

Perbedaan Kinerja Guru PNS dan Non-PNS: Fakta atau Stereotip?

Sherly Meifalanfa^{1*}, Firmas Pradana², Reva Putri Ernanda³
PGSD, Universitas Adzkia, Padang, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespodensi: sherlyfalanfa@gmail.com

INFO ARTIKEL

Histori Artikel:

Diterima 11-01-2025
Disetujui Tgl-Bln-Thn
Diterbitkan Tgl-Bln-Thn

Katakunci:

*kinerja guru,
PNS,
non-PNS,
motivasi,
evaluasi kinerja,
pendidikan Indonesia*

ABSTRAK

Artikel ini mengulas perbedaan kinerja antara guru PNS dan non-PNS dengan menganalisis berbagai faktor yang mempengaruhinya. Meskipun status kepegawaian dipandang sebagai faktor utama, hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai elemen lain yang lebih kompleks, seperti motivasi, pelatihan, kesejahteraan, dan lingkungan kerja. Lima artikel yang dianalisis menunjukkan bahwa guru PNS cenderung memiliki akses yang lebih baik terhadap fasilitas, pelatihan, dan jaminan pekerjaan, yang meningkatkan kestabilan kinerja mereka. Namun, guru non-PNS sering kali menunjukkan tingkat kreativitas, semangat, dan inovasi yang lebih tinggi karena menghadapi tantangan yang lebih besar, seperti ketidakpastian status pekerjaan dan fasilitas yang terbatas. Selain itu, teori evaluasi kinerja guru yang mencakup kompetensi profesional, sosial, dan pribadi memberikan perspektif penting dalam menilai kinerja guru secara holistik. Dalam konteks ini, evaluasi kinerja harus mempertimbangkan tidak hanya hasil akhir seperti hasil belajar siswa, tetapi juga upaya dan motivasi internal yang dimiliki guru dalam mengelola pembelajaran. Kesimpulannya, kinerja guru PNS dan non-PNS dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal yang saling berinteraksi. Oleh karena itu, kebijakan pendidikan yang adil dan inklusif yang mendukung kedua kelompok guru dalam hal pelatihan, kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Meifalanfa, S., Pradana, F. ., & Putri Ernanda, R. . (2025). Perbedaan Kinerja Guru PNS dan Non-PNS: Fakta atau Stereotip?. *Jurnal Ragam Pengabdian*, 2(1), 01-08. <https://doi.org/10.62710/m0bf8e94>

PENDAHULUAN

Dalam sistem pendidikan Indonesia, peran guru sangatlah krusial dalam membangun mutu pendidikan dan sumber daya manusia. Namun, meskipun tujuan utama dari seorang guru adalah untuk memberikan pendidikan berkualitas, terdapat perbedaan mencolok antara guru PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan non-PNS (guru honorer atau kontrak) yang sering kali menjadi topik perdebatan di kalangan pendidikan. Perbedaan ini mencakup status kepegawaian, kesejahteraan, peluang pengembangan profesional, dan tentunya, kinerja dalam menjalankan tugas mengajarnya. Salah satu pertanyaan besar yang muncul adalah, apakah perbedaan kinerja antara guru PNS dan non-PNS benar-benar merupakan fakta yang dapat dibuktikan dengan data atau sekadar stereotip yang beredar di masyarakat?

Guru PNS di Indonesia umumnya memiliki kestabilan pekerjaan yang lebih terjamin, yang sering kali disertai dengan jaminan kesejahteraan seperti gaji tetap, tunjangan, dan hak pensiun. Hal ini dianggap berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Mulyasa (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stabilitas pekerjaan bagi guru PNS memberikan rasa aman yang dapat mendorong mereka untuk lebih fokus pada tugas pengajaran, yang berdampak positif terhadap kualitas pendidikan yang diberikan. Sebaliknya, guru non-PNS, yang tidak memiliki jaminan status pekerjaan jangka panjang, sering kali dihadapkan pada ketidakpastian yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja mereka (Ibrahim and Kurniawan, 2020). Meskipun demikian, banyak yang percaya bahwa ketidakpastian ini justru mendorong guru non-PNS untuk berusaha lebih keras membuktikan kemampuan mereka.

Namun, perbedaan kinerja tidak bisa semata-mata dilihat dari status kepegawaian. Faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru adalah latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, serta lingkungan dan dukungan yang diterima dari sekolah dan pemerintah. Penelitian oleh Ginting and Siregar (2018) menunjukkan bahwa meskipun guru PNS lebih diuntungkan dari segi fasilitas dan pelatihan yang disediakan oleh pemerintah, kinerja mereka tidak selalu lebih baik daripada guru non-PNS. Sebaliknya, dalam beberapa situasi, guru non-PNS, meskipun tanpa fasilitas yang sama, cenderung memiliki motivasi internal yang lebih tinggi untuk mengoptimalkan pengajaran demi meningkatkan kualitas diri mereka.

Teori evaluasi kinerja guru menjadi kritis untuk menilai kinerja guru secara objektif dan menyeluruh. Evaluasi kinerja guru, menurut Suparno (2019), adalah suatu proses penilaian efektivitas guru dalam melaksanakan tugas mengajar, dengan maksud untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Evaluasi ini perlu mempertimbangkan berbagai aspek seperti kemampuan dalam menyampaikan materi, manajemen kelas, interaksi dengan siswa, dan pengembangan diri melalui pelatihan serta pendidikan lanjutan. Hal ini sejalan dengan pendapat Daryanto (2019), yang menyatakan bahwa kinerja guru tidak hanya dinilai berdasarkan hasil belajar siswa, tetapi juga dilihat dari bagaimana seorang guru mengelola kelas dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan siswa. Evaluasi semacam ini bertujuan untuk menjamin bahwa proses pembelajaran berlangsung dengan baik, tanpa memperhatikan status kepegawaian guru.

Sebuah penelitian oleh Hidayat dan Puspitasari (2021) juga menunjukkan bahwa guru PNS memiliki peluang lebih besar untuk mengikuti berbagai pelatihan dan pengembangan profesional yang diselenggarakan oleh pemerintah. Ini tentu memberikan keuntungan terkait manajemen kelas dan penggunaan metode pengajaran yang lebih efisien. Namun, penelitian yang sama juga mengindikasikan bahwa motivasi dan dedikasi guru non-PNS, meskipun tidak mendapat dukungan yang bersamaan, kadang-kadang dapat lebih tinggi karena adanya dorongan untuk mencapai status PNS. Selain itu, menurut Kusumawati dan Budiarti (2022), ketidakpastian dalam karir guru non-PNS justru dapat mendorong mereka

untuk berusaha lebih maksimal dalam pengajaran, karena mereka harus selalu bersaing untuk menunjukkan kualitas agar dapat diangkat menjadi PNS.

Lebih lanjut, evaluasi kinerja guru yang menyeluruh melibatkan penilaian berbagai faktor eksternal, seperti fasilitas pendidikan, dukungan dari institusi sekolah, dan kebijakan pendidikan yang berlaku. Penelitian yang dilakukan oleh Suryani dan Rahman (2020) menyatakan bahwa keterlibatan pemerintah dalam menyediakan sumber daya dan pelatihan bagi guru sangat berpengaruh pada kualitas kinerja mereka, baik guru PNS maupun non-PNS. Selain itu, Triani dan Dewi (2021) mengungkapkan bahwa faktor lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam kinerja guru. Guru yang bekerja di lingkungan dengan dukungan minimal akan lebih sulit mencapai hasil yang optimal dibandingkan dengan guru yang memiliki akses ke sumber daya dan fasilitas yang memadai.

Namun, dalam beberapa situasi, keberadaan fasilitas yang lebih baik untuk guru PNS tidak selalu menjamin peningkatan kinerja mereka. Sebaliknya, adanya rasa nyaman dan kepastian status pekerjaan bagi guru PNS kadang bisa membuat mereka kurang terdorong untuk berinovasi dalam pengajaran. Widyanti dan Subiyanto (2021) menemukan bahwa dalam beberapa kesempatan, guru PNS merasa tidak perlu berusaha lebih keras karena mereka sudah memiliki jaminan pekerjaan yang stabil. Ini menunjukkan bahwa faktor internal, seperti motivasi pribadi dan dedikasi terhadap profesi, juga berperan penting dalam menentukan kualitas pengajaran.

Oleh karena itu, untuk menganalisis secara obyektif perbedaan kinerja antara guru PNS dan non-PNS, perlu dilakukan pendekatan yang lebih komprehensif dan berbasis bukti, yang mempertimbangkan berbagai dimensi yang mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap sejauh mana status kepegawaian mempengaruhi kinerja guru dalam konteks pendidikan di Indonesia, serta untuk memberikan wawasan tentang kebijakan pendidikan yang lebih inklusif dan adil bagi semua guru, tanpa memandang status kepegawaian mereka.

METODE PELAKSANAAN

Metode yang diterapkan dalam artikel ini merupakan studi literatur, yang dipilih karena kemampuannya dalam mengumpulkan, mengkaji, dan menyintesis temuan-temuan dari berbagai sumber yang relevan dengan topik perbedaan kinerja antara guru PNS dan non-PNS. Pendekatan ini memungkinkan penulis untuk meneliti berbagai sudut pandang, teori, serta hasil penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di Indonesia. Studi literatur dipilih karena metode ini memberikan gambaran yang lengkap dan sistematis mengenai topik yang diulas, sehingga penulis dapat menggali wawasan dari berbagai disiplin ilmu (Jabareen, 2009). Proses ini melibatkan pemilihan sumber literatur yang dapat dipercaya, seperti jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan dokumen kebijakan yang relevan dengan kinerja guru. Kriteria pemilihan artikel didasarkan pada relevansi topik, kualitas sumber, dan periode publikasi yang terbaru. Selain itu, evaluasi kinerja guru berdasarkan teori-teori yang ada, seperti yang dijelaskan oleh Daryanto (2019) mengenai manajemen pendidikan dan Suparno (2019) tentang evaluasi kinerja guru, juga menjadi dasar utama dalam analisis.

Salah satu alasan utama pemilihan metode ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang topik ini tanpa memerlukan biaya dan waktu yang besar, seperti yang diperlukan dalam penelitian lapangan. Dengan studi literatur, penulis dapat mengakses berbagai sumber daya yang lebih luas dalam waktu singkat dan mengidentifikasi pola serta temuan yang ada dalam berbagai penelitian yang telah

dipublikasikan. Proses analisis yang dilakukan tidak hanya melibatkan perbandingan hasil penelitian, tetapi juga mempertimbangkan teori evaluasi kinerja untuk memastikan bahwa temuan yang disampaikan memiliki landasan yang kuat (Hart, 1998). Meskipun metode ini memiliki kekurangan terkait keterbatasan informasi yang mungkin tersedia dalam literatur yang ada, pendekatan ini tetap memberikan wawasan yang relevan dan mutakhir, mengingat dinamika kebijakan pendidikan yang senantiasa berkembang di Indonesia. Melalui pendekatan ini, artikel ini bertujuan untuk menyajikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai perbedaan kinerja antara guru PNS dan non-PNS, serta faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil penelitian dari lima artikel yang berkaitan dengan perbedaan kinerja antara guru PNS dan non-PNS. Penelitian-penelitian ini memberikan perspektif yang berbeda mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kedua kelompok guru. Berdasarkan analisis literatur, berikut adalah ringkasan dari temuan-temuan utama yang terdeteksi dalam lima artikel yang telah diteliti.

1. Artikel 1: Ginting dan Siregar (2018)

Penelitian ini membandingkan kinerja guru PNS dan non-PNS di daerah perkotaan serta pedesaan. Meskipun guru PNS memiliki fasilitas yang lebih mendukung, kinerja mereka tidak selalu lebih unggul dibandingkan dengan guru non-PNS. Guru non-PNS, yang sering bekerja dengan sumber daya yang terbatas, menunjukkan tingkat kreativitas yang lebih tinggi dalam mengelola kelas dan menyampaikan pengajaran. Temuan ini mengisyaratkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kreativitas serta motivasi internal, bukan hanya status kepegawaian. Dengan kata lain, meskipun akses terhadap fasilitas lebih baik untuk guru PNS, faktor-faktor seperti kreativitas dan inisiatif juga memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil pengajaran.

2. Artikel 2: Hidayat dan Puspitasari (2021)

Artikel ini meneliti perbedaan evaluasi kinerja antara guru PNS dan non-PNS di Jawa Tengah. Temuan menunjukkan bahwa guru PNS memiliki peluang yang lebih tinggi untuk mengikuti pelatihan serta pengembangan profesional yang diadakan oleh pemerintah. Di sisi lain, guru non-PNS yang tidak mendapatkan akses sama terhadap pelatihan formal tetap dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka berkat motivasi internal yang kuat. Hal ini mengonfirmasi bahwa meskipun pelatihan profesional memiliki peranan yang penting, motivasi dan komitmen pribadi guru juga memainkan peran besar dalam kinerja mereka.

3. Artikel 3: Kusumawati dan Budiarti (2022)

Penelitian ini mengkaji pengaruh kesejahteraan finansial terhadap kinerja guru. Guru PNS, yang memiliki kestabilan finansial dan tunjangan yang lebih baik, menunjukkan kinerja yang lebih konsisten. Di sisi lain, guru non-PNS yang menghadapi ketidakpastian pekerjaan cenderung berusaha lebih keras untuk membuktikan kemampuan mereka. Artikel ini menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial memang berpengaruh terhadap kinerja, namun dedikasi serta motivasi tinggi yang dimiliki oleh guru non-PNS juga berperan krusial dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

4. Artikel 4: Triani dan Dewi (2021)

Artikel ini membahas pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Guru PNS sering kali bekerja di sekolah dengan fasilitas yang lebih baik, sedangkan guru non-PNS lebih banyak ditempatkan

di daerah terpencil dengan fasilitas yang terbatas. Namun, meskipun lingkungan kerja lebih baik untuk guru PNS, guru non-PNS dapat beradaptasi dan menunjukkan inovasi dalam pengajaran mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja memengaruhi kinerja, kemampuan adaptif dan inovatif dari guru non-PNS menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap kualitas pengajaran mereka.

5. Artikel 5: Widyanti dan Subiyanto (2021)

Penelitian ini menguji perbedaan kinerja antara guru PNS dan non-PNS di Kota Semarang. Guru PNS lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka karena adanya jaminan pekerjaan serta fasilitas yang lebih baik. Sebaliknya, guru non-PNS, meskipun menghadapi ketidakpastian pekerjaan, menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan oleh dorongan untuk membuktikan kemampuan mereka agar bisa mendapatkan status PNS. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja lebih tinggi pada guru PNS, tetapi semangat kerja guru non-PNS lebih tinggi akibat motivasi untuk membuktikan kemampuan mereka.

Tabel 1. Tabel Perbandingan Temuan Utama Kinerja Guru PNS dan Non-PNS

Artikel	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	Kesimpulan Utama
Ginting & Siregar (2018)	Fasilitas, kreativitas, motivasi internal	Kinerja dipengaruhi oleh kreativitas dan motivasi, bukan hanya status kepegawaian.
Hidayat & Puspitasari (2021)	Pelatihan, dukungan pemerintah, motivasi internal	Pelatihan meningkatkan kinerja guru PNS, motivasi diri penting untuk guru non-PNS.
Kusumawati & Budiarti (2022)	Kesejahteraan finansial, stabilitas pekerjaan	Kesejahteraan mempengaruhi kinerja, namun guru non-PNS lebih berdedikasi meski tidak stabil.
Triani & Dewi (2021)	Lingkungan kerja, fasilitas	Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja, kemampuan beradaptasi dan inovasi lebih tinggi pada guru non-PNS.
Widyanti & Subiyanto (2021)	Kepuasan kerja, ketidakpastian status pekerjaan	Guru PNS lebih puas, namun guru non-PNS lebih semangat karena dorongan untuk membuktikan kemampuan.

Dalam diskusi tentang perbedaan kinerja antara guru PNS dan non-PNS, penting untuk menghubungkannya dengan teori evaluasi kinerja guru yang bisa memberikan kerangka untuk memahami bagaimana kinerja guru dinilai serta faktor-faktor apa saja yang berpengaruh. Salah satu teori yang relevan dalam konteks ini adalah teori evaluasi kinerja yang diajukan oleh Susanto (2015), yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja guru harus mempertimbangkan berbagai dimensi, termasuk kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi pribadi. Evaluasi kinerja guru ini tidak hanya berfokus pada aspek hasil

akhir (misalnya, peningkatan hasil belajar siswa), tetapi juga pada proses dan usaha yang dilakukan oleh guru untuk mencapai hasil tersebut.

Kompetensi Profesional dan Pelatihan

Dalam tulisan oleh Hidayat dan Puspitasari (2021), ditemukan bahwa guru PNS lebih sering mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional dibandingkan dengan guru non-PNS. Pelatihan ini membantu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, yang menjadi salah satu aspek utama dalam teori evaluasi kinerja guru. Menurut teori ini, kemampuan guru untuk mengembangkan pengetahuan serta keterampilan mereka secara berkelanjutan adalah indikator penting dalam menilai kinerja mereka. Oleh karena itu, guru PNS, yang memiliki akses lebih luas terhadap pelatihan, memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan kinerjanya dalam bidang kompetensi profesional.

Kompetensi Sosial dan Lingkungan Kerja

Teori evaluasi kinerja guru juga menekankan pentingnya aspek kompetensi sosial, yang mencakup kemampuan guru untuk berinteraksi baik dengan siswa, orang tua, maupun rekan sejawat. Artikel oleh Triani dan Dewi (2021) menunjukkan bahwa meskipun guru PNS memiliki lingkungan kerja yang lebih baik, guru non-PNS sering kali bekerja di area dengan fasilitas terbatas, namun mereka mampu menunjukkan kemampuan adaptasi dan inovasi yang tinggi. Dalam hal ini, teori evaluasi kinerja guru menekankan bahwa kualitas hubungan sosial di tempat kerja serta kemampuan guru untuk beradaptasi dengan berbagai kondisi sangat memengaruhi kinerja mereka. Kompetensi sosial ini, meskipun tidak terlihat secara langsung dalam pengajaran, memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan yang diberikan.

Kompetensi Pribadi dan Motivasi

Lebih jauh, teori evaluasi kinerja juga mencakup kompetensi pribadi, yang berkaitan dengan karakter, motivasi, dan dedikasi guru terhadap profesinya. Artikel oleh Ginting dan Siregar (2018) serta Widyanti dan Subiyanto (2021) menunjukkan bahwa meskipun guru non-PNS mengalami ketidakpastian dalam status pekerjaan, mereka sering kali menunjukkan motivasi yang lebih tinggi dan dedikasi yang luar biasa untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Dalam konteks teori evaluasi kinerja guru, motivasi ini merupakan bagian dari kompetensi pribadi yang penting untuk mengevaluasi kinerja guru secara holistik. Motivasi yang tinggi dapat membantu guru untuk terus berkembang, meskipun dihadapkan pada beragam tantangan dan keterbatasan.

Kesejahteraan dan Stabilitas Pekerjaan

Dalam teori evaluasi kinerja guru, faktor eksternal seperti kesejahteraan dan stabilitas pekerjaan juga memengaruhi kinerja guru. Menurut Kusumawati dan Budiarti (2022), guru PNS, yang menikmati kestabilan finansial dan tunjangan lebih tinggi, cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang mengarah pada kinerja yang lebih stabil. Hal ini sejalan dengan teori bahwa kesejahteraan guru dan stabilitas pekerjaan adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja, khususnya dalam hal komitmen jangka panjang terhadap profesi. Guru yang merasa dihargai dan memiliki kepastian masa depan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang hidup dalam ketidakpastian.

Pentingnya Pendekatan Holistik dalam Evaluasi Kinerja

Berdasarkan teori evaluasi kinerja, sangat penting untuk melakukan evaluasi terhadap guru dengan pendekatan yang holistik, yang tidak hanya mempertimbangkan aspek profesional dan teknis, tetapi juga faktor-faktor psikologis dan sosial yang mempengaruhi mereka. Dalam konteks ini, guru PNS maupun non-

PNS memiliki faktor-faktor yang saling melengkapi dalam menentukan kinerja mereka. Meskipun guru PNS mungkin memiliki keuntungan dari pelatihan yang lebih baik dan stabilitas pekerjaan, guru non-PNS sering kali memiliki dorongan motivasi yang lebih kuat dan kreativitas yang lebih tinggi untuk mengatasi keterbatasan yang mereka hadapi.

Teori evaluasi kinerja guru, seperti yang dijelaskan oleh Susanto (2015), mengindikasikan bahwa proses evaluasi harus mencakup berbagai indikator, termasuk aspek kompetensi, motivasi, dan hasil yang dicapai. Oleh karena itu, dalam menilai kinerja guru PNS dan non-PNS, evaluasi harus mempertimbangkan tidak hanya hasil belajar siswa, tetapi juga bagaimana guru mengelola proses pembelajaran mereka, kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan berbagai tantangan, serta motivasi yang mereka miliki untuk terus berkembang.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis terhadap lima artikel yang membahas perbedaan kinerja antara guru PNS dan non-PNS, dapat disimpulkan bahwa perbedaan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh status kepegawaian, tetapi juga oleh faktor-faktor lain yang lebih kompleks, seperti motivasi, kompetensi profesional, lingkungan kerja, dan kesejahteraan. Meskipun guru PNS memiliki keuntungan dari fasilitas yang lebih baik, pelatihan yang lebih banyak, dan kestabilan pekerjaan, kinerja guru non-PNS sering kali tidak kalah baik karena motivasi internal yang tinggi, semangat kerja, dan kreativitas yang mereka tunjukkan dalam menghadapi keterbatasan sumber daya.

Teori evaluasi kinerja guru memberikan perspektif yang berguna untuk memahami bahwa kinerja guru tidak hanya dapat diukur melalui hasil akhir, tetapi juga melalui proses pengajaran, kompetensi profesional, kemampuan beradaptasi, dan motivasi pribadi guru. Pelatihan yang lebih banyak dan kesejahteraan yang lebih baik memang dapat mendukung peningkatan kinerja, namun faktor internal seperti motivasi, dedikasi, dan inovasi juga sangat berpengaruh.

Secara keseluruhan, kebijakan yang adil dan inklusif untuk mendukung kedua kelompok guru, baik PNS maupun non-PNS, sangat penting. Pemerintah perlu memberikan kesempatan yang setara bagi seluruh guru untuk mengakses pelatihan, fasilitas, dan dukungan yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan semangat kerja mereka. Dengan pendekatan yang lebih holistik dan berbasis pada evaluasi kinerja yang menyeluruh, kinerja guru dapat ditingkatkan secara signifikan, sehingga kualitas pendidikan di Indonesia dapat berkembang lebih baik.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan artikel ini. Terima kasih kepada para peneliti yang karyanya telah digunakan sebagai referensi, yang memberikan wawasan yang sangat berharga dalam memahami perbedaan kinerja guru PNS dan non-PNS. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada para guru yang telah memberikan inspirasi dan contoh nyata dalam hal dedikasi dan profesionalisme dalam dunia pendidikan.

Terima kasih juga kepada rekan-rekan sejawat, keluarga, dan teman-teman yang telah memberikan motivasi dan semangat selama proses penyusunan artikel ini. Semoga artikel ini bermanfaat bagi pengembangan pendidikan di Indonesia dan memperkaya diskusi mengenai upaya peningkatan kinerja guru secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS (Badan Pusat Statistik). (2020). "Statistik Pendidikan Indonesia 2020". Jakarta: BPS.
- Daryanto, A. (2019). "Manajemen Pendidikan". Yogyakarta: Gava Media.
- Ginting, H. & Siregar, S. (2018). "Pengaruh Status Kepegawaian terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar". *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 11(2), 42-53.
- Hart, C. (1998). *Doing a Literature Review: Releasing the Social Science Research Imagination*. London: SAGE Publications.
- Hidayat, T. & Puspitasari, Y. (2021). "Evaluasi Kinerja Guru PNS dan Non-PNS dalam Pengajaran Matematika". *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 28(1), 123-137.
- Ibrahim, A. & Kurniawan, E. (2020). "Motivasi Kerja Guru Non-PNS di Sekolah Dasar". *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 15(2), 86-95.
- Jabareen, Y. (2009). "Building a Conceptual Framework: Philosophy, Definitions, and Procedure". *International Journal of Qualitative Methods*, 8(4), 49-62.
- Kusumawati, D. & Budiarti, S. (2022). "Perbedaan Kinerja Guru PNS dan Non-PNS di Kabupaten Sidoarjo". *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 23(3), 150-162.
- Lestari, M. & Susanto, H. (2019). "Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Pengajaran". *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 12(1), 111-119.
- Mulyasa, E. (2017). "Manajemen Pendidikan di Era Globalisasi". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nursyam, D. & Fajar, R. (2018). "Kinerja Guru PNS vs Non-PNS: Tantangan dan Peluang". *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 14(3), 55-66.
- Pusat Penelitian dan Pengembangan Pendidikan. (2020). "Studi Kinerja Guru di Indonesia". Jakarta: Puslitbang Pendidikan.
- Sari, D. & Setyawan, A. (2019). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Non-PNS di Sekolah Dasar". *Jurnal Pendidikan dan Kinerja*, 10(2), 98-110.
- Suparno, D. (2019). "Evaluasi Kinerja Guru: Teori dan Praktik". Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Press.
- Suryadi, M. (2020). "Kebijakan Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia".
- Suryani, D. & Rahman, D. (2020). "Peran Status Kepegawaian dalam Meningkatkan Kinerja Guru". *Jurnal Kependidikan*, 9(1), 45-55.
- Triani, F. & Dewi, M. (2021). "Analisis Kinerja Guru PNS dan Non-PNS di Sekolah Menengah Pertama". *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Kebijakan*, 18(2), 34-46.
- Widyanti, R. & Subiyanto, S. (2021). "Perbedaan Kinerja Guru PNS dan Non-PNS di Kota Semarang". *Jurnal Pendidikan Nasional*, 20(1), 21-30.