

Hubungan antara Iklim Kerja dengan Komitmen Kerja pada Guru Honorer di SMK BPP Bandung

¹Diah Anindita, ²Susandari

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No 1 Bandung 40116
e-mail : ¹indy.saputra@yahoo.com, ²susandari@ymail.com

Abstrak. Sekolah adalah sebuah lembaga yang dirancang untuk pengajaran siswa atau murid di bawah pengawasan guru. Sekolah merupakan sarana yang sengaja dirancang untuk melaksanakan pendidikan. Pada penelitian ini terdapat iklim kerja yang dirasakan oleh guru honorer dimana terdapat pemberian imbalan (gaji) dibawah UMR. Walaupun seperti itu, guru tetap bertahan untuk bekerja di sekolah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan kejelasan mengenai seberapa erat hubungan antara Iklim Kerja dengan Komitmen Kerja pada guru honorer di Sekolah Menengah Kejuruan Balai Perguruan Putri (SMK BPP) Bandung. Iklim Kerja merupakan lingkungan internal suatu organisasi yang dipersepsi dan dirasakan oleh para anggota atau para pekerjanya, yang merupakan karakteristik tertentu yang membedakannya dengan organisasi lain sedangkan menurut Meyer, Allen & Smith (1997 : 11) komitmen dipandang sebagai cerminan dari orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan mengenai untung dan rugi / biaya jika meninggalkan organisasi dan pertimbangan moral untuk bertahan dalam organisasi. Metode yang digunakan adalah metode korelasional. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, yang menggunakan seluruh guru honorer yang bekerja di sekolah yang berjumlah 36 orang guru. Pengumpulan data menggunakan alat ukur Climate Surveys Questionnaire (CSQ) dari George H. Litwin dan Herbert H. Meyer, dan alat ukur Komitmen Kerja Measurement Of Affective, Continuance, And Normative Commitment dari Allen & Meyer. Hasil pengolahan data dengan Korelasi Rank Spearman, terdapat hubungan positif yang cukup erat/ sedang antara Iklim Kerja dengan Komitmen Kerja, yaitu ($r = 0,561$) artinya semakin tinggi Iklim Kerja yang dimiliki guru honorer maka semakin tinggi Komitmen Kerja yang dimiliki guru honorer yang bekerja di Sekolah Menengah Kejuruan Balai Perguruan Putri (SMK BPP) Bandung.

Kata kunci : Iklim Kerja, Komitmen Kerja, Guru Honorer.

A. Pendahuluan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga yang dirancang untuk pengajaran siswa atau murid di bawah pengawasan guru. Sekolah merupakan sarana yang sengaja dirancang untuk melaksanakan pendidikan. Guru adalah jabatan atau profesi yang membutuhkan keahlian khusus. Pekerjaan sebagai guru ini tidak bisa dilakukan oleh seseorang tanpa mempunyai keahlian sebagai guru. Guru juga berperan sebagai pembimbing dan dalam hal ini menyangkut fisik dan juga mental anak didik. Guru merupakan pemimpin dimana guru diharapkan mempunyai kepribadian dan pengetahuan untuk memimpin anak didiknya. Fungsi yang lain yaitu guru bertugas sebagai pengelola pembelajaran. Pekerjaan sebagai guru terdiri dari guru tetap dan guru honorer. Perbedaan guru tetap dan guru honorer adalah pada guru tetap merupakan guru yang telah memiliki status minimal sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, telah ditugaskan di sekolah tertentu sebagai instansi induknya, dan selaku guru di sekolah swasta, guru tersebut dinyatakan guru tetap jika telah memiliki kewenangan khusus yang tetap untuk mengajar di suatu yayasan tertentu yang telah diakreditasi oleh pihak yang berwenang di pemerintahan Indonesia sedangkan pada guru honorer merupakan guru tidak tetap yang tidak berstatus minimal sebagai Calon

Pegawai Negeri Sipil, dan digaji per jam pelajaran dan seringkali mereka digaji secara sukarela, dan bahkan di bawah gaji minimum yang telah ditetapkan secara resmi.

Guru honorer yang bekerja pada salah satu sekolah di kota Bandung, terdapat pada salah satu lembaga pendidikan formal di kota Bandung adalah Sekolah Menengah Kejuruan Balai Perguruan Putri (SMK BPP) yang berada di jalan Van Deventer No. 14 Kelurahan Kebon Pisang, Kecamatan Sumur Bandung kota Bandung yang merupakan sekolah inklusi swasta yang telah ada sejak tanggal 2 November 1979. Pada sekolah ini, terdapat guru honorer yang cukup banyak dalam mengajar pada siswa di sekolah. Di sekolah ini terdapat guru honorer yang memiliki honor atau pendapatan dibawah UMR (Upah minimum Regional). Honor pada guru honorer di sekolah ini adalah sekitar Rp. 25.000,00 - Rp.27.000,00 / jam mengajar dalam satu minggu. Rata-rata mengajar pada Bapak atau Ibu Guru honorer yang mengajar di sekolah ini adalah 6 jam – 26 jam. Secara rata-rata, honor yang didapat oleh guru honorer di sekolah ini adalah sekitar Rp. 150.000,00 – Rp. 1.500.000,00 per bulan. Sedangkan secara umum untuk pendapatan minimum UMR untuk pegawai di kota Bandung adalah Rp.2.310.000,00. Jadi secara umum dari iklim kerja aspek rewards, guru honorer di sekolah ini mendapat honor di bawah dari Upah Minimum Regional (UMR) untuk pekerja. Gaji yang mereka dapatkan dibawah pendapatan UMR (Upah Minimum Regional) mereka juga merasa bahwa besar gaji yang mereka dapatkan belum sesuai karena mereka melihat dari kebutuhan sehari-hari yang mereka perlukan. Iklim kerja aspek lainnya yaitu conformity, responsibility, standard, rewards, clarity, team spirit cenderung positif. Walaupun Bapak atau Ibu Guru di sekolah ini mendapat honor yang dibawah UMR (Upah Minimum Regional), mereka tetap bekerja yaitu mengajar di sekolah ini. Lama mengajar Bapak atau Ibu guru honorer di sekolah ini adalah bervariasi. Yang terlama mengajar di sekolah ini adalah dari tahun 1998 sampai pada tahun sekarang yaitu sampai tahun 2014. Ada juga yang dari tahun 2004 atau tahun 2005 sampai tahun sekarang. Hal ini menunjukkan komitmen kerja mereka. Pada aspek komitmen kerja afektif, komitmen kerja yang dimiliki oleh guru honorer yang mengajar di sekolah ini adalah mereka tunjukkan dari bertahan mengajar di sekolah karena mereka senang pekerjaan ini. Mereka mengajar di sekolah karena mereka suka pada pekerjaan ini yang mana sebelum bekerja di sekolah, mereka berkuliah pada jurusan yang mengarah pada pekerjaan menjadi guru. Pada aspek komitmen kerja continuance Mereka bertahan dengan pekerjaan ini, mereka memiliki keuntungan ketika mengajar di sekolah ini yaitu mereka dapat memiliki pekerjaan sebagai guru serta dapat memiliki pendapatan dari hasil pekerjaannya sebagai guru. Mereka bekerja karena mereka ingin bekerja setelah menyelesaikan kuliahnya serta mereka dapat memiliki penghasilan dari pekerjaan mereka dan pada aspek komitmen kerja normatif, mereka bertahan pada pekerjaan ini, mereka bertanggung jawab atas posisi pekerjaan yang mereka peroleh dalam pekerjaannya. Mereka mengajar di sekolah dengan mematuhi sesuai dengan tugas yang telah diberikan dari sekolah pada mereka serta mereka mengajar sesuai dengan jam mengajar yang telah ditetapkan serta disepakati oleh pihak sekolah dan guru yang bersangkutan. Hal tersebut terlihat dari Bapak ataupun Ibu guru yang sampai saat ini masih bekerja di sekolah. Hal itu merupakan tanggung jawab mereka pada pekerjaannya. Maka dari itu, Iklim kerja yang dirasakan guru honorer yang bekerja di sekolah ini adalah hal yang penting dalam pekerjaannya karena hal tersebut merupakan faktor yang berpengaruh pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaannya. Begitu juga dengan komitmen kerja yang juga merupakan hal yang menjadikan guru honorer tetap bekerja di sekolah

tersebut. Oleh karena itu, ingin diketahui bagaimana persepsi mereka terhadap iklim kerja dalam pekerjaannya dan komitmen untuk tetap mengajar sebagai guru honorar di sekolah ini dan apakah ada hubungan antara iklim kerja dan komitmen kerja. Berdasarkan fenomena diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan antara Iklim Kerja dengan Komitmen Kerja pada Guru Honorar di Sekolah Menengah Kejuruan Balai Perguruan Putri (SMK BPP) Bandung.

B. Landasan Teori

1. Iklim Kerja

Menurut Gary Dessler (1979), "Iklim kerja sebagai persepsi yang dimiliki individu tentang suatu organisasi tempat ia bekerja dan apa yang dirasakannya terhadap organisasi tersebut." sedangkan menurut Litwin dan Stringer (dalam Steers & Porter : 348), "Iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dapat dirasakan secara langsung ataupun tidak langsung oleh orang-orang yang ada dalam lingkungan kerja tersebut."

Menurut Litwin dan Meyer (1968), dimensi-dimensi iklim kerja terdiri dari: (1) Conformity adalah derajat perasaan pekerja terhadap peraturan yang berlaku dalam lingkungan kerjanya; (2) Responsibility adalah derajat perasaan pekerja bahwa mereka dapat mengambil keputusan serta memecahkan persoalan kerja tanpa harus bertanya dulu kepada atasan; (3) Standard adalah derajat perasaan pekerja bahwa perusahaan menetapkan suatu target tertentu yang mengandung risiko dan menantang; (4) Rewards adalah derajat perasaan pekerja bahwa mereka memperoleh imbalan dan penghargaan untuk pekerjaan yang dilaksanakannya dengan baik; (5) Clarity adalah derajat perasaan pekerja bahwa segala sesuatu dalam organisasi diadministrasikan dengan baik dan tujuan pekerjaan atau pekerjaannya sendiri dirumuskan dengan jelas; (6) Team Spirit adalah derajat perasaan pekerja bahwa dalam organisasi terdapat keadaan saling mempercayai, tolong-menolong, bersahabat, dan hubungan baik antar anggota di dalam lingkungan organisasi tersebut.

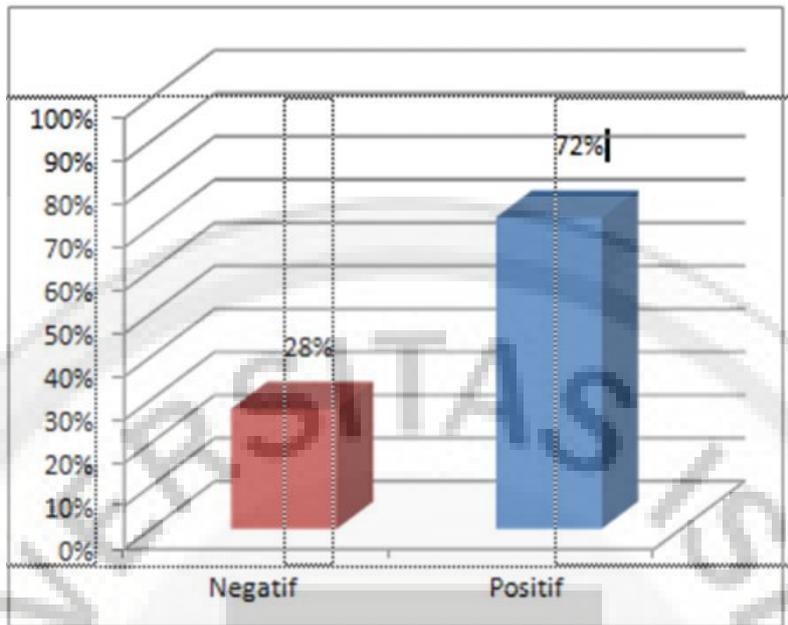
2. Komitmen Kerja

Berdasarkan teori tiga komponen dari Meyer dan Allen maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan keadaan psikologis (yang terdiri dari affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment) yang menunjukkan hubungan individu terhadap pekerjaannya dalam hal keterlibatannya serta keputusannya untuk tetap terlibat di dalamnya.

Meyer dan Allen (1991 : 67) mengemukakan bahwa komitmen terdiri dari tiga komponen yaitu sebagai berikut (1) Komitmen kerja Afektif (Affective occupational commitment) adalah komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya; (2) Komitmen kerja Continuance (Continuance occupational commitment) adalah mengarah kepada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya; (3) Komitmen Kerja Normatif (Normative occupational commitment) adalah komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaan. Komitmen ini menyebabkan sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaan.

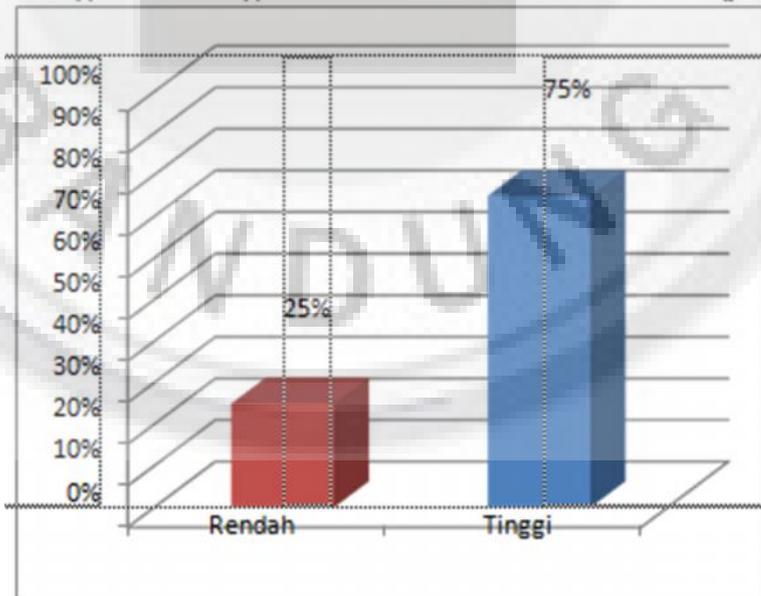
C. Hasil dan Pembahasan

Diagram 3.1 Hasil Persentase Iklim Kerja



Berdasarkan Diagram Batang 1 mengenai frekuensi dan persentase dari Iklim Kerja di sekolah SMK BPP Bandung, maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 72% atau 26 orang guru merasakan Iklim Kerja yang positif. Sedangkan 28% atau 10 orang guru lainnya merasakan Iklim Kerja yang negatif.

Diagram 3.2 Hasil Persentase Komitmen Kerja



Berdasarkan Diagram Batang 2 mengenai frekuensi dan persentase dari Iklim Kerja di sekolah SMK BPP Bandung, maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 75% atau 27 orang guru memiliki Komitmen Kerja yang tinggi. Sedangkan 25% atau 9

orang guru lainnya memiliki Komitmen Kerja yang rendah.

Tabel 3.1 Rekapitulasi Korelasi antara Dimensi-dimensi Iklim Kerja dengan komitmen kerja

Hubungan antara Dimensi/Variabel	Pengujian	Kesimpulan
Hubungan antara Iklim Kerja dengan Komitmen Kerja	r = 0,561 D = 31%	Terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara Iklim Kerja dengan Komitmen Kerja
Hubungan antara Dimensi <i>Team Spirit</i> dengan Komitmen Kerja	r = 0,585 D = 34%	Terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara Dimensi <i>Team Spirit</i> dengan Komitmen Kerja
Hubungan antara Dimensi <i>Conformity</i> dengan Komitmen Kerja	r = 0,534 D = 28%	Terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara Dimensi <i>Conformity</i> dengan Komitmen Kerja
Hubungan antara Dimensi <i>Responsibility</i> dengan Komitmen Kerja	r = 0,518 D = 26%	Terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara Dimensi <i>Responsibility</i> dengan Komitmen Kerja
Hubungan antara Dimensi <i>Standard</i> dengan Komitmen Kerja	r = 0,517 D = 26%	Terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara Dimensi <i>Standard</i> dengan Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh hasil koefisien korelasi (r_s) antara iklim kerja dengan komitmen kerja adalah 0,561. Besaran korelasi tersebut menurut kriteria Guilford (dalam Hasanuddin Noor, 2010) termasuk ke dalam derajat korelasi sedang. Hal tersebut menggambarkan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim kerja dengan komitmen kerja artinya semakin kuat iklim kerja maka semakin tinggi komitmen kerja yang dimiliki guru honorer di sekolah tersebut. Iklim Kerja memberikan kontribusi terhadap komitmen kerja sebesar 31% dan 69% nya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen kerja diluar variabel iklim kerja yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Dari keseluruhan dimensi Iklim Kerja, korelasi dimensi iklim kerja terhadap komitmen kerja yang tertinggi adalah dimensi *team spirit* dengan $r = 0,585$, yang menunjukkan derajat korelasi cukup kuat antara dimensi ini yang berkaitan dengan komitmen kerja dan merupakan korelasi yang paling tinggi oleh guru pada pekerjaannya sebagai guru honorer di sekolah tersebut. Menurut Litwin dan Meyer (Steers & Porter, 1979), dimensi *team spirit* menunjukkan derajat perasaan pekerja dalam organisasi terdapat keadaan saling mempercayai, tolong-menolong, bersahabat, dan terjalin hubungan yang baik. Dimensi ini merupakan dimensi yang berkorelasi cukup tinggi dengan komitmen kerja. Hal itu disebabkan bahwa dalam lingkungan pekerjaan mereka di sekolah SMK BPP terdapat hubungan yang terjalin dengan baik antara guru-guru honorer yang bekerja di sekolah tersebut, mereka juga bersosialisasi dengan sesama guru honorer di sekolah. Selain itu, mereka juga saling tolong-menolong apabila mereka mengalami kesulitan dalam pekerjaan mereka sehingga pekerjaan itu dapat terselesaikan dengan baik. Aspek ini cukup berpengaruh terhadap komitmen mereka.

Selanjutnya, korelasi dari dimensi Iklim Kerja terhadap Komitmen Kerja yang paling rendah adalah dimensi rewards dengan $r = 0,472$, yang menunjukkan derajat korelasi cukup kuat antara dimensi ini yang berkaitan dengan komitmen kerja dan merupakan korelasi yang paling rendah oleh guru pada pekerjaannya sebagai guru honorer di sekolah itu. Menurut Litwin dan Meyer (Steers & Porter, 1979), dimensi rewards menunjukkan derajat perasaan pekerja bahwa mereka memperoleh imbalan dan penghargaan untuk pekerjaan yang dilaksanakannya dengan baik. Walaupun mereka merasa imbalan yang mereka dapatkan dalam lingkungan pekerjaan ini tidak terlalu baik, mengingat bahwa mereka mendapatkan gaji di bawah pendapatan UMR. Rewards yang mereka dapatkan memiliki hubungan yang rendah dengan komitmen kerja mereka artinya dengan rewards (gaji) yang rendah, mereka masih bertahan pada pekerjaan ini. Mereka juga merasa bahwa besar gaji yang mereka dapatkan belum sesuai karena mereka melihat dari kebutuhan sehari-hari yang mereka perlukan. Namun mereka tetap berkomitmen di pekerjaan itu.

Tabel 3.2 Gaji Guru Honorer Per Bulan

Honor	Persentase
Rp 150.000,00 – Rp 350.000,00	22%
Rp 351.000,00 – Rp 550.000,00	22%
Rp 551.000,00 – Rp 750.000,00	36%
Rp 751.000,00 – Rp 950.000,00	8%
Rp 951.000,00 – Rp 1.250.000,00	11%

Dengan gaji atau honor tersebut, dari mereka ada yang masih belum berkeluarga (single) sehingga gaji atau honor itu dapat mencukupi. Mereka mencukupinya dengan cara berhemat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selebihnya, mereka sudah menikah. Mereka lebih bertahan di pekerjaan ini karena mereka lebih membutuhkan biaya (uang) untuk memenuhi kebutuhan mereka daripada mereka yang belum menikah. Selanjutnya dari data demografi, guru honorer yang bekerja disini mayoritas dari mereka terdapat 36% yang belum memiliki anak sehingga mereka tidak memiliki kebutuhan yang menuntut banyak biaya (uang) karena dari mereka mayoritas masih belum memiliki anak.

Dari guru honorer yang bekerja, mayoritas guru lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki daripada perempuan. Laki-laki merupakan orang yang berkewajiban bekerja dan mencari nafkah daripada perempuan yang tidak harus dalam mencari nafkah. Mereka lebih membutuhkan pekerjaan itu sehinggamereka tetap bekerja di sekolah tersebut.

Dari guru honorer yaitu 56% tidak memiliki pekerjaan lain selain di SMK BPP Bandung sehingga mereka sangat bergantung dengan pekerjaan ini. Oleh karena itu, mereka bertahan pada pekerjaan ini karena tidak ada penghasilan yang lain selain dari pekerjaan ini. Dari mereka, 44% guru ada yang memiliki pekerjaan lain selain di sekolah ini. Selain itu, dari mereka juga ada yang menambah penghasilan dengan melakukan pekerjaan yang lain ketika waktu libur sekolah sehingga mereka mendapatkan penghasilan tambahan. Dari mereka juga ada yang bekerja sebagai guru di sekolah yang lain sehingga mereka mendapatkan penghasilan yang lain, dan dari mereka juga ada yang telah memiliki suami yang bekerja juga sehingga mereka dapat memiliki penghasilan double untuk mencukupi kebutuhan keluarga mereka. Oleh karena itu, mereka tetap bekerja sebagai guru honorer di sekolah tersebut.

D. Kesimpulan

Terdapat hubungan positif yang cukup / sedang antara iklim kerja dengan komitmen kerja pada guru honorar di Sekolah Menengah Kejuruan Balai Perguruan Putri (SMK BPP) Bandung, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin kuat iklim kerja maka semakin tinggi komitmen kerja guru honorar di SMK BPP Bandung.

Guru SMK BPP Bandung lebih banyak menghayati iklim kerja sebagai suatu hal yang positif terutama dalam team spirit sedangkan persepsi yang kurang dirasakan positif adalah rewards.

Dimensi iklim kerja yang mempunyai hubungan yang paling kuat dengan komitmen kerja dibandingkan dengan dimensi-dimensi iklim kerja lainnya adalah iklim kerja dimensi team spirit sedangkan dimensi iklim kerja yang memiliki hubungan paling lemah dengan komitmen kerja dibandingkan dengan dimensi-dimensi iklim kerja lainnya adalah dimensi reward.

Guru SMK BPP lebih banyak yang memiliki komitmen kerja tinggi yang mayoritas guru honorar mengajar di sekolah SMK BPP Bandung bertahan karena merasa senang mengajar di sekolah akibat mereka menginginkan pekerjaan sebagai guru serta mereka senang mengajar sebagai guru karena sesuai dengan jurusan pendidikan yang telah mereka pelajari (komitmen kerja afektif).

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Febriyanthi, Rizky. (2011). *Hubungan Antara Iklim Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Pegawai Bidang Layanan Dan Usaha Radio Republik Indonesia Cabang Bandung*. Skripsi Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung.
- Meyer. J.P., Allen. N.J. (1997). *Commitment In The Workplace Theory Research and Application*. Thousand Oaks, California. SAGE Publication
- Multi, Riska Pafera & Suryalena (2013). *Jurnal PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA (KASUS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. ASIA SAWIT MAKMUR JAYA, KABUPATEN KUANTAN SINGINGI, RIAU) Vol 4 No 1, Oktober 2013*
- Noor, Hasanuddin. (2010). *PSIKOMETRI Aplikasi Dalam Menyusun Instrumen Pengukuran Perilaku*. Bandung. Penerbit Jauhar Mandiri
- Partha, I Dewa Putu (2011). *Jurnal KONTRIBUSI KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH, IKLIM KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN SURALAGA Vol 6 No 2, Desember 2011*
- Robbin, Stephen P & Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat
- Siegel, Sidney. (1997). *Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiono. (2005). *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kedelapan. Bandung. CV Alfa beta.
- Suryabrata, Sumadi. (1997). *Metodologi Penelitian*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah. (1998). *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya. Cetakan kesembilan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada. Sumber Internet : Guru di Sekolah. (<http://id.wikipedia.org/wiki/Guru>) diunduh pada 15 Desember 2014

Guru Tetap dan Guru Honorer. (<https://hervandhaerna.wordpress.com/2012/12/14/tabel-perbedaan-guru-tetap-dengan-guru-honorer-di-indonesia/>) diunduh pada 15 Desember 2014

Hasan, Achmad Fariz Sulton (2009). Peran dan Fungsi Guru. (<http://vhariss.wordpress.com/2009/11/06/peran-dan-fungsi-guru/>) diunduh pada 24 Desember 2014

Komitmen Kerja. (http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_kerja) diunduh pada 26 April 2015

Pengertian dan Definisi Guru. (<http://www.informasi-pendidikan.com/2013/07/pengertian-dan-definisi-guru.html>) diunduh pada 15 Desember 2014

Team Bali Intermedia (2009). Peranan Sekolah di dalam Pendidikan. (http://www.balinter.net/news_226_Peranan_sekolah_di_dalam_Pendidikan.html) diunduh pada 15 Desember 2014

