

MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA DI PERUSAHAAN JASA SURVEY

Suhendra Afriandi

Akademi Maritim Cirebon

Email : Suhendrafriandi@yahoo.co.id

Abstrak

Suatu perusaandalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan adanya produktivitas kerja seorang karyawan maka tujuan utama perusahaan tersebut akan tercapai maksimal. Makalah ini membahas studi kasus perlunya produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Rembang. Penilaian kinerja berdasarkan pada tingkat pendidikan dan tingkat kehadiran karyawan yang menjadi tolak ukur pencapaian produktivitas kerja. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa kualitas pendidikan yang dimiliki yang dimiliki oleh karyawan PT Surveyor Indonesia tidak diimbangi dengan tingginya pencapaian kinerja karyawan secara maksimal. Hal tersebut dapat dilihat pada tingginya ketidak hadiran/absen kryawan di lingkungan PT Surveyor Indonesia Cabang Rembang, yang berarti bahwa tingkat produktivitas kerja mereka semakin rendah dan tidak efektif sehingga produktivitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan belum terlaksana dengan baik.

Kata kunci: Produktivitas Kerja, Sumber Daya Manusia

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset organisasi perusahaan untuk menunjang kelancaran tugas guna mencapai tujuan organisasi perusahaan yang terkait. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi perusahaan umumnya memerlukan perhatian khusus dalam pengelolaanya agar menjadi suatu aset yang menguntungkan. Hal itu dikarenakan faktor sumber daya manusia mempunyai keunikan tersendiri dibanding dengan aset-aset perusahaan yang lain. Sedang untuk

mendapat kemampuan sumber daya manusia yang diinginkan, organisasi perusahaan selayaknya mengadakan agenda khusus untuk menunjang, mengembangkan, dan memanfaatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Produktivitas ada sesuatu yang berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan. Di samping dikaitkan dengan kemampuan sumber daya manusia, produktivitas juga kerap dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien. Sedang cara dan sistem yang efisien sendiri kerap dihubungkan dengan proses produksi yang tepat waktu, sehingga proses produksi tidak memerlukan kerja lembur dan tambahan biaya. Dengan semua keterkaitan dan hubungan di atas, wajar jika sebuah perusahaan –baik itu jasa ataupun pembuat produk– menginginkan sumber daya manusianya untuk senantiasa produktif, khususnya dalam proses produksi dan pelayanan konsumen.

Produktivitas berasal dari kata “*produktiv*” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi/objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu atau kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupannya dan penghidupannya. Secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan pemasukan (*input*), sedangkan menurut Kusnendi (2003:8) produktivitas adalah sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih dari kehidupann kemarin dan kehidupan besok harus lebih baik dari kehidupan hari ini. Sedangkan menurut paham lain, produktivitas adalah perhitungan antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah sumber daya yang digunakan selama proses produksi berlangsung (Malayu S.P Hasibuan: 2005).

Menurut pandangan di atas, bisa diketahui bahwa produktivitas bisa dipetakan dalam 2 dimensi, yakni efektivitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal dan efesiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya. Dalam hal ini efesiensi adalah ukuran dalam membandingkan *input* yang direncanakan dengan *input* sebenarnya. Apabila ternyata *input* yang sebenarnya digunakan semakin hemat, maka tingkat efesiensi semakin tinggi. Sedangkan efektivitas disini merupakan ukuran yang memberikan gambaran

suatu target yang dicapai. Apabila kedua hal tersebut dikaitkan satu dengan yang lainnya, maka terjadinya peningkatan efektivitas tidak akan selalu menjamin meningkatnya efisiensi.

Pada penelitian ini pegawai PT Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Rembang memiliki tingkat produktivitas yang rendah. Hal ini terlihat dari kurangnya kinerja, pelayanan pegawai, juga pelaksanaan tugas yang diberikan pada pegawai tersebut. Rendahnya produktivitas karyawan disebabkan oleh kurangnya kesadaran dan keinginan pegawai untuk masuk kerja sebagai mestinya. Hal ini tentu sangat mengganggu produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sehingga, untuk meningkatkan motivasi dan kesadaran pegawai untuk masuk kerja, serta untuk meningkatkan produktivitas pegawai pada umumnya, perusahaan pun menyelenggarakan cara dan kegiatan yang memunculkan minat pegawai untuk masuk kerja dan berprestasi di perusahaan.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif sendiri adalah metode yang memungkinkan penulis untuk mengumpulkan data secara aktual, mengidentifikasi masalah, dan/atau memeriksa kondisi serta praktek dengan tujuan untuk menguraikan masalah. Untuk subjek penelitian, penulis menggunakan pegawai yang bekerja di PT Surveyor Indonesia, sedang untuk objek penelitian, penulis menggunakan produktivitas, absensi, keaktifan dan keikutsertaan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Tempat penelitian dilakukan di PT Surveyor Indonesia Cabang Rembang. Menurut penulis, tempat tersebut ialah perusahaan yang memiliki produktivitas yang rendah, sehingga layak untuk dijadikan tempat penelitian.

Pembahasan dan Hasil

A. Kasus Produktivitas kerja di PT Surveyor Indonesia Cabang Rembang

PT. Surveyor Indonesia Cabang Kabupaten Rembang adalah perusahaan besar yang senantiasa diperbantukan untuk aneka kegiatan survie. Namun demikian, sebagai perusahaan pada umumnya, perusahaan ini pun kerap dilanda masalah, khususnya masalah yang melibatkan sumber daya manusia atau pegawai yang dimilikinya.

Menurut penelusuran penulis, diketahui bahwa tingkat produktivitas kerja di PT Surveyor Indonesia Cabang Rembang mulai menurun. Menurut penelusuran lebih lanjut, penurunan produktivitas kerja tersebut diakibatkan oleh ketidak sadaran pegawai atas absensi dan produktivitas mereka di kantor. Lebih lanjut, perusahaan ini bahkan dihadapkan dengan tingkat ketidak hadiran karyawan yang relatif tinggi, yakni 26% dari total keseluruhan pegawai di PT Surveyor Indonesia Cabang Rembang. Walau demikian, kondisi tersebut hanya terjadi pada hari Senin dan Jum'at. Tapi, terlepas daripada itu, hal tersebut tentu sangat mengganggu kegiatan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Di sisi lain hal itu juga menyebabkan penambahan persentase ketidak hadiran karena pengaruh pelaku dan sebagainya.

B. Identifikasi Masalah Yang Mungkin Terjadi

Masalah yang terjadi pada kasus ini adalah ketidak hadiran pegawai di PT Surveyor Indonesia Cabang Rembang yang berbuntut pada penurunan produktivitas karyawan. Namun demikian, mayoritas ketidak hadiran karyawan hanya terjadi pada 2 hari, yakni Senin dan Jum'at, selain daripada itu absen pegawai normal sebagaimana mestinya.

Sejauh ini, sampai tulisan ini dibuat, jumlah ketidak hadiran karyawan pada hari Senin dan Jum'at berkisar di angka 26% dari total jumlah karyawan. Walau kurang dari setengah dari total karyawan, jumlah tersebut sudah melampaui seperempat dari total karyawan yang ada. Dikhawatirkan, jika ketidak hadiran ini terus dibiarkan, jumlah akan meningkat akibat saling mempengaruhi. Hingga kini alasan dan sebab ketidak hadiran karyawan di hari dan jumlah tersebut masih belum diketahui. Kendati seperti itu, Kabag Kepegawaian –selaku pihak yang bertanggung jawab atas kondisi dan absensi pegawai– telah menyarankan untuk dibuatkan undian yang melibatkan absensi karyawan. Setiap karyawan dengan absen penuh dan tanpa minus akan mendapat kesempatan untuk diundi. Adapun hadiah dari undian tersebut ialah voucher, uang, dan lain-lain. Akan tetapi, undian ini membuahkan masalah baru, yakni tidak teraturnya fungsi dan pekerjaan pegawai di kantor. Akibat ingin mendapat jatah undian, mereka yang seharusnya tidak masuk kantor menjadi masuk. Hal ini tentu membuahkan masalah baru. Belum lagi adanya karyawan sakit yang memaksakan hadir karena ingin mendapat jatah undian.

Masalah awal dari kasus ini adalah ketidak hadiran pegawai karena alasan yang tidak diketahui. Namun, dengan penerapan aturan baru –berupa undian berhadiah untuk mereka yang rajin– masalah baru pun muncul dan menambah kerumitan dari kasus ini. Banyak karyawan sakit yang masuk dan membuat penyakitnya bertambah parah, banyak karyawan yang seharusnya tidak hadir malah ikut hadir karena ingin mendapat jatah undian, dan masih banyak masalah lain yang melibatkan karyawan. Kondisi ini tentu sangat tidak baik, khususnya bagi produktivitas perusahaan secara keseluruhan, sehingga perlu diadakannya evaluasi dan pemecahan masalah atas kedua masalah ini.

C. Rancangan Sistematis Solusi

Setelah mengetahui masalah dan identifikasinya, penulis kemudian menentukan beberapa rancangan solusi sistematis untuk mengatasi masalah ketidak hadiran dan ketidak sesuaian absensi pegawai. Namun demikian, untuk memaksimalkan proses penyelesaian masalah, terlebih dahulu penulis menyarankan perusahaan untuk memperbaiki manajemen sebagai bentuk evaluasi atas permasalahan yang tengah terjadi. Selanjutnya penulis menyampaikan beberapa rancangan sistematis solusi seperti berikut:

1. Mencari penyebab dengan pendekatan karyawan

Metode pendekatan bisa dilakukan dengan melihat *attitude* pegawai. Di samping itu pendekatan juga bisa dilakukan dengan peningkatan *skill* melalui kegiatan pembelajaran di luar agenda kerja. Dengan melihat *attitude* penulis bisa mengukur seberapa tinggi motivasi kerja pegawai, sedang penambahan *skill* karyawan bisa digunakan untuk meningkatkan produktivitas dan/atau rasa penasaran akan penambahan *skill* lebih lanjut.

2. Menindak lanjuti masalah dengan mencari penyebab pegawai malas untuk datang ke kantor

Tindakan tindak lanjut bisa dilakukan dengan mengukur nilai *attitude* dan wawancara sebagai upaya untuk mendalami masalah serta alasan alasan kenapa pegawai malas datang ke kantor pada hari Senin dan Jum'at. Setelah sumber masalah ditemukan, perusahaan selayaknya menindak lanjuti dengan mengatasi, menghilangkan, atau menjauhkan akar masalah tersebut dari lingkup kerja pegawai.

3. Membangun suasana lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kondusif.

Membangun suasana lingkungan kerja yang baik dan harmonis memungkinkan perusahaan mendapat pegawai-pegawai yang produktif dan betah bekerja. Untuk itu, di samping melakukan tindak lanjut dengan mendalami dan mencari akar masalah melalui wawancara, perusahaan juga bisa membangun suasana kerja yang baik, harmonis dan kondusif untuk mengembalikan motivasi kerja yang pudar.

4. Memberikan *reward*

Reward adalah salah satu cara terampuh untuk meningkatkan motivasi dan minat pegawai untuk rajin bekerja. Walau demikian, *reward* tidak boleh diberikan dengan tata aturan sembarang, perlu adanya pertimbangan matang untuk mencegah terjadinya hal yang tidak diinginkan. Pun dengan cara mendapatkan *reward* itu sendiri. Mereka yang mendapatkan *reward* bukan hanya mereka yang datang tiap hari ke kantor, tapi juga mereka yang memberikan sumbangan pikiran, ide, gagasan, rancangan produk, atau apapun yang meningkatkan pendapatan perusahaan. Di luar daripada itu perusahaan juga harus bijak dalam mengatur, memilih, memberi, dan menyerahkan *reward*. Jangan sampai pemberian *reward* menambah masalah baru seperti penyampaian di atas.

Reward sendiri tidak hanya berbentuk uang ataupun voucher. Namun, untuk menarik minat pegawai untuk mendapatkan *reward* tersebut, perusahaan selayaknya mengatur dan memilih *reward* agar menarik tanpa mengabaikan resiko yang mungkin diperoleh akibat pemberian *reward* tersebut.

5. Memberikan tambahan gaji atau tunjangan

Seperti yang disampaikan di atas, pemberian *reward* tidak harus dengan uang dan dalam waktu sekaligus. Untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan, perusahaan bisa menggunakan tambahan gaji sebagai *reward*. Namun perlu dicatat, pemberian tambahan gaji ini harus sesuai dengan kondisi kantor dan karyawan. Pastikan tambahan gaji ini jadi alasan karyawan menambah produktivitas dan motivasi kerjanya, sehingga berimbas pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Di samping melakukan hal-hal yang disampaikan di atas, untuk meningkatkan produktivitas kerja, sebuah perusahaan juga bisa melakukan upaya peningkatan menggunakan cara-cara seperti:

1. Meningkatkan operasional

Peningkatan operasional dapat dilakukan dengan meningkatkan riset dan pengembangan, sehingga organisasi dapat menghasilkan ide produk baru maupun metode - metode operasi yang lebih baik.

2. Meningkatkan keterlibatan karyawan

Meningkatkan keterlibatan karyawan dapat meningkatkan komitmen dan semangat kerja. Keterlibatan juga menjadi dasar pengendalian kualitas kerja dari karyawan. Balai pengembangan produktivitas daerah, mengatakan ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

- a. Sikap kerja
- b. Tingkat ketrampilan
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan
- d. Manajemen produktivitas
- e. Efisiensi tenaga kerja
- f. Kewiraswastaan.

Penerapan rancangan solusi ini baru dikatakan berhasil apabila pegawai di PT Surveyor Indonesia Cabang Rembang telah memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

Dalam dunia kerja, ada beberapa ciri-ciri pegawai produktif yang bisa dikenali, seperti;

1. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerja

Dalam penerapannya, seorang pegawai dianggap produktif apabila kualifikasi pekerjaan hanya dianggap hal yang mendasar, karena produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar. Di samping itu, seseorang yang produktif akan berorientasi pada proses, tanpa mengabaikan kualitas dari produk yang dihasilkan.

2. Bermotivasi tinggi

Orang yang memiliki sifat produktif umumnya memiliki motivasi yang jauh dari kata biasa. Motivasi mereka biasanya jadi pelecut untuk senantiasa jadi yang terbaik, menciptakan sesuatu yang baik, serta berpedoman pada SOP dan pedoman

kerja dengan baik. Di samping itu, sebagai salah satu ciri pegawai yang produktif, motivasi juga berperan sebagai faktor kritis, sebab pegawai yang bermotivasi berada pada jalan produktivitas tinggi.

3. Mempunyai orientasi pekerjaan positif

Mereka yang produktif senantiasa pada pekerjaan positif. Tanpa itu, mereka tidak akan jadi seseorang yang produktif dan menghasilkan produk pelayanan prima sebagaimana yang diinginkan perusahaan tempatnya bernaung.

4. Dewasa

pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal. Sebab pegawai yang dewasa senantiasa berorientasi pada proses tanpa meninggalkan kualitas dari produk yang dibuat.

5. Dapat bergaul dengan efektif

Seseorang yang dianggap produktif adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk menetapkan hubungan antarpribadi yang positif serta meramu menjadi aset penting dalam membangun produktivitas.

D. Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui apakah rancangan solusi sistematis ini berhasil atau tidak, serta untuk mengetahui derajat produktivitas dan motivasi kerja pegawai PT Surveyor Indonesia Cabang Rembang, berikut penulis cantumkan beberapa metode dan cara yang bisa digunakan untuk mengukur produktivitas kerja seorang pegawai:

1. *Physical productivity*

Physical productivity adalah pengukuran produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran yang melibatkan panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.

2. *Value productivity*

Value productivity adalah pengukuran produktivitas yang melibatkan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan lainnya.

E. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam prosesnya, penulis menemukan aneka faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, khususnya produktivitas kerja pegawai di PT Surveyor Indonesia Cabang Rembang. Adapun faktor-faktor yang dimaksud adalah:

1. *Knowledge*

Knowledge –atau Pengetahuan dan ketrampilan–adalah hal dasar guna menuju pencapaian produktivitas. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir, penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Apabila pegawai PT Surveyor Indonesia Cabang Rembang selalu dirangsang untuk berorientasi pada ketiga hal tadi, percepatan tingkat produktivitas dan penurunan jumlah absen pegawai akan relatif cepat.

2. *Skill*

Skill –atau keterampilan– adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat keprofesionalitasan.*Skill* –atau kemampuan– terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai.Pada umumnya, pegawai dengan *skill* tinggi akan cenderung profesional, patuh pada aturan perusahaan, serta menghargai setiap waktu dan melaksanakan kewajiban yang diberikan perusahaan padanya. Pun dengan PT Surveyor Indonesia Cabang Rembang. Jika pegawai PT Surveyor Indonesia Cabang Rembang diberikan pematapan *skill* yang didasari oleh niat untuk meningkatkan produktivitas, maka dengan waktu yang tak begitu lama, produktivitas pegawai pun akan naik dan angka ketidakhadiran pun akan berkurang seiring kesadaran pegawai atas nilai keprofesionalitasan.

3. *Attitude*

Attitude –atau sesuatu yang kerap dihubungkan dengan sikap dan kebiasaan– adalah hal lain yang menunjang produktivitas seseorang. Jika seseorang memiliki perilaku dan kebiasaan baik, besar kemungkinan ia memiliki kinerja dan pola kerja yang baik sehingga menunjang produktivitas perusahaan secara menyeluruh.Pun dengan PT Surveyor Indonesia Cabang Rembang. Di PT Surveyor Indonesia Cabang Rembang, pegawai dengan *attitude* baik cenderung profesional, sadar akan nilaikeprofesionalitasan, serta sanggup menjalankan kewajiban yang diberikan perusahaan.

Di samping ketiga hal di atas, ada beberapa hal lain yang mempengaruhi produktivitas seorang pegawai di sebuah perusahaan. Adapun hal yang dimaksud adalah tingkat penghasilan, jaminan sosial, tingkat sosial, iklim kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, hubungan individu, teknologi, dan produksi.

Kesimpulan

Sebuah perusahaan dianggap produktif apabila memiliki produktivitas yang jauh di atas rata-rata. Sedang untuk menunjang produktivitas tersebut, sebuah perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang mumpuni, produktif, berkemampuan, serta memiliki motivasi dan kesadaran yang kuat untuk mencapai target perusahaan. PT Surveyor Indonesia Cabang Rembang sebagai salah satu perusahaan di Indonesia pun harus memiliki kriteria yang sama. Namun, khusus dalam bidang sumber daya manusia, PT Surveyor Indonesia memiliki masalah, yakni kurangnya motivasi dan kesadaran karyawan yang berimbas pada penurunan produktivitas karyawan itu sendiri. Oleh karenanya, untuk meningkatkan produktivitas tersebut, perusahaan perlu mengadakan pencarian sumber masalah, identifikasi masalah, serta rancangan solusi sistematis yang diterapkan untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di PT Surveyor Indonesia, penulis kemudian merancang rancangan solusi sistematis, seperti mencari sumber masalah, mengidentifikasi masalah dan menindak lanjuti sumber masalah, menghindari kondisi beresiko dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman, serta memberi intensif kehadiran dalam bentuk reward dan tambahan gaji. Dengan penerapan solusi tersebut harapannya pegawai di PT Surveyor Indonesia akan semakin rajin, sadar akan keikutsertaan dalam membangun perusahaan, serta meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

BIBLIOGRAFI

- J. Ravianto. 1986. *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Ravianto, J. 1985. *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta : SIUP.
- Riyanto, J. 1986. *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. Jakarta : SIUP.
- Bambang Kussriyanto. 1986. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Penerbit LPPM dan PT.Pusatata Binaan.
- S.P Hasibuan. 1996. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara Putra.
- Muchdrasah Sinungan. 2000. *Pruduktitas: Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.