

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI

Sulastri

Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Email : sulastrihermanto@gmail.com

ABSTRAK

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting diperhatikan oleh setiap pemimpin dalam organisasi. Produktivitas berkaitan dengan output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Artinya, dalam hal ini produktivitas berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi dalam sebuah organisasi. Salah satu faktor penting yang berkaitan dengan produktivitas yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia. Dalam kaitan dengan produktivitas, sumber daya manusia dalam hal ini pegawai adalah bagian dari input yang akan bertindak sebagai pelaku aktif dalam sebuah organisasi. Oleh sebab itu, produktivitas pegawai harus diperhatikan. Banyak hal yang mempengaruhi produktivitas pegawai dan hal ini harus diketahui dan diperhatikan baik oleh pemimpin organisasi maupun oleh pegawai organisasi itu sendiri. Selain itu, strategi peningkatan produktivitas pun mutlak diterapkan agar produktivitas tetap baik.

Kata Kunci : Produktivitas

FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PRODUCTIVITY

Sulastri

Faculty of Education Science State University of Padang

Email : sulastrihermanto@gmail.com

ABSTRACT

Productivity is a very important thing noticed by every leader in the organization. Productivity related to sort out generated by the input used. That is, in this case related to the efectivity productivity and efficiency in an organization. One of the important factors related to productivity needs to be considered is the human resource. In related with productivity, human resources employee in this case is part of the input that will act as active agents in an organization. Therefore, the productivity of employees must be considered. Many things affect employee productivity and it must be known and considered both by the leader of the organization as well as by employees of the organization itself. In addition, any strategy to increase the productivity of the absolute applied so productivity remains good.

Key Words : Productivity

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sebuah wadah dimana terdapat anggota organisasi yang bekerja secara bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan adalah hal yang mendasar dalam pendirian suatu organisasi. Organisasi menghendaki agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Hal ini disebabkan karena melalui ketercapaian tujuan inilah suatu organisasi dapat terus berkembang dan selalu meningkatkan citra positifnya.

Disamping itu, perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan bergerak dengan sangat cepat dan telah menyentuh semua bidang kehidupan. Sehingga organisasi sebagai wadah yang berada ditengah-tengah kemajuan dan persaingan tidak dapat

mengelak dari kemajuan dan perkembangan tersebut. Artinya, jika suatu organisasi ingin tetap bertahan, maka segala macam perkembangan, kemajuan dan persaingan yang ada harus dihadapinya. Jika tidak mampu menghadapi segala macam persaingan yang ada, maka citra positifnya dapat menurun bahkan organisasi dapat saja runtuh. Singkatnya, organisasi harus meningkatkan produktivitasnya agar dapat bertahan.

Hal yang paling penting diperhatikan dalam kerangka organisasi agar dapat bertahan dalam segala macam kemajuan dan persaingan adalah pegawai. Pegawai adalah mereka yang berada dalam organisasi yang bekerja secara bersama-sama untuk organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Pegawai yang dikehendaki organisasi adalah pegawai yang memiliki kualitas yang ditunjukkan melalui *skill* atau kemampuan yang baik. Pegawai adalah aset utama organisasi yang bertindak tidak hanya sebagai perencana, tetapi juga sebagai pelaksana dan pelaku aktif serta terlibat dalam semua kegiatan organisasi. Pegawai setiap organisasi memiliki pikiran, status, latar belakang pendidikan usia dan kemampuan yang heterogen yang mereka bawa ke dalam organisasi. Oleh sebab itu, menjadi tugas suatu pimpinan organisasi untuk memperhatikan segala hal yang berkaitan dengan pegawainya.

Salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh pimpinan suatu organisasi adalah produktivitas pegawai. Dalam Makawimbang (2012 : 212) dijelaskan bahwa konsep produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil kerja yang dilakukan dengan apa yang telah dikerjakan. Selanjutnya, Umar (2008 : 9) mengatakan bahwa produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Senada dengan pendapat tersebut, George J Washnis dalam Saksono (1997 : 113) menyatakan bahwa produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya baik manusia, keuangan maupun alam, yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki; efektivitas mengukur hasil dan mutu pelayanan yang dicapai.

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan seluruh sumber daya yang digunakan (input) yang berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi. Output berkaitan dengan hasil. Input berkaitan dengan sumberdaya yang digunakan.

Masalah produktivitas menjadi fokus perhatian pada setiap organisasi di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek yang muncul yaitu pemborosan tenaga kerja, pemborosan sumber daya materil dan ketidaktercapaiannya target. Masalah produktivitas dalam suatu organisasi adalah sebuah kajian penting, terutama dalam kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai salah satu input produktivitas. Maka dari itu, produktivitas sumber daya manusia (pegawai) mutlak diperhatikan.

Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang-orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka untuk dapat bekerja secara optimal. Jika produktivitas pegawai rendah, maka akan berdampak pada produktivitas organisasi yang pada akhirnya akan berpengaruh pada tingkat keefektifan dalam mencapai tujuan dan keefisienan organisasi dalam penggunaan sumber daya. Oleh sebab itu, setiap organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki produktivitas yang tinggi.

Beberapa fenomena dilapangan menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai masih tergolong rendah dan perlu untuk ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena sebagai berikut :

1. Keterampilan Pegawai. Pegawai yang terampil adalah kunci bagi organisasi untuk meraih tujuan. Pegawai yang terampil adalah mereka yang memiliki *skill*, kecakapan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik mungkin. Dilapangan masih banyak kita temui pegawai yang minim keterampilan. Misalnya kurangnya kemampuan pegawai dalam merencanakan program kerjanya sendiri. Kurangnya keterampilan pegawai dalam memanfaatkan teknologi informasi yang terus berkembang.
2. Motivasi. Motivasi pegawai dalam bekerja adalah hal yang tidak kalah penting dalam kaitannya dengan produktivitas. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan dapat melakukan pekerjaan dengan semangat dan sungguh-sungguh, sehingga penggunaan waktu dalam bekerja dapat lebih efisien. Dilapangan kita menemui motivasi kerja pegawai yang masih rendah. Kita melihat pegawai tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan, mereka cenderung bermalas-malasan dan menunda-nunda pekerjaannya. Jelas saja hal ini dapat menyebabkan pekerjaan akan membutuhkan waktu yang lama untuk dapat terselesaikan.
3. Disiplin. Pegawai yang disiplin akan menghargai penggunaan waktu, bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya. Pegawai yang disiplin akan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga keefisienan dalam penggunaan waktu lebih terjaga. Dilapangan banyak hal menunjukkan pegawai yang kurang disiplin, diantaranya pegawai yang terlambat datang ke kantor, terlambat dalam mengumpulkan tugas atau laporan pekerjaannya.

Mengingat pentingnya arti produktivitas pegawai dalam rangka meningkatkan produktivitas dan mempertahankan keberadaan organisasi, maka setiap pemimpin organisasi harus memperhatikan setiap faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Maka dari itu, dalam penulisan makalah ini, penulis ingin menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai.

PEMBAHASAN

Peningkatan produktivitas pegawai dalam suatu organisasi dapat dilakukan dengan memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Analoginya, jika faktor yang mempengaruhi produktivitas itu meningkat, maka dengan sendirinya produktivitas pegawai itu sendiri pun akan meningkat. Banyak para ahli yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Diantaranya menurut Ravianto dalam Yuniarsih (2011 : 159) yang menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi. Sementara itu, Gomes (2003 : 160) menyatakan bahwa hasil penelitian memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor : *knowledge, skills, abilities, attitudes* dan *behaviours*. Sedarmayanti dalam Makawimbang (2012 : 217) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja adalah motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan dan pendidikan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, penulis akan menjelaskan beberapa hal mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut.

1. Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas.

Apabila pegawai dengan tingkat pendidikannya memahami pentingnya produktivitas maka hal ini akan mendorong pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tindakan yang produktif.

2. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup. Seperti yang dikemukakan oleh Saksono (1997 : 114) bahwa keterampilan atau kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar diperoleh hasil seperti yang diharapkan. Kemampuan dan kecakapan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai diperoleh karena bakat dan/atau pengetahuan serta pengalaman. Oleh sebab itu, keterampilan ini harus senantiasa dikembangkan oleh setiap pemimpin organisasi melalui proses belajar dan latihan.

3. Disiplin Kerja

Pegawai yang disiplin akan memperhatikan pentingnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga atas kesadaran ini, pegawai akan bekerja secara tepat waktu dan lebih akuntabel. Menurut Hasibuan (2005 : 193-194) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, tidak sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pemimpin organisasi selalu berusaha agar pegawainya mempunyai disiplin yang baik dan berani secara tegas mengatasi sikap pegawai yang indisipliner. Hal yang dapat dilakukan pemimpin agar pegawai memiliki disiplin yang baik adalah memberikan teladan, waskat, sanksi hukuman dan *reward*.

4. Motivasi

Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi tentu akan bersemangat, bergairah dalam bekerja serta bekerja dengan etos kerja yang tinggi. Menurut Danim (2004 : 14) motivasi pada prinsipnya merupakan sebuah kemudi yang kuat dalam membawa seseorang melaksanakan kebijakan manajemen yang biasanya terjelma dalam bentuk perilaku antusias, berorientasi kepada tujuan, dan memiliki target kerja yang jelas baik secara individual maupun kelompok. Oleh sebab itu, motivasi pegawai dalam bekerja harus selalu diperhatikan. Disamping motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik juga dibutuhkan oleh pegawai. Seorang pemimpin organisasi harus memberikan motivasi ekstrinsik kepada pegawainya misalnya pemberian motivasi material (uang dan barang), non material (pujian, kesempatan promosi dan lain-lain) semi material (piagam penghargaan).

5. Manajemen

Pengertian manajemen ini berkaitan dengan sistem yang dikaitkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif. Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam Makawimbang (2012 : 217) bahwa manajemen produktivitas kerja meliputi manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.

6. Kesempatan Berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja. Kesempatan berprestasi ini dapat dilakukan dengan promosi dan pengembangan diri dan keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Makawimbang (2012 : 218) dengan adanya keterlibatan pegawai dalam suatu kegiatan, maka pegawai akan merasa bahwa dirinya benar-benar dibutuhkan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai dalam bekerja adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, manajemen dan kesempatan berprestasi. Strategi peningkatan yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai adalah dengan memahami faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja. Siagian (2009 : 10-13) faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja sebagian diantaranya adalah etos kerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Yuniarsih (2009 : 171). Etos kerja yang dimaksud adalah :

a. Perbaikan Secara Terus Menerus

Perbaikan kerja secara terus-menerus pada seluruh komponen organisasi adalah salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini menjadi penting karena organisasi dihadapkan pada tuntutan agar secara terus menerus berubah baik secara internal maupun eksternal.

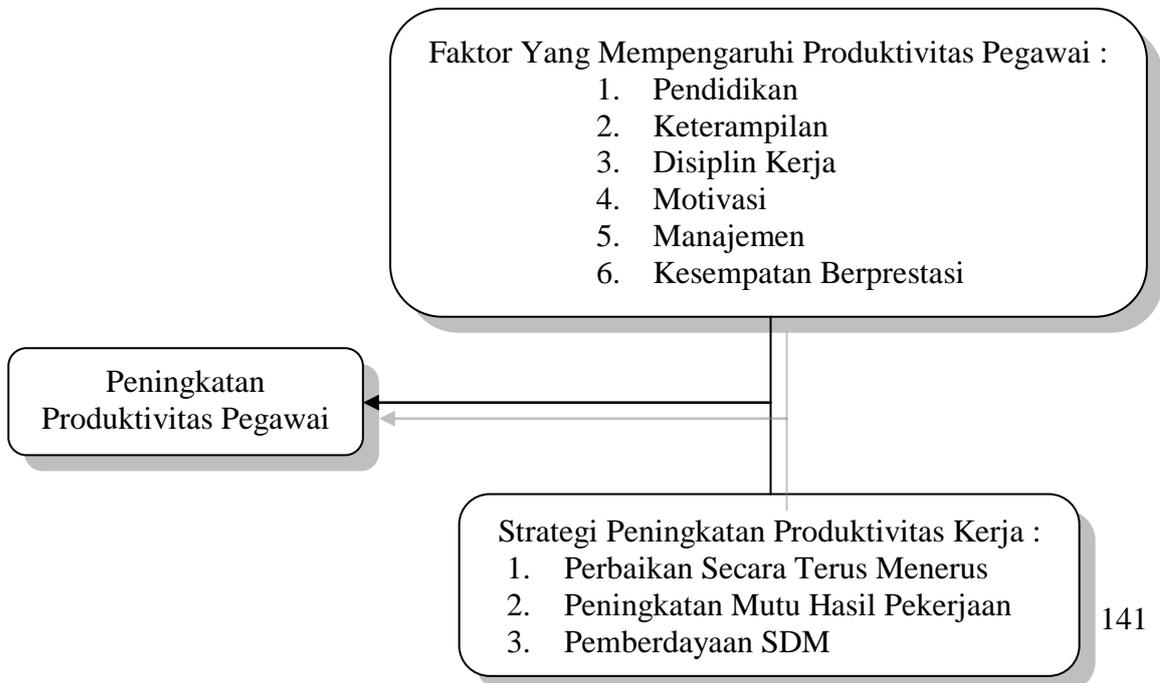
b. Peningkatan Mutu Hasil Kerja

Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan, tetapi juga berkaitan dengan segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua pegawai dalam organisasi. Peningkatan mutu SDM merupakan aspek lain yang penting dalam peningkatan mutu hasil kerja.

c. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

SDM merupakan unsur paling penting stratejik dalam organisasi. Oleh karena itu, pemberdayaan MSDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua pimpinan dalam hirarki organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka faktor dan strategi yang mempengaruhi produktivitas pegawai dapat dilihat pada bagan berikut :



Simpulan

Berdasarkan penjelasan di atas, banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Faktor-faktor ini harus menjadi perhatian bagi setiap pemimpin organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawainya. Selain itu, pegawai suatu organisasi pun harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sehingga secara sadar dia dapat meningkatkan faktor yang mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja yang berkaitan dengan dirinya. Diantara faktor-faktor tersebut adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, manajemen dan kesempatan berprestasi. Faktor-faktor ini tidak hanya perlu dipahami oleh pemimpin saja, tetapi setiap pegawai pun harus memahaminya. Disamping itu, pemimpin organisasi harus menerapkan strategi dalam peningkatan produktivitas organisasi yaitu melalui perbaikan secara terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan dan pemberdayaan sumber daya manusia.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka diharapkan kepada :

1. Pemimpin organisasi untuk dapat memperhatikan bagaimana produktivitas pegawainya dan meningkatkan pemahamannya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas untuk selanjutnya memperhatikan masing-masing faktor tersebut pada setiap pegawainya. Kemudian pemimpin organisasi melakukan upaya peningkatan terhadap setiap faktor dengan perbaikan secara terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan dan pemberdayaan sumber daya manusia.
2. Pegawai organisasi untuk dapat memahami pentingnya produktivitas sehingga secara sadar ia akan meningkatkan produktivitasnya melalui peningkatan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Gomes, Faustico Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Makawimbang, Jerry H. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung : Alfabeta.
- Saksono, Slamet. 1997. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.