

Produktivitas Kerja Pada Layanan Jasa Pendidikan

Lathifah Lathifah^{1*} & Mohammad Djamil M.Nur²

¹Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

²Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

Penulis korespondensi: Lathifah, E-mail: hifahlat591@gmail.com

INFORMASI INFORMASI	ABSTRAK
Volume: 4	Produktivitas kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas layanan di sektor jasa, termasuk layanan jasa pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pada institusi pendidikan, baik formal maupun nonformal, dengan fokus pada aspek manajerial, lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi tenaga pendidik. Artikel ini menggunakan metode studi literature yaitu dengan cara mengumpulkan berbagai macam data dari berbagai macam referensi berupa artikel atau jurnal-jurnal lain dan makalah orang lain yang ada di Google Cendekiawan atau Google Scholar. Studi literature dilakukan dengan mengumpulkan data atau referensi yang sesuai dengan topik yang telah ditentukan melalui jurnal, buku, dan pustaka lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Sementara itu, faktor lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan juga berperan sebagai pendukung dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Temuan ini menunjukkan pentingnya upaya manajemen pendidikan dalam menciptakan kebijakan internal yang mendukung pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa produktivitas kerja pada layanan jasa pendidikan yaitu meliputi pelatihan dan pengembangan, memberikan motivasi kepada karyawan, meningkatkan mutu kerja karyawan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang ada. Implikasi dari hasil ini dapat dijadikan dasar dalam perumusan strategi peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja SDM di sektor pendidikan.
KATAKUNCI	
produktivitas kerja, layanan jasa pendidikan.	

1. Pendahuluan

Manusia merupakan sosok makhluk sosial. Kehidupannya dihiasi pekerjaan. Kerja yang dilakukan secara sendiri maupun kerja kolektif. Pekerjaan ini memiliki tujuan dan target. Seorang karyawan harus dapat memanfaatkan waktu secara maksimal. Waktu kerja betul-betul dipergunakan melakukan aktivitas, aktivitas yang menjadi bagian kerja. Kerja yang sesuai dengan bidang kerja mempercepat penyelesaian beban tugas, amanah yang diemban terselesaikan. Sebaliknya, orang yang sibuk mengerjakan kerja lain, kurang cocok dengan tugas yang semestinya dilakukan membuat produktivitasnya bergerak lambat. Ini dikarenakan pekerjaan lain yang menumpang. Tugas utama terlalaikan. Dampaknya produktivitas yang dipertanyakan. Produktivitas di dunia kerja menjadi persoalan yang sangat diperhatikan. Pekerja atau karyawan yang diakomodir produktivitas diutamakan. Ini dilihat dari hasil seleksi.

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, sektor pendidikan dituntut untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas layanannya. Layanan jasa pendidikan bukan hanya berfokus pada proses belajar-mengajar, tetapi juga

*Lathifah Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Datokarama Palu. Makalah dipresentasikan pada Seminar Nasional Kajian Islam dan Integrasi Ilmu di Era Society 5.0 (KIIIES 5.0) ke-3 pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Datokarama Palu sebagai Presenter.

mencakup seluruh sistem pendukung yang menjamin terselenggaranya pendidikan secara efektif dan efisien. Salah satu indikator penting dalam peningkatan mutu layanan pendidikan adalah produktivitas kerja dari seluruh elemen sumber daya manusia yang terlibat, baik tenaga pendidik, tenaga kependidikan, maupun staf administrasi.

Produktivitas kerja dalam konteks pendidikan berkaitan erat dengan kemampuan individu dan tim dalam menyelesaikan tugas secara optimal dalam kurun waktu tertentu, dengan tetap menjaga kualitas hasil kerja. Tingginya produktivitas akan berdampak langsung pada efektivitas proses pendidikan, pencapaian tujuan pembelajaran, serta kepuasan peserta didik dan masyarakat. Namun demikian, produktivitas kerja dalam sektor jasa pendidikan tidak lepas dari berbagai tantangan, seperti rendahnya motivasi kerja, keterbatasan sarana dan prasarana, beban kerja yang tinggi, serta kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja agar lembaga pendidikan dapat merumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

Melalui kajian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran dan pengaruh berbagai faktor terhadap produktivitas kerja dalam layanan jasa pendidikan, serta implikasinya terhadap mutu layanan pendidikan secara keseluruhan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 produktivitas kerja

Menurut Larasati Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan kerja sesuai dengan perencanaan, kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau factor produksi yang digunakan meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Produktivitas ini berlaku di instansi pemerintah maupun swasta. Produktivitas diperhatikan dalam pengelolaan suatu pekerjaan. Ini bertujuan menghasilkan atau meningkatkan hasil kerja, meningkatkan produk barang dan jasa dengan memanfaatkan sumber daya. Produktivitas seorang karyawan disuatu instansi atau perusahaan dengan memperhatikan hasil kerja. Produktivitas membandingkan hasil kerja yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Sumber daya yang digunakan menghasilkan produk. (Eni Mahawati, 2021)

Dari penjelasan ahli yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja dalam layanan jasa pendidikan adalah merujuk pada efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pendidikan. Dalam hal ini melibatkan upaya untuk meningkatkan output atau hasil positif dalam konteks pendidikan, seperti peningkatan pemahaman siswa atau kualitas pengajaran tenaga pendidik. Factor seperti pemanfaatan teknologi, inovasi kurikulum, keterlibatan kerja, dan pelatihan staf berperan penting dalam mencapai produktivitas yang optimal. Dalam esensi ini, produktivitas kerja tidak hanya mengacu pada kuantitas pekerjaan, tetapi juga pada dampak positif yang dihasilkan dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas.

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja bahwa arti pentingnya penilaian produktivitas kerja secara rinci dikemukakan sebagai berikut:

- a. Perbaikan produktivitas kerja, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan perbaikan untuk meningkatkan produktivitas.
- b. Penyesuaian gaji, dapat dipakai sebagai informasi untuk menggaji pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi
- c. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukan penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.
- d. Pelatihan dan pengembangan yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan pelatihan dan pengembangan yang efektif.
- e. Perencanaan karir, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan bagi pegawai dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasi.
- f. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu produktivitas kerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
- g. Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan, yaitu kekurangan produktivitas kerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan. (Mansur Tanjung, 2019)

2.2 Layanan Jasa Pendidikan

Secara sederhana layanan pendidikan dapat diartikan dengan jasa pendidikan. Kata jasa (*service*) itu sendiri memiliki berbagai arti, mulai arti pada pelayanan pribadi (*personal service*) sampai pada jasa sebagai suatu produk. Kotler dalam

buku Manajemen Jasa Terpadu mendefinisikan jasa adalah tindakan atau aktifitas yang dapat diberikan kepada pihak lain, pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun, produksi jasa memungkinkan bersangkutan dengan produk fisik atau sebaliknya. Selanjutnya Stanton mengartikan jasa sebagai kegiatan tidak berwujud yang merupakan obyek utama dari transaksi yang dirancang untuk menyediakan keinginan atau kepuasan kepada pelanggan. (Bambang Wiyono, 2020)

Bentuk layanan yang ada dalam lembaga pendidikan ada dua, diantaranya adalah:

1. Layanan Pokok Yang termasuk dalam layanan pokok disini meliputi layanan kebutuhan siswa akan pembelajaran yakni berupa pengembangan pengetahuan, ketrampilan dan sikap. Dalam memenuhi kebutuhan siswa yang berhubungan dengan pelayanan siswa di sekolah, dalam menjalankan tugasnya kepal sekolah dibantu oleh para personil profesional sekolah yang dipekerjakan pada sistem sekolah diantaranya adalah:
 - a. Personil pelayanan pengajaran, terdiri dari orang-orang yang bertanggung jawab pokoknya ialah mengajar, baik sebagai guru kelas, guru kegiatan ekstrakurikuler, tutor dan lain-lain.
 - b. Personil pelayanan admistrasi, meliputi mereka yang mengarahkan, memimpin dan mengawasi personil lain dalam oprasi sekolah serta bagian bagiannya.
 - c. Personil pelayanan fasilitas sekolah, meliputi tenaga-tenaga di perpustakaan, pusat-pusat sumber belajar dan laboratorium bahasa, ahli-ahli teknik dan tenaga yang terlibat dalam fungsi mengajar atau fungsi melayani siswa.
 - d. Personil pelayanan murid atau siswa, meliputi pada spesialis yang tanggung jawabnya meliputi bimbingan dan penyuluhan, pemeriksaan psikologis dan kesehatan, nasehat medis dan pengobatan, testing dan penelitian, penempatan kerja dan tindak lanjut, serta koordinasi kegiatan murid.
2. Layanan Bantu Perubahan dinamika masyarakat yang cepat seperti yang kita alami saat ini, sekolah merupakan pemegang peranan penting, dengan memberikan banyak pelayanan yang diharapkan dari sekolah, antara lain adalah:
 - a. Pelayanan perpustakaan Perpustakaan merupakan salah satu sarana pembelajaran yang dapat menjadi sebuah kekuatan untuk mencerdaskan bangsa. Perpustakaan mempunyai peranan penting sebagai jembatan menuju penguasaan ilmu pengetahuan. Perpustakaan memberi konstribusi penting bagi terbukanya informasi tentang ilmu pengetahuan.
 - b. Pelayanan gedung dan halaman sekolah Dengan memelihara gedung sekolah secara sistematis dapat menghasilkan keuntungan yang besar bagi operasi sekolah. Hal ini dapat ditunjukkan dengan peningkatan pemeliharaan yang terus menerus untuk menjamin kondisi gedung sekolah yang paling baik. Sehingga dapat menciptakan suasana belajar yang nyaman, memajukan kesehatan dan keamanan, melindungi barang-barang milik sekolah, dan memajukan citra masyarakat yang sesuai.
 - c. Pelayanan kesehatan dan keamanan Tujuan penting pendidikan di sekolah adalah kesehatan fisik dan mental, maka sekolah memperkenalkan program pendidikan jasmani dan kesehatan. Maka perhatian sekolah diarahkan pada terciptanya kesehatan yang lebih baik dan lingkungan fisik yang lebih membantu bagi proses belajar.

3. Metodologi

Artikel ini menggunakan metode studi literature yaitu dengan cara mengumpulkan berbagai macam data dari berbagai macam referensi berupa artikel atau jurnal-jurnal lain dan makalah orang lain yang ada di Google Cendikiawan atau Google Scholar. Studi literature dilakukan dengan mengumpulkan data atau referensi yang sesuai dengan topik yang telah ditentukan melalui jurnal, buku, dan pustaka lainnya. Yang dimana dengan menggunakan teknik atau metode yang diawali dengan mengumpulkan berbagai macam data dari berbagai macam sumber artikel atau jurnal ilmiah dan makalah, untuk diangkat sebagai bahan penulisan di dalam artikel ini. Kemudian dari sumber-sumber tersebut akan dikaji, dianalisa, dan ditelaah tingkat relevan atau hubungannya dengan topik penulisan yang sedang dibahas. Sehingga nantinya data yang sudah dipilih kemudian akan memasuki tahap pendeksripsian atau penggambaran, dan akhirnya ditafsirkan sesuai dengan analisis dari penulis. Karena dalam artikel ini penulis akan dituntut dalam hal berpikir dengan menggunakan berbagai referensi yang sudah didapatkan pada artikel atau jurnal dan makalah yang ada sehingga menghasilkan penulisan yang dirasa akurat untuk dipakai.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 indikator produktivitas kerja layanan jasa pendidikan

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di lembaga. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

- a. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- e. Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- f. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan. (edy sutrisno, 2011)

Berdasarkan indikator tersebut dapat di simpulkan bahwa Produktivitas kerja merupakan indikator utama dalam mengukur efektivitas dan efisiensi kinerja seorang karyawan, khususnya dalam konteks layanan jasa pendidikan. Untuk memahami dan mengembangkan produktivitas secara optimal, perlu ditinjau beberapa indikator penting yang secara langsung memengaruhi capaian kerja pegawai, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.

Pertama, kemampuan menjadi fondasi utama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kerja. Kemampuan mencakup aspek keterampilan teknis, pengetahuan, serta profesionalisme dalam bekerja. Seorang tenaga pendidik atau staf administrasi yang memiliki kemampuan tinggi akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan kompleksitas tugas yang diberikan. Mereka juga cenderung menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan hasil yang memuaskan. Dalam dunia pendidikan, kemampuan ini sangat penting karena berhubungan langsung dengan proses belajar-mengajar dan pelayanan terhadap peserta didik.

Kedua, indikator peningkatan hasil yang dicapai menekankan pentingnya adanya perkembangan dalam output kerja. Dalam layanan pendidikan, hasil bisa berupa peningkatan kualitas pembelajaran, efisiensi administrasi sekolah, atau pelayanan kepada siswa dan orang tua. Peningkatan ini dapat dirasakan baik oleh pelaksana tugas maupun pihak yang menerima hasil kerja. Karyawan yang produktif tidak hanya menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga memiliki inisiatif untuk terus memperbaiki hasil kerjanya dari waktu ke waktu.

Selanjutnya, semangat kerja menjadi faktor yang tidak kalah penting. Semangat kerja mencerminkan antusiasme, dedikasi, dan keinginan untuk selalu lebih baik dari hari ke hari. Dalam konteks pendidikan, semangat kerja dapat diamati melalui kehadiran tepat waktu, kesediaan untuk membantu rekan kerja, hingga usaha untuk membuat suasana pembelajaran lebih menyenangkan. Semangat kerja yang tinggi menjadi penggerak bagi karyawan untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerjanya secara konsisten.

Indikator lain yang juga sangat penting adalah pengembangan diri. Di era yang terus berubah dengan cepat, pengembangan diri menjadi keharusan. Guru dan tenaga pendidikan yang proaktif dalam meningkatkan wawasan dan keterampilannya akan lebih siap menghadapi tantangan. Pengembangan diri bisa dilakukan melalui pelatihan, seminar, membaca literatur baru, atau belajar dari pengalaman. Sikap ini mencerminkan kesiapan individu untuk beradaptasi dan menjadi lebih baik di masa depan. Mutu merupakan indikator yang menunjukkan seberapa baik hasil pekerjaan yang dilakukan. Dalam layanan pendidikan, mutu mencerminkan kualitas layanan, penyampaian materi, hubungan interpersonal dengan peserta didik, dan hasil belajar siswa. Meningkatkan mutu berarti berusaha memberikan yang terbaik, baik untuk kepentingan lembaga pendidikan maupun pengembangan pribadi. Mutu tinggi juga berkontribusi langsung terhadap reputasi dan keberlanjutan lembaga pendidikan. Terakhir, efisiensi menjadi ukuran penting dari produktivitas, yakni sejauh mana hasil yang dicapai sebanding dengan sumber daya yang digunakan. Efisiensi dalam pendidikan dapat terlihat dari penggunaan waktu pembelajaran yang maksimal, pemanfaatan sarana prasarana yang optimal, hingga kemampuan menyelesaikan tugas tanpa

pemborosan tenaga dan biaya. Karyawan yang bekerja secara efisien mampu menghasilkan output berkualitas tinggi dengan input seminimal mungkin.

Secara keseluruhan, keenam indikator ini saling berkaitan dan membentuk kerangka kerja produktivitas yang utuh. Lembaga pendidikan yang ingin meningkatkan kualitas layanannya harus mampu mengelola dan mengembangkan semua indikator ini secara seimbang agar tercipta lingkungan kerja yang profesional, adaptif, dan berkinerja tinggi.

4.2 Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja layanan jasa pendidikan

Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang dicapai seseorang, situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi sarana usaha yang baik, ruang yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain, pemimpin yang mengerti kebutuhan karyawan dan tidak otoriter tetapi demokratis. Sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi daripada kondisi kerja yang tidak mendukung dimana terdapat pemimpin yang otoriter, pelayanan yang kurang memuaskan, tekanan terhadap peranan, tentu akan menimbulkan kinerja karyawan yang rendah. (Desi Rahmawati, 2013)

Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Muchdarsyah menyebutkan bahwa yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

- a. Tenaga kerja. Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawasan dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.
- b. Seni serta ilmu manajemen. Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.
- c. Modal. Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan maupun instansi pendidikan, karena dengan modal dapat menyediakan fasilitas bagi tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat. (Ida Ketut Wijaya, 2023)

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama menurut Muchdarsyah. Pertama, tenaga kerja yang sehat, terdidik, dan giat berkontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas. Pengelolaan waktu kerja dan pemberian imbalan juga turut mendorong semangat kerja. Kedua, seni dan ilmu manajemen berperan melalui penerapan teknologi dan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dan penelitian, sehingga mampu meningkatkan efisiensi kerja. Ketiga, modal menjadi dasar penyediaan fasilitas kerja. Fasilitas yang memadai memberikan kenyamanan dan semangat kerja, yang secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan dalam suatu lembaga atau organisasi.

4.3 Upaya Peningkatan Produktivitas kerja layanan jasa pendidikan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal tersebut perlu pemahaman yang tepat terhadap faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas. Menurut Siagian adapun faktor-faktor tersebut yaitu :

1. Perbaikan Terus-menerus Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa keseluruhan komponen organisasi harus melakukan perbaikan terus-menerus. Suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal.
2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok, maupun pelaksanaan tugas penunjang dalam organisasi.

3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang oleh sebuah jabatan manajemen dalam hierarki organisasi. (sri wahyuningsih, 2019)

Dari factor-faktor yang dijelaskan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa upaya peningkatan produktivitas kerja pada layanan jasa pendidikan yaitu harus melakukan perbaikan terus menerus mengikuti perkembangan zaman dan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja, kemudian meningkatkan mutu dalam suatu layanan jasa pendidikan dalam hal ini meliputi evaluasi, pelatihan dan pengembangan, dan lain sebagainya yang dapat meningkatkan mutu dalam produktivitas layanan jasa pendidikan, dan yang terakhir adalah pemberdayaan sumber daya manusia dalam produktivitas kerja pada layanan jasa pendidikan adalah peran kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja pada layanan jasa pendidikan yang meliputi rekrutmen/seleksi, komunikasi yang efektif, dan motivasi.

5. Kesimpulan

Produktivitas kerja pada layanan jasa pendidikan adalah merujuk pada efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pendidikan. Dalam hal ini melibatkan upaya untuk meningkatkan output atau hasil positif dalam konteks pendidikan, seperti peningkatan pemahaman siswa atau kualitas pengajaran tenaga pendidik. Factor seperti pemanfaatan teknologi, inovasi kurikulum, keterlibatan kerja, dan pelatihan staf berperan penting dalam mencapai produktivitas yang optimal. Dalam esensi ini, produktivitas kerja tidak hanya mengacu pada kuantitas pekerjaan, tetapi juga pada dampak positif yang dihasilkan dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Produktivitas kerja merupakan elemen krusial dalam menentukan keberhasilan layanan jasa pendidikan. Tingkat produktivitas yang tinggi mencerminkan efektivitas kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka. Dalam konteks lembaga pendidikan, produktivitas tidak hanya berkaitan dengan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas pelayanan yang diberikan kepada peserta didik. Selain itu, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, kolaboratif, dan partisipatif terbukti dapat meningkatkan semangat kerja serta efisiensi dalam menjalankan fungsi-fungsi pendidikan. Oleh karena itu, manajemen lembaga pendidikan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengembangan sumber daya manusia, penyediaan sarana yang memadai, serta pembentukan budaya kerja yang produktif. Secara keseluruhan, peningkatan produktivitas kerja pada layanan jasa pendidikan merupakan langkah strategis dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan dan menjawab tuntutan masyarakat akan pelayanan pendidikan yang berkualitas.

Referensi

- Kusumawijaya, Ida Ketut, (2023). *upaya meningkatkan produktivitas kerja dengan pelatihan dan motivasi kerja (manajemen sumber daya manusia)*. https://www.academia.edu/38380725/UPAYA_MENINGKATKAN_PRODUKTIVITAS_KERJA_DENGAN_PELATIHAN_DAN_MOTIVASI_KERJA. Diakses tanggal 10 juni 2025.
- Mahawati, Eni, (2021). *Analisis Beban Kerjadan Produktivitas Kerja*, Medan :yayasan kita menulis,. <https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Fullcompressed.pdf> diakses tanggal 10 juni 2025
- Rahmawati, Desi, (2013) *pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pr fajar berlian tulung agung, bonorowo*, 1 (1).<https://journal.Unita.ac.id/index.php/bonorowo/article/view/6> diakses tanggal 05 juni 2025
- Sutrisno, Edi, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Tanjung, Mansur, (2019). *Analisa Eksistensi Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Tapanuli Tengah*, jurnal ekonomi dan ekonomi syariah, 2 (1).. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/61/40>. Diakses tanggal 10 juni 2025
- Wahyuningsih, Sri, (2019). *pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan*, jurnal warta, 13. (2).<https://jurnaldharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413/405>. diakses tanggal 12 juni 2025.
- Wiyono, Bambang, (2020). *Prpduk-produk jasa pendidikan*, INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3 (2). <https://ejournal.staidapondokkrempyang.ac.id/index.php/intizam/article/view/59/57> diakses tanggal 13 juni 2025.