

PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA

Rara Astili Siregar

Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama
rarasiregar.rara@gmail.com

ABSTRAK

Keberadaan sumber daya alam yang melimpah namun produktivitas manusia rendah, maka ketersediaan sumber daya alam yang banyak tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusinya yang maksimal untuk manusia. Sebaliknya produktivitas manusianya tinggi, walaupun sumber daya alam. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang adalah motivasi, pendidikan, pelatihan dan pengembangan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan berprestasi. Produktivitas kerja seseorang dapat ditingkatkan hanya bila pendapatan yang diterimanya dapat menjamin kebutuhan fisik minimum.

Kata Kunci: Produktivitas, Efektivitas, Efisiensi, Tenaga Kerja.

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan kelangsungan pertumbuhan ekonomi dalam jangka panjang. Sumberdaya manusia di sini termasuk di dalamnya kualitas dan mutu tenaga kerja. Tenaga kerja adalah modal bagi gerak roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja akan terus mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya proses demografi.

Pembangunan nasional suatu bangsa yang bertitik berat pada bidang ekonomi akan berkelanjutan dalam jangka panjang jika dapat dipenuhi sejumlah syarat pokok, antara lain sumberdaya manusia yang cukup dan memiliki kemampuan dan semangat kerja tinggi, menggerakkan secara terpadu dan serasi semua kegiatan guna mengolah dan memanfaatkan sumberdaya lain dalam proses pembangunan.

Beberapa masalah utama pada bidang ketenagakerjaan yang dihadapi Indonesia adalah keterbatasan kesempatan kerja, tingkat pertumbuhan angkatan kerja yang relative masih tinggi, rendahnya tingkat upah dan produktivitas tenaga kerja, kesenjangan antar daerah baik dalam tingkat upah maupun penyerapan tenaga kerja.

Pada tingkat nasional, produktivitas menyangkut perhatian untuk beberapa alasan. Pertama, produktivitas yang tinggi mengarahkan ke standar hidup yang lebih tinggi seperti yang ditunjukkan oleh kemampuan yang lebih besar dari suatu Negara yang membayar apa yang diinginkan warga Negeranya. Berikutnya, peningkatan dalam tingkat gaji secara nasional (biaya untuk membayar tenaga kerja) tanpa peningkatan dalam produktivitas akan membawa pada inflasi yang berakibat pada peningkatan biaya dan penurunan daya beli. Terakhir, tingkat produktivitas yang lebih rendah menjadikan lebih tingginya biaya tenaga kerjadan posisi yang kurang bersaing untuk produk suatu negara pada pasar dunia.

Kinerja seseorang tergantung pada tiga faktor, yaitu kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, tingkat usaha dan dukungan yang diberikan pada orang tersebut. Hubungan antara faktor-faktor ini menyatakan bahwa kinerja (P) adalah hasil dari *ability* / kemampuan (A) dikalikan dengan *effort* / usaha (E) dikalikan dengan *support*/ dukungan (S) atau $P = A \times E \times S$. Kinerja akan berkurang apabila salah satu faktor dikurangi atau tidak ada.

Perekrutan dan seleksi berhubungan secara langsung dengan factor pertama, kemampuan alami, yang melibatkan pemilihan orang dengan bakat dan minat yang tepat untuk pekerjaan

yang diberikan. Faktor kedua, usaha yang telah dilakukan oleh seseorang dipengaruhi oleh banyak masalah sumberdaya manusia, seperti motivasi, insentif, dan rancangan pekerjaan. Faktor ketiga, yaitu dukungan organisasi, termasuk pelatihan, peralatan yang disediakan, mengetahui tingkat harapan, dan keadaan tim yang produktif. Aktivitas sumberdaya manusia di sini melibatkan pelatihan dan pengembangan dan penilaian kinerja.

PEMBAHASAN

Produktivitas pada dasarnya adalah rasio atau perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Makin besar nilai rasio tersebut menunjukkan makin tinggi tingkat produktivitas. Secara umum perhitungan tingkat produktivitas hampir selalu dikaitkan dengan produktivitas tenaga kerja. Inputs bisa mencakup biaya produksi dan biaya peralatan. Sedangkan outputs bisa terdiri dari penjualan, pendapatan, *market share*, dan kerusakan. Bahkan ada yang melihat pada performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi. Efisiensi diukur dengan rasio output dan input. Produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas output, yang diukur berdasarkan beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

SDM memegang peranan yang utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia. Pada umumnya produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumberdaya secara efisien. Suatu perusahaan di dalam proses produksinya harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan bagaimana caranya mencapai produktivitas tinggi dengan sumberdaya atau faktor-faktor produksi yang ada.

Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja (Anoraga, 1997:178) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi,
2. Pendidikan,
3. Pelatihan dan Pengembangan,
4. Disiplin kerja,
5. Sikap dan Etika Kerja,
6. Gizi dan kesehatan,
7. Tingkat penghasilan,
8. Lingkungan dan iklim kerja,
9. Teknologi,
10. Sarana produksi,
11. Jaminan Sosial,
12. Manajemen,
13. Kesempatan berprestasi

Mengukur Produktivitas

Peningkatan produktivitas dicapai karena metode kerja diperbaiki, atau karena karyawan-karyawan produksi dibekali dengan latihan keterampilan yang mendorong mereka bekerja lebih efisien dan efektif. Ada banyak metode yang dapat digunakan untuk mengukur peningkatan atau penurunan produktivitas, antara lain metode analisis, telaah kerja, atau melalui penetapan standar hasil karya. Efektif atau tidaknya metode pengukuran tersebut tergantung pada banyak faktor. David Bair (1992) merkomendasikan serangkaian metode pengukuran kriteria efektivitas produktivitas, yakni:

1. Validitas: hasil pengukuran harus dapat menunjukkan perubahan atau perkembangan produktivitas secara akurat,

2. Kelengkapan: semua komponen masukan dan keluaran harus diperhitungkan dalam pengukuran produktivitas,
3. Dapat dibandingkan: metode pengukuran harus memungkinkan diadakannya perbandingan antara perubahan-perubahan yang terjadi dalam dua periode,
4. Tepat waktu: data perubahan produktivitas sudah harus bisa diperoleh pada saat diperlukan untuk pengambilan keputusan,
5. Efektivitas biaya: metode pengukuran dapat dinilai efektivitas biayanya bila dapat diselenggarakan tanpa mengganggu proses produksi.

Faktor Penyebab Merosotnya Produktivitas

Beberapa faktor yang menyebabkan merosotnya produktivitas dibanyak Negara maju, baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat nasional. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah:

1. Pemborosan sumber daya pada proses produksi maupun konsumsi,
2. Kenaikan gaji dan upah yang tidak disertai peningkatan prestasi kerja karyawan,
3. Kelambatan dan hambatan dalam proses produksi yang disebabkan pemogokan, kerusakan perlengkapan, kekurangan bahan baku, birokrasi dan lain-lain,
4. Ekonomi biaya tinggi sebagai akibat dari ekspansi besar-besaran, prosedur dan administrasi yang bertele-tele, tindak korupsi, metode kerja yang tidak efisien, dan lain-lain,
5. Rendahnya motivasi karyawan pada berbagai jenjang organisasi (kaum muda di Negara maju merasa bahwa pekerjaan dalam lingkungan industry modern merendahkan martabat manusia dan tidak memberikan kepuasan kerja, karena manusia hamper disamakan dengan mesin).
6. Berkurangnya kegiatan riset dan pengembangan yang dapat diharapkan menghasilkan penemuan-penemuan baru.
7. Kemosrotan dalam penanaman modal yang seharusnya dapat membantu perluasan kapasitas produksi, sebagai akibat dari kondisi perekonomian dunia tak menentu,
8. Berbagai konflik antar karyawan, antar kelompok dalam organisasi, serta antara karyawan dan manajemen yang tidak berhasil diatasi dengan baik.

Strategi Peningkatan Produktivitas

Program peningkatan produktivitas membutuhkan perencanaan dan pengorganisasian yang melibatkan segenap anggota organisasi dari berbagai jenjang, agar tidak dapat menimbulkan resistensi. Bagan berikut memuat tahap-tahap penerapan program peningkatan produktivitas dalam organisasi.

Tahap 1	Tahap 2	Tahap 3	Tahap 4	Tahap 5
Analisis Situasi	Desain Program	Iklim sadar Produktivitas	Implementasi Program	Evaluasi Program
- Evaluasi tingkat produktivitas	- Peningkatan metode mekanisasi / otomatisasi	Mendorong agar karyawan productivity minded	- Implementasi dalam skala kecil	- Pemantauan
- Cari penyebab rendahnya produktivitas	- Perbaiki sistem insentif		- Penyempurnaan	- Review
	- Pendidikan dan pelatihan			- Sistem pelaporan
	- Kelompokkerja			

Sumber: Lumbantoruan dan Soewartoyo

PENUTUP

Produktivitas adalah kriteria untuk menilai cara mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki agar menjadi masukan yang bermanfaat untuk menghasilkan keluaran yang diharapkan. Produktivitas memegang peran yang amat penting, baik secara mikro, dalam tiap organisasi perusahaan, maupun secara makro, yakni pada tingkat nasional, dan bahkan pada tingkat internasional. Tingkat produktivitas dalam sebuah organisasi tidak hanya menentukan kemampuan organisasi itu menghasilkan laba (profitabilitas), tetapi juga kelangsungan hidupnya. Pengaruh lebih luas juga dirasakan secara nasional, karena sasaran individu untuk meningkatkan hidupnya, sasaran organisasi untuk mengembangkan usaha, dan sasaran pemerintah untuk mencapai tingkat kemakmuran nasional yang lebih tinggi saling mempengaruhi. Produktivitas yang tinggi memperkuat perekonomian negara, yang pada gilirannya akan mendorong perbaikan taraf hidup warganya dalam wujud pelayanan perumahan, pendidikan, kesehatan, dan kesempatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadari Nawawi, et.al. 2004 *Kepemimpinan yang Efektif*. UGM Pres: Yogyakarta.
- Handoko, Hani t. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta. Penerbit: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Lumbantoruan, Magdalena dan B. Soewartoyo. 1992. *Ensiklopedi Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen*. PT Cipta Adi Pustaka. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Mas'ud, Fuad. 2004, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S., dan Timothy A. J. 2008. *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Jakarta: Gramedia.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.