

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (Persero) CABANG FAKFAK

Ridha Idrus

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Asy-Syafi'Iyah Fakfak

Abstract: *This study aims to determine the performance of employees at the PT Pos Indonesia (Persero). Based on the results of the study and the results of the analysis conducted, it can be concluded that: (1) employee performance of PT. Pos Indonesia (Persero) Fakfak Branch as measured using indicators discipline shows that the average employee is very disciplined (as many as ± 6 people), both those related to ownership of discipline rules and compliance with these discipline rules (2) if measured using development indicators, the results are almost in a stagnant position (no change) This means that the employees rarely or even may never get the opportunity to improve their knowledge, abilities, and expertise in accordance with their respective fields of work / work, and only depends on the work experience of each employee. (3) employee performance is measured using productivity indicators, the conclusion is good. (4) employee performance g is measured using an indicator of salary / wage / performance increase can be said to be quite good, where most respondents prefer agreed answers, where all respondents who chose agreed answers were as many as 7 people, and none of the respondents answered no.*

Keywords: *employee performance, employee discipline, employee development.*

PENDAHULUAN

Persaingan di dunia usaha dewasa ini menyebabkan perusahaan harus melakukan usaha-usaha ke arah perubahan yang dapat mematangkan perusahaan agar dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melakukan pembenahan pada faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam merencanakan, menetapkan, dan melaksanakan tujuan perusahaan. Dalam usahanya memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal, maka perusahaan harus mampu memotivasi sumber daya manusia tersebut agar dapat bekerja secara maksimal. Seorang pemimpin merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan pencapaian tujuan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut,

seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan mendorong karyawannya agar dapat bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin gencar dan teknologi yang mampu maju menimbulkan tantangan perusahaan untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan. Menghadapi perubahan dan persaingan baik pada tingkat nasional maupun internasional, maka pada karyawan harus beradaptasi atas perubahan dalam teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru di perusahaan. Situasi seperti ini membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan.

Perusahaan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia dimulai dengan melihat implikasi rencana strategis di perusahaan, baik yang bersifat umum, luas dan menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja, Marwansyah (2012:88) “sasaran strategis mempunyai implikasi yang terdiri dari fungsi operasional, produksi, finansial, pemasaran, dan sumber daya manusia”. Sehingga perusahaan perlu merencanakan sasaran strategisnya. Menurut Ismail (2010:111) sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain.

Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Marwansyah, 202:3). Dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh usaha manusianya, baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian, Sumber daya manusia di perusahaan berperan sebagai penentu keberhasilan untuk mencapai hasil yang dicita-citakan.

Dimana kinerja karyawan dalam organisasi mengarah pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Sedangkan faktor eksternal faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan.

PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak merupakan Badan Usaha Milik Negara yang ditugaskan khusus oleh pemerintah untuk melayani kebutuhan masyarakat

dalam hal surat pos, paket, dan logistik serta jasa keuangan. Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan surat pos paket dan logistik yang terus meningkat, sementara itu persaingan dari usaha sejenis seperti perusahaan jasa titipan yang semakin menjamur, maka PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Fakfak memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat untuk memenuhi tuntutan masyarakat terhadap pelayanan surat pos, paket, dan logistik yang berkualitas serta menghadapi persaingan dari perusahaan jasa titipan.

Dalam usahanya untuk meningkatkan pelayanan ke konsumen PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak membutuhkan karyawan yang handal, dan untuk mencapai visi dari PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak yaitu menjadi pemimpin pasar di Indonesia dengan layanan surat pos, paket, dan logistik yang serta jasa keuangan yang terpercaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Tentang Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan (Leunupun, 2008).

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2003) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya :

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Menurut Sedarmayanti (2007), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu :

- 1) Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- 2) Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
- 3) Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
- 4) Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya "*like dan dislike*", dari penilai, agar objektivitas penilai dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini adalah penting,

karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (2003), menyatakan pendapatnya bahwa, "Penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang mengerti benar tentang penilaian kinerja pegawai secara individual". Kemungkinannya antara lain adalah : 1) Para atasan yang menilai bawahannya. 2) Bawahan yang menilai atasannya. 3) Anggota kelompok menilai satu sama sama lain. 4) Penilaian pegawai sendiri. 5) Penilaian dengan multisumber, dan 6) Sumber-sumber dari luar. Mangkuprawira dan Vitalaya (2007), juga menyatakan bahwa, "Penilaian kinerja yang dilakukan dalam suatu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik yang positif kepada pegawai".

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci pengembangan bagi pegawai di masa mendatang. Di saat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberitahukan pegawai mengenai kemajuan pegawai tersebut, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan dan melaksanakan perencanaan pengembangan (Mathis dan Jackson, 2002).

Menurut Dessler (2007), penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi karyawan tersebut dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga memngembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Wibowo (2007), menyatakan, "Penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus data diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur"

Menurut Rivai (2006), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah :

1. Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawainya.

2. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan gajinya.

4. Keputusan Penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kerja.

5. Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

Teori Tentang Produktivitas

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bias berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

International Labour Organization (ILO) sebagaimana yang dikutip oleh Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa : 1) Tanah, 2) Bahan baku dan bahan pembantu, 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, 4) Tenaga kerja.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:8.4).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.

METODE

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantor pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jendral G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Setelah Kantor pos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan Kantor pos Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya.

Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan. Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel)..

Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun

berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki 3.700 Kantor pos online, serta dilengkapi elektronik mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

Pada bagian ini, data yang nantinya disajikan adalah sejumlah data yang berasal dari hasil penelitian lapangan yang dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan atau daftar pertanyaan penelitian sebagaimana dimaksud diatas, dibuat dan dikembangkan dari indikator variabel Untuk lebih jelasnya tentang seperangkat data yang dikumpulkan pada saat melakukan penelitian sesuai daftar pertanyaan penelitian (kuesioner).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap mental yang tecermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Seorang karyawan/pegawai akan disiplin, bukan hanya jika ia benar-benar memahami secara baik dan benar aturan disiplin tersebut namun yang menjadi penting adalah, apakah perusahaan tersebut memiliki aturan disiplin dan setiap karyawan mematuhi atau tidak. Jika tidak dimiliki maka akan sangat sulit untuk berharap karyawan akan disiplin dalam bekerja, apalagi bisa meningkatkan kinerja perusahaan. Selain harus memiliki aturan disiplin dan mematuhi, pihak perusahaan juga harus adil dan merata dalam pemberlakuan aturan disiplin tersebut serta yang paling penting

adalah pengenaan sanksi jika ada karyawan yang kedapatan melanggar aturan disiplin kerja tersebut.

Dalam penelitian ini, beberapa hal tersebut di atas menjadi orientasi bahasan dan hal itulah yang ditanyakan pendapatnya dari para responden agar substansi dari permasalahan penelitian dapat terjawab, khususnya dengan menggunakan indikator kedisiplinan, sebagaimana rekapitulasi jawaban responden pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Indikator Kedisiplinan
Pada Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak

No	Pernyataan Kuesioner Penelitian	Pilihan Jawaban Responden	
		Iya	Tidak
1.	Apakah Bapak/Ibu/Sdr/i tahu bahwa PT. Pos di Indonesia Cabang Fakfak juga memiliki aturan tentang kedisiplinan kerja karyawan ?	7	0
2.	Jika memang aturan itu ada, apakah Bapak/Ibu/Sdr/i tahu bahwa PT. Pos Indonesia Cabang Fakfak juga memberlakukan aturan tersebut di atas ?	7	0
3.	Apakah selama ini Bapak/Ibu/Sdr/i tahu bahwa karyawan PT. Pos di Indonesia Cabang Fakfak selalu mematuhi aturan tentang kedisiplinan kerja tersebut di atas ?	7	0
4.	Jika kedapatan ada karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Fakfak yang melanggar aturan tersebut di atas, apakah mereka juga dikenakan sanksi ?	7	0
5.	Apakah selama ini Bapak/Ibu/Sdr/i tahu bahwa sebagai karyawan PT. Pos di Indonesia Cabang Fakfak ada yang pernah mendapat sanksi karena alasan tidak disiplin ?	6	1
Jumlah		34	1
Rata-Rata		6,8	0,2

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa jika semua pertanyaan dan atau pernyataan yang disampaikan pada indikator kedisiplinan kepada para responden maka dapat disimpulkan pula bahwa rata-rata karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak, kedapatan cukup/sangat disiplin (sebanyak ± 6 orang), baik itu yang berkaitan dengan kepemilikan aturan disiplin maupun mematuhi aturan disiplin tersebut, tetapi soal adakah karyawan yang pernah mendapatkan sanksi atas pelanggaran disiplin,

jawaban responden lebih banyak menjawab tidak pernah, yakni sebanyak 6 orang responden, dengan rata-rata pilihan jawaban tidak adalah hanya sebanyak $\pm 0,2$ orang (hampir tidak ada orang yang memilih jawaban tidak). Selain itu, penerapan sanksi atas tindakan pelanggaran disiplin kerja hanya sebatas urusan dan tanggungjawab internal perusahaan sehingga tidak perlu untuk di publikasikan kepada masyarakat umum.

Analisa Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara teoritis yang dimaksud dengan indikator pengembangan dalam penelitian ini, sesungguhnya cukup sangat relevan dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya bagi karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak. Untuk mengukur bagaimana pelaksanaan pengembangan sumber daya karyawan sebagaimana yang dimaksud di atas, telah membuat pernyataan penelitian dan dari 4 (empat) pernyataan yang disampaikan, ternyata jawaban responden cukup beragam, seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Indikator Pengembangan
Pada Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak

No	Pernyataan Kuesioner Penelitian	Pilihan Jawaban Responden	
		Iya	Tidak
1.	Apakah Bapak/Ibu/Sdr/i tahu bahwa selama ini pekerjaan yang dilakukan oleh para Karyawan PT. POS Indonesia Cabang Fakfak hanya sebatas pelayanan pengiriman surat menyurat ?	0	7
2.	Jika pekerjaan yang selama ini dilakukan oleh karyawan PT. POS Indonesia Cabang Fakfak adalah TIDAK TERBATAS pada pelayanan surat menyurat, maka menurut Bapak/Ibu/Sdr/i apakah dengan pekerjaan yang semakin banyak tersebut, diperlukan juga pengembangan kemampuan karyawan ?	7	0

3.	Jika jawabannya diperlukan pengembangan kemampuan karyawan, apakah selama ini Bapak/Ibu/Sdr/i tahu bahwa semua karyawan PT. POS Indonesia Cabang Fakfak, telah diberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan dan latihan ?	4	3
4.	Apabila Bapak/Ibu/Sdr/i sudah pernah mengikuti Pendidikan dan Latihan (Diklat) bagi peningkatan kemampuan kerja karyawan PT. POS Indonesia Cabang Fakfak, apakah menurut Bapak/Ibu/Sdr/i bahwa Diklat tersebut sangat menunjang karyawan dalam bekerja ?	6	1
Jumlah		17	11
Rata-Rata		4,25	2,75

Sumber : data primer diolah

Sesuai dengan data hasil rekapitulasi jawaban responden untuk indikator pengembangan diatas, ternyata bahwa rata-rata jawaban responden adalah sebanyak 4 orang yang menjawab iya dan responden yang menjawab tidak rata-rata adalah sebanyak 3 orang. Informasi ini menandakan bahwa indikator pengembangan sumber daya manusia khususnya bagi para karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak, hampir berada pada posisi stagnan (tidak ada perubahan). Artinya, para karyawannya jarang sekali atau bahkan mungkin tidak pernah mendapat kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian sesuai dengan bidang tugas/kerjanya masing-masing serta hanya tergantung dari pengalaman kerja setiap karyawan. Namun yang bisa membawa angin segar bagi upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia (karyawan) adalah ketika pendidikan dan latihan (diklat) yang selama ini mungkin di ikuti oleh para karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak, mampu memberikan dampak/kontribusi positif dalam menunjang karyawan dalam bekerja.

Analisa Produktivitas

Pengertian produktivitas dalam kaitannya dengan kinerja karyawan dan atau kinerja sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa pengiriman khususnya pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak, sesungguhnya berkaitan erat dengan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pelayanan jasa itu sendiri dan berdasarkan hasil olah data berdasarkan jawaban responden untuk indikator pengembangan ini, maka hasil rekapitulasi data menunjukkan hasil sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Indikator Produktivitas
Pada Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak

No	Pernyataan Kuesioner Penelitian	Pilihan Jawaban Responden	
		Iya	Tidak
1.	Menurut Bapak/Ibu/Sdr/i, apakah semua karyawan PT. POS Indonesia Cabang Fakfak, cukup berpengalaman dalam bekerja sesuai tugas mereka ?	7	0
2.	Menurut Bapak/Ibu/Sdr/i, apakah semua karyawan PT. POS Indonesia Cabang Fakfak, memiliki kemampuan dan keahlian dalam bekerja ?	7	0
3.	Menurut Bapak/Ibu/Sdr/i, apakah semua karyawan PT. POS Indonesia Cabang Fakfak, sudah melayani masyarakat dengan baik dan benar ?	7	0
4.	Menurut Bapak/Ibu/Sdr/i, apakah selama ini ada masyarakat yang mengeluh tentang buruknya pelayanan karyawan PT. POS Indonesia Cabang Fakfak bagi masyarakat di Fakfak ?	4	3
Jumlah		25	3
Rata-Rata		6,25	0,75

Sumber : data primer diolah

Sama halnya dengan tabel-tabel sebelumnya, ternyata bahwa pada bagian ini juga, lebih banyak responden yang menjawab iya untuk 4 (empat) pernyataan/pertanyaan tentang indikator produktivitas, yakni rata-rata sebanyak ± 6 orang responden dari 7 orang responden yang menjadi sampel penelitian dan jumlah responden yang menjawab tidak dan atau tidak pernah, hanya rata-rata sebanyak 3 orang responden. Hal ini juga memberikan indikasi bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak, dikategorikan baik, bahkan hal ini bisa dilihat pula dari jawaban responden atas pernyataan ada tidaknya keluhan masyarakat tentang baik buruknya pelayanan karyawan bagi masyarakat dan jawabannya cukup sebanding antara yang menjawab iya dan yang menjawab bahwa tidak pernah ada keluhan dari masyarakat.

Analisa Kenaikan Gaji

Gaji merupakan salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja sebab gaji adalah alat untuk mempengaruhi berbagai kebutuhan pegawai. Untuk maksud itu, maka berikut ini akan melihat bagaimana jawaban responden atas pertanyaan tentang indikator kenaikan gaji karyawan PT. Pos Indonesia di Fakfak :

Tabel 4
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Indikator Kenaikan Gaji
Pada Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak

No	Pernyataan Kuesioner Penelitian	Pilihan Jawaban Responden	
		Iya/Setuju	Tidak
1.	Apakah Bapak/Ibu/Sdr/i, setuju bahwa salah satu penghargaan bagi karyawan yang telah bekerja dengan baik dan benar bagi perusahaan, harus dinaikkan gaji-nya ?	7	0
2.	Apakah Bapak/Ibu/Sdr/i, setuju bahwa selain Gaji, Karyawan PT. POS Indonesia Cabang Fakfak juga mendapatkan Tunjangan Kinerja atas Prestasi mereka dalam bekerja ?	7	0
3.	Menurut Bapak/Ibu/Sdr/i, apakah dengan dinaikan gaji dan pemberian tunjangan kinerja bagi karyawan PT. POS Indonesia Cabang Fakfak, dapat memotivasi mereka untuk tetap bekerja dan meningkatkan kinerja mereka ?	7	0
Jumlah		21	0
Rata-Rata		7	0

Sumber : data primer diolah

Informasi berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat bahwa semua responden yang adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak, lebih memilih jawaban iya/setuju, ketimbang memilih tidak, dimana rata-rata responden yang memilih jawaban iya/setuju adalah sebanyak 7 orang dan tidak ada sama sekali responden yang menjawab tidak.

Dari hasil di atas, dapat dianalisis bahwa responden yakni karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak mengakui bahwa gaji dan bisa juga disebut upah merupakan salah satu alat untuk memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, bahkan menurut mereka bukan saja terbatas pada gaji tetapi juga dibutuhkan tunjangan kinerja sebagai bagian dari sebuah penghargaan pihak perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja secara baik dan benar serta berupaya untuk meningkatkan

kinerja perusahaan, termasuk memberikan keuntungan sebesar-besarnya dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat di Kota Pala Fakfak tercinta ini.

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat dianalisis juga bahwa dari 4 indikator dengan 16 pernyataan/pertanyaan yang digunakan untuk mengukur bagaimana kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak dan rata-rata jawaban responden adalah iya dan atau setuju, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak, adalah SANGAT BAIK dengan asumsi dari 16 pertanyaan yang ada, hanya 2 pertanyaan saja yang dijawab dengan nada negatif tetapi maksud yang berbeda (baik).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta hasil analisa yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal yang adalah sebagai berikut: (1) Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak yang diukur dengan menggunakan indikator kedisiplinan menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak, kedisiplinan cukup/sangat disiplin (sebanyak ± 6 orang), baik itu yang berkaitan dengan kepemilikan aturan disiplin maupun mematuhi aturan disiplin tersebut. (2) Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak yang diukur menggunakan indikator pengembangan, hasilnya hampir berada pada posisi stagnan (tidak ada perubahan). Artinya, para karyawannya jarang sekali atau bahkan mungkin tidak pernah mendapat kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian sesuai dengan bidang tugas/kerjanya masing-masing serta hanya tergantung dari pengalaman kerja setiap karyawan. Hal ini terbukti dengan rata-rata jawaban responden yang menjawab iya dan tidak jumlahnya hampir sama, yakni 4 orang yang menjawab iya dan 3 orang menjawab tidak. (3) kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak yang diukur menggunakan indikator produktivitas, kesimpulannya adalah baik, dimana rata-rata sebanyak ± 6 orang responden dari 7 orang responden yang menjadi sampel penelitian dan jumlah responden yang menjawab tidak dan atau tidak pernah, hanya rata-rata sebanyak 1 orang responden. (4) kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak yang diukur menggunakan indikator kenaikan gaji/upah/kinerja dapat dikatakan cukup baik, dimana sebagian responden lebih banyak memilih jawaban iya/setuju, ketimbang memilih tidak, dimana semua responden yang memilih jawaban iya/setuju adalah sebanyak 7 orang dan tidak ada responden yang menjawab tidak. (5) dengan demikian, dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan berdasarkan 4 indikator dengan 16 pernyataan/pertanyaan yang

digunakan untuk mengukur bagaimana kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak dan rata-rata jawaban responden adalah iya dan atau setuju, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak, adalah sangat baik.

SARAN

1. Seluruh karyawan PT. Pos Indonesia untuk tetap mempertahankan bahkan meningkatkan disiplin kerja sesuai aturan yang berlaku sehingga tetap memberikan dampak positif dan bermanfaat bagi perusahaan dan juga bagi karyawan itu sendiri.
2. Dibutuhkan perhatian serius dari pihak perusahaan khususnya bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak agar bisa memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk pengembangan diri karyawan melalui kegiatan-kegiatan pendidikan dan latihan (Diklat) internal perusahaan dan disesuaikan dengan bidang tugas/kerja masing-masing karyawan.
3. Diharapkan karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Fakfak, terus meningkatkan pelayanan yang baik melalui pengetahuan, kemampuan, dan keahliannya yang dimilikinya agar bukan saja bermanfaat bagi dirinya sendiri dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan tetapi juga bermanfaat bagi masyarakat pengguna jasa layanan pos di Kabupaten Fakfak.
4. PT. Pos Indonesia (Persero) khususnya Cabang Fakfak harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya melalui pemberian gaji/upah yang sesuai dengan tingkatam/golongan karyawan tetapi juga sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri agar setiap karyawan dapat termotivasi untuk tetap meningkatkan kinerjanya maupun kinerja dari perusahaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2004. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Cetakan Kesembilan. Jogjakarta : Liberty.
- Davis, Keith, dan Werther, William B, 2004, *Human Resources and Personnel Management*, Sixthth, McGraw-Hill, Inc, New York.
- Dessler, G. 2007. *Human Resources Management*. 8th : New Jersey Prestice Hall Inc.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana, 2011.

- Foster, Bill dan Karen R, Seeker, 2001, *Pembinaan Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan*, Penerbit PPM, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima belas. Jogjakarta : BPFE.
- Ismail, Hj, Iriani, Dr. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*, Lembaga Penertiban Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang, Malang.
- Komaruddin Sastradipoera, manajemen sumber daya manusia, (Bandung:Kappa-sigma,2002
- Leunupun Pieter. 2008. Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Beberapa Industri Meubel Kayu di Kota Ambon. *Jurnal Peluang Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia Maluku Vol. 2 No.1*, Maret, 2008:54-64.
- Mahsun, Mohamad, 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Malthis, Robert L dan John H Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2007, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Manulang, Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE, 2001.
- Marihot Tua Effendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Marwansyah, 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Masrukhin dan Waridin, 2004, “ *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai* “. EKOBIS, Vol 7, No 2, Hal : 197 : 209.
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2003. *Human Resource Management*. Tenth Edition. Ohio: South-Western.
- Moekijat, *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Bandung : Mandar Maju, 1995.

- Moleong J. Lexy, 2006, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Penggabean, Mutiara S, 2004, *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan Ketujuh Belas, Ghalia Persada, Bogor.
- Rivai Veithzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Roberth Mathis dan John H.Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat PT Salemba Emban Patria, 2002.
- Ruky, Achmad S., 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012, *Kinerja Pegawai*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Administrasi* dilengkapi dengan Metode R & D, Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suprihanto Jhon, *Penilaian kinerja dan pengembangan pegawai*, Yogyakarta : BPFE,2001
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Salemba Empat Jakarta.