**HUBUNGAN ANTARA EFISIENSI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA ANGGOTA KEPOLISIAN DAERAH YOGYAKARTA**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK EFICIENCY AND WORK PRODUCTIVITY OF YOGYAKARTA REGIONAL POLICE***

**Runi Ayu Kusuma Ningrum**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

17081575@student.mercubuana-yogya.ac.id

081326614770

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara produktivitas kerja dengan efisiensi waktu kerja pada anggota Polisi khususnya Kepolisian di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara produktivitas kerja dengan efisiensi waktu kerja pada anggota Polisi. Subjek dalam penelitian ini adalah anggota polisi di Polda DIY. Subjek penelitian sebanyak 60 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan modifikasi skala produktivitas kerja dan efisiensi waktu kerja. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis *Pearson Correlation*. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi sebesar rxy = 0.264 dengan taraf signifikansi sebesar p = 0.004 (p<0.050), yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara produktivitas kerja dan efisiensi waktu kerja. Koefisien determinasi (R2) dalam penelitian ini sebesar 0.07, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif produktivitas kerja terhadap efisiensi waktu kerja sebesar 7%, sedangkan sisanya sebesar 93% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Kata Kunci**: **produktivitas, efisiensi waktu, efisiensi, Polisi, Polda DIY**

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between work productivity and work time efficiency for members of the Police, especially the Police in the Special Region of Yogyakarta. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between work productivity and work time efficiency for members of the police. The subjects in this study were police officers at Polda DIY. The research subjects were 60 people. Data collection is done by using a modified work productivity scale and work time efficiency. The data analysis method used is Pearson Correlation analysis. Based on the research results, the correlation coefficient is rxy = 0.264 with a significance level of p = 0.004 (p <0.050), which means that there is a significant positive relationship between work productivity and work time efficiency. The coefficient of determination (R2) in this study is 0.07, this indicates that the effective contribution of work productivity to work time efficiency is 7%, while the remaining 93% is influenced by other factors.*

***Keywords****: productivity, time eficiency, eficiency, police, Yogyakarta regional police*

**PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi ini, kemajuan teknologi terjadi sangat pesat di seluruh dunia terutama pada negara-negara berkembang khususnya Asia termasuk negara Indonesia. Kemajuan teknologi telah mendorong peningkatan di berbagai bidang terutama dalam bidang industri dan organisasi. Secara umum ada tiga jenis organisasi di Indonesia yakni organisasi pemerintah, perusahaan multinasional dan perusahaan swasta. Organisasi-organisasi tersebut dibentuk melalui peran lingkungan internal dan eksternal dimana lingkungan internal menciptakan milliu kultural dan sosial dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya, dan lingkungan eksternal yang dapat mengidentifikasikan peluang dan ancaman yang dihadapi organisasi. Perubahan organisasi bersifat terbuka karena organisasi berinteraksi dengan lingkungan secara erat, sehingga mau tidak mau, suka tidak suka dan siap tidak siap dinamika perubahan yang terjadi harus diimbangi dengan kualitas organisasi yang mumpuni. Dengan demikian kelangsungan hidup organisasi sangat tergantung salah satunya pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya. Organisasi yang baik harus ditunjang oleh sumber daya manusia (SDM) yang baik pula sehingga mampu melakukan upaya-upaya guna meningkatkan mutu dan kualitas sehingga nantinya akan dapat memegang kendali penuh dalam mengoperasikan jalannya organisasi sesuai dengan perubahan-perubahan global yang terjadi. Sumber daya manusia tetap merupakan komponen yang paling penting dalam kemajuan teknologi di bidang industri maupun organisasi karena faktor sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Oleh karenanya, pengembangan organisasi harus disertai dengan pengembangan dan pembinaan kemampuan tenaga kerja agar tetap mampu bersaing dengan organisasi lain dan mengikuti alur kemajuan teknologi yang terjadi.

Salah satu organisasi besar di Indonesia yang sangat erat kaitannya dengan perkembangan dan kejadian maupaun peristiwa yang terjadi adalah instansi Kepolisian Republik Indonesia (Polri). Pembangunan dan peningkatan instansi Polri sebagai instansi yang bertanggungjawab di bidang keamanan negara mempunyai suatu kekhasan tersendiri, karena Polri mempunya moto Rastra Sewakottama yang artinya Abdi Utama bagi Nusa Bangsa, yang mana hal ini berarti Polri tidak bisa lepas dari seluruh kegiatan, kejadian dan peristiwa yang ada di Indonesia seperti yang telah diatur dan dicantumkan dalam Undang-undang No. 22 Tahun 2002 yang telah diikrarkan sebagai pedoman hidup Polri pada tanggal 01 Juli 2954 sebagai hari lahirnya instansi Polri. Polri mengemban tugas-tugas pokok Kepolisian di seluruh wilayah Indonesia yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat tanpa terkecuali. Dalam menjalankan fungsinya sebagai aparat penegak hukum polisi wajib memahami asas-asas hukum yang digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan tugas yaitu asas legalitas dimana dalam melaksanakan tugasnya sebagai penegak hukum wajib tunduk pada hukum, asas kewajiban yang merupakan kewajiban polisi dalam menangani permasalahan dalam masyarakat yang bersifat diskresi, karna belum diatur dalam hukum, asas partisipasi dalam rangka mengamankan lingkungan masyarakat polisi mengkoordinasikan pengamanan swakarsa untuk mewujudkan kekuatan hukum dikalangan masyarakat, asas preventif selalu mengedepankan tindakan pencegahan dari pada penindakan kepada masyarakat, serta asas subsidiaritas yaitu melakukan tugas instansi lain agar tidak menimbulkan permasalahan yang lebih besar sebelum di tangani oleh institusi yang membidangi. Selain itu, dalam melaksanakan tugasnya anggota Polri juga diatur dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Peraturan Kapolri yang kemudian menjadi pedoman pelaksanaan tugas. Dari pedoman inilah kemudian lahir kebijakan-kebijakan, prinsip-prinsip dasar dan langkah-langkah strategis memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.

Anggota Polri tentu harus memiliki tingkat produktivitas yang tinggi agar mampu menghadapi setiap dinamika perubahan dan permasalahan maupun peristiwa yang terjadi pada seluruh aspek masyarakat maupun negara serta untuk peningkatan perkembangan pada instansi Polri itu sendiri. Produktivitas juga mempunyai kaitan yang erat dengan keinginan atau kemauan seseorang untuk mencapai sesuatu yang lebih baik. Menurut Siagian (2003:154) Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Menurut Siagian (2003:154) Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Peningkatan kualitas kemampuan serta produktivitas anggota dapat ditingkatkan dengan mengikuti serangkaian program pelatihan, program peningkatan kemampuan, pendidikan umum maupun pendidikan Kepolisian seperti pendidikan kejuruaan, pendidikan dan pengembangan spesialisasi, dan pelatihan maupun program-program lainnya.

Anggota Polri juga dituntut untuk dapat menjalankan tugas dengan sempurna, sigap, cepat, tanggap dan tepat dalam pengamanan maupun dalam memberikan tindakan kepolisian atau bisa disebut dengan Diskresi Kepolisian (Pasal 18 UU Kepolisian). Selain itu, anggota Polri juga harus peka terhadap keadaan lingkungan dan menjadi garda terdepan untuk melakukan tindakan-tindakan preemtif, preventif dan respresif sebagaimana diatur dalam Pasal 15 dan 16 UU Kepolisian Republik Indonesia. Dilihat dari data Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi DIY sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2020 tingkat produktivitas serta aktivitas masyarakat Yogyakarta terus mengalami dinamika perubahan yang cukup fluktuatif, sehingga menjadi perhatian khusus bagi lembaga terkait terutama Polri karena dapat mempengaruhi kondisi keamanan dan ketertiban masyarakat sehingga mungkin saja akan memberikan dampak pada peningkatan kerawanan maupun tindak kriminal yang terjadi.

Untuk itu setiap anggota Polri harus dapat bertindak se-efisien mungkin agar dalam pelaksanaan tugas tidak memerlukan waktu yang terlalu lama dan permasalahan dapat segera diatasi. Anggota Polri harus mampu menyesuaikan diri dalam segala bidang, situasi dan permasalahan agar dapat mengikuti setiap perubahan seiring dengan perubahan yang ada di masyarakat sesuai dengan yang tercantum pada Pasal 15 dan 16 UU Kepolisian RI tentang perincian mengenai tugas dan wewenang Kepolisian RI.

**METODE**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala sebagai metode pengumpulan data. Skala yang digunakan dalam pengumpulan data ada 2 yaitu skala produktivitas kerja dan skala efisiensi wktu kerja. Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *likert.* *Likert* merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Skala produktivitas disusun berdasarkan teori Sutrisno (2004) yang membagi dalam 6 aspek yaitukemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Skala efisiensi disusun berdasarkan 4 aspek menurut Miraza (2004) yaitu skala prioritas, jadwal, produktivitas dan target Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah teknik Korelasi Product Moment (pearson product moment correlation) yang di kembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota Polda DIY Yogyakarta dengan jumlah subjek sebanyak 60 orang yang berusia 21 sampai dengan 52 tahun. Dengan 40 subjek laki-laki dan 20 subjek perempuan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Produktivitas kerja dalam berbagai jenis dan bentuk organisasi acap kali menjadi permasalahan klasik yang banyak dikeluhkan. Pada sebuah studi sebelumnya ditemukan bahwa faktor sumber daya manusia berkontribusi terhadap penurunan produktivitas dengan cara yang berbeda termasuk kekurangan keterampilan, semangat rendah dan gaya manajemen yang buruk (Mtshali, Nyakala, Munyai, & Ramdass, 2018).

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara efisiensi kerja dengan produktivitas kerja yang memiliki arah positif. Bahkan hubungan positif ini ditemukan kuat relasinya. Hasil ini juga direfleksikan dari bagaimana responden penelitian memberikan tanggapan, bahwa dalam pekerjaan mereka, kelemahan pada produktivitas ditunjukkan oleh penghematan biaya operasional. Sedangkan pada efisiensi ditunjukkan oleh target yang terkadang tidak terpenuhi sebagian. Biaya operasional bagi anggota organisasi dinyatakan dapat memberikan kemudahan dalam pelaksanaan kerja. Hal ini sebagaimana tulisan Hamid dan Mubyarto yang menunjukkan bahwa dalam efisiensi terdapat hubungan dengan capaian kerja melalui harga efisiensi sebagai operasional (1987: 178) Namun, terlepas dari hubungan positif yang ditemukan, biaya operasional yang tidak diatur dan dikontrol dengan baik dapat menyebabkan penyimpangan pos-pos operasional ke wilayah yang jauh dari kebutuhan lembaga, sehingga hal ini dapat menyebabkan produktivitas menurun (Ardini, 2019: 3) dan berimplikasi pada lembaga tersebut. Selain itu, efisiensi terganggu dengan target-target yang tidak terpenuh secara baik. Secara umum, ada aspek psikis setiap individu yang bisa saja terbebani dengan tingkat kerja yang tinggi (Komalasari, 2021) dan target kerja yang melebihi batas kemampuan individu, dan hal ini secara tidak langsung dapat mendorong melemahnya efisiensi kerja.

Hubungan ini dapat dibaca dan dijelaskan melalui basis dasar produktivitas sebagai sebuah kinerja menjadi kunci pokok dalam meningkatkan persaingan dalam jangka yang lebih lama (Skapars, Jekabsone, Priede, & Skribane, 2017). Di samping itu, penggerak produktivitas sendiri, dalam beberapa pandangan dan temuan dinyatakan ada peran efisiensi dan proses yang melibatkan intervensi teknologi (Kleynhans, 2013; Prasetyo, 2020). Intervensi teknologi sendiri disandingkan dengan efisiensi berlandaskan pada kemudahan proses kerja yang bisa memangkas waktu pengerjaan menjadi lebih singkat, dan hal ini setidaknya memberikan sinyal tersendiri bagi peningkatan produktivitas ketika efisiensinya meningkat.

Secara skematis, ukuran aktual dari produktivitas yang sebelumnya dinyatakan sebagai kunci pokok bagi persaingan, melibatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas, di sini efisiensi dan efektivitas menjadi pendorong utama bagi kesuksesan pencapaian produktivitas (Prasetyo, 2017). Di sini dapat dijelaskan bahwa tautan yang erat antara efisiensi, dengan tidak bermaksud menanggalkan efektivitas, adalah penting dan dibutuhkan guna menilai sebuah kinerja. Karena, level produktivitas yang baik dan mumpuni membutuhkan input sebagai efisiensi agar mampu menghasilkan output berupa efektivitas.

Hasil penelitian ini bisa dikatakan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa produktivitas sebagai tolok ukur vital bagi kinerja organisasi. Pada konteks industri kreatif misalnya, Prasetyo dan Dzaki (2020) mengisyaratkan bahwa organisasi bisa menjalankan produktivitasnya sebagaimana efisiensi dan efektivitas kerja yang mereka jalankan. Sehingga dinyatakan ketika taraf efisiensi meningkat, secara bersamaan ada peningkatan pula pada produktivitas. Hal ini mengingat, produktivitas diterjemahkan secara tidak terbatas hanya pada ukuran efisiensi sektoral saja. Oleh karena itu, hubungan kuat ini bisa dipandang dari produktivitas yang menekankan lebih kepada hasil, alih-alih hanya pada output-oriented.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima dan dinyatakan terdapat hubungan positif antara efisiensi kerja dan produktivitas kerja pada anggota Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. Hubungan positif sebagaimana dinyatakan, memiliki hubungan yang terkategorisasi sebagai relasi kuat dengan nilai korelasi sebesar 0,728. Berdasarkan temuan ini, dapat dipahami bahwa peningkatan efisiensi kerja secara langsung akan ikut meningkatkan produktivitas kerja. Hasil ini juga sesuai sebagaimana respons yang diperoleh bahwa dari efisiensi maupun produktivitas memberikan sumbangan yang setuju pada berbagai indikator yang diteliti, dan masing-masing hanya terdapat 1 item yang tidak disetujui. Selanjutnya, hasil ini menegaskan pola hubungan yang linier bertolok pada bentuk produktivitas yang menekankan hasil, demikian dengan efisiensi yang secara teoritis dan hipotetik mengindikasikan pada output hingga hasil yang memuaskan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anies. (2005). Penyakit akibat kerja. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. Anoraga. (2014). Psikologi kerja. Rineka Cipta.

Azwar, S. (2015). Reliabilitas dan validitas edisi keempat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bench, S. W., & Lench, H. C. (2013). On the function of boredom. Behavioral Sciences, 3(3), 459–472. https://doi.org/10.3390/bs3030459.

Gani, I., & Amelia, S. (2015). Alat analisis data: Aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi dan sosial. Yogyakarta: Andi Offset.

George, J. M., & Jones, G. R. (2012). Understanding and managing organizational behavior. Prentice Hall is an imprint of PEARSON.

Hadi, S. (2015). Metode riset. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Kepolisian Nomor 14 Tahun 2018 tentang

Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah. Jakarta: Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Keith, D. (1993). Human relations at work. New York: McGraw Hill Book Company Inc.

Polda DIY. 2019. Website Polda DIY di https://jogja.polri.go.id/website/ (di akses pada 29 Maret 2020).

Polda DIY. (2020). Rencana Kinerja Polda DIY. Irjen Pol Asep Suhendar, M.Si.

Yogyakarta.

Presiden Republik Indonesia. (2002). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4168. Sekretariat Negara. Jakarta.

Ranupandojo, & Suad. (2002). Manajemen personalia. Yogyakarta: BPFE.

Rifa’i dan Fadhli. (2013). Manajemen organisasi. In Journal of Chemical Information and Modeling, Vol. 53, Issue 9.

Robbins, & Coulter. (2010). Manajemen edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: PT. Alfabeta.

Wijono, S. (2010). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: Fajar Interpratama Offiset.

Ardini, F. T. (2019). Analisis Pengendalian Biaya Operasional Pada Cv Putra Mandiri Palembang . Universitas Sriwijaya, Palembang.

Hamid, E. S., & Mubyarto. (1987). Meningkatkan Efisiensi Nasional. Yogyakarta: BPFE.

Kleynhans, E. (2013). Productivity, technical progress and scale efficiency in Indian manufacturing: post-reform performance. Journal of Economic and Financial Sciences, 6(2), 479–494.

Komalasari, D. (2021). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nafriya Abadi Motor Indramayu. Universitas Pasundan bandung.

Mtshali, E. P., Nyakala, K. S., Munyai, T. T., & Ramdass, K. (2018). Identifying causes of low productivity in the printing industry. International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Pretoria. Johannesburg: IEOM Society International. Retrieved from http://ieomsociety.org/southafrica2018/papers/243.pdf

Prasetyo, P. E. (2017). Productivity of textile industry and textile products in central java. JEJAK: Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan, 10(2), 257–272.

Prasetyo, P. E. (2020). Human capital as the main determinant of regional economic growth. International Journal of Advanced Science and Technology, 29(03), 6261–6267.

Prasetyo, P. E., & Dzaki, F. Z. (2020). Efficiency performance and productivity of creative industries. International Journal of Advanced Science and Technology, 9(6), 122–132.

Sarwono, J. (2010). Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: Andi.

Skapars, R., Jekabsone, S., Priede, J., & Skribane, I. (2017). Productivity and its Impact on the Competitiveness of Latvia.