaran di atas, yang menunjukkan adanya variasi tingkat penyerapan tenaga kerja kabupaten/kota, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan penyerapan tenaga kerja luar daerah dan tenaga kerja lokal dengan tingkat pendidikan dan ketrampilan yang berbeda menyebabkan perkembangan produksi karet menurun.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Elastisitas

Orang yang berkecimpung dalam ilmu ekonomi, sering ingin mengetahui bagaimana perubahan harga mempengaruhi permintaan akan suatu barang tertentu, atau bagaimana pengaruh perubahan pendapatan terhadap pengeluaran. Dalam kaitan tentang elastisitas, maka penulis mengutip pendapat beberapa ahli yang memberikan definisi tentang elastisitas.

Menurut ahli ekonomi Alfred Marshall dapat mengatasi kesulitan ini dengan membuat definisi elastisitas sebagai: perubahan persentase jumlah yang dibeli dibagi dengan presentase perubahan harga atau perubahan harga kecil.

Sedangkan menurut Sudarsono elastisitas adalah: suatu pengertian yang memberikan derajat kepekaan. Untuk itu maka penting elastisitas permintaan dan penawaran muncul dari definisi yang diajukan oleh Gilrso dimana elastisitas permintaan adalah: persentase perubahan harga terhadap jumlah barang yang di minta. Rumus elastisitas permintaan ada tanda – sebab jika p naik Qd berkurang, dan sebaliknya jika p turun Qd bertambah.

Maka dengan bantuan koefisien elastisitas permintaan, pengertian elastisitas dan inelastis dapat ditegaskan sebagai berikut:

1. Permintaan disebut elastis jika koefisien elastis $\Sigma > 1$
2. Permintaan disebut inelastis jika koefisien elastis $\Sigma < 1$
3. Elastisitas disebut uniter kalau koefisien elastis $\Sigma = 1$

Untuk itu faktor-faktor yang mempengaruhi elastisitas permintaan suatu barang itu elastis atau inelastis adalah sebagai berikut:

1. Barang kebutuhan pokok, kebanyakan bersifat inelastis meskipun harga naik masyarakat tetap membutuhkannya dan akan tetap membelinya.

2. Substitusi, permintaan akan suatu barang bersifat inelastis apabila barang tersebut tidak ada penggantinya yang baik, jika ada barang penggantinya permintaan akan lebih elastis.
3. Bagian dari pengeluaran total, jika pengeluaran oleh pembeli barang tertentu hanya merupakan sebagian kecil dari seluruh anggaran belanja keluarga kenaikan harga tidak akan begitu mempengaruhi jumlah yang ddibeli.
4. Jangka waktu yang diperlukan untuk menyesuaikan diri dengan harga dapat merupakan kesatuan.

Namun apabila kita bernicara mengenai tenaga kerja atau permintaan penawaran akan tenaga kerja maka Simanjuntak (2001:76) mendefenisikan elastisitas permintaan akan tenaga kerja sebagai berikut: “presentase permintaan akan tenaga kerja sehubungan dengan suatu persen pada tingkat upah”.

Dimana E adalah elastisitas permintaan akan tenaga kerja.

- ΔN adalah jumlah yang bekerja mula-mula
- N adalah besarnya yang bekerja mula-mula
- ΔW adalah besarnya perubahan tingkat upah
- W adalah tingkat upah yang sedang berlaku

Besar kecilnya permintaan tenaga kerja tergantung dari empat faktor yaitu:

1. Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan faktor produksi yang lain, misalnya modal.
2. Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan.
3. Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi.
4. Elastisitas persediaan dari faktor produksi pelengkap lainnya.

Pengertian Produktivitas

Makna dari kata produktivitas sering di samakan sebagian orang dengan kata produksi. Yang mana kedua kata ini selalu mengandung pengertian yang berbeda, sebagai contoh peningkatan produksi berkaitan dengan sejumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas berkaitan dengan cara pertambahan hasil dan perbaikan cara yang baik atau teknis produksi.

Dewasa ini di dunia berkembang pengertian produktivitas yang lebih manusiawi seperti diutarakan oleh beberapa sumber yang pada umumnya telah meninggalkan pengertian tradisional semata-mata ditujukan untuk meningkatkan produksi atau ekonomi antara lain:

1. Luis Sabourin (Asian Productivity Congres, 1980). Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah ratio dari pada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan produksi yang dipergunakan (input).
2. Saint Paul. Definisi produktivitas secara sederhana, yang mana produktivitas merupakan hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut. Sedangkan secara umum produktivitas merupakan ratio antara kepuasan antara kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.
3. Menurut Dewan Produktivitas Nasional pada tahun 1983, merumuskan pengertian produktivitas sebagai berikut:

- a. Secara filosofis produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang harus selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan hari ini harus lebih dari hari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini.
- b. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.
- c. Pengertian ketiga mengandung makna peningkatan produktivitas yang dapat terwujud dalam empat bentuk:
 - Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
 - Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
 - Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama.
 - Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relative kecil.
- d. Peningkatan produktivitas manusia merupakan sasaran strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya.

Dengan demikian faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, perusahaan dapat golongan pada tiga kelompok yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan, yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan karena semakin tinggi produktivitas kerja.
2. Sarana pendukung yang menyangkut lingkungan kerja serta kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam system pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja.
3. Supra sarana secara umum dapat di kemukakan bahwa faktor manajemen sangat berperan dalam peningkatan produktivitas karyawan perusahaan.

Untuk itu peningkatan produktivitas tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi negara-negara berkembang disadari oleh semua peserta konferensi menteri tenaga kerja se Asia IV pada tahun 1976, maka pada waktu itu ditegaskan bahwa produktivitas akan meningkat jika di tefleksi oleh upah dan daya beli yang meningkat memacu permintaan efektif dalam memberikan sumbangan bagi peningkatan kesempatan kerja dan produktivitas.

Itulah sebabnya kita harus menganalisa peningkatan produktivitas sebagai suatu cara untuk melaksanakan pekerjaan dan sebagai alat untuk sarana dari suatu distribusi pendapatan yang merata.

Masalah Kesempatan Kerja

Dalam suatu negara yang sedang berkembang, perluasan kesempatan kerja merupakan suatu faktor yang penting untuk peningkatan taraf kehidupan setiap

manusia, maka penciptaan kesempatan kerja adalah suatu faktor yang dapat mengurangi pengangguran.

Seperti apa yang dikatakan oleh Soeroto bahwa: “kesempatan kerja dan jumlah serta kualitas orang yang digunakan dalam pekerjaan mempunyai fungsi yang menentukan dalam pembangunan. Ini bukan hanya karena tenaga kerja merupakan pelaksanaan pembangunan, akan tetapi juga karena bekerja atau pekerja merupakan sumber pendapatan utama bagi masyarakat.”

Perluasan kesempatan kerja selain dapat memberikan peningkatan pendapatan bagi suatu masyarakat, disamping itu juga dapat mengurangi pengangguran. Begitu juga kalau jumlah angkatan kerja yang tinggi dengan tidak disertai dengan perluasan kesempatan kerja maka akan menjadi penghambat bagi pembangunan. Karena hal tersebut akan meningkatkan pengangguran sekaligus mempengaruhi pendapatan perkapita bagi masyarakat, maka sangat diprioritaskan suatu perencanaan sumber daya manusia agar supaya tidak terjadi pengangguran. Seperti yang dijelaskan oleh Soemitro Djoyohadikusumo (1983:32): pertumbuhan penduduk dan angkatan kerja di satu pihak akan mempengaruhi masalah pengangguran dimana pertumbuhan angkatan kerja juga mempengaruhi baik ditingkat upah maupu aspek pembagian pendapatan masyarakat.

Dengan demikian laju pertumbuhan yang cukup tinggi bukan saja merupakan tekanan terhadap kemungkinan perluasan kesempatan kerja tetapi juga pemenuhan terhadap pangan, sandang, perumahan, pelayanan kesehatan, kemungkinan memperoleh kesempatan belajar atau pendidikan pemenuhan kebutuhan infra struktur berupa penyediaan air bersih, tenaga listrik dan transportasi yang mencerminkan kelancaran arus barang dan manusia dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya. Sebab apabila laju pertumbuhan penduduk yang tidak disertai Oleh perluasan kesempatan kerja, jelas akan menciptakan peningkatan kemiskinan masal secara absolut.

Masalah dan kebijakan dalam perluasan kesempatan kerja sebenarnya tidak dapat terlepas dari konteks pembangunan secara keseluruhan yang dalam titik tolak pemikiran dilandasi oleh keinginan untuk mempertinggi produksi nasional, agar supaya pendapatan perkapita penduduk meningkat, tetapi harus pula mencerminkan adanya perluasan kesempatan kerja sehingga terjadilah keseimbangan antara kewajiban untuk memikul beban pembangunan dan hak untuk turut serta menikmati pembangunan.

Selain itu masalah kesempatan kerja juga dihadapkan kepada masalah-masalah struktur ekonomi yang kurang menguntungkan dalam bentuk ketimpangan-ketimpangan yang akan berpengaruh terhadap perluasan kesempatan kerja sebagai berikut:

1. Masalah kependudukan
2. Ketimpangan pembangunan antara daerah
3. Kurang berkembangnya informasi pasar tenaga kerja sehingga menimbulkan kesenjangan permintaan dan penawaran tenaga kerja.
4. Ketimpangan tingkat produktivitasnya antara sektor pertanian dan sektor non pertanian.

Walaupun terdapat kecenderungan untuk menurunnya proporsi distribusi penduduk yang akan datang, mengingat semakin berhasilnya program transmigrasi tetapi masalahnya tetap bahwa ketimpangan pembangunan antar daerah sehingga

ketidakpastian pertumbuhan ekonomi akan tetap merupakan hambatan bagi perluasan kesempatan kerja yang diharapkan.

Untuk memecahkan hambatan-hambatan terhadap kemungkinan perluasan kesempatan kerja tersebut, maka perlu diambil langkah-langkah kebijaksanaan sebagai berikut:

1. Membina kesempatan kerja dalam sektor informal, lapangan kerja yang dapat menampung tenaga kerja dengan produktivitas rendah terletak dalam sektor informal
2. Memperluas pemakaian pusat-pusat latihan ketrampilan, pusat-pusat ini memungkinkan tenaga kerja berpendidikan rendah untuk memperoleh pendidikan.
3. Meningkatkan program transmigrasi sebagai suatu usaha untuk memperluas lapangan kerja di sektor pertanian.
4. Meningkatkan program pembangunan daerah dengan memberikan tekanan kepada pengembangan sektor informal di daerah masing-masing.

Disamping usaha-usaha untuk memperkembangkan sektor-sektor penampungan kesempatan kerja dengan produktivitas rendah, tidak pula dapat diabaikan usaha-usaha lainnya yang mampu memberikan produktivitas yang tinggi. Dengan demikian kebijaksanaan kesempatan kerja yang lebih luas kepada angkatan kerja tidak saja berarti pengangguran tetapi juga menyangkut usaha mempertinggi produktivitas.

Selain usaha dalam rangka memperluas kesempatan kerja, maka perlu dilihat pembinaan kewiraswastaan, karena adanya penciptaan lapangan kerja baru terciptalah kesempatan kerja seperti yang dikatakan oleh dewan kerja Indonesia bekerja sama dengan badan koordinasi keluarga berencana dalam latihan pendidikan kependudukan. Dengan mengadakan program pendidikan kewiraswastaan baik melalui pendidikan formal maupun non formal dapat terbina dan berkembang berpotensi kewiraswastaan yang ada pada masyarakat, sehingga pada saatnya nanti mereka ini dapat menciptakan lapangan kerja bagi dirinya dan masyarakat.

Dengan memperoleh kesempatan kerja manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya melalui pendapatan yang diterima dari pekerjaan tersebut. Ini berarti melibatkan tenaga kerja dalam kegiatan ekonomi dan mempertinggi pertumbuhan ekonomi, karena apabila pendapatan bertambah, maka orang cenderung membelanjakan kebutuhan lebih meningkat dari pendapatan sebelumnya.

Dengan demikian memperluas pasar barang dan jasa merupakan penggerak dalam pembangunan ekonomi, karena tenaga kerja merupakan fungsi sebagai sumber energi yang diperlukan dalam produksi yang dapat menimbulkan pasar, seperti yang dikemukakan oleh Soeroto: "Tenaga kerja mempunyai dua fungsi, pertama sebagai sumber daya untuk menjalankan proses produksi dan distribusi barang dan jasa, relatif lebih banyak tenaga kerja dalam proses produksi." Dalam hal ini maka sektor industri turut berperan dalam rangka membuka kesempatan kerja dimana industri yang banyak menyerap tenaga kerja berada pada industri sedang dan industri kecil. Hal itu disebabkan kebanyakan industri sedang dan modal, sedangkan industri selalu mengandalkan pada modal dan pada karya.

Manusia atau penduduk yang menganggur biasanya didentifisir atau merasa dirinya sebagai "Manusia Gagal" sebab orang yang merasa gagal maka ia akan

kehilangan harga dirinya sebagai manusia, dan ini merupakan sumber keresahan masyarakat.

Usaha untuk menciptakan lapangan kerja di dalam usaha menghadapi tekanan penduduk pada dasarnya bertentangan dengan kepentingan ekonomi dalam rangka mempercepat peningkatan pendapatan nasional (GNP), sehingga terjadilah suatu konflik yang cenderung untuk menyalahkan pembangunan ekonomi yang berorientasi pada laju pertumbuhan ekonomi, kurang memperhatikan aspek perluasan kesempatan kerja karena hal ini tidak mencerminkan pertimbangan-pertimbangan nyata mengenai bagian-bagian dari padanya, misalnya mengenai kegiatan sektoral, regional, pembangunan antar golongan yang berperan dalam proses produksi, mengenai pembagian pendapatan dan kekayaan dan sebagainya.

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan penulisan di atas, maka yang menjadi hipotesis dalam tujuan penulisan ini adalah: di duga bahwa dengan meningkatnya tingkat pendidikan dan ketrampilan tenaga kerja maka perkembangan produksi karet meningkat dengan meningkatnya pula tingkat produktivitas tenaga kerja.

METODE

Penelitian ini mengambil lokasi pada PTP Nusantara XIV Awaiya di Kecamatan Amahai Kabupaten Maluku Tengah. Data yang diperoleh secara langsung dari PTP XIV Awaiya serta data yang diperoleh dari laporan-laporan berbagai instansi yang ada kaitannya dengan penulisan ini. Dalam penulisan ini metode yang digunakan adalah analisis produktivitas tenaga kerja parsial digunakan formula:

$$PR = \frac{O}{Itk}$$

Dimana: PR = Produktivitas

O = Output

Itk = Input tenaga kerja (persen)

Untuk menganalisis permintaan tenaga kerja digunakan formula regresi sederhana sebagai berikut:

$$\log y = a + b \log x$$

Dimana : log y = Penyerapan tenaga kerja

log x = Output

a = Konstan

b = Koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan Produksi Karet Mentah

PTP Nusantara XIV Awaiya merupakan salah satu perusahaan di Wilayah Timur Indonesia, lebih tepatnya lagi di Pulau Seram yaitu di Kecamatan Amahai Kabupaten Maluku Tengah, yang pada lima tahun terakhir mengalami perkembangan yang kurang memuaskan hal ini disebabkan kualitas kerja dari pada tenaga kerja yang diserap kurang profesional, kendala ini timbul dari penyerapan tenaga kerja dari dalam daerah lebih banyak memprioritaskan anak daerah sedangkan kualitas yang dimiliki belum mampu untuk menciptakan suatu produk yang baik. Dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki belum sebanding dengan tenaga kerja dari luar daerah, yang memiliki jam terbang lebih banyak, namun karena faktor keterbatasan dana untuk menggunakan tenaga kerja dari luar daerah yang apabila di bandingkan lebih berkualitas dalam menjalankan sistem produksi yang diterapkan.

Jadi dapat dilihat bahwa perkembangan produksi karet yang dihasilkan oleh PTP Nusantara XIV Awaiya secara keseluruhan mengalami fluktualisasi dan cenderung menurun akibat dari lemahnya produktivitas tenaga kerja yang tidak sebanding juga faktor struktur tanah dan keadaan curah hujan yang tak menentu. Apalagi pada tahun 2010 sampai 2014 mengalami resesi akibat faktor kerusakan yang bernuansa sara melanda propinsi Maluku. Sedangkan produksi tertinggi atau terbesar dengan tingkat produksi sebesar 1,756 ton per tahun dengan tingkat presentase yang di capai sebesar 37,18%. Keadaan ini dapat dibuktikan pada gambar tabel berikut ini:

Tabel 5
Perkembangan Produksi Karet Mentah Pada
PTP Nusantara XIV Awaiya

No.	Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	%	Perkembangan Produksi Karet	%
1.	2010	660 orang	-	1,185 ton	-
2.	2011	762 orang	13,5	1,280 ton	8,01
3.	2012	870 orang	14,47	1,756 ton	37,18
4.	2013	1.109 orang	24,13	1, 556 ton	-11,38
5.	2014	917 orang	-15,2	1,496 ton	-3,85

Sumber: PTP Nusantara XIV Awaiya

Dari data tabel di atas dapat dilihat bahwa perkembangan produksi karet mengalami pasang surut, hal ini dipengaruhi oleh tenaga kerja. Keadaan ini dapat terjadi, karena lemahnya daya serap tenaga kerja yang memiliki tingkat produktivitas

tinggi sehingga dapat diketahui bahwa pada tahun 2010 penggunaan tenaga kerja sebanyak 660 orang dengan tinggi produksi yang dihasilkan sebanyak 1,185 ton per tahun. Pada tahun 2011 dengan adanya penambahan tenaga kerja sebanyak 100 menjadi 762 orang tenaga kerja. Produksi dapat meningkat sebanyak 105 ton, dengan demikian tingkat presentase yang dicapai masing-masing sebesar 13,15% untuk tenaga kerja dan 8,01% untuk perkembangan produksi karet. Namun pada tahun 2012 tenaga kerja produktivitas yang diserap mengalami peningkatan sehingga mempengaruhi produksi karet yang mengalami peningkatan juga. Kenaikan produksi karet ini dapat terjadi, disebabkan oleh meningkatnya produktivitas tenaga kerja dari luar yang diserap sehingga mengalami peningkatan, di mana pada tahun tersebut tingkat presentase yang dicapai sebesar 14,47% dan 37,18%. Lainnya lagi dengan situasi dan kondisi yang dihadapi akibat faktor kerusakan mengakibatkan banyak tenaga kerja yang mogok kerja hingga ada sebagian besar minta berhenti, akibat dari gangguan keamanan sehingga mempengaruhi tingkat presentase yang dihasilkan yaitu sebesar 1,556 dengan tingkat persentase sebesar 24,13% dan untuk produksi karet persentase yang dicapai -11,38% untuk tingkat produksi yang dihasilkan.

Sehingga pada tahun 2014 juga mengalami hal yang sama dimana pada tahun tersebut tingkat penyerapan tenaga kerja mengalami penurunan, akibat dari dampak kerusakan yang terjadi sehingga terjadi kecemasan dikalangan pekerja dan banyak pekerja dari luar daerah memutuskan untuk pulang sehingga PTP Nusantara XIV Awaiya mengalami krisis tenaga kerja dari luar daerah, yang mana para pekerja tersebut memiliki tingkat produktivitas yang sangat tinggi bila dibandingkan dengan tenaga kerja lokal. Keadaan tersebut di atas membuat sehingga perkembangan produksi pada tahun 2014 mengalami fluktuasi dan cenderung menurun, akibat dari lemahnya tingkat produktivitas tenaga kerja lokal. Sehingga produksi yang dicapai mengalami penurunan yang sangat drastis hingga mencapai 1496 ton pertahun, dengan penggunaan tenaga kerja sebanyak 917 orang tenaga kerja, dengan tingkat presentase yang bervariasi menurun hingga mencapai -15,2% untuk tenaga kerja dan 3,05% untuk produksi karet.

Keadaan di atas dapat membuktikan bahwa penggunaan tenaga kerja dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat mempengaruhi produksi karet pada PTP Nusantara XIV Awaiya. Untuk lebih jelasnya lagi kita dapat melihat pada pembahasan berikut:

Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di PTP Nusantara XIV Awaiya

Tenaga kerja merupakan salah satu motor penggerak suatu perusahaan dalam menjalankan roda perusahaan itu sendiri, disamping itu juga tenaga kerja merupakan salah satu modal untuk memberikan output yang nantinya akan bermanfaat bagi perusahaan itu sendiri, sebab tanpa adanya tenaga kerja maka produksi yang akan dijalankan lewat usaha-usaha yang dijalankan oleh suatu perusahaan tertentu tidak akan berhasil.

Menurut Mubyarto bahwa: apabila suatu perusahaan atau suatu usaha yang dijalankan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa tanpa adanya tenaga kerja

walaupun usaha tersebut memiliki modal yang besar dan tanah atau gedung. Produksi yang dijalankan akan dapat dijalankan.

Dengan demikian maka suatu usaha yang dijalankan oleh suatu perusahaan tersebut (PTP Nusantara XIV Awaiya) dapat berjalan dengan baik, dalam pengertian bahwa dapat menghasilkan produk yang baik dan berkualitas tinggi, maka PTP Nusantara XIV Awaiya sangat membutuhkan tenaga kerja yang trampil dengan skill yang tinggi dengan produktivitas tenaga kerja yang handal guna mencapai hasil yang baik sangat membutuhkan peran aktifnya didalam pengembangan usaha dari produksi yang nantinya akan dihasilkan oleh PTP Nusantara XIV Awaiya memiliki kualitas produk yang baik dengan mutu produktivitas yang baik pula.

Namun kenyataan yang dihadapi oleh salah satu perusahaan karet terbesar di Maluku, khususnya di Kabupaten Maluku Tengah yaitu PTP Nusantara XIV Awaiya sangat tidak begitu menggembirakan hal tersebut terjadi karena mutu dan kualitas tenaga kerja atau produktivitas dari tenaga kerja lokal yang diserap sebanyak 75% belum memiliki keahlian khususnya dalam mengolah sumber yang ada (karet) menjadi produk yang berkualitas tinggi. Sehingga perlu mendatangkan tenaga kerja yang terampil dari luar daerah, tentunya yang berkualitas tinggi dengan produktivitas kerja yang baik sehingga pada gilirannya nanti akan dapat memperoleh hasil yang maksimal, sesuai dengan target dan hasil yang sudah direncanakan. Untuk membuktikan keadaan di atas dapat dilihat pada gambar tabel 4.2.berikut ini.

Tabel 6
Analisis Perkembangan
Tenaga Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tahun	Tingkat Pendidikan/Ketrampilan							Yang Tidak Memiliki Ketrampilan Non-formal
		Formal			Non Formal				
		SD	SMP	SMA	Kursus Sadap Karet	Kursus Pemeliharaan Karet	Kursus Paska Panen	Kursus Olah Hasil	
1	2010	130	144	60	35	95	75	35	90
2	2011	124	133	101	34	63	71	8	208
3	2012	143	177	105	31	74	65	144	121
4	2013	184	212	159	38	75	90	81	270
5	2014	158	160	140	25	72	80	95	187
Jumlah		739	742	565	163	379	381	363	876

Sumber: PTP Nusantara XIV Awaiya

Berdasarkan tabel di atas produktivitas tenaga kerja yang dimiliki oleh PTP Nusantara XIV Awaiya menunjukkan bahwa tingkat pendidikan/ketrampilan yang dimiliki oleh PTP Nusantara secara keseluruhan sangat jauh lebih besar antara pendidikan formal dengan non formal di mana jumlah tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan formal untuk tingkat SD sebesar 739 orang, SMP sebanyak 565 orang. Sedangkan untuk tingkat pendidikan non formal yakni: untuk kursus ketrampilan sebanyak 163 orang, ketrampilan pemeliharaan sebanyak 379 orang, untuk ketrampilan

pasca panen 381 orang, untuk 363 orang. Namun yang tidak memiliki ketrampilan memiliki jumlah yang paling besar yaitu sebanyak 876 orang.

Dengan demikian dapat diketahui berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja yang dimiliki oleh PTP Nusantara XIV Awaiya memiliki tingkat signifikant relatif menurun hanya sebesar 157% apabila kita melihat data tabel diatas di mana perbandingan yang dimiliki oleh ketiga tingkatan jenjang yang dimiliki untuk setiap tingkatan yang ada maka yang tidak memiliki pendidikan formal lebih besar tingkatannya bila dibandingkan dengan dua kemampuan lainnya.

Keadaan ini dapat dibuktikan dengan melihat perkembangan dari tahun ke tahun maka pada tahun 2011 dan tahun 2013 di mana pada tahun tersebut tenaga kerja pada PTP Nusantara XIV Awaiya tenaga kerja yang tidak memiliki ketrampilan sebanyak 208 orang dan 270 orang.

Berdasarkan keadaan di atas dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja yang dimiliki oleh PTP Nusantara XIV secara parcial mengalami penurunan secara keseluruhan maka sangat mempengaruhi tingkat output yang dimiliki oleh PTP tersebut.

Dengan demikian maka untuk menganalisa tingkatan tenaga kerja yang ada pada PTP Nusantara XIV Awaiya maka analisa yang digunakan adalah Analisa presentase tenaga kerja tertimbang untuk dapat mengetahui proporsi tenaga kerja menurut tingkatan dan hasil, seperti yang tertera pada lampiran 4 maka hasil.

Sedangkan tingkat presentase tenaga kerja tertimbang menurut hasil analisa yang diperoleh yang tertera pada lampiran 4 dapat diketahui bahwa setiap tahun mengalami fluktuasi tenaga kerja baik dari luar maupun dari dalam daerah. Hal ini dapat dilihat bahwa pada tingkat non dari tahun pertama dan kedua mengalami peningkatan namun pada tahun ketiga mengalami penurunan dari 208 tenaga kerja turun menjadi 121 tenaga kerja pada tahun keempat kembali naik tetapi pada tahun kelima kembali turun menjadi 187 tenaga kerja. Pada tingkat SD grafiknya turun, naik peningkatan. Tenaga kerja tertimbang pada tingkat ini pada tahun ke empat mengalami peningkatan tenaga kerja terbesar yaitu sebanyak 368 tenaga kerja. Juga pada tingkat SMP memiliki grafik yang sama, pada tahun ke empat tenaga kerja tertimbang sebanyak 636 tenaga kerja, sedangkan pada tingkat SLTA hanya mengalami penurunan pada tahun kelima yaitu dari 636 orang tenaga kerja turun menjadi 560 tenaga kerja. Namun pada tingkat Diklat tahun kedua merupakan jumlah tenaga kerja tertimbang yang sangat kecil dan pada tahun ketiga merupakan jumlah tenaga kerja tertimbang yang paling terbesar.

Dari uraian di atas maka dapat diketahui bahwa proporsi yang dihasilkan dapat diterima dengan menggunakan metode analisa tenaga kerja tertimbang maka dapat diketahui pula bahwa proporsi tenaga kerja yang ada membuat sehingga produktivitas dari tenaga kerja pada PTP Nusantara XIV Awaiya dapat diterima karena sangat mempengaruhi tingkat output yang diterima atau dengan kata lain naik turunnya tingkat produktivitas tenaga kerja yang dicapai oleh PTP Nusantara XIV Awaiya sangat mempengaruhi tingkat output yang dihasilkan atau diterima, maka secara perhitungan statistik proporsi yang digunakan untuk mengukur atau menganalisa variabel tersebut dapat diterima, karena sangat mempengaruhi tingkat output yang diperoleh pada PTP Nusantara XIV Awaiya.

Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di PTP Nusantara XIV Awaiya

Problematika ketenagakerjaan merupakan salah satu kendala dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, dengan demikian persaingan pasar tenaga kerja semakin ketat. Untuk itu peran aktif manajemen usaha harus lebih jeli lagi dalam melihat permasalahan yang dihadapi oleh suatu perusahaan dalam menyerap tenaga kerja.

Permintaan tenaga kerja sangat berpengaruh pada tingkat output yang nantinya dihasilkan lewat produk-produk yang dikelola, untuk itu daya serap tenaga kerja yang akan diterima oleh pasar kerja harus memiliki tingkat produktivitas yang tinggi walaupun kenyataan yang di hadapi tingkat output mengalami peningkatan, namun peningkatan tersebut tidak sebanding dengan apa yang ditargetkan sehingga memang nampaknya output atau produk yang dihasilkan naik tetapi tidak sebanding dengan tingkat penyerapan tenaga kerja yang diserap. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel berikut 4.3.

Tabel 7
Penyerapan Tenaga Kerja di PTP Nusantara XIV Awaiya

No	Tahun	Penyerapan Tenaga Kerja	Tinngkat Output (Produksi) Ton
1.	2010	660 orang	1.185 ton
2.	2011	762 orang	1.280 ton
3.	2012	870 orang	1.756 ton
4.	2013	1.090 orang	1.556 ton
5.	2014	917 orang	1.496 ton

Sumber data : PTP Nusantara XIV Awaiya

Hal di atas dapat dibuktikan dengan menggunakan metode analisis kualitatif untuk menguji nilai kebenaran yang ada maka digunakan alat analisa regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut: $\log y = 0,8586 + 13,7504$.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, pada lampiran 2 maka dapat diketahui nilai $(R^2) = 0,9843$ atau $0,9843 \times 100 = 98,43\%$ sedangkan sisanya 1,57% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Nilai a menunjukkan bahwa jika produksi tetap atau tidak berubah maka besarnya penyerapan tenaga kerja sebesar nilai a yaitu -0,8586. Nilai b yaitu koefesien regresi menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan dalam produksi maka penyerapan tenaga kerja berubah sebesar nilai b yaitu 13.7504 dalam arti bahwa perkembangan output atau produksi berubah sebesar 1 unit maka penyerapan tenaga kerja sebesar 13.7504. Dengan demikian penyerapan tenaga kerja pada PTP Nusantara XIV Awaiya sangat elastic yaitu jika koefesien regresi > 1 .

Selanjutnya untuk mengetahui nilai \times maka dapat diketahui nilai \times berdasarkan lampiran 2 sebesar 1,1987, selanjutnya apabila untuk menguji nilai kebenaran dari hasil perhitungan tersebut maka dapat digunakan tingkat significant (0,025) = untuk t_0 sedangkan untuk t-hitung 13.7504.

Tabel sebesar 5,841 demikian dapat diketahui bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t_0 . Dengan demikian dapat diketahui pula bahwa penyerapan tenaga kerja sangat berpengaruh pada tingkat output yang dihasilkan oleh PTP Nusantara XIV Awaiya. Secara statistik penyerapan tenaga kerja pada PTP Nusantara XIV Awaiya diterima karena mempunyai tingkat output yang dihasilkan.

Memperhatikan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa standarisasi dan mutu merupakan suatu kendala dalam bidang ketenaga kerjaan, sehingga seringkali menjadi tolok ukur bagi para pengusaha untuk menciptakan lapangan kerja yang pada gilirannya untuk memicu kemampuan untuk berusaha seefisien mungkin dengan input yang ada guna memperoleh output yang optimal.

Pertimbangan-pertimbangan seperti itulah yang seringkali menimbulkan permasalahan dalam permintaan tenaga kerja, dalam arti bahwa tenaga kerja, sumber daya alam, tanah dan modal memang adatetapi tidak memiliki keahlian atau tenaga ahli untuk mengolah maka secara otomatis output yang dihasilkan tidak optimal.

Berpijak dari pengertian di atas maka permintaan tenaga kerja pada PTP Nusantara XIV Awaiya memiliki dampak pengaruh yang sangat besar pada sistem permintaan tenaga kerja tersebut. Untuk itu ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja pada PTP Nusantara XIV Awaiya sebagai berikut:

1. Sifat kedaerahan yang tinggi
Yang dimaksud sifat kedaerahan yang tinggi di sini artinya bahwa untuk permintaan tenaga kerja anak daerah harus diprioritaskan, tanpa memandang apakah anak daerah tersebut memiliki keahlian atau memiliki tingkat produktivitasnya.
2. Faktor KKN
Faktor inilah yang sering menjadi penyakit terbesar dalam bidang perekonomian atau dalam bidang ketenagakerjaan artinya kalau ada permintaan tenaga kerja dalam suatu perusahaan maka lebih cenderung tenaga kerja yang di ambil adalah orang-orang yang mempunyai hubungan sebagai sanak saudara dalam arti yang mempunyai peranan penting dalam perusahaan tersebut sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan tidak seefisien dengan apa yang diinginkan.
3. Tingkat produktivitas tenaga kerja
Dalam artian bahwa produktivitas tenaga kerja yang diinginkan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sesuai dengan faktor satu dan dua di atas.

KESIMPULAN

Masalah ketenagakerjaan memang suatu permasalahan yang rumit untuk itu peran aktif sumber daya manusia yang berpotensi tentunya yang sangat dibutuhkan

untuk nantinya dapat bersaing di pasar tenaga kerja. Dengan demikian agar semua itu dapat tercapai atau dapat berjalan dengan baik, produktivitas tenaga kerja sangat dibutuhkan sehingga kualitas produk yang di minta dapat diserap, dalam artian bahwa apabila kualitas tenaga kerja itu memiliki tingkat produktivitas tinggi, sudah barang tentu produk yang di hasilkan akan memiliki mutu dan kualitas yang baik pula.

Bertolak dari pengertian di atas maka penulis dapat mengambil asumsi atau berupa metode yang dapat disimpulkan antara lain sebagai berikut:

1. Elastisitas tenaga kerja pada PTP Nusantara XIV Awaiya awalnya memiliki tingkat signifikansi yang sangat tidak berproaktif akibat dari penyerapan tenaga kerja dengan tingkat elastisitas produktivitas yang tidak sebanding antara tenaga kerja lokal dan tenaga kerja luar daerah.
2. Hasil analisis ini membuktikan bahwa penyerapan tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat output yang dihasilkan dan input tenaga kerja yang diserap. Hal yang sama juga apabila dibuktikan dengan persamaan regresi sebagai berikut: $\log Y = -0,8586 + 13,7504 \log X$ dan $(R^2) = (0,9843)$ sehingga $(R^2) = 98,43\%$. Dengan demikian secara t-tabel dan t-test. Penyerapan tenaga kerja sangat berpengaruh pada tingkat output yang dihasilkan pada PTP Nusantara XIV Awaiya.
3. Kesemuanya ini dapat terjadi karena mutu dan kualitas tenaga kerja dari dalam tidak sebanding dengan tenaga kerja dari luar yang didatangkan supaya produksi itu dapat berjalan dengan baik dan akan mencapai tingkat kepuasan berproduksi, sudah tentu kualitas yang dihasilkan oleh barang tersebut bisa saja memiliki kualitas yang sama dengan perusahaan-perusahaan karet lainnya yang dijalankan. Untuk itu proses pengembangan tenaga kerja ke depan sangat dibutuhkan tenaga kerja dengan tingkat produktivitas yang handal bagi anak daerah agar pada gilirannya nanti dapat menciptakan suatu produk yang baik tentunya dengan menggunakan manajemen operasional yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- J. Suprianto, Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi Kelima Jilid 2, hal. 218.
- James. J. Spillane, Komoditi Karet Peranannya Dalam Perekonomian Indonesia, hal.64.
- Muchdarsyah Sinungan, Produktivitas Apa dan Bagaimana, hal. 23-24.
- Payaman. J. Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumbar Daya Manusia, Lemabag Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, hal. 76.
- Radianto. E. (2000), Studi Kebutuhan Kuantitas dan Kualitas SDM untuk Sektor-Sektor Unggulan di Kapet Seram-Maluku Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada Vol. 151- No.2.
- Soemitro Djyohadikusumo, Indonesia Dalam Pembangunan Dunia Kini dan Masa Depan.

Sudono Sukirno, *Ekonomi Pembangunan, Proses Masa dan Kebijakan*, (Jakarta; Universitas Indonesia, Lembaga Fakultas Ekonomi dan Grafik, 1985).

Soemitro Djoyohadikusumo, *Masalah Penduduk dan Lapangan Kerja Pertumbuhan Ekonomi dan Perdagangan Internasional*, Yayasan Penyuluhan dan Penerangan Perdagangan, Jakarta 1973, hal.5.

Widodo. T.S. (1990), *Indikator Ekonomi, Dasar Perhitungan Perekonomian Indonesia*, Kanisius.