
**PERBANDINGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DENGAN
PEGAWAI BADAN USAHA MILIK NEGARA**

Im Rohmatun Nahdiyyah, Moh. Taufik Hidayat, Nursahdin

Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Jawa Barat, Indonesia

E-mail:

Diterima 23 Desember 2020

Diterima dalam bentuk revisi 2 Januari 2021

Abstract

This thesis entitled “Comparison Civil Public Servant of work productivity with Official Body Effort Property Country (study comparison at Secretariat City Region of Cirebon with PT. Indonesia Train). The problem of this research is the low productivity work at a state civil official in Cirebon compared with work at official public ownership of the company at PT. Indonesia Train Operation Region 3 Cirebon. This is seen from the indication in completing work often experience errors and the frequency of delays in report generator. The hypothesis of this research give rise to a significant difference in existence between civil public servant work productivity at Secretariat City Region of Cirebon with official public ownership of the company at PT. Indonesian Train Operation Region 3 Cirebon. The method of this research is using the combination method with combining between quantitative method with the qualitative method. The result of this research is the work productivity of Civil Public Servant in Secretariat City Region of Cirebon and the work at official public ownership of the company at PT Indonesian Train Operation Region 3 Cirebon is not optimal, as seen from its success just reached 53,1 % with the total score 2210. This indicate that the work productivity based on the teori is not optimal.

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Perbandingan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan Pegawai Badan Usaha Milik Negara” (studi perbandingan Sekretariat Wilayah Kota Cirebon dengan PT Kereta Api Indonesia. Permasalahan dari penelitian ini adalah perbandingan dari rendahnya produktivitas bekerja sebagai pejabat sipil negara dengan bekerja di kepemilikan publik perusahaan resmi di PT Kereta Api Indonesia Wilayah 3 Cirebon. Hal ini dapat dilihat dari indikasi dalam menyelesaikan pekerjaan sering mengalami eror dan frekuensi terjadinya kelambatan di pembuat laporan. Hipotesis penelitian ini menimbulkan perbedaan eksistensi yang signifikan antara produktivitas pelayan publik sipil di Sekretariat Wilayah Kota Cirebon dengan kepemilikan publik perusahaan resmi di PT Kereta Api Indonesia Wilayah 3 Cirebon. Metode dari penelitian ini menggunakan metode kombinasi dimana mengkombinasi metode penelitian kuantitatif dengan penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kota Cirebon belum optimal sebagaimana terlihat dari keberhasilannya baru mencapai 53,1 % dengan skor total 2210. Hal tersebut menandakan bahwa produktivitas kerja berdasarkan teori belum optimal.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Badan Usaha Milik Negara.

Pendahuluan

Pengertian Produktivitas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang ditulis oleh Hizair berarti kemampuan menghasilkan sesuatu atau kemampuan menciptakan sesuatu. Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2009).

Produktivitas erat kaitannya dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hasil kerja pegawai tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Kemudian dalam hal ini dikemukakan beberapa faktor sebagaimana yang dinyatakan sebagai indikator dari produktivitas kerja Garry Desler antara lain :

1. Kualitas Pekerjaan Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang pegawai dituntut untuk mengemukakan kualitas dalam pelaksanaan tugastugasnya. Kualitas bagi hampir semua orang tampaknya berarti kualitas tinggi. Kehidupan kerja yang berkualitas yaitu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhannya dengan bekerja di dalam organisasi.
2. Kuantitas Pekerjaan Perkembangan organisasi menurut adanya

kuantitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi berupa jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Rasio kuantitas pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan penimbangan tersebut dapat menjadi tenaga yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja di dalam organisasi tersebut.

3. Ketepatan waktu

Pengetahuan akan orientasi waktu yang berlainan dari budaya-budaya tersebut dapat memberikan wawasan ke dalam pentingnya tenggang waktu.

(Dharma, 2004)

Tujuan nasional tersebut hanya dapat terealisasi melalui suatu rangkaian program-program pembangunan yang menyeluruh, terarah dan terpadu yang berlangsung terus menerus, rangkaian program-program inilah yang kita kenal dengan istilah pembangunan nasional.

Pembangunan Nasional merupakan upaya sistematis pemerintah dalam segenap kemampuannya untuk melaksanakan upaya perbaikan dan pertumbuhan demi memenuhi kebutuhan dalam rangka mencapai kesejahteraan.

Pembangunan adalah suatu usaha atau serangkaian usaha pertumbuhan dan perubahan yang berencana yang dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa, negara dan pemerintah, menuju modernitas dalam rangka pembinaan bangsa. (Siagian, 2009).

Untuk meningkatkan pembangunan tersebut harus ditunjang oleh beberapa sumberdaya diantaranya sumber daya

manusia dalam hal ini aparaturnya pemerintah yang merupakan faktor terpenting dalam pelaksanaan pembangunan, dimana keberhasilan Pembangunan Nasional tersebut sangat diperlukan adanya aparaturnya pemerintah yang andal dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah yang dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 Ayat 2 adalah Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya dan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keberhasilan pembangunan akan tercapai jika ditunjang oleh aparat pemerintah yang mempunyai sikap dan mental yang baik sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara baik. Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur aparaturnya Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Produktivitas kerja merupakan bagian yang sangat penting yang harus dimiliki oleh Pegawai, baik itu Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Badan Usaha Milik Negara supaya bisa mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan unsur pelaksana kegiatan dalam organisasi, dalam pelaksanaannya di perlukan produktivitas kerja yang optimal supaya bisa mencapai tujuan organisasi yang optimal pula, begitu juga dengan Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kota

Cirebon dan pegawai Badan Usaha Milik Negara di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di Sekretariat Daerah Kota Cirebon dan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon di temukan adanya perbedaan produktivitas kerja antara Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kota Cirebon dengan Pegawai Badan Usaha Milik Negara di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon. Perbedaan tersebut ialah Produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kota Cirebon lebih rendah dibandingkan dengan Pegawai Badan Usaha Milik Negara di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon hal tersebut terlihat dari beberapa indikasi diantaranya:

1. Dalam menyelesaikan pekerjaan kurang sesuai dengan hasil yang diharapkan. Hal tersebut terlihat dari pelaksanaan pekerjaan sering mengalami kesalahan
2. Penyelesaian pekerjaan kurang sesuai dengan waktu yang diharapkan, hal ini terlihat dalam pembuatan laporan sering mengalami keterlambatan.

Adapun tujuan penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kota Cirebon;
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja pegawai Badan Usaha Milik Negara di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon;
3. Untuk mengetahui perbedaan produktivitas kerja Pegawai Negeri

Sipil di Sekretariat Daerah Kota Cirebon dengan pegawai Badan Usaha Milik Negara di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon;

4. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang ditemukan dalam meningkatkan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kota Cirebon dibandingkan dengan pegawai Badan Usaha Milik Negara di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kombinasi, dalam penelitian ini mengkombinasikan atau menggabungkan antara metode penelitian kuantitatif dengan metode kualitatif. (Sugiyono, 2014).

Model penelitian kombinasi yang digunakan adalah model penelitian *Concurrent Triangulation Strategy* yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif secara bersama-sama, baik dalam pengumpulan data maupun analisisnya, kemudian membandingkan data yang diperoleh sehingga dapat ditemukan mana data yang dapat digabungkan atau dibedakan atau dibandingkan.

Hasil dan Pembahasan

Sesuai dengan anggapan dasar yang telah dikemukakan bahwa untuk menganalisa produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kota Cirebon dilakukan dengan cara menelaah indikator-indikator produktivitas kerja menurut *Garry Dasler* dalam Dharma

(2004:335). Indikator-indikator tersebut diantaranya adalah :

1. Kualitas Pekerjaan;
2. Kuantitas Pekerjaan;
3. Ketepatan Waktu.

Indikator-Indikator tersebut akan dijabarkan secara jelas dalam bentuk pertanyaan angket sehingga dari jawaban tersebut akan diperoleh gambaran tentang produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kota Cirebon. Angket yang disebarakan merupakan pertanyaan yang disertai alternatif jawaban responden sebagai pendapat dari sikap responden yang didasari oleh fakta sebenarnya dilapangan.

Dari hasil angket yang diperoleh menunjukkan bahwa pelaksanaan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kota Cirebon memperoleh skor sebesar **2210** tergolong pada katagori cukup baik. Dimensi 1 (Kualitas Pekerjaan) persentasenya **53, 7 %**. Dimensi 2 (Kuantitas Pekerjaan) persentasenya **53, 75 %**. Dimensi 3 (Ketepatan waktu) persentasenya **52,1 %**. Hal ini membuktikan bahwa tingkat produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Daerah Kota Cirebon sudah mengacu pada indikator-indikator produktivitas kerja akan tetapi dalam pelaksanaannya belum optimal.

Sesuai dengan anggapan dasar yang telah dikemukakan bahwa untuk menganalisa produktivitas kerja Pegawai Badan Usaha Milik Negara di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) daerah Operasi III Cirebon di lakukan dengan cara menelaah indikator - indikator produktivitas kerja menurut *Garry Dasler* dala Dhakurma 0,05 maka dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan adalah H_0 ditolak. Dengan kata lain H_1 diterima atau H_1 benar yaitu adanya perbedaan yang signifikan antara

produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kota Cirebon dengan produktivitas kerja Pegawai Badan Usaha Milik di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon.

Berdasarkan data kualitatif hasil wawancara dan pengamatan yang penulis lakukan dapat dikemukakan beberapa faktor yang membedakan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kota Cirebon dengan Pegawai Badan Usaha Milik Negara di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon Regulasi Pemerintah, Sekretariat Daerah Kota Cirebon dengan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon memiliki regulasi atau payung hukum yang berbeda, Sekretariat Daerah Kota Cirebon lebih taat kepada peraturan pemerintah terutama dalam hal penyediaan Anggaran Dasar dan Belanja Daerah (APBD), kegiatan kesekretariatan dalam hal mengkoordinasikan Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah harus di sesuaikan dengan ketersediaan Anggaran Dasar dan Belanja Daerah (APBD) pada setiap tahun Anggaran. Sedangkan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon tidak berpatokan kepada Anggaran Dasar dan Belanja Daerah (APBD), PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon memiliki kebebasan dan wewenang yang seluas-luasnya untuk melaksanakan berbagai kegiatan di perusahaan dengan tunjangan keluarga, tunjangan pangan dan tunjangan jabatan ada tunjangan perumahan, tunjangan representatif dan tunjangan kinerja, khusus untuk masinis ada tunjangan risiko. Sedangkan tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil hanya diberikan tunjangan keluarga, tunjangan pangan, dan tunjangan jabatan saja.

Sebagaimana telah dibahas tentang produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kota Cirebon dan produktivitas kerja Pegawai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon ternyata belum optimal. Hal tersebut disebabkan oleh adanya faktor-faktor penghambat, faktor penghambat dalam meningkatkan produktivitas kerja yang dialami oleh Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kota Cirebon dengan Pegawai Badan Usaha Milik Negara di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon mengalami hambatan yang berbeda.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Sekretaris Daerah Kota Cirebon, didapat keterangan bahwa faktor-faktor penghambat tersebut adalah sebagai berikut :

1. Koordinasi dan Komunikasi, Sekretariat Daerah memiliki beberapa bagian yang sangat kompleks sehingga menyulitkan pegawai untuk menjalin koordinasi dan komunikasi baik itu antara pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan pimpinan;
2. Kompetensi Pegawai, Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kota Cirebon memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini disebabkan oleh perbedaan latar belakang dan pendidikan pegawai
3. Pengawasan, Pengawasan dari pimpinan baik itu dari Sekretaris Daerah maupun Kepala di setiap bagian yang belum optimal menjadi peluang bagi para pegawai untuk tidak menyetujui dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Sarana dan Prasarana, Keadaan sarana dan prasarana menjadi salah satu penghambat dalam pelaksanaan kerja para pegawai

mengingat ada beberapa bangunan di lingkungan Sekretariat Daerah yang sudah 20 tidak layak pakai sehingga ada beberapa bagian yang terpaksa harus pindah ruangan selain itu kurang tersedianya sarana perlengkapan kantor seperti tempat arsip atau filling cabinet sehingga banyak arsip yang berceceran di setiap ruangan selain itu tidak ada mesin foto copy di dalam lingkungan Sekretariat Daerah Kota Cirebon sehingga pegawai harus keluar kantor bila akan menggandakan surat, naskah atau dokumen lainnya yang menyita waktu kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Vice President PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon, didapat keterangan bahwa faktor-faktor penghambat tersebut adalah sebagai berikut

1. Koordinasi dan Komunikasi, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki beberapa seksi yang sangat kompleks dan luas tersebar di beberapa stasiun besar seperti Stasiun Kejaksaan, Stasiun Parujakan, Stasiun Jatibarang dan stasiun-stasiun kecil lainnya terlebih PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon adalah organisasi vertikal yang memiliki hubungan dan keterkaitan dengan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) pusat, hal menyulitkan pegawai untuk menjalin koordinasi dan komunikasi baik itu antara pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan pimpinan
2. Kompetensi Pegawai, Pegawai Badan Usaha Milik Negara di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon memiliki kemampuan yang

berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini disebabkan oleh perbedaan latar belakang dan pendidikan pegawai.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Pelaksanaan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kota Cirebon belum optimal sebagaimana terlihat dari keberhasilannya baru mencapai 53,1 % dengan skor total 2210. Hal tersebut menandakan bahwa produktivitas kerja berdasarkan teori belum optimal;
2. Pelaksanaan produktivitas kerja Pegawai Badan Usaha Milik Negara di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon belum optimal sebagaimana terlihat dari keberhasilannya baru mencapai 65.7 % dengan skor 2692. Hal tersebut menandakan bahwa produktivitas kerja berdasarkan teori belum sepenuhnya terlaksana atau pelaksanaannya belum optimal;
3. Terdapat perbedaan antara produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kota Cirebon dengan Pegawai Badan Usaha Milik Negara di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi Kota Cirebon dengan signifikansi sebesar 0,000 atau \geq (kurang dari) 0,05. Perolehan nilai rata-rata produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di

Sekretariat Daerah Kota Cirebon sebesar 34,52 sedangkan produktivitas kerja Pegawai Badan Usaha Milik Negara di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon memperoleh nilai rata-rata sebesar 42,76. Maka hipotesis yang penulis ajukan adalah H_0 ditolak atau dengan kata lain H_1 diterima atau H_1 benar. Adapun faktor yang membedakan perbedaan produktivitas kerja antara Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kota Cirebon dengan Pegawai Badan Usaha Milik Negara di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon adalah Regulasi Pemerintah, Tujuan Organisasi, Pengawasan, Iklim Kerja serta Gaji dan Tunjangan;

4. Hambatan-hambatan yang di hadapi dalam meningkatkan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretraiat Daerah Kota Cirebon dan Pegawai Badan Usaha Milik Negara di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon ternyata setelah diamati faktor penghambat yang dihadapi oleh Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kota Cirebon dengan Pegawai Badan Usaha Milik Negara di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon mengalami hambatan yang berbeda yaitu :

- a. Hambatan-Hambatan yang di hadapi dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretraiat Daerah Kota Cirebon diantaranya :
 1. Koordinasi dan Komunikasi yang masih kurang optimal baik itu koordinasi dan komunikasi antara pegawai dengan pimpinan maupun pegawai dengan pegawai;
 2. Kompetensi Pegawai yang masih kurang kompeten dalam menyelesaikan tugas;
 3. Pengawasan pimpinan baik itu Sekretaris Daerah maupun tiap Kepala Bagian masih belum optimal;
 4. Sarana dan Prasarana, keadaan prasarana atau gedung yang kurang layak pakai dan kurangnya sarana kelengkapan kantor seperti lemari arsip atau filling cabinet dan mesin foto copy.
- b. Hambatan-hambatan yang di hadapi dalam meningkatkan produktivitas kerja Pegawai Badan Usaha Milik Negara di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon diantaranya :
 1. Koordinasi dan Komunikasi yang masih kurang optimal baik itu koordinasi dan komunikasi antara pegawai dengan pimpinan maupun pegawai dengan pegawai;
 2. Kompetensi Pegawai yang masih kurang

kompeten dalam
menyelesaikan tugas;

Bibliografi

- Dharma, A. (2004). *Manajemen Supervisi*. Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, PT Rineka Cipta*. Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. *Penerbit: Kencana Pranada Media Group*. Jakarta.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)