

ANALISIS TINGKAT KINERJA GURU TETAP YAYASAN (GTY) DAN GURU TIDAK TETAP (GTT) DI SMK SWASTA SE-KOTA MALANG

Moch. Sheisar Firmana

Universitas Ma Chung Malang
111310082@student.machung.ac.id

Abstrak

Guru merupakan tenaga pendidik yang bertugas mengabdikan pada sekolah dan mengajar untuk peserta didik, dimana guru terdiri dari dua status yaitu Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap (GTT). Terdapat rumusan masalah yaitu apakah terdapat perbedaan kinerja antara GTY dengan GTT di SMK Swasta se-Kota Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis perbedaan tingkat kinerja para GTY dan GTT di SMK Swasta se-Kota Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SMK Swasta se-Kota Malang yang berjumlah 40 sekolah. Sampel dari penelitian ini adalah 10 sekolah, masing-masing sekolah akan diwakili 5 GTY dan 5 GTT sehingga total masing-masing sampel adalah 50 GTY dan 50 GTT. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dan wawancara singkat dengan informan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik Chi-square. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja antara GTY dan GTT di SMK Swasta se-Kota Malang.

Kata-kata Kunci: Kinerja Guru, Guru Tetap Yayasan, Guru Tidak Tetap, SMK Swasta, Kota Malang

Abstract

Teachers are educators who are serving the school and teaching students. There are two statuses of teachers, permanent and non-permanent teachers. There is a problem research, which there any differences between the permanent teachers with the non-permanent teachers on Private Vocational High School in Malang City. The purpose of this research to identify and analyze differences in job performance level of permanent teachers and non-permanent teachers at The Private Vocational High School (SMK) in Malang City. The populations of this research are all Private SMK in Malang, which are amount 40 schools. The sample of this research are 10 schools, each school will be represented by 5 permanent teachers and 5 non-permanent teachers and the amount of all samples will be 50 permanent teachers and 50 non-permanent teachers. This research is using questionnaire and interview data gathering. The data analysis uses Chi-square statistic technique. The result shows that there is no difference between permanent teachers and non-permanent teachers job performance at The Private SMK in Malang City.

Keywords: Teacher Performance, Permanent Teacher, Non-Permanent Teacher, Private Vocational High School, Malang City

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia Indonesia dihasilkan melalui pendidikan yang bermutu oleh pendidik profesional. Peran tenaga pendidik sangat penting untuk mencapai tujuan dan fungsi pendidikan. Pada Undang-undang No. 14 pasal 6 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini sesuai dengan Undang-undang No. 20 pasal 3 tahun 2003 yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Mulyasa (2014) menyatakan bahwa guru sangat berjasa dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan para peserta didik. Guru memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), serta menyejahterakan masyarakat, kemajuan negara, dan bangsa. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional seorang guru menentukan mutu pendidikan dan tidak dapat dipungkiri bahwa

guru merupakan aset berharga dalam sistem pendidikan. Sejalan dengan Bisri (2010) juga menyatakan bahwa guru sebagai agen pendidikan di sekolah berperan memberi layanan terhadap kebutuhan-kebutuhan pendidikan masyarakat.

Guru berkewajiban memberikan pelayanan yang prima kepada stakeholder sekolah seperti rekan sejawat, siswa, orangtua dan masyarakat. Hal tersebut sejalan dengan tujuan akhir manajemen sumber daya manusia (SDM) yaitu tingginya kualitas pelayanan, dan rendahnya komplain dari pemakai. Riyadi (2009) menyatakan bahwa dalam rangka mencapai tujuan akhir tersebut secara bertahap perlu dicapai tujuan-tujuan perantara yaitu diperolehnya SDM yang memenuhi syarat dan dapat menyesuaikan diri dengan organisasi; SDM yang memenuhi syarat dengan keterampilan, keahlian, dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan; SDM yang memenuhi syarat bersedia bekerja sebaik mungkin. SDM yang memenuhi syarat berdedikasi terhadap organisasi yang luas terhadap pekerjaannya.

Ruky (2009) mengemukakan bahwa perusahaan atau organisasi dalam bidang SDM tentu menginginkan agar setiap saat memiliki SDM yang berkualitas dalam memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan jangka menengah dan jangka pendek hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi karakteristik sebagai berikut: (1) Memiliki pengetahuan penuh tugas, tanggung jawab dan wewenangnya; (2) Memiliki pengetahuan (knowledge) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya; (3) Mampu melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan keahlian atau keterampilan (skills) yang diperlukan; (4) Bersikap produktif, inovatif atau kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, dan loyal.

Kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi atau perusahaan. Siagian (2005) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan yang terdiri dari pengetahuan yang meliputi pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan minat, dan keterampilan yang meliputi kecakapan dan kepribadian. Sebagai contoh, seorang guru dituntut untuk memiliki kepribadian yang baik, karena hal tersebut diperlukan sebagai contoh agar menjadi panutan murid-murid dan bisa memberi solusi terhadap masalah-masalah murid-murid secara bijak.

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Dengan adanya kinerja yang tinggi, maka guru yang bersangkutan akan berupaya melaksanakan tugas dan kewajibannya secara optimal dan bekerja keras, berusaha untuk mengatasi segala rintangan dan menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya apabila kinerja guru rendah, maka tujuan belajar khususnya dan tujuan pendidikan umumnya akan sulit diwujudkan. Kinerja guru dianggap berhasil adalah dengan perolehan nilai ujian nasional yang tinggi, tingkat kelulusan yang maksimal, khusus untuk SMK lulusannya terserap di dunia kerja yang sesuai dengan bidang keahlian lulusan. Sekolah yang perolehan nilai ujian nasionalnya paling tinggi, tingkat kelulusannya setiap tahun 100% dan lulusan terserap di dunia kerja dianggap sudah berhasil dan akan mendapat kepercayaan masyarakat (Usman, 2011).

Kinerja guru tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun faktor eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerja seperti pendapatan (gaji), sarana prasarana, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan dan kebijakan organisasi (Barnawi, 2012).

Berkaitan dengan kebutuhan penilaian terhadap kinerja guru, Departemen Pendidikan Nasional (dalam Tobing, 2016) menguraikan alat penilaian kemampuan guru (APKG) yang terdiri dari 3 bagian yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi atau penilaian pembelajaran. Penilaian terhadap kinerja guru didesain secara khusus karena kinerja guru tidak bisa disamakan dengan kinerja karyawan pada umumnya. Hal ini terjadi karena pencapaian hasil dan aktivitas yang berbeda antara guru dengan karyawan.

Guru Tetap Yayasan (GTY), adalah tenaga pendidik atau guru yang bertugas mengabdikan pada sekolah swasta, dan diberi kewenangan tertentu oleh yayasan tertentu yang telah diakreditasi oleh pihak yang berwenang di pemerintahan Indonesia (Mulyasa, 2014). GTY juga berhak mengikuti program sertifikasi guru, jika guru berhasil mendapatkan sertifikat sertifikasi guru, maka guru tersebut berhak menerima Tunjangan Sertifikasi Guru (TPG) dari pemerintah melalui TPG (Permendiknas RI Nomor 18 tahun 2007). Besaran TPG yang diberikan sama dengan gaji pokok PNS sesuai dengan penetapan in-passing jabatan fungsional guru yang bersangkutan. Menurut Permendiknas Nomor 22 tahun 2010, in-passing merupakan penetapan jabatan fungsional guru non-PNS. In-passing bukan sebatas untuk memberikan tunjangan profesi bagi guru non-PNS, namun lebih jauh adalah untuk menetapkan

kesetaraan jabatan, pangkat atau golongan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku sekaligus demi tertib administrasi guru non-PNS.

Guru Tidak Tetap (GTT) merupakan guru yang mengajar dan tersebar di sekolah negeri dan swasta. Umumnya mereka bekerja tidak bekerja selama jam belajar di sekolah, GTT hanya mengajar paruh waktu saja, berdasarkan jam pengajar yang ditentukan sesuai dengan perjanjian kerja antara sekolah dengan guru. Mereka kadang kala hanya diberikan insentif sesuai dengan kemampuan sekolah atau yayasan yang menaunginya. Namun ada beberapa daerah yang memberi insentif terhadap GTT yang ada di sekolah swasta.

SMK merupakan sekolah menengah kejuruan yang menghasilkan lulusan siap kerja dibidang yang telah dipelajari. SMK diharapkan dapat menghasilkan lulusan-lulusan yang siap untuk bersaing dan langsung terjun di dalam dunia industri atau dunia kerja. Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) menjelaskan bahwa pendidikan kejuruan adalah pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja pada bidang tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa tujuan utama pendidikan kejuruan adalah menghasilkan lulusan yang siap kerja dengan memiliki keterampilan atau kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia industri. Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah no. 29 tahun 1990 pasal 1 ayat 3 yang berbunyi: Pendidikan Kejuruan adalah pendidikan pada jenjang menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu. Sejalan dengan pendapat Hamalik (2010) pendidikan kejuruan adalah bagian dari sistem pendidikan yang mempersiapkan seseorang agar lebih mampu bekerja pada satu kelompok pekerjaan atau satu bidang pekerjaan daripada bidang-bidang pekerjaan lain.

Legaspi (2015) mengungkapkan bahwa ada perbedaan kinerja antara dosen penuh waktu dengan dosen paruh waktu, hal ini terjadi karena dosen paruh waktu tidak melakukan penelitian dan pengembangan sistem pendidikan sehingga mereka tidak berkinerja dengan baik. Hameed et al, (2014) menjelaskan bahwa ada perbedaan kinerja antara guru tetap dengan guru tidak tetap di lingkup SD terkait pencapaian prestasi siswa, Namun di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Habibudin dan Santoso (2015) menyebutkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja antara guru tetap dan guru honorer dalam pembelajaran pendidikan jasmani.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis perbedaan tingkat kinerja para GTY dan GTT di SMK Swasta se-Kota Malang.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan metode penelitian yang digunakan adalah metode komparasi. Tujuannya adalah mengidentifikasi dan menganalisis perbedaan tingkat kinerja para GTY dan GTT di SMK Swasta se-Kota Malang. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja guru.

Data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari pengumpulan data kuesioner dan wawancara singkat dengan informan. Responden diminta untuk menjawab atau mengisi beberapa hal yang berkenaan dengan identitas mereka, dan memberi tanggapan terhadap item pertanyaan kuesioner, dan peneliti melakukan wawancara singkat dengan informan untuk memperkuat hasil temuan. Data yang dianalisis dalam penelitian ini adalah kinerja para GTY dan GTT di SMK Swasta se-Kota Malang. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Chi-square*, dengan formula:

$$\chi^2 = \sum (O_i - E_i) / E_i$$

dimana:

χ^2 = Nilai χ^2

O_i = Nilai observasi

E_i = Nilai harapan, luasan interval kelas berdasarkan tabel normal dikalikan N (total frekuensi) ($\pi \times N$)

N = Banyaknya angka pada data (total frekuensi)

HASIL

Data yang ada di dalam penelitian ini merupakan data yang sudah diuji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini secara statistik memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut.

Perhitungan menggunakan program SPSS *Statistics* 20.0, pada dimensi Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran, diperoleh hasil tabulasi silang antara Guru (Tetap Yayasan dan Tidak Tetap) dengan Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran yang menunjukkan bahwa dari 100 responden terbagi menjadi 2 golongan, yaitu guru yang tidak mengikuti perencanaan program kegiatan pembelajaran dengan maksimal dan guru yang mengikuti perencanaan program kegiatan pembelajaran dengan maksimal. Guru yang tidak mengikuti perencanaan program kegiatan pembelajaran terdiri dari Guru Tidak Tetap sebanyak 9 orang atau 18%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 12 orang atau 24%. Guru yang mengikuti perencanaan program kegiatan pembelajaran terdiri dari Guru Tidak Tetap sebanyak 41 orang atau 82%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 38 orang atau 76%. Seorang guru dapat dikatakan dapat mengikuti perencanaan program kegiatan pembelajaran dengan maksimal jika dapat menjawab ya semua item dengan persentase lebih dari 50% dari dimensi perencanaan program kegiatan pembelajaran.

Tabel 1

Uji *Chi-square* Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.542 ^b	1	.461		
Continuity Correction ^a	.241	1	.623		
Likelihood Ratio	.544	1	.461		
Fisher's Exact Test				.624	.312
Linear-by-Linear Association	.537	1	.464		
N of Valid Cases	100				

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui keterkaitan atau asosiasi antara Status Guru dengan Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran (mengembangkan rencana pelaksanaan pembelajaran) menggunakan uji *Chi-square*. Hasil uji *Chi-square* antara Status Guru dengan Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran menunjukkan nilai *Chi-square* sebesar 0,542 dengan sig. sebesar 0,461, karena nilai $p = 0,461 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan atau keterkaitan yang tidak signifikan antara Status Guru dengan Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran. Hasil ini menunjukkan bahwa Status guru tidak membedakan dalam melakukan Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran, yang berarti bahwa kinerja GTY maupun GTT memiliki persamaan dalam melakukan Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran.

Pada dimensi Pelaksanaan Program Kegiatan Pembelajaran, diperoleh hasil tabulasi silang antara Guru (Tetap Yayasan dan Tidak Tetap) dengan Pelaksanaan Program Kegiatan Pembelajaran, diperoleh hasil tabulasi silang antara Guru (Tetap Yayasan dan Tidak Tetap) dengan Pelaksanaan Program Kegiatan Pembelajaran yang menunjukkan bahwa dari 100 responden terbagi menjadi 2 golongan, yaitu guru yang tidak mengikuti pelaksanaan program kegiatan pembelajaran dengan maksimal dan guru yang mengikuti pelaksanaan program kegiatan pembelajaran dengan maksimal. Guru yang tidak mengikuti pelaksanaan kegiatan pembelajaran dengan maksimal dengan jenis Guru Tidak Tetap sebanyak 4 orang atau 8%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 8 orang atau 16%. Guru yang mengikuti pelaksanaan program kegiatan pembelajaran terdiri Guru Tidak Tetap sebanyak 46 orang atau 92%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 42 orang atau 84%.

Tabel 2

Hubungan Status Guru dengan Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.515 ^b	1	.218		

Continuity Correction ^a	.852	1	.356		
Likelihood Ratio	1.541	1	.214		
Fisher's Exact Test				.357	.178
Linear-by-Linear Association	1.500	1	.221		
N of Valid Cases	100				

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui keterkaitan atau asosiasi antara Status Guru dengan Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran menggunakan uji *Chi-square*. Hasil uji *Chi-square* antara Status Guru dengan Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran menunjukkan nilai *Chi-square* sebesar 1,515 dengan sig. sebesar 0,218, karena nilai $p = 0,218 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan atau keterkaitan yang tidak signifikan antara Status Guru dengan Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran. Hasil ini menunjukkan bahwa Status guru tidak membedakan dalam melakukan Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran, yang berarti bahwa kinerja GTY maupun GTT memiliki persamaan dalam melakukan Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran.

Pada dimensi Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran, diperoleh hasil tabulasi silang antara Guru (Tetap Yayasan dan Tidak Tetap) dengan Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran, diperoleh hasil tabulasi silang antara Guru (Tetap Yayasan dan Tidak Tetap) dengan Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran yang menunjukkan bahwa dari 100 responden terbagi menjadi 2 golongan, yaitu guru yang tidak mengikuti evaluasi atau penilaian pembelajaran dengan maksimal dan guru yang mengikuti evaluasi atau penilaian pembelajaran dengan maksimal. Guru yang tidak mengikuti evaluasi atau penilaian pembelajaran dengan maksimal terdiri dari Guru Tidak Tetap sebanyak 10 orang atau 20%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 5 orang atau 10%. Guru yang mengikuti evaluasi atau penilaian pembelajaran terdiri dari Guru Tidak Tetap sebanyak 40 orang atau 80%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 45 orang atau 90%.

Tabel 3
Uji *Chi-square* Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.961 ^b	1	.161		
Continuity Correction ^a	1.255	1	.263		
Likelihood Ratio	1.993	1	.158		
Fisher's Exact Test				.262	.131
Linear-by-Linear Association	1.941	1	.164		
N of Valid Cases	100				

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui keterkaitan atau asosiasi antara Status Guru dengan Penilaian Pembelajaran menggunakan uji *Chi-square*. Hasil uji *Chi-square* antara Status Guru dengan Penilaian Pembelajaran menunjukkan nilai *Chi-square* sebesar 1,961 dengan sig. sebesar 0,161, karena nilai $p = 0,161 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau keterkaitan yang tidak signifikan antara Status Guru dengan Penilaian Pembelajaran. Hasil ini menunjukkan bahwa Status guru tidak membedakan dalam melakukan Penilaian Pembelajaran, yang berarti bahwa kinerja GTY maupun GTT memiliki persamaan dalam melakukan Penilaian Pembelajaran.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan uji *Chi-Square*, menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja antara Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap (GTT). Dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa kedua status guru tersebut memiliki persamaan dalam kinerja.

Terdapat persamaan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Habibudin dan Santoso (2015) dengan peneliti, yaitu tidak terdapat perbedaan kinerja antara Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap (GTT). Pada dimensi hubungan status guru dengan program kegiatan pembelajaran yaitu keterampilan dalam mengidentifikasi kebutuhan program pembelajaran (A1), keterampilan dalam perumusan kompetensi dasar (A2), dan keterampilan untuk rencana penyusunan program pembelajaran

(A3) dapat ditemukan bahwa persentase Guru Tidak Tetap lebih tinggi dari Guru Tetap Yayasan yang menjawab ya.

Menurut informan, Guru Tidak Tetap memiliki keterampilan dalam mengidentifikasi kebutuhan program pembelajaran (A1) lebih tinggi daripada Guru Tetap Yayasan dikarenakan Guru Tidak Tetap lebih terampil dan cermat mengidentifikasi kebutuhan kegiatan pengelolaan kelas, memiliki variasi pola pembelajaran terkait penggunaan media, sumber belajar, serta strategi pembelajaran.

Pada item keterampilan dalam perumusan kompetensi dasar (A2), Guru Tidak Tetap memiliki persentase lebih tinggi daripada Guru Tetap Yayasan. Hal ini dikarenakan Guru Tidak Tetap lebih bisa memperhatikan karakteristik peserta didik, kemampuan awal, serta ciri dari suatu mata pelajaran.

Pada item keterampilan untuk rencana penyusunan program pembelajaran (A3), Guru Tidak Tetap memiliki persentase lebih tinggi daripada Guru Tetap Yayasan. Hal ini dikarenakan Guru Tidak Tetap lebih terampil dalam mengubah, memodifikasi, dan menyesuaikan silabus dengan kondisi sekolah dan karakteristik peserta didik. Guru Tidak Tetap dapat mengkaji RPP lebih lanjut seperti langkah-langkah yang dilakukan guru dalam pembelajaran, yang membuat peserta didik aktif belajar.

Pada dimensi perencanaan program kegiatan pembelajaran, Guru Tidak Tetap selalu termotivasi dalam melaksanakan tanggung jawab. Mereka berharap apa yang sudah dilakukan dapat diketahui dan dapat dirasakan oleh kepala sekolah selaku pimpinan sehingga Guru Tidak Tetap dapat memiliki peluang terkait perubahan status guru, dari Guru Tidak Tetap menjadi Guru Tetap Yayasan.

Pada hubungan status guru dengan pelaksanaan kegiatan pembelajaran khususnya pada item pengaturan tempat duduk sesuai dengan karakter peserta didik (B1), penciptaan ketertiban, kedisiplinan, dan kenyamanan proses belajar (B3), dapat menghargai pendapat peserta didik (B4), pengajaran dengan busana yang sopan, bersih, dan rapi (B5), dan adanya pre tes sebelum proses pembelajaran (B7) dapat ditemukan bahwa persentase Guru Tidak Tetap lebih tinggi dari Guru Tetap Yayasan yang menjawab ya.

Hal ini menunjukkan pada item pengaturan tempat duduk sesuai dengan karakter peserta didik (B1), dan item penciptaan ketertiban, kedisiplinan, dan kenyamanan proses belajar (B3), Guru Tidak Tetap memiliki persentase yang lebih tinggi dikarenakan Guru Tidak Tetap lebih peka terhadap karakteristik peserta didik dikelas. Misalnya siswa yang susah diatur dapat dipisahkan dengan siswa-siswa lain yang susah diatur, sehingga proses kegiatan pembelajaran di kelas menjadi kondusif.

Pada item dapat menghargai pendapat peserta didik (B4), Guru Tidak Tetap dapat menghargai pendapat peserta didik dibandingkan Guru Tetap Yayasan, karena mereka lebih mengerti maksud dan tujuan dari peserta didik. Hal ini tidak lepas dari karakteristik responden Guru Tidak Tetap yang cenderung masih berusia muda, sehingga lebih sabar dan telaten.

Pada item pengajaran dengan busana yang sopan, bersih, dan rapi (B5), Guru Tidak Tetap lebih tinggi persentasenya daripada Guru Tetap Yayasan. Hal ini dikarenakan Guru Tetap Yayasan terkadang tidak menggunakan seragam secara lengkap, khususnya pada saat mata pelajaran praktikum.

Pada item mengenai adanya pre tes sebelum proses pembelajaran (B7) dapat ditemukan bahwa persentase Guru Tidak Tetap lebih tinggi dari Guru Tetap Yayasan yang menjawab ya. Hal ini dikarenakan Guru Tidak Tetap cenderung melakukan pre tes secara berkala untuk mengetahui kemampuan asli dari peserta didik sebelum menyampaikan materi.

Berdasarkan kondisi diatas Guru Tidak Tetap konsisten dalam melakukan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh. Menurut informan, hal tersebut dikarenakan sesuai dengan perencanaan kegiatan pembelajaran. Ketika guru dapat melakukan tanggung jawabnya dengan baik, maka hal ini dapat dirasakan oleh berbagai pihak dalam lingkungan SMK Swasta, mulai dari kepala sekolah selaku pimpinan, siswa-siswa selaku pihak-pihak yang saling terhubung dengan guru, dan rekan-rekan guru itu sendiri.

Temuan menarik lainnya terkait pelaksanaan kegiatan pembelajaran dapat dilihat pada item yang menyebutkan guru membentuk kompetensi yang baik (B8). Hal ini menunjukkan bahwa Guru Tidak Tetap dan Guru Tetap Yayasan memiliki persentase yang sama, yaitu 76% menjawab ya. Alasan yang mendasari adalah Guru Tidak Tetap dan Guru Tetap Yayasan sama-sama bertanggung jawab menghasilkan siswa yang memiliki kompetensi yang sama, misalnya guru yang mengajar akomodasi perhotelan baik berstatus Guru Tidak Tetap atau Guru Tetap Yayasan wajib mendidik siswanya untuk bisa terampil dalam bidang tersebut.

Pada hubungan status guru dengan pelaksanaan kegiatan pembelajaran khususnya pada item guru selalu mengatur volume dan intonasi di kelas (B2), proses pembelajaran sesuai dengan waktu yang dijadwalkan (B6), dan pemberian contoh atau penjelasan terkait materi di kelas (B9), dapat diketahui bahwa persentase Guru Tetap Yayasan yang menjawab ya lebih tinggi daripada Guru Tidak Tetap.

Pada item guru selalu mengatur volume dan intonasi di kelas (B2), Guru Tetap Yayasan memiliki persentase lebih tinggi dikarenakan Guru Tetap Yayasan sudah terbiasa dalam mengatur

volume dan intonasi di kelas. Apabila suara guru memiliki suara yang terlalu keras, maka akan sulit diterima oleh siswa karena suara keras sering kali diasosiasikan dengan karakteristik guru yang galak.

Pada item proses pembelajaran sesuai dengan waktu yang dijadwalkan (B6) dan pemberian contoh atau penjelasan terkait materi di kelas (B9), Guru Tetap Yayasan memiliki persentase lebih tinggi dikarenakan memiliki pengalaman yang lebih lama dalam mengajar daripada Guru Tidak Tetap yang mayoritas merupakan lulusan langsung (*fresh graduate*) dari universitas. Guru Tetap Yayasan mampu mengidentifikasi hambatan-hambatan yang ada di kelas, mereka mengenali dampak dari penyampaian materi dengan waktu yang singkat atau dengan proses pembelajaran melampaui jadwal seharusnya.

Pada dimensi hubungan status guru dengan Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran yang terdiri atas item penilaian kelas (C1), tes kemampuan dasar (C2), penilaian satuan pendidikan dan sertifikasi (C3), menandai hasil kerja (C4), menilai program pembelajaran yang akan dilaksanakan (C5), dan meminta umpan balik kepada peserta didik (C6) ditemukan bahwa persentase Guru Tetap Yayasan lebih tinggi dari Guru Tidak Tetap yang menjawab ya.

Pada item penilaian kelas (C1) dapat diketahui bahwa persentase Guru Tetap Yayasan lebih tinggi dari Guru Tidak Tetap yang menjawab ya. Kondisi ini terjadi karena Guru Tetap Yayasan lebih menguasai metode penilaian kelas pada waktu proses belajar mengajar. Guru Tetap Yayasan memiliki keterampilan yang memadai terkait variasi-variasi penilaian, seperti soal uraian, pilihan ganda, atau tugas yang terkait dengan praktek.

Pada item tes kemampuan dasar (C2), dapat diketahui bahwa persentase Guru Tetap Yayasan lebih tinggi dari Guru Tidak Tetap yang menjawab ya. Kondisi ini terjadi karena mereka lebih terbiasa dan lebih cepat mengidentifikasi siswa dimana setiap kelas memiliki dinamika proses pembelajaran yang berbeda.

Pada item penilaian satuan pendidikan dan sertifikasi (C3), dapat diketahui bahwa persentase Guru Tetap Yayasan lebih tinggi dari Guru Tidak Tetap yang menjawab ya. Kondisi ini terjadi karena Guru Tetap Yayasan mayoritas telah mengikuti pendidikan profesi (sertifikasi) dan lulus, sehingga lebih memahami mengenai penilaian akhir satuan pendidikan dan sertifikasi yang merupakan bagian dari penilaian hasil belajar.

Pada item menandai hasil kerja (C4), dapat diketahui bahwa persentase Guru Tetap Yayasan lebih tinggi dari Guru Tidak Tetap yang menjawab ya. Kondisi ini terjadi karena sebagian besar Guru Tidak Tetap kurang memiliki waktu yang cukup untuk memeriksa tugas siswa dikarenakan mereka bekerja lagi untuk mencukupi kebutuhan ekonominya. Disisi lain, Guru Tetap Yayasan sudah memiliki gaji, tunjangan hari tua, dan tunjangan kesehatan dari yayasan, serta tunjangan pendidikan profesi dari sertifikasi sehingga Guru Tetap Yayasan tidak perlu mencari tambahan hasil diluar jabatannya sebagai guru, dan bisa lebih fokus dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, khususnya dalam mengevaluasi hasil belajar para siswanya.

Pada item menilai program pembelajaran yang akan dilaksanakan (C5), dapat diketahui bahwa persentase Guru Tetap Yayasan lebih tinggi dari Guru Tidak Tetap yang menjawab ya. Hal ini terjadi karena Guru Tetap Yayasan sudah memahami dan memperkirakan penilaian pembelajaran secara tepat. Sebagai contoh, mata pelajaran *house keeping* dan *front office* dari jurusan akomodasi perhotelan lebih cocok memerlukan program pembelajaran di kelas dan di lapangan.

Pada item meminta umpan balik kepada peserta didik (C6), dapat diketahui bahwa persentase Guru Tetap Yayasan lebih tinggi dari Guru Tidak Tetap yang menjawab ya. Hal ini terjadi karena Guru Tetap Yayasan sudah terbiasa dalam mengobservasi pemahaman siswa dari pertanyaan yang bersifat umum hingga spesifik terkait mata pelajaran yang diajarkan.

Jika disimpulkan terkait evaluasi atau penilaian pembelajaran, Guru Tetap Yayasan memiliki pengalaman yang lebih lama dalam mengajar daripada Guru Tidak Tetap yang mayoritas merupakan lulusan langsung (*fresh graduate*) dari universitas sehingga sudah memiliki standar dan kriteria yang sesuai jika dibandingkan dengan Guru Tidak Tetap. Berdasarkan latar belakang pengalaman yang telah dimiliki, Guru Tetap Yayasan dapat menetapkan standar dan kriteria secara sesuai. Menurut informan, Guru Tetap Yayasan yang mayoritas lebih senior daripada Guru Tidak Tetap lebih mengerti dan berpengalaman dalam evaluasi terkait bagian dari penilaian hasil belajar.

Penelitian ini memberikan kontribusi bidang manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya pada bidang kinerja. Penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Habibudin dan Santoso (2015) yang memiliki kesimpulan tidak terdapat perbedaan kinerja antara guru tetap dan guru honorer berdasarkan persepsi siswa. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Hameed, et al. (2014) yang menyimpulkan bahwa ada perbedaan kinerja antara guru tetap dengan guru tidak tetap di lingkup SD terkait pencapaian prestasi siswa. Sebagai tambahan, nilai tes siswa bisa jadi dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor lain diluar performa guru.

Pada penelitian terdahulu yang membahas perbandingan kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak, didukung oleh penelitian Firdausi (2014) yang berkesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja pada karyawan tetap dengan karyawan kontrak yang memiliki sistem insentif yang berbeda. Sistem insentif yang diterima karyawan tetap yaitu meliputi bonus, komisi, THR, kompensasi yang ditanggungkan (pensiun), cuti sakit yang tetap mendapatkan gaji, dan promosi jabatan. Sedangkan sistem insentif yang diterima karyawan kontrak meliputi bonus, komisi, THR, dan pengobatan secara cuma-cuma. Penelitian terdahulu yang membahas perbandingan kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak dari Nurhidayati, Budiati, dan Witjaksono (2011) juga berkesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja pada karyawan tetap dengan karyawan kontrak karena beberapa alasan yaitu kemampuan karyawan sama, perilaku atasan tidak membedakan, dan karyawan kontrak mempunyai harapan akan diangkat sebagai karyawan tetap. Variabel Kinerja Guru pada penelitian ini memiliki temuan yang menarik yaitu pada item yang menyebutkan bahwa guru terampil dan paham dalam perumusan kompetensi dasar untuk rencana program pembelajaran, sehingga penelitian ini dapat memperkaya literatur terkait kinerja guru tetap yayasan dan guru tidak tetap.

Berdasarkan pembahasan dimensi perencanaan program kegiatan pembelajaran, terdapat item keterampilan dalam mengidentifikasi kebutuhan program pembelajaran (A1). Dari pembahasan item A1, persentase Guru Tidak Tetap lebih tinggi daripada Guru Tetap Yayasan dikarenakan cara pendekatan kepada siswa-siswa generasi milenial berbeda dengan siswa-siswa dari generasi sebelumnya, dan Guru Tidak Tetap lebih memahami cara untuk pendekatan pada siswa-siswa, sehingga bisa mengidentifikasi kebutuhan program pembelajaran siswa-siswa. Maka dari itu, sebaiknya para Guru Tetap Yayasan dan Guru Tidak Tetap menyelenggarakan diskusi bersama tambahan untuk berbagi berbagai pengalaman dan masalah dalam mengajar, agar mendapatkan solusi bersama. Pihak pengelola sekolah dapat membantu dengan cara menerapkan kebijakan seperti pola pengajaran.

Pada item keterampilan untuk rencana penyusunan program pembelajaran (A3) Guru Tidak Tetap memiliki persentase lebih tinggi daripada Guru Tetap Yayasan dikarenakan Guru Tidak Tetap lebih terampil dalam mengubah, memodifikasi, dan menyesuaikan silabus dengan kondisi sekolah dan karakteristik peserta didik. Dari permasalahan item A1, Guru Tidak Tetap lebih memahami cara untuk pendekatan pada siswa-siswa, sehingga bisa mengidentifikasi kebutuhan program pembelajaran siswa-siswa. Maka dari itu, sebaiknya para Guru Tetap Yayasan diberikan pelatihan pengembangan terkait metode RPP yang beragam. Guru Tetap Yayasan juga dapat menyelenggarakan diskusi tambahan bersama Guru Tidak Tetap untuk berbagi berbagai pengalaman dan masalah dalam mengajar, agar mendapatkan solusi bersama.

Berdasarkan pembahasan dimensi pelaksanaan program kegiatan pembelajaran, item penciptaan ketertiban, kedisiplinan, dan kenyamanan proses belajar (B3) sebaiknya Guru Tetap Yayasan lebih aktif dalam menciptakan ketertiban, kedisiplinan, dan kenyamanan proses belajar dengan cara lebih peka terhadap hal-hal kecil, dengan permasalahan seperti memisahkan duduk anak yang sering gaduh dengan kelompok tertentu dan ditempatkan di baris depan. Pada item dapat menghargai pendapat peserta didik (B4) sebaiknya Guru Tetap Yayasan lebih berusaha telaten dalam mendengarkan dan mempertimbangkan kembali setiap pendapat siswa. Pihak sekolah dapat membantu meningkatkan kemampuan mengajar guru melalui mengadakan workshop. Workshop adalah pelatihan yang diadakan untuk guru dengan pakar sesuai bidangnya yang bisa berasal dari pengawas, universitas, atau profesional.

Berdasarkan pembahasan dimensi evaluasi atau penilaian pembelajaran, item tes kemampuan dasar (C2) dan meminta umpan balik kepada peserta didik (C6), persentase Guru Tetap Yayasan lebih tinggi dari Guru Tidak Tetap yang menjawab ya. Dua hal yang mendasari dari hasil tersebut adalah pengalaman Guru Tetap Yayasan yang lebih tinggi dari Guru Tidak tetap, serta keterbatasan waktu dari Guru Tidak Tetap. Maka dari itu, sebaiknya para Guru Tetap Yayasan dan Guru Tidak Tetap menyempatkan waktu untuk menyelenggarakan diskusi bersama tambahan untuk berbagi berbagai pengalaman dan masalah dalam mengajar, agar mendapatkan solusi bersama. Pihak sekolah dapat membantu meningkatkan kemampuan mengajar guru melalui workshop. Pihak sekolah juga dapat mengirimkan para guru (Guru Tetap Yayasan maupun Guru Tidak Tetap) yang dirasa membutuhkan pelatihan tambahan dengan cara mengirimkan guru tersebut ke Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, hasil Penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja antara Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Swasta se-Kota Malang. Hal tersebut

dikarenakan persentase kinerja dari GTY dan GTT diatas 50 persen, yang berarti kinerja GTY dan GTT baik dan tidak ada perbedaan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi akademisi khususnya SMK Swasta yang berada di Kota Malang maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Dimensi Hubungan Status Guru dengan Perencanaan Kegiatan Pembelajaran dan Hubungan Status Guru dengan Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran dari tiga dimensi yang dibahas dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja guru tidak tetap lebih tinggi daripada guru tetap yayasan. Maka dari itu, kompetensi dan keterampilan semua guru harus ditingkatkan lagi, terutama guru tetap yayasan. Dengan guru tetap yayasan yang telah sertifikasi, kinerja guru tetap yayasan seharusnya dapat lebih baik dibandingkan dengan guru tidak tetap.
2. Mengingat kinerja merupakan faktor yang sangat penting sehingga kinerja guru harus dipertahankan atau ditingkatkan dengan cara melakukan evaluasi guru. Pengelola sekolah perlu memberikan para guru upaya peningkatan kualitas kinerja guru berupa mewadahi fasilitas untuk diskusi antar semua guru, memberikan *workshop* (misal: *workshop* mengenai pembuatan RPP, pemahaman kurikulum, teknis penilaian evaluasi belajar siswa), dan mengirimkan guru yang dirasa membutuhkan pelatihan tambahan ke Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP).
3. Terkait penelitian yang akan datang, peneliti selanjutnya dapat membandingkan kinerja guru SMK Negeri dan guru SMK Swasta. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat ditambahkan faktor-faktor penentu kinerja guru.

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu penelitian ini masih berdasarkan pada persepsi guru sebagai tenaga pendidik. Pada penelitian selanjutnya diharapkan meneliti kinerja guru SMK Swasta dari sudut pandang pimpinan atau rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bahri, S. 2011. 'Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD di Dataran Tinggimoncong Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan'. *Jurnal Medtek*, Vol. 3 No. 2 Hal. 7-14.
- Barnawi, A. 2012. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*, Ar-Ruzz Media, Jakarta.
- Bisri, H. 2010. *Remaja Berkualitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Chamundeswari, S. 2013. 'Job Satisfaction and Performance of School Teachers'. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 3, No. 5 May 2013.
- Dedi, F. 2013. 'Perbandingan Kinerja Guru Yang Sudah Lulus Sertifikasi Dan Yang Belum Sertifikasi Dalam Pembelajaran Pendidikan Jasmani Di SMP Negeri Kabupaten Bandung', Skripsi, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Jawa Barat.
- Djamarah, S. 2005. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, Rineka Cipta Jakarta.
- Fachrurrozi, N. 2014. 'Perbedaan Kinerja Guru yang Telah Bersertifikasi dengan Non Sertifikasi di Kota Surakarta', Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, Jawa Tengah.
- Fauzi, A. 2015. 'Perbedaan Kinerja Antara Guru PNS dengan Non-PNS di SD Negeri Se-Desa Putasari', Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, Jawa Tengah.
- Firdausi, A. 2014. 'Analisis Perbedaan Kinerja antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada PT. Lamipak Primula Indonesia', Skripsi, Universitas Jember, Jember, Jawa Timur.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi 7, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Habibudin, T., & Santoso, S. 2015. 'Persepsi Siswa Terhadap Kinerja Guru Tetap dan Guru Honorer dalam Pembelajaran Pendidikan Jasmani', *Jurnal Maenpo*, Vol. 1 No. 5 Des. 2015.
- Hamalik, O. 2010. *Proses Belajar Mengajar*, Bumi Aksara, Yogyakarta.
- Hameed, Y., Dilshad, R. M., Malik, M. A., & Batool, H. 2014. 'Comparison of Academic Performance of Regular and Contract Teachers at Elementary Schools', *Asian Journal Of Management Sciences & Education*, Vol. 3 No. 1 Jan. 2014.
- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. 1990. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. No. 29 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Menengah*, Depdiknas, Jakarta.

- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. 2003. *Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Dirjen Dikdasmen, Jakarta.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. 2005. *Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Dirjen Dikdasmen, Jakarta.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi bagi Guru*, Depdiknas, Jakarta.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. 2010. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 22 Tahun 2010 Tentang Penetapan In-Passing*, Depdiknas, Jakarta
- Kusmaryani, R. 2009. 'Komitmen Terhadap Pekerjaan dan Kinerja Guru Pembimbing di Kabupaten Bantul', *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi DIY*, Vol. 1 No. 1 Hal. 3-7.
- Legaspi, K. 2015. 'Performance Evaluation of Permanent and Part-Time Faculty in the University of Eastern Philippines', *International Journal of Innovation and Applied Studies*, Vol. 12 No. 2 Jul. 2015, pp. 518-524.
- Mathis, R., & Jackson, J. 2006. *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesepuluh, Salemba Empat, Jakarta.
- Meriani. 2012. 'Perbandingan Kinerja Guru Bersertifikasi Dan Tidak Sertifikasi Di MAN 1 Martapura Gambut Kabupaten Banjar', Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Antasari, Banjarmasin, Kalimantan Selatan.
- Mindarti, C., & Shodiqin. 2012. 'Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Oleh Iklim Organisasi Pada Mi Sekecamatan Winong Pati (Studi Kasus pada Guru-guru Mi Sekecamatan Winong Kabupaten Pati)', *Jurnal Proceeds Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu*, Hal. 4-9.
- Mulyasa. 2014. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Murwati, H. 2013. 'Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Di SMK Negeri Se-Surakarta', *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)*, Vol.1 No. 1 Tahun 2013.
- Nurhidayati, Budiati, Y., dan Witjaksono. 2011. 'Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap dan Kontrak pada FMIPA UNDIP', *J. DINAMIKA SOSBUD*, Vol. 13 No. 1, Juni 2011 : 66 – 80.
- Nurrokhmah, Y. 2013. 'Perbandingan Kinerja Guru Yang Bersertifikat Pendidik Dan Yang Belum Bersertifikat Pendidik Di MTs Yarobi Grobogan', Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Walisongo, Semarang, Jawa Tengah.
- Riyadi, S. 2011. 'Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur', *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 113, No. 1, Maret 2011: 40-45.
- Ruky, H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Siagian, S. P. 2005. *Fungsi-fungsi Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sopiana, A., & Rusli, Z. 2012. 'Analisis Perbandingan Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil dengan Guru Pegawai Swasta di Kabupaten Rokan Hulu (Studi Kasus di SMP Negeri 1 Rambah dengan SMP Muhammadiyah Rambah)', Skripsi, Universitas Riau, Pekanbaru, Riau.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Suparlan. 2006. *Kinerja Guru*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Suswati, E., dan Budianto, A. 2013. 'Komitmen Organisasi Sebagai Salah Satu Penentu Kinerja Karyawan', *Jurnal Proceeding Seminar Nasional*, Vol. 4 No. 3 Hal. 3-6.
- Syachroni. 2013. 'Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri 4 Kota Jambi', *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 1 No. 2 Hal. 3-8.
- Tentama, F. 2015. 'Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Yogyakarta', *Jurnal Psikologi Undip*, Vol.14 No.1 April 2015.
- Tobing, B. 2016. 'Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Charis National Academy', Skripsi, Universitas Ma Chung, Malang, Jawa Timur.
- Tono. 2014. 'Hubungan Sertifikasi Guru Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sebuku Kabupaten Nunukan', *eJournal Administrasi Negara*, Vol. 2 No. 4 Hal. 7-11.
- Trianto, & Tutik, T., T. 2007. *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi dan Kesejahteraan*, Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Tristiana, A., Holilulloh, dan Adha, M. 2012. 'Analisis Perbandingan Kinerja Guru Bersertifikat Dan Non Sertifikat Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Di SMPN 28 Bandar Lampung', *Jurnal Universitas Lampung*. Vol.3 No.1.
- Uno, H., & Lamatenggo, N. 2012. *Teori kinerja dan pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta.

Firmana : Analisis Tingkat Kinerja Guru Tetap Yayasan (Gty) dan Guru Tidak Tetap (Gtt) di SMK Swasta Se-Kota Malang

Usman, H. 2011. *Karakter Kewirausahaan SMK*, Bumi Aksara, Yogyakarta.

Wakiran, Y., Diana, S., & Suryawan. 2004. *Pengkajian Sistem Penggajian Pegawai Tidak Tetap*, Puslitbang Badan Kepegawaian Negara, Jakarta.

Widyoko, E. 2002. 'Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa', *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, Vol. 2 No. 3 Hal. 4-7.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.

