

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Oleh karena untuk mengupasnya secara mendalam perlu mencermati dua kata tersebut. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi, disiplin adalah setiap seseorang dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.¹⁴ Sementara kerja sebagai kata dasar umumnya melekat pada kata “Pekerjaan” yang dimaksud dengan kerja dalam hal ini adalah suatu aktifitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktifitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya.

Merujuk pada dua pemahaman tersebut, maka yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.¹⁵

¹⁴Lijan Poltak Sinambelan, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Raha Ilmu, 2012), h. 238

¹⁵*Ibid.* h. 239

Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sangat sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya¹⁶. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Demikian halnya guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan

¹⁶ Melayu Hasibuan, *Op. Cit* h. 193

diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawannya. Karena disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.¹⁷

2. Macam-macam Disiplin Kerja

Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui penjelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi para anggota semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapatkan perhatian manajemen. Pertama, para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Kedua, para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Ketiga, para karyawan didorong

¹⁷ Edy Sutrisno, *Op.Cit.* h. 98

menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

b. Disiplin Korektif.

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi setandar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang bersifat hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu. Agar berbagai tujuan pendisiplinan seperti telah disinggung diatas tercapai, pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap.yang dimaksud bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai yang paling ringan hingga yang terberat.¹⁸

Selain dua jenis pendisiplinan diatas terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*)

Yaitu berusaha menghukum disiplin kerja orang yang berbuat salah.

¹⁸ Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara 2009). h. 305-306

b. Disiplin Korektif (*corerektive Discipline*)

Yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*)

Yaitu berusaha melindungi hal-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Persective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negaifnya.¹⁹

Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, dan disiplin tradisi dan disiplin bertujuan.

a. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin modren yaitu mempertahankan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.
- 3) Keputusan-keputusan yang benar semuanya terhadap terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan menggunakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.

¹⁹ Vaithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*, (Jakarta: Murai Kencana, 2004), h. 444

- 4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan disiplin dengan tradisional

Pendekatan disiplin dengan tradisional yaitu, pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- 3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- 5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat,.

c. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- 1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
- 2) Disiplin bukan suatu hukuma, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- 3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik .

- 4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.²⁰

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo, faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:²¹

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mengetahui segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila mereka merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mungkir, sering minta izin keluar. Namun demikian, pemberian kompensasi yang

²⁰ Anwar P. Mangkunegara, *Opcit*, h. 129-130

²¹ Edy Sutrisno, *Op.Cit* h. 89

memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Realitanya dalam praktik lapangan, memang dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan memberikan kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.²²

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang ditegakkan hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin

²² *Ibid.* h.90

hanya menurut selera pemimpin saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan harap bahwa para karyawan akan mematuhi peraturan tersebut. Oleh sebab itu disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk menganbil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karywan akan terus terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terkait atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melakukan disiplin kerja.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter yang satu dengan lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluar dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam arti jarak batin. Pimpinan yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.²³

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- 1) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib pekerjaan mereka

²³ *Ibid*, h.91- 92

- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa walau kepada bawahan sekalipun.

B. Teori Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Didalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*, keluaran) dan segala pengorbanan biaya untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*, masukan),²⁴

Produktivitas secara umum dartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai.²⁵

Pengertian diatas adalah sebagian kecil dari arti produktivitas kerja, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengungkapkan pengertian produktivitas kerja.

Menurut Suprianto mengatakan “Produktivitas” adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan

²⁴ Nur Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, (Bogor: Ghalia Indonesia 2005). h. 281

²⁵ Edy Sutrisno. *Op.Cit.* h,99.

sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara penghasilan (*output*) dan pengeluaran (*input*)²⁶

Menurut Kartonegoro mengatakan “produktivitas adalah sebagai seluruh keluaran barang dan jasa yang dihasilkan dibagi dengan masukan yang diperoleh untuk menghasilkan keluaran tersebut”²⁷.

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah didasari secara universal.²⁸ Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.²⁹ Sementara itu, secara umum yang banyak didapat dalam buku-buku teks tentang produktivitas, produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).³⁰ Ciri-ciri pegawai yang produktif adalah:

- a. Cerdas dan dapat belajar dengan relativ cepat.
- b. Kompeten secara profesional
- c. Kreatif dan inovatif
- d. Memahami pekerjaan

²⁶ Suprianto John, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Jakarta: Karunia Universitas, 1996), h. 113

²⁷ Kertonegoro Sentanu, *Manajemen Organisasi Edisi Empat*, (Jakarta: Widia Press, 1997), h. 185

²⁸ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 9

²⁹ Taliziduha Ndara, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Renia Cipta, 1999), h. 44

³⁰ Husein Umar, *Riset Sumber daya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 1998), h.9

- e. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah menyerah
- f. Selalu mencari perbaikan-perbaikan tetapi tahu kapan harus berhenti
- g. Dianggap bernilai oleh atasannya
- h. Memiliki catatan prestasi yang baik
- i. Selalu meningkatkan kualitas diri³¹

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa yang disebut produktivitas kerja adalah suatu usaha untuk meningkatkan hasil kerja karyawan yang lebih efektif dan efisien yang meliputi sumber daya manusia, keterlampiran, energi, modal, teknologi, manajemen, dan sumber-sumber lain yang dapat mempengaruhi suatu kebutuhan.

Dengan demikian produktivitas kerja dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{keluaran output}}{\text{Masukan input}}$$

Berdasarkan rumus diatas maka produktivitas tenaga kerja dinyatakan berkurang apabila:³²

- a. Volume produksi berkurang sedangkan penggunaan tenaga kerja adalah sama

³¹ *Ibid*, h. 11-12

³² Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta FEUI, 1998), h. 38

- b. Volume produksi tetap sedangkan penggunaan tenaga kerja lebih baik.

Sebaliknya produktivitas dinyatakan meningkat apabila:

- a. Volume produksi bertambah sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja adalah sama
- b. Volume produksi tetap sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja berkurang

2. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:³³

- a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

- b. Meningkatkan hasil yang dicapai

³³ Edy Sutrisno, *Op Cit*, h.104

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang meninjau hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu, mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai, jadi meningkatkan mutu, bertujuan untuk memberi hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri,

batasan-batasan mutu itu sendiri dapat dinyatakan dengan batasan standar tertinggi dan terendah.

- f. Efisiensi perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja diperoleh oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah:³⁴

- a. Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dengan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

- b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab

³⁴ *Ibid*, h. 103

keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap produktifitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari, sebagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi, terdapat juga upaya meningkatkan produktivitas kerja. Bahwa meningkatkan produktifitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja diantaranya:

a. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pandangan ini bukan hanya salah satu kiat dalam mengelola organisasi dengan baik, akan tetapi merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir.

b. Peningkatan mutu hasil kerja

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Jika secara tradisional ditekankan pentingnya orientasi hasil untuk dianut oleh manajemen, dewasa ini lebih ditekankan lagi orientasi hasil kerja dengan mutu yang semakin tinggi. Hal ini perlu ditekankan karena kearifan konvensional (*convensional wisdom*) dalam dunia manajemen hanya menekankan pentingnya mutu produk yang dihasilkan. Padahal mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi tersebut terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok maupun pelaksanaan tugas penunjang dalam organisasi.

c. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua manajemen dalam hirarki organisasi.³⁵

d. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran merupakan bagian integral dari proses manajemen produktivitas, adanya sistem pengukuran produktivitas yang dapat

³⁵ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002) h. 10-13.

diandalkan memungkinkan organisasi, mempertajam rencana strategisnya melalui penciptaan tingkat perbaikan produktivitas yang ditargetkan dihubungkan pada pencapaian sasaran strategi spesifik. Pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi penguatan yang sangat berharga yaitu sebagai berikut:

a. Membangun Kepedulian

Sistem pengukuran yang sangat kelihatan dan sering disesuaikan membantu menjaga fokus organisasi dan mengkomunikasikan minat dan kepentingan manajemen tentang produktivitas.

b. Mengukur Masalah dan Peluang

Ukuran produktivitas memfasilitasi identifikasi dari bidang dimana perhatian manajemen diperlukan. Kondisi produktivitas mendatar atau menurun hanya dapat dipastikan melalui suatu ukuran.

c. Mengusahakan Mekanisme Umpan Balik

Tanpa umpan balik, suatu organisasi tidak dapat belajar memperbaiki, dengan mengumpan balik data pengukuran, pekerja dapat menikmati perasaan penyelesaian, dapat belajar dari keberhasilan dan dapat dimotivasi untuk mengatasi masa ketidakcukupan kinerja.

Secara umum, produktivitas dinyatakan sebagai rasio antara keluaran terhadap masukan, atau rasio hasil yang diperoleh terhadap

sumber daya yang dipakai. Dalam bentuk pemasaran dituliskan sebagai berikut:³⁶

$$\text{PRODUKTIVITAS} = \frac{\text{Keluaran}}{\text{Masukan}} = \frac{\text{Hasil yang diperoleh}}{\text{Sumber daya yang diinginkan}}$$

Bila dalam rasio tersebut masukan yang dipakai untuk menghasilkan keluaran dihitung seluruhnya, disebut sebagai produktivitas total (*Total productivity*), tetapi bila yang dihitung sebagai masukan hanya komponen tertentu saja, maka disebut sebagai produktivitas parsial (*partial productivity*) atau produktivitas faktor tunggal (*single factor productivity*).³⁷

Produktivitas total digunakan mengukur efesiensi dari kegiatan operasi. Untuk mengukur perubahan produktivitas total dalam suatu priode waktu, semua faktor yang berkaitan dengan kuantitas keluaran dan masukan itu meliputi manusia, mesin, modal, material, energi, dan lainnya.

Produktivitas parsial yang paling banyak diamati ialah produktivitas tenaga kerja, yang sangat dipengaruhi oleh perubahan teknologi. Pertumbuhan teknologi yang tinggi apabila faktor lain tetap akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang tinggi pula

Produktivitas dapat diukur dalam berbagai bentuk, tabel berikut menunjukkan contoh ukuran produktivitas dalam berbagai organisasi.

³⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), h. 132-133

³⁷ Ibid

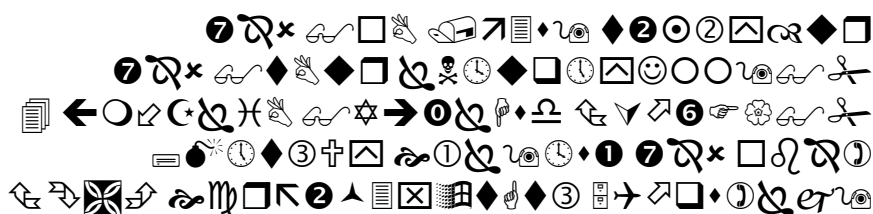
TABEL III.1
UKURAN PRODUKTIVITAS

Organisasi	Ukuran Produktivitas
Industri	Unit produksi/karyawan, total produksi/total biaya
Konstruksi	Proyek/teknisi, pendapatan/biaya konstruksi
Bisnis	Penjualan/karyawan, pangsa pasar/karyawan
Pendidikan	Mahasiswa/fakultas, uang kuliah/uang administrasi
Kesehatan	Pasien/dokter, pasien/tempat tidur
Angkutan udara	Penerbangan/pesawat, jam terbang/pilot
Hotel	Tingkat hunian/kamar, tingkat hunian/karyawan
Bank	Nasabah/kasir, jumlah rekening/biaya administrasi

Saat penyusunan rencana dilakukan bersama dengan saat penyusunan proses pengecekan melalui penentuan tolak ukur didalam pencapaian sasaran, jika sasaran telah ditetapkan secara kualitatif dan didalamnya sudah tercakup batasan-batasan standarnya atau tolak ukurnya, yaitu yang menjelaskan kriteria-kriteria sasaran yang harus dicapai, sekaligus ini dapat digunakan pedoman pengecekan dan pengukuran hasil yang diperoleh.

C. Produktivitas Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam

Prinsip dasar ekonomi islam adalah keyakinan kepada Allah SWT, sebagai *rabb* dari alam semesta.³⁸ Ikrar akan keyakinan ini pebuka kitab suci umat islam dalam Al-Qur'an Al-Jasiyah ayat 13:



³⁸ Mustafa Edwin Nasution, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi IslamL*, (Jakarta: Kencana, 2010), h.104

Artinya: *dan dia menundukkan untukmu apa yang ada dilangit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) dari pada-Nya sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekusaan Allah) bagi kaum yang berfikir.*³⁹

Konsep ini bernakna bahwa ekonomi islam berdiri diatas kepercayaan bahwa Allah adalah satu-satunya pencipta, pemilik, dan pengendalian alam raya yang takdir-Nya menghidupkan dan mematikan serta mengendalikan alam dengan ketetapan-Nya

Sumber daya manusia merupakan potensi yang luar biasa dalam hal apapun. Didunia kerja kita temukan bahwa seluruh sumber daya kecuali sumber daya manusia tunduk pada aturan-aturan dan sistem mekanisme untuk mencapai skala produktivitas yang telah direncanakan secara matang tidak terkecuali bagi peningkatan poduktivitas perusahaan.

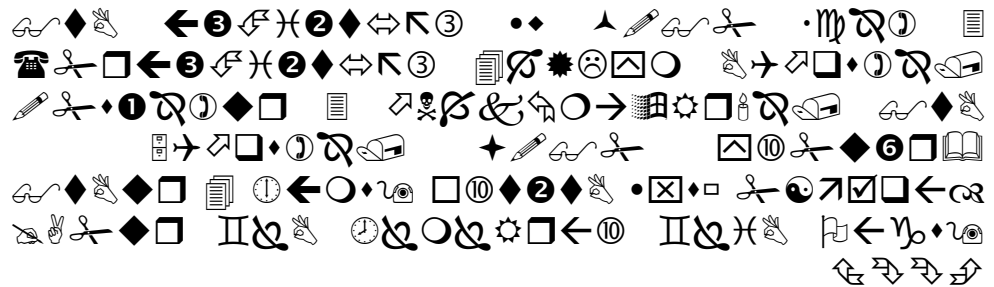
Adapun ciri-ciri khusus pada pribadi muslim yang produktif adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaiaan kemampuan, keahlian keterampilan dan pengalaman khusus kepribadian ini pada tuntutan kesuksesan kerja.
2. Banyak ragam kecendrungan psikis kepribadian ini untuk menjalankan suatu profesi.
3. Tingginya kadar kesesuaian kesehatan mental pada kepribadian ini.

Menjadi produktif adalah tuntutan bagi setiap manusia, setiap agama mengajarkan umatnya dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin demi menghasilkan sesuatu yang berarti baik berhubungan secara langsung dengan Allah SWT (*hablum minallah*) maupun hubungan secara langsung

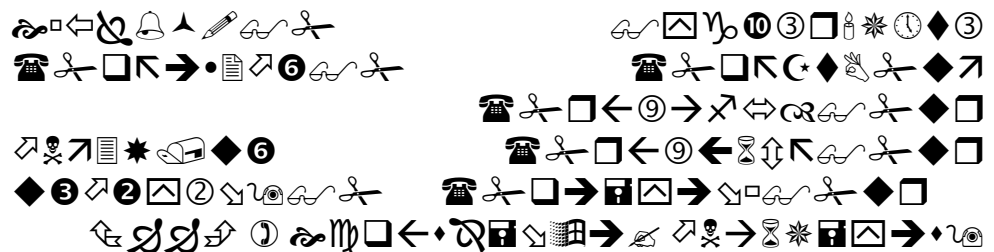
³⁹ Departemen Agama RI, *Op.Cit*, h. 499

dengan manusia (*hablum minannas*).⁴⁰ Agama islam selalu menekankan pada umatnya untuk selalu berusaha mengubah nasib agar menjadi lebih baik, sebagaimana firman Allah dalam QS. Ar-Ra'ad ayat 11.



Artinya: “*Sesungguhnya allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri,*”⁴¹

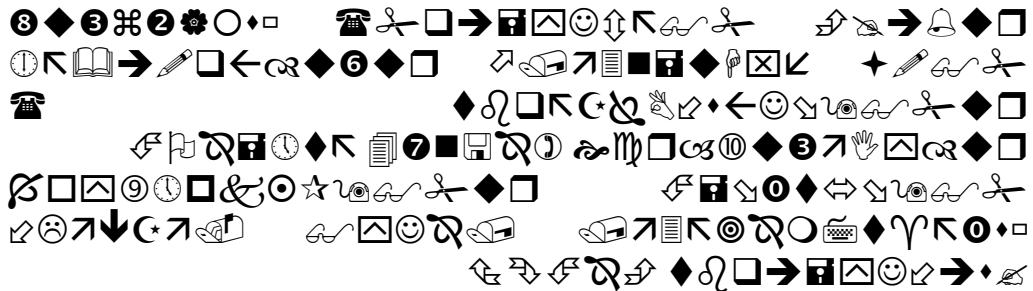
Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan umatnya agar selalu memperbaiki hidupnya dengan berusaha dan berproduktivitas dalam jalan kebenaran serta berbuat baik pada sesama. Produktivitas yang harus dicapai tidak hanya berfokus pada kehidupan duniawi saja, tetapi juga untuk kehidupan akhirat seperti menjalankan ibadah shalat, puasa, zikir dan ibadah lainnya, sebagaimana firman Allah dalam QS. Al- Hajj ayat 77.



⁴⁰ <http://bertousman.wordpress.com/2011/06/24/produktivitas-dan-kualitas-dalam-perspektif-islam/>, pada minggu 03 April 2015,
⁴¹ *Ibid*, h. 250

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, ruku’lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapatkan kemenangan.”*⁴²

Islam juga selalu menyeru manusia untuk senantiasa bekerja dan berjuang. Islam juga agama yang mengutamakan nilai-nilai produktivitas secara sempurna baik produktif dalam arti menghasilkan sebuah peningkatan serta perbaikan dari diri dan masyarakat. Firman Allah dalam QS. At-Taubat 105.



Artinya:” *Dan katakanlah bekerjalah kamu maka Allah dan rosulnya dan orang-orang yang beriman akan menyaksikan hasil pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukanNya kepadamu apa-apa yang telah kamu kerjakan”* (QS. AT-Taubah :105).⁴³

Allah menjadikan kerja sebagai salah satu penentuan kekhalifahan manusia dan menjadikan setiap bentuk kerja sebagai bagian dari ibadah, maka jelaslah bahwa dalam pandangan islam manusia harus selalu produktif, sesuai dengan pengertian produktivitas mengandung substansi adanya efektifitas dan efesiensi, maka kita juga dapat melihat Islam sangat menganjurkan agar kita bisa efektif dan efesien dalam melakukan setiap pekerjaan.

⁴² Ibid, h.341

⁴³ Ibid. h. 203