



**MODUL REKAYASA PRODUKTIVITAS
(TKT 404)**

**MODUL SESI 12
Peningkatan Produktivitas Nasional**

DISUSUN OLEH

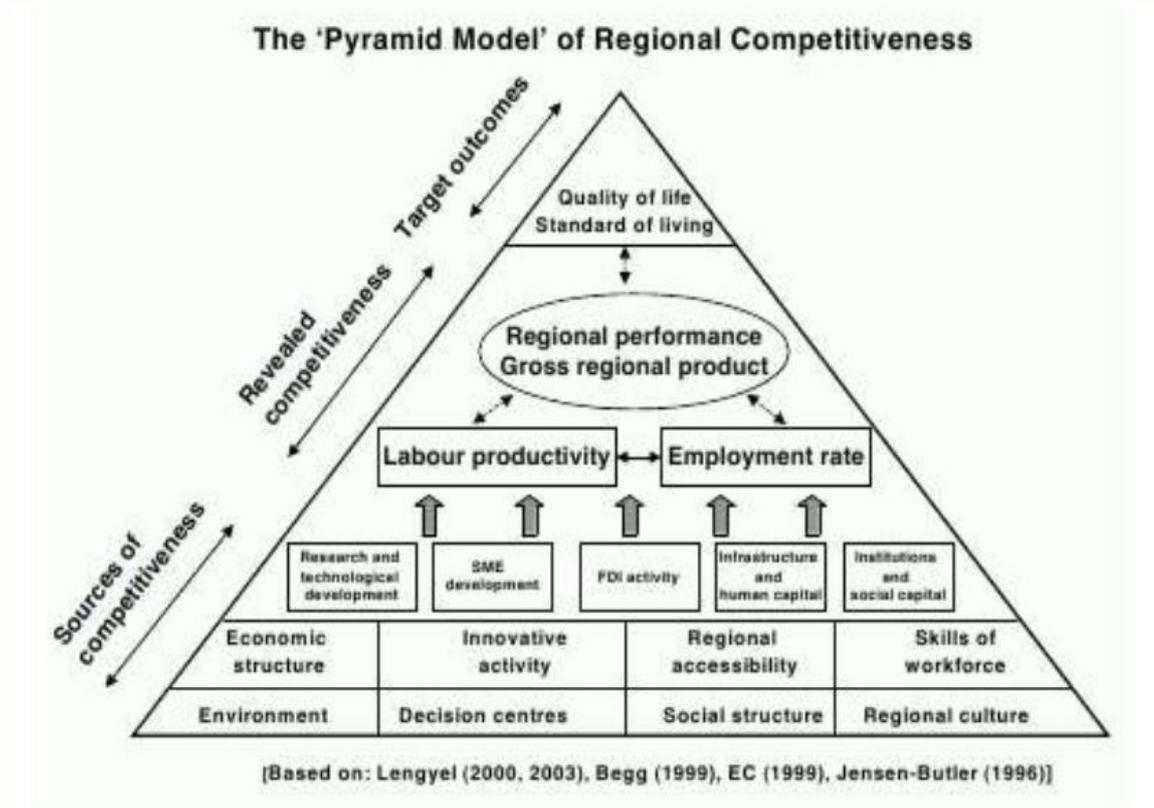
DR. IPHOV K. SRIWANA, ST., M.SI, IPM

Universitas
Esa Unggul

**TEKNIK INDUSTRI
UNIVERSITAS ESA UNGGUL
JAKARTA
2019**

PENINGKATAN PRODUKTIVITAS NASIONAL

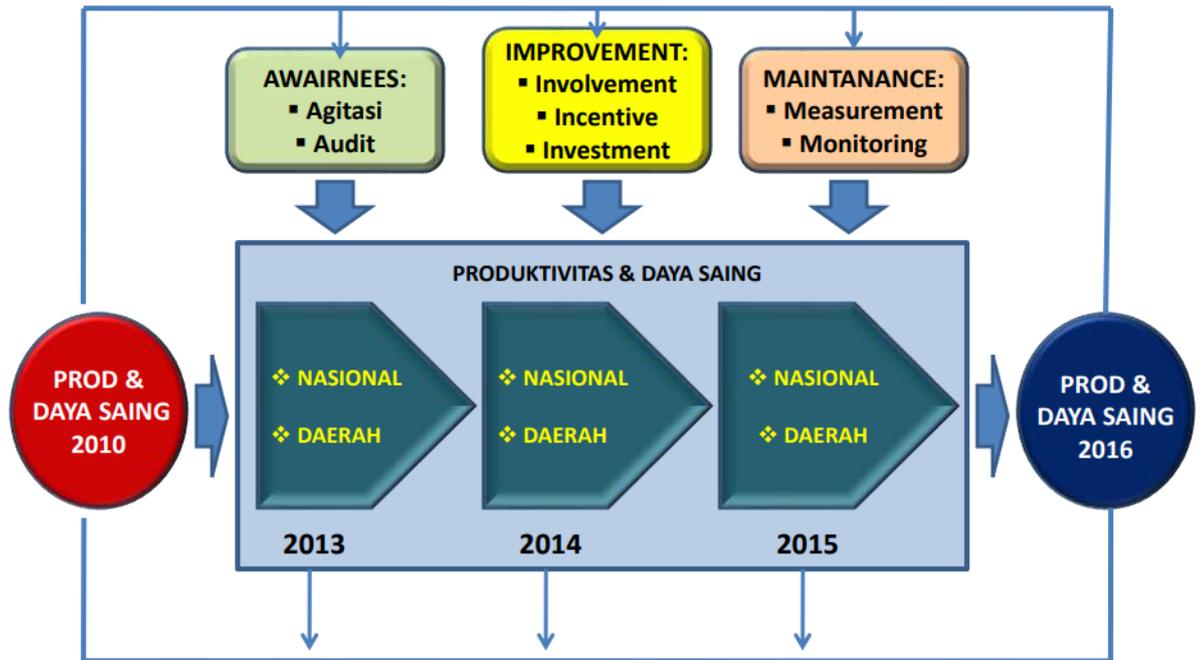
Industri manufaktur pada saat ini dituntut untuk mempunyai asset-asset dan proses-proses yang efektif dan efisien untuk dapat meningkatkan produktivitas secara terus-menerus agar dapat memenangkan persaingan. Gambar 1 menjelaskan konsep produktivitas dan daya saing.



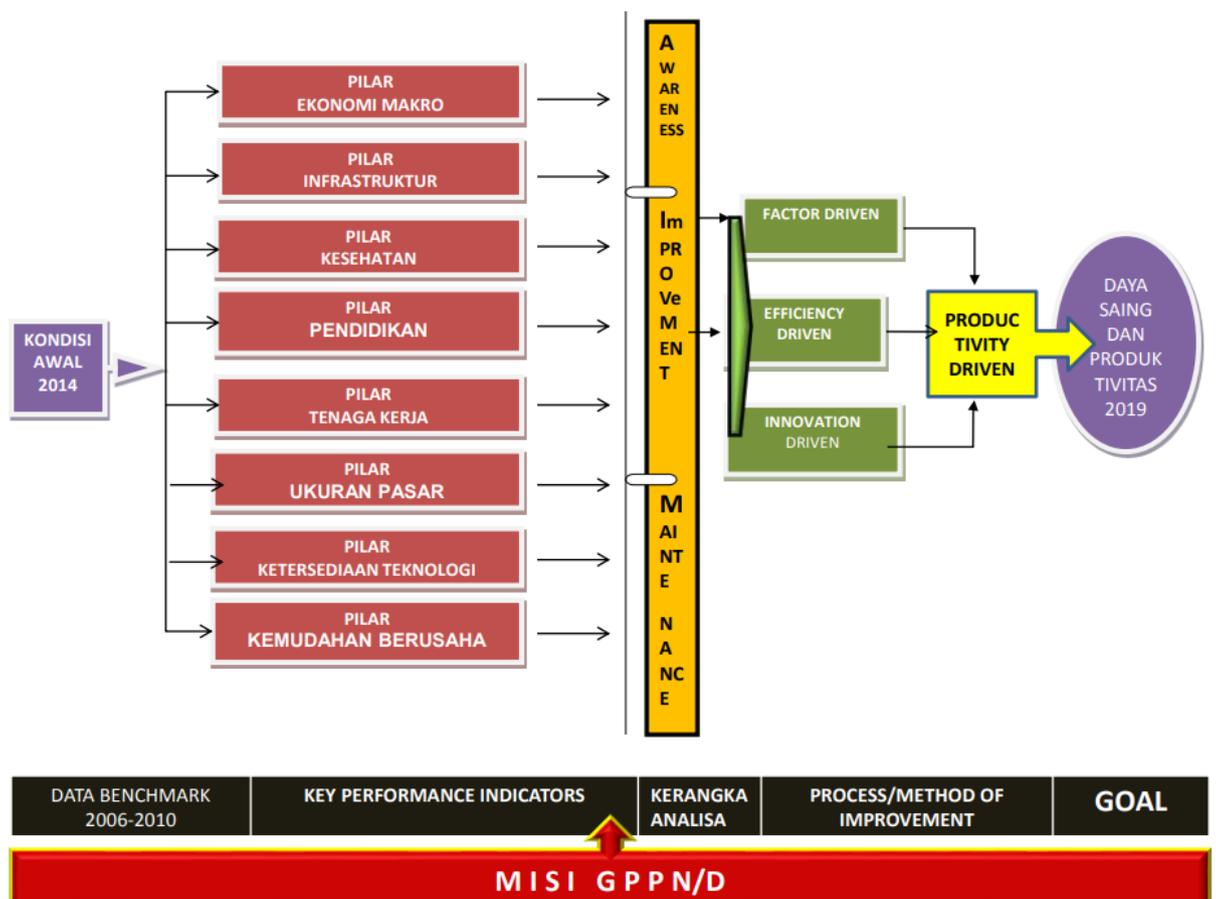
Sumber: Gardiner et al, 2004

Gambar 1. Konsep produktivitas dan daya saing

Berdasarkan Gambar 1, dapat diketahui bahwa banyak factor yang mempengaruhi produktivitas nasional, diantaranya yaitu produktivitas tenaga kerja. Tenaga kerja yang produktif dapat memberikan dampak yang sangat besar bagi perusahaan dan Negara pada umumnya. Untuk mencapai kinerja produktivitas nasional tersebut, maka salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengikuti road map yang telah dibuat, seperti yang dapat dilihat pada Gambar 2 dan 3.



Gambar 2. Road Map Produktivitas Nasional



Adapun strategi dasar untuk peningkatan produktivitas nasional, untuk melakukan perbaikan sistem manajemen dan birokrasi, inovasi teknologi dan engineering dan peningkatan kualitas SDM, yang dikutip dari

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_346441.pdf adalah sebagai berikut :

- Perbaikan sistem manajemen dan birokrasi (good governance)
- Inovasi teknologi dan engineering
- Peningkatan kualitas sdm
- Pengembangan budaya produktif
- Global warming and green productivity

Sedangkan untuk melakukan perbaikan sistem manajemen dan birokrasi, dapat dilakukan dengan tahapan berikut :

- Deregulasi dan debirokratisasi
- Transparansi dan demokratisasi
- Efektivitas dan efisiensi
- Over-head cost yang tinggi
- Optimalisasi sumberdaya dan kapasitas terpasang
- Akuntabilitas pelayanan publik

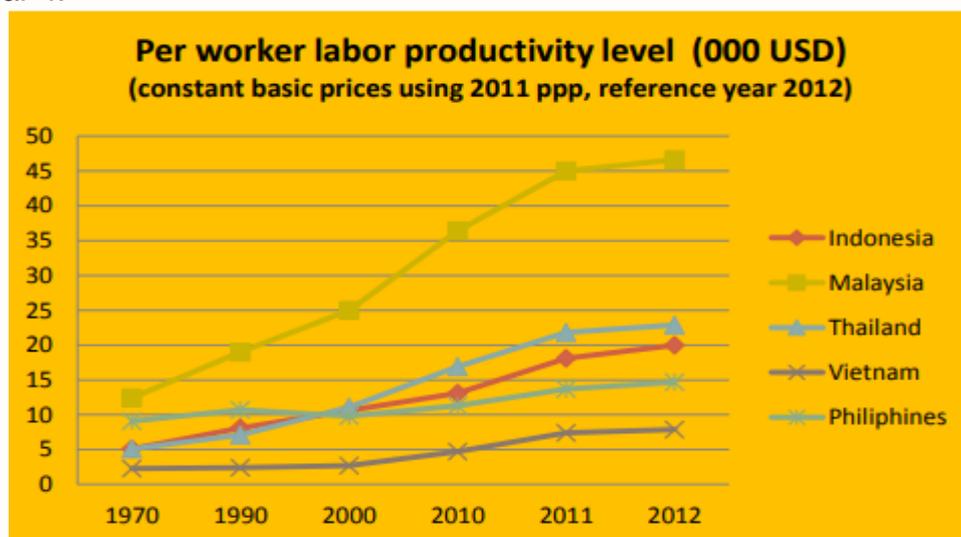
Untuk inovasi teknologi dan engineering :

- Research and Development
- Inovasi Teknologi
- Rekayasa Sosial
- Pelestarian Lingkungan Hidup
- Pembangunan Berkelanjutan

Sedangkan untuk peningkatan kualitas SDM, dapat dilakukan dengan tahapan berikut :

- Pengembangan standar kompetensi
- Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi
- Rekognisi dan sertifikasi kompetensi profesi
- Perbaikan gizi, kesehatan dan kesejahteraan pekerja

Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia di tahun 2012, dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Produktivitas Tenaga Kerja Asean tahun 2012.

(Sumber : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_346694.pdf)

Pada tahun 2019, produktivitas tenaga kerja Indonesia menurut cncb.com, masih tertahan di peringkat ke-4 untuk kawasan ASEAN, di bawah Singapura, Malaysia, dan Thailand. Data dari Asian Productivity Organization (APO) menunjukkan tingkat produktivitas per pekerja Indonesia pada tahun 2016 sekitar US\$ 24.900 atau setara dengan Rp 354 juta (asumsi kurs Rp 14.200/US\$).

Tiga besar masih tetap dikuasai Singapura, Malaysia, dan Thailand sejak awal 1990-an. Pada tahun 2016 produktivitas per pekerja Singapura sebesar US\$ 131.900, Malaysia US\$ 56.400, dan Thailand sekitar US\$ 28.300. Dibandingkan dengan tahun 2015, produktivitas per pekerja di Indonesia memang menunjukkan kenaikan, namun kenaikan tersebut menjadi yang terendah kedua di ASEAN berdasarkan data dari APO.

Produktivitas dan pertumbuhan merupakan dua indikator yang tidak bisa dipisahkan. Pembangunan ekonomi di negara-negara berkembang (developing countries) termasuk di dalamnya pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi, memiliki dana yang cukup besar. Dengan kata lain, pendapatan nasional atau GNP melaju lebih cepat dari faktor masukan. Apabila GNP suatu negara semakin meningkat akan memberikan indikasi pertumbuhan ekonomi juga akan meningkat, tetapi kenyataannya PDB di Indonesia mengalami fluktuasi. Setiap negara tidak terkecuali Indonesia mengharapkan pertumbuhan ekonomi yang selalu mengalami kenaikan setiap tahun yang ditandai dengan peningkatan perkembangan PDB dan peningkatan produktivitas, namun yang terjadi di Indonesia tidak demikian, perkembangan pertumbuhan ekonomi dan peningkatan produktivitas berfluktuasi.

Menurut Todaro (2004:93-99), pertumbuhan penduduk dan pertumbuhan Angkatan Kerja (AK) secara tradisional dianggap sebagai salah satu faktor positif yang memacu pembangunan perekonomian.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Tinggi atau rendahnya produktivitas tenaga kerja sangat ditentukan oleh pendidikan, kesehatan, investasi pemerintah dan investasi swasta.

a. Pendidikan

Menurut Todaro (2003:413), pendidikan dan latihan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi perusahaan.

b. Kesehatan Menurut Todaro (2003:404-406), yang mempengaruhi produktivitas adalah modal manusia yang meliputi pendidikan dan kesehatan. Pendidikan dan kesehatan merupakan tujuan pembangunan yang mendasar; terlepas dari hal-hal yang lain, kedua hal itu merupakan hal yang penting. Kesehatan merupakan inti dari kesejahteraan, dan pendidikan adalah hal yang pokok untuk menggapai kehidupan yang memuaskan dan berharga; keduanya adalah hal fundamental untuk membentuk kapabilitas manusia yang lebih luas yang berada pada inti makna pembangunan.

c. Investasi Pemerintah Harorld dan Dommar dalam Jhingan (1999: 291) memberikan peranan kunci kepada investasi terhadap peranannya dalam proses pembangunan ekonomi khususnya mengenai peran ganda yang dimiliki investasi. Pertama, investasi Jurnal Kajian Ekonomi Volume 1, Nomor 1, 28 Maret 2012 46 memiliki peran ganda dapat menciptakan pendapatan, dan kedua, investasi memperbesar kapasitas produksi perekonomian dengan cara meningkatkan stok modal.

- d. Investasi Swasta Investasi swasta di Indonesia sudah dijamin keberadaannya sejak dikeluarkannya Undang-undang No. 1 tahun 1967 tentang penanaman modal asing dan Undang-undang No. 6 tahun 1968 tentang penanaman modal dalam negeri, yang kemudian, dilengkapi dan disempurnakan dengan Undang-undang No. 11 tahun 1970 tentang penanaman modal asing dan Undang-undang No. 12 tahun 1970 tentang penanaman modal dalam negeri.

Produktivitas mempunyai arti penting dalam meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini disebabkan karena produktivitas merupakan kekuatan untuk menghasilkan barang dan jasa. Peningkatan produktivitas juga dapat berdampak pada peningkatan standar hidup. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (output) yang dihasilkan dengan masukan (input) yang sebenarnya.

Dalam Laporan Dewan Produktivitas Nasional tahun 1993, dikatakan bahwa "Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini" (Malayu S.P. Hasibuan, 2009: 125). Sementara National Productivity Board of Singapore merumuskan "Pada dasarnya produktivitas adalah sikap mental (attitude of mind) yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan perbaikan" (Manullang K. dan Andreas G. Munthe, 1993 :1). Perwujudan sikap mental yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi dan ketekunan kerja, sedangkan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dilakukan melalui manajemen dan metode kerja yang baik, tepat waktu serta sistem dan teknologi yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan produktivitas dipandang dari segi filosofis yang mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Pandangan hidup dan sikap mental seperti ini mendorong manusia untuk tidak cepat puas dengan hasil yang telah dicapai, akan tetapi manusia akan terus menerus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja melalui peningkatan yang berkaitan dengan diri sendiri maupun peningkatan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Secara lebih sederhana, International Labour Organization (ILO) menyatakan bahwa "Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung" (Malayu S.P. Hasibuan, 2009: 127). Menurut pengertian tersebut produktivitas dapat dihitung dengan membandingkan jumlah produk yang dihasilkan dengan sumber-sumber yang digunakan untuk menghasilkan produk tersebut berupa: tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat serta tenaga kerja manusia. Menurut Basu Swastha (1995: 281) "Produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut".

Produktivitas kerja merupakan masalah yang penting dalam perusahaan dan menentukan kelangsungan usaha suatu perusahaan. Dua aspek vital dari produktivitas adalah efisiensi yang berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan tersebut dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan dan efektifitas yang berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil-hasil yang diharapkan atau tingkat keluaran itu dapat tercapai. Sehingga, produktivitas kerja sangat tergantung dari sumber daya manusia yang bekerja dan memiliki ruang lingkup yang lebih baik. Sebagaimana dalam doktrin pada konferensi Oslo 1984

yang dikutip Muchdarsyah Sinungan (2005: 17) mengemukakan bahwa “Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit”. Pengertian produktivitas kerja karyawan bukanlah merupakan hasil yang tercipta dengan sendirinya akan tetapi harus diupayakan oleh karyawan yang diharapkan dapat terlibat dalam program perusahaan sehingga dapat mengetahui apa yang diminta oleh perusahaan dari kerja yang dilakukan dan bersedia melaksanakan apa yang dibebankan kepada karyawan. Untuk mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang lebih tinggi, perusahaan tersebut perlu menumbuhkan semangat kerja dan kegairahan kerja dari karyawan.

Produktivitas kerja karyawan juga tidak lepas dari tindakan atau perilaku karyawan untuk patuh pada peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan bekerja dengan baik apabila dia memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan, ini berarti dia harus patuh terhadap apa yang ditentukan oleh perusahaan, dalam hal ini perlu adanya kedisiplinan. Disiplin dalam pengertian ini didefinisikan sebagai sikap kejiwaan dari seseorang yang senantiasa berhubungan untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan. Dengan disiplin kerja, karyawan dapat menghargai waktu, tenaga dan biaya sehingga kerja yang dilakukan menjadi maksimal. Hasil yang dicapai dari kerja yang dilakukan adalah hal yang ingin dicapai melalui produktivitas kerja karyawan. Berbicara mengenai hasil maka tidak akan lepas dari kemampuan kerja karyawan. Sulit dibayangkan seseorang dapat mencapai hasil baik tanpa diiringi dengan kemampuan yang dimiliki seseorang tersebut.

Menurut J. Ravianto (1985: 16) “Produktivitas kerja karyawan diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan perusahaan per satuan waktu”. Dalam pengertian tersebut menunjukkan bahwa terdapat kaitan antara hasil kerja dan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan untuk mengerahkan segala tenaga dan kemampuan yang dimiliki dalam menghasilkan barang dan jasa per satuan waktu. Dengan kemampuan yang baik membentuk karyawan yang berkualitas sehingga mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan dengan benar. b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan berhubungan dengan beberapa faktor baik yang berkaitan dengan karyawan itu sendiri, lingkungan/kebijakan perusahaan maupun kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja karyawan yaitu: 1) sikap kerja dan etos kerja 2) tingkat keterampilan 3) hubungan tenaga kerja dan pemimpin 4) manajemen produktivitas 5) efisiensi tenaga kerja 6) kewirausahaan (Husen Umar, 1999: 11) 16 Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja menurut Pandji Anoraga (1997: 178-179) meliputi: 1) motivasi 2) pendidikan 3) disiplin kerja 4) keterampilan 5) sikap etika kerja 6) gizi dan kesehatan 7) tingkat penghasilan 8) lingkungan kerja dan iklim kerja 9) teknologi 10) sarana produksi 11) jaminan sosial 12) manajemen 13) kesempatan berprestasi Pendapat lain dikemukakan oleh Bambang Kussriyanto (1993:2) antara lain: Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, yaitu tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan

etika, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi sarana produksi, investasi, perijinan, moneter, fiskal, harga, distribusi kerja dan lain-lain. Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 56) tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: 1) manusia 2) modal 3) metode (proses) 4) lingkungan organisasi (internal) 5) lingkungan produksi 6) lingkungan Negara (eksternal) 7) lingkungan internal maupun regional 8) umpan balik.

Produktivitas kerja karyawan berhubungan dengan berbagai faktor baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri, maupun faktor lain yang saling berhubungan, sehingga perlu diadakan penyederhanaan. Menurut J. Ravianto yang dikutip Assilina (1996: 15-16) menggolongkan faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

- Tingkat pendidikan Tingkat pendidikan seorang karyawan menunjukkan tingkat pengetahuan dan pemahamannya untuk menjalankan tugastugas yang dihadapi secara efisien. Pengetahuan dan pemahaman karyawan akan pelaksanaan kerja sangat menentukan dalam usaha mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.
- Motivasi kerja Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan tujuan yang dihendaki maka, perlu dipahami motivasi individu yang bekerja didalam perusahaan tersebut. Dengan mengetahui motivasi tersebut, maka pimpinan perusahaan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.
- Disiplin kerja Disiplin kerja adalah suatu sikap kejiwaan seseorang atau kelompok, yang mempunyai keinginan untuk mengikuti atau mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan didalam suatu perusahaan. Disiplin kerja dapat dibina dan ditingkatkan melalui suatu bentuk sikap yang ditunjukkan kerja untuk dapat bekerja dan menghargai waktu dengan lebih baik.
- Sikap dan etika kerja Merupakan suatu sikap yang harus dimiliki oleh karyawan untuk membina hubungan karyawan yang serasi, selaras, dan seimbang baik di dalam kelompok itu sendiri maupun di dalam kelompok lain yang sesuai dengan etika kerja yang berlaku di dalam suatu perusahaan.
- Gizi dan kesehatan Kesehatan tubuh seseorang akan dipengaruhi oleh gizi dan pola makan yang dikonsumsinya setiap hari. Gizi dan pola makan yang seimbang akan berpengaruh terhadap pola pikir dan daya tahan tubuh seseorang karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.
- Teknologi Dengan adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang meliputi sarana dan prasarana yang serba otomatis dan semakin canggih, maka akan mempermudah manusia dalam menyelesaikan pelaksanaan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.
- Manajemen Dalam suatu perusahaan, manajemen yang efektif dan efisien adalah manajemen yang dapat mengatur dan mengarahkan semua usaha anggota perusahaan dan pengguna sumber daya perusahaan lainnya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- Kesempatan untuk berprestasi Setiap orang pasti ingin mengembangkan semua potensi yang ada di dalam dirinya. Dengan mengetahui potensi yang ada dalam dirinya, maka karyawan akan semakin terpacu dan bersemangat untuk lebih mengutamakan prestasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- Lingkungan dan iklim kerja Untuk menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang baik diperlukan suatu hubungan komunikasi yang konstruktif dan saling

mendukung antara atasan dan bawahan dalam lingkungan organisasi tersebut. Menurut Payaman J. Simanjuntak (2001:39-42),

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah:

- a. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.
- b. Sarana pendukung. Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu:
 - o Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi. Sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan itu sendiri.
 - o Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja.
- c. Supra sarana. Supra sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan terdiri dari:
 - Kebijakan pemerintah baik di bidang ekspor maupun impor.
 - Hubungan industrial Hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara pengusaha dengan karyawan, hubungan antara karyawan dengan karyawan. Pembatasan-pembatasan dan pengawasan yang mempengaruhi ruang gerak karyawan perusahaan dan jalannya aktivitas perusahaan. Sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian perusahaan serta sejauh mana karyawan dilibatkan dalam penentuan kebijaksanaan perusahaan.
 - Manajemen Peran manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Diantara banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, peneliti memilih tiga faktor yang dominan yaitu faktor pengalaman kerja, upah dan disiplin kerja. waktu. 3) mengembangkan rencana-rencana untuk mencapai tujuantujuan. 24 4) mengimplementasikan rencana. mengukur hasil-hasil. Langkah ini memerlukan pengumpulan data dan penilaian kemajuan periodik dalam pencapaian korelatif akan diperlukan atau tujuan harus direvisi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arsyad, Lincoln dan Soeratno. 1988. " Metodologi Penelitian". Edisi Pertama. Yogyakarta. UPPAMP YKPN.
2. Buffa, Elwood S. 1994. " Manajemen Produksi dan Operasi". Jilid Pertama. Jakarta. Penerbit Erlangga.
3. Gasperzs, Vincent. 1998. " Manajemen Produktivitas Total. Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global". Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
4. Ravianto, J. 1988. " Materi Pokok Dasar – Dasar Produktivitas". Jakarta. Penerbit Karunika Jakarta.
5. Sinungan, Muchdarsyah. 1997. " Produktivitas Apa dan Bagaimana". Jakarta. Edisi Kedua Cetakan Ketiga. Bumi Aksara.
6. Sujana. 1992. " Metoda Statistika". Edisi Kelima. Bandung. Tarsito.

7. Satalaksana, Iftikar Z. 1982. “ Teknik Tata Cara Kerja”. Edisi Pertama. Bandung. Departemen Teknik Industri

