

Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Instruktur Pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang

Dadan Darmawan¹, Dwi Purwanti^{1*}, Syadeli Hanafi¹

¹Pendidikan Non Formal, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

*Corresponding Author: 2221200059@untirta.ac.id

Article History

Received: December 07th, 2023

Revised: January 21th, 2024

Accepted: February 14th, 2024

Abstract: Penelitian ini dilakukan dengan dilatarbelakangi oleh mutu pendidikan saat ini yang masih terlihat rendah serta masih tidak sesuai antara pendidik atau pelatih dengan lulusannya. Pendidik atau pelatih seharusnya memiliki suatu kompetensi yang sudah tertuang sebagaimana mestinya dalam Permendiknas No.41 tahun 2009. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kreativitas kerja terhadap kinerja instruktur pada BBPVP Serang. Pendekatan pada penelitian ini yaitu kuantitatif dengan metode analisis deskriptif untuk mengetahui skor perindikator dan rata-rata pada setiap variabel. Populasi pada penelitian ini terdapat 77 Instruktur dan sampel dihitung menggunakan rumus slovin sehingga mendapatkan hasil sebesar 65 instruktur yang peneliti ambil untuk diuji sampelnya. Seorang pelatih harus memiliki kreativitas yang tinggi agar dapat menciptakan suasana pembelajaran yang baik sehingga peserta pelatihan tidak jenuh, dapat memecahkan suatu masalah dengan tepat, memiliki disiplin waktu yang baik dan dapat berkolaborasi dengan para instruktur serta tim lain. Jika hal tersebut sudah terpenuhi maka dapat dikatakan kinerja instruktur pun dapat dikatakan baik dan memiliki kualitas yang sangat sesuai. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan pada kreativitas kerja terhadap kinerja instruktur dan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kreativitas kerja maka semakin tinggi pula kinerja instruktur dalam suatu balai pelatihan maupun di tempat apapun.

Keywords: Kinerja, Kreativitas Kerja, Pelatih.

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan saat ini terlihat rendah dan dapat diidentifikasi dari mutu pendidikan pada saat ini yang semakin lama semakin menurun. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan yaitu ketidaksesuaian antara tenaga pendidik atau pelatih dengan lulusannya. Peran pendidik sangat krusial dalam membentuk dan mengembangkan suatu negara. Mereka memiliki peran sentral dalam mengedukasi dan membentuk generasi muda menjadi individu yang cerdas, berkualitas, dan berpotensi menjadi pemimpin masa depan. Karena itu, pepatah "Pendidik adalah tiang sebuah negara" mencerminkan signifikansi kontribusi pendidik dalam menciptakan masa depan yang cerah dan kompetitif bagi negara. Penilaian kinerja pendidik menjadi salah satu indikator mutu pendidikan, karena mutu rendah pada pendidik dapat berdampak pada prestasi peserta didik, mengindikasikan kualitas pendidikan yang rendah.

Sebagaimana yang sudah tertuang dalam Permendiknas seorang pendidik dituntut untuk memiliki suatu kompetensi yang terdapat pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2009 Tanggal 30 Juli 2009 yang menyebutkan bahwa Standar Kompetensi instruktur di kursus dan pelatihan ini dirancang secara menyeluruh dan terdapat empat kompetensi atau kemampuan inti, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut saling terhubung dan terpadu dalam pelaksanaan tugas instruktur pada kursus dan pelatihan. Maka keempat kemampuan tersebut harus dimiliki oleh seorang pendidik agar mencapai kualitas pendidikan yang baik. Selain itu, instruktur hendaknya memiliki syarat yakni kemampuan untuk menguasai materi yang akan diberikan dalam pelatihan dengan baik. Menyampaikan materi sesuai dengan tingkat pemahaman peserta, kemampuan berkomunikasi dengan peserta secara baik, mampu mendorong peserta untuk aktif terlibat dan kemampuan bersosialisasi dengan

bersedia memberikan bantuan saat pelatihan berlangsung (Rahmayani, 2015: 26).

Variabel yang harus pelatih miliki salah satu-nya yaitu mengenai kreativitas kerja agar memiliki suatu kinerja yang baik. Menurut Akbar dalam Husein yang dikutip pada buku *Profesi Keguruan: Menjadi Guru Profesional* (2017:82) “kreativitas adalah kemampuan seseorang melahirkan sesuatu yang baru atau kombinasi hal yang sudah ada sehingga terkesan ada”. Menurut Supriadi (dalam buku *Bakat dan Kreativitas*, Abdullah, 2016:121) mengutarakan kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik berupa ide maupun dalam bentuk implementasi, yang relatif berbeda dengan yang telah ada sebelumnya. Kemudian, disebutkan bahwa kreativitas merupakan kemampuan berpikir tingkat tinggi yang mencakup peningkatan dalam kemampuan berpikir, ditandai oleh perubahan yang sukses, ketidakkontinuan, perbedaan, dan integrasi di setiap tahap perkembangan. Oleh karena itu, seorang pendidik yang kreatif dapat mengembangkan keterampilan, ide-ide baru, dan metode pengajaran baru. Kreativitas tidak hanya penting bagi pendidik, tetapi juga seharusnya dimiliki oleh siapa saja. Menurut Monawati & Fauzi dalam jurnal artikelnya (2018: 33 - 34) yaitu mendorong kreativitas guru menjadi salah satu tantangan sulit dan kompleks yang dihadapi dalam dunia pendidikan sampai saat ini. Hal tersebut dikarenakan masih banyak pendidik yang kurang memiliki rasa ingin tahu dan tidak ingin menambah serta mengasah pengetahuan yang mereka sudah miliki. Menurut Rompis (2020: 163) Kreativitas adalah usaha untuk mengorganisir ulang pengetahuan dalam pikiran manusia, memungkinkan pemikiran yang lebih bebas untuk menciptakan hal-hal baru. Ini juga melibatkan pembuatan ide-ide yang dapat mengejutkan orang lain serta menghasilkan kontribusi yang bermanfaat. Menurut Masnana (2017: 18) Kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk menciptakan gagasan dan komposisi baru, melibatkan kegiatan imajinatif atau sintesis yang mungkin mencakup pembentukan pola dan kombinasi baru, serta menghubungkan pengalaman masa lalu dengan situasi saat ini. Hasil kreativitas tersebut memiliki nilai guna, tujuan, dan arah, bukan hanya bersifat khayalan semata. Maka dapat

dikatakan jika kreativitas kerja sangat tinggi kinerja seseorang tinggi pula dan akan menghasilkan produk – produk yang baik.

Berdasarkan observasi di salah satu lembaga pelatihan di kota Serang, peneliti mencatat bahwa masih terdapat pelatih yang belum sepenuhnya menjalankan proses pendidikan dengan baik. Menurut peserta pelatihan, beberapa instruktur pelatihan sering terlambat datang ke kelas. Di samping itu, ada kebiasaan di antara pelatih yang meninggalkan kelas tanpa alasan yang jelas dan peserta pelatihan hanya diberi tugas praktek tanpa diberikan penjelasan terlebih dahulu. Selama proses pembelajaran, terlihat keterbatasan persediaan materi teori, dan materi, alat, serta metode pengajaran tidak disiapkan dengan cermat. Menurut Darmawan dalam artikel jurnal-nya (2016:112), Instruktur adalah pendidik profesional yang tugas utamanya yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta pelatihan pada suatu lembaga kursus atau pelatihan. Oleh karena itu, seorang instruktur yang profesional harus mempunyai kualifikasi dan standar kompetensi akademik yang baik. Seorang instruktur yang ideal adalah yang memiliki kepercayaan diri dan kreativitas, mampu memotivasi peserta belajar dengan menciptakan inovasi dalam setiap kegiatan pembelajaran, sehingga peserta tidak merasa bosan dan dapat mengikuti proses pembelajaran dengan baik. Pendekatan dan strategi instruktur dalam pelaksanaan pembelajaran akan menentukan hasil pendidikan yang baik (Saraka, 2020).

Maka dapat disimpulkan, berdasarkan informasi mengenai latar belakang permasalahan dan hasil observasi peneliti terhadap isu kurangnya kreativitas pada instruktur pelatihan, yang dapat berdampak pada kinerja dan kurangnya kreativitas instruktur dalam membawa suasana pembelajaran, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian yang lebih rinci dan menyeluruh mengenai "Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Instruktur di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang."

METODE

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, seperti yang dikatakan oleh Menurut Sugiyono (2017:147) Analisis deskriptif

merupakan metode yang digunakan untuk menguraikan atau mengevaluasi hasil penelitian tanpa melakukan kesimpulan yang bersifat umum atau luas. Dengan pendekatan kuantitatif berbasis post-positivisme, menurut Sugiyono dalam bukunya (2018;13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), di mana data penelitian terdiri dari angka-angka yang akan dianalisis dengan menggunakan metode statistik sebagai alat untuk menguji, menghitung, dan membahas masalah yang sedang diteliti dengan tujuan untuk mencapai suatu kesimpulan.

Penelitian ini akan dilakukan pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang, dengan obyek penelitian instruktur yang terdapat di BBPVP Serang tahun 2023 dengan keseluruhan instruktur yang berjumlah 77. Dalam penelitian ini peneliti menghitung sampel menggunakan teknik slovin menurut Anwar (2017: 101) dengan presentasi kelonggaran sebesar 5%. Maka didapatkan hasil perhitungan sejumlah 65 instruktur yang akan peneliti gunakan untuk diolah datanya, hal ini dilakukan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data dan hasil pengujian sehingga lebih efektif. Data dikumpulkan dengan menyebarkan angket atau kuisioner kepada instruktur. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu Uji deskriptif per indikator, Uji T dan Uji F dengan

menggunakan Program *Software IMB SPSS Statistict-25*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini peneliti melakukan analisis menggunakan bantuan Program *Software IMB SPSS Statistict-25* dan *Microsoft Excel*. Peneliti juga menggunakan beberapa uji untuk mengetahui apakah variabel X dengan Y terdapat pengaruh atau tidak, dapat dilihat analisis-nya sebagai berikut :

Kreativitas Kerja

Kreativitas kerja merupakan salah satu variabel yang harus dimiliki instruktur, dimana jika suatu individu memiliki kreativitas yang baik maka kinerja-nya akan baik. Sejalan dengan penelitian menurut Ismail et al., 2018, individu yang memiliki kemampuan kreatif dapat menciptakan ide – ide inovatif, termasuk solusi untuk masalah dan tantangan yang muncul dalam konteks pekerjaan. Kemampuan ini memungkinkan para pekerja untuk menangani tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efisien, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka di perusahaan atau di berbagai lingkungan kerja. Dan jika instruktur memiliki kreativitas yang baik peserta pelatihan akan mendapatkan lingkungan pembelajaran yang nyaman serta baik pula.

Tabel 1 Tingkat Capaian Indikator Kreativitas Kerja (X)

No	Indikator	Capaian	Persen	Keterangan
1	Keterampilan berfikir lancar	15.75	78.77%	Sedang
2	Keterampilan berfikir luwes	15.94	79.69%	Sedang
3	Keterampilan original	18.71	74.83%	Rendah
4	Keterampilan merinci	7.9	79.54%	Sedang
5	Curah pendapat	12.17	81.13%	Sedang
6	Motivasi	8.4	84.62%	Sedang
Rata – Rata		13.14	79.76%	Sedang

Berdasarkan hasil perhitungan pada capaian masing-masing indikator pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator dengan pencapaian terendah terletak pada keterampilan berfikir original, mencapai 74,83%, yang masuk dalam kategori rendah. Sementara itu, indikator dengan

pencapaian tertinggi adalah motivasi, mencapai 84,62%, dan masuk dalam kategori sedang. Secara keseluruhan, kreativitas kerja instruktur ditempatkan pada kriteria sedang, dengan pencapaian sebesar 79,76%.

Tabel 2. Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta		0,05 (t-tabel)	0,01 (t-tabel)	
1	(Constant)	8.192	3.386		1.974			.053
	Kreativitas Kerja (X1)	-.323	.124	.525	3.604	1.998	2.388	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Instruktur (Y)

Dari hasil uji T pada variabel X1 didapatkan nilai t-hitung sebesar 3.604 dikondisikan dengan nilai t-tabel pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh sebesar 1,998 diperoleh dari hasil hitung perbandingan $t(a/2; n-k-1) = t(0,05; 65 - 2 - 1 = 62)$ sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3.604 > 1,998$) dan $\text{sig} (0,001 < 0,05)$. Maka dapat disimpulkan kreativitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja instruktur di BBPVP Serang.

Kinerja Instruktur

Kinerja seorang instruktur memiliki dampak yang signifikan pada proses pembelajaran karena dapat memengaruhi pencapaian tujuan pembelajaran peserta pelatihan. Hal ini menjadi lebih penting dalam konteks pelatihan atau kursus di mana peserta diarahkan untuk masuk ke dunia kerja. Oleh karena itu, keberhasilan tujuan

pelatihan sangat tergantung pada kemampuan dan tingkat profesionalisme instruktur, yang harus mencapai standar yang tinggi untuk memastikan pencapaian tujuan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlinda (2017: 3), Pelatihan secara umum adalah keseluruhan kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan potensi serta efektifitas peserta dalam menjalankan tugasnya dan pelatihan merupakan bagian dari mengembangkan sumber daya manusia. Menurut Zahra, dkk. (2017: 85), kompetensi profesional, dalam hal ini, mencakup kemampuan seorang instruktur dalam menguasai bidangnya dengan baik. Maka instruktur harus kompetensi, keterampilan serta kognitif yang baik agar kualitas kinerja baik dan dapat menghasilkan lulusan terbaik dalam balai pelatihan yang siap memasuki dunia kerja.

Tabel 3. Tingkat Capaian Indikator Kinerja Instruktur (Y)

No	Indikator	Capaian	Persen	Keterangan
1	Kualitas kerja	20.52	82.09%	Sedang
2	Ketepatan waktu	15.72	78.62%	Sedang
3	Inisiatif	7.7	77.85%	Sedang
4	Kemampuan	16.26	81.31%	Sedang
5	Komunikasi	8.5	85.23%	Sedang
Rata – Rata		13.74	81.02%	Sedang

Dari hasil perhitungan capaian untuk setiap indikator dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator dengan capaian terendah terletak pada inisiatif, mencapai 77,85%, dan termasuk dalam kategori sedang. Sementara itu, indikator

dengan capaian tertinggi adalah komunikasi, mencapai 85,23%, dan juga termasuk dalam kategori sedang. Secara keseluruhan, variabel kinerja instruktur dinilai pada kriteria sedang, dengan capaian sebesar 81,02%.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3395.563	2	1697.781	171.375	.000 ^b
	Residual	614.222	62	9.907		
	Total	4009.785	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Instruktur (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kreativitas Kerja (X2), Efikasi Diri (X1)						

Dari pengujian diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 171,375 dan F_{tabel} sebesar 3,14 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $171,375 > 3,14$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka dapat disimpulkan efikasi diri (X1) dan kreativitas kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja instruktur pada (BBPVP) Serang.

KESIMPULAN

Pada penelitian ini dapat disimpulkan kreativitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja instruktur di BBPVP Serang. Kreativitas kerja di Balai Besar Pelatihan Vokasional dan Produktivitas Serang telah mencapai tingkat yang baik, di mana instruktur mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Selain itu, instruktur juga mampu berkolaborasi dengan sesama instruktur untuk mengatasi masalah yang timbul. Sehingga dapat dikatakan kinerja instruktur pada BBPVP ini juga sudah baik. Tetapi harus tetap di pertahankan dan lebih di tingkatkan lagi jangan sampai menurun.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti memberikan apresiasi yang besar kepada semua pihak yang berpartisipasi dalam penelitian ini, khususnya kepada pihak BBPVP Serang yang telah memberi izin untuk melaksanakan penelitian dan juga ucapan terima kasih dengan rasa hormat kepada orang tua yang selalu memberikan dukungan dan doa, serta penghargaan kepada diri sendiri terima kasih sudah tetap kuat menghadapi segala situasi sampai saat ini.

REFERENSI

Abdullah, F. (2016). *Bakat dan Kreativitas. Noerfikri Offset*: Palembang.

Anwar Sanusi. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta.

Darmawan, D. (2016). Kompetensi Instruktur Dan Efeknya Terhadap Kecakapan Vokasional Peserta Pelatihan. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)*, 1(2), ISSN 2541-1462, hal 112.

Herlinda, S., Djumena, I., & Hidayat, S. (2017). Manajemen Pelatihan Hantaran Dalam Meningkatkan Kecakapan Hidup Warga Belajar Di Lembaga Kursus Dan Pelatihan Di Kecamatan Taktakan Kota Serang. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)*, 2(2).

Husein, Latifah (2017). *Profesi Keguruan: Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). "Employee Engagement And Job Performance In Lebanon: The Mediating Role of Creativity". *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523.

Masona, Masona (2017). *Kreatifitas guru pai dalam meningkatkan motivasi dan hasil belajar peserta didik di Sd N 49 Karang Anyar Gedong Tataan*. Masters thesis, UIN Raden Intan Lampung.

Monawati., M., & Fauzi., F. (2018). Hubungan Kreativitas Mengajar Guru Dengan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pesona Dasar*, 6(2), 33–43.

<https://doi.org/10.24815/pear.v6i2.12195>

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 41 Tahun 2009 Tentang Standar Pembimbing Pada Kursus dan Pelatihan. https://simpuh.kemendiknas.go.id/regulasi/permendiknas_41_09.pdf

Rahmayani, A. N., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh pelatihan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan BMT-UGT

- Sidogiri di Surabaya dan Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 1(1).
- Rompas, YC. (2020). Inovasi dan Kreativitas Kaitannya dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Unstrat*, hal 163 – 167.
- Saraka (2020b). *The Impact of Teaching Entrepreneurship Engagement on Teacher's English Proficiency, Teaching Skills, Self-Regulations and Supply Chain for Indonesian EFL Students. International Journal of Supply Chain Management*, 9(1), 784– 793.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Zahra, dkk. (2017). Kontribusi Kompetensi Instruktur Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Level II Kursus Menjahit di LPK Putra Kencana 2 Bandung. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 1(1), hal 85.