

Pengaruh Keterampilan dan Produktivitas Tenaga Kerja Lokal Terhadap Perkembangan PT. Bumi Mineral Sulawesi Di Kabupaten Luwu Sulawesi Selatan

Asty Apriliyah Asrul^{1*}, Baharuddin Semmaila², Hukma Ratu Purnama³

Email korespondensi : aapryhas@gmail.com

^{1*}Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterampilan dan produktivitas tenaga kerja terhadap perkembangan PT Bumi Mineral Sulawesi yang berlokasi di Desa Bukit Harapan, Karang-Karangan, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan. Penelitian dilaksanakan selama dua bulan, yaitu Januari hingga Februari 2025. Populasi penelitian mencakup seluruh tenaga kerja lokal yang bekerja di PT Bumi Mineral Sulawesi sebanyak 1.238 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik tertentu sehingga diperoleh 50 responden sebagai sampel penelitian. Penelitian menggunakan kombinasi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta wawancara untuk memperoleh informasi pendukung, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan yang relevan. Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis menggunakan model analisis yang sesuai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan tenaga kerja lokal berpengaruh positif terhadap perkembangan perusahaan. Selain itu, produktivitas tenaga kerja lokal juga terbukti berpengaruh positif terhadap perkembangan PT Bumi Mineral Sulawesi.

Kata Kunci: *Keterampilan Tenaga Kerja, Produktivitas Kerja, Perkembangan Perusahaan, Tenaga Kerja Lokal, Industri Pertambangan.*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Perkembangan industri pengolahan mineral di Kabupaten Luwu menjadi salah satu penggerak penting pertumbuhan ekonomi daerah. Kehadiran PT Bumi Mineral Sulawesi sebagai perusahaan yang bergerak pada sektor eksplorasi dan pengolahan mineral logam tidak hanya berperan dalam meningkatkan aktivitas industri, tetapi juga membuka peluang kerja bagi masyarakat sekitar wilayah operasional. Namun, keberhasilan perkembangan industri tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya alam, melainkan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mendukung kegiatan produksi.

Industri pertambangan dan pengolahan mineral di Indonesia, khususnya di kawasan Sulawesi, mengalami pertumbuhan yang pesat dalam dua dekade terakhir. Pertumbuhan tersebut mendorong peningkatan permintaan tenaga kerja, terutama tenaga kerja lokal. Akan tetapi, perusahaan masih menghadapi kendala berupa keterampilan tenaga kerja yang belum memadai dan tingkat produktivitas yang relatif rendah. Kondisi ini berpotensi menurunkan efisiensi operasional serta daya saing industri. Oleh karena itu, kualitas tenaga kerja lokal menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan pengembangan industri.

Dalam perspektif ekonomi pembangunan, perkembangan industri tidak hanya diukur dari peningkatan jumlah unit usaha atau volume produksi, tetapi juga dari peningkatan kapasitas produksi, efisiensi, inovasi teknologi, serta kontribusinya terhadap perekonomian daerah. Sukirno (2004) menyatakan bahwa sektor industri merupakan motor penggerak pertumbuhan ekonomi karena mampu menciptakan nilai tambah, menyerap tenaga kerja, serta mendorong modernisasi ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa keberlanjutan perkembangan industri sangat terkait dengan kemampuan tenaga kerja dalam mendukung proses produksi.

Keterampilan tenaga kerja merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara tepat dan efisien, sedangkan produktivitas mencerminkan efektivitas pemanfaatan sumber daya dalam menghasilkan output (Simanjuntak, 2011; Asrori, 2020). Tenaga kerja yang memiliki keterampilan tinggi cenderung menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan perkembangan perusahaan. Penelitian Sulistyawati et al. (2024) menunjukkan bahwa faktor pendidikan, kesehatan, upah, dan investasi modal fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Namun, secara regional produktivitas tenaga kerja Indonesia masih relatif lebih rendah dibandingkan negara-negara Asia Tenggara lainnya.

Penelitian lain juga memperkuat hubungan tersebut. Attaqi (2022) menemukan bahwa pengalaman kerja, usia, upah, dan jam kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Marlita dan Rindayati (2017) menjelaskan bahwa transformasi struktural ekonomi meningkatkan kesempatan kerja, namun tidak selalu diikuti peningkatan produktivitas karena adanya ketidaksesuaian keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri modern. Studi Jones dan Smith (2021) pada sektor manufaktur serta Ramírez dan Gómez (2018) pada industri pertambangan juga menunjukkan bahwa investasi pada peningkatan keterampilan tenaga kerja mampu meningkatkan produktivitas secara nyata.

Dalam konteks PT Bumi Mineral Sulawesi, peningkatan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja lokal menjadi tantangan utama untuk memenuhi standar industri yang semakin kompleks. Rendahnya keterampilan dapat menyebabkan proses kerja tidak efisien, meningkatkan kesalahan operasional, dan menurunkan output produksi. Sebaliknya, tenaga kerja yang terampil mampu bekerja lebih efektif, mengurangi biaya produksi, dan meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan demikian, keterampilan dan produktivitas tenaga kerja lokal merupakan faktor strategis yang berkontribusi langsung terhadap perkembangan industri.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterampilan tenaga kerja lokal terhadap perkembangan PT Bumi Mineral Sulawesi serta mengevaluasi pengaruh produktivitas tenaga kerja lokal terhadap perkembangan perusahaan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi empiris mengenai pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam mendukung perkembangan industri serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya maupun bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan tenaga kerja.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas keterampilan (X1) dan produktivitas (X2), sedangkan variabel dependen adalah perkembangan industri (Y). Analisis data dilakukan untuk mengubah data empiris menjadi informasi yang sistematis sehingga lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, wawancara, observasi lapangan, serta telaah dokumen perusahaan. Populasi penelitian mencakup seluruh tenaga kerja lokal PT Bumi Mineral Sulawesi yang berdomisili di Kabupaten Luwu dengan jumlah 1.238 orang. Sampel penelitian ditentukan secara acak (random sampling) sebanyak 50 responden yang dianggap mewakili populasi.

Jenis data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner serta hasil wawancara dan observasi di lokasi penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan yang berkaitan dengan perkembangan industri, seperti laporan tahunan, laporan produksi, serta data pembangunan sarana dan prasarana perusahaan.

Hasil Penelitian

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif Kuantitatif

Tabel 1. Descriptive Statistics

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keterampilan	50	24	31	3,36	2,135
Produktivitas	50	23	32	3,30	3,200
Perkembangan Industri	50	22	32	3,20	3,024
Valid N (listwise)	50				

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

Variabel keterampilan tenaga kerja lokal (X1) memiliki jumlah responden sebanyak 50 orang, dengan nilai minimum 24 dan maksimum 31. Nilai rata-rata (mean) sebesar 3,36 dengan standar deviasi 2,135 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap keterampilan tenaga kerja cenderung berada di atas nilai tengah skala, meskipun terdapat variasi jawaban antar responden.

Variabel produktivitas tenaga kerja lokal (X2) memiliki nilai minimum 23 dan maksimum 32, dengan rata-rata 3,30 dan standar deviasi 3,200. Hal ini menunjukkan variasi jawaban yang lebih besar dibandingkan variabel keterampilan, yang berarti persepsi responden mengenai produktivitas tenaga kerja relatif lebih beragam.

Variabel perkembangan industri (Y) memiliki nilai minimum 22 dan maksimum 32, dengan rata-rata sebesar 3,20 dan standar deviasi 3,024. Nilai rata-rata yang mendekati titik tengah skala menunjukkan bahwa responden menilai perkembangan industri berada pada kategori cukup baik dengan variasi jawaban moderat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Coefficients

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-1,658	4,045		-0,410	0,684
Keterampilan	0,430	0,140	0,304	3,084	0,003
Produktivitas	0,591	0,093	0,626	6,352	0,000

Dependent Variable: Perkembangan Industri

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan:

$$Y = -1,658 + 0,430X_1 + 0,591X_2$$

Interpretasi model:

Konstanta sebesar -1,658 menunjukkan bahwa apabila keterampilan dan produktivitas diasumsikan bernilai nol, maka nilai perkembangan industri sebesar -1,658. Nilai konstanta tidak memiliki makna praktis, namun diperlukan dalam pembentukan model regresi.

Koefisien keterampilan sebesar 0,430 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan keterampilan akan meningkatkan perkembangan industri sebesar 0,430 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Koefisien produktivitas sebesar 0,591 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan produktivitas akan meningkatkan perkembangan industri sebesar 0,591 satuan. Nilai ini lebih besar dibandingkan keterampilan, sehingga produktivitas merupakan variabel yang lebih dominan memengaruhi perkembangan industri.

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0,752	0,565	0,546	2,037

Nilai R Square sebesar 0,565 menunjukkan bahwa 56,5% variasi perkembangan industri dapat dijelaskan oleh keterampilan dan produktivitas secara bersama-sama, sedangkan 43,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, seperti teknologi, investasi modal, manajemen operasional, dan faktor eksternal perusahaan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel koefisien: Keterampilan memiliki nilai signifikansi 0,003 ($<0,05$), sehingga berpengaruh signifikan terhadap perkembangan industri. Produktivitas memiliki nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga berpengaruh signifikan terhadap perkembangan industri. Koefisien beta produktivitas (0,626) lebih besar daripada keterampilan (0,304), sehingga produktivitas merupakan variabel yang paling dominan.

c. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	253,094	2	126,547	30,503	0,000
Residual	194,986	47	4,149		
Total	448,080	49			

Nilai F hitung sebesar 30,503 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$) menunjukkan bahwa keterampilan dan produktivitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perkembangan industri. Dengan demikian model regresi layak digunakan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,99482031
Most Extreme Differences	Absolute	0,104
	Positive	0,104
	Negative	-0,087
Test Statistic		0,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 > 0,05

Artinya residual berdistribusi normal sehingga model memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

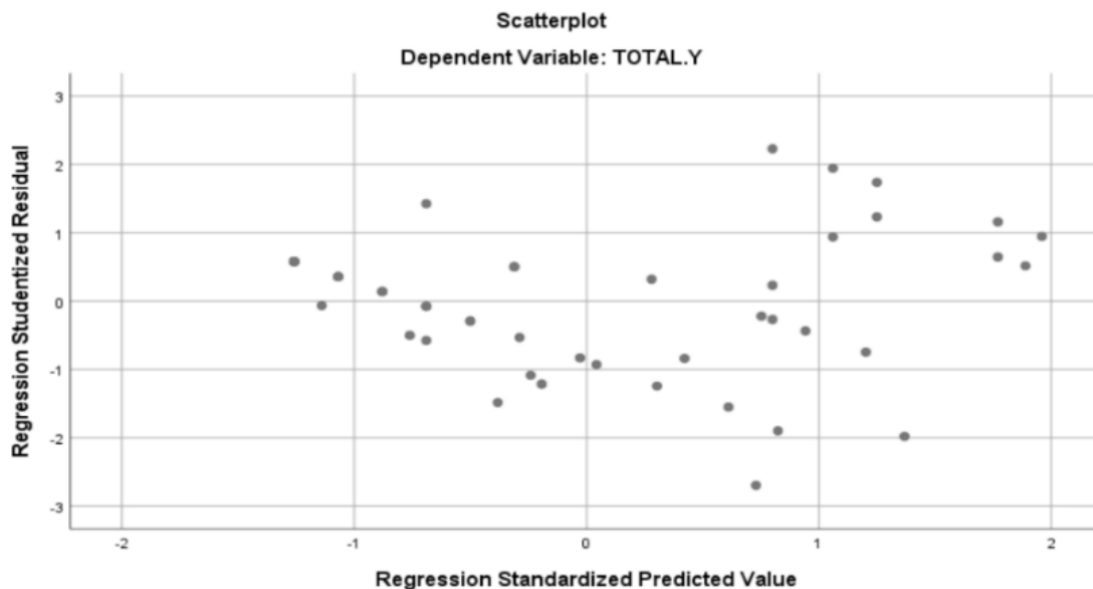
Tabel 6. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keterampilan	0.954	1.048
	Produktivitas	0.954	1.048
a. Dependent Variabel : Perkembangan Industri			

Nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot (gambar), titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan dalam analisis.



Gambar 1 Grafik Scatterplot-Heteroskedastisitas

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterampilan dan produktivitas tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap perkembangan industri. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial (uji t), di mana kedua variabel memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, yaitu keterampilan (Sig = 0,003) dan produktivitas (Sig = 0,000). Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan maupun produktivitas tenaga kerja lokal akan memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan industri pada PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pendapat Rivai (2016) yang menyatakan bahwa keterampilan tenaga kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja serta mendukung kemajuan organisasi atau industri. Selain itu, produktivitas yang tinggi mencerminkan efisiensi pemanfaatan sumber daya manusia, yang pada akhirnya meningkatkan daya saing dan pertumbuhan industri sebagaimana dikemukakan oleh Simanjuntak (2011). Dengan kata lain, kemampuan teknis tenaga kerja yang baik tanpa diikuti produktivitas yang tinggi tidak akan optimal dalam mendorong perkembangan industri.

Hasil uji simultan (uji F) juga menunjukkan bahwa keterampilan dan produktivitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perkembangan industri, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung sebesar 30,503. Hal ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan layak serta mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara keseluruhan.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,565 mengindikasikan bahwa 56,5% variasi perkembangan industri dapat dijelaskan oleh keterampilan dan produktivitas tenaga kerja. Sementara itu, 43,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti investasi modal, pemanfaatan teknologi, sistem manajemen operasional, serta kebijakan perusahaan maupun kondisi eksternal industri.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja merupakan faktor strategis dalam mendorong perkembangan industri, khususnya pada sektor pengolahan mineral di Kabupaten Luwu. Upaya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan teknis, peningkatan kompetensi kerja, dan pengelolaan kinerja yang efektif menjadi penting untuk memperkuat keberlanjutan dan daya saing industri.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa keterampilan tenaga kerja lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan industri di PT. Bumi Mineral Sulawesi. Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan tenaga kerja yang memiliki kemampuan teknis dan kompetensi kerja yang baik memberikan kontribusi nyata terhadap kemajuan perusahaan. Selain itu, produktivitas tenaga kerja juga terbukti berpengaruh signifikan, di mana tingkat efisiensi dan optimalisasi pekerjaan mendorong peningkatan kinerja operasional serta perkembangan industri. Secara simultan, keterampilan dan produktivitas tenaga kerja sama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap perkembangan industri, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji statistik dengan nilai signifikansi masing-masing 0,003 dan 0,000. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas kemampuan kerja yang diikuti oleh peningkatan produktivitas merupakan faktor penting dalam mendukung pertumbuhan industri perusahaan.

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa saran dapat diajukan. Pemerintah daerah dan instansi terkait perlu memperkuat program pelatihan keterampilan kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri lokal guna meningkatkan daya saing tenaga kerja. Pihak perusahaan juga diharapkan lebih aktif mengembangkan kapasitas dan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan internal, pemberian insentif kinerja, serta perbaikan sistem kerja yang lebih efektif dan efisien. Selanjutnya, penelitian mendatang disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti investasi, pemanfaatan teknologi, dan kebijakan pemerintah agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perkembangan industri.

Daftar Pustaka

- Amri, A. (2020). Pengaruh keterampilan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 45–55.
- Andi, N. (2019). Peranan tenaga kerja lokal dalam mendukung perkembangan industri pertambangan di Kabupaten Luwu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Muslim Indonesia.
- Asrori, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Attaqi, L. F. (2022). Analisis pengaruh tingkat pendidikan, upah, usia, pengalaman kerja, dan jam kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri manufaktur (studi kasus bagian produksi PT Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo). *Journal of Development Economic Students Society*, 1(1), 1–10.

- Dian, P. (2020). Analisis keterampilan dan produktivitas tenaga kerja lokal terhadap perkembangan industri. *Prosiding Seminar Nasional*. Universitas Negeri Makassar.
- Fitri, N. A., Sinring, B., Arif, M., & Purnama, H. R. (2021). Pengaruh pendapatan asli daerah (PAD) terhadap pembangunan ekonomi di Kabupaten Gowa. *Center of Economic Students Journal*, 4(1), 48–53.
- Mahrivi, A., Sari, L. M., & Yunita, R. (2024). Kesiapan UMKM dalam menghadapi tantangan Industri 4.0. *Jurnal Sumberdaya*, 9(1), 78–88.
- Marlita, et al. (2017). *Transformasi struktural, produktivitas, dan kesempatan kerja di Indonesia*. Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Nugroho, F. D., Prasetyo, A., & Hartini, S. (2024). Penerapan konsep Industri 5.0 dalam dunia usaha di Indonesia. *Jurnal Manajemen Kreatif*, 5(2), 21–31.
- Nur, F. (2022). Hubungan antara keterampilan tenaga kerja dengan kinerja perusahaan di sektor pertambangan. Skripsi, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Cokroaminoto Palopo.
- Purwanto, A. (2021). Analisis data penelitian manajemen pendidikan: Perbandingan hasil antara AMOS, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS untuk jumlah sampel kecil. *International Journal of Social, Policy and Law*.
- Purnama, H. R. (2022). Pengaruh pendapatan sektor pariwisata terhadap pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Bantaeng. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 408–419.
- Rudi, H. (2018). Analisis pengaruh keterampilan dan produktivitas tenaga kerja lokal terhadap perkembangan industri pertambangan di Kabupaten Luwu. *Ekonomi Pembangunan*. Universitas Hasanuddin.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Produktivitas: Konsep, pengukuran dan analisis*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sulistyawati, E., et al. (2024). Pengaruh pendidikan, kesehatan, upah, dan investasi modal fisik terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 105–106.
- Syahrul, R. (2021). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja di sektor manufaktur. *Jurnal Manajemen*. Universitas Bosowa.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2020). *Economic development* (13th ed.). Pearson Education.
- Woretma, V. R., Semmaila, B., Purnama, H. R., & Tajuddin, I. (2022). Faktor yang mempengaruhi pendapatan asli daerah di Kota Makassar. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 318–336.



Yuda, A. A., Mapparenta, M., Awaluddin, A., & Mallongi, S. (2021). Partisipasi masyarakat dalam musyawarah perencanaan pembangunan desa (studi pada Kantor Desa Pantama Kecamatan Kajang Kabupaten Bulukumba). *Center of Economic Students Journal*, 4(2), 98–107.