

## **STUDI TENTANG PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TUGAS DINAS TEKNOLOGI TERAPAN PERKEBUNAN (UPTD T2P)**

**Muammar Kadhavi<sup>1</sup>**

### **Abstrak**

**Muammar Kadhavi**, 2014, NIM. 0702025151, *Studi Tentang Produktivitas Kerja Pegawai Unit Pelaksana Teknik Dinas Teknologi Terapan Perkebunan di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur Di bawah bimbingan Bapak Lutfi Wahyudi S. Sos, M. Si Selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Budiman S. IP, M. Si Selaku Dosen Pembimbing II, Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Mulawarman.*

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Produktivitas Kerja Pegawai Unit Pelaksana Tugas Dinas Teknologi Terapan Perkebunan (UPTD T2P) dan untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dan pendukung dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai U Pelaksana Teknik Dinas Teknologi Terapan Perkebunan (UPTD T2P).*

*Metode dalam penulisan ini adalah deskriptif kualitatif. Fokus utama penelitian yang ditetapkan adalah Studi Tentang Produktivitas Kerja Pegawai Unit Pelaksana Teknik Dinas Teknologi Terapan Perkebunan (UPTD T2P). Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data skunder, sedangkan sumber data yang diambil dari informen yang kompeten, diantaranya yaitu Kepala UPTD T2P, Kasub Bagian Tata Usaha, Kasi Teknologi Terapan Budidaya Perkebunan, Kasi Teknologi Terapan Pengolahan Hasil Perkebunan dan Staf Pegawai UPTD T2P yang tugasnya berkaitan dengan masalah penelitian yang saya teliti . Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman.*

*Dari hasil penelitian peningkatan produktivitas kerja pegawai Unit Pelaksana Tugas Dinas Teknologi Terapan Perkebunan (UPTD T2P) yang diukur dari Kecepatan waktu kerja, penghematan waktu kerja, kedisiplinan kerja pegawai, tingkat absensi dan output hasil kerja pegawai dapat diketahui bahwa hal tersebut diatas merupakan dapat mempengaruhi bahkan merupakan faktor penunjang tercapainya produktivitas pegawai.*

**Kata kunci:** *Studi Tentang Produktivitas Kerja Pegawai*

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : muammarkhadavi2015@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

### ***Latar Belakang***

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang disebut di sini salah satunya adalah pegawai negeri, warga negara republik indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintah, perekat, pemersatu bangsa dan negara dan juga dipercaya pemerintah untuk mencapai tujuan nasional. Sumber daya yang paling strategis yang dimiliki oleh organisasi, namun hal tersebut tidak mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti modal, mesin, metode kerja, materi, waktu, energi, dan informasi. Akan tetapi karena berbagai daya dan dana yang non insani itu adalah benda mati yang tidak berarti apa-apa kecuali digerakkan dan digunakan oleh manusia. Oleh karena itu memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua organisasi maupun Organisasi Pemerintah.

Dalam hal ini Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur proses awal yang dilakukan agar dapat memperoleh hasil yang maksimal. Begitu pula pembangunan daerah, setiap pemerintah daerah diwajibkan membuat dokumen perencanaan baik jangka panjang, jangka menengah maupun tahunan. Perencanaan dilakukan agar pemerintah daerah dapat mengetahui kinerja pembangunan dan layanan masyarakat masa lalu sehingga dapat diantisipasi dimasa depan. Sesuai amanat permendagri 54 Tahun 2010 pasal 89 mengenai penyusunan Rencana Strategis SKPD yang menyatakan bahwa setiap SKPD harus menyusun rencana strategis. Rencana strategis dinas perkebunan provinsi kalimantan Timur diharapkan sebagai integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis lokal nasional dan global dengan tetap berada dalam tatanan sistem administrasi negara kesatuan republik indonesia.

Perkebunan merupakan salah satu sub sektor strategis yang secara ekonomis, ekologis, dan sosial budaya memainkan peranan penting dalam pembangunan nasional. Sesuai undang-undang nomor 18 tahun 2004 tentang perkebunan, secara ekonomi perkebunan berfungsi meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat serta penguatan struktur ekonomi wilayah dan nasional; secara ekologi berfungsi meningkatkan konservasi tanah dan air, penyerap karbon, penyedia oksigen dan penyangga kawasan lindung serta secara sosial budaya berfungsi sebagai perekat dan pemersatu bangsa.

Produktivitas kerja pegawai UPTD T2P diukur melalui penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja pegawai yang meliputi : Kecepatan waktu kerja, penghematan waktu kerja, kedisiplinan waktu kerja, tingkat absensi dan output yang dalam pelaksanaan atau menyelenggarakan teknologi terapan hasil perkebunan dan teknologi budidaya perkebunan seperti, tanaman lada yang merupakan tanaman rempah utama yang berperan sebagai komoditas penting dalam perdagangan dunia. Komoditi lada di Kaltim menempati posisi kelima dalam pengembangan komoditas utama perkebunan setelah kelapa sawit, karet, kelapa dalam dan kakao. lada merupakan komoditas yang tersebar hampir di seluruh wilayah Kaltim. Berdasarkan data perkebunan 2012, luasan areal kebun lada mencapai 10.386 hektare dengan produksi 9.085 ton dengan melibatkan tidak kurang dari 8.993 petani.

### ***Kerangka Dasar Teori***

#### ***Produktivitas Kerja***

Mali (2002:7) mengatakan bahwa "Produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dan satuan waktu tertentu.

Syarif (1991 : 7) tingkat Produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui:

1. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi :

- a. Kecepatan waktu kerja
- b. Penghematan waktu kerja
- c. Kedisiplinan waktu kerja
- d. Tingkat absensi

2. Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.

Pengukuran Produktivitas digunakan sebagai saran untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan. Tujuan pengukuran produktivitas adalah membandingkan hasil hal-hal berikut :

- a. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu
- b. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu
- c. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu
- d. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain
- e. Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain.

Untuk dapat menyatakan bahwa pegawai telah memiliki produktivitas yang tinggi, maka diperlukan standar atau ukuran yang dipormulasikan secara jelas. Secara umum, menurut Sinungan (2002 : 207) "Pengukuran Produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda antara lain:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetegahkan apakah meningkat atau berkurang secara tingkatnya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses dengan lainnya). Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relative.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai masukan perhatian pada sarana dan tujuan.

Umar (2004:9-10) yang mengatakan produktivitas adalah sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan kemampuan sumber daya yang digunakan (*input*) dengan kata lain memiliki 2 (dua) dimensi yaitu:

1. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
2. Dimensi kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya dan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Mauled Mulyono (dalam Sulistiyani, 1993:8) serta Hidayat (dalam Sulistiyani, 1994:152) mengartikan bahwa secara filosofis produktivitas kerja mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Jadi, dalam pengertian filosofisnya, produktivitas kerja adalah sikap mental manusia untuk membuat hari esok lebih baik dari pada sekarang dan membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin.

### ***Indikator-indikator produktivitas kerja***

Edy Sutrisno (2009:111) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan  
Mempunyai kemampuan kerja untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta sikap personalitas mereka dalam kerja. Inilah kemudian yang memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diamanatkan kepada mereka.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai  
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik yang oleh mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) 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.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan ini dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangan, maka pengembangan diri mutlak dilakukan

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu atau kualitas merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja pegawai. Jadi, peningkatan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang lebih baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi birokrasi dan diri sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan sumber daya (masukkan) yang dipergunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

Tjuju Yuniarsih dan Suswanto (2008:160) mengatakan produktivitas kerja dimaknai sebagai sebuah kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik diukur secara individu, kelompok, maupun organisasi. Produktivitas kerja ditentukan oleh dukungan semua sumber daya organisasi, yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi. Dalam hal ini, efektivitas dan efisiensi yang difokuskan pada aspek-aspek: 1) hasil akhir (produk nyata) yang dicapai, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas; 2) durasi atau lamanya waktu yang digunakan untuk mencapai hasil akhir tersebut; 3) penggunaan sumber daya secara optimal; serta 4) kemampuan beradaptasi dengan permintaan pasar atau pengguna.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Balai pengembangan produktivitas daerah (didalam Sedarmayanti, 2001:71) mengemukakan 6 (enam) faktor utama yang menentukan produktifitas tenaga kerja adalah:

- 1) Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk kerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
- 2) Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pemimpin organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktifitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*).
- 4) Manajemen produktifitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktifitas.
- 5) Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan penambahan tugas.
- 6) Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Faustino Cardoso Gomes (2003:160) mengungkapkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor:

- a. *Knowledge* (Pengetahuan)
- b. *Skills* (Keahlian)
- c. *Abilities* (Kemampuan)
- d. *Attitudes* (Sikap)
- e. *Behaviors* (Prilaku)

Ada pula pendapat dari Simanjuntak dalam Edi Sutrisno (2009 :109) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :

- a. Pelatihan Latihan Kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.
- b. Mental dan kemampuan fisik karyawan Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
- c. Hubungan antara atasan dan bawahan Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-sehari. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan 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.

Selanjutnya Tiffin dan Cornick dalam Edy Sutrisno (2009 : 110-111) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- a) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi
- b) Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

### ***Unit Pelaksana Teknik Dinas Teknologi Terapan Perkebunan (UPTD T2P)***

UPTD Teknologi Terapan Perkebunan; mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Melakukan uji lapang, uji terap dan uji coba berbagai paket teknologi baik teknologi budidaya maupun teknologi pasca panen (Pengolahan hasil).
- b. Menyelenggarakan identifikasi dan inventarisasi tanaman dalam rangka mendapatkan klon harapan tanaman perkebunan.
- c. Menyelenggarakan uji lapang/uji terap terhadap berbagai paket teknologi budidaya dari hasil kajian balai penelitian.
- d. Menyelenggarakan uji galur kesesuaian berbagai komoditi induksi terhadap kondisi lokal.
- e. Menyelenggarakan uji coba teknologi pengolahan hasil dalam rangka peningkatan mutu hasil.
- f. Membangun kebun koleksi klon-klon unggulan perkebunan.

- g. Menyelenggarakan rekayasa dan rancang bangun alat dan mesin pertanian yang sederhana.
- h. Memfasilitasi hasil pengkajian dan penyebarluasan penerapan teknologi tepat guna untuk direkomendasikan.

### ***Metode Penelitian***

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian termasuk penelitian deskriptif dan akan dianalisis secara kualitatif. Penelitian deskriptif dimaksud untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang terjadi di objek penelitian terutama yang berkenaan dengan Studi Tentang Produktivitas Kerja Pegawai Unit Pelaksana Teknik Dinas Teknologi Terapan Perkebunan (UPTDT2P).

### ***Hasil Penelitian dan Pembahasan Produktivitas Kerja Pegawai UPTD T2P***

Adapun fokus dari bahasan dalam kajian ini adalah untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja pegawai Unit Pelaksana Teknik Dinas Teknologi Terapan Perkebunan (UPTD T2P) Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur yang merupakan salah satu perumusan masalah dalam penelitian ini.

### ***Kecepatan Waktu Kerja***

Unit Pelaksana Teknis Dinas di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur dilihat dari hasil kerja pegawai terkait pada manajemen waktu, pegawai seoptimal mungkin tepat waktu menyelesaikan setiap tugas yang diemban sesuai jadwal. Dengan kata lain pegawai tidak mengutamakan kecepatan namun berupaya tepat waktu dengan mengoptimalkan waktu persiapan dalam menyelesaikan pekerjaan atau program kerja. pegawai selalu mengoptimalkan waktu persiapan sehingga seluruh program kerja terlaksana sesuai jadwal pelaksanaan. Apabila program kerja tidak terlaksana sesuai jadwal hal tersebut dapat berimbas terhambatnya bahkan tidak terlaksananya program kerja lainnya yang telah disusun dalam agenda kerja. Dengan demikian diketahui bahwa pegawai pada kantor UPTD T2P yang dilihat dari aspek kecepatan waktu kerja telah produktif melalui upaya memaksimalkan waktu persiapan demi tercapainya efektifitas kerja yang menunjang produktivitas.

### ***Penghematan Waktu Kerja***

Penghematan waktu kerja merupakan salah satu upaya untuk mencapai efisiensi kerja guna meningkatkan produktivitas kerja. Pada kantor UPTD T2P tidak ada ketentuan yang mengatur penghematan waktu kerja. Hal tersebut dikarenakan adanya agenda kerja yang telah disusun serta di atur pula waktu pengerjaan dan kapan suatu tugas/program kerja harus selesai. Pada saat melaksanakan tugas lebih ditekankan kepada pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya secara teliti agar pekerjaan selesai dengan rapi dan tepat pada waktunya agar seluruh program kerja dapat berjalan sebagaimana mestinya. Namun

menyadari penghematan waktu kerja merupakan salah satu upaya untuk mencapai efisiensi kerja guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai kantor UPTD T2P dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur melakukan penghematan waktu kerja jika tugas yang dihadapi cukup mudah sehingga dapat diselesaikan secepatnya dan tugas yang di kerjakan bersifat administratif. Dengan demikian diketahui bahwa pegawai pada kantor UPTD T2P telah produktif.

### ***Kedisiplinan Waktu Kerja***

Kedisiplinan kerja pegawai agar produktivitas kerja dari masing-masing pegawai dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja pegawai secara keseluruhan akan meningkat pula. kedisiplinan kerja pegawai tersebut akan memelihara sikap mental dan watak mereka untuk semakin menyadari atau memahami terhadap tugas dan tanggung jawab di dalam pekerjaannya. Adapun segala usaha instansi di dalam melakukan tindakan kedisiplinan kerja pegawai pada akhirnya akan bermuara pada tercapainya peningkatan produktivitas kerja pegawai. Demikian pula yang terjadi pada UPTD T2P Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur yang selalu berusaha meningkatkan kedisiplinan pegawainya seperti mengikuti apel pagi agar pegawai mendapat arahan mengenai tata cara melaksanakan suatu pekerjaan. Dan apabila dalam suatu pelaksanaan tugas ada kendala melalui apel inilah permasalahan tersebut dapat dipecahkan. Dengan demikian pegawai UPTD T2P ditinjau melalui tingkat disiplin pegawainya dapat dikatakan telah produktif.

### ***Tingkat Absensi***

Absensi ialah tidak bekerjanya seseorang pegawai pada saat hari kerja, karena sakit, ijin, alpa atau cuti. Absensi adalah daftar administrasi ketidak hadiran pegawai. faktor kehadiran pegawai merupakan hal yang cukup penting dalam upaya mencapai prestasi kerja guna meningkatkan produktivitas kerja. absensi pegawai kantor UPTD T2P Dinas Perkebunan Provinsi Kaltim sangat terbantu dengan adanya Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 31 Tahun 2008 tentang pengisian daftar hadir bagi pegawai negeri sipil pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Meskipun demikian masih saja ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Namun hal tersebut tidak banyak mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada kantor UPTD T2P karena presentase ketidak hadiran jumlahnya sangat minim apabila dibandingkan dengan tingginya tingkat kehadiran pegawai.

### ***Output Hasil Produktivitas Kerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas***

Output merupakan hasil dari aktivitas kegiatan atau pelayanan pegawai dari sebuah program yang diukur dengan menggunakan takaran volume. Untuk mengetahui Produktivitas Kerja Pegawai dan Output yang di dihasilkan.

Berikut ini penulis sampaikan Output hasil produktivitas kerja pegawai Unit Pelaksana Teknik Dinas Teknologi Terapan Perkebunan:

**Tabel 4.4**

<b>Program Kerja/ Keterangan</b>	<b>Laporan/Data Pelaksanaan</b>
<p><b><i>Kebun Induk Aren (Arenga pinnata)</i></b> Pelaksana: Teknologi Terapan Budidaya Perkebunan</p>	<p>Telah ditanam di kebun UPTD Teknologi Terapan Perkebunan seluas ±1 Ha merupakan kegiatan pengembangan komoditi unggulan lokal spesifik. <b>Pemeliharaan Kebun Induk Aren meliputi:</b> pembersihan gulma, pemangkasan, pemupukan, penanaman tanaman sela (Intercropping) berupa tanaman palawija dan sayuran.</p>
<p><b><i>Kebun Kelapa Kopyor (Cocos nucifera)</i></b> Pelaksana: Teknologi Terapan Budidaya Perkebunan</p>	<p>Hasil penjualan kelapa kopyor ke masyarakat luas dikembalikan ke kas daerah berupa Pendapatan Asli Daerah (PAD), rata-rata Rp. 50.000.000,- pertahun <b>Pemeliharaan Kelapa Kopyor meliputi:</b> pemangkasan Pelepah, Pembuatan piringan pohon, Pembuatan terrasing secara horisontal pada tiap-tiap blok, pengendalian hama penyakit secara tepat dan akurat, Pemupukan dan pembuatan parit-parit isolasi, dan pemanenan secara berkala untuk dipasarkan.</p>
<p><b><i>Pemeliharaan Lada (Piper nigrum)</i></b>  Pelaksana: Teknologi Terapan</p>	<p><b>Aspek Teknis Pemeliharaan Lada, meliputi :</b> Pembersihan semua blok kebun dari gulma, Penanaman tajar hidup species <i>gliricidaea sp</i>, Pengendalian oleh hama dan penyakit, Pemeliharaan tanaman penutup tanah (<i>Arachis pintoi</i>), Pembuatan piringan, Penyulaman, Pemupukan, Pengendalian hama dan penyakit.</p>
<p><b><i>Pemeliharaan Kebun Kelapa Sawit, Kakao dan Kopi</i></b> Pelaksana: Teknologi Terapan Budidaya Perkebunan</p>	<p>Tanaman kelapa sawit yang telah dikembangkan saat ini berjumlah sekitar 120 pohon dengan umur tanaman memasuki tahun kedua, begitu juga dengan kakao dan kopi. <b>Pemeliharaan meliputi:</b> Pemangkasan, Pengendalian hama, penyakit dan gulma, Pemupukan, Pembersihan Piringan</p>

<p><b><i>Pelatihan Pengolahan Kelapa Dalam</i></b></p> <p>25 s/d 28 Maret 2013</p> <p>Dihadiri oleh 13 orang peserta, berasal dari para petani dan petugas lapang di Kabupaten/Kota se Kalimantan Timur</p> <p>Pelaksana: Pengolahan Hasil Perkebunan</p>	<p>mendatangkan narasumber dua orang berasal dari CV. Sabut Mandiri Yogyakarta, dengan materi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teknologi Proses Pembuatan VCO</li> <li>2. Teknologi Pengolahan Tempurung Kelapa.</li> <li>3. Teknologi Pengolahan CPO menjadi minyak Goreng.</li> <li>4. Teknolgi pembuatan cocomesh</li> </ol> <p>Kesimpulan:</p> <p>Peserta memahami dan mampu mempraktekkan teori-teori disampaikan selama pelatihan dengan menghasilkan VCO, dodol gula merah, minyak goreng, asap cair dan cocomesh. Peserta juga membawa hasil-hasil praktek sebagai media contoh untuk diterapkan di wilayah kerja masing-masing.</p>
<p><b><i>Pelatihan Pengolahan Lada Hijau dan Pasta Lada</i></b></p> <p>Dilaksanakan pada 16 s/d 18 Mei 2013</p>	<p>Mendatangkan nara sumber dari Balai Besar Pasca Panen Bogor yaitu Ibu Dra Sri Yuliani.</p> <p>Kesimpulan :</p> <p>Peserta mampu mempraktekan teori-teori yang disampaikan. membawa hasil praktek sebagai media contoh untuk diterapkan di wilayah kerja masing-masing.</p>
<p><b><i>Bimbingan Teknis Pembuatan Kompos</i></b></p> <p>26 – 28 September 2013</p> <p>Pelaksana: T2P bekerjasama dengan Politeknik Pertanian Samarinda</p>	<p>Metode yang digunakan adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan kerja sama dengan pihak yang lebih kompeten dalam memberikan pengajaran dalam hal ini adalah pengajar dari Politeknik Pertanian Negeri Samarinda.</li> <li>2. Peserta akan diberikan teori mengenai Pupuk kompos Organik dan mempraktekan cara pembuatan Pupuk kompos organik yang benar dan pengaplikasian ke lahan.</li> <li>3. Setiap tahapan kegiatan akan didokumentasikan sebagai bahan laporan.</li> </ol> <p>Tujuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peserta mengetahui cara pembuatan dan proses yang terjadi selama pembuatan pupuk kompos organik.</li> </ul>

Dalam menjalankan program kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Teknologi Terapan Perkebunan(T2P) Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur sesuai dengan tabel 4.4 diatas pegawai telah melaksanakan tugas yang diemban sehingga program kerja dapat berjalan sebagaimana mestinya dan Hasil Kerja/Otpun pun dapat tercapai. Meskipun dengan keterbatasan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan suatu program kerja para pegawai UPTD T2P tidak hanya berupaya mencapai kuantitas. Dengan melakukan kerjasama dengan instansi maupun institusi terkait yang lebih berkompeten pada bidang tersebut diharapkan menghasilkan kualitas guna mencapai Hasil Kerja/Output yang memuaskan. Melalui tabel 4.4 diatas dapat diketahui pegawai UPTD T2P telah menghasilkan output sebagai realisasi kinerja pegawai sebagai penunjang produktivitas.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil uraian-uraian yang telah penulis kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

a. Kecepatan Waktu Kerja

Kecepatan waktu kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur dilihat dari hasil kerja pegawai terkait pada manajemen waktu, pegawai seoptimal mungkin tepat waktu menyelesaikan setiap tugas yang diembannya demi tercapainya efesiensi kerja sehingga seluruh program kerja dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan memaksimalkan waktu persiapan pencapaian hasil pekerjaan pegawai UPTD T2D Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur telah sesuai dengan jadwal pelaksanaan kegiatan.

b. Penghematan Waktu Kerja

Kantor UPTD T2P Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur tidak mewajibkan penghematan waktu kerja kepada pegawai dalam melaksanakan tugas. Tidak adanya ketentuan mengenai penghematan waktu kerja tersebut dikarenakan adanya agenda kerja yang telah disusun serta di atur pula waktu pengerjaan dan kapan suatu tugas/program kerja harus selesai. Pada saat melaksanakan tugas lebih ditekankan kepada pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya secara teliti agar pekerjaan selesai dengan rapi dan tepat pada waktunya agar seluruh program kerja dapat berjalan sebagaimana mestinya. Namun menyadari penghematan waktu kerja merupakan salah satu upaya untuk mencapai efesiensi kerja guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai, kantor UPTD T2P dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur melakukan penghematan waktu kerja jika tugas yang dihadapi cukup mudah sehingga dapat di selesaikan secepatnya dan tugas yang di kerjakan hanya bersifat administratif.

c. Kedisiplinan Waktu Kerja

Kantor UPTD T2P Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur telah berupaya agar pegawai senantiasa patuh terhadap disiplin waktu kerja. Meskipun menyangkut disiplin UPTD T2P sangat terbantu dengan adanya

peraturan yang mewajibkan pegawai untuk melaporkan prestasi kerjanya secara berkala. Penilaian prestasi kerja tersebut secara sistematis menggabungkan antara penilaian sasaran kerja pegawai dengan penilaian perilaku kerja. Selanjutnya pada akhir tahun sasaran kerja yang telah disusun dan disetujui bersama antara atasan dengan pegawai yang bersangkutan, ditetapkan sebagai kontrak prestasi kerja di gunakan sebagai standar/ukuran penilaian prestasi kerja.

d. Tingkat Absensi

Kantor UPTD T2P Dinas Perkebunan Provinsi Kaltim sangat terbantu dengan adanya Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 31 Tahun 2008 tentang pengisian daftar hadir bagi pegawai negeri sipil pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Meskipun demikian masih saja ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan.

***Output Hasil Produktivitas Kerja Pegawai Sebagai Sarana Untuk Menganalisa dan Mendorong Efisiensi Produksi Perkebunan, dilihat dari indikator sebagai berikut :***

a. Menghasilkan Pendapatan Asli Daerah (PAD)

Program-program kerja yang telah disusun pun dapat dijalankan sebagai mana mestinya sehingga dapat mencapai hasil kerja/output yang memuaskan. Karena program-program kerja yang telah disusun dan dapat terlaksana sebagaimana mestinya tersebutlah yang menjadi faktor penting Seksi Teknologi Terapan Budidaya Perkebunan melalui Kebun Kelapa Kopyornya, yang dikembangkan melalui teknologi kultur jaringan dengan indroduksi dan inovasi bioteknologi sel jaringan. Mampu mendapatkan hasil produksi yang menjadi PAD (Pendapatan Asli Daerah) dengan capaian rata-rata Rp. 50.000.000,- (Lima Puluh Juta Rupiah) pertahun.

b. Memberikan Pelatihan-Pelatihan Kepada Petani

Hasil Kerja/Output UPTD T2P yang dapat dirasan langsung manfaatnya oleh petani dan petugas lapang di bidangnya masing-masing di Provinsi Kalimantan Timur. Dengan harapan memberikan pengetahuan baru bagi para peserta yang akan mengaplikasikan dalam pengembangan kebun.

Pelatihan yang telah dilaksanakan, di antaranya:

- Pengolahan Kelapa Dalam
- Pelatihan Pengolahan Lada Hijau dan Pasta Lada
- Bimbingan Teknis Pembuatan Kompos

c. Melakukan Kerja Sama Dengan Instansi dan Institusi Terkait

Pegawai UPTD T2P telah melaksanakan kerja sama dengan beberpa instansi dan institusi terkait untuk mengembangkan dalam penyelenggaraan rekayasa rancang bangun alat dan mesin pertanian pada UPTD T2P dinas perkebunan provinsi kalimantan timur, yang berguna untuk pelatihan pengolahan hasil perkebunan terhadap petani sesuai komioditi pasca panen petani yang ada

dimasing-masing daerah petani yang mengikuti pelatihan dalam membuat olahan pasca panen sehingga meningkatkan hasil perkebunan.

### **Saran-Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian di lapangan mengenai produktivitas kerja pegawai UPTD T2P Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda, maka penulis mencoba memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Menambah Sumber Daya Manusia (SDM)
  - Menambah SDM agar dapat mempersingkat waktu persiapan Program Kerja dan dapat meningkatkan produktivitas.
  - Menambah tenaga ahli guna mengembangkan dan mengimplementasikan teknologi budidaya dan pengolahan hasil perkebunan.
2. Meningkatkan Sosialisai Dan Melakukan Bimbingan Secara Berkala
  - Meningkatkan sosialisasi mengenai teknologi pengolahan agar hasil panen petani lebih meningkat
  - Melakukan bimbingan secara berkala kepada petani sesuai dengan komoditinya agar petani mampu mempraktekkan teori-teori yang diberikan.

### **Daftar Pustaka**

- Anonim. Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- \_\_\_\_\_, Undang-Undang Nomor 18 tahun 2004 tentang Perkebunan
- \_\_\_\_\_, Peraturan gubernur Kaltim Nomor 14 tahun 2009 tentang Kedisiplinan Pegawai
- Anoraga, 2004. *Manajemen Bisnis, Rineka Cipta, Jakarta*
- Anas, MC, 1999. *Penelitian Kerja dan Produktivitas, Erlangga, Jakarta.*
- Cardoso G, Faustino, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Andi Offset, Yogyakarta*
- Djoyodikusumo, Sumitro, 2000, *Ekonomi Pembangunan. PT Pembangunan, Jakarta*
- Gie, The Liang, 2002, *Efisiensi Kerja Bagi Aparatur Administrasi Negara RI. Balai Pembinaan Administrasi, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta*
- Hasibuan, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar Pengertian dan Masalha, PT. Gunung Agung, Jakarta*
- Kast, E.Fremont dan Rosenzweig, E.James, 2007, *Organisasi dan Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta*
- Mathis, 2001. *Manajemen Prestasi Kerja, Sinar Baru, Bandung*
- Mali, Paul, 2002, *Produktivitas dan Manusia Indonesia, Ghalia Indonesia,*
- Pasolong, 2007, *Teori Administrasi Publik, Alfa Beta, Bandung*
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rineka Cipta, Jakarta.*

- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung*
- Sinungan, 2002, *Produktivitas, Bumi Aksara, Jakarta*
- Sinungan, Muchdarsyah, 1995, *Produktivitas Apa dan Bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta*
- Siagian Sondang P, 1999, *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi, PT. Gunung Agung, Jakarta.*
- Sulistiyani, Ambar Teguh, 2000, *Memahami good governance: Dalam perspektif sumber daya manusia (Edisi-pertama), Gava Media, Yogyakarta.*
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.*
- Umar, Husein, 2004, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, PT Gramedia Pustaka Umum, Jakarta*
- Winardi, A.C. 2000, *Kamus Ekonomi Inggris Indonesia, Penerbit Alumni Bandung*
- Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian, Alfabeta, Bandung.*

**Sumber Internet :**

- <http://www.vedcmalang.com/pppstkboemlg/index.php/artikel-coba-2/departemen-bangunan-30/411-pengukuran-produktivitas-tenaga-kerja>
- <http://bahantugas.blogspot.com/2009/10/angkatan-kerja-tenaga-kerja-dan-16.html>
- <http://www.scribd.com/doc/16733299/Konsep-Produktivitas>
- <http://gooddaycheese.wordpress.com/pendidikan/manajemen/produktivitas-kerja-pegawai/>
- <http://www.lintas.me/go/sarjanaku.com/pengertian-produktivitas-kerja-menurut-para-ahli>