



**MODUL REKAYASA PRODUKTIVITAS
(TKT 414)**

**MODUL OL 5
PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN**

**DISUSUN OLEH
Dr. Iphov K. Sriwana, ST., M.Si, IPM**

Universitas
Esa Unggul

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL
2019**

PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN

Kemampuan Akhir Yang Diharapkan

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Mengukur produktivitas perusahaan
2. Menganalisa produktivitas perusahaan

***To improve productivity, you must manage
To manage effectively, you must control
To control consistently, you must measure
To measure validly, you must define ,
To define precisely, you must quantify***

Produktivitas, daya produksi, atau keproduktifan merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (*output*) dengan masukan (*input*).^[1] Menurut Herjanto, produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.^[2] Produktivitas dapat digunakan sebagai tolok ukur keberhasilan suatu industri atau UKM dalam menghasilkan barang atau jasa. Sehingga semakin tinggi perbandingannya, berarti semakin tinggi produk yang dihasilkan. Ukuran-ukuran produktivitas bisa bervariasi, tergantung pada aspek-aspek output atau input yang digunakan sebagai agregat dasar, misalnya: indeks produktivitas buruh, produktivitas biaya langsung, produktivitas biaya total, produktivitas energi, produktivitas bahan mentah, dan lain-lain.^[3]

Siklus produktivitas merupakan salah satu konsep produktivitas yang membahas upaya peningkatan produktivitas terus-menerus. Ada empat tahap sebagai satu siklus yang saling terhubung dan tidak terputus.^[4]

1. Pengukuran
2. Evaluasi
3. Perencanaan
4. Peningkatan

Produktivitas yang diperhitungkan hanya produk bagus yang dihasilkan saja, jika suatu work center banyak mengeluarkan barang cacat dapat dikatakan work center tersebut tidak produktif. Keempat kegiatan tersebut sudah menjadi dasar industri dalam melakukan peningkatan produktivitas. Siklus produktivitas digunakan sebagai dasar perbaikan masalah produksi terutama pada skala industri.

Produktivitas perusahaan harus dapat diukur dan diperbaiki karena peningkatan produktivitas akan memberikan hasil pada penurunan biaya dan harga. Meningkatnya Produktivitas perusahaan menunjukkan bahwa Sebuah Bisnis dengan skala perusahaan artinya sudah di organisasikan dengan baik. Secara otomatis, perusahaan dilengkapi dengan sistem manajemen dan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang menjadi penggerak serta faktor produksi untuk jalannya perusahaan, agar Perusahaan terus maju dan berkembang, Meningkatkan Produktivitas Perusahaan dan Efisiensi pemberdayaan SDM mutlak di penuhi

untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan produktivitas yang tinggi, hasil yang didapatkan juga maksimal.

Beberapa permasalahan yang menyebabkan penurunan produktivitas perusahaan adalah:

1. Tidak ada evaluasi produktivitas
2. Keterlambatan pengambilan keputusan oleh manajemen
3. Motivasi rendah dalam pekerjaan.
4. Perusahaan tidak mampu berkompetisi dan beradaptasi pada kemajuan teknologi dan informasi.

Upaya peningkatan produktivitas membutuhkan beberapa indikator sebagai evaluasi. Salah satu diantaranya adalah metode *Overall Equipment Effectiveness*. Sementara identifikasi permasalahan dapat dilakukan dengan pendekatan *lean production*.

Filosofi dan spirit tentang Produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna Produktivitas adalah keinginan (The will) dan upaya (Effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Menurut Kotler (1983) didefinisikan sebagai suatu hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi. Produksi biasanya dihitung sebagai index, rasio output (keluaran) dibanding input (masukan). Menurut Britanica (1982:27) disebutkan bahwa produktivitas dalam ekonomi berarti rasio dan hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan suatu barang. Sedangkan menurut formulasi National Productivity Board (NPB) Singapore, dikatakan bahwa Produktivitas adalah Sikap Mental (Attitude of mind) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Menurut laporan Dewan Produktivitas Nasional (1983), Produktivitas itu mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan: "mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini". Menurut Mali (1978:6-7) Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran (Output) dan masukan (Input) dalam satuan waktu tertentu, dalam arti luas Input adalah sekumpulan perlengkapan atau barang-barang dan biaya-biaya yang digunakan untuk keperluan usaha yang bertujuan untuk pencapaian hasil yang maksimal, dengan tujuan meningkatkan keuntungan dari waktu ke waktu yang dilewati atau dicapai oleh pengusaha. Sedangkan Output adalah penghasilan yang diperoleh dari sekumpulan atau sekelompok barang atau jasa yang dibutuhkan didalam pengolahan gula merah dalam jangka waktu tertentu, tergantung yang dikerjakan oleh pengusaha.

Whitmore (1979:2) memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Secara umum, Produktivitas mengandung perbandingan antara hasil yang di capai (Output) dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan (Input). Menurut Silver (1984), Produktivitas adalah sejumlah masukan yang digunakan untuk mencapai sejumlah luaran tersebut. Produktivitas didefinisikan sebagai efisiensi dalam memproduksi luaran atau rasio luaran dibanding masukan.

Menurut Kapelman (1986) secara lebih luas mengertikan produktivitas sebagai suatu konsepsi sistem, dimana proses produktivitas didalam wujudnya diekspresikan

sebagai rasio yang merefleksikan bagaimana memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang ada secara efisien untuk menghasilkan luaran. suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Calsio (1986) mengembangkan konsep produktivitas dengan masukan unsur efisien. Mereka berpendapat bahwa kalau suatu industri dapat bekerja dengan lebih efisien, berarti industri itu telah bekerja dengan lebih produktif, dan pada giliran industri itu akan mempunyai posisi persaingan yang lebih baik karena biaya perunit luaran menjadi lebih rendah. Sekalipun didalam teori, suatu total produksi index yang menghubungkan semua masukan (modal, tenaga kerja, bahan baku dan energi) terhadap luaran akhir dengan sangat teliti, akan tetapi angka index ini tidak selalu digunakan. Secara koseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Blecher, 1987:3). Filosofi mengenai Produktivitas mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dari kehidupan hari esok tentunya harus lebih baik dari kehidupan hari ini, adalah juga suatu pandangan yang memberikan spirit pada produktivitas (Moelyono, 1993).

Berikut adalah formulasi Untuk Menentukan Produktivitas

1. $Q = f(K, L, La, X1, X2, \dots, Xn)$ Dimana : Menurut Silver (1984), Q adalah sejumlah luaran barang atau jasa yang diproduksi. Sedangkan, K, L dan La secara berturut-turut merupakan serangkaian yang diberikan oleh masukan modal, tenaga kerja dan tanah. $X1, X2, \dots, Xn$ adalah pembelian masukan produksi lainnya untuk proses produksi.
2. $O = Q - (X1 + X2, \dots, Xn)$ Dimana : Menurut silver (1984), O dinotasikan sebagai luaran netto berupa barang-barang atau jasa-jasa yang diproduksi dikurangi nilai pembelian atas serangkaian masukan yang dibutuhkan oleh proses produksi.
3. $O = A L^\alpha K^\beta$ Fungsi COBB – DOUGLAS, dimana A, α dan β semuanya positif konstan. A adalah indikator dari total produktivitas dari suatu proses produksi, sedangkan A dan β merupakan elastis luaran terhadap masukan jasa tenaga kerja dan modal.

Menurut Mali (1978: 6-7), Produktivitas adalah sebagai rasio antara keluaran (Output), dan masukan (Input) dalam satuan waktu tertentu, dalam arti luas Input adalah sekumpulan perlengkapan atau barang-barang dan biaya-biaya yang digunakan untuk keperluan usaha yang bertujuan untuk pencapaian hasil yang maksimal, dengan tujuan meningkatkan keuntungan dari waktu ke waktu yang dilewati atau dicapai oleh pengusaha. Sedangkan Output adalah penghasilan yang diperoleh dari sekumpulan atau sekelompok barang atau jasa yang dibutuhkan.

.Jika keuntungan didalam usaha maka semakin lama usahanya juga semakin besar/banyak keuntungan yang diperolehnya, dan itu artinya usahanya tersebut sudah produktif, tetapi kalau sebaliknya semakin lama usaha tetapi justru keuntungannya semakin sedikit/semakin menipis itu artinya usahanya tidak produktif

atau mengalami kerugian. Menurut Whitmore (1979 : 2), Produktivitas sebagai ukuran atas penggunaan sumber daya (Input), yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (Output), yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Beberapa faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja, menurut (Sudarmayanti, 2001) adalah sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen, hubungan industri pancasila (HIP), tingkat penghasilan dan upah, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, sarana produksi, teknologi, modal, pengaturan jam kerja, kesempatan berprestasi, dan tenaga kerja. Sikap Mental, berupa : a. Motivasi kerja Menurut Winardi (2007), Motivasi berasal dari kata motivation yang berarti "menggerakkan" berasal dari kata dasar motif (motive) yang berarti dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Menurut Hadari (2005), Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan atau perbuatan, yang berlangsung secara sadar. Sedangkan Motivasi Kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut As'ad (2002:45) Motivasi Kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja. Sedangkan menurut Robbins (2002:166), motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan yang fokusnya dipersempit terhadap tujuan organisasi. Ketiga unsur kunci dalam definisi ini adalah upaya, tujuan dan kebutuhan. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Mangkunegara (2002:94) mengemukakan bahwa Motivasi Kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pada hakikatnya saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka.

Adanya motivasi terutama Motivasi untuk berprestasi akan mendorong seseorang mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Biasanya seseorang yang memiliki motivasi kuat akan mempunyai tanggung jawab untuk menghasilkan prestasi yang lebih baik. Menurut Trisna (2003) dengan adanya Motivasi Kerja, diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi kerja ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya (Manulang, 2002). Menurut Gie (2000), Motivasi Kerja adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana seseorang bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya

minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual.

Menurut Martoyo (2000) Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Menurut Simanjuntak (2005:94-97), Memotivasi bawahan berarti menjadikan mereka merasakan bahwa bekerja sebagai bagian hidup yang dinikmati. Para pekerja pada umumnya akan siap bekerja keras bila menghadapi beberapa kondisi berikut ini:

1. Merasa diperlukan oleh organisasi;
2. Mengetahui yang diharapkan organisasi;
3. Perlakuan adil antar pekerja dan dalam pemberian imbalan;
4. Peluang untuk berkembang;
5. Tantangan yang menarik;
6. Suasana kerja yang menyenangkan.

Dari pengertian-pengertian Motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tujuan. Dan motivasi juga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Mulyono (1999) Motivasi Karyawan adalah suatu faktor yang mendorong seorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu:

- a. Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif.
- b. Motivasi nonfinansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial/ uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya (Mulyono , 1999). Menurut Mitchell (2000) tujuan dari motivasi adalah memprediksi perilaku perlu ditekankan perbedaan-perbedaan antara motivasi, perilaku dan kinerja (performa). Motivasilah penyebab perilaku; andai perilaku tersebut efektif, maka akibatnya adalah berupa kinerja tinggi.
- c. Sihotang (2007:245) berpendapat bahwa motivasi kerja melibatkan dua faktor:

Faktor-faktor individual

- Kebutuhan-kebutuhan;
- Tujuan-tujuan seseorang;
- Sikap-sikap;
- Kemampuan-kemampuan seseorang.

Faktor-faktor organisasi

- Pembayaran gaji/upah;
- Keselamatan kesehatan kerja;

- Para mandor (supervisi);
- Para pengawas fungsional.

Menurut Salusu (2000:429) bahwa seseorang bersedia melakukan suatu pekerjaan karena dirangsang oleh motivasi. Motivasi itu timbul karena faktor-faktor, sebagai berikut :

- a. Adanya perasaan ingin mencapai sesuatu hasil dengan melakukan pekerjaan menantang dengan baik.
- b. Suatu kebutuhan dari dalam diri sendiri yang ingin melakukan suatu pekerjaan yang baik.
- c. Melakukan pekerjaan menurut perasaan adalah penting.
- d. Apa yang dilakukan itu selalu berkaitan dengan suatu tujuan.
- e. Apa yang dikerjakan itu adalah sesuatu yang menarik.
- f. Melakukan pekerjaan dengan harapan akan ada promosi.
- g. Mengerjakan sesuatu adalah membantu organisasi mencapai tujuannya.
- h. Mengharapkan kemungkinan kenaikan penghasilan.
- i. Mengerjakan sesuatu sebagai kredit untuk keperluan penilaian penampilan prestasi yang akan datang.
- j. Untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan dari atasan.
- k. Melakukan sesuatu dengan kemungkinan bertambahnya kebebasan dalam pekerjaan.
- l. Harapan akan pengakuan dari teman sejawat.
- m. Melaksanakan tugas dengan tekad tidak menginginkan kelompoknya berpenampilan buruk.
- n. Jaminan adanya keamanan kerja yang prima.
- o. Mengerjakan sesuatu karena dorongan oleh kondisi fisik pekerjaan yang baik.

Menurut Gomes (2001:180) bahwa faktor-faktor motivasi kerja terdiri dari dua bagian yaitu faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitudes), dan kemampuan (ability). Sedangkan yang tergolong faktor organisasional meliputi; pembayaran gaji/upah, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pegawai, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat kerja yang bersumber baik dari dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal) untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar menghasilkan kinerja yang lebih baik. b. Disiplin Kerja Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (wiryono, 2001 : 291). Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja. Sedangkan tindakan disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu (Gomes, 2000 :232).

Menurut Lateiner (1983 : 72), umumnya disiplin kerja pegawai dapat diukur dari : a. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik. b. Berpakaian rapi di tempat kerja. Berpakaian rapi

merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi. 16 c. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian. d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap organisasi. e. Memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja pegawai tinggi.

Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Guntur (1996 : 34) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu : 1. Disiplin terhadap waktu; 2. Disiplin terhadap target; 3. Disiplin terhadap kualitas; 4. Disiplin terhadap prioritas kerja; 5. Disiplin terhadap prosedur. Menurut Handoko (1996) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan disiplin kerja menurut Sinungan (1995) adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh manajemen baik perusahaan, instansi pemerintah ataupun swasta agar para pegawai dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga kinerja mereka sesuai dengan yang diharapkan dan bisa mencapai tujuan dari perusahaan.

Menurut Sinungan (1995) indikator-indikator dari disiplin kerja adalah : 1. Absensi adalah pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan. 2. Sikap dan perilaku adalah tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya. 3. Tanggung Jawab adalah hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya. Berdasarkan keterangan di atas maka dapat disimpulkan pengertian disiplin kerja adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh sikap dan perilaku pegawai untuk patuh, taat dan menghormati serta menghargai ketentuan yang berlaku baik yang tertulis ataupun tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi dari pelanggaran yang dilakukannya. c. Etika kerja Etika kerja ini dapat menghasilkan sikap mental produktif, setelah itu menghasilkan potensi yang dimiliki, baru setelah itu mencapai karya produktif. Pengertian Etika (Etimologi), berasal dari bahasa Yunani adalah "Ethos", yang berarti watak kesusilaan atau adat kebiasaan (Custom).

Etika biasanya berkaitan erat dengan perkataan moral yang merupakan istilah dari bahasa Latin, yaitu "Mos" dan dalam bentuk jamaknya "Mores", yang berarti juga adat kebiasaan atau cara hidup seseorang dengan melakukan perbuatan yang baik (kesusilaan), dan menghindari hal-hal tindakan yang buruk. Etika dan moral lebih kurang sama pengertiannya, tetapi dalam kegiatan sehari-hari terdapat perbedaan, yaitu moral atau moralitas untuk penilaian perbuatan yang dilakukan, sedangkan Etika adalah untuk pengkajian sistem nilai-nilai yang berlaku. Pengertian Etika Kerja adalah sebuah nilai-nilai yang di pegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja. Webster (2007:45), "Etika" didefinisikan sebagai keyakinan yang

berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang berwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka. Santoso (2006:35) yang menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto (2000:29) yang menyatakan bahwa etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan. Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Tasmara, 2000:14).

Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerjanya. Hal yang mendasari Etika Kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Susila (Sanskerta), lebih menunjukkan kepada dasar-dasar, prinsip, aturan hidup (sila) ilmu yang lebih baik. Akhlak (Arab), berarti moral dan Etika berarti ilmu akhlak.

1. Tujuan Mempelajari Etika Untuk mendapatkan konsep yang sama mengenai penilaian baik dan buruk bagi semua manusia dalam ruang dan waktu tertentu.
2. Pengertian Baik Sesuatu hal dikatakan baik bila seseorang mendatangkan rahmat, dan memberikan perasaan senang atau bahagia (Sesuatu dikatakan baik bila ia dihargai secara positif).
3. Pengertian Buruk Segala yang tercela atau perbuatan buruk berarti perbuatan yang bertentangan dengan norma-norma masyarakat yang berlaku.
2. Pendidikan Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan formal maupun nonformal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
3. Keterampilan Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.
4. Manajemen Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang di terapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf atau bawahan. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.
5. Hubungan Industrial Pancasila (HIP) Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka, akan :
 - a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
 - b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
 - c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkan nya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.
6. Tingkat Penghasilan/Upah Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas. Sistem upah ini mencakup : sistem yang dapat mendorong tingkah laku pegawai untuk bekerja dengan baik (menumbuhkan motivasi kerja), sistem upah yang didasarkan kepada hasil kerja individu dan sistem upah yang didasarkan pada pertimbangan atas jasa-jasa individu.
 - a. Sistem Upah Untuk Menumbuhkan Motivasi Ada dua jenis upah yang

dapat mendorong tingkah laku pegawai untuk bekerja lebih baik, yaitu : - Primary Rewards. - Secondary Rewards. Para Primary Rewards, bidang kajiannya lebih tertuju pada pemenuhan kebutuhan fisik dasar seperti misalnya : rasa lapar, rasa haus, memperoleh kegiatan (bekerja) dan malahan kebutuhan akan seks. Dan pada umumnya kebutuhan-kebutuhan ini hanya sedikit saja yang relevan dengan motivasi kerja. Sedangkan pada Secondary Rewards, yang dipelajari lebih banyak menyangkut pengalaman dan lain-lain (Cascio 1986 : 397).

b. Baik Primary maupun Secondary Rewards tersebut, sasarannya adalah individu dan kelompok individu dalam suatu organisasi. Upah yang diberikan individu atau kelompok seperti misalnya dengan cara pembayaran upah borongan, komisi penjualan dan bonus prestasi yang bertalian dengan upah individu atau kelompok individu untuk prestasinya dapat menjadi pendorong yang efektif. Sistem upah untuk mengurangi kemangkiran. Upah (imbalan) adalah balasan jasa yang diterima oleh pegawai, sebagai hasil tukar kerjanya. Kemangkiran adalah suatu sebab dari sistem pengupahan, tetapi kemangkiran juga bisa merupakan biaya dan dapat mengurangi kekuatan daya saing organisasi. Cara-cara yang lazimnya ditempuh untuk mengatasi masalah kemangkiran adalah dengan memberi imbalan bagi pegawai yang kehadirannya baik dan memberi hukuman bagi yang ketidakhadirannya yang berlebihan.

c. Sistem Upah Berdasarkan Hasil Luaran Individu Ada banyak cara yang dapat ditempuh dalam sistem pengupahan yang didasarkan kepada hasil luaran individu, di antaranya adalah :

1. Pembayaran upah berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan.
2. Pembayaran upah secara borongan.
3. Pembayaran upah harian dan sebagainya.
4. Sistem upah berdasarkan penyesuaian jasa-jasa individu.

Secara psikologis sistem ini digunakan karena beberapa alasan: Pertama, dengan mengaitkan pelaksanaan tugas terhadap berbagai penghasilan (sesuai atau tidak sesuai) pegawai akan menjadi percaya bahwa tingkat pengeluaran usaha untuk seseorang dengan yang lainnya berbeda-beda, akibatnya, tingkat rata-rata motivasi kerja akan menjadi lebih tinggi. Kedua, Pengupahan akan dinilai tinggi (dinaikkan) didasarkan pada meningkatnya performansi. Hal ini akan menjadi demikian karena pengupahan yang didasarkan pada performansi, secara psikologis dengan nilai (penghargaan) yang diberikan. Ketiga, Peningkatan performansi merupakan dasar untuk menentukan upah. Kalau performansinya tinggi cenderung akan menjadi lebih puas dan besar bekerja, sedangkan yang performansi yang kurang akan sangat mungkin meninggalkan tempat kerjanya.

7. Gizi dan Kesehatan Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhannya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan Sosial Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

9. Lingkungan Kerja Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

10. Sarana Produksi Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11. Teknologi Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan :

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c.

Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa. Dengan memperhatikan hal termaksud, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

12. Modal A. Pengertian Modal Menurut Soewartoyo (1992), dalam Ensiklopedi Ekonomi, Bisnis dan Manajemen modal adalah sejumlah uang atau barang yang digunakan untuk kegiatan perusahaan yang terdiri atas modal tetap seperti gedung pabrik, mesin-mesin dan modal kerja seperti piutang, persediaan barang, sediaan bahan, barang setengah jadi dan barang jadi. Gilarso (1993), menyatakan bahwa dalam ilmu ekonomi istilah modal (*capital, capital goods*) sebagai faktor produksi menunjuk pada segala sarana dan prasarana (selain manusia dan pemberian alam) yang dihasilkan untuk digunakan sebagai masukan (*input*) dalam proses produksi : bangunan dan konstruksi, alat dan mesin, serta tambahan pada persediaan.

B. Jenis-Jenis Modal Jenis-jenis modal menurut Riyanto (1993) terdiri dari :

1. Modal Asing/Utang : Modal asing adalah modal yang berasal dari luar perusahaan yang sifatnya sementara bekerja di dalam perusahaan dan bagi perusahaan yang bersangkutan modal tersebut merupakan utang yang pada saatnya harus dibayar kembali. Selanjutnya modal asing atau utang ini dibagi lagi menjadi tiga golongan yaitu :
 - a. Modal asing/utang jangka pendek (*short-term debt*) yaitu jangka waktunya pendek berkisar kurang dari 1 tahun.
 - b. Modal asing/utang jangka menengah (*intermediate-term debt*) dengan jangka waktu antara 1 sampai 10 tahun.
 - c. Modal asing/utang jangka panjang (*long-term debt*) dengan jangka waktu lebih dari 10 tahun.

Perbedaan Modal Asing dan Modal Sendiri : Tabel 2.1 perbedaan modal asing dan modal sendiri.

Modal Asing	Modal Sendiri
1. Terutama memperhatikan pada kepentingannya sendiri yaitu kepentingan kreditor.	1. Terutama berkepentingan terhadap kontinuitas, kelancaran, dan keselamatan perusahaan
2. Modal yang tidak berpengaruh terhadap penyelenggaraan perusahaan.	2. Modal yang dengan kekuasaannya dapat mempengaruhi politik perusahaan.
3. Modal dengan beban bunga yang tetap tanpa memandang adanya keuntungan atau kerugian.	3. Modal yang mempunyai hak atas laba sesudah pembayaran modal asing.
4. Modal yang hanya sementara turut bekerja sama didalam perusahaan.	4. Modal yang digunakan didalam perusahaan untuk waktu yang tidak terbatas atau tidak tertentu lamanya.
5. Modal yang dijamin dan mempunyai hak didahulukan (hak preferen) sebelum modal sendiri di dalam likuidasi.	5. Modal yang menjadi jaminan dan haknya adalah sesudah modal asing di dalam likuidasi.

13. Pengaturan Jam Kerja Jam kerja normal adalah 40 jam seminggu. Tidak semua pekerjaan memiliki jam kerja yang sama. Pekerjaan yang berbahaya dan beresiko tinggi, seperti pelaut, pengrajin dan pekerja industri kimia, tentu memiliki jam kerja yang berbeda dengan pekerjaan yang tidak banyak menanggung resiko, seperti pegawai administrasi kantor. (Rachmawati, 2008). Kaitan antara jam kerja dengan produktivitas kerja adalah bahwa kondisi karyawan dapat dipengaruhi oleh kurangnya istirahat yang memadai sehingga mengakibatkan kondisi psikis dan mental menurun. Contohnya, karyawan yang dipekerjakan dalam shift sewajarnya menerima fasilitas khusus, seperti gaji ekstra, bonus dan sebagainya. (Rachmawati, 2008). Manajemen waktu adalah tindakan atau proses perencanaan dan secara sadar melakukan kontrol atas jumlah waktu yang dihabiskan untuk kegiatan tertentu, terutama untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi atau produktivitas. Manajemen waktu adalah suatu keharusan dalam setiap pembangunan proyek karena manajemen waktu menentukan jumlah waktu yang dibutuhkan dan ruang lingkup penyelesaian suatu proyek.

A. Enam Prinsip Manajemen Waktu adalah sebagai berikut :

1. Jadilah aktif, bukan hanya reaktif. Akan lebih mudah untuk menjadi aktif jika Anda juga mengikuti prinsip.
- 2.

Menetapkan tujuan. 3. Prioritaskan tindakan. 4. Jaga fokus. 5. Buat tenggang waktu yang realistis. 6. Memutuskan rencana dan fokus terhadap pekerjaan yang dihadapi.

Efisiensi Waktu

Efisiensi merupakan suatu ukuran untuk membandingkan rencana penggunaan masukan dengan penggunaan yang direalisasikan atau perkataan lain penggunaan yang sebenarnya atau perbandingan yang terbaik antara input (masukan) dan output (hasil antara keuntungan dengan sumber-sumber yang dipergunakan), seperti halnya juga hasil optimal yang dicapai dengan penggunaan sumber yang terbatas. Dengan kata lain hubungan antara apa yang telah diselesaikan.

Kesempatan Berprestasi Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tiap faktor yang dapat saling berpengaruh dan dapat memengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan lebih tepat. Latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Dengan demikian tingkat produktivitas kerja seorang pegawai akan semakin tinggi pula.

Tingkat produktivitas seseorang pegawai juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini sekaligus berarti :
a. Kesempatan untuk bekerja. b. Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki seseorang. c. Kesempatan mengembangkan diri. Keterampilan dan produktivitas seseorang pegawai berkembang melalui pekerjaan dan didalam pekerjaan. Keterampilan tertentu dapat menurunkan atau menghilangkan keterampilan yang telah dimiliki.

Sikap mental dan keterampilan sangat besar perannya dalam meningkatkan produktivitas, oleh sebab itu perlu dilakukan berbagai upaya untuk memantapkan sikap mental serta meningkatkan keterampilan pegawai, guna mewujudkan produktivitas kerja. Organisasi merupakan suatu tempat dimana pegawai akan memperoleh pengalaman kerja dan kesempatan meningkatkan keterampilannya. Tanggung jawab peningkatan keterampilan ini dilakukan melalui pengalaman dan kesempatan akan tergantung dari pimpinan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor manajemen sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja, baik secara langsung maupun perbaikan organisasi dan tata prosedur untuk memperkecil pemborosan, maupun secara tidak langsung melalui penciptaan jaminan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang, penyediaan fasilitas latihan dan perbaikan penghasilan serta pemberian jaminan sosial. .

Referensi[[sunting](#) | [sunting sumber](#)]

1. "[pro.duk.ti.vi.tas](#)". *KBBI Daring*. Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Diakses tanggal 30 Mei 2019.
2. Herjanto, E. 2007. *Manajemen Operasi*. Jakarta: Grasindo

3. [^] Budiwati, S.I. 1985. Aplikasi Model Perilaku pada Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Industri. Fakultas Teknologi Pertanian. Institut Pertanian Bogor. <http://repository.ipb.ac.id>
4. [^] Gaspersz, V. 2000. Manajemen Produktivitas Total. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

