

PENGEMBANGAN KEPERIBADIAN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA

Oleh : Daswati

ABSTRAK

Perlu disadari bahwa pegawai merupakan suatu potensi kesuksesan untuk mengimbangi perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan, dituntut tersedianya tenaga yang setiap saat memenuhi kebutuhan. Keseluruhan tugas hanya akan bermanfaat dan berhasil baik, apabila diusahakan oleh pribadi itu sendiri pengembangannya. Dengan adanya pengembangan diharapkan seseorang mempunyai kemampuan kerja yang serbaguna, berhasil guna dan dapat bekerja sesuai kebutuhan serta tuntutan organisasi dimana ia bekerja.

Kemampuan untuk berkembang dan bertindak secara kreatif serta berpikir untuk memecahkan masalah/mengambil keputusan, walaupun setiap pegawai berbeda tingkat kemampuannya. segala cara yang dimiliki oleh organisasi seperti peraturan, presedur, metode, struktur organisasinya hanya merupakan benda mati dan hanya akan ada manfaatnya apabila di kelola oleh pikiran yang memiliki pengetahuan luas dan keterampilan yang tinggi, dengan disertai disiplin dan dedikasi yang besar.

Kata Kunci: Pengembangan Pegawai Dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Untuk mengembangkan produktivitas kerja maka setiap manusia harus mampu menunjukkan keperibadiannya secara murni ditengah-tengah masyarakat, karena kita ketahui bahwa pada umumnya

manusia itu tidak mau menampakkan keperibadiannya secara tulus dan murni dengan istilah “tutup muka” maksudnya adalah untuk menutupi kelemahan-kelemahannya, atau cirinya yang khas supaya tindakannya dapat diterima oleh masyarakat atau lingkungannya. Orang seperti ini hidupnya jauh dari ketenangan, oleh karena itu setiap manusia ingin produktif dalam bekerja diharapkan mau dan rela melepaskan topengnya, dengan melihat keadaan dirinya sedalam-dalamnya, dengan segala kekuatan dan kelemahannya, apa adanya dan dimanfaatkannya kekuatan sendiri, bakat dan kemampuannya, maka manusia itu akan memenuhi ketenangan hidupnya dan dapat bekerja dengan baik.

Dengan melihat apa kekurangan yang ada pada diri seseorang maka setiap manusia yakin bahwa semua kekurangan itu pasti ada jalan keluarnya, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan maka jalan keluarnya berusaha mengikuti pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan agar setiap manusia dapat lebih mampu dan keratif dalam melaksanakan pekerjaan, sebab manusia sebagai pekerja dituntut memiliki keperibadian yang kuat yaitu dapat menentukan dirinya sendiri, berbuat apa, sebagai apa, mau apa dan sebagainya, sehingga setiap manusia memasuki suatu organisasi harus mengoreksi diri sendiri apa yang harus disumbangkan pada organisasi apakah mampu atau tidak. Kalau manusia sebagai pegawai dapat mengetahui dirinya sendiri apa kelebihan dan apa kekurangannya maka manusia itu dapat menjadi manusia yang memiliki keperibadian yang kuat.

Menurut Sedarmayanti (2004: 2) mengatakan keperibadian adalah pola menyeluruh semua kemampuan, perilaku, perbuatan, serta kebiasaan seseorang, baik dari segi jasmani, mental, rohani, maupun emosi, yang ditata dalam suatu cara yang khas dengan mendapat pengaruh dari luar. Pola tersebut terwujud menjadi tingkah laku dalam usaha menjadi manusia sesuai dengan apa yang dikehendaki. Jadi setiap orang memiliki keperibadian yang berbeda dengan yang lainnya, karena setiap individu akan memiliki keunikan dalam latar

belakang kehidupannya, dinamika perilakunya, perkembangan dirinya, aspek keperibadiannya dan pola interaksinya dengan lingkungan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, maka hal tersebut hendaknya mendapat perhatian secara cermat untuk mengikuti suatu pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

PEMBAHASAN

Untuk meningkatkan produktivitas kerja seseorang maka perlu memiliki keperibadian yang kuat dan pengembangan kemampuan serta keterampilan agar dapat menunjang terlaksananya semua kegiatan yang ada dalam sebuah organisasi yang diikuti.

1. Pengembangan

Untuk memberikan gambaran tentang pengembangan pegawai, maka dikutip berbagai pendapat para ahli antara lain Hasibuan (1994:75) menjelaskan bahwa pengembangan pegawai (sumber daya manusia) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan konsep tersebut maka dapat dikatakan bahwa pengembangan pegawai mengandung arti bahwa suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan agar aktivitas yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan wujud dari pengembangan pegawai adalah pendidikan dan pelatihan. Pengertian pendidikan sebagaimana yang tercantum dalam instruksi Presiden Nomor 15 Tanggal 13 September 1974, mengatakan bahwa pendidikan adalah segala usaha untuk membina keperibadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohani, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat Adil dan Makmur berdasarkan Pancasila. Latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem

pendidikan yang berlaku, dalam waktu relative yang singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan bagian dari pendidikan jangka pendek yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan guna mewujudkan tujuan pembangunan nasional dan juga dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas atas pekerjaan yang tertentu. Jadi peranan pendidikan dan pelatihan demikian penting dalam suatu lembaga agar dapat membantu pegawai menjangkau lebih tinggi atau menduduki jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan struktur organisasi yang telah ditentukan.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dalam Pasal 31 yaitu untuk mencapai daya dan hasil guna sebesar-besarnya , diadakan pengaturan pendidikan serta pengaturan dan penyelenggaraan latihan-latihan jabatan pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan. Yang dimaksud dalam hal ini adalah pendidikan dan pelatihan merupakan manifestasi dari pengembangan yaitu proses peneingkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.

Moekijat (1989:33) berpendapat bahwa pembangunan pegawai (sumber daya manusia) sebagai upaya-upaya yang berkaitan dengan pengembangan aktivitas dibidang pendidikan dan latihan, kesehatan, gizi, penurunan fertilitas, peningkatan kemampuan, penelitian dan pengembangan tekhnologi.

Defenisi tersebut di atas jelaslah bahwa upaya-upaya yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia akan diarahkan sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai. Jadi istilah pengembangan pada intinya mempunyai maksud untuk meningkatkan kemampuan seseorang/sekelompok orang dan upaya tersebut berhubungan dengan aspek pendidikan dan latihan

Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi tersebut, perlu dilakukan pengembangan karier lebih dini, karena pengembangan karier adalah usaha peningkatan pribadi dalam mencapai sesuatu tujuan kehidupan pribadi di masa-masa akan datang .

Menurut Ishak Arep (2004:29) mengatakan bahwa pengembangan karier merupakan tindak lanjut pelaksanaan program perencanaan karier. Kegiatan pengembangan karier individual, mengandung beragam segi yaitu:

a. Kinerja Karyawan

Program pengembangan karier harus memperhatikan kinerja karyawan. Jangan sampai karyawan yang kinerjanya rendah mendapat promosi sementara pegawai yang kinerjanya tinggi tidak mendapat promosi, bahkan dimutasi ke tempat lain yang setara atau lebih rendah jabatannya, hanya karena factor like and dislike pimpinan. Kalau sudah berbicara “suka atau tidak suka”, senang atau tidak senang”, maka hal itu sudah mencakup moralitas dan pribadi dari pimpinan. Oleh karena itulah, untuk menciptakan pengembangan karier yang baik, pemimpin harus baik dulu dalam arti orang yang mempunyai kepribadian baik.

b. Kesetiaan Pada Organisasi.

Suatu organisasi dimana dalam meningkatkan kesetiaan manusia kepada organisasi selain mendapatkan gaji juga dilakukan pendekatan secara manusiawi “sense of belonging” (perasaan memiliki organisasi).

c. Bawahan Sebagai Kunci Sukses

Tidak ada pimpinan yang sukses tanpa bawahan dan tidak ada pimpinan tanpa dukungan bawahan. Justru keberhasilan pimpinan adalah karena keberhasilan bawahan. Sehingga tidak berlebihan jika dikatakan bahwa bawahan adalah kunci sukses.

Oleh karena itu setiap pimpinan harus melakukan kaderisasi, sebagai bentuk dari pengembangan karier pegawai yang berada di bawah pimpinannya. Bahkan seorang pimpinan yang baik adalah pemimpin yang menyiapkan kader-kader yang mampu menggantikan dan meneruskan kepemimpinannya.

d. Kesmpatan Berkembang

Dalam pengembangan karier, tidak boleh ada diskriminasi. Tidak boleh ada diskriminasi antara mata bulat dan mata sipit. Tidak boleh ada diskriminasi antara kulit putih dengan kulit hitam, dan tidak boleh ada diskriminasi lain, apapun alasannya. Jika seseorang telah menjadi pegawai , apapun warna kulitnya, apapun bentuk matanya, tetap mendapat kesempatan yang sama untuk mengembangkan kariernya. Dibiarkanlah karier pegawai berjalan secara alamiah sesuai dengan bakatnya,

e. Pengalaman International

Dalam pengembangan karier, perlu ada pengalaman international yang dilakukan Negara-negara industri dalam mengembangkan karier SDMnya. Perusahaan-perusahaan besar, perlu diadakan studi banding bagaimana mereka mengembangkan karier para karyawannya. Inilah perlunya pengalaman international.

2. Kepribadian

Istilah keperibadian sering didengan sehubungan dengan keadaan seseorang atau karakter seseorang. Kepribadian dapat diartikan sebagai identitas seseorang, sehingga banyak menyangkut masalah watak, sifat, yang tercermin nyata dalam perbuatan serta tindakan seseorang. Orang yang berperibadi, adalah orang yang sadar akan dirinya dan dapat mengerti dengan tepat peribadinya. Seorang yang berkeperibadian kuat adalah orang yang dapat menentukan dirinya sendiri, berbuat apa, sebagai apa, mau apa dan sebagainya, karena keperibadian tersusun atau disposisi, yang terorganisir dalam susunan hierarkhis berdasarkan hal yang bersifat umum dan penting. Di samping yang dibawa sejak lahir, berperan pula disposisi psykhis

lainnya yang diperoleh dari pengalaman. Dengan demikian pada dasarnya dapat ditarik kesimpulan bahwa personality merupakan suatu kebutuhan, kebutuhan yang bersifat kompleks yang disebabkan karena banyaknya factor dalam dan factor yang ikut menentukan keperibadian yang termaksud dimana paduan antara factor dalam dan factor luar menimbulkan gambaran yang unik, artinya tidak ada dua individu yang benar identik antara seseorang dengan orang lain. Sedarmayanti (2004:2) berpendapat bahwa individu merupakan perwujudan dari suatu latar belakang tertentu. Oleh karena itu perbedaan latar belakang seseorang akan membuat keunikan keperibadiannya. Latar belakang yang dimaksud adalah meliputi latar belakang biologis, sosial, psikologis, cultural, fisik dan spiritual. Keunikan latar belakang masing-masing akan mewujudkan keunikan setiap pribadi. Setiap individu dipandang sebagai pribadi yang memiliki keunikan dalam dinamika perilakunya. Oleh karena itu ada individu yang dinamis, cepat, dan produktif, akan tetapi ada pula individu yang statis, lamban dan kurang produktif. Dari sudut proses perwujudan dirinya, setiap individu dapat dipandang sedang berada dalam proses perkembangan menuju ke arah tercapainya perwujudan diri. Individu akan menempuh tahap perkembangannya secara berkesinambungan. Kehadirannya sebagai seorang pegawai pada saat ini pada dasarnya merupakan keberadaan dalam tahapan perkembangan yang merupakan hasil dari tahapan masa lalu dan titik tolak untuk tahap perkembangannya di masa yang akan datang.

4. Produktivitas Kerja

Dalam era pembangunan dewasa ini dimana dunia semakin maju dan semakin moderen, maka tuntutan efektivitas dan efisiensi serta produktivitas dalam melaksanakan kegiatan disebuah organisasi semakin menjadi mutlak. Kalau memperhatikan penggunaan kata efektif dalam bahasa Indonesia, maka dapat dikatakan bahwa kata efektif bermakna berhasilguna, tepat penggunaannya.

Untuk lebih jelasnya penulis menyetengahkan pendapat yang dikemukakan oleh Indriyo Gitosudarmo (1993:3) bahwa: “Efektivitas berarti tujuan yang ditetapkan dapat dicapai tanpa memperhatikan berapa pun biaya serta investasi yang dikeluarkan, sedangkan efisiensi berarti bahwa melaksanakan sesuatu dikeluarkan ongkos atau korban yang minimal. Jadi jelaslah bahwa sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya adalah efektif.. Jadi kalau tujuan dan sasaran itu tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, maka pekerjaan itu tidak dapat dikatakan efektif. Dengan demikian maka dalam pengertian efektivitas yang diutamakan atau yang dipentingkan adalah semata-mata tujuan atau hasil yang dikehendaki tanpa memperdulikan faktor biaya, waktu dan berbagai pengorbanan lainnya. Oleh karena itu dapat dipahami bahwa apa yang dianggap betul-betul efektif belum tentu efisien, sebab dalam mengejar efek atau hasil ditetapkan sama sekali tidak memperhatikan daya, dana dan prasarana yang dikeluarkan betapapun besarnya. Sebaliknya segenap efektivitas atau kegiatan yang dilakukan secara benar-benar efisien akan menjadi efektif.

Kitannya dengan keperibadian seseorang dalam menghadapi tugas dan pekerjaannya akan berpengaruh kepada tingkat produktivitas kerja seseorang. Menurut Sedarmayanti produktivitas berasal dari Bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive* yang berarti menghasilkan, dan *peroductivity having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena di dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya, maka produktivitas berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan non material, baik yang dapat dinilai maupun tidak dapat dinilai dengan uang. Jadi produktivitas yang digambarkan melalui tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi kerja, diantaranya dapat diperhitungkan apabila hasilnya bersifat material atau non

material yang dapat dinilai dengan uang. Di samping itu terdapat juga tidak dapat diukur, karena hasilnya bersifat non material dan tidak dapat dihitung dengan nilai uang.

Jadi kesimpulannya bahwa produktivitas merupakan fungsi dari efektivitas dan efisiensi. Dengan demikian kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien dalam penggunaan sumber daya , termasuk bahan, uang dan waktu yang akan menghasilkan produktivitas yang relative tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka untuk meningkatkan produktivitas kerja seseorang diperlukan pengembangan keperibadian, melakukan pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan dan pengembangan karier agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pengembangan keperibadian yaitu suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk berusaha mengenal dirinya sendiri baru masuk dalam suatu organisasi agar tahu tentang kekurangan-kekurangan serta kelebihan yang dimiliki. Selanjutnya pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan agar seseorang dapat memiliki kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kemudian pengembangan karier adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk melakukan pengembangan demi peningkatan kariernya dan dapat dipromosikan untuk menduduki suatu jabatan tertentu bila memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku. Apabila pengembangan yang dilakukan oleh seseorang tersebut maka dapat memperlihatkan produktivitas kerja yang memuaskan, karena produktivitas kerja seseorang meningkat disebabkan karena dedikasi yang tinggi, loyalitas, kesungguhan, disiplin dan penggunaan metode secara tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asep Arif, 2004, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Universitas Trisakti, Jakarta.
- Gitosudarmo Indriyo, 1993, *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen*, BPFO, Jakarta.
- Gouzali Saydam, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Djambatan, Jakarta.
- Hasibuan, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2004, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Mandar Maju, Bandung