

IMPLIKASI FAKTOR SOSIAL DAN EKONOMI DALAM PENINGKATAN PRESTASI KERJA STAF EDUKATIF PADA PENDIDIKAN JARAK JAUH (PJJ)

ABSTRAK

Risnashari

risnashari@ut.ac.id

Konsep pertumbuhan ekonomi sebagai tolak ukur penilaian pertumbuhan ekonomi nasional sudah terlanjur diyakini serta ditetapkan secara luas. Oleh karena itu, kita tidak boleh ketinggalan dan mau tidak mau juga harus berusaha mempelajari hakekat sumber-sumber pertumbuhan ekonomi tersebut.

Kita mengakui bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang tidak bisa hidup tanpa berhubungan dengan manusia yang lain bahkan untuk urusan sekecil apapun kita tetap membutuhkan orang lain untuk membantu kita. Jadi pengertian sosial itu sendiri adalah sesuatu yang dicapai, dihasilkan dan ditetapkan dalam interaksi sehari-hari antar warga negara dan pemerintahan.

Prestasi kerja suatu organisasi adalah cerminan dari prestasi-prestasi kerja seluruh bagian yang terkait dengan aktivitas organisasi. Prestasi kerja sering di hubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan resiko *input* dan *output* dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut prestasi kerja memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas *output* yang dihasilkan oleh para pegawai berdasarkan beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan.

Terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian, dan sikap. Dan yang kedua yaitu variabel situasional, terdiri dari faktor fisik dan pekerjaan yang meliputi metode kerja, dan faktor sosial dari organisasi yang meliputi beberapa hal seperti kebijaksanaan perusahaan dalam hal ini yaitu pendidikan jarak jauh (PJJ). Dengan demikian, faktor sosial dan ekonomi berimplikasi terhadap peningkatan prestasi kerja staf edukatif pada PJJ.

Kata Kunci : Sosial, ekonomi, dan prestasi kerja

A. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di semua aspek kehidupan manusia, dimana berbagai permasalahan dapat dipecahkan dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Konsep pertumbuhan ekonomi sebagai tolak ukur penilaian pertumbuhan ekonomi nasional sudah terlanjur diyakini serta ditetapkan secara luas. Oleh karena itu, kita tidak boleh ketinggalan dan mau tidak mau juga harus berusaha mempelajari hakekat sumber-sumber pertumbuhan ekonomi tersebut. Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak bisa hidup tanpa berhubungan dengan manusia yang lainnya bahkan untuk urusan sekecil apapun kita tetap membutuhkan orang lain untuk membantu kita. Sudah sejak lama diakui bahwa tingkah laku dalam organisasi terutama merupakan fungsi dari interaksi antar individu dalam lingkungan kerja, oleh karenanya pimpinan wajib merancang lingkungan kerja dengan memberikan berbagai fasilitas serta memberikan perhatian akan prosedur pemilihan dan penetapan pekerja; pendidikan dan pengembangan pekerja; desain tugas; serta penilaian dan pemberian imbalan pada prestasi.

Pendidikan jarak jauh (PJJ) adalah pendidikan yang dilakukan dengan adanya jarak antara pendidik dan peserta didik sehingga pendidikan jarak jauh ini sangat bergantung pada media dan strategi untuk mewujudkan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien.

B. Telaah Literatur

Menurut kamus besar bahasa Indonesia edisi keempat, sosial yaitu berkenaan dengan masyarakat; suka memperhatikan kepentingan umum. Sedangkan ekonomi adalah ilmu tentang asas-asas produksi, distribusi, dan pemakaian barang-barang serta

kekayaan; pemanfaatan uang, tenaga, waktu, dsb yang berharga; tata kehidupan perekonomian (suatu negara).

Manulang (2001: 118) merumuskan prestasi kerja adalah sebuah penilaian sistematis kepada pengawas oleh beberapa orang ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu. Sedangkan menurut Prawirosentono (1999: 2) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Moh. As'ad (1991: 48) mendefinisikan prestasi kerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatannya atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib serta benar dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas organisasi-organisasional dari para karyawan (anggota organisasi) hal ini tentunya akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak karyawan akan mengetahui sampai di mana dan bagaimana prestasi kerja dinilai oleh atasan sendiri atau team penilai. Kelebihan maupun kekurangan yang ada akan merupakan cambuk bagi kemajuan-kemajuan mereka mendatang.

Menurut Robbins (2002: 258-259) penilaian prestasi kerja mempunyai tujuan:

1. Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan personalia secara umum, karena penilaian memberikan informasi yang berhubungan dengan pengambilan keputusan yang penting dalam hal promosi, transfer ataupun pemberhentian.

2. Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan. Dalam hal ini, penilaian menjelaskan keterampilan dan daya saing para pekerja yang belum cukup tetapi dapat diperbaiki jika suatu program yang memadai dikembangkan.
3. Penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan. Karyawan kontrak yang masih baru yang kinerjanya masih rendah, dapat diidentifikasi melalui penilaian kinerja. Sama halnya, efektivitas suatu pelatihan serta program pengembangan dapat ditentukan dengan menaksir seberapa baik partisipasi karyawan dalam memenuhi penilaian prestasi mereka.
4. Penilaian kinerja juga untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka.
5. Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan. Keputusan tentang siapa yang mendapatkan peningkatan pembayaran yang pantas dan penghargaan-penghargaan lainnya ditentukan melalui penilaian kinerja.

Penilaian prestasi kerja dapat saja terjadi manakala penyelia merasa dibutuhkan komunikasi. Pimpinan langsung dari para pegawai yang dinilai itu tidak mempunyai peranan sama sekali dalam proses penilaian prestasi kerja para pegawai.

Selanjutnya Dubrin dalam Dwi Janto (2002: 35) mengemukakan lima kegunaan penilaian prestasi kerja, yaitu :

1. Penilaian prestasi kerja akan mengarah secara langsung untuk menaikkan produktifitas. Penilaian prestasi kerja yang efektif akan membantu memelihara perhatian orang untuk berfokus pada hasil kerja.

2. Program penilaian prestasi kerja berguna untuk membantu dalam administrasi gaji. Hasil penilaian dapat digunakan untuk menentukan kenaikan gaji maupun pembayaran bonus.
3. Penilaian prestasi kerja berperan secara vital dalam penentuan kepatuhan seorang karyawan yang mempertunjukkan kepemimpinan dan kepandaian dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam posisi manajerial.
4. Penilaian memudahkan pengembangan karier karena hasil tersebut dapat bermanfaat sebagai dasar untuk perencanaan dan pelatihan.
5. Hasil penilaian prestasi kerja digunakan secara ekstensif dalam penelitian sumber daya manusia. Misalnya dalam penyeleksian, diumumkan berlakunya pengumuman peringkat evaluasi prestasi kerja sebagai alat ukur kesuksesan.

Berdasarkan pemahaman di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja haruslah mempunyai tujuan yang jelas dan tegas agar dapat bermanfaat baik bagi perusahaan maupun terhadap karyawan itu sendiri. Penilaian prestasi kinerja memberikan gambaran hasil dari peran seseorang karyawan dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi, peran itu adalah wujud prestasi kerja yang dapat diukur dan selanjutnya menjadi dasar alokasi penghargaan; seperti pemberian bonus, kenaikan gaji, produktifitas, promosi pada jenjang manajerial dan lain-lain keperluan sebagai wujud umpan balik atas prestasi kerja yang telah dicapai setiap karyawan. Agar penilaian mencapai sasaran sebagaimana yang diinginkan, maka sistem penilaian prestasi kerja haruslah mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*), praktis, mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. *Job related* berarti sistem menilai perilaku-perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan perusahaan. Sistem praktis bila dipahami atau dimengerti

oleh para penilai, evaluasi prestasi kerja memerlukan standar-standar pelaksanaan kerja dimana prestasi kerja diukur agar objektif (Dwi janto, 2002: 39).

Menurut Alewine (Dwi Janto, 2002: 59) menegaskan penilaian prestasi kerja haruslah memperhatikan dua aspek yaitu : uraian tugas (*job description*) dan standar prestasi kerja (*performance standars*). Uraian penegasan Alewine sebagai berikut :

1. Secara tradisional, orang bekerja berdasarkan tugas yang memuat tugas-tugas dan tanggung jawab. Namun standar-standar prestasi kerja harus menekankan hasil kerja bukan tugas. Tugas harus dipandang dari segi sesuatu yang dicapainya. Kegiatan-kegiatan hanya merupakan langkah-langkah antara yang akan menuju hasil-hasil yang dikehendaki.
2. Jabatan adalah sesuatu yang hidup dan tumbuh serta berubah sejalan dengan waktu, pengenalan perbaikan-perbaikan teknologi serta prestasi kerja manusia. Orang menginterpretasikan pekerjaan mereka berbeda-beda dan sering melaksanakan tanggung jawab dengan cara lain dari yang diharapkan. Spesifikasi jabatan harus tetap sejalan dengan tuntutan masa kini, namun lingkungan kerja yang dinamis sering menuntun perubahan yang disebabkan oleh perubahan kebijakan, teknologi dan kegiatan dalam kandungan tugas (*job contensts*).
3. Penyusunan standar prestasi kerja yang bersumber pada uraian jabatan akan memberikan peluang kepada pengawas dan karyawan untuk membuat sebuah uraian tugas yang dinamis untuk pekerja. Karena itu, uraian tugas dapat berfungsi sebagai sebuah pernyataan tentang tujuan-tujuan umum yang harus dicapai bawahan dalam mendukung sasaran-sasaran organisasi. Standar prestasi kerja berfungsi sebagai tujuan-tujuan tertentu yang harus dicapai oleh karyawan, harus realistis, dapat di ukur dan dapat dicapai jabatan tertentu.

4. Standar prestasi kerja dapat dibuat dari uraian jabatan untuk mengaitkan definisi jabatan statis kepada prestasi kerja yang dinamis. Dalam menulis standar, pengawas juga harus memasukkan pengamatan pribadi serta catatan prestasi kerja masa lalu. Laporan-laporan produksi, insiden dan pengukuran kerja akan standar prestasi kerja dapat dibuat untuk setiap individu dengan berpedoman pada uraian jabatan. Setiap karyawan mengusulkan sasaran-sasarannya sendiri kepada pengawas secara tertulis, bila keduanya menyepakati setiap sasaran kemudian dibuat pernyataan sasaran secara tertulis. Standar prestasi kerja dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan seberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerjanya akan diukur.

Selanjutnya Robbins (2002: 262-264) memberikan metode penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1. Esai tertulis, merupakan metode yang paling mudah untuk menilai suatu kinerja karena sebuah narasi yang menggambarkan kelebihan, kekurangan, prestasi waktu lampau, potensi dan saran-saran mengenai seorang karyawan untuk perbaikan. Esai tertulis ini tidak membutuhkan format yang rumit, namun hasil tulisan sering menggambarkan kemampuan penulisnya.
2. Keadaan kritis, metode ini memfokuskan perhatian si penilai pada perilaku-perilaku yang merupakan kunci untuk membedakan antara sebuah pekerjaan efektif dan tidak efektif yang menjadi kunci adalah perilaku yang sifatnya khusus dan bukan sifat-sifat personal yang samar melainkan yang disebutkan, dengan demikian daftar para karyawan dapat melihat perilaku-perilaku yang diharapkan dan perilaku-perilaku yang membutuhkan pengembangan.

3. Grafik skala penilaian, merupakan salah satu metode tertua dan terpopuler untuk penilaian dengan menggunakan grafik skala penilaian. Metode ini dicatat faktor-faktor kinerja, seperti kualitas dan kuantitas kerja, tingkat pengetahuan, kerjasama, loyalitas, kehadiran, kejujuran dan inisiatif. Selanjutnya si penilai memeriksa daftar tersebut dan menilai setiap faktor sesuai dengan skala peningkatan. Metode ini membutuhkan sedikit waktu untuk pengembangan dan pengolahannya juga memberikan analisis yang kuantitatif dan analisis perbandingan.
4. Skala peningkatan perilaku, skala ini mengkombinasikan elemen penting dari metode keadaan kritis dengan metode pendekatan grafik skala penilaian yang merupakan contoh perilaku aktual di dalam pekerjaan, bukan sekedar deskripsi atau ciri-ciri umum, karena menentukan dengan pasti, bersifat dapat diamati dan dapat mengukur perilaku kerja.
5. Perbandingan multipersonal, metode ini mengevaluasi satu kinerja individu dengan membandingkannya dengan individu-individu lainnya. Cara ini bersifat relatif, bukan sebagai alat pengukur absolut. Ada tiga pembandingan yang sangat populer yakni peringkat urutan kelompok peringkat individu dan perbandingan berpasangan.

C. Pembahasan

Prestasi kerja suatu organisasi adalah cerminan dari prestasi-prestasi kerja seluruh bagian yang terkait dengan aktivitas organisasi. Prestasi kerja karyawan dalam hal ini merupakan para staf edukatif pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi dalam hal ini yaitu Pendidikan Jarak Jauh (PJJ).

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu factor dari pengembangan organisasi secara efektif dan efisien. Penilai prestasi kerja suatu organisasi menunjukkan bahwa telah memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara optimal.

Terdapat dua variable yang dapat mempengaruhi prestasi kerja menurut McCornick and Tiffin (1974 : 491) yaitu :

1. Variable individu:

Terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian, dan sikap

2. Variabel Situasional :

- a. Faktor fisik dan pekerjaan yang meliputi metode kerja, pengaturan dan kondisi perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran, dan temperature
- b. Factor social dari organisasi yang meliputi beberapa hal seperti : kebijaksanaan perusahaan, jenis latihan dan pengawasan, system upah, dan lingkungan social.

Simamora (1997 : 421) mengemukakan bahwa semakin para karyawan memahami proses penilaian kinerja dan semakin penilaian kinerja dipakai sebagai peluang-peluang penghargaan daripada kejadian-kejadian pengkritikan, maka dibutuhkan aktualisasi diri bakal kian terpenuhi.

Dengan demikian factor social dan ekonomi berimplikasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dalam hal ini adalah staf edukatif.

D. Kesimpulan

Peningkatan kualitas kinerja staf edukatif pada Pendidikan Jarak Jauh (PJJ) tidak terlepas dari dua factor, yaitu factor sosial dan factor ekonomi. Factor

social berorientasi dengan eksistensinya sebagai warga masyarakat yang dapat diteladani, sedangkan factor ekonomi yang berorientasi dengan financial yang dapat menjadi atmosfer sirkulasi pekerjaan menuju pekerjaan yang berkualitas. Implikasi kedua factor tersebut menjadi suatu motivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja secara berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwijanto, 2002. *Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Strategi Bersaing serta Kebijakan Pemerintah terhadap Prestasi Kerja dan Kualitas Produk di Daerah Sentra Industri Jawa Timur*. Disertasi Doktor, Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Dendy Sugono. Dkk. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Keempat*, Jakarta, PT. Gramedia
- Manulang, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, PT. BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Jakarta, Erlangga.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta, Bagian Penerbitan STIE YKPN.