

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian produktivitas kerja

Produktifitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknis operasional, secara filosofis, produktifitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas dan akan terus meningkatkan kemampuan kerjanya.

Untuk definisi kerja, produktifitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, dikarenakan sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dengan proporsi yang berbeda. (Hasibuan Malayu S.P 2003).

Dewan Produktivitas Nasional Indonesia telah merumuskan definisi produktivitas secara lengkap yaitu sebagai berikut (Umar Husein, 2002):

- a. Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- b. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

- c. Produktivitas mempunyai dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2009), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Kesimpulan dari uraian diatas bahwa produktivitas adalah: suatu ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang dibutuhkan. Karyawan memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia. Produktivitas karyawan mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai karyawan dengan jangka waktu tertentu.

2. Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya. Antara lain menurut Siagian adalah:

- a. Pendidikan,
- b. Pelatihan,
- c. Penilaian prestasi kerja,
- d. Sistem imbalan,

- e. Motivasi, dan
- f. Kepuasan kerja. (Siagian, Sondang P 2003).

Untuk mendukung pendapat Siagian, Wana Nusa dalam Sumarsono mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu :

- a. Pendidikan
- b. Ketrampilan
- c. Disiplin
- d. Motivasi
- e. Sikap dan etika kerja
- f. Gizi dan kesehatan
- g. Tingkat penghasilan
- h. Jaminan lingkungan dan iklim kerja
- i. Hubungan industrial
- j. Teknologi
- k. Sarana produksi
- l. Manajemen dan kesempatan berprestasi. (Sumarsono Sonny, 2003)

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas, antara lain :

a. *Knowledge*

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

b. Skills

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekarya. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Ketrampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

c. Abilities

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.

d. Attitude

Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

e. Behaviors

Demikian dengan perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai

tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud. (Ambar Teguh & Rosidah, 2003).

Rivianto dalam Sinungan (2009), produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga maupun faktor-faktor lain seperti: pendidikan dan ketrampilan, karena pada dasarnya pendidikan dan latihan meningkatkan ketrampilan kerja; ketrampilan fisik dipengaruhi oleh gizi dan kesehatan dimana faktor gizi dan kesehatan dipengaruhi oleh tingkat penghasilan; penggunaan sarana-sarana produksi alat yang digunakan (manual, semi manual, mesin), teknologi dan lingkungan kerja; kemampuan manajerial menggerakkan dan mengarahkan tenaga kerja dan sumber-sumber yang lain, serta kesempatan yang diberikan.

Menurut Moekijat (1999) produktifitas karyawan perusahaan dipengaruhi oleh tiga faktor sebagai berikut:

a. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos, mental dan kemampuan fisik karyawan.

b. Sarana pendukung

Sarana pendukung atau peningkatan produktifitas kerja karyawan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu:

- 1) Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi sarana, dan peralatan produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan serta suasana di lingkungan kerja itu sendiri.
- 2) Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin di sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja.

c. Supra sarana

Aktivitas perusahaan tidak terjadi di isolasi. Apa yang terjadi di dalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan perijinan, dll. (Simanjuntak J. Payaman,1995).

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Slamet Saksono mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah :

- a. Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.
- b. Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.
- c. Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan / motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik. (Slamet Saksono, 1997).

Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. (Simanjuntak J. Payaman,1995). Menurut Sondang P. Siagian, produktivitas dapat mencapai hasil yang maksimal

apabila ketiga faktornya dapat terpenuhi dan dilaksanakan. Adapun ketiga faktor tersebut adalah:

a. Produktivitas dikaitkan dengan waktu

Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut prosentase waktu yang digunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja. Kapan harus memulai kembali bekerja dan kapan pula akan berakhir dan sebagainya. Dengan adanya penjadwalan waktu yang baik, kemungkinan terjadinya pemborosan baik SDM maupun SDA dapat dihindari.

b. Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya insani

Untuk melihat keterkaitan produktivitas dengan sumber daya insani, manager / pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat dan segi teknis semata. Dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana kerja yang baik.

c. Produktivitas dikaitkan dengan sarana dan prasarana kerja

Untuk dapat tercapainya produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor sarana serta prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun. Selain itu dimungkinkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia mempunyai nilai dan masa pakai yang setinggi mungkin. (Siagian Sondang P.).

Secara makro faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :

a) Status sosial ekonomi, b) Kualitas fisik, c) Teknostruktur, d) Kualitas non fisik, e) Peraturan birokrasi, dan f) Gaya kepemimpinan. (Mulyono Mauled. 1993). Sedangkan T. Hani Handoko mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi, kepuasan

kerja, tingkat stress, kondisi fisik karyawan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya. (Handoko, T. Hani).

Sedangkan menurut Ravianto mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas karyawan itu antara lain (Ravianto, 1986):

- 1) Pendidikan
 - 2) Lingkungan dan iklim kerja
 - 3) Keterampilan
 - 4) Hubungan industrial
 - 5) Sikap dan etika kerja
 - 6) Teknologi
 - 7) Motivasi
 - 8) Gizi dan kesehatan
 - 9) Sarana produksi
 - 10) Tingkat penghasilan
 - 11) Manajemen
 - 12) Jaminan social
- Kesempatan berprestasi

3. Usaha-usaha peningkatan produktivitas tenaga kerja

Guna mencapai efisiensi, produktivitas karyawan sangat diperlukan. Peningkatan produktivitas dapat dilakukan melalui beberapa cara antara lain (Ravianto, 1986):

a. Peningkatan pendidikan

Pendidikan dan latihan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan kerja. Latihan dapat dilakukan di dalam maupun di luar pekerjaan. Latihan yang dilakukan umumnya bersifat formal.

b. Perbaikan penghasilan dan pengupahan

Perbaikan pengupahan pada akhirnya akan dapat menjamin perbaikan gizi dan kesehatan. Kekurangan gizi masyarakat bukan saja menghambat pertumbuhan anak-anak tetapi juga secara langsung mempengaruhi produktivitas karyawan. Rendahnya tingkat pendapatan menyebabkan seseorang tidak dapat memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, perumahan dan kesehatan yang memadai, yang lebih lanjut menyebabkan produktivitas yang rendah.

c. Pemilihan teknologi sarana pelengkap untuk berproduksi

Seseorang yang menggunakan peralatan yang lengkap dan sempurna lebih tinggi produktivitasnya dibandingkan dengan orang yang menggunakan peralatan yang lebih sederhana.

d. Peningkatan kemampuan pimpinan

Kemampuan dan tingkat produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan tidak ada begitu saja jika tidak didukung oleh pimpinan yang kreatif dan partisipatif. Untuk itulah pihak manajemen sangat diperlukan partisipasinya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa seorang karyawan yang memiliki produktivitas tinggi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: pendidikan, lingkungan dan iklim kerja, keterampilan, hubungan industrial, sikap dan etika kerja, teknologi, motivasi, gizi dan kesehatan, sarana produksi, tingkat penghasilan, manajemen, jaminan sosial. Melalui produktivitas kerja, keterampilan dapat ditingkatkan, demikian juga kualitas dan kemampuan kerja seseorang dapat bertambah dan berkembang sehingga dengan demikian efisiensi dan efektivitas kerjanya meningkat.

4. Ciri – ciri pegawai yang produktif

Ranftl dalam Timpe (2000), mengemukakan ciri-ciri pegawai yang produktif sebagai berikut; a). lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan; kualifikasi pekerjaan dianggap hal yang mendasar, karena produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar; b). bermotivasi tinggi; motivasi sebagai faktor kritis, pegawai yang bermotivasi berada pada jalan produktivitas tinggi; c). mempunyai orientasi pekerjaan positif; sikap seseorang terhadap tugasnya sangat mempengaruhi kinerjanya, faktor positif dikatakan sebagai faktor utama produktivitas pegawai; d). dewasa; pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal; e). dapat bergaul dengan efektif; kemampuan untuk menetapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah aset yang sangat meningkatkan produktivitas.

Sudarmayanti dalam Umar (2000), mengutip tentang ciri-ciri individu yang produktif dari Erich dan Gilmore, yaitu : a). tindakan konstruktif; b). percaya diri; c). mempunyai rasa tanggung jawab; d). memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya; e). mempunyai pandangan kedepan; f). mampu menyelesaikan persoalan; g). dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah; h). mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan; i). mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

5. Pengukuran produktivitas kerja

Untuk mengukur produktivitas sering kali tidak dapat dilihat dan sulit untuk diukur, menggunakan teknik – teknik pengukuran yang dapat diketahui suatu produktivitas, untuk itu akan dikemukakan beberapa cara untuk mengukur produktivitas kerja yaitu: Ilyas (1999), mengemukakan pengukuran produktivitas dengan dua cara: “physical productivity” dan “value productivity”. Yang dimaksud dengan pengukuran physical productivity

adalah pengukuran produktivitas secara kuantitatif dengan unit pengukuran dapat berupa ukuran (size), panjang, jumlah unit, berat, waktu dan jumlah sumber daya manusia. Sedangkan value productivity adalah pengukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang sebagai tolak ukur sehingga tingkat produktivitas dikonversi ke bentuk rupiah.

Hanson dalam Swansburg dan Swansburg (1999), menyatakan bahwa produktivitas dapat diukur dengan menghitung jumlah jam kerja perawat pada pasien per hari. Model lain menurut Curtin Swansburg dan Swansburg (1999), bahwa produktivitas dalam keperawatan dihubungkan dengan penerapan ilmu pengetahuan. Produktivitas professional dapat diukur dari kemandirian (efficacy), efektifitas dan efisiensi dalam menerapkan pengetahuannya. Curtin menunjukkan bahwa proses ini dapat diukur secara obyektif, sebagai berikut:

- a. Tujuan pengukuran kemandirian (efficacy); masa pendidikan formal, penghargaan akademis, keterangan melanjutkan pendidikan ketrampilan serta pengalaman.
- b. Tujuan pengukuran efektifitas; menunjukkan kemampuan dalam melaksanakan prosedur, ketepatan memprioritaskan kegiatan, penampilan kerja secara profesional dan sesuai dengan standar, memberikan informasi yang jelas dan tepat pada orang lain, serta mampu bekerja sama dengan orang lain.
- c. Tujuan pengukuran efisiensi; sikap yang cepat tanggap, kehadiran, tahan uji, ketelitian, dapat beradaptasi dan secara ekonomis dapat melakukan penghematan.

Metode dalam pengukuran produktivitas menurut Sinungan dalam Hasibuan secara umum berarti perbandingan, yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan bahwa apakah pelaksanaan ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah mutu berkurang atau meningkat serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan yang lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran/ tujuan. (Simamora Henry, 2004).

Dari cara pengukuran produktivitas kerja tersebut, maka dapat dicari cara paling efektif dan lebih operasional dalam mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan, yaitu pengukuran tingkat produktivitas kerja menurut J. Ravianto dalam Hasibuan. Secara teknis, produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dengan rumus :

Hasil sebenarnya

$$\text{Produktivitas TK} = \text{Total hari kerja sebenarnya}$$

Keterangan :

- a. Hasil sebenarnya adalah hasil aktual per periode tertentu
- b. Total hari kerja sebenarnya adalah merupakan hasil perkalian antara jumlah karyawan pada suatu periode tertentu dengan hari kerja aktif dalam periode yang bersangkutan.

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas akan juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi

para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

6. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Kegunaan :

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian-penyelesaian, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya : promosi, transfer, dan demosi.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g. Untuk mengetahui ketidak-akuratan informal.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil. (Sinungan, M. 2000).

B. Pengalaman Kerja

1. Definisi Pengalaman Kerja

Manager harus mempertimbangkan beberapa faktor yang dimiliki oleh seorang pekerja untuk menempatkan tenaga kerja. Faktor-faktor tersebut mungkin sangat berpengaruh terhadap kontinuitas suatu perusahaan. Salah satu faktor tersebut ialah pengalaman kerja. Kenyataan menunjukkan bahwa adanya kecenderungan makin lama banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut dan memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi.

Sebaliknya keterbatasan pengalaman kerja maka semakin rendah keahlian dan keterampilan kerja yang bersangkutan.

Pengalaman kerja adalah modal utama seseorang untuk terjun ke dalam suatu bidang pekerjaan. Pengalaman kerja seseorang harus lebih dihargai daripada pendidikan yang tinggi (Siswanto, 1987). Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang yang dapat bekerja dengan lebih efisien sehingga akan menguntungkan perusahaan.

Pengalaman kerja adalah faktor yang cukup penting dalam pengadaan tenaga kerja. Demi melaksanakan pengadaan tenaga kerja perlu diperhitungkan dan ditentukan dahulu kualitas ataupun mutu tenaga kerja yang dibutuhkan. Salah satu persyaratan kerja adalah pengalaman kerja. Suatu perusahaan akan lebih cenderung memilih pelamar yang sudah berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas (Martoyo, 1987).

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984). Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 1984). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980).

Menurut uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman bekerja

Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Djauzak (2004:57), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

b. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

c. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

e. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Foster, 2001 : 43) yaitu :

a. Lama waktu/ masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

3. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

- a. Gerakannya mantap dan lancar. Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- b. Gerakannya berirama, artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari - hari.
- c. Lebih cepat menanggapi tanda - tanda, artinya tanda - tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

- d. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- e. Bekerja dengan tenang. Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar. (Asri, 1986).

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan yang potensial. Beberapa faktor tersebut adalah:

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e. Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek - aspek teknik pekerjaan (Handoko, 1984).

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda - tanda, dapat menduga timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang,

tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu, seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

Melalui pengalaman kerja, pengetahuan teknis dan keterampilan dapat ditingkatkan, demikian juga kualitas dan kemampuan kerja seseorang dapat bertambah dan berkembang sehingga dengan demikian efisiensi dan efektivitas kerjanya pun meningkat.

4. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan.

Syukur (2001: 83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

a. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

b. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

c. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

e. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

f. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

5. Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih

lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti :

- a. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- b. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- c. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- d. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerjakaryawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

C. Pengalaman kerja dengan produktivitas kerja dalam perspektif islam

Sumber daya manusia merupakan potensi yang luar biasa dalam lembaga apapun di dunia kerja kita temukan bahwa seluruh sumber daya kecuali sumber daya manusia tunduk pada aturan-aturan dan system mekanisme untuk mencapai skala produktifitas yang telah direncanakan secara matang. Tidak terkecuali bagi sumber daya manusia muslim, yang juga merupakan potensi yang luar biasa bagi peningkatan produktifitas perusahaan.

Adapun ciri- ciri khusus pada pribadi muslim yang produktif adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengamalan khusus kepribadian ini pada tuntutan kesuksesan kerja. Setiap pekerjaan mengharapkan adanya kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengalaman pelakunya, sehingga tercapailah kelayakan produksi. Kemampuan, keahlian dan keterampilan para pekerja berbeda-beda. Ciri-ciri khusus yang dimilikinyapun berbeda-beda.
2. Banyaknya ragam kecenderungan psikis kepribadian ini untuk menjalankan suatu profesi. Orang tersebut memprioritaskan suatu pekerjaan dengan senang hati. Ia bekerja penuh dengan motivasi, semangat dan kepuasan.
3. Tingginya kadar kesesuaian kesehatan mental pada kepribadian ini. Kemampuan bekerja dan berproduksi terkait dengan kesehatan mental individu. Bila kesehatan mentalnya baik, maka ia akan bekerja dengan baik pula.

Dalam al-qur'an maupun hadits telah banyak di utarakan tentang anjuran bekerja dan bagaimana bekerja yang baik. Bahkan Allah SWT telah dengan tegas memerintahkan manusia untuk mengembara dimuka bumi mencari karunianya dan menikmati hasil-hasil alam.

Sebagai firmanNya dalam surat Al-Jum'ah: 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ

كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Allah menjadikan kerja sebagai salah satu penentu kekhalifahan manusia dan menjadikan setiap bentuk kerja sebagai dari ibadah, maka jelaslah bahwa dalam pandangan islam manusia harus selalu produktif.

Akan tetapi, sebagai sebuah substansi, produktivitas bukanlah konsep baru, jauh hari islam telah mengenal konsep tersebut. Dalam surat Al-muluk ayat 2 Allah telah telah berfirman:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۚ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ﴿٢﴾

Artinya: yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.

Ayat ini menyatakan bahwa Allah menciptakan kematian dan kehidupan adalah untuk menemukan siapa di antara mereka yang lebih baik perbuatannya. Dalam kontek ekonomi yang lebih baik perbuatannya adalah yang lebih produktif. Nabi juga pernah menyatakan bahwa barang siapa yang hari ini lebih jelek dari hari kemarin berarti rugi Karena tidak ada nilai tambah. Karena itu, satu-satunya pilihan bagi seseorang muslim adalah bahwa hari ini harus lebih baik (lebih produktif) dari hari kemarin

Dalam hal ini Rasulullah SAW. bersabda:

من كان يومه خيرا من امسه فهو رابح. ومن كان يومه مثل امسه فهو مغبون. ومن كان

يومه شرا من امسه فهو ملعون. (رواه الحاكم)

Artinya: "Barang siapa hari ini lebih baik dari hari kemarin, dialah tergolong orang yang beruntung, Barang siapa yang hari ini sama dengan hari kemarin dialah tergolong orang yang merugi dan Barang siapa yang hari ini lebih buruk dari hari kemarin dialah tergolong orang yang celaka"

Dalam hubungan ayat al-qur'an berikut ini penting untuk dibahas Maa'rij yang berarti tangga, tingkatan-tingkatan dalam kemuliaan. Oleh karena itu mengacu pada kehidupan yang bahagia dan menyenangkan sebagai akibat langsung dari produktifitas manusia. Ayat ini juga bermakna hanya Allah yang memiliki peringkat kenaikan. Yang menunjukkan bahwa Allah menghadiahkan cara-cara peningkatan (kemajuan) atau memuliakan dari manusia di dunia kepada siapa saja yang dikehendakinya tanpa ukuran. Firman Allah sebagai berikut:

الْحَمْدُ لِلَّهِ فَاطِرِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ جَاعِلِ الْمَلَائِكَةِ رُسُلًا أُولَى أَجْنِحَةٍ
مَّثْنَى وَثُلَاثَ وَرُبْعٍ يَزِيدُ فِي الْخَلْقِ مَا يَشَاءُ إِنَّ اللَّهَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١﴾

Artinya: segala puji bagi Allah Pencipta langit dan bumi, yang menjadikan Malaikat sebagai utusan-utusan (untuk mengurus berbagai macam urusan) yang mempunyai sayap, masing-masing (ada yang) dua, tiga dan empat. Allah menambahkan pada ciptaan-Nya apa yang dikehendaki-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. (QS. Faatir: 1)

Ayat tersebut menggambarkan kemungkinan kehidupan yang lebih baik bagi manusia. Orang yang mampu menggunakan sumber alam mencari potensi dan selalu mengubahnya menjadi (produk) nyata. Sering di anugrahi kesuksesan dan kemakmuran.

Ayat di bawah ini memuji produktifitas mereka yang telah memajukan perokonomean manusia:

قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا ۖ وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا ۖ

Artinya: Sesungguhnya beruntunglah orang yang mensucikan jiwa itu, dan Sesungguhnya merugilah orang yang mengotorinya. (QS. Asy Syamsy: 9-10).

Rasulullah SAW pun senantiasa berdoa kepada Allah agar dijauhi sifat malas, sifat lemah dan berlindung dari Allah, penakut dan sangat tua dan saya berlindung ke-pada-Mu dari siksa kubur dan dari ujian hidup dan mati (HR Abu Daud).

D. Hubungan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja

Pengalaman kerja adalah modal utama seseorang untuk terjun ke dalam suatu bidang pekerjaan. Pengalaman kerja seseorang harus lebih dihargai daripada pendidikan yang tinggi (Siswanto, 1987). Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang yang dapat bekerja dengan lebih efisien sehingga akan menguntungkan perusahaan.

Pengalaman kerja adalah faktor yang cukup penting dalam pengadaan tenaga kerja. Demi melaksanakan pengadaan tenaga kerja perlu diperhitungkan dan ditentukan dahulu kualitas ataupun mutu tenaga kerja yang dibutuhkan. Salah satu persyaratan kerja adalah pengalaman kerja. Suatu perusahaan akan lebih cenderung memilih pelamar yang sudah berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas (Martoyo, 1987).

Menurut uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Produktifitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknis operasional, secara filosofis, produktifitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas dan akan terus meningkatkan kemampuan kerjanya.

Untuk definisi kerja, produktifitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, dikarenakan sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dengan proporsi yang berbeda. (Hasibuan Malayu S.P 2003).

Kesimpulan dari uraian diatas bahwa produktivitas adalah: suatu ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang dibutuhkan. Perawat memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia. Produktivitas perawat mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai perawat dengan jangka waktu tertentu.

Suatu organisasi harus menjadi suatu sarana atau alat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan individu (baik karena hubungan kerja maupun karena isi pekerjaan). Selanjutnya organisasi tidak didirikan hanya untuk memenuhi

kebutuhan-kebutuhan hidupnya melalui produktivitas. Para peneliti (Schacter, Willerman, Hlyman) menunjukkan bahwa suatu tingkat pengalaman yang tinggi dapat mengakibatkan moril yang tinggi dan bersikap positif terhadap perusahaan, pekerjaan, teman-teman sekerja dan orang-orang bawahan. Pengalaman yang baik mempunyai hubungan yang positif dengan hasil yang tinggi. Dengan demikian, pengalaman mempunyai moril yang selanjutnya mempengaruhi hasil.

Semakin kuat pengalamannya yang terdapat pada karyawan, maka karyawan tersebut akan semakin berusaha untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan adanya pengalaman kerja yang tinggi dapat saja karyawan tersebut belajar dan pada periode selanjutnya akan dapat dilakukan pekerjaan dengan mudah sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan - penjelasan di atas, hipotesa dari penelitian ini adalah *“Ada hubungan yang positif antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan.”*

Gambar 2.1

Hubungan Pengalaman Kerja Produktivitas Kerja

