

Pendidikan Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Kerja

π **Dr.H. Moh. Sidik Priadana, MS.**

(Universitas Pasundan Bandung)

Produktivitas kerja Bangsa Indonesia menempati urutan nomor 2 terendah di Asia, sehingga upaya peningkatan produktivitas merupakan suatu harapan semua pihak, baik perusahaan maupun tenaga kerja, hal ini bisa tercapai dengan meningkatkan *output* dan menekan *input*, peningkatan *ouput* dan penekanan *input* akan tergantung kemampuan dan etos kerja yang tinggi. Dalam peningkatan kemampuan peranan pendidikan merupakan faktor yang sangat penting, sedangkan peningkatan etos kerja ditingkatkan melalui peningkatan sikap makarya dari tenaga kerja.

Diantara sifat-sifat yang sering disebut adalah komitmen, dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi; wawasan hasil kerja; kecakapan komunikasi yang baik; kemampuan berpartisipasi; rasa keterlibatan sosial; kecakapan profesional, keterbukaan terhadap perubahan, dan sebagainya dan unsur-unsur yang membantu meningkatkan produktivitas seseorang.

Tenaga kerja berkualitas tinggi ditandai oleh perilaku produktif. Hanya dengan perilaku nyata di lingkungan kerja, seorang insinyur atau manajer dapat menciptakan sesuatu atau mengubah sesuatu menjadi lebih produktif. Perilaku ini pada gilirannya, merupakan hasil dari bekerjanya suatu gabungan yang rumit tetapi jelas wujudnya dari karakteristik pribadi dan pengorganisasian seseorang, seperti (a) sikap makarya; (b) pengetahuan dan keterampilan, dan (c) kesempatan atau peluang.

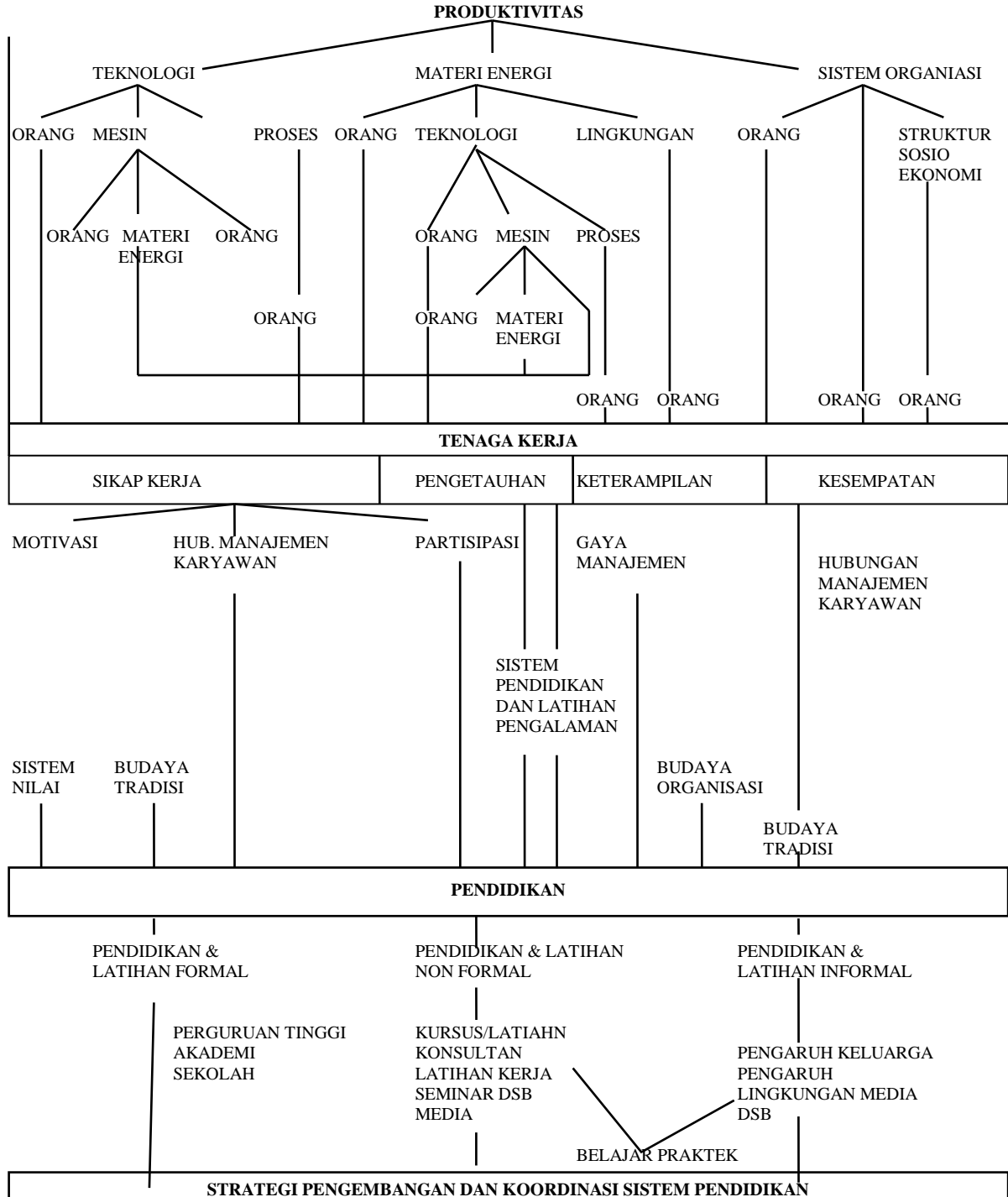
Peningkatan Sikap Makarya

Faktor kunci yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas adalah sikap orang-orang yang bekerja sama. Yang sangat jelas ialah bahwa sikap "setengah hati" dari tenaga kerja merupakan hambatan yang paling serius terhadap peningkatan produktivitas. Sikap itu sendiri adalah cerminan dari interaksi banyak faktor-faktor panjang dan pendek termasuk motivasi, kebudayaan, sistem manajemen, sifat pekerjaan dan hal-hal khusus serta manusiawi seperti sistem nilai, falsafah hidup dan lain-lain.

Banyak manajer menolak pendapat yang menganggap pentingnya atau bahkan dapat dilakukannya pengelolaan terhadap sikap "Saya mengelola hasil, bukan sikap" atau "Saya mengatur perilaku, bukan sikap" adalah cetusan yang sering dilontarkan. Sebagian manajer bahkan mengecilkan arti sikap: "Anda tidak dapat melihat sikap, anda hanya dapat melihat perilaku. "Sebagian lagi berpendapat bahwa sikap seseorang itu adalah urusannya sendiri dan upaya untuk mempengaruhinya sama dengan melanggar kebebasan atau privasi seseorang. Sikap pada dasarnya dibentuk oleh sistem nilai seseorang atau sekumpulan orang, biasa disebut dengan istilah norma sosial.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi sikap "makarya" adalah kebudayaan dalam artinya yang luas-kebudayaan nasional, kebudayaan persekutuan hidup setempat, organisasi dan sebagainya yang menyelimuti dan membentuk setiap kegiatan manusia. Tetapi esensinya ialah bahwa kebudayaan mencakup sistem nilai sedangkan nilai adalah ibarat bahan bangunan dari suatu kebudayaan.

Gambar: KAITAN ANTARA PRODUKTIVITAS DENGAN PENDIDIKAN



Harry T. Oshima seorang guru besar mempelajari faktor-faktor penting yang tamu pada Universitas Filipina, setelah menyebabkan perbedaan dalam tingkat performa

ekonomi negara-negara Asia Timur Laut (Jepang, Taiwan, Korea Selatan, Singapura dan Hongkong) dengan negara-negara Asia Tenggara (Filipina, Muangtai, Malaysia, Indonesia) menyimpulkan bahwa perbedaan dalam produktivitas dari negara-negara kedua kawasan tersebut lebih banyak disebabkan oleh perbedaan dalam sikap “makarya” sebagai hasil pengaruh lembaga-lembaga kebudayaan utama di negara masing-masing.

Misalnya di lingkungan kerja negara-negara Asia Timur Laut, hubungan industri lebih mendukung tumbuhnya sikap “makarya” yang lebih baik daripada di negara-negara Asia Tenggara. Hubungan industrial di Jepang memberikan tekanan pada upaya untuk membuat tempat kerja sebagai suatu lingkungan yang menyenangkan, menarik, dan memberikan kepuasan dalam mencari kehidupan. Di kawasan Asia Tenggara, hubungan dan/atau kebijaksanaan industrial tampak lebih mendekati budaya Barat dan Kurang menumbuhkan motivasi para pekerja.

Media Massa di kawasan Asia Timur juga lebih efektif dibandingkan dengan rekannya di kawasan Asia Tenggara dalam menumbuhkan sikap “makarya”. Di kawasan Asia Timur, media massa adalah lembaga pendidikan masyarakat dalam arti yang sebenarnya, sedangkan rekan-rekannya di kawasan Asia Tenggara lebih banyak dianggap khalayak sebagai sarana hiburan sedangkan perannya pendidikannya sangat kecil.

Di dunia Barat, aspek paternalistik kurang diperhatikan sebaliknya di Asia aspek paternalistik masih tumbuh berkembang dengan suburnya. Namun demikian keduanya memandang bahwa makarya sangat penting untuk dikembangkan dalam perusahaan.

Hasil penelitian yang dilaksanakan dua perusahaan besar HITACHI (Jepang) dan The Control Data (Amerika) yang kedua-duanya merupakan perusahaan yang inovatif telah

memberikan tanggapan atas tantangan yang bersifat mendasar. Keduanya, tanpa mengacuhkan perbedaan nilai-nilai budaya mereka, telah memberikan tanggapan yang sama; melakukan perubahan perilaku, sementara sedikit sekali yang dilakukan terhadap nilai budaya. Para manajer menyadari bahwa untuk meningkatkan produktivitas, haruslah dijaga sikap positif terhadap pekerjaan dan sekaligus mengubah faktor-faktor yang membawa pengaruh negatif terhadap performa organisasi (di Jepang, terlalu banyak paternalisme; dalam budaya Barat, terlalu besar orientasi keuntungan yang seringkali diwujudkan atas pengorbanan karyawan, berupa jaminan kelangsungan kerja). Mereka memperkenalkan pola perilaku baru, secara sadar dan hati-hati melalui proses pendidikan, dengan menciptakan unsur-unsur budaya positif yang dipadukan dengan unsur tradisi tanpa merusaknya.

Peranan Pendidikan

Sejumlah penelitian telah mengungkapkan banyaknya korelasi positif antara pendidikan dengan produktivitas. Bahkan dengan membandingkan pertumbuhan ekonomi antara berbagai negara bahwa hasil-hasil terbaik dari segi tingkat produktivitas dan kecepatan pertumbuhan ekonomi terdapat di negara-negara yang tenaga kerjanya mempunyai tingkat pendidikan yang lebih baik. Analisis terhadap empat buah karakteristik dari tenaga kerja sikap, penge-tahuan, keterampilan dan peluang keorgani-sasian menunjukkan dengan jelas peranan pendidikan dalam arti yang luas terhadap pengembangan karakteristik tersebut. Untuk memastikan bahwa komponen-komponen utama dari sistem pendidikan seimbang dan terkoordinasi dengan baik, perlu dijelaskan hal-hal berikut:

- Apakah sistem tersebut benar-benar mencakup semua komponen yang diperlukan untuk mengembangkan sumber manusiawi?
- Jika ja, apakah komponen-komponen tersebut serta pengembangannya diseimbangkan secara optimal dalam sistem pendidikan?

- Adakah mekanisme perencanaan dan koordinasi yang baik dengan umpan balik ke tingkat nasional untuk mengembangkan dan mempertahankan mutu pendidikan yang diperlukan guna mengembangkan tingkat perekonomian negara khususnya tingkat produktivitas?
- Apakah terdapat cukup hubungan yang saling mendukung antara keluarga, sekolah, perguruan tinggi dan semuanya jenis pendidikan non formal dan informal yang diarahkan pada peningkatan produktivitas?
- Apakah metode dan proses pendidikan yang digunakan serasi dengan kebutuhan kehidupan budaya serta organisasi khususnya?

Strategi pilihan untuk mengembangkan mekanisme pendidikan sebagai sarana peningkatan kesadaran dan budaya produktivitas, hendaknya direncanakan dan dilaksanakan dengan baik.

Latihan Produktivitas Pimpinan Perusahaan dan Karyawan.

Dalam latihan manajemen, kita terus memusatkan perhatian pada pengetahuan-pengetahuan seperti perencanaan, pemecahan masalah, pengambilan keputusan dan teknik-teknik manajemen lain. Kekurangan dari banyak program semacam itu adalah segi sikap dan perilaku. Banyak program sedikit sekali berbuat sesuatu untuk menumbuhkan nilai produktivitas yang kuat ke dalam kesadaran para pimpinan perusahaan dan karyawan karena anggapan yang keliru bahwa mereka telah memiliki sifat-sifat tersebut. Ini merupakan salah satu alasan penting mengapa banyak pimpinan perusahaan terutama dalam perusahaan-perusahaan besar lebih memperhatikan proses, peraturan dan prosedur daripada hasil akhir, bertolak belakang dengan perusahaan kecil yang

biasanya kurang begitu hirarkhis.

Sudah tiba saatnya kita memberikan lebih banyak perhatian kepada upaya menumbuhkan sikap dan memperkuat nilai dalam sistem pendidikan kita, untuk berkonsentrasi pada segi-segi perilaku dalam manajemen. Dalam melaksanakan hal ini, kita perlu mempertimbangkan perbedaan pokok antara organisasi besar yang lebih bersifat hirarkhis dengan jenis yang lebih kecil dan informal dalam menggunakan pendekatan produktivitas yang berhasil, menuntut komunikasi yang jelas, taat azas dan sering, tentang kebijaksanaan organisasi/perusahaan, rencana produksi dan tingkat prestasi. Karyawan masa kini ingin mengetahui dengan jelas apa yang mereka hasilkan, serta mengapa dan bagaimana mereka melakukannya. Upaya pendidikan ke arah produktivitas hendaknya selalu menekankan orang sebagai subjek dalam berbagai tingkat rapat dan seminar, penerbitan buklet dan lembaran berita, diskusi teratur tentang masalah ini dan lain-lain. Penggunaan program pendidikan dan latihan secara sistematis dapat meningkatkan pengertian dan kesadaran karyawan tentang produktivitas dan keperluan akan peningkatannya.

Oleh sebab itu penting sekali bagi manajemen untuk memberikan pendidikan produktivitas yang dilaksanakan dengan sabar dan tekun untuk meningkatkan persepsi mereka tentang lingkungan, kerja dan peranannya, menumbuhkan budaya produktivitas dan memperkuat sikap mereka. Untuk itu pemerintah sebaiknya mendorong dialog terbuka dan teratur antara kalangan industri dan sistem pendidikan maupun antara berbagai bagian dari sistem pendidikan itu sendiri, termasuk media. Semua jenis pendidikan dan latihan baik formal maupun informal hendaknya memasukkan ke dalam kurikulumnya, masalah produktivitas yang menekankan pada aspek manusia, sikap serta perilakunya. Suatu upaya nyata yang dilakukan bersama-sama dan terkoordinir dengan baik dari seluruh unsur pemerintah, lembaga resmi maupun swasta yang bergerak di bidang pendidikan pada sittiap tingkat masyarakat dan sektor ekonomi,

diperlukan untuk mencapai tujuan.

Kesimpulan

1. Ditingkat nasional, konsep budaya dan sikap kerja hendaklah dimasukkan ke dalam berbagai kurikula kursus latihan, sekolah, akademi dan Perguruan tinggi. Gagasan ini dapat disebarkan melalui media massa, jadi memperkuat proses pendidikan nonformal untuk membantu mengembangkan budaya produktivitas dan sikap positif terhadap pekerjaan.
2. Program peningkatan produktivitas yang berhasil menuntut adanya komunikasi yang jelas, taat azas dan sering mengenai kebijaksanaan organisasi, rencana produksi dan prestasi. Karyawan masa kini ingin mengetahui apa yang mereka hasilkan dan mengapa serta bagaimana mereka melakukannya.
3. Upaya pendidikan ke arah produktivitas harus selalu menekankan orang sebagai subjek dalam berbagai tingkat rapat dan seminar, penerbitan buklet dan lembaran berita, diskusi berkala tentang masalah tersebut dan sebagainya, penggunaan program pendidikan dan latihan secara sistematis dapat meningkatkan pengertian dan kesadaran produktivitas karyawan serta kebutuhan untuk meningkatkannya.
4. Adalah sangat penting bagi manajemen untuk memberikan pendidikan produktivitas kepada para karyawan yang dilaksanakan dengan sabar dan tekun, untuk meningkatkan persepsi tentang lingkungan kerja dan peranan mereka, serta menumbuhkan budaya produktivitas

dan memperkuat sikap.

5. Pemerintah sebaiknya mendorong dialog terbuka dan teratur antara industri dengan sistem pendidikan maupun antara berbagai bagian dari sistem pendidikan itu sendiri, termasuk media.
6. Semua jenis pendidikan dan latihan formal maupun nonformal hendaknya memasukkan ke dalam kurikulumnya masalah produktivitas dengan lebih menekankan pada segi manusia, sikap dan perilaku sebagai komponen penting.
7. Suatu upaya nyata yang dilakukan bersama-sama dan terkoordinir dengan baik dari seluruh unsur pemerintah, lembaga resmi maupun swasta yang bergerak dibidang pendidikan pada semua tingkat masyarakat dan sektor ekonomi, diperlukan untuk mencapai tujuan ini.

Daftar Pustaka

- Robert E. Baldwin, *Pembangunan dan Pertumbuhan Ekonomi di Negara-negara Berkembang*; Bina Aksara, Jakarta, 1986.
- Moekijat, *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*, Pionir Jaya Bandung, 1990.
- RAE, LESLIE, Dialih bahasakan oleh Rochmulyati Hamzah, *Pengukuran Efektivitas Pelatihan*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1990.
- Erust, Dieter and Connor David, *Technological and Global Comparison the Challenge for Newly Industrializing Economic*, Development Studies, Deced, 1990.
- Dharma, Agus, *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali, Jakarta, 1991.
- Moekijat, *Pendidikan, Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung, 1991.
- Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalialia*, Edisi 7, Erlangga, 1993
- Moh. Sidik Priadana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lemlit Unpas, 1998.