

## ANALISIS TINGKAT KINERJA GURU TETAP YAYASAN DAN GURU TIDAK TETAP DI SMK SWASTA SE-KOTA MALANG

Lidia Halim

Universitas Ma Chung Malang

Moch. Sheisar Firmana

Universitas Ma Chung Malang

### Abstrak:

Penelitian ini berlatar belakang dari adanya perbedaan hak yang diterima dari Guru Tetap Yayasan (GTJ) dan Guru Tidak Tetap (GTT), mulai dari jam mengajar, tunjangan yang diterima, hak mengikuti sertifikasi, dan insentif lainnya. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis perbedaan tingkat kinerja para GTJ 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 GTJ dan 5 GTT sehingga total masing-masing sampel adalah 50 GTJ 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 GTJ dan GTT di SMK Swasta se-Kota Malang.

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

### Abstract:

This study is based on the differences in rights received from permanent teacher and non-permanent teacher, such like teaching hours, benefits received, certification rights from government, and other incentives. So based on the background, the purpose of this research to identify and analyze differences in performance level of permanent teachers and non-permanent teachers at The Private Vocational High School in Malang City. The population on this research is all of Private Vocational High School in Malang City which amounted to 40 schools. The sample of this research is 10 schools, which each school will be represented by 5 permanent teachers and 5 non-permanent teachers. The total of each sample are 50 permanent teachers and 50 non-permanent teachers. This research uses questionnaire and quick interview method. This research's data analysis is Chi-square statistics. The results showed that there was no difference in performance between permanent teacher and non-permanent teacher on Private Vocational High School in Malang City.

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

### PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia Indonesia dihasilkan melalui pendidikan yang bermutu oleh pendidik profesional. 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. 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. Sejalan dengan Bisri (2010) juga menyatakan bahwa guru sebagai agen pendidikan di sekolah berperan memberi layanan terhadap kebutuhan-kebutuhan pendidikan masyarakat.

Kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi atau perusahaan. Nawawi (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 yang diperlukan. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Berkaitan dengan kebutuhan penilaian terhadap kinerja guru, Departemen Pendidikan Nasional (dalam Tobing, 2016) menguraikan alat penilaian kemampuan guru (APKG) 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) merupakan 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). 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.

Berdasarkan penelitian terdahulu, 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. Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, terdapat perbedaan temuan antara kinerja guru tetap dan guru tidak tetap sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Selain itu, saat ini masih belum ditemukan perbedaan kinerja di lingkup SMK. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu melakukan penelitian tentang perbedaan kinerja pada guru tetap yayasan dan guru tidak tetap di SMK swasta se-Kota Malang.

**LANDASAN TEORI**

Hasibuan (2002), menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap organisasi atau karyawan. Rivai dalam Syachroni (2013) mengatakan bahwa kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah. Yang dimaksud dengan peran guru adalah berkaitan dengan peran guru dalam proses pembelajaran. Sedangkan terkait penilaian kinerja guru, Depdiknas

menggunakan alat penilaian kemampuan guru (APKG) yang berdasarkan modifikasi dari *teacher performance assessment instrument* yang dikembangkan oleh *Georgia Department of Education*. Berikut adalah alat penilaian kemampuan guru (APKG) yang menjadi indikator pada kinerja guru antara lain perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan metode penelitian yang digunakan adalah metode komparasi. Pengertian komparatif adalah penelitian yang membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SMK Swasta se-Kota Malang yang berjumlah 40 sekolah. Arikunto (2010) menjelaskan bahwa apabila subyek untuk pengambilan sampel penelitian besar atau minimal 100 orang dapat diambil 25%. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah *Simple Random Sampling*. Dari 40 sekolah SMK swasta se-Kota Malang, akan diundi kemudian diambil 25% dari total populasi yaitu 10 sekolah, masing-masing sekolah akan diwakili 5 GTY dan 5 GTT, sehingga total masing-masing sampel adalah 50 GTY dan 50 GTT, total berjumlah 100 guru. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik *Chi-square*.

**HASIL PENELITIAN**

Berikut merupakan penjabaran hasil penelitian terkait tabulasi silang tingkat kinerja guru tidak tetap dan guru tetap SMK Swasta Se-Kota Malang tentang perencanaan program kegiatan pembelajaran beserta item perencanaan kegiatan pembelajaran.

**Tabel 1. Hubungan Status Guru dengan Perencanaan Kegiatan Pembelajaran**

Crosstab

		Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran		Total
		Tidak	Ya	
Guru	GTT	Count 9	41	50
		% within Guru 18.0%	82.0%	100.0%
GTY	Count	12	38	50
		% within Guru 24.0%	76.0%	100.0%
Total	Count	21	79	100
		% within Guru 21.0%	79.0%	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel 1 di atas dapat dilihat 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 2. Keterampilan dalam mengidentifikasi kebutuhan program pembelajaran (A1)**

**Crosstab**

		Guru		Total	
		GTT	GTY		
A1	Tidak	Count	11	18	29
		% within Gu	22.0%	36.0%	29.0%
	Ya	Count	39	32	71
		% within Gu	78.0%	64.0%	71.0%
Total	Count	50	50	100	
	% within Gu	100.0%	100.0%	100.0%	

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel 2 di atas terlihat bahwa dari 100 responden terbagi menjadi 2 golongan, yaitu Guru Tidak Tetap yang kurang terampil dan paham dalam mengidentifikasi kebutuhan program pembelajaran sebanyak 11 orang atau 22%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 18 orang atau 36%. Guru Tidak Tetap yang terampil dan paham dalam mengidentifikasi kebutuhan rencana program pembelajaran sebanyak 39 orang atau 78%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 32 orang atau 64%.

Keterampilan kebutuhan program pembelajaran yang dimaksud adalah keterampilan dalam mengidentifikasi hal-hal apa saja yang dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran untuk jangka waktu satu tahun ajaran, dengan mengacu dari silabus yang telah dikeluarkan oleh pemerintah.

**Tabel 3. Keterampilan dalam perumusan kompetensi dasar (A2)**

**Crosstab**

		Guru		Total	
		GTT	GTY		
A2	Tidak	Count	11	13	24
		% within Gu	22.0%	26.0%	24.0%
	Ya	Count	39	37	76
		% within Gu	78.0%	74.0%	76.0%
Total	Count	50	50	100	
	% within Gu	100.0%	100.0%	100.0%	

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel 3 di atas terlihat bahwa dari 100 responden terbagi menjadi 2 golongan, yaitu Guru Tidak Tetap yang kurang terampil dan paham dalam perumusan kompetensi dasar untuk rencana program pembelajaran sebanyak 11 orang atau 22%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 13 orang atau 26%. Guru Tidak Tetap yang terampil dan paham dalam perumusan kompetensi dasar untuk rencana program pembelajaran sebanyak 39 orang atau 78%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 37 orang atau 74%. Kompetensi dasar dibuat berdasarkan RPP yang telah diprogramkan sekolah, mengacu dari silabus yang telah diprogramkan oleh pemerintah.

**Tabel 4. Keterampilan untuk rencana penyusunan program pembelajaran (A3)**

**Crosstab**

		Guru		Total	
		GTT	GTY		
A3	Tidak	Count	10	16	26
		% within Gu	20.0%	32.0%	26.0%
	Ya	Count	40	34	74
		% within Gu	80.0%	68.0%	74.0%
Total	Count	50	50	100	
	% within Gu	100.0%	100.0%	100.0%	

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel 4 di atas terlihat bahwa dari 100 responden terbagi menjadi 2 golongan, yaitu Guru Tidak Tetap yang kurang terampil dan paham untuk rencana penyusunan program pembelajaran sebanyak 10 orang atau 20%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 16 orang atau 32%. Guru Tidak Tetap yang terampil dan paham untuk rencana penyusunan program pembelajaran sebanyak 40 orang atau 80%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 34 orang atau 68%. Yang dimaksud dengan keterampilan untuk rencana penyusunan program pembelajaran adalah menyusun langkah-langkah RPS untuk jangka waktu satu tahun ajaran kedepan.

Pengujian perbedaan kinerja antara Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap (GTT) menggunakan analisis *Chi-square*, dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_1$ : Tidak Terdapat perbedaan kinerja Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Swasta se-Kota Malang.

**Tabel 5. Uji *Chi-square* Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran**

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. S (2-sided)	Exact S (2-sided)	Exact S (1-sided)
Pearson Chi-Sq	.542 <sup>a</sup>	1	.461		
Continuity Corre	.241	1	.623		
Likelihood Ratio	.544	1	.461		
Fisher's Exact T				.624	.312
Linear-by-Linear Association	.537	1	.464		
N of Valid Case	100				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum is .50.

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan hasil deskripsi tersebut 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.

Berikut merupakan penjabaran hasil penelitian terkait tabulasi silang tingkat kinerja guru tidak tetap dan guru tetap SMK Swasta Se-Kota Malang tentang pelaksanaan program kegiatan pembelajaran beserta item pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

**Tabel 6. Hubungan Status Guru dengan Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran**

		Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran		Total
		Tidak	Ya	
Guru GTT	Count	4	46	50
	% within Guru	8.0%	92.0%	100.0%
GTY	Count	8	42	50
	% within Guru	16.0%	84.0%	100.0%
Total	Count	12	88	100
	% within Guru	12.0%	88.0%	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel 6 di atas terlihat 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%. Seorang guru

dapat dikatakan dapat mengikuti pelaksanaan program kegiatan pembelajaran dengan maksimal jika dapat menjawab ya semua item dengan persentase lebih dari 50% dari dimensi pelaksanaan program kegiatan pembelajaran.

**Tabel 7. Pengaturan tempat duduk sesuai dengan karakter peserta didik (B1)**

**Crosstab**

		Guru		Total
		GTT	GTY	
B1	Tidak	Count 14	Count 17	Count 31
	% within Guru	28.0%	34.0%	31.0%
Ya	Count	36	33	69
	% within Guru	72.0%	66.0%	69.0%
Total	Count	50	50	100
	% within Guru	100.0%	100.0%	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel 7 di atas terlihat bahwa dari 100 responden terbagi menjadi 2 golongan, yaitu Guru Tidak Tetap yang kurang terampil dalam mengatur tempat duduk sesuai dengan karakteristik peserta didik sebanyak 14 orang atau 28%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 17 orang atau 34%. Guru Tidak Tetap yang terampil dalam mengatur tempat duduk sesuai dengan karakteristik peserta didik sebanyak 36 orang atau 72%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 32 orang atau 66%.

**Tabel 8. Pengaturan volume dan intonasi suara dalam proses mengajar di kelas (B2)**

**Crosstab**

		Guru		Total
		GTT	GTY	
B2	Tidak	Count 14	Count 12	Count 26
	% within Guru	28.0%	24.0%	26.0%
Ya	Count	36	38	74
	% within Guru	72.0%	76.0%	74.0%
Total	Count	50	50	100
	% within Guru	100.0%	100.0%	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel 8 di atas terlihat bahwa dari 100 responden terbagi menjadi 2 golongan, yaitu Guru Tidak Tetap yang kurang terampil dalam mengatur volume dan intonasi suara dalam proses belajar di kelas sebanyak 14 orang atau 28%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 12 orang atau 24%. Guru Tidak Tetap yang selalu mengatur volume dan intonasi suara dalam proses belajar di kelas sebanyak 36 orang atau 72%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 38 orang atau 76%.

**Tabel 9. Penciptaan ketertiban, kedisiplinan, dan kenyamanan proses belajar (B3)**

Crosstab

			Guru		Total
			GTT	GTY	
B3	Tidak	Count	8	13	21
		% within Guru	16.0%	26.0%	21.0%
	Ya	Count	42	37	79
		% within Guru	84.0%	74.0%	79.0%
Total		Count	50	50	100
		% within Guru	100.0%	100.0%	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel 9 di atas terlihat bahwa dari 100 responden terbagi menjadi 2 golongan, yaitu Guru Tidak Tetap yang kurang terampil dalam menciptakan ketertiban, kedisiplinan, dan kenyamanan dalam proses belajar sebanyak 8 orang atau 16%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 13 orang atau 26%. Guru yang selalu menciptakan ketertiban, kedisiplinan, dan kenyamanan dalam proses belajar dengan jenis Guru Tidak Tetap sebanyak 42 orang atau 84%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 37 orang atau 74%.

Hal itu dikarenakan Guru Tidak Tetap lebih mampu mengenali dan memiliki berbagai cara dalam menciptakan ketertiban, kedisiplinan, dan kenyamanan dalam proses pembelajaran.

**Tabel 10. Dapat menghargai pendapat peserta didik (B4)**

Crosstab

			Guru		Total
			GTT	GTY	
B4	Tidak	Count	7	12	19
		% within Guru	14.0%	24.0%	19.0%
	Ya	Count	43	38	81
		% within Guru	86.0%	76.0%	81.0%
Total		Count	50	50	100
		% within Guru	100.0%	100.0%	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel 10 di atas terlihat bahwa dari 100 responden terbagi menjadi 2 golongan, yaitu Guru Tidak Tetap yang kurang dalam menghargai pendapat peserta didik sebanyak 7 orang atau 14%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 12 orang atau 24%. Guru Tidak Tetap yang selalu menghargai pendapat peserta didik sebanyak 43 orang atau 86%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 38 orang atau 76%.

**Tabel 11. Pengajaran dengan busana yang sopan, bersih, dan rapi (B5)**

Crosstab

			Guru		Total
			GTT	GTY	
B5	Tidak	Count	6	10	16
		% within Guru	12.0%	20.0%	16.0%
	Ya	Count	44	40	84
		% within Guru	88.0%	80.0%	84.0%
Total		Count	50	50	100
		% within Guru	100.0%	100.0%	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel 11 di atas terlihat bahwa dari 100 responden terbagi menjadi 2 golongan, yaitu Guru Tidak Tetap yang tidak selalu mengajar dengan menggunakan pakaian yang sopan, bersih, dan rapi sebanyak 6 orang atau 12%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 10 orang atau 20%. Guru Tidak Tetap yang selalu mengajar dengan menggunakan pakaian yang sopan, bersih, dan rapi sebanyak 44 orang atau 88%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 40 orang atau 80%.

**Tabel 12. Proses pembelajaran sesuai dengan waktu yang dijadwalkan (B6)**

Crosstab

			Guru		Total
			GTT	GTY	
B6	Tidak	Count	23	17	40
		% within Guru	46.0%	34.0%	40.0%
	Ya	Count	27	33	60
		% within Guru	54.0%	66.0%	60.0%
Total		Count	50	50	100
		% within Guru	100.0%	100.0%	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel 12 di atas terlihat bahwa dari 100 responden terbagi menjadi 2 golongan, yaitu Guru Tidak Tetap yang tidak memulai dan mengakhiri proses pembelajaran sesuai dengan waktu yang dijadwalkan sebanyak 23 orang atau 46%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 17 orang atau 34%. Guru Tidak Tetap yang memulai dan mengakhiri proses pembelajaran sesuai dengan waktu yang dijadwalkan sebanyak 27 orang atau 54%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 33 orang atau 66%.

**Tabel 13. Adanya pre tes sebelum proses pembelajaran (B7)**

Crosstab

		Guru		Total	
		GTT	GTY		
B7	Tidak	Count	10	14	24
	% within C		20.0%	28.0%	24.0%
Ya	Count	40	36	76	
	% within C		80.0%	72.0%	76.0%
Total	Count	50	50	100	
	% within C	100.0%	100.0%	100.0%	

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel 13 di atas terlihat bahwa dari 100 responden terbagi menjadi 2 golongan, yaitu Guru Tidak Tetap yang tidak selalu melaksanakan pembelajaran sebelum pelaksanaan ujian (*Pre Tes*) dalam proses pembelajaran sebanyak 10 orang atau 20%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 14 orang atau 28%. Guru Tidak Tetap yang selalu melaksanakan pembelajaran sebelum pelaksanaan ujian (*Pre Tes*) dalam proses pembelajaran sebanyak 40 orang atau 80%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 36 orang atau 72%.

**Tabel 14. Guru membentuk kompetensi yang baik (B8)**

Crosstab

		Guru		Total	
		GTT	GTY		
B8	Tidak	Count	12	12	24
	% within G		24.0%	24.0%	24.0%
Ya	Count	38	38	76	
	% within G		76.0%	76.0%	76.0%
Total	Count	50	50	100	
	% within G	100.0%	100.0%	100.0%	

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel 14 di atas terlihat bahwa dari 100 responden terbagi menjadi 2 golongan, yaitu Guru Tidak Tetap yang kurang terampil dan paham dalam membentuk kompetensi yang baik dalam proses pembelajaran sebanyak 12 orang atau 24%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 12 orang atau 24%. Guru Tidak Tetap yang terampil dan paham dalam membentuk kompetensi yang baik dalam proses pembelajaran sebanyak 38 orang atau 76%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 38 orang atau 76%.

**Tabel 15. Pemberian contoh atau penjelasan terkait materi di kelas (B9)**

Crosstab

		Guru		Total	
		GTT	GTY		
B9	Tidak	Count	12	9	21
	% within G		24.0%	18.0%	21.0%
Ya	Count	38	41	79	
	% within G		76.0%	82.0%	79.0%
Total	Count	50	50	100	
	% within G	100.0%	100.0%	100.0%	

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel 15 di atas terlihat bahwa dari 100 responden terbagi menjadi 2 golongan, yaitu Guru Tidak Tetap yang kurang terampil dalam memberikan contoh atau penjelasan lebih lanjut terkait materi yang dibahas di kelas sebanyak 12 orang atau 24%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 9 orang atau 18%. Guru Tidak Tetap yang terampil dalam memberikan contoh atau penjelasan lebih lanjut terkait materi yang dibahas di kelas sebanyak 38 orang atau 76%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 41 orang atau 82%.

Pengujian perbedaan kinerja antara Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap (GTT) menggunakan analisis *Chi-square*, dengan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Tidak Terdapat perbedaan kinerja Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Swasta se-Kota Malang

**Tabel 16. Uji Chi-square Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran**

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Sq	1.515 <sup>a</sup>	1	.218		
Continuity Corre	.852	1	.356		
Likelihood Ratio	1.541	1	.214		
Fisher's Exact T				.357	.178
Linear-by-Linear Association	1.500	1	.221		
N of Valid Cases	100				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum is .00.

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan hasil deskripsi tersebut 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.

Berikut merupakan penjabaran hasil penelitian terkait tabulasi silang tingkat kinerja guru tidak tetap dan guru tetap SMK Swasta Se-Kota Malang tentang evaluasi atau penilaian pembelajaran beserta item evaluasi atau penilaian pembelajaran.

**Tabel 17. Hubungan Status Guru dengan Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran**

		Penilaian Pembelajaran		Total
		Tidak	Ya	
Guru GTT	Count	10	40	50
	% within Guru	20.0%	80.0%	100.0%
GTY	Count	5	45	50
	% within Guru	10.0%	90.0%	100.0%
Total	Count	15	85	100
	% within Guru	15.0%	85.0%	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel 17 di atas terlihat 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%. Seorang guru dapat dikatakan dapat mengikuti evaluasi atau penilaian pembelajaran dengan maksimal jika dapat menjawab ya semua item dengan persentase lebih dari 50% dari dimensi evaluasi atau penilaian pembelajaran.

**Tabel 18. Penilaian kelas (C1)**

		Guru		Total
		GTT	GTU	
C1 Tidak	Count	7	5	12
	% within Guru	14.0%	10.0%	12.0%
Ya	Count	43	45	88
	% within Guru	86.0%	90.0%	88.0%
Total	Count	50	50	100
	% within Guru	100.0%	100.0%	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel 18 di atas terlihat bahwa dari 100 responden terbagi menjadi 2 golongan, yaitu Guru Tidak Tetap yang tidak selalu mengadakan penilaian kelas yang merupakan bagian dari penilaian

hasil belajar sebanyak 7 orang atau 14%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 5 orang atau 10%. Guru Tidak Tetap yang selalu mengadakan penilaian kelas yang merupakan bagian dari penilaian hasil belajar sebanyak 43 orang atau 86%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 45 orang atau 90%.

**Tabel 19. Tes kemampuan dasar (C2)**

		Guru		Total
		GTT	GTU	
C2 Tidak	Count	10	4	14
	% within Guru	20.0%	8.0%	14.0%
Ya	Count	40	46	86
	% within Guru	80.0%	92.0%	86.0%
Total	Count	50	50	100
	% within Guru	100.0%	100.0%	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel 19 di atas terlihat bahwa dari 100 responden terbagi menjadi 2 golongan, yaitu Guru Tidak Tetap yang tidak selalu mengadakan tes kemampuan dasar yang merupakan bagian dari penilaian hasil belajar sebanyak 10 orang atau 20%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 4 orang atau 8%. Guru Tidak Tetap yang selalu mengadakan tes kemampuan dasar yang merupakan bagian dari penilaian hasil belajar sebanyak 40 orang atau 80%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 46 orang atau 92%.

**Tabel 20. Penilaian satuan pendidikan dan sertifikasi (C3)**

		Guru		Total
		GTT	GTU	
C3 Tidak	Count	18	14	32
	% within Guru	36.0%	28.0%	32.0%
Ya	Count	32	36	68
	% within Guru	64.0%	72.0%	68.0%
Total	Count	50	50	100
	% within Guru	100.0%	100.0%	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel 20 di atas terlihat bahwa dari 100 responden terbagi menjadi 2 golongan, untuk Guru Tidak Tetap yang tidak selalu menilai akhir satuan pendidikan dan sertifikasi yang merupakan bagian dari penilaian hasil belajar sebanyak 18 orang atau 36%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 14 orang atau 28%. Guru Tidak Tetap yang selalu menilai akhir satuan pendidikan dan sertifikasi yang

merupakan bagian dari penilaian hasil belajar sebanyak 32 orang atau 64%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 36 orang atau 72%.

**Tabel 21. Menandai hasil kerja (C4)**

**Crosstab**

		Guru		Total
		GTT	GTY	
C4	Tidak	Count 17	Count 13	Count 30
		% within C 34.0%	% within C 26.0%	% within C 30.0%
Ya	Count	Count 33	Count 37	Count 70
		% within C 66.0%	% within C 74.0%	% within C 70.0%
Total	Count	Count 50	Count 50	Count 100
		% within C 100.0%	% within C 100.0%	% within C 100.0%

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel 21 di atas terlihat bahwa dari 100 responden terbagi menjadi 2 golongan, yaitu Guru Tidak Tetap yang tidak selalu menandai hasil kerja yang merupakan bagian dari penilaian hasil belajar sebanyak 17 orang atau 34%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 13 orang atau 26%. Guru Tidak Tetap yang selalu menandai hasil kerja yang merupakan bagian dari penilaian hasil belajar sebanyak 33 orang atau 66%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 37 orang atau 74%.

**Tabel 22. Menilai program pembelajaran yang akan dilaksanakan (C5)**

**Crosstab**

		Guru		Total
		GTT	GTY	
C5	Tidak	Count 11	Count 7	Count 18
		% within C 22.0%	% within C 14.0%	% within C 18.0%
Ya	Count	Count 39	Count 43	Count 82
		% within C 78.0%	% within C 86.0%	% within C 82.0%
Total	Count	Count 50	Count 50	Count 100
		% within C 100.0%	% within C 100.0%	% within C 100.0%

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel 22 di atas terlihat bahwa dari 100 responden terbagi menjadi 2 golongan, yaitu Guru Tidak Tetap yang tidak selalu menilai program pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam proses pembelajaran sebanyak 11 orang atau 22%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 7 orang atau 14%. Guru Tidak Tetap yang selalu menilai program pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam proses pembelajaran sebanyak 39 orang atau 78%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 43 orang atau 86%.

**Tabel 23. Meminta umpan balik kepada peserta didik (C6)**

**Crosstab**

		Guru		Total
		GTT	GTY	
C6	Tidak	Count 14	Count 5	Count 19
		% within C 28.0%	% within C 10.0%	% within C 19.0%
Ya	Count	Count 36	Count 45	Count 81
		% within C 72.0%	% within C 90.0%	% within C 81.0%
Total	Count	Count 50	Count 50	Count 100
		% within C 100.0%	% within C 100.0%	% within C 100.0%

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada Tabel 23 di atas terlihat bahwa dari 100 responden terbagi menjadi 2 golongan, yaitu Guru Tidak Tetap yang tidak selalu meminta umpan balik (berupa pertanyaan) kepada peserta didik sesuai materi yang sudah disampaikan di kelas sebanyak 14 orang atau 28%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 5 orang atau 10%. Guru Tidak Tetap yang selalu meminta umpan balik (berupa pertanyaan) kepada peserta didik sesuai materi yang sudah disampaikan di kelas sebanyak 36 orang atau 72%, dan Guru Tetap Yayasan sebanyak 45 orang atau 90%.

Pengujian perbedaan kinerja antara Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap (GTT) menggunakan analisis *Chi-square*, dengan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Tidak Terdapat perbedaan kinerja Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Swasta se-Kota Malang.

**Tabel 24. 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 <sup>a</sup>	1	.161		
Continuity Correction	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				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan hasil deskripsi tersebut 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.

#### KESIMPULAN

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. Walaupun tidak ada perbedaan yang mencolok, pada perencanaan dan pelaksanaan program pembelajaran, guru tidak tetap memiliki persentase lebih tinggi daripada guru tetap yayasan karena mereka lebih terampil dan cermat dalam mengidentifikasi kebutuhan kegiatan pengelolaan kelas, memiliki variasi pola pembelajaran, peka terhadap karakteristik peserta didik, dan memiliki semangat bekerja yang tinggi. Akan tetapi pada dimensi evaluasi evaluasi atau penilaian pembelajaran guru tetap yayasan lebih memahami dan menguasai metode penilaian kelas pada waktu proses belajar mengajar daripada guru tidak tetap.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
2. Bisri, Hasan, 2010, *Remaja Berkualitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
3. Habibudin, Tjetjep., dan Santoso, Syarah, 2015, *Persepsi Siswa Terhadap Kinerja Guru Tetap dan Guru Honorer dalam Pembelajaran Pendidikan Jasmani*, *Jurnal Maenpo*, Vol. 1 No. 5 Desember.
4. Hameed, Yousef Mahmood, Dilshad, Rana Muhammad, Malik, Muhammad Ashraf, and Batool, Humera, 2014, *Comparison of Academic Performance of Regular and Contract Teachers at Elementary Schools*, *Asian Journal Of Management Sciences & Education*, Vol. 3 No. 1 January.
5. Hasibuan, Malayu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
6. Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2005, *Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Dirjen Dikdasmen, Jakarta.
7. Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2007, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi bagi Guru*, Depdiknas, Jakarta.
8. Legaspi, Korina, 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 July, pp. 518-524.
9. Mulyasa, 2014, *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
10. Nawawi, Hadari, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
11. Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
12. Syachroni, 2013, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri 4 Kota Jambi*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 1 No. 2 Hal. 3-8.
13. Tobing, Bisma, 2016, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Charis National Academy*, Skripsi, Universitas Ma Chung, Malang, Jawa Timur.