

PENGARUH EVALUASI RUTIN DAN PROGRAM PENGEMBANGAN DIRI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA

Masrupah

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Tanjungpura
tehupah.spataz@gmail.com

Sukmawati

Dosen Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan
Ilmu Pendidikan, Universitas Tanjungpura Pontianak

Sukmawati@fkip.untan.ac.id

ABSTRAK

Latar belakang penulisan jurnal dengan literatur review adalah adanya berbagai program pengembangan diri karyawan dan evaluasi rutin kinerja karyawan di lembaga pendidikan. Tujuan literature review ini adalah untuk menganalisis secara teori pengaruh evaluasi rutin dan program pengembangan diri dalam meningkatkan produktivitas kerja khususnya di lembaga pendidikan. Penulis menggunakan empat artikel untuk dikaji sebagai metode dalam penulisan. Empat artikel tersebut diperoleh dari Link Jurnal Pendidikan dan mesin pencari google scholar, dengan kata kunci, “ produktivitas kerja”, “ evaluasi rutin”, “ pengembangan diri”. Kesimpulan yang diperoleh dari kajian ini adalah evaluasi rutin terhadap kinerja guru dan karyawan dan program pengembangan diri bagi guru dan karyawan berupa pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja guru dan karyawan di lembaga pendidikan.

Kata kunci : produktivitas , evaluasi, pengembangan

ABSTRACT

The background for journal writing with literature review is the existence of various employee self-development programs and routine employee performance evaluations in educational institutions. The purpose of this literature review is to theoretically analyze the effect of routine evaluation and self-development programs in increasing work productivity, especially in educational institutions. The author uses four articles to be reviewed as a method of writing. The four articles were obtained from the Education Journal Link and the Google Scholar search engine, with the keywords "work productivity", "routine evaluation", "self-development". The conclusions drawn from this study are that routine evaluation of the performance of teachers and employees and self-development programs for teachers and employees in the form of training can increase the work productivity of teachers and employees in educational institutions.

Keywords: *productivity, evaluation, development*

A. PENDAHULUAN

Dampak Revolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0 menuntut pengembangan kompetensi ke arah future skill dan hal ini juga sangat erat kaitannya dengan proses pendidikan yang ada di sebuah lembaga pendidikan. Semakin berkualitas sumber daya manusia di suatu lembaga maka akan berpengaruh kepada kualitas pendidikan di lembaga tersebut.

Salah satu indikator bahwa guru dan karyawan memiliki kualitas yang baik adalah bagaimana produktivitas kerja mereka dalam menjalankan tugas sehari - hari.

Produktivitas kerja memiliki tujuan untuk meningkatkan pelayanan dan jasa, sehingga terjadi peningkatan taraf hidup manusia. Dalam konteks lembaga pendidikan, Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah evaluasi rutin guru dan karyawan dan program pengembangan diri guru dan karyawan seperti pelatihan.

Irmawati dan Firman (2022) mengatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja. Faktor-faktor tersebut adalah kemampuan

individual untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.. Penilaian kinerja pada guru dan karyawan merupakan hal sangat fundamental dalam tindakan berorganisasi untuk mewujudkan pelayanan publik yang tersistematis dan masif sehingga memberikan dampak positif bagi kinerja guru dan karyawan.. Pengaruh Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi , tinjauan kinerja dan penilaian hasil terhadap produktivitas kerja terhadap guru dan karyawan.

Terkait evaluasi, dalam buku manajemen sumber daya manusia Dessler (2015:322) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau dimasa lalu relatif terhadap standar kinerjanya. Di buku lain yaitu landasan manajemen pendidikan, Nanang Fattah (1996 :107) mengatakan bahwa evaluasi adalah pembuatan pertimbangan menurut suatu perangkat kriteria yang disepakati dan dapat dipertanggungjawabkan. Survei Indikator Politik

Indonesia pada akhir 2021 kepada 983 responden yang menyambut Program Guru Penggerak (PGP) dengan positif. Sebanyak 99,9 persen guru (68,5 persen sangat setuju dan 31,4 persen setuju) menilai PGP berhasil meningkatkan kemampuan guru berinovasi.

Demikian pula beberapa jurnal penelitian mempublikasi bahwa terjadi peningkatan produktivitas kerja guru dengan program pengembangan diri berupa kegiatan pelatihan, diantaranya hasil penelitian Mufti Aspiah dan Martono (2016) yang mengatakan bahwa faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan. Latihan-latihan yang diberikan kepada para karyawan, juga mendorong karyawan

B. KAJIAN TEORI / KAJIAN PUSTAKA

1. Evaluasi Rutin

Dalam lembaga pendidikan, evaluasi merupakan bagian dari program pengawasan (Ismaya, 2015 :49). Lebih lanjut dikatakan bahwa :

a. Evaluasi pendayagunaan guru dan karyawan direncanakan secara

untuk bekerja lebih keras (Rustiana dalam Mufti Aspiah dan Martono 2016)).

Menurut Hasan Basri (2015 : 32) mengatakan bahwa tujuan pelatihan dilihat aspek organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja organisasi yang terlihat dari indikator diantaranya : kecermatan dalam melaksanakan tugas, semangat kerjasama semakin meningkat, semangat mencapai target semakin meningkat.

Berdasarkan kondisi tersebut maka literature review dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh evaluasi kerja dan program pengembangan diri berupa pelatihan pada guru dan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

komprehensif pada setiap akhir semester.

b. Evaluasi

pendayagunaan guru dan karyawan meliputi kesesuaian penigasan dengan keahlian

c. Evaluasi kinerja guru dan karyawan harus

memperhatikan capaian prestasi siswa.

Menurut Nanang Fattah (1996 : 108) tujuan evaluasi adalah sebagai berikut :

- a. Memperoleh dari pertimbangan akhir suatu periode kerja, apa yang telah dicapai, apa yang belum dicapai dan apa yang perlu mendapat perhatian khusus.
 - b. Menjamin cara kerja yang efektif dan efisien.
 - c. Memperoleh fakta tentang berbagai tantangan dan hambatan dalam lembaga pendidikan.
2. Program Pengembangan Diri.

Para ahli memaparkan berbagai macam pengertian tentang program pengembangan diri. Khusus di lembaga pendidikan program pengembangan diri tentulah ditujukan kepada para guru dan karyawan di suatu lembaga pendidikan.

Menurut Wexley dan Latham (dalam Marwansyah 2010 : 153), “pelatihan dan pengembangan sebagai upaya

terencana oleh sebuah organisasi untuk memfasilitasi karyawannya dalam mempelajari perilaku yang terkait dengan pekerjaan”.

Sedangkan Yuniarsih dan Suwatno (2008 : 133) mengatakan bahwa pengembangan pegawai merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi.

Ada beberapa tujuan program pengembangan diri khususnya pelatihan. Menurut Marwansyah (2010 :156) tujuan utama program pengembangan diri adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jadi pelatihan dilakukan oleh lembaga pendidikan pada guru dan karyawan memiliki tujuan utama agar produktivitas kerja mereka meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Nitisemito (dalam Yuniarsih dan Suwatno 2008 : 135) bahwa program pelatihan memiliki tujuan :

- a. Guru dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik.
 - b. Guru dan karyawan memiliki tanggung jawab yang lebih besar.
 - c. Meminimalisir kekeliruan yang terjadi.
 - d. Kualitas lembaga pendidikan lebih terjamin.
3. Produktivitas Kerja

Lembaga pendidikan sebagai lembaga yang mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dituntut agar bekerja secara efisien dan efektif. Terlebih dalam kondisi era digital sekarang efisiensi dan efektivitas sudah menjadi tuntutan .

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, pendekatan kualitatif dengan desain literature review. Artikel review didapatkan melalui mesin pencari google dengan mencantumkan kata kunci ‘produktivitas’,

Produktivitas adalah suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan (Wahyudi 2015 : 83). Lebih lanjut dijelaskan kaitannya dengan lembaga pendidikan bahwa produktivitas dalam pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses penataan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien (Wahyudi 2015 :83).

Sumber lain mengatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkret yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Yuniarsih dan Suwatno 2008 :156).

‘kerja’,
 “evaluasi”, ”pengembangan diri”
 Pencarian artikel menggunakan beberapa sumber dari database yang tersedia pada google scholar. Terdapat empat artikel atau jurnal masuk dalam

kriteria. Selain itu sebagai kompilasi dan data tambahan penulis menggunakan beberapa

literature dari beberapa buku yang terkait dengan masalah yang sedang dibahas.

D. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Evaluasi Rutin dalam Peningkatan Produktivitas Kerja.

Dalam suatu lembaga pendidikan kegiatan evaluasi biasanya dilakukan dengan tujuan melihat dampak dari program kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan. Berbagai macam bentuk diantaranya adalah :

a. Rapat rutin. Rapat rutin yang dilakukan oleh lembaga pendidikan selain berfungsi sebagai evaluasi juga berfungsi sebagai pengawasan. Menurut Ismaya (2015 : 14) pengawasan dilakukan salah satu caranya adalah dengan cara menilai pekerjaan guru dalam usaha mereka untuk meningkatkan mutu pendidikan. Biasanya suatu lembaga pendidikan mengadakan rapat rutin minimal 1 bulan 1 kali. Dalam rapat tersebut akan dibahas berbagai macam aspek diantaranya adalah

hasil belajar peserta didik dan kegiatan yang berlangsung di bulan tersebut di luar KBM yang berorientasi pada peningkatan mutu sekolah dan peningkatan kinerja guru dan karyawan.

b. Supervisi. Menurut Wahyudi (2015 : 96) supervise pendidikan merupakan kegiatan yang bermaksud untuk meningkatkan kemampuan professional dan teknis para guru dan karyawan agar proses pendidikan di sekolah lebih berkualitas. Tentu saja ketika kemampuan para guru dan karyawan baik secara professional maupun teknis meningkat, ini akan berimplikasi kepada peningkatan produktivitas kerja mereka.

c. Penilaian Kinerja. Hasibuan (dalam Widyaningrum,2020), bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian penilaian kinerja guru dan

karyawan yang rutin dilakukan sebagai salah satu bentuk evaluasi dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karena hasil penilaian kinerja akan disampaikan kepada guru dan karyawan yang bersangkutan sehingga dapat menjadi bahan evaluasi sekaligus motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

2. Pengaruh Program Pengembangan Diri dalam Peningkatan Produktivitas Kinerja.

Berbagai proses pengembangan diri guru dan karyawan memiliki cakupan dan praktek yang sangat luas yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM.

Menurut Jones and Walters (2008 : 256), pengembangan staf adalah pertumbuhan, professional, pelatihan - pelatihan kerja, dan pendidikan ketrampilan yang bertujuan untuk membantu karyawan agar mampu berprestasi baik dalam pekerjaannya saat ini

dan atau untuk mempercayakan tanggung jawab dan tugas - tugas baru kepada mereka.

Noe (Yuniarsih dan Suwatno 2008 : 137) memaparkan bahwa kegiatan pelatihan memiliki beberapa tahap, yaitu :

- a. Mengadakan penilaian terhadap kebutuhan
- b. Memastikan dalam hal ini guru dan karyawan memiliki motivasi dan keahlian dasar yang

- diperlukan dalam pelatihan.
- c. Menciptakan lingkungan belajar
 - d. Memastikan peserta pelatihan mengimplementasikan isi pelatihan dalam pekerjaannya
 - e. Mengembangkan rencana evaluasi yang diharapkan dari pelatihan
 - f. Membuat revisi yang dapat meningkatkan efektivitas pelatihan.

Berbagai bentuk program pengembangan diri khususnya pelatihan yang dapat diterapkan kepada guru dan karyawan diantaranya menurut Jones and Walters (2008 :259) sebagai berikut:

- a. RPTIM yaitu Readiness, Planning, Training, Implementation dan Maintenance yang disusun untuk memenuhi kebutuhan individu dan organisasi sehingga individu yang berada dalam organisasi diharapkan mampu mengemban tanggung

jawab yang lebih besar dalam perencanaan dan pelaksanaan program organisasi.

- b. CBAM yaitu model adopsi pelatihan yang berdasar pada perhatian. Model ini bertujuan mengembangkan individu yang bersangkutan dari perhatian terhadap kemampuan diri mereka sendiri menjadi perhatian terhadap dampak inovasi.

- c. Pelatihan aplikasi merupakan pendekatan yang berdasarkan pada anggapan bahwa praktek harian dari skil-skil baru yang dipelajari dalam proses pengembangan staf jauh lebih memungkinkan dilakukan ketika pelatihan diberikan secara langsung.

Pada penjelasan sebelumnya dipaparkan bahwa dalam kegiatan pelatihan dibutuhkan proses evaluasi harus dilakukan untuk melihat dampak pelatihan terhadap perubahan pada guru dan karyawan.

Menurut Marwansyah (2008: 182) bahwa dalam mengevaluasi program pelatihan, perubahan yang terjadi diukur dalam empat kategori yaitu :

- a. Reaksi. Bagaimana perasaan peserta terhadap program pelatihan
- b. Belajar. Sampai tingkat apa peserta belajar dari pengetahuan dan ketrampilan yang diajarkan.
- c. Perilaku. Perubahan perilaku apa dalam konteks pekerjaan yang terjadi, apakah terjadi peningkatan

E. PENUTUP

Produktivitas kerja pada diri guru dan karyawan di sebuah lembaga pendidikan akan meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga tersebut. Karena produktivitas kerja merupakan dampak dari peningkatan kualitas guru dan karyawan yang diperoleh melalui program diantaranya adalah evaluasi rutin terhadap guru dan karyawan dan

produktivitas kerja atau tidak.

- d. Hasil. Dampak apa yang dihasilkan dari pelatihan terkait peningkatan produktivitas kerja.

Dari penjelasan di atas, terlihat bahwa program pengembangan diri guru dan karyawan khususnya program pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja jika pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan lembaga dan langkah – langkah yang dilakukan sudah sesuai.

program pengembangan diri berupa pelatihan pada guru dan karyawan.

F. DAFTAR PUSTAKA

Bakhtiar, Raisha Adelia Bakhtiar. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Guru Di Yayasan Pendidikan Ibnu Halim Tanjung Mulia Hilir* . Jurnal Tijarah, Volume 2 No. 22 Juli 2021

- Bambang Ismaya.(2015).*Pengelolaan pendidikan*.reflika ADITAMA
- Eny Widyaningrum.(2020). *Evaluasi kinerja: Untuk meningkatkan produktifitas karyawan perusahaan*
- Irmawati, Firman H. (2022). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Barebbo Kabupaten Bone*. Journal of Indonesian Scholars for Social Research Copyright 2022 2022, Vol. 2, No. 2, 155-169
- James J.Jones and Donald L.Walters.(2008).*Human resource managemen in education*.Qmedia
- Lastri Efida. *Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Produktivitas Pendidikan Di Sd Negeri Gugus Vi Kecamatan Sungaitarab*. Al Fikrah Jurnal Manjemen Pendidikan vol 4 no 2 2016
<https://ojs.iainbatuankar.ac.id/ojs/index.php/alfikrah/article/view/423/417>
- Marwansyah (2010).*Manajemen sumber daya manusia*.ALFABETA
- Mufti Aspiyah, S. Martono. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja*. Management Analysis Journal 5 (4) (2016) <http://maj.unnes.ac.id>
- Nanang Fattah. (1996).*Landasan manajemen pendidikan*.Penerbit PT.REMAJA ROSDAKARYA
- Tjutju Yuniarsih, Suwatno. (2008).*Manajemen sumber daya manusia : teori,aplikasi dan isu penelitian*.ALFABETA
- Wahyudi. (2015). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi pembelajar*.ALFABETA