

# HUBUNGAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI SEKOLAH TINGGI PENERBANGAN INDONESIA CURUG-TANGERANG

## SOLIHIN

Dosen Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia PO Box 509 Tangerang (15001)

**Abstrak:** Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui hubungan antara Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dengan Produktifitas Kerja Pegawai di Bagian Administrasi Umum Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Pemberdayaan sumber daya manusia di Bagian Administrasi Umum sudah cukup baik. Hal ini dapat diketahui dari hasil penelitian bahwa rata-rata penilaian responden mengenai pemberdayaan sumber daya manusia di Bagian Administrasi Umum sebesar 3,23 yang berarti cukup baik.
2. Produktifitas kerja pegawai di Bagian Administrasi Umum sudah baik. Hal ini dapat diketahui dari hasil penelitian bahwa rata-rata penilaian responden mengenai produktifitas kerja pegawai Bagian Administrasi Umum sebesar 3,69 yang berarti baik.
3. Faktor pemberdayaan sumber daya manusia berhubungan secara positif dan kuat dengan produktifitas kerja pegawai di Bagian Administrasi Umum. Hal ini dibuktikan pada nilai  $r_{hitung}$  *product moment* sebesar 0,75.
4. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,25%, dapat diartikan bahwa variabel pemberdayaan sumber daya manusia memberikan kontribusi sebesar 56,25% terhadap produktifitas kerja pegawai, 43,75% sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lain.

**Kata Kunci :** *pemberdayaan SDM, produktifitas kerja*

## PENDAHULUAN

Dalam memberdayakan sumber daya manusia diperlukan upaya strategis manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan kondisi perubahan dan perkembangan lingkungan yang dapat berdaya guna dan berhasil guna saat era sekarang dan era mendatang. Agar para pegawai memiliki kemampuan yang diperlukan organisasi, maka harus senantiasa dimotivasi. Selayaknya pimpinan mampu memotivasi mereka dan mengetahui sikap dan perilaku pegawai yang dipimpinnya untuk dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Dengan demikian, diperlukan upaya pemberdayaan yang dilakukan secara terus menerus terarah, terpadu dan berkesinambungan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Memperhatikan fenomena yang terjadi seperti yang diuraikan di atas, maka pemberdayaan sumber daya manusia menjadi penting agar dapat meningkatkan

produktivitas kerja. Untuk itu, berbagai upaya agar terjadi peningkatan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan kesempatan mengikuti diklat harus diterapkan kepada pegawai. Perlu tindakan manajemen yang cermat dan bijaksana haruslah dapat diambil dalam membekali dan mempersiapkan pegawai, sehingga benar-benar menjadi asset pembangunan yang produktif dan bermanfaat.

## METODE

Lokasi penelitian adalah STPI Curug-Tangerang. Untuk terlaksananya penelitian, selama bulan Januari-Pebruari 2008. Dalam penelitian ini, sebagai obyek penelitian (populasi) adalah seluruh pegawai STPI Curug-Tangerang sebanyak 398 orang. Dari jumlah populasi tersebut diambil sejumlah 100 orang sebagai sample, menggunakan teknik *simple random sampling*.

## LANDASAN TEORI

### a. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja* (2002), memberdayakan sumber daya manusia mengandung berbagai kiat seperti diuraikan berikut ini.

1. Mengakui harkat dan martabat manusia; Dalam segi-segi tertentu, manusia berbeda dengan makhluk lain. Manusia merupakan makhluk yang paling mulia di muka bumi ini. Ia mempunyai harga diri, daya nalar, memiliki kebebasan memilih, akal, perasaan dan berbagai kebutuhan yang sangat beraneka ragam.
2. Manusia mempunyai hak-hak yang bersifat asasi dan tidak ada manusia lain termasuk manajemen, yang dibenarkan untuk melanggar hak-hak tersebut. Misalnya hak menyatakan pendapat secara bebas dan bertanggung jawab, hak berserikat, hak memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, hak memperoleh imbalan yang wajar, hak menentukan nasib sendiri, hak memperoleh perlindungan agar merasa aman, baik dalam arti fisik maupun psikologis. Bersamaan dengan hak tersebut, manusia sebagai makhluk sosial, sebagai warga masyarakat serta selaku anggota berbagai organisasi mempunyai kewajiban yang harus ditunaikannya. Kiat yang harus diterapkan dalam kaitan ini ialah terciptanya kesadaran dalam diri manusia bahwa harus terjamin adanya keseimbangan antara hak dan kewajibannya. Dalam praktek, kiat ini terlihat dalam wujud kesadaran bahwa berbagai hak seseorang hanya akan diperoleh apabila ia menunaikan kewajibannya dengan baik.
3. Satu kiat yang terbukti ampuh dalam pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi ialah, penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi. Artinya, mengikutsertakan para anggota organisasi dalam proses pengambilan berbagai keputusan, terutama yang menyangkut nasibnya,

kariernya, penghasilannya, dan mutu kekaryannya. Dengan kata lain menciptakan iklim dalam organisasi sedemikian rupa sehingga "letak pengendalian nasib" seseorang berada dalam diri yang bersangkutan (*internal locus of control*). Dengan demikian, ia menjadi insan yang berpandangan fatalistik atau deterministik dalam arti, bahwa jalan hidupnya ditentukan oleh faktor-faktor di luar dirinya (*external locus of control*) misalnya, dengan mengatakan: "Takdir sudah menentukan nasib saya begini".

Dalam berbagai literatur tentang manajemen, disebutkan antara lain pentingnya pembentukan "Gugus Kendali Mutu" dan "Tim Kerja yang Otonom" sebagai wahana yang mewujudkan manajemen partisipatif tersebut. Menurut kiat ini para karyawan diberi otonomi sendiri menentukan keanggotaannya, norma-norma kerjanya, tingkat produktivitasnya, identifikasi permasalahan yang dihadapinya dan cara-cara yang dianggapnya terbaik untuk memecahkan berbagai masalah tersebut.

4. Perkayaan mutu kekaryaan; Meskipun mungkin tidak berlaku untuk semua orang, pada umumnya manusia ingin memperkaya mutu kinerja dan kekaryannya. Kebenaran pernyataan ini terlihat pada pandangan bahwa berkarya dewasa ini tidak lagi dilihat sekadar sebagai upaya untuk mencari nafkah, meskipun hal ini tetap penting. Akan tetapi sebagai tindakan untuk mengangkat harkat dan martabat seseorang.

Jika seseorang berkarya, baik dalam arti menjadi karyawan di organisasi atau perusahaan milik orang lain maupun menjadi wirausahawan yang mengelola sendiri perusahaannya, ia mengurangi ketergantungan kepada orang lain dalam pemenuhan berbagai jenis keperlunya. Dengan kata lain, harkat dan martabat seseorang tidak akan tinggi jika ia tergantung pada orang lain. Pernyataan ini tentunya tidak berarti bahwa yang bersangkutan tidak perlu bekerja sama dengan orang lain. Perkayaan mutu kekaryaan mencakup paling sedikit lima

hal, yaitu penyeliaan yang simpatik, pekerjaan yang menantang, sistem imbalan yang efektif, kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan dan sistem umpan balik.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan mempertimbangkan hal-hal: penyeliaan yang simpatik, sistem imbalan yang efektif dan sistem umpan balik.

## b. Produktifitas Kerja

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja (2002: 40), kinerja seseorang dan produktivitas kerjanya ditentukan oleh tiga faktor utama berikut ini:

1. Motivasi; Yang dimaksud dengan motivasi ialah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Keberhasilan organisasional tersebut memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya berupa harapan, keinginan, cita-cita dan berbagai jenis kebutuhannya.
2. Kemampuan; Ada kemampuan yang bersifat fisik dan ini lebih diperlukan oleh karyawan yang dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak menggunakan otot. Di lain pihak, ada kemampuan yang bersifat mental intelektual, yang lebih banyak dituntut oleh penyelesaian tugas pekerjaan dengan menggunakan otak. Sudah barang tentu mereka yang lebih banyak menggunakan otot tetap harus menggunakan otak dan sebaliknya, mereka yang lebih banyak menggunakan otak, tetap dituntut memiliki kemampuan fisik.
3. Ketepatan Penugasan; Dalam dunia manajemen ada ungkapan yang mengatakan bahwa, "tidak ada karyawan yang bodoh, yang bodoh adalah para manajer yang tidak mengenali secara

tepat pengetahuan, keterampilan, kemampuan bakat dan minat para bawahannya". memang telah terbukti, bahwa dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi; dengan demikian, mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah. Seorang manajer perlu berpegang pada rumus berikut:

$$P = M \times K \times T$$

Keterangan:

- P : Performance atau Kinerja
- M : Motivasi
- K : Kemampuan
- T : Tugas yang tepat.

Itulah sebabnya, dalam manajemen sumber daya manusia terdapat rumus : *The right man in the right place, doing the right job at the right time and getting the right pay.* Terjemahan bebasnya ialah: penempatan orang yang tepat pada tugas yang tepat pada waktu yang tepat dan memperoleh imbalan yang tepat pula.

Hasil penerapan rumus tersebut bukan hanya terhindarnya para karyawan dari pelaksanaan tugas pekerjaan yang rutinistik, terlalu repetitif dan mekanistik, yang pada gilirannya dapat berakibat pada kejenuhan dan kebosanan. Juga untuk meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan bermuara pada kesediaan meningkatkan produktivitas kerja.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa produktifitas kerja dapat ditingkatkan dengan mempertimbangkan motivasi pegawai, kemampuan pegawai dan ketepatan penugasan.

## HASIL PENELITIAN

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai korelasi antara variable pemberdayaan sumber daya manusia (variabel X) dan produktifitas kerja (variabel Y) sebagai berikut: 0,75.

Untuk nilai koefisien determinasi dihitung dengan mengkwadratkan nilai koefisien korelasi sehingga didapat nilai koefisien determinasinya sebesar 56,25 %.

Tabel 1  
Tabulasi Hasil Perhitungan Angka Penafsiran  
Dari Variabel Pemberdayaan SDM (Var. X)

No.	Butir Pernyataan	M
1	Dalam menyampaikan perintah, atasan anda menggunakan kalimat yang sopan	3,88
2	Setiap saat anda melihatnya, atasan anda selalu tampak rapi dalam penampilan	3,41
3	Dalam berkomunikasi dengan pegawai staf administrasi, atasan anda tampak berusaha tidak menyinggung perasaan	4,14
4	Selain gaji, pegawai staf administrasi mendapatkan tunjangan/insentif berupa uang	3,97
5	Insentif yang diberikan kepada pegawai staf administrasi mengikuti kriteria tertentu	3,05
6	Dinas menerapkan sistem pemberian penghargaan bagi pegawai staf administrasi yang berprestasi	3,05
7	Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda, hasilnya dievaluasi oleh atasan	2,91
8	Atasan anda memberikan tanggapan atas penyelesaian pekerjaan yang anda kerjakan	2,94
9	Atasan anda menunjukkan kekurangan atas hasil pekerjaan anda	2,61
10	Atasan memberikan arahan untuk memperbaiki hasil pekerjaan anda yang kurang sempurna	2,38
Rata-rata Angka Penafsiran :		3,23

Tabel 2  
Tabulasi Hasil Perhitungan Angka Penafsiran  
Dari Variabel Produktivitas kerja (Var. Y)

No.	Butir Pernyataan	M
1	Anda bekerja semata-mata untuk mendapatkan pendapatan yang layak	3,38
2	Anda senang dengan pekerjaan anda saat ini	3,41
3	Saat di kantor anda mengalami waktu luang, dengan senang hati anda membantu pekerjaan teman yang membutuhkan bantuan	3,02
4	Pekerjaan anda saat ini membutuhkan pegawai yang berpengalaman untuk menanganinya	3,20
5	Anda telah memiliki pengalaman untuk pekerjaan yang anda tangani saat ini.	3,55
6	Anda memahami dengan baik pekerjaan yang anda kerjakan	3,32
7	Dalam melaksanakan tugas, anda menyelesaikan dengan keahlian yang anda miliki	4,67
8	Pekerjaan anda saat ini sesuai dengan ketrampilan yang anda miliki	4,38
9	Kondisi fisik anda sesuai dengan pekerjaan anda saat ini	4
10	Jika ada pegawai staf administrasi berhalangan masuk kerja, pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya diberikan kepada pegawai lain yang memiliki ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan tersebut	4
Rata-rata Angka Penafsiran :		3,69

## ANALISIS

Uraian pada analisis menunjukkan bahwa untuk variabel pemberdayaan sumber daya manusia memiliki kecenderungan cukup baik yang dapat dilihat dari nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,23 yang menunjukkan kriteria cukup baik. Hal ini berarti bahwa pemberdayaan sumber daya manusia yang mempertimbangkan faktor-faktor penyelia yang simpatik, imbalan yang sesuai dan sistem umpan balik, telah dilaksanakan dengan cukup baik.

Untuk variabel produktifitas kerja, memiliki kecenderungan baik, yang dapat dilihat dari nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,69 yang menunjukkan kriteria baik. Hal ini berarti bahwa pemberdayaan sumber daya manusia yang mempertimbangkan faktor-faktor motivasi, kemampuan dan ketepatan penugasan, telah dilaksanakan dengan baik.

Nilai koefisien korelasi hasil perhitungan ( $r_{hitung}$ ) sebesar 0,75 lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,339, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang kuat dan positif sebesar 0,75 antara pemberdayaan sumber daya manusia dan produktifitas kerja diterima, menunjukkan adanya korelasi yang kuat dan positif sebesar 0,75 antara pemberdayaan sumber daya manusia dan produktifitas kerja pegawai STPI Curug-Tangerang. Hal ini berarti semakin tinggi derajat pemenuhan kriteria pemberdayaan sumber daya manusia, maka akan semakin besar pula produktifitas kerja pegawainya.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,5625 atau 56,25% dapat diartikan bahwa variabel pemberdayaan sumber daya manusia memberikan kontribusi sebesar 56,25% terhadap produktifitas kerja pegawai, 43,75% sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lain, misalnya: iklim organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, imbalan, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

## KESIMPULAN

1. Untuk variabel pemberdayaan sumber daya manusia pada Bagian Administrasi Umum STPI Curug-Tangerang sudah cukup baik. Hal ini dapat diketahui dari hasil penelitian bahwa rata-rata penilaian

- responden mengenai pemberdayaan sumber daya manusia sebesar 3,23 yang berarti cukup baik.
2. Untuk produktifitas kerja pegawai staf administrasi Bagian Administrasi Umum STPI Curug-Tangerang sudah baik. Hal ini dapat diketahui dari hasil penelitian bahwa rata-rata penilaian responden mengenai pemberdayaan sumber daya manusia sebesar 3,69 yang berarti baik.
  3. Pemberdayaan sumber daya manusia berhubungan secara positif dan kuat dengan produktifitas kerja pegawai staf administrasi Bagian Administrasi Umum STPI Curug-Tangerang. Hal ini dibuktikan dari nilai  $r_{hitung}$  korelasi product moment sebesar 0,75. Sedangkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi sebesar 56,25%, dapat diartikan bahwa variabel pemberdayaan sumber daya manusia memberikan kontribusi sebesar 56,25% terhadap produktifitas kerja pegawai, 43,75% sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lain, misalnya: iklim organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, penghargaan, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu SP., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Hasibuan, Melayu SP., *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Manullang, M., *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Balai Aksara, 1996.
- Siagian, Sondang P., *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung, 1996.
- Siagian, Sondang P., *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Jakarta: Gunung Agung, Jakarta, 2002.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2000.
- Sutarto, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Jogjakarta, Gadjah Mada University Press, 2001.
- Zainun, Buchari, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Balai Aksara, 1994.