

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Pemberdayaan (*Empowerment*) adalah suatu proses dalam rangka menciptakan kekuatan atau kemampuan seseorang atau beberapa orang, sehingga dapat melakukan suatu pekerjaan baik menggunakan fisik (tenaga) maupun menggunakan akal (pikiran) untuk menghasilkan sesuatu yang dapat dimanfaatkan dalam kehidupan manusia. Sedangkan dalam sebuah organisasi pemerintahan yang memiliki pemberdayaan (*Empowerment*) dapat dipastikan bahwa setiap anggotanya akan dihormati baik sesama anggota organisasi pemerintah maupun masyarakat pada umumnya, karena memainkan peran penting sehingga menghasilkan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan setiap individu. (Makmur,2009:213-215)

Memenuhi kebutuhan dalam artian merupakan tugas pegawai pemerintah dalam masyarakat dan senantiasa mengabdikan kepada pemerintah untuk mencapai tujuan pemerintah yaitu mensejahterakan bangsa berupa memberikan tenaga dan pikirannya dengan sepenuh hati untuk tujuan mulia yaitu kepentingan bersama yaitu kepentingan masyarakat dan negara sehingga perlulah adanya proses pemberdayaan sehingga kualitas aparatur sipil negara dapat meningkat. Dalam kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung dari kesempurnaan aparatur sipil negara. Pegawai negeri merupakan aparatur sipil negara sehingga kalau berbicara mengenai kedudukan pegawai negeri dalam negara

Republik Indonesia berarti kita berbicara mengenai kedudukan aparatur sipil negara melaksanakan pembangunan, diperlukan adanya pegawai yang benar-benar mampu, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Aparatur sipil negara mempunyai peran yang penting, yaitu sebagai pemikir, pelaksana, perencana, dan pengendali pembangunan. Dengan demikian, pegawai negeri mempunyai peranan yang sangat penting dalam memperlancar jalannya roda pemerintahan agar setiap visi dan misi pemerintah dapat terlaksana jika seorang aparatur sipil negara tidak akuntabel dan tidak mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas yang diserahkan kepadanya maka roda pemerintahan akan tersendat dan akan mengakibatkan efek domino kepada permasalahan yang meskipun itu permasalahan yang kecil tetapi jika dibiarkan akan menyangkut permasalahan yang penting karena seperti dalam sebuah organisasi semua komponen organisasi baik itu pegawai sampai jabatan paling atas sampai kepala adalah satu keterkaitan yang saling tergantung satu sama lain.

Agar tercipta seorang aparatur sipil negara yang setia, taat, dan patuh kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai aparatur sipil negara tidak serta merta muncul begitu saja tetapi harus dijaga dan dibina melalui usaha-usaha pemberdayaan.

Pemberdayaan dalam hal ini dimaksudkan sebagai proses transformasi dari berbagai pihak yang mengarah pada saling menumbuh kembangkan, saling memperkuat, dan menambah nilai daya saing global yang saling menguntungkan. Tujuan dari pemberdayaan itu sendiri adalah untuk meningkatkan mutu, ketrampilan,

serta memupuk kegairahan dalam bekerja sehingga dapat menjamin terwujudnya kesempatan berpartisipasi dan melaksanakan pembangunan secara menyeluruh, dalam hal ini pemberdayaan terhadap aparatur sipil negara disesuaikan dengan ketentuan Undang-Undang ASN Nomor 5 tahun 2014 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Hal diatas didasarkan pada pemikiran bahwa apabila suatu organisasi yang produktivitasnya relatif rendah dan tidak sesuai yang diharapkan, maka melalui restrukturisasi, diharapkan organisasi akan mampu memberdayakan semua potensi yang ada, sehingga apabila seluruh potensi dapat diberdayakan secara optimal, maka diharapkan akan menghasilkan produktifitas organisasi secara optimal pula. (Sedarmayanti,2014:6)

Usaha pemberdayaan harus ditingkatkan agar kualitas pegawai dapat meningkat untuk mengimbangi pesatnya kemajuan teknologi. Pemberdayaan yang dilakukan terhadap pegawai pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas kerja pegawai yang lebih baik. Untuk meningkatkan produktifitas kerja maka perlu diadakan peningkatan sumber daya manusia selaku tenaga kerja melalui usaha-usaha pemberdayaan. Dengan demikian seorang pegawai harus memperoleh pemberdayaan. Didasarkan pada adanya pemberdayaan pegawai maka kemungkinan produktifitas kerja akan meningkat.

Ternyata tidak seluruhnya dari para aparatur sipil negara yang mampu menyadari akan tugas dan peranannya sebagai seorang aparatur sipil negara. Sebuah penelitian dari Lembaga Manajemen Publik Indonesia (LMPI) menyatakan bahwa kinerja atau produktifitas kerja aparatur sipil negara masih sangat rendah. Penelitian itu menunjukkan hanya 20% total jam kerja yang dijalankan, sisanya 80% digunakan untuk santai dan berhela-hela. (Pikiran rakyat [online] produktivitas pegawai negeri:www.pikiran rakyat.com,13 juni 2013)

**Tabel 1.1**  
**Ketidakhadiran Pegawai**

hari	Minggu pertama				Minggu kedua				Minggu ke tiga				Minggu keempat			
	s	i	ts	msk	s	i	ts	Msk	s	i	ts	Msk	s	i	ts	msk
Senin	lbr	lbr	Lbr	lbr	1	12	-	41	-	-	25	28	-	-	33	13
Selasa	lbr	lbr	Lbr	lbr	1	1	10	52	lbr	lbr	lbr	Lbr	-	-	29	25
Rabu					-	-	12	32	1	-	33	20	-	-	28	26
Kamis	1	-	37	17	1	-	26	29	1	-	25	27	-	-	33	21
Jumat	1	-	52	-	-	1	40	19	1	-	33	21	-	-	30	24

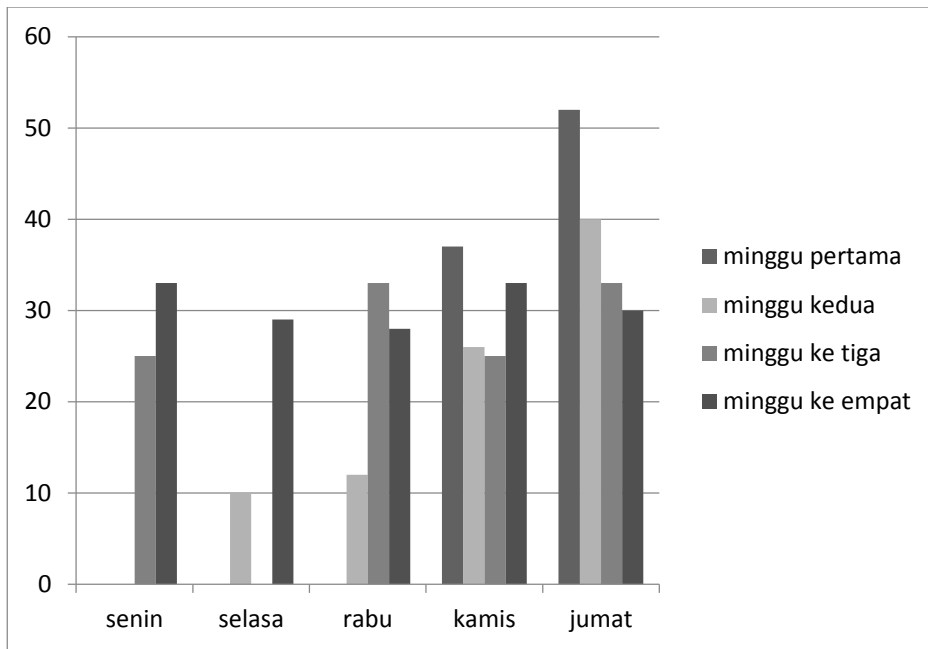
Sumber: dicetak oleh temp-supervisor

Sumber : data yang diolah dari data absen dinas kepegawaian kab Tegal

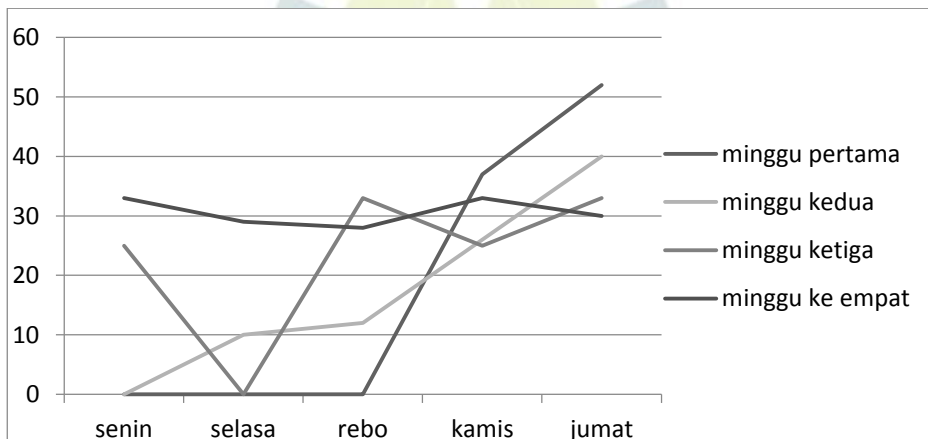


Jika dibuat diagram akan terlihat seperti berikut:

Diagram ketidakhadiran pegawai



Sumber : data yang diolah dari data absen dinas kepegawaian kab Tegal



Sumber : data yang diolah dari data absen dinas kepegawaian kab Tegal

Dengan pesatnya kemajuan teknologi informasi yang berpengaruh terhadap lingkungan kehidupan masyarakat di negara-negara berkembang termasuk Indonesia, mengakibatkan tuntutan pemenuhan berbagai kebutuhan masyarakat juga semakin meningkat. Keluhan masyarakat terhadap kurangnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh suatu pihak atau organisasi merupakan indicator masih belum

memadainya pelayanan yang diberikan dengan tuntutan atau kebutuhan masyarakat.  
(Sedarmayanti,2014:2)

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada saat penelitian, penulis menemukan fakta-fakta yang mengidentifikasi minimalnya produktivitas pegawai negeri sipil di Dinas Kepegawaian Daerah Kabupaten Tegal Provinsi Jawa Tengah yang semakin menguatkan hasil penelitian dari LPMI tersebut yaitu :

1. Banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja. Keterlambatan masuk kerja dilihat dari segi absensi yang dicetak oleh *team supervisor* di Dinas Kepegawaian Kabupaten Tegal. Dari data absensi tersebut banyak dari para pegawai bolos kerja dan sebagian pegawai juga ada yang beralasan sakit, izin dan keperluan lainnya membuat peneliti ingin mengungkap mengapa para pegawai menurun dalam hal produktivitas kerjanya. Jika dilihat dari data di atas terlihat bahwa ketidakhadiran para pegawai mulai meningkat terlihat dari absensi minggu pertama dan sampai minggu terakhir. Ini sangat mempengaruhi produktivitas para pegawai;
2. Pulang sebelum waktunya. Hal ini telah dibuktikan oleh peneliti dengan melakukan wawancara dengan Kepala Dinas Kepegawaian Kabupaten Tegal Suprobowati, SH, MM., beliau mengemukakan bahwa banyaknya pegawai pulang sebelum batas waktu kerja habis. Kebanyakan pegawai beralasan merasa bosan dengan suasana kantor, ada pula yang beralasan karena ada keperluan mendadak. Ketika peneliti melakukan observasi peneliti melihat fakta bahwa para pegawai khususnya pria terbiasa mengadakan pertandingan futsal disela jam kerja atau menjelang pulang kantor, dengan ini peneliti melihat tidak adanya semangat pegawai dalam

melakukan aktivitas kerjanya karena pegawai lebih cepat merasa bosan dengan pekerjaannya atau kewajibannya;

3. Minimnya semangat untuk melaksanakan tugas. Minimnya semangat untuk melaksanakan tugas yaitu dilihat dari ketidakdisiplinan para pegawai pegawai disela kegiatannya yaitu lebih suka mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi dan mendapatkan inti permasalahannya, permasalahan disini pegawai lebih banyak memainkan permainan dikomputernya. Hal ini mengakibatkan berkurangnya produktivitas kerja pegawai karena pegawai lebih memilih membagi waktunya untuk bermain game dari pada mengecek kualitas dari hasil kerjanya;
4. Tidak jarang juga terlihat pegawai yang berada di luar kantor pada hal jam kerja masih berjalan, sehingga menyebabkan sulit menemui pegawai. Wawancara yang dilakukan peneliti kepada Kepala Dinas Kepegawaian Kabupaten Tegal yaitu salah satunya adanya permasalahan tentang pegawai yang jarang dikantor yaitu ketika adanya waktu jam istirahat tetapi para pegawai telat untuk kembali ke kantor kebanyakan mereka lebih asyik mengobrol dikantin atau rumah makan tanpa tahu kalau jam istirahat telah habis;
5. Lambatnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya padahal pekerjaan itu seharusnya dapat diselesaikan secepat mungkin. Oleh karena sebagian pegawai berusia muda atau mungkin belum berpengalaman dalam bekerja, dibandingkan para senior. Namun jika dipandang usia muda akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih dari

pada para senior mereka yang mulai menginjak umur 30 tahun jika proses pemberdayaan pegawai dapat berjalan lancar dan tepat sasaran.

Keadaan diatas disebabkan oleh pegawai tersebut tidak memahami pekerjaan yang dibebankan kepadanya, padahal pekerjaan itu seharusnya dapat diselesaikan secepat mungkin. Ada juga pegawai yang melimpahkan pekerjaannya kepada orang lain dengan berbagai alasan, padahal itu merupakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti secara ilmiah tentang produktifitas kerja pegawai pada Dinas Kepegawaian Daerah Kabupaten Tegal sebagai bahan untuk menyusun skripsi dengan judul: Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Dinas Kepegawaian Kabupaten Tegal Provinsi Jawa Tengah.

### **C. Rumusan Penelitian**

Untuk dapat memudahkan penelitian ini dan agar penelitian memiliki arah yang jelas dalam menginterpretasikan fakta dan data ke dalam penulisan skripsi, maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahannya. Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pemberdayaan pegawai di Kantor Dinas Kepegawaiaan Pemerintahan Kabupaten Tegal
2. Bagaimana produktivitas kerja di Kantor Dinas Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Tegal
3. Seberapa besar pengaruh pemberdayaan terhadap produktifitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Tegal

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:



1. Untuk mengetahui pemberdayaan pegawai di Kantor Dinas Kepegawaian Pemerintahan Kabupaten Tegal;
2. Untuk mengetahui produktifitas kerja di Kantor Dinas Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Tegal;
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberdayaan terhadap produktifitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kepegawaian Kabupaten Tegal.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai yaitu berupa kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

##### **1. Manfaat Teoritis (Akademis)**

Secara teoritis penelitian ini berguna untuk mengembangkan konsep ilmu Administrasi Negara khususnya yang terkait dengan pemberdayaan pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan kepustakaan mengenai pemberdayaan pegawai dan produktivitas kerja.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi lembaga penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan pelaksanaan pemberdayaan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kepegawaian Kabupaten Tegal;
- b. Bagi penulis hal penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan yang lebih luas lagi mengenai pemberdayaan pegawai dan produktivitas kerja;

- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang positif kepada pegawai khususnya pada instansi terkait.

## F. Kerangka Pemikiran

### 1. Pemberdayaan Pegawai.

#### a. Pengertian Pemberdayaan

Menurut Shardlow, bahwa pemberdayaan pada intinya membahas tentang bagaimana individu, kelompok, atau komunitas mengontrol kehidupan mereka sendiri dan memperoleh kekuatan untuk membentuk masa depan mereka sendiri. (Rukminto,2003:55) Pengertian yang lebih spesifik mengenai pemberdayaanyaitu:*Empowerment is the expansion of assets and capabilities of people to participate in, negotiatie with influence, control, and hold accountable institutions that affaect their lives.* (Deepa Narayan,2002:14-15)

Dari pengertian tersebut, pemberdayaan menyangkut dua hal, yaitu:

- 1) Perluasan aset-aset kemampuan masyarakat yang tidak berdaya asetyang dimaksud adalah materi, baik fisik maupun keuangan, kemampuan yang dimaksud adalah segala yang melekat dalam diri masyarakat dan yang memampukan mereka untuk menggunakan asset-asset mereka dengan cara yang beraneka ragam untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Kemampuan menyangkut *human capabilities* (kesehatan yang baik, pendidikan, dan produktifitas, atau hal lain seperti *skill, social capabilities* (kepemilikan sosial, kepemimpinan sosial, kepemimpinan,

- hubungan kepercayaan, kepemilikan identitas nilai-nilai yang mendukung kehidupan dan kemampuan untuk mengorganisir), *political capabilities* (kemampuan untuk mewakili diri sendiri atau orang lain, akses informasi, membentuk asosiasi, dan berpartisipasi);
- 2) Tujuan pemberdayaan agar masyarakat berpartisipasi, bernegosiasi, mempengaruhi, mengontrol, serta meminta pertanggungjawaban lembaga-lembaga yang mempengaruhi kehidupan mereka.

Diantara beragam definisi pemberdayaan dapat dijelaskan bahwa pemberdayaan adalah sebuah proses dan tujuan. Sebagai proses, pemberdayaan adalah serangkaian kegiatan untuk memperkuat kekuasaan dan keberdayaan kelompok. Sebagai tujuan, pemberdayaan menunjuk kepada keadaan atau hasil yang ingin dicapai oleh sebuah perubahan sosial. Keberhasilan pelaksanaan pemberdayaan ditentukan oleh seluruh jajaran anggota organisasi dan partisipasi masyarakat sekitarnya. Kegagalan pelaksanaan pemberdayaan dalam suatu organisasi pemerintah maupun organisasi kemasyarakatan lainnya, disebabkan oleh dua faktor.

Pertama, ketidakmampuan anggota organisasi yang bersangkutan, terutama di bidang *science* (wawasan keilmuan), *skill* (keterampilan), *knowledge* (pengetahuan), dan kesehatan dan fisik maupun rohani.

Kedua, ketidakberdayaan yang disebabkan adanya tekanan atau ancaman pihak lain, baik secara internal maupun secara eksternal. Kehendak hanyalah berlandaskan pada pemikiran konatif (karsa) pada setiap manusia maksudnya merupakan dorongan keinginan berdasarkan pertimbangan pemikiran dan perasaan, serta seluruh pribadi seseorang yang menimbulkan kegiatan yang terarah pada tercapainya tujuan tertentu yang berhubungan

dengan kebutuhan hidup pribadinya. Komponen utama pemberdayaan yang dimaksud adalah anggota organisasi, pemerintah dan masyarakat. Tujuan atau makna pemberdayaan ini meliputi:

- 1) Menciptakan kemandirian dan kepercayaan diri anggota organisasi, pemerintah, maupun anggota masyarakat. Kepercayaan diri dan kemandirian dalam menghadapi berbagai hambatan atau tantangan hidup dapat melahirkan kekuatan dan ketahanan diri untuk tidak menggantungkan harapannya kepada pihak lain;
- 2) Memiliki kegesitan dan proaktif, pemberdayaan manusia dapat menciptakan kegesitan memiliki daya dorong untuk proaktif mencari kegiatan yang dapat lebih menguntungkan.
- 3) Memiliki pengetahuan dan keterampilan, pengetahuan merupakan sumber keterampilan dalam melaksanakan suatu kegiatan yang hasilnya lebih menguntungkan;
- 4) Kepatuhan dan kesadaran, kehidupan manusia senantiasa diatur oleh suatu ketentuan hidup yang perlu ditaati dan sadar untuk menciptakan keteraturan dan keharmonisan, baik dalam melakukan kegiatan maupun dalam pergaulan.

Kepatuhan dan kesadaran terhadap norma-norma sebagai fundamental kehidupan bermasyarakat, berorganisasi, berumah tangga, dan sebagainya menjadi terapi yang tepat serta mosaik dalam upaya meningkatkan pemberdayaan, baik pada diri sendiri maupun orang lain. (Makmur, 2007:120-121)

Pemberdayaan harus dimulai dari suatu proses yang dilandasi kebenaran dan kejujuran dalam memanfaatkan budaya, kekuasaan, dan

sumberdaya lainnya dari setiap anggota aparatur pemerintah. penilaian tentang pemberdayaan tentunya akan mengarah kepada kesadaran yang lebih luas mengenai apa yang perlu mendapat perhatian ataupun upaya apa yang perlu diubah dan apa yang tidak perlu diubah. Pemberdayaan tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses yang memerlukan perencanaan yang menyeluruh, pemikiran yang mendalam, prosedur yang benar, pemantauan yang tepat dan peningkatan terus menerus dari seluruh aspek kehidupan.

Dalam konsep pemberdayaan menampakan dua kecenderungan yang mendalam, prosedur yang benar, pemantauan yang tepat, dan peningkatan terus menerus dari seluruh aspek kehidupan. Dalam konsep pemberdayaan menampakan dua kecenderungan:

- 1) Pemberdayaan menekankan kepada proses memberikan atau mengalihkan sebagian kekuasaan, kekuatan, atau kemampuan kepada masyarakat, organisasi, atau individu agar menjadi lebih berdaya. Proses ini sering disebut sebagai kecenderungan primer dari makna pemberdayaan;
- 2) Menekankan pada proses menstimulasi, mendorong, dan memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya. Proses ini sering disebut sebagai kecenderungan primer dari makna pemberdayaan. (Sedarmayanti, 2000:75)

## **2. Pengertian Produktifitas Kerja**

Secara sederhana produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara *output* (keluaran) dengan *input* (masukan). Disamping pengertian tersebut, dari dalam negeri juga telah merumuskan pengertian produktivitas tersebut, seperti

yang dirumuskan oleh Dewan Produktivitas Nasional Republik Indonesia Tahun 1983 yaitu:

- 1) Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini;
- 2) Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan;
- 3) Produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara produksi. Peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat saja meningkat walaupun produktivitasnya tetap atau menurun;
- 4) Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk:
  - a. Jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama;
  - b. Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit;
  - c. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan pertambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.
- 5) Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia;

- 6) Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu;
- 7) Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti:
  - a. Pendidikan;
  - b. Keterampilan;
  - c. Disiplin;
  - d. Sikap dan etika kerja;
  - e. Motivasi;
  - f. Gizi dan kesehatan;
  - g. Tingkat penghasilan;
  - h. Jaminan sosial;
  - i. Lingkungan dan iklim kerja;
  - j. Hubungan industrial pancasila;
  - k. Teknologi;
  - l. Sarana produksi;
  - m. Manajemen;
  - n. Kesempatan kerja;
  - o. Kesempatan berprestasi.
- 8) Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup dan kultural dengan sikap mental memuliakan kerja serta perluasan upaya untuk meningkatkan mutu kehidupan masyarakat.(Tohari,2002:448-451)

Produktifitas individu mendapat perhatian cukup besar, hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa sebenarnya produktifitas manapun bersumber dari individu yang melakukan kegiatan. Namun individu yang dimaksudkan adalah individu sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai.(Sedarmayanti,2014:225)

Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses tersebut. Sehubungan dengan hal itu, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

Produktifitas adalah rasio antara efektifitas menghasilkan keluaran dan efisiensi penggunaan sumber masukan. Dimensi efektifitas pertama berkaitan dengan pencapaian kerja yang maksimal, artinya pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dimensi efisiensi merujuk pada upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan dilaksanakan.(Arouf, 1986:20)

Menurut Tjutju Yunarsih dan Suwantno produktivitas kerja dapat diukur dari segi efektifitas berkaitan dengan *performance* dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber, seperti yang diuraikan sebagai berikut:

- 1) Efektivitas yaitu pengukuran produktivitas merujuk pada hal yang berkaitan dengan optimalisasi ketercapaian (target) kerja, baik dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, durasi penyelesaian pekerjaan, dan ketepatan pengalokasian sumber daya organisasi;
- 2) Efisiensi yaitu pengukuran produktivitas merujuk pada realisasi penggunaan sumber daya dan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, apakah terjadi pemborosan, penyalahgunaan atau



penyimpangan alokasi sumber daya yang menimbulkan ketidaktercapaian target produk.

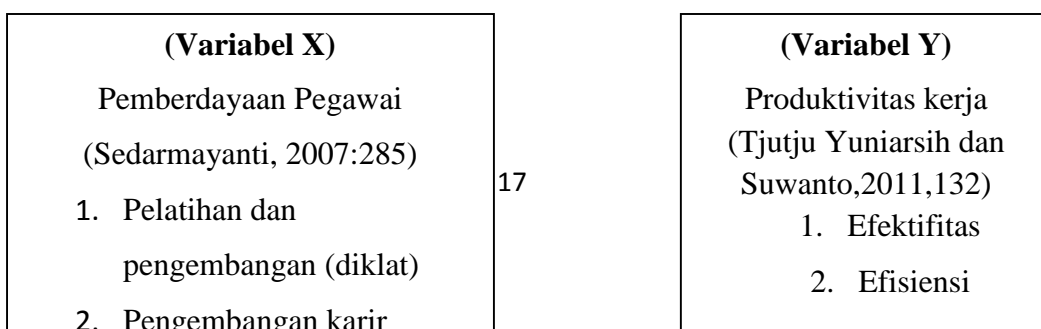
Bila efektivitas tinggi namun efisiensi rendah, berarti terjadi pemborosan, sebaliknya jika efisiensi tinggi namun efektifitas rendah berarti kegiatan tidak mencapai sasaran, hasil yang dicapai lebih rendah dari target yang ingin dicapai. Rendahnya tingkat efektivitas dan efisiensi bisa disebabkan oleh kelalaian dan ketidakmampuan pegawai, atau bisa juga karena kesalahan manajemen. (Tjutju dan suwanton, 2011:163)

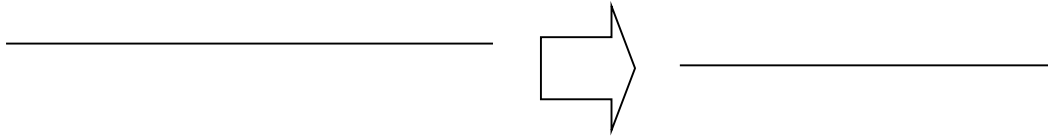
Pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Dengan adanya usaha untuk memberdayakan pegawai maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas kerja pegawai, maka akan memudahkan penyelesaian dalam mengerjakan tugas sehingga akan menambah penilaian positif terhadap pegawai tersebut. Pemberdayaan yang dilakukan dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat mempercepat tercapainya tujuan organisasi disamping dari tujuan dari pegawai itu sendiri terwujud. (Notoadmodjo, 1998:132)

Berdasarkan keterangan diatas, maka untuk mengetahui dan menguji adanya pengaruh positif dari pemberdayaan pegawai terhadap produktivitas kerja, secara sistematis dapat digambarkan pengaruh antara 2 konsep tersebut diatas:

**Gambar 1.1**

**Model Paradigma Penelitian**





Sumber: Data yang telah diolah peneliti



**Gambar 1.2**

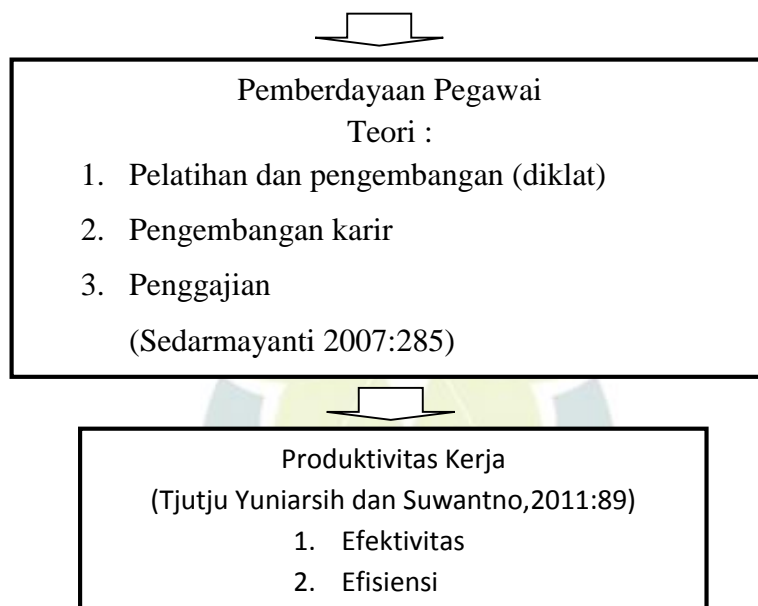
### **Model Kerangka Pemikiran Penelitian**

Permasalahan Pengaruh Pemberdayaan Pegawai terhadap Produktivitas kerja di Kantor Dinas Kepegawaian Kabupaten Tegal Provinsi Jawa Tengah

Permasalahan :

1. Banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja;
2. Pulang sebelum waktunya;
3. Minimnya semangat untuk melaksanakan tugas;
4. Tidak jarang juga terlihat pegawai diluar kantor padahal jam kerja masih berjalan;
5. Lambatnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.

“pemberdayaan pegawai menurut Sedarmayanti mengemukakan bahwa pemberdayaan pegawai adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih



### G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dinyatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

Dalam hal ini karena bentuk penelitiannya kuantitatif maka menggunakan hipotesis sample. Hipotesis statistik digunakan dan apabila penelitian menggunakan sampel. Hipotesis itu berupa jawaban sementara terhadap rumusan masalah dan hipotesis yang akan diuji ini dinamakan hipotesis kerja. (Sugiono, 2007:71)

Terdapat Pengaruh Pemberdayaan bPegawai Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor  
Dinas Kepegawaian Kabupaten Tegal Provinsi Jawa Tengah.

