

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja dan Pengembangan Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang atau karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan suatu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang baik kepada karyawan atas rencana karir mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut Munandar, penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seorang karyawan, yang dianggap menunjang untuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja berdasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Perencanaan kinerja karyawan merupakan fungsi yang paling utama harus dilakukan dalam organisasi atau perusahaan. Perencanaan adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.³

1) Faktor-faktor internal

Adapun berbagai kendala yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri, seperti:

- a) Rencana strategis
- b) Estimasi produksi dan penjualan

³ Sodang. P.Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Surabaya: Bina Aksara, 1989), 41

- c) Perluasan usaha uatau kegiatan baru
- d) Rancangan organisasi dan tujuan pekerjaan

Disamping itu faktor-faktor internal juga dapat dipilih berdasarkan sistemnya, seperti:

- a) Sistem informasi manajemen dan organisasi.
- b) Sistem manajemen keuangan.
- c) Sistem marketing dan pasar.
- d) Sistem manajemen pelaksanaan.⁴

2) Faktor-faktor eksternal

Merupakan berbagai faktor yang pertumbuhan dan pengembangannya berada diluar kemampuan, yang termasuk fakto-faktor eksternal, yaitu:

- a) Situasi ekonomi.
- b) Situasi budaya.
- c) Politik.
- d) Peraturan perundang-undangan.
- e) Teknologi.
- f) Pesaing.⁵

Faktor internal dan eksternal di atas berinteraksi dan mempengaruhi. Perencanaan kinerja karyawan harus bertitik tolak dari pengkajian terhadap faktor-faktor tersebut. Agar perencanaan

⁴ Faustino Carrdoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Diva Press, 2009), 84-85

⁵ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ediai Kedua*, (Bandung: Alfabeta, 20120, 358

yang diharapkan oleh seorang manajer dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan sesuai dengan rencana.

b. Motivasi kinerja karyawan

Motivasi kinerja mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan menunjukkan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* mempunyai tujuan tertentu. Pendapat tersebut didukung oleh Jones mengatakan motivasi kinerja mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan.⁶

1) Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pimpinan atau manajer, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pemimpin perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diinginkan, yaitu:

a) Memahami perilaku bawahan atau karyawan

⁶ Edy Sustrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2015), 110

Pimpinan harus dapat mengerti perilaku bawahan, artinya seorang pemimpin dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku bawahan masing-masing. Dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya memberi motivasi kerja. Disini seorang pimpinan dituntut mengenal seseorang, karena tidak ada orang yang mempunyai perilaku yang sama.

b) Harus berbuat dan berperilaku realistis

Seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing. Dalam memberikan motivasi, bawahan harus menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang masuk akal dan dapat dilaksanakan oleh bawahan dengan baik.

c) Tingkat kebutuhan tiap orang berbeda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama dikarenakan dengan adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang tidak sama antara satu orang dan orang lain pada waktu yang sama.

d) Mampu menggunakan keahlian keahlian

Seorang pemimpin yang begitu handal dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk-beluk pekerjaan, mempunyai cara tersendiri untuk

menyelesaikan masalah, apalagi masalah yang dihadapi bawahan saat melakukan tugasnya, untuk itu, manajer dituntut untuk mengeluarkan ke ahliannya agar masalah tersebut dapat teratasi.

- Menciptakan iklim yang menyenangkan
- Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi
- Membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan
- Memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan
- Memberi kesempatan kepada bawahan untuk maju dan berkreaitivitas.

e) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri. Seorang pimpinan harus memperlakukan bawahannya sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan agar berperilaku dan berbuat baik agar sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan.

f) Harus dapat membri keteladanan

Keteladanan adalah guru yang terbaik, jika keteladanannya tidak menggambarkan perilakunya maka semua itu tidak ada gunanya. Orang tidak akan menghormati dan simpati pada pemimpinnya yang hanya bisa berkata-kata akan tetapi tidak berbuat seperti apa yang dikatakannya. Keteladanan adalah contoh nyata yang dapat dilihat, disaksikan oleh semua bawahan, dengan seteladanan seorang pemimpin, bawahan juga akan dapat termotivasi jika pemimpinnya selalu mengatakan hal-hal yang bertentangan dengan nasehat dan ucapannya yang selalu disampaikan. Oleh karena itu, dalam memotivasi bawahan faktor contoh dan keteladanan ini memegang peranan penting, bila pimpinan tidak ingin bawahannya merokok diruangan ber-AC, maka pimpinan harus memberikan contoh tidak merokok diruangan ber-AC. Dengan demikian, suatu pemberian motivasi tidak hanya diberikan melalui kata-kata saja melainkan juga dapat diberikan belalui perilaku dan sikap yang baik.⁷

2. Definisi Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia, pengembangan karyawan perlu

⁷ Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21 Edisi Keenam Jilid 2*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1996), 233

dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan.⁸

Menurut Nadler, pengembangan karyawan adalah kegiatan-kegiatan belajar yang diadakan dalam jangka waktu tertentu guna memperbesar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja.⁹ Dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, dia mengatakan bahwa Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Milkovich dan Boundreau menyatakan pengembangan adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas dan motivasi karyawan agar dapat menjadi aset perusahaan yang berharga. Simamora mengemukakan pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Ruky berpendapat bahwa program pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasinya.¹⁰

⁸ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Kopertais IV Press, 2005), 43

⁹ Nedler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Addison Wesley Publishing Company, 2004), 61

¹⁰ Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Menurut Edy Sutrisno, proses pengembangan dalam konteks perusahaan sangat berpengaruh pada kinerja juga tingkat produktivitas karyawan, dalam pemberian pendidikan pada bagian-bagian manajerial dan pelatihan pada bagian Operasional merupakan langkah kongkrit yang harus direncanakan oleh perusahaan Top Manajer dan harus berkesinambungan juga bermetode sesuai dengan kebutuhan perusahaan.¹¹

Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang dimana para karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Bimbingan merupakan suatu proses pemberian bantuan atau pertolongan kepada individu dalam memahami diri sendiri, menghubungkan pemahaman tentang dirinya dengan lingkungan, memilih, menentukan, dan menyusun rencana sesuai dengan konsep dirinya dan tuntutan dari lingkungan, terutama lingkungan pekerjaan memerlukan bimbingan yang disebut dengan bimbingan karir agar individu dapat terhindar dari kesulitankesulitan yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan karyawan di masa depan. Menurut peneliti sesungguhnya pembedaan tersebut tidak perlu ditonjolkan karena

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2012), 63

nantinya manfaat pelatihan yang ditempuh sekarang berlanjut sepanjang karir seseorang. Berarti suatu pelatihan dapat bersifat pengembangan bagi karyawan yang bersangkutan karena digunakan sebagai upaya untuk mempersiapkannya dan memikul tanggung jawab yang lebih besar dikemudian hari.¹²

a. Tujuan Pengembangan Karyawan

Menurut Carrel dkk tujuan umum pelatihan dan pengembangan bagi karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kinerja. Karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan karena minimnya tingkat sumber daya manusianya merupakan target utama dalam program pelatihan dan pengembangan.
- 2) Memperbaharui keterampilan karyawan. Manajer diharuskan tanggap pada perkembangan teknologi yang akan membuat fungsi organisasinya lebih efektif. Perubahan teknologi berarti perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus adanya pembaharuan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.
- 3) Memecahkan permasalahan organisasi. Di setiap organisasi tentulah banyak sekali konflik yang terjadi dan pastinya dapat diselesaikan dengan beragam cara. Pelatihan dan

¹² Priansa, Dinni Junni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bandung : Alfabeta

pengembangan memberikan keterampilan kepada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi.

- 4) Mempersiapkan diri untuk promosi. Hal penting guna menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yaitu dengan program pelatihan dan pengembangan karir. Dengan mengikuti program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat memperoleh keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk promosi, dan memudahkan dalam perpindahan ke tanggung jawab pekerjaan yang lebih tinggi.
- 5) Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi. Banyak karyawan yang berorientasi lebih kepada prestasi dan butuh tantangan baru pada pekerjaannya.¹³

Menurut Simamora adapun tujuan pengembangan meliputi:

- 1) Memperbaiki kinerja.
- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- 3) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten.
- 4) Membantu memecahkan persoalan operasional.
- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- 6) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi.

¹³ Priyono, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Zifatama Publisher, 2012), 57

Tujuan dan sasaran harus jelas dan dapat diukur. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, tujuan dari pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berpartisipasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindarkan keusangan.
- 9) Meningkatkan perkembangan karyawan.¹⁴

Dari tujuan pengembangan karyawan yang telah dikemukakan diatas pada dasarnya dapat disimpulkan bahwa pada intinya tujuan pelatihan dan pengembangan yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara *efektif* (sikap), *kognitif* (pengetahuan) dan *psikomotoriknya* (perilaku) serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan-hambatan yang sekiranya muncul dalam pekerjaan. Seperti yang sudah dibahas.

¹⁴ Tim Penyusun STAIN, *Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: STAIN Jember Press,2014),42

b. Pengembangan karyawan melalui pelatihan

Pengembangan karyawan bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komperhensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar dan berkembang. Aktivitas pengembangan karyawan termasuk program pelatihan tradisional, tetapi penekanannya lebih banyak pada pengembangan model intelektual dan mempromosikan pembelajaran organisasi, tim dan individu. Fokus pada menciptakan organisasi pembelajaran, dimana di dalamnya dikelola pengetahuan secara sistematis. Pengembangan karyawan juga mengenai pendekatan perencanaan untuk memndorong pengembangan diri dengan dukungan dan panduan memadai dari dalam organisasi atau perusahaan. Walaupun pengembangan karyawan dikendalikan oleh bisnis, kebijakannya harus memperhitungkan aspirasi kebutuhan individu. Meningkatnya manfaat mengenai kemampuan dipekerjakan di luar sama seperti kemampuan dipekerjakan di dalam organisasi seharusnya merupakan pertimbangan utama kebijakan pengembangan karyawan.¹⁵

Ditinjau dari masa pelaksanaanya, pelatihan sebagai bagian dari tugas pengembangan dapat dibedakan menjadi 3, yaitu:

¹⁵ Miftahol Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Kopertasi IV Press, 2015), 127

1) *Pre-service training* (pelatihan pra-tugas) adalah pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang akan mulai bekerja, atau karyawan baru yang sifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibedakan kepada mereka.

2) *In service training* (pelatihan dalam tugas) adalah pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) *Post service training* (pelatihan purna/pasca tugas) adalah pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pension, misalnya:

a) Pelatihan wirausaha.

b) Pelatihan peternakan, dan lain-lain.¹⁶

Pengembangan pengetahuan karyawan berarti meningkatkan kemampuan untuk lebih mengenal dan memahami:

a) Seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan lebih dalam.

b) Perkembangan organisasi.

c) Sasaran yang akan dicapai organisasi.

d) Perlunya kerja sama dalam melaksanakan pekerjaan.

¹⁶ Sedarmayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Kinta, 2011), 167

- e) Informasi yang disampaikan organisasi.
 - f) Kesulitan yang dihadapi organisasi.
 - g) Hubungan organisasi dengan lingkungan.
 - h) Kebijakan yang berlaku dalam organisasi.
 - i) Sistem dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas.
 - j) Prilaku karyawan yang mendukung dan dituntut organisasi.
- c. Evaluasi pengembangan

Evaluasi pengembangan adalah proses membuat pertimbangan yang akan dipergunakan sebagai dasar untuk perencanaan. Hal itu terdiri dari penerapan tujuan, pengumpulan bukti mengenai pertumbuhan, atau kelemahan yang diukur dari tujuan yang telah ditentukan itu.¹⁷

Evaluasi adalah perbuatan pertimbangan menurut suatu perangkat kriteria yang disepakati dan dipertanggungjawabkan. Menurut TR Morrison ada tiga faktor penting dalam konsep evaluasi, yaitu: Pertimbangan (*judgement*), deskripsi obyek penilaian, dan kriteria yang bertanggung jawab (*defensible criteria*).¹⁸

Dari beberapa definisi di atas evaluasi pada intinya adalah tahapan penilaian yang dilakukan manajemen atau supervisor dalam sebuah perusahaan terhadap kinerja karyawannya dalam

¹⁷ Soekarto Indrafachrudin, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Epektif*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2006), 137

¹⁸ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), 107

bekerja, hal ini dimasukkan untuk mengetahui perkembangan karyawan sehingga manajemen atau supervisor dapat membandingkan pekerjaan-pekerjaan yang diklasifikasi guna menentukan kompensasi yang pantas bagi karyawannya.

Tujuan evaluasi dalam sebuah perusahaan diantaranya:

- 1) Untuk memperoleh dasar bagi pertimbangan akhir suatu periode kerja, apa yang telah dicapai, apa yang belum dicapai, dan apa yang mendapat perhatian khusus.
- 2) Untuk menjamin cara kerja yang efektif dan efisien yang membawa organisasi kepada penggunaan sumber daya manusia secara efisiensi ekonomis.
- 3) Untuk memperoleh fakta tentang kesulitan, hambatan, penyimpangan dilihat dari aspek tertentu, misalnya program tahunan, kemajuan belajar atau bekerja.

B. Kualitas Produksi Perusahaan

1. Definisi Produksi

Produk memiliki arti penting bagi perusahaan karena tanpa adanya produk, perusahaan tidak akan dapat melakukan apapun dari usahanya. Konsumen akan merasa cocok, karena itu kualitas produksi harus disesuaikan dengan keinginan ataupun kebutuhan konsumen agar pemasaran hasil produksi dapat berhasil. Dengan kata lain, pembuatan produk lebih baik diorientasikan pada keinginan pasar atau selera konsumen.

Dalam bukunya Agus Ahyari produk adalah hasil dari kegiatan produksi.¹⁹ Dalam maknanya yang sempit, produk adalah sekumpulan atribut fisik nyata yang terakit dalam sebuah bentuk yang dapat diidentifikasi.²⁰ Menurut Kotler dalam bukunya perilaku konsumen karya Etta Mamang Sangadji merumuskan bahwa kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.²¹ Sedangkan kualitas adalah sejauh mana produk memenuhi spesifikasi-spesifikasinya.²² Sedangkan menurut Kotler dan Armstrong kualitas produk merupakan salah satu sarana *positioning* utama pasar. Kualitas produk mempunyai dampak langsung pada kinerja produk atau jasa, oleh karena itu kualitas berhubungan erat dengan nilai konsumen. Dalam artian sempit kualitas bisa didefinisikan sebagai bebas dari kerusakan.²³

Dengan kata lain kualitas produk diukur sejauh mana produk tersebut bisa memuaskan konsumennya. Selain itu, produk dapat pula didefinisikan sebagai persepsi konsumen yang dijabarkan oleh produsen melalui hasil produksinya. Secara lebih rinci, konsep produk total meliputi barang, kemasan merk, label, pelayanan, dan jaminan.²⁴

¹⁹ Agus Ahyari, *Perencanaan Sistem Produksi*, (Yogyakarta: BPEF, 1985), 2

²⁰ Yohanes Lamarto, *Konsultan Manajemen*, (Jakarta Erlangga, 1984), 222

²¹ Etta Mamang S dan Sopiah, *Perilaku Konsumen*, (Yogyakarta: Andi, 2013), 99

²² Rambat Lupiado dan A. Hamdani, *Manajemen Pemasaran Jasa*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 175

²³ Philip Khotler dan Gary Armstrong, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2006), 272

²⁴ Anggita Rizana A.R, "Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Harga, dan Promosi Terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Minat Beli Ulang Sebagai Variabel Intervening", *Skripsi*, (Malang: UIN Sunan Malik Ibrahim, 2015), 3

Oleh karena itu memperbaiki kualitas produksi ataupun jasa merupakan tantangan yang penting bagi perusahaan dalam bersaing dan merupakan faktor penting yang mendorong pertumbuhan ekonomis di pasar global.

a. Faktor-faktor Produksi

Faktor produksi pada umumnya diklasifikasikan ke dalam dalam (khususnya tanah), tenaga kerja, modal, dan wirausaha. Secara ringkas keempat faktor produksi tersebut sekaligus dengan permasalahannya dijelaskan sebagai berikut:

1) Alam

Alam merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting, bahkan bersamaan dengan tenaga kerja seringkali dianggap paling penting. Alam telah memberikan banyak faktor produksi, misalnya tanah dan segala zat yang ada didalamnya maupun di permukaannya, udara dan segala yang ada di angkasa, dan lain-lain. Tidaklah mengherankan kalau tokoh pemikir Barat pada abad ke 17, Sir William Petty, mengatakan bahwa “tanah adalah ibu dari produksi, sementara tenaga kerja adalah ayahnya”. Alam telah menyediakan berbagai jenis barang atau zat yang secara langsung dapat dikonsumsi atau kemudian diproses dalam produksi sebagai bahan baku.

Pada dasarnya alam merupakan faktor produksi yang bersifat asli, sebab merupakan anugerah Allah yang secara

alamiah diberikan kepada manusia. Ia ada bukan karena dibuat oleh manusia, tetapi manusia sekedar mengeksplorasinya. Alam juga merupakan faktor produksi asal, sebab dari alamlah kemudian segala jenis kegiatan produksi berlangsung.²⁵ Terdapat banyak isu yang berkaitan dengan sumber daya alam ini, misalnya:

- a) ketersediaan sumber daya alam dalam jangka panjang,
- b) bagaimana menentukan harga sumber daya alam (menganalisis pada dasarnya manusia tinggal mengeksplorasi saja),
- c) bagaimana menjaga kelestarian alam (menganalisis sumber daya ini ada yang bersifat dapat diperbaharui kembali/*renewable* dan ada yang tidak dapat diperbaharui kembali/*unrenewable*), dan lain-lain.

2) Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor produksi kedua yang dianggap paling penting, sebab kekayaan alam semesta dapat berubah menjadi hasil produksi yang bernilai karena jasa tenaga kerja. Emas kemungkinan akan menjadi barang yang tidak bernilai jika tetap berada di dasar bumi dan tidak berbentuk. Setelah dieksplorasi dan dibentuknya menjadi berbagai perhiasan oleh para pekerja maka ia menjadi barang yang sangat bernilai.

Tenaga kerja mencakup segala kerja manusia yang diarahkan

²⁵ Al Junaid, "Samuelson Mengkategorikan alam dan tenaga kerja sebagai faktor produksi asli, bukan seperti modal yang dapat berasal dari aktivitas tenaga kerja dan alam", *Original factors of production*, (Vol. No. 1, 1992), 260

untuk mencapai hasil produksi, baik berwujud jasa, fisik maupun mental. Tenaga kerja meliputi buruh maupun manajer. Karakter terpenting tenaga kerja dibandingkan dengan faktor produksi lain adalah karena mereka manusia, sehingga isu-isu kemanusiaan harus selalu diperhatikan. Beberapa isu penting ini misalnya:

a) bagaimana hubungan antara tenaga kerja dengan faktor produksi lain

b) bagaimana memberi harga atas tenaga kerja, serta

c) bagaimana menghargai unsur-unsur keadilan, kejiwaan, moralitas dan unsur-unsur kemanusiaan lain dari tenaga kerja.

3) Modal

Pada awalnya pengertian modal mencakup segala kekayaan baik dalam wujud uang (*financial capital*) maupun bukan uang (*non financial capital*). Yang termasuk dalam modal bukan uang misalnya gedung, mesin-mesin, perabotan, dan kekayaan fisik lainnya yang digunakan dalam menghasilkan *output*.

Perkembangan pada masa kini pengertian modal telah meluas hingga mencakup apa yang disebut sebagai *human capital*.

Human capital mencakup segala wawasan, ketrampilan, pengetahuan, dan kekayaan kemanusiaan lainnya yang sangat berguna bagi kegiatan produksi. Berbeda dengan kedua jenis modal lainnya, *human capital* tidaklah berwujud fisik (*non physical capital*). Isu terpenting tentang modal ini adalah bagaimana

menentukan harganya, di mana dalam ekonomi konvensional harga ini dapat berupa bunga (untuk modal uang) dan sewa (untuk *capital goods*).

4) Wirausaha

Wirausaha (*entrepreneur*) pada dasarnya dapat dikatakan sebagai motor penggerak kegiatan produksi. Kegiatan produksi berjalan karena adanya gagasan, adanya upaya, dan adanya motivasi untuk mendapatkan manfaat sekaligus bersedia menanggung segala resiko dari para wirausahawan ini. Meskipun sama-sama manusia, wirausahawan tentu saja berbeda dengan tenaga kerja. Pada dasarnya tenaga kerja adalah yang merubah kekayaan alam menjadi hasil produksi, dalam arti menjalankan kegiatan produksi sebagaimana fungsinya. Sedangkan wirausahawan, dicirikan dengan pandai atau berbakat mengenali produk baru, menyusun manajemen operasi untuk pengadaan produk baru, memasarkannya, serta mengatur permodalan operasinya.

b. Indikator Kualitas Produksi

Untuk meningkatkan produksi yang mampu bersaing di pemasaran global maka sewajarnya suatu perusahaan juga harus meningkatkan epektifitas produktivitas. Hal ini merupakan salah satu

kunci untuk mengendalikan produksi, namun kita juga harus meningkatkan produksi dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1) Meningkatkan hasil yang di capai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang di capai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan kualitas produksi bagi perusahaan ialah dengan suatu pekerjaan.

2) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja dan produksi dari perusahaan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil produksi yang baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan.

3) Efisiensi Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produksi yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi perusahaan.

C. Upaya Perusahaan Dalam Meningkatkan Kualitas Produksi

Dari beberapa pengertian yang telah diuraikan di atas –untuk mengetahui makna dasar dan beberapa elemen yang melingkupinya, maka sangatlah berperan penting dari *kinerja* dan *pengembangan* kepada

kualitas produksi. Dikarenakan di abad yang sedang digemborkan jargon ”industrial 4.0” maka perusahaan harus memiliki kreatifitas yang tinggi agar tidak mengalami degradasi dalam kualitas produksinya.

Suatu perusahaan yang tidak memanajemen dan mengembangkan kinerja karyawan pasti mudah ditebak akan mengalami kemerosotan yang sangat drastis. Setiap zaman pasti memiliki kebudayaan dan ideologi zamannya, dalam beberapa dekade saja pasti ke duanya akan berbeda kepada 10 tahun yang akan datang. Hal ini menuntut perusahaan agar melatih dan memberi *consiousness* kepada karyawan mengenai faktor-faktor produksi. Dengan menyadari realitas maka akan muncul sikap inovasi yang *ter-update*, agar perusahaan tidak ketinggalan zaman baik dari segi distribusi dan kualitas produksinya.

Pengupayaan tentang kesadaran baik dalam masalah kinerja, pengembangan karyawan ataupun produksi untuk membuahkan hasil maksimal, maka perlu juga perusahaan mengamati lingkungan sekitar dan objek pemasarannya agar profit yang didapatkan cukup memuaskan bagi perusahaan. Begitupun konsumen merasa terpenuhi dan puas dalam kebutuhannya, diakibatkan kesadaran perusahaan mengetahui tentang kebutuhan konsumen di