

INDIKATOR PRODUKTIVITAS KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN

Tri Atmadji Sutikno

***Abstract:** Productivity of the teacher viewed at the learning plan, carry out learning activities, conduct assessment of learning process, test and final exam, conduct an analysis of daily test results, develop and execute improvement and enrichment programs, mentor to other teachers in the learning process; making tools lessons/teaching aids, following the development and popularization activities of the curriculum, make notes about the progress of students learning outcomes. The productivity of teachers is also seen from the research, writing articles, scientific forums, and training.*

Abstrak: Guru dituntut untuk selalu produktif dalam proses pembelajarannya. Produktivitas guru dilihat dari perencanaan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan dan ujian akhir, melaksanakan analisis hasil ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, membimbing kepada guru lain dalam proses pembelajaran; membuat alat pelajaran/alat peraga, mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum, membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik. Produktivitas kerja guru juga dilihat dari penelitian yang dilakukan, menulis artikel, dan keikutsertaan dalam forum ilmiah, serta pelatihan.

Kata-kata kunci: produktivitas kerja, sekolah menengah kejuruan

Pendidikan adalah proses pelatihan dan pengembangan pengetahuan, keterampilan, pikiran, karakter yang dapat melalui pendidikan formal maupun informal. Dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 dikatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara

aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Proses pembelajaran dalam pendidikan dapat dilaksanakan melalui pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya.

Tri Atmadji Sutikno adalah Dosen Jurusan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Malang. Alamat Kampus: Jl. Semarang 5 Malang 65147.

Dalam hal ini pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi (Bab VI Pasal 13 dan 14). Lebih lanjut, dalam Pasal 18 Ayat 2 dan 3 dijelaskan bahwa pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum dan pendidikan menengah kejuruan, dan pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai bentuk satuan pendidikan kejuruan sebagaimana ditegaskan dalam penjelasan pasal 15 UU SISDIKNAS, merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Substansi atau materi yang diajarkan di SMK disajikan dalam bentuk berbagai kompetensi yang dinilai penting dan perlu bagi peserta didik dalam menjalani kehidupan sesuai dengan zamannya. Pendidikan kejuruan bertujuan untuk membekali siswa agar memiliki kompetensi perilaku dalam bidang kejuruan tertentu sehingga yang bersangkutan mampu bekerja (memiliki kinerja) demi masa depannya dan bangsanya (Schippers, 1993). Dalam pendidikan kejuruan siswa dibekali pengetahuan teori dan keterampilan praktis, serta pola dan tingkah laku sosial dan wawasan berkebangsaan.

Tujuan khusus Sekolah Menengah Kejuruan Negeri adalah (1) menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada di pelayanan dunia usaha dan lainnya sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dipilihnya; (2) menyiapkan peserta didik agar mampu memilih karier, ulet dan gigih dalam berkompetensi, beradaptasi di lingkungan kerja, dan mengembang-

kan sikap profesional dalam bidang keahlian yang diminatinya; (3) membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, agar mampu mengembangkan diri dikemudian hari baik secara mandiri maupun melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi; dan (4) membekali peserta didik dengan kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan program keahlian yang dipilih.

Agar tujuan umum maupun tujuan khusus Sekolah Menengah Kejuruan tercapai, diperlukan pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas, sarana prasarana yang memadai, proses dan metode pembelajaran yang mendukung, serta pengelolaan yang baik. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan (Pasal 1 Ayat 6). Sedang tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (Pasal 1 Ayat 5). Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh penghasilan dan jaminan kesejahteraan yang pantas dan memadai, penghargaan yang sesuai tugas dan prestasi kerja, dan pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.

Pendidik, yang dalam hal ini guru dan dosen, menduduki posisi strategis untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, karena guru sebagai tenaga pendidik yang terlibat langsung dalam aktivitas proses pembelajaran di kelas dan seluruh proses pendidikan di sekolah. Dalam UU No. 20/2003 (2003:3), dinyatakan bahwa pendidik adalah anggota masyarakat yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, dan fasilitator. Maka pendidik dituntut memiliki sejumlah persyaratan (kualifikasi, kompetensi, sertifikat pen-

didik) agar dapat berperan sebagai guru yang profesional. Jika sejumlah persyaratan tersebut terpenuhi, maka perannya akan dapat menentukan maju mundurnya produktivitas organisasi.

Handoko (1999) mengatakan bahwa pemenuhan pekerjaan yang benar dengan pemusatan sumber daya manusia dan usaha pada pekerjaan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi. Produktivitas dalam organisasi sebagian besar tergantung dari motivasi para anggotanya dimana tindakan anggota ditujukan ke arah pencapaian sasaran organisasi. Sejalan dengan itu, Hiks (dalam Winardi, 2000) mengatakan produktivitas merupakan salah satu fungsi dari motivasi. Motivasi menurut Hiks dapat bersifat positif atau negatif, hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi bersifat positif dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya, jika motivasi menurun dapat menurunkan produktivitas kerja.

Produktivitas organisasi sekolah sebagian besar dipengaruhi oleh produktivitas kerja guru. Oleh karena itu, produktivitas kerja guru harus menjadi perhatian kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi karena tinggi rendahnya produktivitas kerja guru dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah harus terus meningkatkan motivasi guru untuk meningkatkan produktivitas kerja guru ini. Penelitian Dangkoa (dalam Tolla, 1991) melaporkan bahwa produktivitas kerja guru dapat meningkat antara 35%–40% melalui pengaruh atau dorongan kepala sekolah, dan sekitar 60%-65% ditentukan oleh kemampuan personal guru. Penelitian Tolla (1991) melaporkan bahwa produktivitas kerja guru merupakan perbandingan antara kepemimpinan kepala sekolah dan mendayagunakan potensi guru secara optimal dan kemampuan guru itu sendiri. Penelitian tentang produktivitas guru juga disampaikan oleh Usa (2002) bahwa ada hubungan yang signifikan an-

tara motivasi kerja guru dengan produktivitas kerja guru pada SMU Negeri di Kabupaten Muna. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian Daryono (2006) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja guru dengan produktivitas kerja guru pada SD Negeri di Kabupaten Probolinggo.

Produktivitas kerja guru adalah potensi atau daya yang dihasilkan oleh individu (guru) yang digunakan secara maksimal, untuk mencapai keluaran (*output*) yang lebih, kreatif, generatif, dan menghasilkan keuntungan atau kebermanfaatan. Pengukuran dilakukan melalui subvariabel-subvariabel: (1) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dengan indikator-indikator rancangan pengajaran, program semester dan program tahunan; (2) prestasi akademik, dengan indikator karya akademik dan karya monumental; (3) karya pengembangan profesi, yang mencakup indikator penulisan artikel, pembuatan dan penggunaan media, dan alat pembelajaran; dan (4) keikutsertaan dalam forum ilmiah, dengan indikator workshop, pelatihan, pemakalah, dan peserta seminar. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tugas guru bukan saja mengajar semata, tetapi dimulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, analisis evaluasi, dan pengayaan. Tugas tersebut tidak mudah dilakukan, apabila guru tidak memiliki profesionalisme kerja yang baik.

Produktivitas kerja guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru adalah membantu dan bertanggungjawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar, diantaranya: (1) membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap, (2) melaksanakan kegiatan pembelajaran, (3) melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir, (3) melaksanakan analisis hasil ulangan harian, (4) menyusun dan melaksanakan program

perbaikan dan pengayaan, (5) mengisi daftar nilai anak didik; (6) melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada guru lain dalam proses pembelajaran; (7) membuat alat pelajaran/alat peraga; (8) menumbuhkembangkan sikap menghargai karya seni; (9) mengikuti kegiatan pengembangan dan pasyarakatatan kurikulum; (10) melaksanakan tugas tertentu di sekolah; (11) mengadakan pengembangan program pembelajaran; (12) membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik; (13) mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran; (14) mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya; dan (15) mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat.

Reina (1997) dalam penelitiannya tentang produktivitas guru pada Sekolah Menengah Pertama di Rajasthan India, yang berjudul "*A study of the Profesional Productivity of Indian teacher Educators*" melaporkan bahwa tingkat produktivitas profesional guru SMP di Rajasthan sangat rendah. Dalam hal ini produktivitas guru diukur dari: buku-buku yang dihasilkan, *paper riset*, artikel yang dipublikasikan, keikutsertaan dalam seminar, dan workshop yang diikuti. Penelitian Benke (1990) tentang "*Scholarly productivity and Teaching Accounting*" menemukan bahwa ada hubungan positif antara beberapa atribut pengajaran dengan produktivitas sekolah. Atribut pengajaran guru meliputi intelegensi, persiapan, organisasi pengajaran, dan kejelasan tujuan pengajaran.

Produktivitas kerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan menjadi pertanyaan akhir-akhir ini, itu dibuktikan dengan hasil kelulusan siswa pada ujian nasional dua tahun terakhir yang mengalami penurunan secara signifikan. Untuk Jawa Timur angka ketidakkulusan siswa Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2008 sebesar 3,12% dan tahun 2009 meningkat menjadi 5,48% (Diknas Jawa Timur).

Sementara itu persentase ketidakkulusan siswa Sekolah Menengah Kejuruan di Malang Raya seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Persentase Ketidakkulusan SMK di Malang Raya

Kota	2008	2009
Kota Malang	14,05 %	13,11 %
Kab. Malang	7,94 %	8,60 %
Kota Batu	24,19 %	21,20 %

Dengan memperhatikan Tabel 1 tersebut, persentase ketidakkulusan siswa Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2009 dibanding tahun 2008 adalah bervariasi. Persentase lulusan wilayah Kota Malang dan Kota Batu mengalami penurunan, sedang persentase kelulusan wilayah Kabupaten Malang mengalami kenaikan. Ketidakkonsistenan persentase lulusan tersebut sebagai indikasi bahwa kinerja guru belum optimal. Hal ini dapat berdampak pada penurunan produktivitas kinerja guru. Kritikan Rachmad, Kepala Sub-Diknas Kota Malang (Radar Malang, 2009) pada acara lokakarya manajemen berbasis sekolah (MBS) di Diknas Kota Malang, mengatakan bahwa para guru di Kota Malang masih banyak kelemahan, yaitu: kurang tanggap strategi, tidak banyak cara, kurang disiplin, lemah sumber, kurang terampil, tidak punya selera, asal susun materi, muatan amat lemah, dan jaman dulu. Lebih lanjut dikatakan, walaupun fasilitas sekolah lengkap dan modern, jika para guru masih banyak kekurangan tersebut, maka pendidikan akan sulit untuk maju. Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa banyak guru di Kota Malang tidak aktif, kreatif, inovatif, dan motivasi rendah, yang tentunya akan berdampak pada produktivitas kerja yang rendah.

Dalam makalah ini akan dibahas pengertian produktivitas, teori produktivitas kerja, dan aspek-aspek yang terkait produktivitas kerja guru.

PENGERTIAN PRODUKTIVITAS

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas (Masofa, 2008).

Makna produktivitas kerja pada awalnya disampaikan oleh Qesney, seorang ekonom Perancis pada tahun 1776. Konsep ini banyak dikenal dalam bidang ekonomi dan industri. Dalam konteks ekonomi, produktivitas menunjuk pada hasil yang didapat dalam proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi (Kohler dalam Mulyono, 1993). Ini berarti bahwa suatu organisasi dikatakan produktif, jika menghasilkan banyak produk. Semakin banyak produk yang dihasilkan semakin produktif organisasi tersebut. Sedang Barner (1980) menekankan produktivitas dalam konteks pencapaian tujuan. Setiap organisasi pada umumnya memiliki tujuan yang hendak dicapai, baik tujuan jangka pendek atau jangka panjang. Barner (1980) mengatakan produktivitas organisasi dapat diukur dengan membandingkan antara *output* dengan *input*. Secara kuantitatif, produktivitas merupakan ratio antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan dari keseluruhan sumber daya yang dikeluarkan untuk menghasilkan *output*. Artinya, seberapa besar kemampuan suatu organi-

sasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

Rohiat (2008:17) mengatakan produktivitas dapat dilihat dari dua sudut, yaitu individu dan organisasi. Dari sudut individu, produktivitas dapat dipandang sebagai potensi yang terdapat di dalam diri individu yang digunakan secara maksimal tanpa kebergantungan pada pihak lain. Sedang Gilmore (dalam Rohiat, 2008) mengemukakan produktivitas adalah kualitas atau daya yang dihasilkan, membawa keluaran (*output*) yang lebih, kreatif, generatif, dan menghasilkan keuntungan. Dengan demikian, produktivitas berkaitan dengan kreativitas. Sedang produktivitas dari sudut organisasi adalah kumpulan dari produktivitas individu dalam organisasi tersebut.

Formulation National Productivity Board Singapore (dalam Sedarmanti, 2001) mengartikan produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan dan perbaikan. Lebih lanjut Sedarmayanti mengatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas dapat diartikan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan seluruh sumber daya yang digunakan per satuan waktu.

Berdasar definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja mengandung makna: (1) sumber daya atau potensi individu (*input*); dan (2) hasil yang dicapai (*output*). Produktivitas kerja adalah potensi atau daya yang dihasilkan oleh individu yang digunakan secara maksimal untuk mencapai keluaran (*output*) yang lebih, kreatif, generatif, dan menghasilkan keuntungan atau kebermanfaatan.

TEORI PRODUKTIVITAS KERJA

Konsep produktivitas erat hubungannya dengan efisiensi dan efektivitas (Gomes, 2000). Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Dan jika efektivitas dan efisiensi rendah, maka diasumsikan telah terjadi kesalahan manajemen. Jika efektivitas tinggi tetapi efisiensi rendah dimungkinkan terjadi pemborosan (biaya tinggi), sementara bila efisiensi tinggi namun efektivitas rendah, berarti tidak tercapai sasaran atau terjadinya penyimpangan dari target.

Pengukuran produktivitas menyangkut permasalahan yang kompleks dan interdisipliner. Faktor-faktor mendasar yang mempengaruhi pencapaian produktivitas adalah oleh posisi investasi, baik modal, teknologi, manajemen, serta keterampilan dari tenaga kerja (Sinungan, 1997). Faktor manajemen meliputi cara dan proses menggerakkan orang lain untuk tujuan tertentu. Sedang faktor keterampilan tenaga kerja menyangkut kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja, motivasi kerja, disiplin, etos kerja serta hubungan antarpersonal.

Pengukuran produktivitas pendidikan dapat dilakukan dalam tiga cara, yaitu dilihat dari: (1) dimensi keluaran administrasi, (2) dimensi keluaran perubahan perilaku; dan (3) dimensi keluaran ekonomis. Pengukuran dari dimensi keluaran administrasi maksudnya adalah dengan melihat seberapa baik pelayanan yang dapat diberikan oleh guru, kepala sekolah maupun pihak lain yang berkepentingan. Dimensi keluaran administrasi bagi guru dapat berupa produk proses belajar mengajar mulai dari persiapan pengajaran hingga evaluasi pengajaran. Sedang pengukuran dimensi keluaran perubahan perilaku dilakukan dengan melihat nilai-nilai yang diperoleh peserta didik sebagai gambaran dari prestasi akademik yang

telah dicapai. Dan pengukuran dari dimensi keluaran ekonomis dilakukan dengan mengaitkan layanan pendidikan dengan aspek pembiayaan.

Timpe (1989) juga mengemukakan ciri-ciri seorang pegawai yang produktif yaitu: Pertama, *lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan*, artinya produktivitas tinggi tidak mungkin tercapai jika kualifikasi pegawai rendah. Pengamatan yang khas adalah: (1) cerdas dan dapat belajar dengan cepat; (2) kompeten secara profesional atau teknis; (3) kreatif dan inovatif, (4) memahami pekerjaan; (5) bekerja dengan "cerdik", menggunakan logika, mengorganisasi pekerjaan dengan efisien, selalu memperhatikan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan, kemananan, pembiayaan, dan penjadwalan; (6) selalu mencari perbaikan tetapi tahu kapan harus berhenti; (7) dianggap bernilai oleh atasannya; (8) mempunyai catatan prestasi yang berhasil; dan (9) selalu meningkatkan diri.

Kedua, *bermotivasi tinggi*, yang dalam hal ini pengamatan yang khas adalah: (1) dapat memotivasi diri sendiri; (2) tekun; (3) mempunyai kemauan keras untuk bekerja; (4) bekerja efektif dengan atau tanpa atasan; (5) melihat hal-hal yang harus dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu, (6) menyukai tantangan, (7) selalu ingin bertanya; (8) memperagakan ketidakpuasan yang konstruktif dan selalu memikirkan perbaikan; (9) berorientasi pada sasaran atau pencapaian hasil; (10) selalu tepat waktu; (11) merasa puas jika telah mengerjakan dengan baik; (12) memberikan andil lebih dari yang diharapkan; dan (13) percaya bahwa kerja wajar sehari perlu dimbangi dengan gaji wajar untuk sehari.

Ketiga, *mempunyai orientasi pekerjaan yang positif*. Hal ini dapat diamati dari: (1) menyukai pekerjaannya dan membanggakannya; (2) menetapkan standar yang tinggi; (3) mempunyai kebiasa-

an kerja yang baik; (4) selalu terlihat dalam pekerjaannya; (5) cermat, dapat dipercaya, dan konsisten; (6) menghormati manajemen dan tujuannya; (7) mempunyai hubungan baik dengan manajemen; (7) dapat menerima pengarahan; dan (8) luwes dan dapat menyesuaikan diri.

Keempat, *dewasa*. Dalam hal ini pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten. Kedewasaan pegawai dapat diamati melalui: (1) integritas tinggi; (2) mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat; (3) mengetahui kelemahan atau kekuatan sendiri; (4) mandiri, percaya diri, dan disiplin diri; (5) pantas memperoleh harga diri; (6) mantap secara emosional dan percaya diri, (7) dapat bekerja efektif di bawah tekanan; (8) dapat belajar dari pengalaman; dan (9) mempunyai ambisi yang kuat.

Kelima, *dapat bergaul dengan efektif*. Pengamatannya yang khas adalah: (1) memperagakan kecerdasan sosial; (2) pribadi yang menyenangkan; (3) berkomunikasi dengan efektif (jelas dan cermat, terbuka terhadap saran dan pendengar yang baik); (4) bekerja produktif dalam rangka upaya tim; dan (5) memperagakan sikap positif dan antusiasme.

Suatu tinjauan pada studi produktivitas menunjukkan bahwa kecakapan manajemen yang bertanggung jawab adalah satu faktor terpenting dalam mencapai produktivitas tinggi pada organisasi yang berdasarkan teknologi (Timpe, 1989). Sejak tahun 1973, *Hughes Aircraft Company*, sebuah perusahaan elektronik berteknologi tinggi dengan 77.000 pekerja, telah melakukan studi ekstensif dengan tujuan mengoptimisasikan produktivitas dalam perusahaan yang berteknologi tinggi dan menyimpulkan bahwa faktor-faktor dasar yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan harus dilengkapi dengan faktor-

faktor yang digunakan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi.

Timpe (1989) meninjau ratusan penemuan studi dan wawasan dari ribuan manajer yang berpartisipasi dalam suatu seminar tentang produktivitas, mengemukakan tujuh kunci untuk mencapai produktivitas yang tinggi yaitu: (1) keahlian, manajemen yang bertanggung jawab; (2) kepemimpinan yang luar biasa; (3) kesederhanaan organisasional dan operasional; (4) kepegawaian yang efektif; (5) tugas yang menantang; (6) perencanaan dan pengendalian tujuan; dan (7) pelatihan manajerial khusus.

ASPEK-ASPEK PRODUKTIVITAS KERJA GURU

Produktivitas kerja guru dapat ditinjau dari tugas-tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru. Jenis tugas guru sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru dan Pengawas Pasal 52, meliputi: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; dan (5) melaksanakan tugas tambahan (Dirjen PMPTK).

Tugas pokok dan fungsi guru adalah membantu dan bertanggungjawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar, meliputi: (1) membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap, (2) melaksanakan kegiatan pembelajaran, (3) melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir, (3) melaksanakan analisis hasil ulangan harian, (4) menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, (5) mengisi daftar nilai anak didik; (6) melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses pembelajaran; (7) membuat alat pelajaran/alat peraga; (8) menumbuhkembangkan sikap

menghargai karya seni; (9) mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum; (10) melaksanakan tugas tertentu di sekolah; (11) mengadakan pengembangan program pembelajaran; (12) membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik; (13) mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran; (14) mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya; dan (15) mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat.

Tugas-tugas guru tidak hanya berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52, tetapi dalam mengembangkan keterampilan dan keilmuannya, saat ini guru dituntut melaksanakan penelitian, khususnya Penelitian Tindakan Kelas (PTK), pelatihan dan *workshop*, dan pengembangan media pembelajaran.

Produktivitas kerja guru merupakan wujud dari pemahaman dan penerapan tentang kompetensi guru, di antaranya kompetensi profesional (Mulyasa, 2008). Kompetensi profesional guru meliputi (1) memahami Standar Nasional Pendidikan; (2) mengembangkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, diantaranya mengembangkan silabus, menyusun RPP, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar; (3) menguasai materi standar, yaitu bahan pembelajaran dan bahan pendalaman; (4) mengelola program pembelajaran, meliputi merumuskan tujuan, menjabarkan kompetensi dasar, memilih dan menggunakan metode pembelajaran, menyusun prosedur, dan melaksanakan pembelajaran; (5) mengelola kelas; (6) menggunakan media dan sumber pembelajaran, yang meliputi membuat dan menggunakan media pembelajaran, membuat alat-alat pembelajaran, dan mengelola dan mengembangkan laboratorium; (7) memahami dan melaksanakan pengembangan peserta didik; (8) memahami dan menyelenggarakan administrasi se-

kolah; (9) memahami penelitian dalam pembelajaran, meliputi mengembangkan rancangan penelitian, melaksanakan penelitian, dan menggunakan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran; (10) menampilkan keteladanan dan kepemimpinan dalam pembelajaran; (11) mengembangkan teori dan konsep dasar kependidikan; dan (12) memahami dan melaksanakan konsep pembelajaran individual.

Berdasar pendapat Mulyasa tersebut jelas bahwa seorang guru tidak hanya merencanakan dan melaksanakan pembelajaran saja, tetapi juga merancang dan melaksanakan penelitian, membuat media dan mengaplikasikannya dalam pembelajaran, serta merancang, melaksanakan dan mengaplikasikan penelitian dalam proses belajar mengajar.

Arikunto (1993) mengemukakan kompetensi profesional mengharuskan guru memiliki pengetahuan yang luas dan dalam tentang *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan, serta penguasaan metodologi yaitu menguasai konsep teoritik, maupun memilih metode yang tepat dan mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar. Kompetensi profesional guru tercermin dari indikator: (1) kemampuan penguasaan materi pelajaran, (2) kemampuan penelitian dan penyusunan karya ilmiah, (3) kemampuan pengembangan profesi, dan (4) memahami dan mampu memanfaatkan teknologi komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.

Suparlan (1997) mengemukakan peran dan tugas guru adalah sebagai berikut: (1) peran manajemen (*the management role*), dengan tugas utama: (a) mengetahui latar belakang, sosial ekonomi, dan intelektual akademis siswa, dan (b) mengetahui perbedaan individual siswa, potensi, dan kelemahan siswa, termasuk pembelajaran mereka; dan (2) peran pengajaran (*the instructional role*), yang men-

cakup tugas-tugas utama: (a) menyampaikan pengetahuan dan keterampilan, (b) memahami siswa tentang tanggungjawab, disiplin, dan produktif; (c) menghargai dan kasih sayang terhadap siswa; (d) menyampaikan nilai-nilai moral dan kemanusiaan dalam semua langkahnya; (e) mendorong siswa untuk bersikap inovatif, kreatif, dan memahami perbedaan individualitas; (f) memberikan contoh bagi siswa, baik kata-kata dan perilakunya; dan (g) mengajarkan terhadap kepedulian terhadap lingkungan dan memahami perkembangan dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam kehidupan modern.

Kamaruddin Haji Husin (dalam Suparlan, 1995) memaparkan sembilan peran guru dan tugas-tugas yang harus dilaksanakan dalam berbagai aspek, yaitu peran-peran sebagai berikut. Pertama, pendidik, yang mempunyai tugas mengembangkan kepribadian dan membina budi pekerti. Kedua, pengajar, yang bertugas: menyampaikan ilmu pengetahuan, melatih keterampilan, memberikan penduaan atau petunjuk; memadukan antara pengetahuan, bimbingan, dan keterampilan yang diberikan; merancang pengajaran; melaksanakan pembelajaran; dan menilai aktivitas pembelajaran. Ketiga, fasilitator, yang tugasnya: memotivasi siswa, membantu siswa, membimbing siswa dalam proses pembelajaran di dalam maupun di luar kelas, menggunakan strategi dan metode pembelajaran yang sesuai, menggunakan pertanyaan yang merangsang siswa untuk belajar, menyediakan bahan pengajaran, mendorong siswa untuk mencari bahan ajar, menggunakan ganjaran dan hukuman sebagai alat pendidikan, dan mewujudkan disiplin. Keempat, pembimbing, yang mempunyai tugas: memberikan petunjuk atau bimbingan tentang gaya pembelajaran siswa, mencari kekuatan dan kelemahan siswa, memberikan latihan, memberikan peng-

hargaan kepada siswa, mengenal permasalahan yang dihadapi siswa dan menemukan cara pemecahannya, membantu siswa untuk menemukan bakat dan minat siswa, dan mengenali perbedaan individual siswa. Kelima, pelayan, yang tugasnya: memberikan layanan pembelajaran yang nyaman dan aman sesuai dengan perbedaan individual siswa, menyediakan fasilitas pembelajaran dari sekolah (seperti ruang kelas, meja kursi, papan tulis, almari, alat peraga, papan pengumuman), dan memberikan layanan sumber belajar. Keenam, perancang, yang menyangkut tugas: menyusun program pengajaran dan pembelajaran berdasarkan kurikulum yang berlaku, menyusun rencana mengajar, dan menentukan strategi dan metode pembelajaran sesuai dengan konsep PAKEM (Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan). Ketujuh, pengelola, yang mempunyai tugas: melaksanakan administrasi kelas, melaksanakan presensi kelas, dan memilih strategi dan metode pembelajaran yang efektif. Kedelapan, inovator, yang mempunyai tugas: menemukan strategi dan metode mengajar yang efektif, meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam penggunaan strategi dan metode mengajar, dan mau mencoba dan menerapkan strategi dan metode pembelajaran yang baru. Kesembilan, penilai, yang tugasnya: menyusun tes dan instrumen penilai lain, melaksanakan penilaian terhadap siswa secara objektif, mengadakan pembelajaran remedial, dan mengadakan pengayaan dalam pembelajaran.

Tugas guru menurut Melisa (2008), meliputi: (1) perencanaan, pengembangan, dan pengorganisasian pembelajaran; (2) mengambil kehadiran dan merekam kehadiran siswa; (3) mengelola perilaku siswa; (4) menyajikan materi pelajaran; (5) menilai hasil belajar; dan (6) melakukan evaluasi proses pembelajaran.

Berdasar kajian-kajian di atas, produktivitas kerja guru tidak hanya: membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir, melaksanakan analisis hasil ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, mengisi daftar nilai anak didik; melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses pembelajaran; membuat alat pelajaran/alat peraga; menumbuhkembangkan sikap menghargai karya seni; mengikuti kegiatan pengembangan dan pasyarakatan kurikulum; melaksanakan tugas tertentu di sekolah; mengadakan pengembangan program pembelajaran; membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik; mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran; mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya; dan mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat; tetapi guru juga harus melakukan penelitian, khususnya penelitian tindakan kelas untuk memperbaiki pembelajarannya, menulis artikel pada majalah atau jurnal, membuat alat dan media pembelajaran untuk digunakan dalam proses pembelajarannya, membimbing siswa dan teman sejawat yang lebih junior, dan keikutsertaan dalam forum ilmiah, yaitu workshop, pelatihan, diskusi-diskusi, seminar, dan lain sebagainya.

PENUTUP

Produktivitas kerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan didasarkan pada: perencanaan pembelajaran (menyusun program tahunan dan semester), melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir, melaksanakan analisis hasil ulangan harian, menyusun dan melaksanakan

program perbaikan dan pengayaan, mengisi daftar nilai anak didik; melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses pembelajaran; membuat alat pelajaran/alat peraga; menumbuhkembangkan sikap menghargai karya seni; mengikuti kegiatan pengembangan dan pasyarakatan kurikulum; melaksanakan tugas tertentu di sekolah; mengadakan pengembangan program pembelajaran; membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik; mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran; mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya; dan mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat.

Disamping perencanaan dan pelaksanaan tugas di atas, produktivitas kerja guru juga dilihat dari penelitian yang dilakukan, khususnya penelitian tindakan kelas untuk memperbaiki pembelajarannya, menulis artikel pada majalah atau jurnal, membuat alat dan media pembelajaran untuk digunakan dalam proses pembelajarannya, membimbing siswa, dan teman sejawat yang lebih junior, dan keikutsertaan dalam forum ilmiah, yaitu workshop, pelatihan, diskusi-diskusi, seminar, dan lain sebagainya.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S., Wuraji, Aswani Syujud, dan Satiman 1996. *Iklm Organisasi Sekolah Dasar dan Motivasi Mengembangkan Mutu Profesional Guru Hubungannya dengan Semangat Kerja Mengajar Guru se-Jawa*. Laporan Penelitian. Yogyakarta: Lembaga Penelitian IKIP Yogyakarta.
- Barner. 1980. *Montion and Study Design and Measurement of Work*. Canada: John and Sons Inc.
- Benke, R.L. & Roof, B.M. 1990. *Scholarship Productivity and Teaching Accounting*, *ABII Inform Research*,

- (Online), Vol. 72, No. 6; (<http://proquest.umi.com/>, diakses 15 Januari 2009)
- Daryono. 2006. *Hubungan antara Budaya Organisasi Sekolah, Peran serta Masyarakat, Kinerja Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Motivasi Belajar Siswa dengan Produktivitas Sekolah pada SD Negeri di Kabupaten Probolinggo*. Disertasi tidak diterbitkan. Malang: Program Pasca Sarjana UM.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Pedoman Penetapan Peserta dan Pelaksanaan Sertifikasi Guru dalam Jabatan*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2009. *Sertifikasi Guru dalam Jabatan*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2009. *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Cemerlang Publisher.
- Depdiknas, 2009. *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional.
- Gomes, F.C. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. 1997. *Manajemen*. Jakarta: BPFE.
- Masofa. 2008. *Pengertian dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*. (<http://massofa.Wordpress.com/2008>. diakses 15 Oktober 2009).
- Melissa, K. 2008. Tugas-tugas Guru. (Online). (http://712educators.about.com/od/teachingstrategies/tp/teaching_tasks.htm, diakses 20 Mei 2010)
- Mulyasa, E. 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Reina, V.K. 1997. In Search Saraswati: A Study of the Professional Productivity of Indian teacher Educators. *Journal Education for Teaching*, (Online), Vol. 23, No. 2, (<http://proquest.umi.com/>, diakses 3 Nopember 2009).
- Rohiat. 2008. *Kecerdasan Emosional: Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Schippers, U. & Patriana, D.M. 1993. *Pendidikan Kejuruan Indonesia*. Bandung: PT. Angkasa.
- Sedarmanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinungan, M. 1997. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Mumi Aksara.
- Suparlan. 1995. *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- Timpe, A.D. 1989. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Produktivitas*. Terjemahan oleh Dimas Samudra Rum dan Soesanto Boediono. 1992. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Tolla, I. 1992. *Kajian tentang Peranan Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru SMA di Sulawesi Selatan*. Laporan Penelitian. Ujung Pandang: IKIP Ujung Pandang.
- Usa, L. O. 2002. *Hubungan antara Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengelolaan Kurikulum, Motivasi Kerja Guru dengan Produktivitas Kerja Guru SMU Negeri di Kecamatan Katobu Kabupaten Muna*. Tesis

tidak diterbitkan. Malang: Program
Pasca Sarjana UM.

Winardi. 1990. *Asas-asas Manajemen*.
Bandung: Penerbit Mandar Maju.

*Tri Atmadji Sutikno adalah Dosen Jurusan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Malang.
Alamat Kampus: Jl. Semarang 5 Malang 65147.*