

# PERBEDAAN UPAYA PENGEMBANGAN KEPROFESIAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU TETAP DAN GURU TIDAK TETAP DI SMA NEGERI SE-KOTA MALANG

Filantari Cahyani  
Nurul Ulfatin  
Achmad Supriyanto

Universitas Negeri Malang (UM)  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Jalan Semarang No 5, Malang 65154  
E-mail: [Filantari77@gmail.com](mailto:Filantari77@gmail.com)

**Abstract:** This study aims to describe the level of professional development efforts and work productivity, as well as to determine whether there is a difference between professional development and productivity. The method used, which is a comparative descriptive quantitative approach, with t test analysis Test. The sampling technique using proportional random sampling. The results showed that the level of professional development and work productivity in a high category and there are significant differences between professional development and productivity of regular teachers and temporary teachers.

**Keyword:** professional development, work productivity

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan tingkat upaya pengembangan keprofesian dan produktivitas kerja, serta untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan antara pengembangan keprofesian dan produktivitas. Metode penelitian yang digunakan, yaitu pendekatan kuantitatif deskriptif komparatif, dengan analisis uji *t Test*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pengembangan keprofesian dan produktivitas kerja dalam kategori tinggi dan terdapat perbedaan yang signifikan antara pengembangan keprofesian dan produktivitas kerja guru tetap dan guru tidak tetap.

**Kata Kunci:** pengembangan keprofesian, produktivitas kerja

Guru adalah pendidik profesional, karena guru telah menerima dan memiliki beban dari orangtua untuk ikut mendidik anak-anaknya. Dengan demikian dapat dipahami, bahwa peran guru sangat besar dalam usaha peningkatan kualitas pendidikan. Menurut Surya (dalam Kunandar 2007:47), guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Salah satu bentuk untuk menjadikan guru di Indonesia ini lebih maju yakni guru harus mengembangkan profesinya. Guru profesional adalah guru yang berkualitas, berkompetensi, dan guru yang

dikehendaki untuk mendatangkan prestasi belajar serta mampu mempengaruhi proses belajar mengajar siswa yang nantinya akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik.

Pengembangan keprofesian masih diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pentingnya pengembangan keprofesian guru diharapkan dapat menjadikan guru yang profesional dan bermartabat memberikan teladan bagi terbentuknya kualitas sumber daya manusia yang kuat. Pengembangan yang dilakukan juga diharapkan mampu membantu guru untuk mengembangkan kemampuan mengajar yang dimilikinya yang masih belum dapat dikembangkan. Selain itu, peneliti dapat melihat seberapa tinggi pengaruh pengembangan keprofesian guru yang sudah dikatakan profesional dalam meningkatkan produktivitasnya.

Pengembangan keprofesian adalah kegiatan guru dalam rangka pengalaman ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya. Pengembangan profesi guru memang sangat diperlukan untuk menunjang kegiatan pendidikan menjadi lebih baik lagi. Oleh karena itu, seorang guru harus melakukan pengembangan profesi karena menjaga agar kompetensi yang dimilikinya tetap berkembang sesuai ilmu pengetahuan, teknologi, keterampilan, seni, dan budaya. Dengan kata lain, pengembangan keprofesian adalah proses untuk mendorong guru agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya sebagai guru.

Perlu dipahami juga, bahwa pengembangan keprofesian dalam meningkatkan produktivitas kerja guru. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi organisasi (Kardiyem: 2013: 37). Dilihat dari mutu seorang guru pada dasarnya dicerminkan dari kinerja guru yang benar-benar tulus dan ihklas, serta mengutamakan kualitas itulah yang diperlukan di dunia pendidikan saat ini.

Kusumasetyarini (2011:1) mendefinisikan guru tetap adalah “guru yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan untuk jangka waktu paling singkat 2 (dua) tahun secara terus menerus dan tercatat pada satuan administrasi pangkal di satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari Pemerintah, serta melaksanakan tugas pokok sebagai guru”.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, pada Pasal 1 Ayat 8 menyebutkan, bahwa

Guru tetap adalah guru yang diangkat oleh pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggara pendidikan, atau satuan pendidikan untuk jangka waktu paling singkat

2 (dua) tahun secara terus menerus, dan tercatat pada satuan administrasi pangkal di satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari pemerintah atau pemerintah daerah serta melaksanakan tugas pokok sebagai guru.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan, bahwa guru tetap adalah guru yang diangkat oleh pemerintah untuk jangka waktu paling singkat dua tahun secara terus menerus, untuk melaksanakan tugas pokok sebagai guru di sekolah.

Menurut Keputusan Menteri pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 34/U/2003 tentang guru tidak tetap, pada Pasal 1 dijelaskan, bahwa “guru tidak tetap adalah guru bukan Pegawai Negeri”. Pasal 2 juga menjelaskan, bahwa guru tidak tetap berkedudukan sebagai pegawai Kemneterian Pendidikan dan Kebudayaan yang ditugaskan secara penuh pada sekolah.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan, bahwa guru tidak tetap sebagai guru bantu untuk memenuhi kebutuhan guru di sekolah, baik sekolah negeri maupun sekolah swasta, sehingga keberadaannya sangat membantu terlaksananya PBM secara efektif dan efisien.

Persyaratan menjadi seorang guru tidak tetap menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 34/U/2003 tentang guru tidak tetap, yakni:

(a) Warga Negara Republik Indonesia, (b) Bertaqwa pada Tuhan yang Maha Esa, (c) Memiliki integritas yang tinggi terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia, (d) Tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri, (e) Tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil/swasta, (f) Tidak pernah dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, (g) Memiliki kualifikasi pendidikan, (h) Berusia minimal 18 dan maksimal 40 tahun, (i) Kelakuan baik, (j) Sehat jasmani dan rohani, dan (k) Lulus seleksi dan menandatangani SPK (Surat Perjanjian Kerja).

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru terdiri dari: latar belakang pendidikan, keterampilan/pelatihan, kecakapan guru dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini yang dimaksudkan adalah masa kerja bahwa semakin lama bekerja semakin banyak keterampilan yang dimiliki sehingga produktivitasnya akan meningkat.

Namun, kondisi di lapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan, yaitu ada kecenderungan guru tidak tetap yang bekerja sambilan, baik yang masih ada hubungannya dengan kependidikan maupun yang tidak ada kaitannya sama sekali. Bahkan ada guru tidak tetap yang justru lebih menekuni kegiatan sambilan daripada kegiatan utama sebagai guru di sekolah, akibatnya guru tidak tetap memiliki kinerja yang rendah dan tidak bisa mencapai tujuan pendidikan.

Tidak hanya guru tidak tetap, seorang guru tetap juga tidak sepenuhnya tingkat produktivitas kerjanya tinggi, karena mereka menganggap status kepegawaiannya sudah jelas, sehingga cenderung santai dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Akan tetapi, kenyataan di lapangan bisa juga terbalik, yaitu seorang guru tidak tetap memiliki produktivitas kerja yang tinggi, dengan harapan status kepegawaiannya meningkat. Demikian halnya dengan guru tetap, mereka akan menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi, dengan harapan mempertahankan eksistensi dirinya dan meningkatkan profesionalitas sebagai pendidik.

Seharusnya antara guru tetap dan guru tidak tetap tidak memiliki perbedaan pengembangan keprofesian dan produktivitas kerja, karena mereka mengemban tugas untuk menjadikan peserta didik mereka sebagai insan yang berkualitas. Tetapi tidak bisa dipungkiri, bahwa banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja, baik dari dalam dirinya maupun dari luar.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian ini, yang membahas tentang “Perbedaan Pengembangan Keprofesian dan Produktivitas Kerja Guru Tetap dan Guru Tidak Tetap”.

## **METODE**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan metode survey dan deskriptif komparatif dengan menggunakan model analisis *independent t Test*. Populasi penelitian ini adalah guru tetap dan guru tidak tetap di SMA Negeri Se-Kota Malang. Sampel yang diambil berjumlah 84 guru tetap dan 60 guru tidak tetap dengan menggunakan teknik *propotional random sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner atau angket.

Analisis data penelitian ini menggunakan dua teknik yaitu: (1) teknik analisis deskriptif, digunakan untuk mendeskripsikan tingkat pengembangan keprofesian dan produktivitas kerja guru tetap dan guru tidak tetap di SMA Negeri Se-Kota Malang, serta untuk menentukan kualifikasi, mean dan persentase, (2) Independent sampel t-Test, digunakan untuk mengetahui perbedaan upaya pengembangan keprofesian dan produktivitas kerja guru tetap dan guru tidak tetap di SMA Negeri Se-Kota Malang. Pengelolaan data menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS versi 16.0 for windows)*.

## HASIL

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat diketahui tingkat pengembangan keprofesian guru tetap di SMA Negeri Se-Kota Malang dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

**Tabel 1 Hasil Analisis Pengembangan Keprofesian Guru Tetap SMA Negeri Se-Kota Malang**

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	40 – 48	Sangat tinggi	34	40,47
2	31 – 39	Tinggi	50	59,52
3	22 – 30	Sedang	0	0
4	12 – 21	Rendah	0	0
JUMLAH RESPONDEN			84	100

Berdasarkan perhitungan tersebut dan dari Tabel 4.1 dapat diketahui dari 84 responden menunjukkan bahwa 34 orang termasuk dalam kualifikasi sangat tinggi dengan persentase 40,47%, 50 orang termasuk dalam kualifikasi tinggi dengan persentase 59,52%, nilai mean atau rata-rata dari variabel pengembangan keprofesian guru tetap adalah sebesar 38,73 berarti termasuk dalam kualifikasi tinggi, karena berada pada interval 31-39.

**Tabel 2 Hasil Analisis Pengembangan Keprofesian Guru Tidak Tetap SMA Se-Negeri Se-Kota Malang**

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	40 – 48	Sangat tinggi	4	6,67
2	31 – 39	Tinggi	48	80
3	22 – 30	Sedang	8	13,33
4	12 – 21	Rendah	0	0
JUMLAH RESPONDEN			60	100

Berdasarkan perhitungan tersebut dan dari Tabel 4.2 dapat diketahui dari 60 responden menunjukkan bahwa 4 orang termasuk dalam kualifikasi sangat tinggi dengan persentase 6,67%, 48 orang termasuk dalam kualifikasi tinggi dengan persentase 80%, 8 orang termasuk dalam kualifikasi sedang dengan persentase 13,33%, nilai mean atau rata-rata dari variabel pengembangan keprofesian guru tidak tetap adalah sebesar 35,25 berarti termasuk dalam kualifikasi tinggi, karena berada pada interval 31-39.

**Tabel 3 Hasil Analisis Produktivitas Kerja Guru Tetap SMA Se-Negeri Kota Malang**

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	94 – 115	Sangat tinggi	26	30,95
2	72 – 93	Tinggi	58	69,04
3	50 – 71	Sedang	0	0
4	28 – 49	Rendah	0	0
JUMLAH RESPONDEN			84	100

Berdasarkan perhitungan tersebut dan dari Tabel 4.3 dapat diketahui dari 84 responden menunjukkan bahwa 26 orang termasuk dalam kualifikasi sangat tinggi dengan persentase 30,95%, 58 orang termasuk dalam kualifikasi tinggi dengan persentase 69,04%, nilai mean atau rata-rata dari variabel produktivitas kerja guru tetap adalah sebesar 91,72 berarti termasuk dalam kualifikasi tinggi, karena berada pada interval 72-93.

**Tabel 4 Hasil analisis Produktivitas Kerja Guru Tidak Tetap SMA Se-Negeri Kota Malang**

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	40 – 48	Sangat tinggi	20	33,33
2	31 – 39	Tinggi	36	36,60
3	22 – 30	Sedang	4	6,66
4	12 – 21	Rendah	0	0
JUMLAH RESPONDEN			60	100

Berdasarkan perhitungan tersebut dan dari Tabel 4.2 dapat diketahui dari 60 responden menunjukkan bahwa 20 orang termasuk dalam kualifikasi sangat tinggi dengan persentase 33,33%, 36 orang termasuk dalam kualifikasi tinggi dengan persentase 36,60%, 4 orang termasuk dalam kualifikasi sedang dengan persentase 6,66%, nilai mean atau rata-rata dari variabel pengembangan keprofesian guru tidak tetap adalah sebesar 88,18 berarti termasuk dalam kualifikasi tinggi, karena berada pada interval 72-93.

**Tabel 5 Uji Normalitas Data Pengembangan Keprofesian**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Pengembangan Kerofesian Guru Tetap	Pengembangan Keprofesian Guru Tidak Tetap
N		84	60
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	38.80	35.25
	Std. Deviation	4.969	4.253
Most Extreme Differences	Absolute	.142	.107
	Positive	.142	.107
	Negative	-.105	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		1.300	.827
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068	.501

a. Test distribution is Normal.

**Tabel 6 Uji Normalitas Data Produktivitas Kerja**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Produktivitas Kerja Guru Tetap	Produktivitas Kerja Guru Tidak Tetap
N		84	60
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	91.27	88.18
	Std. Deviation	7.836	8.922
Most Extreme Differences	Absolute	.184	.139
	Positive	.184	.139
	Negative	-.086	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		1.683	1.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007	.194
a. Test distribution is Normal.			

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa data di atas memiliki distribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai sig pengembangan keprofesian guru tetap sebesar  $(0,068) > 0,05$  dan pengembangan keprofesian guru tidak tetap sebesar  $(0,501) > 0,05$ . Untuk produktivitas kerja guru tetap sebesar  $(0,007) < 0,05$  dan produktivitas guru tidak tetap sebesar  $(0,194) > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa data pengembangan keprofesian guru tetap dan guru tidak tetap berdistribusi normal sedangkan untuk data produktivitas kerja guru tidak tetap berdistribusi normal dan produktivitas kerja guru tetap berdistribusi tidak normal yang artinya sampel tidak benar-benar mewakili populasi, karena nilai dari sig. kurang dari 0,05.

Selanjutnya hasil pengujian asumsi homogenitas varian menggunakan One Way Anova menunjukkan nilai pengembangan keprofesian sebesar  $0,026 < 0,05$ , dan nilai produktivitas kerja sebesar  $0,099 > 0,005$ . Dari hasil yang diperoleh secara keseluruhan data tidak memiliki kesamaan karena data tidak homogen artinya sampel tidak benar-benar mewakili populasi.

Selanjutnya pengujian hipotesis berdasarkan hasil analisis data yang telah dihitung dan dideskripsikan. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu, Perbedaan Pengembangan Keprofesian dan Produktivitas Guru Tetap dan Guru Tidak Tetap.

**Tabel 4.8 Hasil Analisis Data Perbedaan Pengembangan Keprofesian Guru Tetap dan Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Se-Kota Malang**

Sumber Varian	Mean	df	T tes	Sign.	Keterangan
Pengembangan Keprofesian Guru Tetap	38.80	142	4.480	0.000	H <sub>0</sub> ditolak
Pengembangan Keprofesian Guru Tidak Tetap	35.25	137.336	4.597	0.000	

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4.8 di atas hasil t-tes diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pengembangan keprofesian guru tetap sebesar 4,480. Nilai tersebut  $> t_{tabel}$  1,975 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  dan hasil t-tes pengembangan keprofesian guru tidak tetap sebesar

4,597. Nilai tersebut  $> t_{\text{tabel}} 1,975$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga ada perbedaan pengembangan keprofesian antara guru tetap dan guru tidak tetap di SMA Negeri Kota Malang.

**Tabel 4.9 Hasil Analisis Data Perbedaan Produktivitas Kerja Guru Tetap dan Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Se-Kota Malang**

Sumber Varian	Mean	df	T tes	Sign.	Keterangan
Produktivitas Kerja Guru Tetap	91.27	142	2.202	0.029	H <sub>0</sub> ditolak
Produktivitas Kerja Guru Tidak Tetap	88.18	116.743	2.154	0.033	

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas hasil t-tes, diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  produktivitas kerja guru tetap sebesar 2,202. Nilai tersebut  $> t_{\text{tabel}} 1,975$  dengan signifikan  $0,029 < 0,05$  dan produktivitas kerja guru tidak tetap sebesar 2,154. Nilai tersebut  $> t_{\text{tabel}} 1,975$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga ada perbedaan produktivitas kerja antara guru tetap dan guru tidak tetap di SMA Negeri Kota Malang.

**Tabel 4.10 Analisis Data Perbedaan Pengembangan Keprofesian dan Produktivitas Kerja Guru Tetap dan Guru Tidak Tetap di SMA Negeri Se-Kota Malang**

Sumber Varian	Mean		df	T tes	Sign.	Keterangan
	Guru Tetap	Guru Tidak Tetap				
Pengembangan Keprofesian	38.80	35.25	142	4,480	0,000	H <sub>0</sub> ditolak
Produktivitas Kerja	91.72	88.18	142	2,202	0,029	

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas hasil t-tes, diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  pengembangan keprofesian sebesar 4,480. Nilai tersebut  $> t_{\text{tabel}} 1,975$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  dan produktivitas kerja sebesar 2.202. Nilai tersebut  $> t_{\text{tabel}} 1,975$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga ada perbedaan pengembangan keprofesian dan produktivitas kerja antara guru tetap dan guru tidak tetap di SMA Negeri Se-Kota Malang.

## PEMBAHASAN

### Pengembangan Keprofesian

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa pengembangan keprofesian guru tetap di SMA Negeri Kota Malang yang memiliki pengembangan keprofesian sangat tinggi sebesar 40,47%; untuk pengembangan keprofesian yang tinggi sebesar 59,52%; untuk pengembangan keprofesian guru tetap yang rendah sebesar 0%. Sedangkan untuk pengembangan keprofesian guru tidak tetap di SMA Negeri Kota Malang memiliki pengembangan keprofesian yang



sangat tinggi sebesar 6,67%; 80 % memiliki pengembangan keprofesian yang tinggi; 13,33% memiliki pengembangan keprofesian yang sedang, dan 0% memiliki pengembangan keprofesian yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pengembangan keprofesian guru tetap dan guru tidak tetap di SMA Negeri Se-Kota Malang termasuk dalam kualifikasi tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Yudhistira (2012) yang menyebutkan bahwa pengembangan keprofesian seorang guru dapat menghasilkan berbagai karya sekaligus menemukan dan mengembangkan dalam bidang pendidikan.

Menurut Kunandar (2012: 20) kegiatan pengembangan profesi guru adalah pengalaman keterampilan guru untuk peningkatan mutu belajar mengajar atau menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan dan kebudayaan. Peningkatan mutu yang harus dilakukan oleh para guru adalah melaksanakan karya tulis ilmiah. Karya tulis ilmiah merupakan langkah yang tepat untuk memotivasi guru untuk mendapatkan suatu proses pembelajaran yang berkualitas dan berguna juga dari sisi administratif kepegawaian. Oleh karena itu, seorang guru harus melakukan pengembangan profesi karena menjaga agar kompetensi yang dimilikinya tetap berkembang sesuai ilmu pengetahuan, teknologi, keterampilan, seni, dan budaya.

Menurut Yudhistira (2003: 29), unsur pengembangan profesi bukanlah satu-satunya dengan karya ilmiah. Unsur pengembangan profesi yang dapat dimanfaatkan guru sebagai peluang untuk kenaikan pangkat adalah sebagai berikut: (1) Pengembangan Diri adalah upaya-upaya untuk meningkatkan profesionalitas diri agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar mampu melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya dalam pembelajaran/bimbingan termasuk pelaksanaan tugas-tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Pengembangan diri meliputi: “(a) mengikuti diklat fungsional; (b) melaksanakan kegiatan kolektif guru; (c) pelaksanaan Publikasi Ilmiah”. Publikasi ilmiah adalah karya ilmiah yang telah dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan secara umum. Pelaksanaan publikasi ilmiah, mencakup: “(a) membuat publikasi ilmiah atas penelitian; (b) membuat publikasi buku; (c) karya inovatif”.

Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru (sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di

sekolah dan pengembangan dunia pendidikan, sains/teknologi, dan seni. Karya inovatif meliputi: “(a) penemuan teknologi tepat guna kategori kompleks dan sederhana; (b) penemuan atau penciptaan atau pengembangan karya seni kategori kompleks dan sederhana; (c) pembuatan atau memodifikasikan alat pelajaran atau peraga/praktikum kategori kompleks dan sederhana; (d) penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi”.

Dari pemaparan tersebut dapat dijelaskan bahwa pengembangan keprofesian bisa dilaksanakan ke dalam berbagai aspek, baik secara formal, yaitu pelaksanaannya diprakarsai oleh pihak sekolah maupun pemerintah dalam hal ini dinas pendidikan maupun secara non-formal, yaitu inisiatif sendiri dalam melaksanakan berupa pelatihan diluar formal. Dari hasil pengembangan tersebut, seorang guru dapat menghasilkan berbagai karya sekaligus menemukan dan mengembangkan dalam bidang pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas bahwa pengembangan keprofesian guru tetap lebih tinggi dari pada guru tidak tetap. Dengan kata lain pengembangan keprofesian guru tetap dan guru tidak tetap terdapat perbedaan. Pengembangan keprofesian mendorong guru untuk memelihara dan meningkatkan standar mereka secara keseluruhan mencakup bidang-bidang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai profesi. Dengan demikian, guru dapat memelihara, meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya serta membangun kualitas pribadi yang dibutuhkan dalam kehidupan profesionalnya.

### **Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa produktivitas kerja guru tetap di SMA Negeri Se-Kota Malang yang memiliki produktivitas kerja sangat tinggi sebesar 30,95%; untuk produktivitas kerja yang tinggi sebesar 69,04%; untuk produktivitas kerja guru tetap yang sedang dan rendah sebesar 0%. Sedangkan untuk produktivitas kerja guru tidak tetap di SMA Negeri Se-Kota Malang memiliki produktivitas kerja yang sangat tinggi sebesar 33,33%; 36,60 % memiliki produktivitas kerja yang tinggi; 6,66% memiliki produktivitas kerja yang sedang, dan 0% memiliki produktivitas kerja yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas kerja guru tetap dan guru tidak tetap di SMA Negeri Se-Kota Malang termasuk dalam kualifikasi tinggi.

Sehubungan dengan penjelasan di atas, Menurut Gie (1988: 109) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang

atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut. Sehingga guru di SMA Negeri Kota Malang memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, dan pemberdayaan sumber daya manusia. Sejalan dengan itu Sinungan (2003; 18) mengatakan bahwa produktivitas kerja pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari faktor-faktor yang menunjangnya. Begitu juga dengan produktivitasnya tidak tiba-tiba muncul, namun ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Siagian (1986), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah: (1) Perbaikan Terus Menerus, dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal ini merupakan salah kiat dalam mengelola organisasi agar tujuan yang ditetapkan tercapai; (2) Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan, berkaitan erat dengan perbaikan terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi; (3) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategik dalam organisasi. Tidak ada pilihan lain bagi manajemen selain menerima kenyataan tersebut. Karena itu memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua komponen organisasi; (4) Filsafat Organisasi, salah satu bentuknya yang sekarang lebih sering disebut dengan *Total Quality Management* ialah suatu manajemen yang menekankan pentingnya pendekatan menyeluruh dalam mengelola organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tindakan dalam menghadapi suatu permasalahan yang timbul khususnya dalam masalah pekerjaan. Orang yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi pada umumnya lebih cepat mengatasi masalah yang dihadapi, daripada orang yang tingkat pendidikannya lebih rendah. Oleh karena itu setiap guru harus menghasilkan keuntungan dengan perbandingan waktu yang dibutuhkan agar mendapat hasil yang semaksimal mungkin. Dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa produktivitas kerja guru tetap lebih tinggi dari pada guru tidak tetap. Hal ini ditunjukkan oleh produktivitas kerja dari masing-masing guru tetap dan tidak tetap. Seperti misalnya dalam bentuk kualitas atau mutu kerja, disiplin dan loyalitas.

### **Perbedaan Pengembangan Keprofesian Guru Tetap dan Guru Tidak Tetap**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, diperoleh nilai t test untuk pengembangan keprofesian guru tetap sebesar 4,480 dengan nilai sig. 0,000 dan untuk nilai t test pengembangan keprofesian guru tidak tetap sebesar 4,597 dengan nilai sig. 0,000 dengan tingkat kebenaran 95%. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa nilai sig. < 0,005 berarti  $H_0$  ditolak sehingga ada perbedaan pengembangan keprofesian guru tetap dan guru tidak tetap di SMA Negeri Kota Malang.

Menurut Yudhistira (2003: 29), unsur pengembangan profesi bukanlah satu-satunya dengan karya ilmiah. Unsur pengembangan profesi yang dapat dimanfaatkan guru sebagai peluang untuk kenaikan pangkat adalah sebagai berikut: (1) Pengembangan Diri adalah upaya-upaya untuk meningkatkan profesionalitas diri agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar mampu melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya dalam pembelajaran/bimbingan termasuk pelaksanaan tugas-tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Pengembangan diri meliputi: “(a) mengikuti diklat fungsional; (b) melaksanakan kegiatan kolektif guru; (c) pelaksanaan Publikasi Ilmiah”. Publikasi ilmiah adalah karya ilmiah yang telah dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan secara umum. Pelaksanaan publikasi ilmiah, mencakup: “(a) membuat publikasi ilmiah atas penelitian; (b) membuat publikasi buku; (c) karya inovatif”.

Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru (sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan, sains/teknologi, dan seni. Karya inovatif meliputi: “(a) penemuan teknologi tepat guna kategori kompleks dan sederhana; (b) penemuan atau penciptaan atau pengembangan karya seni kategori kompleks dan sederhana; (c) pembuatan atau memodifikasikan alat pelajaran atau peraga/praktikum kategori kompleks dan sederhana; (d) penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi”.

Dari pemaparan tersebut dapat dijelaskan bahwa pengembangan keprofesian bisa dilaksanakan ke dalam berbagai aspek, baik secara formal, yaitu pelaksanaannya diprakarsai oleh pihak sekolah maupun pemerintah dalam hal ini dinas pendidikan maupun secara non-

formal, yaitu inisiatif sendiri dalam melaksanakan berupa pelatihan diluar formal. Dari hasil pengembangan tersebut, seorang guru dapat menghasilkan berbagai karya sekaligus menemukan dan mengembangkan dalam bidang pendidikan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan pengembangan keprofesian guru tetap dan guru tidak tetap di SMA Negeri Kota Malang. Adanya perbedaan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Hal ini sesuai dengan pendapat Yudhistira (2012) mengemukakan, bahwa unsur pengembangan profesi bukanlah satu-satunya dengan karya ilmiah. Unsur pengembangan profesi yang dapat dimanfaatkan guru sebagai peluang untuk kenaikan pangkat adalah sebagai berikut: (a) pengembangan diri, (b) publikasi ilmiah, (c) karya inovatif.

### **Perbedaan Produktivitas Kerja Guru Tetap dan Guru Tidak Tetap**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, diperoleh nilai t test untuk produktivitas kerja guru tetap sebesar 2,202 dengan nilai sig. 0,029 dan untuk nilai t test produktivitas kerja guru tidak tetap sebesar 2,154 dengan nilai sig. 0,033 dengan tingkat kebenaran 95%. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa nilai sig. < 0,005 berarti  $H_0$  ditolak sehingga ada perbedaan produktivitas guru tetap dan guru tidak tetap di SMA Negeri Kota Malang.

Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan produktivitas kerja guru tetap dan guru tidak tetap di SMA Negeri Kota Malang. Adanya perbedaan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut Siagian (1986) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah: (a) Perbaikan Terus Menerus, dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal ini merupakan salah kiat dalam mengelola organisasi agar tujuan yang ditetapkan tercapai; (b) Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan, berkaitan erat dengan perbaikan terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi; (c) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia  
Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategik dalam organisasi. Tidak ada pilihan lain bagi manajemen selain menerima kenyataan tersebut. Karena itu memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua komponen organisasi; (c) Filsafat Organisasi, salah satu bentuknya yang sekarang

lebih sering disebut dengan *Total Quality Management* ialah suatu manajemen yang menekankan pentingnya pendekatan menyeluruh dalam mengelola organisasi.

Selain faktor dari organisasi tersebut seperti yang dikemukakan oleh Siagan, faktor dari dalam individu juga sangat mempengaruhi. Sikap kerja individu untuk dapat melakukan *team work* dapat mempengaruhi produktivitas karena *team work* ini akan mempunyai tujuan yang sama sesuai tujuan organisasi. Peningkatan produktivitas dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan tingkat keterampilan.

Menurut Gomes (1995: 52), faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah: “a) pengetahuan; b) ketrampilan; c) kemampuan (bakat); d) sikap dan e) perilaku dari para pekerja yang ada di dalam organisasi”. Pengetahuan dalam produktivitas dapat diperoleh dari pendidikan yang dimiliki sebelum individu tersebut memasuki dunia kerja. Pegawai yang mempunyai ketrampilan cenderung mempunyai nilai tambah tersendiri dan tentunya mempunyai pengalaman yang cukup sebelum terjun ke dunia kerja. Kemampuan atau bakat merupakan efek dari ketrampilan yang dimilikinya sehingga apabila kemampuannya tinggi maka bakat yang dimilikinya juga tinggi, hal ini tentu saja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru terdiri dari: latar belakang pendidikan, keterampilan/pelatihan, kecakapan guru dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini yang dimaksudkan adalah masa kerja bahwa semakin lamabekerja semakin banyak keterampilan yang dimiliki sehingga produktivitasnya akan meningkat.

Dari pemaparan tersebut dapat dijelaskan bahwa pengembangan keprofesian bisa dilaksanakan ke dalam berbagai aspek, baik secara formal, yaitu pelaksanaannya diprakarsai oleh pihak sekolah maupun pemerintah dalam hal ini dinas pendidikan maupun secara non-formal, yaitu inisiatif sendiri dalam melaksanakan berupa pelatihan diluar formal. Dari hasil pengembangan tersebut, seorang guru dapat menghasilkan berbagai karya sekaligus menemukan dan mengembangkan dalam bidang pendidikan.

Pengetahuan dalam produktivitas dapat diperoleh dari pendidikan yang dimiliki sebelum individu tersebut memasuki dunia kerja. Pegawai yang mempunyai ketrampilan cenderung mempunyai nilai tambah tersendiri dan tentunya mempunyai pengalaman yang cukup sebelum terjun ke dunia kerja. Kemampuan atau bakat merupakan efek dari ketrampilan yang dimilikinya sehingga apabila kemampuannya tinggi maka bakat yang dimilikinya juga tinggi, hal ini tentu saja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.

### **Perbedaan Pengembangan Keprofesian dan Produktivitas Kerja Guru Tetap dan Guru Tidak Tetap**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan diperoleh nilai t test untuk pengembangan keprofesian sebesar 4,480 dengan nilai sig. 0,000, untuk nilai t test produktivitas kerja sebesar 2,202 dengan nilai sig. 0,029 dengan tingkat kebenaran 95%. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa nilai sig. < 0,05 berarti  $H_0$  ditolak sehingga ada perbedaan pengembangan keprofesian dan produktivitas kerja guru tetap dan guru tidak tetap di SMA Negeri Kota Malang.

Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan pengembangan keprofesian dan produktivitas kerja guru tetap dan guru tidak tetap di SMA Negeri Kota Malang. Kunandar (2012: 20) mengemukakan bahwa “kegiatan pengembangan profesi guru adalah pengalaman keterampilan guru untuk peningkatan mutu belajar mengajar atau menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan dan kebudayaan”. Sinungan (2003: 18) mengemukakan bahwa “produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Yudhistira (2003: 29), unsur pengembangan profesi bukanlah satu-satunya dengan karya ilmiah. Unsur pengembangan profesi yang dapat dimanfaatkan guru sebagai peluang untuk kenaikan pangkat adalah sebagai berikut: (a) Pengembangan Diri adalah upaya-upaya untuk meningkatkan profesionalitas diri agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar mampu melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya dalam pembelajaran/bimbingan termasuk pelaksanaan tugas-tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Pengembangan diri meliputi: “(a) mengikuti diklat fungsional; (b) melaksanakan kegiatan kolektif guru; (c) pelaksanaan Publikasi Ilmiah”. Publikasi ilmiah adalah karya ilmiah yang telah dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan secara umum. Pelaksanaan publikasi ilmiah, mencakup: “(a) membuat publikasi ilmiah atas penelitian; (b) membuat publikasi buku; (c) karya inovatif”.

Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru (sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan, sains/teknologi, dan seni. Karya inovatif

meliputi: “(a) penemuan teknologi tepat guna kategori kompleks dan sederhana; (b) penemuan atau penciptaan atau pengembangan karya seni kategori kompleks dan sederhana; (c) pembuatan atau memodifikasikan alat pelajaran atau peraga/praktikum kategori kompleks dan sederhana; (d) penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi”.

Dari pemaparan tersebut dapat dijelaskan bahwa pengembangan keprofesian bisa dilaksanakan ke dalam berbagai aspek, baik secara formal, yaitu pelaksanaannya diprakarsai oleh pihak sekolah maupun pemerintah dalam hal ini dinas pendidikan maupun secara non-formal, yaitu inisiatif sendiri dalam melaksanakan berupa pelatihan diluar formal. Dari hasil pengembangan tersebut, seorang guru dapat menghasilkan berbagai karya sekaligus menemukan dan mengembangkan dalam bidang pendidikan.

Untuk mengetahui produktivitas kerja guru dalam suatu instansi maka perlu dilakukan pengukuran produktivitas agar dapat dijadikan evaluasi dan pembenahab bagi seorang pimpinan terhadap para bawahannya. Secara umum pengukuran produktivitas yang berarti perbandingan dapat dibedakan menjadi tiga jenis yang sangat berbeda: (a) perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkatkan atau berkurang serta tingkatannya; (b) perbandingan pelaksanaan antara suatu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian yang relatif; (c) perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebab memuaskan perhatian pada sasaran/tujuan (Sinungan, 2003).

Pengukuran dengan menggunakan ukuran efisiensi dari efektivitas merupakan dua hal penting untuk mengetahui tingkat keberhasilan karena dapat menunjukkan indeks produktivitas yang merupakan rasio sejauh mana sumber daya digunakan dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dharma (1991) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran produktivitas mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: (a) kuantitas yaitu sejumlah/banyaknya pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai yang berkaitan dengan bidang tugasnya; (b) kualitas yaitu terkait mutu yang dihasilkan, ini dapat terlihat dari sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik; (c) ketetapan waktu, menyetakan bahwa ketepatan waktu dapat diukur dari sesuai tidaknya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang direncanakan.



Schuler (1999:26) menyatakan faktor-faktor evaluasi produktivitas mencakup kritik pribadi melalui identifikasi perilaku yang memusatkan diri pada karakteristik pribadi pegawai yang tercermin pada faktor-faktor kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama dengan pegawai lain. Dari beberapa kriteria di atas, tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam penilaian kinerja. Hal ini disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai dan target serta tujuan organisasi. Daftar Penilaian Produktivitas kerja (DP3) yaitu suatu sistem yang digunakan sebagai pedoman penilaian produktivitas pegawai, dimana faktor-faktor yang masuk dalam penilaian terdiri dari sasaran faktor keterampilan, kepribadian dan kepemimpinan.

Produktivitas dapat dilihat dan diwujudkan dalam bentuk kualitas atau mutu, disiplin dan loyalitas. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut: (a) Kualitas atau mutu kerja, faktor yang dipertimbangkan dalam melihat kualitas kerja adalah ketepatan, kecermatan, ketelitian dan keberhasilan dari guru dalam pekerjaannya. Siagian (1986) berpendapat bahwa “ketepatan waktu dalam pemberian dan penyelesaian pekerjaan akan memberikan nilai tinggi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan akan menunjukkan prestasi seseorang. Oleh karena itu perlu ditingkatkan kondisi yang selalu baik agar para guru dapat bekerja dengan lancar; (b) Disiplin, kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin guru maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi atau norma-norma susila yang berlaku (Hasibuan, 1990:212).

Kusumasetyarini (2011:1) mendefinisikan guru tetap adalah “guru yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan untuk jangka waktu paling singkat 2 (dua) tahun secara terus menerus dan tercatat pada satuan administrasi pangkal di satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari Pemerintah, serta melaksanakan tugas pokok sebagai guru”.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, pada Pasal 1 Ayat 8 menyebutkan, bahwa

Guru tetap adalah guru yang diangkat oleh pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggara pendidikan, atau satuan pendidikan untuk jangka waktu paling singkat 2 (dua) tahun secara terus menerus, dan tercatat pada satuan administrasi pangkal di satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari pemerintah atau pemerintah daerah serta melaksanakan tugas pokok sebagai guru.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan, bahwa guru tetap adalah guru yang diangkat oleh pemerintah untuk jangka waktu paling singkat dua tahun secara terus menerus, untuk melaksanakan tugas pokok sebagai guru di sekolah.

Menurut Keputusan Menteri pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 34/U/2003 tentang guru tidak tetap, pada Pasal 1 dijelaskan, bahwa “guru tidak tetap adalah guru bukan Pegawai Negeri”. Pasal 2 juga menjelaskan, bahwa guru tidak tetap berkedudukan sebagai pegawai Kemneterian Pendidikan dan Kebudayaan yang ditugaskan secara penuh pada sekolah.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan, bahwa guru tidaktetap sebagai guru bantu untuk memenuhi kebutuhan guru di sekolah, baik sekolah negeri maupun sekolah swasta, sehingga keberadaannya sangat membantu terlaksananya PBM secara efektif dan efisien.

Persyaratan menjadi seorang guru tidak tetap menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 34/U/2003 tentang guru tidak tetap, yakni:

- (a) Warga Negara Republik Indonesia, (b) Bertaqwa pada Tuhan yang Maha Esa, (c) Memiliki integritas yang tinggi terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia, (d) Tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri, (e) Tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil/swasta, (f) Tidak pernah dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, (g) Memiliki kualifikasi pendidikan, (h) Berusia minimal 18 dan maksimal 40 tahun, (i) Kelakuan baik, (j) Sehat jasmani dan rohani, dan (k) Lulus seleksi dan menandatangani SPK (Surat Perjanjian Kerja).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan keprofesian lebih tinggi dari pada produktivitas kerja. Dengan kata lain pengembangan keprofesian dan produktivitas kerja memiliki perbedaan. penelitian ini, produktivitas kerja diukur berdasarkan berdasarkan daftar penilaian produktivitas kerja guru yaitu suatu system yang digunakan sebagai pedoman penilaian produktivitas kerja guru, dimana faktor-faktor yang masuk dalam penilaian terdiri dari sasaran faktor keterampilan, kepribadian dan kepemimpinan. Faktor keterampilan meliputi kuantitas hasil kerja, pengetahuan akan pekerjaan, keamanan/keselamatan kerja, pemeliharaan alat kerja, kesadaran akan biaya. Faktor kepribadian meliputi inovasi, motivasi kerja, kerjasama, disiplin kerja, inisiatif kerja. Sedangkan faktor kepemimpinan terdiri dari motivasi bawahan, daya analisi, perencanaan, pengambilan keputusan, pengawasan, dan koordinasi.

## **KESIMPULAN dan SARAN**

### **Kesimpulan**

Sehubungan dengan hasil penelitian ini, dapat dikemukakan saran sebagai berikut: (1) Tingkat pengembangan keprofesian guru tetap di SMA Negeri Se-Kota Malang termasuk dalam kualifikasi tinggi. Demikian juga tingkat pengembangan keprofesian guru tidak tetap di SMA Negeri Se-Kota Malang termasuk dalam kualifikasi tinggi; (2) Tingkat produktivitas kerja guru tetap di SMA Negeri Se-Kota Malang termasuk dalam kualifikasi tinggi. Demikian juga tingkat produktivitas kerja guru tidak tetap di SMA Negeri Se-Kota Malang termasuk dalam kualifikasi tinggi; (3) Berdasarkan hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan pengembangan keprofesian guru tetap dan guru tidak tetap di SMA Negeri Se-Kota Malang; (4) Berdasarkan hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan produktivitas kerja guru tetap dan guru tidak tetap di SMA Negeri Se-Kota Malang:

(5) Berdasarkan hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan pengembangan keprofesian dan produktivitas kerja guru tetap dan guru tidak tetap di SMA Negeri Se-Kota Malang.

### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan saran kepada beberapa pihak antara lain: (1) Kepada Kepala Sekolah, Kepala sekolah hendaknya memberi kesempatan kepada guru tetap dalam program pelatihan yang diselenggarakan Dinas Pendidikan setempat untuk membina pengembangan keprofesian dan produktivitas kerja guru tidak tetap; (2) Kepada guru tetap, hendaknya diharapkan untuk ikut berperan aktif dalam membina pengembangan keprofesian, sehingga proses kemampuan guru tidak tetap dalam proses belajar mengajar dapat menjadi lebih baik; (3) Kepada guru tidak tetap, disarankan dapat menghasilkan berbagai berbagai karya sekaligus menemukan dan mengembangkan dalam bidang pendidikan.

### **DAFTAR RUJUKAN**

Gie. 1998. *Administrasi Modern*. Yogyakarta: Liberti

Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.

- Kardiyem. 2013. *Analisis Kinerja Guru Pascasertifikasi*. (online).  
(<http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/Dp/article/view>) diakses tanggal 14 Juni 2016.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Siagian, 1986. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sinungan, M. 2003 *Produktivitas: Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bina Aksara.
- Dharma. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schuller, R. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21. Edisi Keenam, Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.