

TENAGA KERJA INOVATIF, KREATIF, DAN PRODUKTIF: STUDI KUALITATIF DESKRIPTIF

Firda Dwi Pratiwi

Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145

E-mail: pratiwifirda95@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan aspek inovasi, kreatif, dan produktivitas setiap perilaku tenaga kerja; (2) faktor-faktor yang mempengaruhi ketiga hal tersebut; (3) cara sekolah menilai peningkatan ketiga kegiatan tersebut; (4) masalah yang pernah terjadi di ketiga tersebut; (5) cara sekolah menyelesaikan masalah tersebut; dan (6) sekolah lebih baik memperbaiki kuantitas atau kualitas terhadap ketiga hal tersebut. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan proses wawancara. Hasil penelitian berfokus pada perilaku tenaga kerja terhadap inovatif, kreatifitas dan produktivitas yang memberikan dampak kepada kinerja dari seseorang yang berada pada lembaga.

Kata kunci: perilaku tenaga kerja, inovasi, kreativitas, produktivitas

Dalam kehidupan sehari-hari khususnya di dunia pekerjaan baik di suatu lembaga ataupun di suatu sekolah. Perilaku tenaga kerja itu memang menjadi salah satu kunci utama dalam meningkatkan produktivitas, kreatifitas, dan produktivitas. Perilaku tenaga kerja bisa dikatakan sebagai perilaku organisasi. Upaya mendeskripsikan, menjelaskan, dan memprediksi perilaku organisasi umumnya berasal dari teori sistem (Seputra, 2014). Organisasi ditujukan sebagai suatu sistem yang dapat menciptakan dan menjaga lingkungan didalamnya memuat interaksi manusia yang lebih kompleks dalam rangka meningkatkan produktivitas, inovasi dan kreativitas pada setiap masing-masing individu (Seputra, 2014). Tiap Individu harus mampu mengartikan peran individu yang terlibat yang tentunya dipengaruhi oleh interaksi dinamis dengan orang lain (Seputra, 2014). Keseimbangan antara perilaku tenaga kerja dengan organisasi perlu dijaga dalam suatu kondisi (Seputra, 2014). Hasil dari adanya sikap yang dijaga akan berdampak menguntungkan untuk suatu lembaga atau sekolah.

Inovasi dapat dikatakan juga memiliki pengaruh dalam setiap perilaku tenaga kerja. Pada dasarnya hasil kerja yang positif terjadi apabila orang-orang disekitar memberikan pengaruh positif serta merasakan manfaatnya yang berguna pada kehidupan sehari-hari. dikatakan bahwa inovasi merupakan salah satu keistimewaan yang dimiliki oleh manusia dibandingkan dengan makhluk yang lainnya. Pada dasarnya keberadaan inovasi sendiri dimaksudkan sebagai proses pengembangan oleh setiap manusia, baik untuk perkembangan suatu organisasi, masyarakat, maupun individu yang dapat untuk meningkatkan kemampuan terhadap pengetahuan, kekuatan, keterampilan dan segala hal yang menjadikan suatu hal itu bisa berkembang. Hingga dapat diketahui bahwa tidak selamanya suatu pengetahuan yang baru dapat dikategorikan sebagai suatu inovasi (Makmur, 2015).

Inovasi dalam pendayagunaan tenaga kerja dijelaskan bahwa, pemanfaatan tenaga kerja, baik yang bersumber dari tenaga manusia itu sendiri maupun bukan tenaga manusia. Tentunya perlu ditemukan teknik baru yang tepat digunakan sehingga tenaga kerja yang menggunakan teknik tersebut dalam rangka pelaksanaan suatu kegiatan atau pekerjaan dapat menghasilkan suatu hasil yang diharapkan sebelumnya yaitu hasil yang efektif dan efisien. Dalam rangka untuk mencapai hal tersebut, pendayagunaan tenaga kerja perlu melakukan usaha ini harus secara terus-menerus, rasional, dan terencana sehingga dapat

menghasilkan suatu hasil yang diinginkan. Namun dalam pelaksanaannya, masih banyak persoalan yang terjadi, maka dari itu tenaga kerja dituntut untuk berinovasi sesuai dengan kemampuannya agar tidak terjadi suatu permasalahan yang akan terjadi (Makmur, 2015).

Rasionalisasi inovasi pada pendayagunaan tenaga kerja, hal ini setiap kehidupan manusia dalam melaksanakan pekerjaan selalu membutuhkan tenaga kerjayang bersumber dari manusia ataupun non manusia. Rasionalisasi disini, dimaksudkan bahwa perlu adanya pemikiran yang seimbang antara jumlah tenaga kerja dengan beban kerja (Makmur, 2015). Tujuan dilakukan sebuah inovasi tidak lain tidak bukan adalah untuk memperoleh kedudukan jabatan, mendapatkan tempat kerja sesuai yang diharapkan, memperoleh penghasilan (Makmur, 2015).

Kreativitas dapat diperoleh ketika tenaga kerja itu mampu memobilisasi rasionalitas dan kemampuan fisik manusia yang menghasilkan semua aktivitas. Dikatakan seperti itu, karena aktivitas dapat memberikan suatu hasil yang sesuai dengan harapan yang diinginkan. Kreativitas dapat berkembang ketika seorang tenaga kerja tersebut memiliki bakat, pengetahuan atau ketrampilan yang dapat dikembangkan untuk menunjang suatu pekerjaan tersebut (Makmur, 2015). Kreativitas dapat dilakukan apabila seorang tenaga kerja tersebut melakukan suatu pembaharuan, pembaharuan ini bisa terjadi karena, kebaruan dalam pola pikir dimaksudkan bahwa pola pikir setiap manusia itu berbeda-beda dan juga seiring berjalannya waktu perkembangan teknologi yang ada maka akan terjadi perubahan pola pikir yang mengalami pertumbuhan yang menghasilkan sebuah inovasi yang baru serta didukung juga dengan kemajuan di bidang kualitas pemikiran yang diperoleh melalui proses pendidikan (Makmur, 2015).

Kreativitas akan muncul apabila adanya semangat dalam suatu kegiatan atau pekerjaan yang sedang dilakukan, juga didukung dengan adanya kelancaran dalam proses berpikir yang menghasilkan suatu ide cemerlang serta didukung dengan kemampuan dalam melakukan eksperimen dengan hal hal disekitarnya (Makmur, 2015). Kebebasan dalam berpikir merupakan proses memproduksi berbagai ide yang dapat digunakan untuk menemukan sebuah jawaban dari suatu persoalan karena orang kreatif adalah orang yang terbiasa menghadapi suatu permasalahan (Makmur, 2015). Keseimbangan dalam menyelesaikan tugas merupakan pola berpikir dimana suatu kreatifitas dituntut untuk membuat strategi baru agar harapan dapat diwujudkan (Makmur, 2015). Modal utama atau pertama yang digunakan sebagai proses peningkatan kreativitas adalah adanya semangat yang membara yang tercipta pada diri seorang individu. Namun tidak bisa di pungkiri terkadang semangat juga menjadi salah satu dampak melemahnya kemalasan pada diri setiap individu (Makmur, 2015). Produktivitas merupakan suatu kemampuan tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk proses memfasilitas dari segi sarana dan prasarana yang diperuntukan sebagai proses menunjang operasional organisasi yang sangat terbatas, dan juga memiliki tujuan yang ingin dicapai agar tidak akan terjadi suatu hal diluar harapan (Siagian, 2009).

METODE

Fokus penelitian ini adalah apakah ada terkaitan hubungan antara perilaku tenaga kerja terhadap sikap produktif, inovatif dan kreatif di SMP Islam Ma'arif 02 Kota Malang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana proses keterkaitan ketiga hal tersebut, maka dari itu metode yang digunakan adalah metode kualitatif. Kerangka rancangan dalam penelitian ini menggunakan studi kasus mengenai sikap tenaga kerja terhadap perkembangan inovatif, kreatif dan produktivitas. Penelitian ini dilakukan di SMP

Islam Ma'arif 02 Kota Malang yang berlokasi di Jalan Janti Barat Nomor 36, Sukun, Kota Malang. Sekolah tersebut adalah sekolah swasta yang berada di pinggir Kota Malang.

Penelitian menggunakan prosedur pengumpulan data melalui proses wawancara dengan menggunakan pedoman instrumen wawancara yang telah peneliti buat. Proses wawancara merupakan sebuah proses dimana peneliti itu memiliki kontak langsung dengan penarasumber untuk memperoleh data atau informasi dari narasumber. Proses pertama kali yang dilakukan oleh peneliti untuk proses penelitian ini adalah mengajukan surat permohonan izin observasi kepada sekolah yang peneliti tuju. Perlu juga membuat daftar pertanyaan yang akan di ajukan kepada narasumber. Hingga pada akhirnya adalah proses pelaksanaan lapangan untuk mendapatkan sumber data atau bukti yang dapat dipertanggungjawabkan. Untuk selanjutnya tahap pelaporan kegiatan dilakukan dengan pedoman hasil dari lapangan yang sudah dilakukan oleh peneliti.

HASIL

Inovatif, Kreatif, dan Produktifitas Tenaga Kerja

Ketiga aspek tersebut saling berkaitan, dimaksudkan bahwa setiap perilaku tenaga kerja itu pasti selalu berkaitan dengan inovatif, kreatif, dan produktivitas. Kaitanya bisa juga dari setiap individu memiliki inovasi terbaru yang dapat memberikan perbaikan dalam dunia kerja yang nantinya juga akan bermanfaat untuk kemajuan di sekolah. Untuk sikap kreatif juga bisa diciptakan pada setiap individu yang mana di dalam dirinya terdapat sikap untuk memodifikasi sesuatu yang ada agar lebih menarik. Sikap produktifitas juga dapat di lakukan pada setiap individu tidak hanya berdiam diri menunggu arahan dari kepala sekolah namun juga inisiatif sendiri untuk memperkaya sesuatu hal yang berasal dari dalam atau luar suatu lembaga.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Inovatif, Kreatif, dan Produktifitas Tenaga Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain: sumber daya manusia, niat, pola pikir yang tepat. Pertama dari sumber daya manusia harus selalu memiliki ketiga hal di dalam setiap diri setiap masing-masing individu dan juga harus selalu tertanam yang dimulai pada diri sendiri, karena pada dasarnya apabila kepala sekolah tersebut memaksa tidak akan berubah secara instan karena pada dasarnya semua akan tumbuh dari setiap individu masing-masing tenaga kerja. Kedua adalah niat, dikarenakan setiap tenaga kerja harus memiliki niat yang kuat. Kalau tidak memiliki niat yang kuat tidak akan dapat terciptanya ketiga sikap tersebut. Niat itu tertanam pada diri setiap individu yang nantinya akan dapat sedikit demi sedikit membuat tiga sikap tersebut. Ketiga adalah pola pikir yang tepat, dimaksudkan pada setiap individu haru memiliki pola pikir yang maju yang dapat memberikan pembaharuan inovasi untuk memajukan sekolah ini.

Cara Sekolah Menilai Kinerja Peningkatan Inovatif, Kreatif, dan Produktifitas Tenaga Kerja

Cara yang dilakukan oleh sekolah yaitu melakukan observasi langsung kepala sekolah kepada setiap tenaga kerja di ruang lingkup sekolah ini mulai dari hal terkecil sampai yang meluas yang dimaksudkan untuk melihat perkembangan untuk maju ke depan agar sekolah sekolah ini dapat maju sama seperti sekolah lain, meskipun sekolah ini merupakan sekolah swasta namun tetap disama ratakan seperti sekolah negeri. Kepala sekolah juga melakukan penilaian dari melihat model pembelajaran yang digunakan pada saat melakukan proses belajar mengajar di ruang kelas dan menjadi acan penilaian

berkembang atau mengalami peningkatan bisa dilihat dari hasil pembelajaran siswa pada saat tengah semester dan akhir semester.

Permasalahan Perilaku Tenaga Kerja yang Menghambat Peningkatan Inovatif, Kreatif, dan Produktifitas Tenaga Kerja

Permasalahan yang sering muncul adalah perbedaan tingkah laku antara tugasnya dengan apa yang dilakukan secara nyata dilapangan. Hal ini terjadi karena terkadang ada perilaku dari tenaga kerja lainnya yang mengganggu proses perfikirnya kemudian menyebabkan tenaga kerja tersebut sedikit merasa terganggu dengan apa yang seharusnya dilakukan, jadi tidak fokus ke depan. Permasalahan lain kurangnya dari diri setiap tenaga kerja untuk selalu berpikir inovatif, kreatif, dan produktivitas yang harus selalu tertanam pada diri masing-masing kalau tidak seseorang tersebut akan tidak maksimal dalam melakukan sesuatu, dalam hal ini yang harus ditekankan adalah niat. Kalau niatnya ada untuk langkah selanjutnya, seperti inovatif, kreatif, dan produktifitas akan selalu meningkat dengan berjalannya waktu.

Cara Sekolah Menyelesaikan Permasalahan dalam Penghambat Peningkatan Inovatif, Kreatif, dan Produktifitas Tenaga Kerja

Melakukan motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah itu selalu dilakukan setiap 3 bulan sekali atau triwulan. Hal ini dilakukan karena sebagai proses evaluasi sekaligus pemberian motivasi atas segala hal yang terjadi di tiga bulan yang telah berlalu. Apabila dalam tiga bulan tersebut terdapat suatu kendala atau masalah maka dari itu, bisa langsung dilakukan pemberian motivasi untuk proses membenaran diri pada semua orang yang terlibat di dalam proses belajar dan mengajar. Motivasi sangat diperlukan untuk peningkatan dari setiap orang yang terdapat dalam lingkup sekolah ini.

Kepala sekolah juga melakukan cara lain, seperti memanggil tenaga kerja (tenaga pendidik) yang bersangkutan untuk diajak diskusi bersama mengenai apa yang telah terjadi pada dirinya, *sharing* bersama untuk mengetahui permasalahannya, kemudian mencari jalan keluarnya secara adil. Sekolah memilih memperbaiki kualitas, dimaksudkan bahwa kalau sekolah memiliki kualitas yang baik, maka akan dengan mudah dalam proses peningkatan inovatif, kreatif, dan produktifitas. Dalam hal ini, kualitas dari setiap individu tenaga kerja harus benar-benar diperhitungkan dengan matang, karena kalau tidak diperhitungkan dengan matang untuk kedepannya rugi kalau memiliki tenaga kerja tapi tidak bisa di andalkan. Lebih baik kuantitas dikit tidak masalah yang terpenting kualitas baik.

PEMBAHASAN

Berdasarkan teori yang ada bahwa didapatkan temuan terdapat hubungan antara inovasi, produktivitas dan kreativitas tenaga kerja, dikatakan bahwa produktivitas tidak dapat dipisahkan dengan kreativitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang terikat pada suatu lembaga. Meningkatkan produktivitas dalam suatu lembaga sangat ditentukan oleh kreativitas manusia. Karena jika suatu lembaga menginginkan produktivitas yang lebih maka tenaga kerja harus memiliki kreativitas yang tinggi. Dapat juga dikatakan bahwa hasil yang dicapai tergantung pada seberapa besar kemauan kreativitas yang dimiliki. Usaha untuk meningkatkan produktivitas dapat dilakukan melalui tangan-tangan manusia yang memang memiliki kreativitas dan semangat kerja yang tinggi tidak mudah menyerah dari berbagai tantangan atau rintangan yang mereka hadapi. Bahwa hubungan keduanya terjalin ketika, produktivitas dimaksudkan proses pelaksanaannya kalau kreativitas proses

perpikirnya. Perlu diingat bahwa tidak selamanya proses produktivitas dan kreativitas seorang tenaga kerja dapat memberikan suatu hasil yang sesuai harapan (Makmur, 2015).

Jika dikaitkan dengan teori yang ada maka faktor-faktor yang menjadi menunjang untuk meningkatkan ketiga hal tersebut adalah pertama, modal utama atau pertama yang digunakan sebagai proses peningkatan kreativitas adalah adanya semangat yang membara yang tercipta pada diri seorang individu. Namun tidak bisa di pungkiri terkadang semangat juga menjadi salah satu dampak melemahnya kemalasan pada diri setiap individu (Makmur, 2015). Kedua, Kebebasan dalam berpikir merupakan proses memproduksi berbagai ide yang dapat digunakan untuk menemukan sebuah jawaban dari suatu persoalan karena orang kreatif adalah orang yang terbiasa menghadapi suatu permasalahan (Makmur, 2015). Keseimbangan dalam menyelesaikan tugas merupakan pola berpikir dimana suatu kreatifitas dituntut untuk membuat strategi baru agar harapan dapat diwujudkan (Makmur, 2015).

Dari teori atau sumber yang ada bahwa penilaian produktivitas didapatkan pada proses perhitungan dengan cara membandingkan antara output dan input, juga dapat menilai atau melihat suatu proses kegiatan dari pelaksanaan didalam suatu lembaga. Apabila tenaga kerja memiliki kemampuan yang maksimal maka akan tercipta sistem kerja yang optimal akan menentukan tingkat rendah atau tinggi dalam proses produktivitas seorang tenaga kerja (Samad, 2009; Gunawan dan Benty, 2017). Suatu produktivitas mengandung sikap mental yang memiliki pandangan yang berbeda dengan pandangan lain: mutu kehidupan di hari ini harus lebih baik dibandingkan hari sebelumnya karena dengan adanya perbandingan waktu semakin hari semakin berkembang maka akan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimiliki, sikap disiplin kerja yang dimiliki serta motivasi dari lingkungan sekitar yang mendukung dalam tersebut (Sedarmayanti, 2001).

Menurut teori yang ada dijelaskan bahwa permasalahan itu muncul ketika seorang tenaga kerja mengalami kekurangan atau hambatan yang bersumber pada diri masing-masing yaitu kurangnya: (1) sikap konstruktif pada diri setiap tenaga kerja; (2) percaya diri yang tertanam dalam diri; (3) tanggung jawab dalam proses penyelesaian tugas; (4) rasa cinta terhadap setiap pekerjaan yang sedang dijalani; (5) sifat pandangan ke depan agar dapat memberikan hasil yang terbaik; dan (6) penyesuaian terhadap lingkungan di dunia kerja (Sedarmayanti, 2001).

Berdasarkan teori yang ada dikemukakan bahwa, semakin tinggi kualitas dari hasil yang dicapai, maka semakin tinggi pula kepuasan yang didapatkan (Makmur, 2015). Karena kualitas kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai untuk proses pemenuhan standar yang telah ditetapkan, yang kemudian diukur berdasarkan ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki oleh setiap individu. Tentunya dalam sebuah lembaga tidak hanya memperhatikan kualitas namun kuantitas juga diperhatikan agar senantiasa berada dalam keseimbangan dalam keduanya. Hal yang terpenting kualitasnya dahulu, kalau sudah bagus kuantitas akan mengikuti. Bahwa kuantitas adalah makna jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu (Makmur, 2015).

SIMPULAN

Hubungan tenaga kerja inovatif, kreatifitas dan produktivitas dalam suatu lembaga tentunya memiliki hubungan yang sangat berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Karena kalau tidak ada kreatifitas dan inovatif yang dimiliki setiap tenaga kerja maka tidak akan menghasilkan suatu proses produktivitas yang nantinya kedepannya dapat memberikan sebuah pengaruh yang positif untuk sebuah lembaga tersebut. Ketika hal itu bisa tercapai apabila memiliki sikap: (1) sikap konstruktif; (2) percaya diri; (3) tanggung jawab; (4) rasa

cinta terhadap setiap pekerjaan; (5) sifat pandangan ke depan; dan (6) penyesuaian terhadap lingkungan. Jika sudah memiliki seperti itu lebih mudah dalam proses manajemen di suatu lembaga terlebih lagi bahwa kualitas dan kuantitas juga memiliki pengaruh yang signifikan, dikatakan seperti itu karena kualitas akan membuat kuantitas semakin banyak, karena semakin lama jika kualitas bagus maka kuantitas akan mengikuti dengan sendirinya.

DAFTAR RUJUKAN

- Gunawan, I., dan Benty, D. D. N. 2017. *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, J. 2015. *Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Karyawan terhadap Produktivitas*. Skripsi diterbitkan. Jogjakarta: Universitas Sanata Darma.
- Makmur, & Thahier, R. 2015. *Inovasi & Kreatifitas Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Samad, D. 2013. *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Islam Rumbio Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar*. Tesis diterbitkan. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Seputra, T. E. A. 2014. *Manajemen & Perilaku Organisasi*. Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, S. P. 2009. *Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.