

KARAKTERISTIK DINAMIS PEKERJA SEKTOR INDUSTRI: ANALISIS PRODUKTIVITAS DAN FUNGSI UPAH PEKERJA PADA INDUSTRI UDANG BEKU DI KOTA MAKASSAR

Muhammad Syarif

Staf Pengajar Pada Fakultas Ekonomi, Universitas Haluoleo, Kendari

ABSTRACT

Research done to analyse the dynamic characteristic effect of worker to productivity and wages, direct effect to wage and indirect effect to wage through productivity. Data collected from 210 worker as sample in Industrial Area of Makassar. Result of research indicate that the effect of variable age of the worker not significant to wage, direct effect to wage and indirect effect to wage through of productivity. While effect of variable formal education, health status, tenure, and hours of worker significant to wage, direct effect to wage and indirect effect to wage through of productivity. Productivity and wage of worker do not differ by significant according to gender. Productivity and wage of worker differ by significant according to worker status, that is productivity and wage of permanent and contract worker bigger compared to with temporary worker.

Key words: industry, dynamic characteristics, productivity, wage

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan ekonomi yang dialami oleh hampir semua negara disertai dengan perubahan struktur perekonomian. Perubahan struktur ekonomi tersebut adalah menurunnya kontribusi sektor pertanian dan meningkatnya kontribusi sektor industri, baik dalam produk domestik bruto (PDB) maupun dalam penyerapan tenaga kerja. Kemajuan pembangunan ekonomi suatu negara dapat dilihat dari kontribusi sektor industri, baik kontribusinya terhadap output maupun terhadap penyerapan tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi. Semakin tinggi kontribusi sektor industri dalam perekonomian menunjukkan bahwa perkembangan pembangunan ekonomi suatu negara semakin maju Todaro (2000).

Peranan sektor industri dalam pembangunan ekonomi di Sulawesi Selatan dan Kota Makassar jika

dilihat dari penyerapan tenaga kerja maka kontribusinya masih relatif kecil, namun bila dilihat dari kontribusinya terhadap PDRB maka sektor industri memperlihatkan peran yang cukup besar. Penyerapan tenaga kerja sektor industri di Sulawesi Selatan pada tahun 2004 hanya menyerap tenaga kerja sebesar 4,87 persen, kemudian naik menjadi 6,37 persen dari seluruh pekerja pada tahun 2005, namun mampu memberikan kontribusi terhadap PDRB sebesar 13,27 persen pada tahun 2004, dan 14,04 persen pada tahun 2005. Pada tahun yang sama, sektor industri Kota Makassar menyerap tenaga kerja sebesar 9,42 persen, kemudian naik menjadi 10,84 persen dari seluruh pekerja dan mampu memberikan kontribusi terhadap PDRB sebesar 23,55 persen pada tahun 2004, kemudian naik menjadi 23,56 persen pada tahun 2005.

Perusahaan industri udang beku merupakan salah satu jenis industri dari sekian banyak jenis industri di Kota Makassar yang dapat mendorong perkembangan ekonomi daerah ini. Industri udang beku di samping dapat menyediakan lapangan kerja dapat pula mendorong pengembangan pertambakan dan meningkatkan ekspor. Eksistensi perusahaan industri udang beku di Kota Makassar didukung oleh penyediaan bahan baku dalam bentuk udang segar dari berbagai daerah baik dari daerah Sulawesi Selatan maupun dari wilayah-wilayah sekitarnya, seperti Sulawesi Barat, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara. Sulawesi Selatan memiliki luas areal tambak udang seluas 109.675 HA, ditambah dengan Sulawesi Barat, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara yang juga memiliki areal tambak udang yang cukup luas.

Berdasarkan data badan pusat statistic (BPS) Sulawesi Selatan tahun 2006 menunjukkan bahwa jumlah perusahaan industri "*cold storage udang beku*" di Sulawesi Selatan sebanyak 7 perusahaan dengan jumlah pekerja sebanyak 2.550 orang. Seluruh perusahaan industri udang beku tersebut semuanya berada di wilayah Kota Makassar, khususnya di kawasan industri Makassar (KIMA) yang berlokasi di wilayah administratif Kecamatan Biringkanaya. Perusahaan industri udang beku memberikan kontribusi yang cukup besar dalam penyerapan tenaga kerja sektor industri di Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa industri udang beku merupakan salah satu jenis industri yang mampu menyediakan lapangan kerja yang cukup besar bagi angkatan kerja sebagai sumber pendapatan untuk

memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya.

Pekerja dan pengusaha saling membutuhkan antara yang satu dengan yang lain. Pengusaha di satu pihak membutuhkan pekerja sebagai salah satu faktor produksi yang eksistensinya mutlak diperlukan dalam menjalankan usahanya dalam proses produksi untuk menghasilkan barang atau jasa. Pekerja pada pihak lain membutuhkan pekerjaan untuk menyalurkan jasa tenaga kerjanya untuk memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari tenaga yang dicurahkan dalam proses produksi.

Pengusaha mengeluarkan biaya tenaga kerja dalam bentuk upah sebagai konsekuensi dari mempekerjakan tenaga kerja dalam proses produksi untuk menghasilkan barang atau jasa. Upah dipandang oleh pengusaha sebagai salah satu komponen biaya produksi, di mana apabila upah naik (tinggi) maka komponen biaya produksi menjadi besar yang dapat menurunkan tingkat keuntungan pengusaha. Sementara pekerja menerima upah atau pendapatan sebagai imbalan dari jasa tenaga kerja yang dicurahkan dalam proses produksi, di mana upah atau pendapatan yang diterima oleh pekerja sekaligus mencerminkan tingkat kesejahteraan atau kemampuan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya.

Adanya perbedaan sudut pandang antara pengusaha dan pekerja dalam menilai upah menimbulkan perbedaan kepentingan, sehingga sering terjadi tarik ulur dalam penentuan tingkat upah pada sektor industri, termasuk pada industri udang beku di Kota Makassar. Pengusaha selalu berusaha untuk menetapkan upah pada tingkat

yang rendah, sementara para pekerja menuntut agar upah yang berlaku ditetapkan pada tingkat yang lebih tinggi. Adanya perbedaan kepentingan dalam hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja, maka pemerintah ikut campur tangan untuk mengatur dan mengakomodir kepentingan kedua belah pihak, terutama untuk melindungi pekerja dari eksploitasi pengusaha.

Pekerja yang bekerja di sektor industri, terutama yang berstatus sebagai buruh pada umumnya merasakan bahwa tingkat upah yang diterima relatif rendah, sehingga sangat sulit untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari bagi pekerja dan keluarganya. Pekerja yang merasakan bahwa upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari adalah hanya pekerja yang masih berstatus lajang. Walaupun UMP senantiasa mengalami perbaikan dan penyesuaian dari tahun ke tahun yang disertai dengan upah sundulan yang didasarkan pada masa kerja, namun masih selalu berada lebih rendah dari tingkat kebutuhan hidup minimum.

Kontribusi sektor industri di Kota Makassar dalam menyediakan lapangan kerja sebagai sumber pendapatan bagi pekerja relatif cukup besar. Perkembangan sektor industri di Kota Makassar tidak terlepas dari peningkatan produktivitas pekerja, di mana peningkatan produktivitas akan berdampak pada peningkatan *output* dan pendapatan perusahaan. Kemampuan pekerja untuk menghasilkan *output* (produktivitas) ditentukan oleh karakteristik dinamis pekerja seperti umur, pendidikan formal, status kesehatan, pengalaman kerja, dan jam kerja. Semakin baik

kualitas karakteristik dinamis pekerja maka produktivitas pekerja juga semakin tinggi.

Teori neoklasik mengemukakan bahwa untuk memaksimalkan keuntungan, setiap pengusaha menggunakan faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai produksi fisik marginal dari faktor produksi tersebut. Ini berarti bahwa pengusaha memperkerjakan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga nilai produksi fisik marginal pekerja sama dengan upah yang diterima oleh pekerja ($VMPP_L = W$) Miller (1978) dan Simanjuntak (1998). Namun dalam kenyataannya dapat saja nilai pertambahan hasil marginal pekerja tidak sama dengan upah yang diterima oleh pekerja ($VMPP_L \neq W$).

Penetapan upah yang berlaku di sektor industri, khususnya pada industri udang beku lebih mengacu pada UMP yang telah ditetapkan oleh pemerintah, sehingga upah tidak dikaitkan dengan produktivitas pekerja. Pada hal upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja adalah merupakan imbalan dari jasa tenaga kerja yang diberikan oleh pekerja kepada pengusaha dalam proses produksi, di mana besarnya jasa tersebut dapat dilihat dari produktivitas pekerja. Produktivitas pekerja dipengaruhi oleh karakteristik dinamis pekerja seperti umur, pendidikan formal, status kesehatan, pengalaman kerja dan jam kerja. Semakin baik karakteristik dinamis pekerja diasumsikan bahwa semakin tinggi produktivitasnya yang berarti bahwa kontribusi pekerja terhadap *output* perusahaan semakin besar,

sehingga upah yang pantas di terima oleh pekerja juga semakin besar.

Baik secara teoritis maupun empiris telah ditunjukkan bahwa karakteristik dinamis pekerja, seperti umur, jenis kelamin, pendidikan formal, status kesehatan, pengalaman kerja, dan jam kerja, berpengaruh positif dan signifikan, baik terhadap produktivitas maupun terhadap upah atau pendapatan pekerja Devereux (2005), Ranis (2004), Tjiptoherijanto (1996), Munasinghe (2005), Klevmarken (2004), Polachek (2004), Golan (2005). Perbedaan karakteristik dinamis pekerja akan membedakan tingkat ketrampilan dan kemampuan antara seorang pekerja dengan pekerja yang lainnya dalam menghasilkan output (produktivitas), sehingga upah (pendapatan) yang pantas diterima juga berbeda. Peningkatan karakteristik dinamis pekerja akan meningkatkan ketrampilan dan produktivitas kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan pendapatan.

Tujuan

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui apakah upah pekerja sudah sesuai dengan upah minimum propinsi (UMP); (2) Untuk mengetahui pengaruh langsung (*direct effect*) karakteristik umur, pendidikan formal, status kesehatan, pengalaman kerja, dan jam kerja terhadap produktivitas dan upah pekerja; pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) karakteristik umur, pendidikan formal, status kesehatan, pengalaman kerja, dan jam kerja terhadap upah melalui produktivitas pekerja; dan pengaruh total (*total effect*) karakteristik umur, pendidikan formal, status kesehatan, pengalaman

kerja, dan jam kerja terhadap upah pekerja pada industri udang beku di Kota Makassar; (3) Untuk mengetahui perbedaan pengaruh langsung (*direct effect*) terhadap produktivitas dan upah pekerja menurut jenis kelamin dan status pekerja; pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) terhadap upah melalui produktivitas pekerja menurut jenis kelamin dan status pekerja; dan pengaruh total (*total effect*) terhadap upah pekerja menurut jenis kelamin dan status pekerja pada industri udang beku di Kota Makassar.

KERANGKA PEMIKIRAN

Beattie dan Taylor (1994) memberikan definisi produksi, yaitu proses kombinasi dan koordinasi material-material dan kekuatan-kekuatan (input, faktor, sumber daya, atau jasa-jasa produksi) dalam pembuatan suatu barang atau jasa (output atau produk). Miller (1978) mengemukakan definisi produksi sebagai suatu penggunaan atau pemanfaatan sumber daya yang mengubah bentuk suatu barang ke dalam suatu bentuk barang lain yang berbeda pada suatu waktu dan/atau ruang tertentu. Produksi merupakan transformasi dari berbagai input atau sumber daya menjadi output dalam bentuk barang dan jasa, Salvatore (2001). Selanjutnya Soekartawi (2003) mengemukakan bahwa produksi atau output adalah hasil akhir dari suatu proses produksi.

Proses produksi untuk menghasilkan suatu barang merupakan hubungan teknis antara input dan output, yaitu bagaimana suatu perusahaan mengintegrasikan penggunaan berbagai macam input dalam proses produksi untuk

menghasilkan suatu barang. Beattie dan Taylor (1994), dan Soekartawi (2003) mendefinisikan Fungsi produksi sebagai sebuah deskripsi matematis atau kuantitatif dari berbagai macam kemungkinan-kemungkinan produksi teknis yang dihadapi oleh suatu perusahaan.

Dasar penentuan tingkat upah secara teoritis mengacu pada tingkat produktivitas pekerja di satu pihak, dan di pihak lain pemerintah telah *menetapkan* upah minimum propinsi atau kota sebagai acuan penetapan tingkat upah guna melindungi pekerja. Dalam pelaksanaan upah minimum tersebut disertai dengan berbagai aturan perundang-undangan, namun dalam kenyataannya masih sering terjadi perbedaan pendapat antara pihak pekerja dan pengusaha dalam hal penetapan tingkat upah.

Pekerja dan *pengusaha* dalam suatu perusahaan (industri) merupakan suatu kesatuan dalam suatu sistem proses produksi yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lain. Pekerja dan pengusaha saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya. Di satu pihak, pengusaha dalam menjalankan usahanya membutuhkan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi yang eksistensinya mutlak diperlukan dalam proses produksi untuk menghasilkan barang atau jasa (output). Di lain pihak, pekerja membutuhkan pekerjaan untuk menyalurkan jasanya sebagai tenaga kerja untuk memperoleh pendapatan dalam bentuk upah (pendapatan).

Kemajuan suatu industri banyak ditentukan oleh kemampuan sumber daya atau faktor produksinya untuk menghasilkan output yang dapat diukur melalui tingkat produktivitas. Produktivitas faktor produksi yang

terlibat dalam proses produksi, terutama tenaga kerja dipengaruhi oleh kualitas tenaga kerja (*human capital*), di mana kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari umur, pendidikan formal, status kesehatan, pengalaman kerja, dan jam kerja. Baik secara teoritis maupun empiris telah ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas tenaga kerja terhadap produktivitas, yaitu semakin tinggi kualitas tenaga kerja yang terlibat dalam proses produksi maka akan semakin tinggi produktivitasnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan di Kawasan Industri Makassar (KIMA) dengan pertimbangan bahwa jumlah industri di Sulawesi Selatan sebagian besar berada di Kota Makassar yang dipusatkan di KIMA yang berlokasi di wilayah administratif Kecamatan Biringkanaya. Industri yang menjadi objek penelitian adalah industri “cold storage udang beku” di Kota Makassar.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari sampel pekerja pada industri udang beku yang terpilih sebagai responden. Metode yang digunakan dalam pengambilan data adalah metode survey dengan instrument pengumpulan data kuesioner, yaitu pengambilan data langsung kepada responden yang terpilih sebagai sample. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu pekerja yang terlibat langsung dalam proses produksi pada industri udang beku di Kota Makassar.

Analisis dilakukan, baik secara statistik deskriptif maupun statistik inferensial. Analisis statistik

inferensial dilakukan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tak bebas dengan menggunakan peralatan model regresi berganda dengan persamaan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jika mengacu pada upah minimum provinsi (UMP) tahun 2007 sebesar Rp.673.200,- maka gambaran tentang upah yang diterima oleh para pekerja

menunjukkan bahwa dari 210 orang responden masih terdapat 110 orang responden (52,4 %) menerima upah di bawah UMP, atau dengan kata lain dari 111 orang pekerja tetap dan pekerja kontrak terdapat 89,2 persen telah menerima upah di atas UMP, sedangkan 99 orang pekerja borongan masih terdapat 99,0 persen menerima upah lebih rendah dari UMP.

Tabel 1: Hasil estimasi pengaruh karakteristik dinamis pekerja terhadap produktivitas.

No	Variable	Simbol	Coefficients	T	Sig.
-	(Constant)	-	- 5.552,988	-1.971	.050
1	Umur	X ₁	3,613	.401	.689
2	Pendidikan Formal	X ₂	41,298	2.227	.027
3	Status Kesehatan	X ₃	84,125	1.869	.063
4	Masa Kerja	X ₄	2,752	1.937	.054
5	Jam Kerja	X ₅	20,008	4.018	.000
6	Jenis Kelamin	D ₁	- 20,773	-.198	.843
7	Pekerja Tetap	D ₂₁	1.040,418	7.876	.000
8	Pekerja Kontrak	D ₂₂	1.223,222	11.854	.000
Dependent variable: Produktivitas		R = 0,811 R ² = 0,657 Adjusted R ² = 0,644 F = 48,169 n = 210			

Sumber : Hasil pengolahan data primer tahun 2007.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel umur tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, sedangkan variabel pendidikan formal, status kesehatan, masa kerja, dan jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas pekerja pada industri

udang beku di Kota Makassar tidak berbeda secara signifikan antara pekerja laki-laki dan pekerja wanita. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara produktivitas pekerja tetap dan pekerja kontrak dengan produktivitas pekerja borongan, yaitu produktivitas pekerja tetap dan pekerja kontrak lebih besar

di banding dengan produktivitas pekerja borongan. Perbedaan produktivitas menurut status pekerja disebabkan oleh adanya perbedaan

perlakuan antara status pekerja tetap dan pekerja kontrak dengan pekerja borongan.

Tabel 2. Hasil estimasi pengaruh karakteristik dinamis pekerja dan produktivitas terhadap upah

No	Variable	Simbol	Coefficients	t	Sig.
-	(Constant)	-	-1.136.272,961	-5.392	.000
1	Umur	X_1	340,941	.510	.611
2	Pendidikan Formal	X_2	4.210,065	3.025	.003
3	Status Kesehatan	X_3	14.064,616	4.183	.000
4	Masa Kerja	X_4	508,390	4.444	.000
5	Jam Kerja	X_5	1.672,026	4.340	.000
6	Jenis Kelamin	D_1	13.250,054	1.701	.090
7	Pekerja Tetap	D_{21}	61.959,708	5.538	.000
8	Pekerja Kontrak	D_{22}	62.416,356	6.244	.000
9	Produktivitas	Y_1	128,807	24.555	.000
Dependent variable: Upah		$R = 0,973$ $R^2 = 0,947$ Adjusted $R^2 = 0,944$ $F = 395,150$ $n = 210$			

Sumber : Hasil pengolahan data primertahun 2007.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel umur tidak berpengaruh secara signifikan terhadap upah, sedangkan variabel pendidikan formal, status kesehatan, masa kerja, jam kerja, dan produktivitas berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap upah. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pendidikan formal, perbaikan status kesehatan, peningkatan jumlah masa kerja, dan jam kerja akan menyebabkan terjadinya peningkatan upah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah pekerja pada industri udang beku di Kota Makassar tidak

berbeda secara signifikan antara pekerja laki-laki dan pekerja wanita. Ini disebabkan oleh produktivitas antara pekerja laki-laki dan pekerja wanita tidak berbeda secara signifikan sehingga upah antara pekerja laki-laki dan wanita juga tidak berbeda secara signifikan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara upah pekerja tetap dan pekerja kontrak dengan pekerja borongan, yaitu upah pekerja tetap dan pekerja kontrak lebih besar di banding dengan upah pekerja borongan. Perbedaan upah menurut status pekerja

disebabkan oleh adanya perbedaan perlakuan antara status pekerja tetap dan pekerja kontrak dengan pekerja borongan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung umur terhadap upah melalui produktivitas secara parsial tidak signifikan, namun pengaruh produktivitas terhadap upah sangat signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan umur yang tidak disertai dengan peningkatan komponen human kapital lainnya tidak akan meningkatkan

produktivitas dan upah pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung pendidikan formal, status kesehatan, masa kerja, dan jam kerja signifikan terhadap upah melalui produktivitas. Hal ini berarti bahwa peningkatan pendidikan formal, perbaikan status kesehatan, penambahan masa kerja, dan peningkatan jumlah jam kerja akan meningkatkan produktivitas pekerja dan selanjutnya berdampak pada peningkatan upah.

Tabel 3: Pengaruh tidak langsung karakteristik dinamis pekerja terhadap upah melalui produktivitas.

No	Pengaruh	Simbol	Nilai
1	Pengaruh tidak langsung umur (X_1) terhadap upah (Y_2) melalui produktivitas (Y_1).	$\alpha_9\beta_1$	465,00
2	Pengaruh tidak langsung pendidikan formal (X_2) terhadap upah (Y_2) melalui produktivitas (Y_1).	$\alpha_9\beta_2$	5.319,85
3	Pengaruh tidak langsung status kesehatan (X_3) terhadap upah (Y_2) melalui produktivitas (Y_1).	$\alpha_9\beta_3$	10.836,79
4	Pengaruh tidak langsung masa kerja (X_4) terhadap upah (Y_2) melalui produktivitas (Y_1).	$\alpha_9\beta_4$	354,23
5	Pengaruh tidak langsung jam kerja (X_5) terhadap upah (Y_2) melalui produktivitas (Y_1).	$\alpha_9\beta_5$	2.577,49
6	Perbedaan produktivitas antara pekerja laki-laki dengan pekerja wanita (D1)	$\alpha_9\beta_6$	- 2.675,38
7	Perbedaan produktivitas antara pekerja tetap dengan pekerja borongan (D21)	$\alpha_9\beta_7$	134.016,50
8	Perbedaan produktivitas antara pekerja kontrak dengan pekerja borongan (D22)	$\alpha_9\beta_8$	157.562,97

Sumber: Dihitung dari tabel 1 dan 2.

Variabel pendidikan formal dan jam kerja mempunyai dampak atau pengaruh yang lebih besar jika tidak langsung terhadap upah melalui produktivitas jika dibanding dengan pengaruh langsung terhadap upah, karena pendidikan formal dan jam kerja mempengaruhi upah melalui peningkatan produktivitas. Sedangkan variabel status kesehatan dan masa kerja pengaruhnya lebih besar jika

langsung terhadap upah jika dibanding dengan pengaruh tidak langsung terhadap upah melalui produktivitas karena status kesehatan dan masa kerja berpengaruh secara langsung terhadap upah.

Pada model pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan pekerja wanita. Pada model pengaruh tidak langsung

menunjukkan bahwa terdapat perbedaan upah menurut status pekerja, yaitu upah pekerja tetap lebih besar dibanding dengan upah pekerja borongan, demikian pula upah pekerja kontrak lebih besar dibanding dengan upah pekerja borongan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan perlakuan pekerja menurut status pekerja menyebabkan terjadinya diskriminasi antar status pekerja, baik terhadap produktivitas maupun terhadap upah pekerja.

Pengaruh karakteristik dinamis pekerja terhadap upah dapat dilihat secara langsung terhadap upah dan secara tidak langsung terhadap upah melalui produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pen-

didikan formal dan jam kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap upah jika melalui produktivitas. Hal ini berarti bahwa peningkatan pendidikan formal dan jam kerja mempengaruhi peningkatan produktivitas yang menyebabkan terjadinya peningkatan upah. Sedangkan variabel status kesehatan dan masa kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar jika langsung terhadap upah dibanding jika melalui produktivitas. Ini disebabkan oleh status kesehatan yang baik bagi pekerja akan meningkatkan jumlah kehadiran pekerja dalam pekerjaan sehingga menambah jumlah masa kerja, di mana jumlah masa kerja berpengaruh langsung terhadap peningkatan upah.

Tabel 4: Pengaruh total karakteristik dinamis pekerja terhadap upah

P e n g a r u h	Simbol	N i l a i
1. Pengaruh total umur (X_1) terhadap upah (Y_2)	ϕ_1	805,94
2. Pengaruh total pendidikan formal (X_2) terhadap upah (Y_2).	ϕ_2	9.529,92
3. Pengaruh total status kesehatan (X_3) terhadap upah (Y_2).	ϕ_3	24.901,41
4. Pengaruh total masa kerja (X_4) terhadap upah (Y_2).	ϕ_4	862,62
5. Pengaruh total jam kerja (X_5) terhadap upah (Y_2).	ϕ_5	4.249,52
6. Perbedaan upah antara pekerja laki-laki dengan pekerja wanita (D1)	ϕ_6	10.574,67
7. Perbedaan upah antara pekerja tetap dengan pekerja borongan (D21)	ϕ_7	195.976,2 1
8. Perbedaan upah antara pekerja kontrak dengan pekerja borongan (D22)	ϕ_8	219.979,3 3

Sumber: Dihitung dari tabel 1 dan 2.

Pengaruh total merupakan akumulasi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel umur, pendidikan formal, status kesehatan, masa kerja, dan jam kerja terhadap upah. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa koefisien arah pengaruh total variabel umur, pendidikan formal, status kesehatan, masa kerja, dan jam kerja positif terhadap upah. Ini berarti bahwa peningkatan umur, peningkatan

pendidikan formal, perbaikan status kesehatan, penambahan masa kerja, dan jam kerja berpengaruh positif terhadap upah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Masih terdapat 52,4 persen pekerja pada industri udang beku di Kota Makassar menerima upah lebih rendah dari UMP, terutama pekerja yang berstatus sebagai pekerja borongan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa umur tidak berpengaruh secara signifikan, baik terhadap produktivitas maupun terhadap upah pekerja pada industri udang beku di Kota Makassar. Variabel umur tidak berpengaruh secara signifikan, baik secara langsung terhadap upah maupun secara tidak langsung terhadap upah melalui produktivitas.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan formal, status kesehatan, masa kerja, dan jam kerja berpengaruh positif dan signifikan, baik terhadap produktivitas maupun terhadap upah. Pendidikan formal, status kesehatan, masa kerja, dan jam kerja berpengaruh positif dan signifikan, baik secara langsung (direct effect) terhadap upah maupun secara tidak langsung (indirect effect) terhadap upah melalui produktivitas pekerja pada industri udang beku di Kota Makassar.
4. Produktivitas pekerja pada industri udang beku di Kota Makassar tidak berbeda secara signifikan antara pekerja laki-laki dan pekerja wanita. Sedangkan upah pekerja berbeda secara

signifikan antara pekerja laki-laki dan pekerja wanita, walaupun secara lemah (signifikan pada level 10 %).

5. Produktivitas pekerja pada industri udang beku di Kota Makassar berbeda secara signifikan menurut status pekerja, yaitu produktivitas pekerja tetap lebih besar dibanding dengan produktivitas pekerja borongan, dan produktivitas pekerja kontrak lebih besar dibanding dengan produktivitas pekerja borongan. Demikian pula upah pekerja pada industri udang beku di Kota Makassar berbeda secara signifikan menurut status pekerja, yaitu upah pekerja tetap lebih besar dibanding dengan upah pekerja borongan, dan upah pekerja kontrak lebih besar dibanding dengan upah pekerja borongan.

Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan formal dan status kesehatan berpengaruh positif baik terhadap produktivitas maupun terhadap upah. Oleh karena itu pemerintah sebagai pemegang dan penentu kebijakan dalam pembinaan dan pengembangan tenaga kerja perlu terus berupaya meningkatkan penyediaan fasilitas pendidikan untuk meningkatkan pendidikan tenaga kerja sebagai persiapan untuk memasuki pasar kerja. Demikian pula kesehatan sebagai salah satu komponen human kapital yang berpengaruh positif baik terhadap produktivitas maupun terhadap upah pekerja sehingga baik pemerintah maupun perusahaan perlu terus berupaya

meningkatkan pemberian jaminan dan pelayanan kesehatan kepada semua pekerja tanpa membedakan status pekerja.

2. Pemerintah perlu menciptakan iklim ekonomi dan usaha yang kondusif untuk menjamin kelangsungan eksistensi perusahaan industri dan lebih tegas menerapkan peraturan ketenagakerjaan agar perusahaan tidak mudah melakukan penggantian pekerja dan PHK untuk menjamin kelangsungan pekerjaan para pekerja. Demikian pula, terpeliharanya kerjasama dan saling pengertian antara pekerja dan pengusaha perlu terus ditingkatkan dan dijaga agar supaya eksistensi perusahaan dan kesinambungan pekerjaan bagi pekerja tetap terjamin.
3. Bagi pengusaha, dalam penerimaan tenaga kerja (pekerja) perlu mempertimbangkan tingkat pendidikan yang sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan, perusahaan perlu memberikan jaminan pelayanan kesehatan kepada semua pekerja tanpa membedakan status pekerja. Diharapkan agar pengusaha tidak mudah melakukan penggantian pekerja karena penggantian pekerja bukan hanya merugikan pekerja akan tetapi juga merugikan pengusaha. Tambahan Jam kerja (khususnya jam kerja lembur) perlu dipertimbangkan karena di samping dapat menguntungkan pekerja juga menguntungkan perusahaan.
4. Dalam penerimaan tenaga kerja pada industri udang beku di Kota Makassar tidak perlu terlalu mempersoalkan umur dan jenis kelamin, sepanjang tenaga kerja

tersebut memenuhi persyaratan pada aspek yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Devereux, Paul J. 2005. Do Employers Provide Insurance Against Low frequency Shocks? Industry Employment and Industry Wages. University of California, Los Angeles. *Journal of Labor Economics*. Vol. 23. No.21.
- Beattie, Bruce R. dan Taylor, C. Robert. 1994. *Ekonomi Produksi*. Terjemahan: Soeratno Josohardjono. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Golan, Limor. 2005. Counteroffers and Efficiency in Labor Markets with Asymmetric Information. *Journal of Labor Economics*, 2005, vol. 23, no. 2.
- Klevmarken, N. Anders, 2004. Estimates of a Labor Supply Function Using Alternative Measures of Hours of Work. *Journal Institute for The Study of Labor, Germany*.
- Miller, Roger LeRoy. 1978. *Intermediate Micro Economics: Theory, Issues, and Applications*. McGraw-Hill, Inc., United State of America.
- Munasinghe, Lalith. And O'Flaherty, Brendan. 2005. Specific Training Sometimes Cuts Wages and Always Cuts Turnover. The University of Chicago. *Journal of Labor Economics*, vol. 23, no. 2
- Polachek, Solomon W. 2004. How the Human Capital Model Explains Why the Gender Wage Gap Narrowed. *State University*

- of New York at Binghamton and IZA Bonn Discussion Paper No. 1102. p.1-46.
- Ranis, Gustav. 2004. Human Development And Economic Growth. Economic Growth Center Yale University. Center Discussion Paper No. 887
- Salvatore, Dominick. 2001. Managerial Economic. New York: Fordham University.
- Simanjuntak, Payaman J. 1998. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. LP-FE. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Soekartawi. 2003. Teori Ekonomi Produksi. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Tjiptoherijanto, Prijono. 1996. Kesiapan pekerja dalam Peningkatan Kualitas Hasil Industri/Jasa Menghadapi Persaingan Pasar Bebas. Jurnal Ekonomi dan Keuangan Indonesia. Vol. XLIV. No. 3.
- Todaro, Michael P. 2000. Pembangunan Ekonomi. Penerjemah: Aris Munandar. Edisi Kelima. PT. Bumi Aksara. Jakarta.