

**FAKTOR DEMOGRAFI YANG MEMPENGARUHI
KINERJA GURU DI SUMATERA SELATAN**

LAPORAN PENELITIAN



Disusun Oleh:
Sukirman, S.Sos., M.Si
NIP. 19710703 200710 1 004

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH
PALEMBANG
2016
BAB I
PENDAHULUAN

- **Latar Belakang**

Pendidikan merupakan suatu proses atau sistem yang dianggap dapat mengantarkan suatu bangsa dan negara pada pencapaian kualitas sumber daya manusia yang diinginkan. Bahkan pendidikan merupakan sarana dalam memproduksi sejumlah individu yang merupakan modal sosial dan intelektual bangsa sehingga mampu berkompetisi di dunia Internasional. Pendidikan yang berkualitas dapat mengantarkan sebuah bangsa menjadi modern, maju, makmur, dan sejahtera.

Menyadari pentingnya arti pendidikan tersebut, Pemerintah RI telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satunya adalah dengan melakukan perbaikan/perubahan kurikulum. Sejak kemerdekaan hingga saat ini, telah terjadi sepuluh kali perbaikan/perubahan kurikulum. Perbaikan/perubahan kurikulum dilakukan dalam rangka untuk terus-menerus memperbaiki kualitas pendidikan yang pada akhirnya diharapkan berpengaruh pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dihasilkannya.

Sejak tahun 2013, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI telah membuat kebijakan penerapan Kurikulum 2013 .Kurikulum 2013 merupakan kelanjutan

dari pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi yang telah dirintis pada tahun 2004 dengan mencakup kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan secara terpadu. Pada prinsipnya, melalui implementasi kurikulum 2013 pemerintah bertujuan baik dalam rangka mempersiapkan generasi emas yang produktif dan kreatif.

Agar implementasi kurikulum 2013 sesuai dengan harapan, guru memegang peranan penting. Baik tidaknya implementasi sebuah kurikulum terletak di tangan guru. Efektivitas sebuah kurikulum tergantung kepada profesionalisme guru. Di tangan guru yang profesional, kurikulum yang tidak baik bisa menjadi baik. Dengan mentalitas, kreativitas, serta daya inovasinya, kurikulum yang kurang baik bisa menjadi efektif. Sebaliknya, sebaik apapun kurikulum tetapi jika guru tidak profesional, maka kurikulum tidak akan berarti apa-apa. Di tangan guru yang tidak profesional, kurikulum yang sebaik apa pun tidak akan terlaksana dengan efektif.

Dari uraian di atas, jelaslah bahwa profesionalisme guru sangat dibutuhkan dalam implementasi kurikulum. Profesionalisme guru sangat menentukan kualitas pendidikan dan pembelajaran yang dilaksanakan. Guru yang profesional akan dapat memberikan pendidikan, pembelajaran, bimbingan, arahan, pelatihan, dan pengembangan kurikulum yang dapat menciptakan kondisi dan suasana belajar yang kondusif, yaitu suasana belajar menyenangkan, menarik memberi rasa aman, memberikan ruang pada peserta didik untuk berpikir aktif, kreatif, dan inovatif dalam mengeksplorasi dan mengelaborasi kemampuannya, sehingga tujuan pendidikan yang direncanakan dalam kurikulum dapat tercapai secara optimal. Sebaliknya, tanpa profesionalisme guru sulit diharapkan dapat terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas dan tercapainya tujuan pendidikan sesuai kurikulum.

Dari segi bahasa, istilah profesionalisme berasal dari kata “profesi” yang berarti bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dsb) tertentu, sedangkan kata “profesionalisme” bermakna mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional (KBBI, dalam <http://kbbi.web.id/>). Dengan demikian, profesionalisme guru dapat dimaknai sebagai kualitas dan kinerja seorang guru yang mencirikan ia sebagai seorang

pendidik yang profesional, sedangkan guru yang profesional dimaknai sebagai guru yang dalam pelaksanaan tugasnya memiliki keahlian sebagai seorang pendidik.

Berdasarkan pengertian di atas, nampak bahwa salah satu kriteria profesionalisme guru adalah kinerjanya. Kinerja diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya (Simamora, 2000). Sejalan dengan ini Bernardin dan Russel dalam Rucky (2002) mengartikan kinerja sebagai “*the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period*” (catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu). Dengan demikian, kinerja guru adalah prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai oleh guru dalam melakukan tugasnya.

Kinerja guru akan sangat mempengaruhi keberhasilan implementasi kurikulum. Sebaik apapun kurikulum yang dikembangkan tidak akan mencapai hasil yang diharapkan jika tidak diimplementasi dengan benar oleh guru. Sementara keberhasilan implementasi kurikulum akan sangat berpengaruh pada keberhasilan peserta didik. Dengan demikian, kualitas pendidikan di suatu lembaga pendidikan tidak terlepas dari peran kinerja individu guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Sutermeister (1976) kinerja pegawai menentukan produktivitas organisasi. Artinya, tinggi rendahnya produktivitas suatu organisasi ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja para pegawai yang bekerja di organisasi tersebut. Begitupun di sekolah/madrasah, tinggi rendahnya produktivitas suatu sekolah/madrasah ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja para gurunya.

Berdasarkan uraian di atas nampaklah bahwa kinerja merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan tugas guru, namun sangat disayangkan bahwa kenyataannya masih banyak guru saat ini yang masih belum menunjukkan kinerja yang maksimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulsan Turnip di SMK Kota Medan menunjukkan bahwa kinerja guru pada implementasi Pendidikan Lingkungan Hidup (PLH) dikategorikan cenderung kurang, di mana persentasi kategori kurang dan sangat kurang mencapai 56 %. Begitupun dengan guru yang telah lulus sertifikasi. Hasil penelitian yang dilakukan

oleh Khodijah (2010) menunjukkan bahwa kinerja guru madrasah dan guru Pendidikan Agama Islam di sekolah umum yang telah lulus sertifikasi dan mendapatkan tunjangan profesi, juga masih belum maksimal.

Banyak faktor diduga mempengaruhi kinerja guru. James L. Gibson, et.al. (1997) mengelompokkannya menjadi tiga variabel, yaitu variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Kelompok variabel organisasi terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Menurut Kopelman (1986), variabel imbalan akan berpengaruh terhadap variabel motivasi, yang pada akhirnya secara langsung mempengaruhi kinerja individu. Penelitian Robinson dan Larsen (1990) terhadap para pegawai penyuluh kesehatan pedesaan di Columbia menunjukkan bahwa pemberian imbalan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibanding pada kelompok pegawai yang tidak diberi. Menurut Mitchell dalam Timpe (1999), motivasi bersifat individual, dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat. Mengingat sifatnya ini, untuk peningkatan kinerja individu dalam organisasi, menuntut para manajer untuk mengambil pendekatan tidak langsung, menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para pegawai untuk lebih produktif. Suasana ini tercipta melalui pengelolaan faktor-faktor organisasi dalam bentuk pengaturan sistem imbalan/tunjangan sertifikasi guru, struktur kurikulum, pembelajaran dan gaya kepemimpinan yang mendorong kinerja guru dalam mengimplementasikan kurikulum 2013.

Fokus penelitian ini hanya dibatasi pada kinerja guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Sumatera Selatan dalam implementasi kurikulum 2013, serta faktor demografi yang mempengaruhinya, yang dibatasi pada dua faktor, yaitu umur dan jenis kelamin.

- **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

- 1.—Bagaimana kinerja guru SMA di provinsi Sumatera Selatan dalam implementasi kurikulum 2013?
- 2.—Apakah faktor umur berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di provinsi Sumatera Selatan dalam implemetasi kurikulum 2013?
- 3.—Apakah faktor jenis kelamin berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di provinsi Sumatera Selatan dalam implemetasi kurikulum 2013?

- **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- mengetahui kinerja guru SMA di provinsi Sumatera Selatan dalam implementasi kurikulum 2013;
- mengetahui pengaruh faktor umur terhadap kinerja guru SMA di provinsi Sumatera Selatan dalam implemetasi kurikulum 2013; dan
- mengetahui pengaruh faktor jenis kelamin terhadap kinerja guru SMA di provinsi Sumatera Selatan dalam implemetasi kurikulum 2013.

- **Ruang Lingkup**

Penelitian ini berfokus pada faktor demografi yang mempengaruhi kinerja guru dalam implemetasi kurikulum 2013. Subjek penelitian dibatasi pada guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Provinsi Sumatera Selatan yang telah melaksanakan kurikulum 2013. Pembatasan ini didasarkan pada alasan guna memudahkan generalisasi pada kelompok subjek dengan karakteristik yang sama.

- **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan bagi Pemerintah, khususnya Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, dalam mengambil kebijakan di bidang pendidikan, khusus dalam meningkatkan kinerja guru dalam

implementasi kurikulum 2013.

BAB II

KAJIAN TEORI

- **Pengertian Kinerja Guru**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja didefinisikan sebagai a) sesuatu yang dicapai, b) prestasi yang diperlihatkan, dan c) kemampuan kerja (<http://kbbi.web.id/>). Simamora (2000) mengartikan kinerja sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Sejalan dengan ini Bernardin dan Russel dalam Rucky (2002) mengartikan kinerja sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, maka disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam pelaksanaan tugas. Tugas seorang guru berbeda dengan tugas pekerjaan lainnya bahkan juga berbeda dengan tugas profesi lain. Karena itu kinerjanya juga berbeda. Kinerja guru merupakan sesuatu yang penting diperhatikan karena merupakan faktor penentu utama kualitas implementasi kurikulum dan berpengaruh pada prestasi belajar siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

- **Indikator Kinerja Guru dalam Mengimplementasikan Kurikulum**

Untuk mengetahui apakah kinerja seorang guru sudah cukup optimal atau belum dapat dilihat dari berbagai indikator. Menurut Simamora (2000), indikator-indikator kinerja secara umum meliputi: a) keputusan terhadap segala aturan yang ditetapkan organisasi; b) dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah); dan c) ketepatan dalam menjalankan tugas.

Khusus mengenai kinerja guru, Djaman Satari dalam Alit Ana (1994)

mengemukakan bahwa indikator kinerja guru adalah terletak pada mutu proses pembelajaran yang dilaksanakan dan sangat dipengaruhi oleh guru dalam hal: a) menyusun desain pembelajaran, b) menguasai metode-metode mengajar dan menggunakannya sesuai dengan sifat kegiatan belajar siswa, c) melakukan interaksi dengan siswa yang menimbulkan motivasi yang tinggi sehingga siswa dapat merasakan kegiatan pembelajaran yang menyenangkan, d) menguasai bahan dan menggunakan berbagai sumber belajar guna membangkitkan proses belajar aktif siswa melalui pengembangan keterampilan proses, e) mengenal perbedaan individual siswa sehingga mampu memberikan bimbingan belajar yang sesuai, dan f) menilai proses dan hasil belajar, serta memberikan umpan balik kepada siswa dan merancang program remedial dan pengayaan.

Depdikbud (1997) mengemukakan tujuh unsur yang merupakan indikator kinerja guru, yaitu: a) penguasaan landasan kependidikan, b) penguasaan bahan pembelajaran, c) pengelolaan proses belajar mengajar, d) penggunaan alat pelajaran, e) pemahaman metode penelitian untuk peningkatan pembelajaran, dan f) pemahaman administrasi sekolah. Sedangkan Schacter (2000) membagi indikator kinerja guru dalam tiga bagian, yaitu: a) keterampilan, pengetahuan, dan tanggung jawab guru, b) pencapaian prestasi siswa pada level kelas, dan c) pencapaian prestasi sekolah.

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Georgia *Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (a) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (b) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (c) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*). Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu: perencanaan, pelaksanaan dan penilaian/evaluasi.

- ***Perencanaan Pembelajaran***

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat

dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

- ***Pelaksanaan Pembelajaran***

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

- ***Evaluasi/Penilaian Pembelajaran***

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).

Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan. Bentuk tes tertulis yang banyak dipergunakan guru adalah ragam benar/salah, pilihan ganda, menjodohkan, melengkapi, dan jawaban singkat. Tes lisan adalah soal tes yang diajukan dalam bentuk pertanyaan lisan dan langsung dijawab oleh siswa secara lisan. Tes ini umumnya ditujukan untuk mengulang atau mengetahui pemahaman siswa terhadap materi pelajaran yang telah disampaikan sebelumnya. Tes perbuatan adalah tes yang dilakukan guru kepada siswa. Dalam hal ini siswa diminta melakukan atau memperagakan sesuatu perbuatan sesuai dengan materi yang telah diajarkan seperti pada mata pelajaran kesenian, keterampilan, olahraga, komputer, dan sebagainya.

Indikasi kemampuan guru dalam penyusunan alat-alat tes ini dapat digambarkan dari frekuensi penggunaan bentuk alat-alat tes secara variatif, karena alat-alat tes yang telah disusun pada dasarnya digunakan sebagai alat penilaian hasil belajar. Di samping pendekatan penilaian dan penyusunan alat-alat tes, hal lain yang harus diperhatikan guru adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Frekuensi kegiatan pengembangan pembelajaran dijadikan indikasi kemampuan guru dalam pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi: a) kegiatan remedial, yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes, dan menyediakan waktu khusus untuk bimbingan siswa dan b) kegiatan perbaikan program pembelajaran, baik dalam program semesteran maupun program satuan pelajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran, yaitu menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan.

Dari uraian di atas, jelaslah bahwa indikator kinerja guru dapat dilihat dari pelaksanaan tugas sebagai seorang pendidik. Dalam PP No. 74 tahun 2008 pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Selanjutnya dalam Bab IV pasal 52 tugas guru tersebut dirinci berdasarkan lima kegiatan pokok, yaitu: a) merencanakan pembelajaran; b) melaksanakan pembelajaran; c) menilai hasil pembelajaran; d) membimbing dan melatih peserta didik; dan e) melaksanakan tugas tambahan.

Berdasarkan uraian di atas, maka kinerja guru dalam mengimplementasikan kurikulum yang akan dikaji dalam penelitian ini meliputi indikator-indikator: 1) kinerja dalam perencanaan pembelajaran, 2) kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran, dan 3) kinerja dalam penilaian hasil pembelajaran. Adapun sub-sub indikator dari masing-masing indikator kinerja guru tersebut mengacu pada standar proses pendidikan berdasarkan Permendikbud No. 65 tahun 2013 seperti dijabarkan pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Indikator dan Sub Indikator Kinerja Guru dalam Mengimplementasikan Kurikulum 2013

No.	Indikator	Sub Indikator	No. Item	
			Positif	Negatif
1.	Kinerja dalam perencanaan pembelajaran	Penyusunan RPP	1,2,7,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,22,23	3,4,8,
		Penerapan prinsip-prinsip penyusunan RPP	28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	-
		Penyiapan media dan sumber belajar	5,25	21,24
		Penyusunan perangkat penilaian dan skenario pembelajaran	6,26	27
2.	Kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran	Pengelolaan kelas	42,43,45,46,48,51,52,53	41,44,47,49,50
		Pelaksanaan kegiatan pendahuluan	54,55,56,57,59	58
		Pelaksanaan kegiatan inti	60,61,62,63,64,65,70	-
		Pelaksanaan kegiatan penutup	66,67,68,69	-
3	Kinerja dalam penilaian hasil pembelajaran	Penggunaan pendekatan penilaian otentik (<i>authentic assesment</i>)	71,72,73	74
		Penggunaan hasil penilaian	75,79	76
		Evaluasi proses pembelajaran	77,78	80
		Jumlah	65	15

- **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Menurut Gibson, [et.al.](#) (1997), ada tiga kelompok variabel yang dapat mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja seseorang, yaitu: variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi. Variabel individu terdiri dari sub variabel: a) kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), b) latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja), dan c) demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin). Sub variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu, sedangkan sub variabel latar belakang

dan demografi berpengaruh tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu. Variabel psikologis, terdiri dari sub variabel: a) persepsi, b) sikap, c) kepribadian, d) belajar, dan e) motivasi. Sub variabel persepsi, sikap, kepribadian, dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur. Variabel organisasi, terdiri dari sub variabel: a) sumber daya, b) kepemimpinan, c) imbalan, d) struktur organisasi, dan e) desain pekerjaan. Variabel organisasi memiliki pengaruh yang tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu.

Terkait dengan teori di atas, penelitian ini mengkaji pengaruh faktor umur dan jenis kelamin terhadap kinerja guru dalam mengimplementasikan kurikulum 2013.

- ***Umur***

Umur berkaitan erat dengan tingkat kedewasaan seseorang, baik kedewasaan teknis maupun kedewasaan psikologis. Menurut Siagian (1995), semakin lanjut usia seseorang semakin meningkat pula kedewasaannya. Dengan kata lain, usia yang bertambah dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir rasional, mengendalikan emosi, dan toleran terhadap pandangan orang lain, sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerja. Menurut Wexley dan Yuki (1997), pekerja usia 20-30 tahun mempunyai prestasi kerja relatif lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua usianya, sehingga sering mengalami kekecewaan dalam bekerja. Hal ini dapat menyebabkan rendahnya kinerja.

- ***Jenis Kelamin***

Jenis kelamin diasumsikan berpengaruh pada kinerja karena berkaitan dengan faktor-faktor lain seperti perbedaan mendapatkan formasi, besarnya gaji, dan lain-lain. Shye seperti yang dikutip oleh Ilyas (2001) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan produktivitas kerja antara karyawan wanita dan pria. Namun faktor jenis kelamin perlu mendapat perhatian karena sebagian besar guru berjenis kelamin wanita.

- **Definisi Operasional Variabel**

Variabel Dependen	Definisi Operasional	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
Kompetensi Guru dalam Mengimplementasikan Kurikulum 2013	Jumlah nilai jawaban responden yg dinyatakan dlm 3 indikator ttg pelaksanaan tugas dalam mengimplementasikan kurikulum 2013	Pernyataan tertutup	Kuesioner	<ul style="list-style-type: none"> • Tinggi: jika \geq median • Rendah jika $<$ median 	Ordinal
Variabel Independen	Definisi Operasional	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
Umur	Lama hidup dlm tahun, dihitung sejak dilahirkan sampai dgn ulang tahun terakhir	Pertanyaan terbuka	Kuesioner	<ul style="list-style-type: none"> • Tua: jika \geq median • Muda jika $<$ median 	Ordinal
Jenis Kelamin	Keadaan tubuh guru yg dibedakan secara khusus	Pertanyaan tertutup	Kuesioner	<ul style="list-style-type: none"> • Laki-laki • Perempuan 	Nominal

- **Hipotesis**

Hipotesis penelitian ini berbunyi sebagai berikut:

- Ada pengaruh faktor umur terhadap kinerja guru dalam mengimplemetasikan kurikulum 2013 di provinsi Sumatera Selatan.
- Ada pengaruh faktor jenis kelamin terhadap kinerja guru dalam mengimplemetasikan kurikulum 2013 di provinsi Sumatera Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

- **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Menurut Singarimbun dan Effendi (2004), ciri khas penelitian survei adalah data dikumpulkan dari responden yang banyak jumlahnya dengan menggunakan kuesioner.

- **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi penelitian ini adalah semua guru pada jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) yang ada di Sumatera Selatan. Mengingat besarnya jumlah populasi maka hanya diambil sampelnya. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Untuk pemilihan sampel kabupaten/kota digunakan kriteria enam kabupaten/kota yang mewakili wilayah perkotaan dan pedesaan serta jarak dengan ibukota provinsi. Untuk pemilihan sampel sekolah digunakan kriteria SMA berstatus Negeri di keenam kabupaten/kota tersebut. Responden penelitiannya adalah semua guru yang telah mengimplementasi kurikulum 2013 sejak tahun ajaran 2013/2014 di semua SMA Negeri yang menjadi sampel, berjumlah 160 orang.

- **Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan mengajukan pertanyaan tertutup kepada semua guru yang bertugas pada SMAN yang ada di kabupaten/kota yang terpilih sebagai sampel. Untuk memperoleh data yang valid dan reliabel dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu terhadap instrumen kuesioner dengan tujuan untuk melihat validitas dan reliabilitas butir pertanyaan. Selain kuesioner, juga dilakukan *Fokus Group Discussion (FGD)* untuk mendapatkan informasi yang lebih dalam.

- **Teknik Analisis Data**

- *Analisa Univariat*

Analisis ini dilakukan secara deskriptif terhadap masing-masing variabel, baik variabel dependen maupun variabel independen berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Tujuannya adalah untuk menjelaskan/mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti. Fungsi analisis ini sebetulnya adalah menyederhanakan atau meringkas kumpulan data sedemikian rupa sehingga kumpulan data tersebut berubah menjadi informasi yang berguna.

- *Analisis Bivariat*

Analisis Bivariat dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang diteliti dengan variabel dependen dengan Chi-Square (X^2) dan menentukan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen kinerja guru. Digunakan uji chi-square dengan tingkat kemaknaan 0,05. Bila p value < 0,05 berarti hasil perhitungan statistik bermakna, dan apabila p value \geq 0,05 berarti hasil hitungan tidak bermakna secara statistik (Sugiono, 2008). Besarnya hubungan tersebut menggunakan Odds Rasio (OR).

- **Prosedur Penelitian**

Penelitian ini dilakukan melalui empat tahapan, yaitu: 1) persiapan, 2) pengumpulan data, 3) pengolahan dan analisis data, serta 4) penulisan laporan.

Pada tahap persiapan, dilakukan: a) penyusunan desain operasional penelitian, b) penyusunan instrumen pengumpulan data, dan c) penentuan Kota/Kabupaten yang akan dijadikan sampel penelitian.

Pada tahap pengumpulan data, dilakukan:

- Pengumpulan data dokumen dari Biro Pusat Statistik dan Dinas Pendidikan Kota/Kabupaten yang menjadi sampel penelitian tentang jumlah dan alamat SMAN yang ada di Kota/Kabupaten tersebut.

- Pengumpulan data dokumen dari masing-masing sampel SMA tentang jumlah guru yang telah mengimplementasikan Kurikulum 2013.
- Penyebaran angket pada sampel guru SMA

Pada tahap pengolahan dan analisis data, data yang terkumpul kemudian diolah melalui tahapan-tahapan menurut Hastono (2001) sebagai berikut:

- *Editing*, yaitu meneliti kembali setiap lembar jawaban dari kuesioner, apakah jawaban dari kuesioner sudah lengkap, jelas, relevan dan konsisten);
- *Coding*, yaitu upaya mengklasifikasikan jawaban atau hasil yang ada menurut macamnya dalam bentuk yang lebih ringkas dengan menggunakan kode kode;
- *Tabulating*, yaitu proses memasukkan data yang telah diberi kode ke dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.
- *Cleaning*, yaitu proses pengecekan ulang dan pembersihan data dari kesalahan. Data yang telah diolah kemudian dianalisis secara univariat, bivariat, dan multivariat.

Pada tahap penulisan laporan, dilakukan penyusunan draft laporan penelitian, penyampaian/pemaparan hasil penelitian dalam Seminar Hasil Penelitian, revisi laporan sesuai masukan seminar, serta pengumpulan laporan penelitian final.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- **Hasil Analisis Univariat**

Analisis univariat dilakukan untuk memperoleh gambaran masing-masing variabel, baik variabel dependen maupun variabel independen berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Hasil analisis univariat selengkapnya sebagai berikut.

- ***Kinerja Guru dalam Mengimplementasikan Kurikulum 2013***

Seperti telah dijelaskan pada Bab I bahwa kinerja guru dalam mengimplementasikan kurikulum 2013 pada penelitian ini dilihat dari dua hal, yaitu: a) kompetensi guru mengimplementasikan kurikulum dan b) kemampuan dalam guru menggunakan metode pembelajaran yang sesuai kurikulum. Deskripsi data kinerja guru dalam mengimplementasikan kurikulum 2013 dari kedua hal tersebut akan diuraikan berikut ini.

- ***Kompetensi Guru***

Hasil analisis deskriptif terhadap data kompetensi guru, maka rata-rata kompetensi guru dalam mengimplementasikan kurikulum 2013 adalah sebesar 319,80, deviasi standar sebesar 18,241, skor minimum 271 dan skor maksimumnya 353. Statistik deskriptif data kompetensi guru dalam mengimplementasikan kurikulum 2013 selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Statistik Deskriptif Data Kompetensi Guru
Mengimplementasikan Kurikulum 2013**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi guru	160	271.00	353.00	319.90	18.241
Valid N (listwise)	160				

Selanjutnya, kompetensi guru dikelompokkan menjadi dua, yaitu

kompetensi baik dan kompetensi kurang. Kompetensi guru baik apabila skor yang diperoleh responden dari kuesioner kompetensi guru di atas atau sama dengan nilai tengah (median), sedangkan kompetensi guru kurang apabila skor yang diperoleh responden dari kuesioner kompetensi guru di bawah nilai tengah (median). Berdasarkan kategori tersebut, maka distribusi frekuensi kompetensi guru mengimplementasikan kurikulum 2013 sebagaimana nampak dalam tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kompetensi Guru Mengimplementasikan Kurikulum 2013

Kinerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	80	50.0	50.0	50.0
	Kurang	80	50.0	50.0	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 160 responden, ada 80 orang (50%) yang memiliki kompetensi baik dalam mengimplementasikan kurikulum 2013 dan 80 orang (50%) memiliki kompetensi kurang. Dengan demikian, jumlah responden dengan kompetensi baik dan kompetensi kurang sama banyaknya.

Selanjutnya, data kompetensi guru dalam mengimplementasikan kurikulum 2013 dalam penelitian ini dilihat dari tiga aspek, yaitu: 1) kompetensi dalam perencanaan pembelajaran, 2) kompetensi dalam pelaksanaan pembelajaran, dan 3) kompetensi dalam evaluasi pembelajaran. Deskripsi data kompetensi guru dalam mengimplementasikan kurikulum 2013 dilihat dari ketiga aspek tersebut akan diuraikan berikut ini.

- **Kompetensi dalam Perencanaan Pembelajaran**

Hasil pengumpulan data kompetensi guru dalam perencanaan pembelajaran menggunakan kuesioner, diperoleh rata-rata skor kompetensi

guru dalam perencanaan pembelajaran adalah sebesar 146,90 dan deviasi standar sebesar 8,00409. Statistik deskriptif data kompetensi guru dalam perencanaan pembelajaran selengkapnya dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Data Kompetensi Guru dalam Perencanaan Pembelajaran

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perencanaan Pembelajaran	160	125.00	163.00	146.9000	8.00409
Valid N (listwise)	160				

Selanjutnya dilakukan kategorisasi kompetensi guru dalam perencanaan pembelajaran dengan perhitungan: Batas Tinggi = Mean + 1 Deviasi Standar = $146,90 + 8,00409 = 154,90409$ dan Batas Rendah = Mean - 1 Deviasi Standar = $146,90 - 8,00409 = 138,89591$. Dengan demikian, tabel 4 menunjukkan interpretasi kategori dan distribusi frekuensi kompetensi guru dalam perencanaan pembelajaran.

Tabel 4. Kategori dan Distribusi Frekuensi Kompetensi Guru dalam Perencanaan Pembelajaran

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	$X \geq 154,90$	31	19,4
2.	Sedang	$138,90 \leq X < 154,90$	106	66,3
3.	Rendah	$X < 138,90$	23	14,4
Jumlah			160	100

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 160 orang responden guru, sebanyak 31 orang (19,4%) memiliki kompetensi yang tinggi dalam Perencanaan Pembelajaran, 106 orang (66,3%) memiliki kompetensi yang sedang, dan 23 orang (14,4%) memiliki kompetensi yang rendah.

- Kompetensi dalam Pelaksanaan Pembelajaran

Hasil pengumpulan data kompetensi guru dalam pelaksanaan pembelajaran menggunakan kuesioner, diperoleh rata-rata skor kompetensi guru dalam pelaksanaan pembelajaran adalah sebesar 130,20 dan deviasi standar sebesar 10,392. Statistik deskriptif data kompetensi guru dalam pelaksanaan pembelajaran selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Statistik Deskriptif Data Kompetensi Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perencanaan Pembelajaran	160	100	150	130.20	10.392
Valid N (listwise)	160				

Selanjutnya dilakukan kategorisasi kompetensi guru dalam pelaksanaan pembelajaran dengan perhitungan: Batas Tinggi = Mean + 1 Deviasi Standar = $130,20 + 10,392 = 140,592$ dan Batas Rendah = Mean - 1 Deviasi Standar = $130,20 - 10,392 = 119,808$. Dengan demikian, tabel 6 menunjukkan interpretasi kategori dan distribusi frekuensi kompetensi guru dalam pelaksanaan pembelajaran.

Tabel 6. Kategori dan Distribusi Frekuensi Kompetensi Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	$X \geq 140,592$	32	20
2.	Sedang	$119,808 \leq X < 140,592$	102	63,8
3.	Rendah	$X < 119,808$	26	16,3
Jumlah			160	100

Tabel 6 menunjukkan bahwa dari 160 orang responden guru, sebanyak 32 orang (20%) memiliki kompetensi yang tinggi dalam pelaksanaan pembelajaran, 102 orang (63,8%) memiliki kompetensi yang sedang, dan 26 orang (16,3%) memiliki kompetensi yang rendah.

- **Kompetensi dalam Evaluasi Pembelajaran**

Hasil pengumpulan data kompetensi guru dalam evaluasi pembelajaran menggunakan kuesioner, diperoleh rata-rata skor kompetensi guru dalam evaluasi pembelajaran adalah sebesar 42,50 dan deviasi standar sebesar 4,850. Statistik deskriptif data kompetensi guru dalam evaluasi pembelajaran selengkapnya dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Statistik Deskriptif Data Kompetensi Guru dalam Evaluasi Pembelajaran

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Evaluasi Pembelajaran	160	29	50	42.50	4.850
Valid N (listwise)	160				

Selanjutnya dilakukan kategorisasi kompetensi guru dalam evaluasi pembelajaran dengan perhitungan: Batas Tinggi = Mean + 1 Deviasi Standar = $42,50 + 4,850 = 47,350$ dan Batas Rendah = Mean - 1 Deviasi Standar = $42,50 - 4,850 = 37,650$. Dengan demikian, tabel 8 menunjukkan interpretasi kategori dan distribusi frekuensi kompetensi guru dalam evaluasi pembelajaran.

Tabel 8. Kategori dan Distribusi Frekuensi Kompetensi Guru dalam Evaluasi Pembelajaran

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	$X \geq 47,350$	27	16,9
2.	Sedang	$37,650 \leq X < 47,350$	110	68,1
3.	Rendah	$X < 37,650$	24	15

Jumlah	160	100
--------	-----	-----

Tabel 8 menunjukkan bahwa dari 160 orang responden guru, sebanyak 27 orang (16,9%) memiliki kompetensi yang tinggi dalam evaluasi pembelajaran, 110 orang (68,1%) memiliki kompetensi yang sedang, dan 24 orang (15%) memiliki kompetensi yang rendah.

- *Kemampuan Menggunakan Metode Pembelajaran yang Sesuai Kurikulum 2013*

Data kemampuan guru dalam menggunakan metode pembelajaran sesuai kurikulum 2013 dalam hal ini dilihat dari lima aspek, yaitu: 1) penggunaan model pembelajaran terbaru, 2) penggunaan metode pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik siswa dan mata pelajaran, 3) penggunaan lebih dari dua metode pembelajaran, 4) penggunaan pendekatan tematik dan/atau tematik terpadu dan/atau saintifik dan/atau inkuiri dan penyingkapan (*discovery*), serta 5) pemilihan pendekatan yang disesuaikan dengan karakteristik kompetensi dan jenjang pendidikan. Deskripsi data kemampuan guru dalam menggunakan metode pembelajaran sesuai kurikulum 2013 dilihat dari kelima aspek tersebut akan diuraikan berikut ini.

- **Penggunaan Model Pembelajaran Terbaru**

Penerapan kurikulum 2013 menuntut para guru untuk menggunakan model-model pembelajaran terbaru seperti *active learning*, *cooperative learning*, dan sebagainya. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap jawaban responden tentang penggunaan model pembelajaran terbaru oleh guru, maka distribusi frekuensi jawaban responden sebagaimana nampak dalam tabel 9.

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Penggunaan Model Pembelajaran Terbaru

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Selalu	53	33,1

2.	Sering	68	42,5
3.	Kadang-kadang	35	21,9
4.	Jarang Sekali	4	2,5
5.	Tidak Pernah	-	0
	Jumlah	160	100

Dari tabel 9 dapat diketahui bahwa dari 160 orang sampel guru sebagian besar (68 orang atau 42,5%) menyatakan sering menggunakan model-model pembelajaran terbaru dan 53 orang (33,1%) bahkan menyatakan selalu menggunakan. Selebihnya, ada 35 orang (21,9%) menyatakan kadang-kadang menggunakan dan 4 orang (2,5%) menyatakan jarang sekali menggunakan, sedangkan yang tidak pernah menggunakan tidak ada sama sekali. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru yang menjadi responden penelitian ini sering menggunakan model pembelajaran terbaru seperti yang dikehendaki dari penerapan kurikulum 2013.

- Penggunaan Metode Pembelajaran yang Sesuai Karakteristik Siswa dan Mata Pelajaran

Dalam Permendikbud nomor 65 tahun 2013 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah, salah satunya dinyatakan bahwa pada kegiatan inti guru dituntut untuk menggunakan metode pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap jawaban responden tentang penggunaan metode pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik siswa dan mata pelajaran, maka distribusi frekuensi jawaban responden sebagaimana nampak dalam tabel 10.

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Penggunaan Metode Pembelajaran yang Relevan

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Selalu	74	46,3
2.	Sering	65	40,6

3.	Kadang-kadang	20	12,5
4.	Jarang Sekali	1	0,6
5.	Tidak Pernah	-	0
	Jumlah	160	100

Dari tabel 10 dapat diketahui bahwa dari 160 orang sampel guru sebagian besar (74 orang atau 46,3%) menyatakan selalu menggunakan metode pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik siswa dan mata pelajaran dan 65 orang (40,6%) menyatakan sering menggunakan. Selebihnya, ada 20 orang (12,5%) menyatakan kadang-kadang menggunakan dan hanya 1 orang (0,6%) menyatakan jarang sekali menggunakan, sedangkan yang tidak pernah menggunakan tidak ada sama sekali. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru yang menjadi responden penelitian ini selalu menggunakan metode pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik siswa dan mata pelajaran seperti yang dikehendaki dari penerapan kurikulum 2013.

- Penggunaan Lebih dari Dua Metode Pembelajaran

Dalam Permendikbud nomor 65 tahun 2013 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah juga dinyatakan bahwa proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka guru dituntut untuk dapat menggunakan lebih dari dua metode pembelajaran. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap jawaban responden tentang penggunaan lebih dari dua metode pembelajaran, maka distribusi frekuensi jawaban responden sebagaimana nampak dalam tabel 11.

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang

Penggunaan Lebih dari Dua Metode Pembelajaran

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Selalu	48	30
2.	Sering	58	36,3
3.	Kadang-kadang	41	25,6
4.	Jarang Sekali	9	5,6
5.	Tidak Pernah	4	2,5
	Jumlah	160	100

Dari tabel 11 dapat diketahui bahwa dari 160 orang sampel guru sebagian besar (58 orang atau 36,3%) menyatakan sering menggunakan lebih dari dua metode pembelajaran dan 48 orang (30%) bahkan menyatakan selalu menggunakan. Selebihnya, ada 41 orang (25,6%) menyatakan kadang-kadang menggunakan, 9 orang (5,6%) menyatakan jarang sekali menggunakan, dan 4 orang (2,5%) menyatakan tidak pernah menggunakan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru yang menjadi responden penelitian ini sering menggunakan lebih dari dua metode pembelajaran setiap kali mereka mengajar seperti yang dikehendaki dari penerapan kurikulum 2013.

- Penggunaan Pendekatan Tematik Terpadu dan/atau Saintifik dan/atau Inkuiri dan *Discovery*

Dalam penerapan kurikulum 2013 guru dituntut untuk dapat menggunakan pendekatan tematik dan/atau tematik terpadu dan/atau saintifik dan/atau inkuiri dan penyingkapan (*discovery*). Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap jawaban responden tentang penggunaan pendekatan tematik dan/atau tematik terpadu dan/atau saintifik dan/atau inkuiri dan penyingkapan (*discovery*), maka distribusi frekuensi jawaban responden sebagaimana nampak dalam tabel 12.

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Penggunaan Pendekatan Tematik Terpadu/Saintifik/Inkuiri dan

Discovery

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Selalu	45	28,1
2.	Sering	75	46,9
3.	Kadang-kadang	34	21,3
4.	Jarang Sekali	2	1,3
5.	Tidak Pernah	2	1,3
	Jumlah	160	100

Dari tabel 12 dapat diketahui bahwa dari 160 orang sampel guru sebagian besar (75 orang atau 46,9%) menyatakan sering menggunakan pendekatan tematik dan/atau tematik terpadu dan/atau saintifik dan/atau inkuiri dan penyingkapan (*discovery*) dan 45 orang (28,1%) bahkan menyatakan selalu menggunakan. Selebihnya, ada 34 orang (21,3%) menyatakan kadang-kadang menggunakan, 2 orang (1,3%) menyatakan jarang sekali menggunakan dan 2 orang (1,3%) menyatakan tidak pernah menggunakan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru yang menjadi responden penelitian ini sering menggunakan pendekatan tematik dan/atau tematik terpadu dan/atau saintifik dan/atau inkuiri dan penyingkapan (*discovery*) seperti yang dikehendaki dari penerapan kurikulum 2013.

- Pemilihan Pendekatan yang Disesuaikan dengan Karakteristik Kompetensi dan Jenjang Pendidikan

Penerapan kurikulum 2013 juga menuntut guru untuk dapat memilih pendekatan pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik kompetensi dan jenjang pendidikan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap jawaban responden tentang pemilihan pendekatan pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik kompetensi dan jenjang pendidikan, maka distribusi frekuensi jawaban responden sebagaimana nampak dalam tabel 13.

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Pemilihan Pendekatan Pembelajaran Disesuaikan Karakteristik Kompetensi dan Jenjang Pendidikan

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Selalu	58	36,3
2.	Sering	79	49,4
3.	Kadang-kadang	21	13,1
4.	Jarang Sekali	-	0
5.	Tidak Pernah	-	0
	Jumlah	160	100

Dari tabel 13 dapat diketahui bahwa dari 160 orang sampel guru sebagian besar (79 orang atau 49,4%) menyatakan sering memilih pendekatan pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik kompetensi dan jenjang pendidikan dan 58 orang (36,3%) bahkan menyatakan selalu melakukannya. Selebihnya, ada 21 orang (13,3%) menyatakan kadang-kadang melakukannya serta tidak ada yang menyatakan jarang sekali dan tidak pernah melakukannya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru yang menjadi responden penelitian ini sering memilih pendekatan pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik kompetensi dan jenjang pendidikan seperti yang dikehendaki dari penerapan kurikulum 2013.

- **Umur**

Hasil analisis terhadap data umur responden pada tabel 15 di atas, maka rata-rata umur responden adalah 40,24 dan median 41,00, dengan deviasi standar 8,579, umur minimum adalah 21, dan umur maksimumnya adalah 59. Statistik deskriptif data umur responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel 14. Statistik Deskriptif Data Umur Responden

Statistics		
Umur		
N	Valid	160

N	Valid	160
	Missing	0
Mean		40.24
Median		41.00
Std. Deviation		8.579
Minimum		21
Maximum		59

Selanjutnya, umur responden dikelompokkan menjadi dua, yaitu tua dan muda. Umur responden dikatakan tua apabila ≥ 41 tahun, sedangkan umur responden dikatakan muda apabila < 41 tahun. Berdasarkan kategori tersebut, maka distribusi frekuensi responden menurut umur sebagaimana nampak dalam tabel 15

Dari tabel 15 dapat diketahui bahwa dari 160 responden, ada 84 orang (52,5%) yang berumur tua dan 76 orang (47,5%) yang berumur muda. Dengan demikian, jumlah responden yang berumur tua lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berumur muda.

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Umur

Kelompok Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tua (≥ 41 Tahun)	84	52.5	52.5	52.5
	Muda (< 41 Tahun)	76	47.5	47.5	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

- **Jenis Kelamin**

Jenis kelamin responden dalam hal ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu laki-laki dan perempuan. Berdasarkan kategori tersebut, maka distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin sebagaimana nampak dalam tabel 16 di bawah ini.

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	41	25.6	25.6	25.6
	Perempuan	119	74.4	74.4	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

Dari tabel 16 dapat diketahui bahwa dari 160 responden, ada 119 orang (74,4%) berjenis kelamin perempuan dan 41 orang (25,6%) berjenis kelamin laki-laki. Dengan demikian, jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki.

- **Hasil Analisis Bivariat**

- ***Pengaruh Faktor Umur Terhadap Kinerja Guru***

Pengaruh faktor umur terhadap kinerja guru dijelaskan pada tabel 17 Berdasarkan tabel 17 terlihat bahwa responden yang berumur tua dengan kinerja yang baik ada 36 orang (42,9%), sedangkan responden yang berumur muda dengan kinerja yang baik ada 44 orang (57,9%). Selanjutnya, responden yang berumur tua dengan kinerja yang kurang ada 48 orang (57,1%), sedangkan responden yang berumur muda dengan kinerja yang kurang ada 32 orang (42,1%).

Tabel 17. Tabulasi Silang Pengaruh Faktor Umur Terhadap Kinerja Guru

Crosstab					
			Kinerja		Total
			Baik	Kurang	
Kelompok Usia	Tua (>= 41 Tahun)	Count	36	48	84
		% within Kelompok Usia	42.9%	57.1%	100.0%
	Muda (< 41 Tahun)	Count	44	32	76
		% within Kelompok Usia	57.9%	42.1%	100.0%
Total		Count	80	80	160

Total	Count	80	80	160
	% within Kelompok Usia	50.0%	50.0%	100.0%

Hasil uji statistik *Chi Square* didapatkan nilai $p = 0,082$ yang jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ maka nilai $p > 0,05$. Ini berarti, tidak ada perbedaan kinerja antara guru yang berumur tua dan guru yang berumur muda. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan faktor umur terhadap kinerja guru. Hasil uji *Chi Square* selengkapnya dapat dilihat pada tabel 18.

Selanjutnya, nilai *Odds Ratio* (OR) yang diperoleh sebesar 0,545 dengan tingkat interval kepercayaan 0,291 – 1,022. Hasil perhitungan *Risk Estimate* selengkapnya dapat dilihat pada tabel 19.

Tabel 18. Hasil Uji *Chi Square* Pengaruh Faktor Umur Terhadap Kinerja Guru

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3.609 ^a	1	.057		
Continuity Correction ^b	3.033	1	.082		
Likelihood Ratio	3.623	1	.057		
Fisher's Exact Test				.081	.041
Linear-by-Linear Association	3.586	1	.058		
N of Valid Cases ^b	160				
a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 38,00.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Tabel 19. Hasil Perhitungan *Risk Estimate* Pengaruh Faktor Umur Terhadap Kinerja Guru

Risk Estimate			
	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kelompok Usia (Tua (>= 41 Tahun) / Muda (< 41 Tahun))	.545	.291	1.022
For cohort Kinerja = Baik	.740	.542	1.012
For cohort Kinerja = Kurang	1.357	.983	1.873
N of Valid Cases	160		

- ***Pengaruh Faktor Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Guru***

Pengaruh faktor jenis kelamin terhadap kinerja guru dijelaskan pada tabel 20. Berdasarkan tabel 20 terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan kinerja yang baik ada 22 orang (53,7%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan dengan kinerja yang baik ada 58 orang (48,7%). Selanjutnya, responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan kinerja yang kurang ada 19 orang (46,3%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan dengan kinerja yang kurang ada 61 orang (51,3%).

Tabel 20. Tabulasi Silang Pengaruh Faktor Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Guru

Crosstab					
			Kinerja		Total
			Baik	Kurang	
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	22	19	41
		% within Jenis Kelamin	53.7%	46.3%	100.0%
	Perempuan	Count	58	61	119
		% within Jenis Kelamin	48.7%	51.3%	100.0%
Total		Count	80	80	160
		% within Jenis Kelamin	50.0%	50.0%	100.0%

Hasil uji statistik *Chi Square* didapatkan nilai $p = 0,717$ yang jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ maka nilai $p > 0,05$. Ini berarti, tidak ada

perbedaan kinerja antara guru yang berjenis kelamin laki-laki dan guru yang berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan faktor jenis kelamin terhadap kinerja guru. Hasil uji *Chi Square* selengkapnya dapat dilihat pada tabel 21.

Selanjutnya, nilai *Odds Ratio* (OR) yang diperoleh sebesar 1,218 dengan tingkat interval kepercayaan 0,598 – 2,480. Hasil perhitungan *Risk Estimate* selengkapnya dapat dilihat pada tabel 22.

Tabel 21. Hasil Uji *Chi Square* Pengaruh Faktor Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Guru

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.295 ^a	1	.587		
Continuity Correction ^b	.131	1	.717		
Likelihood Ratio	.295	1	.587		
Fisher's Exact Test				.718	.359
Linear-by-Linear Association	.293	1	.588		
N of Valid Cases ^b	160				
a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 20,50.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Tabel 22. Hasil Perhitungan *Risk Estimate* Pengaruh Faktor Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Guru

Risk Estimate			
	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper

Odds Ratio for Jenis Kelamin (Laki-laki / Perempuan)	1.218	.598	2.480
For cohort Kinerja = Baik	1.101	.784	1.545
For cohort Kinerja = Kurang	.904	.623	1.313
N of Valid Cases	160		

- **Pembahasan**

1.—Kinerja Guru dalam Mengimplementasikan Kurikulum 2013

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja guru dalam mengimplementasikan kurikulum 2013 masih belum maksimal, hal ini terlihat baik pada kompetensi mengimplementasikan kurikulum maupun pada kemampuan menggunakan metode pembelajaran yang sesuai kurikulum.

Dilihat pada kompetensi mengimplementasikan kurikulum 2013, secara umum kompetensi guru belum maksimal, di mana diketahui bahwa dari 160 responden ada 50% yang memiliki kompetensi baik dan 50% memiliki kompetensi kurang. Dengan demikian, jumlah responden dengan kompetensi kurang jumlahnya cukup signifikan.

Secara khusus dilihat dari masing-masing aspek kompetensi, kondisinya menunjukkan sama, di mana sebagian besar guru memiliki kompetensi yang sedang, sementara yang memiliki kompetensi tinggi proporsinya sedikit lebih besar dibandingkan dengan yang memiliki kompetensi rendah. Pada aspek perencanaan pembelajaran, hanya 19,4% yang memiliki kompetensi tinggi dan masih ada 14,4% yang memiliki kompetensi rendah. Pada aspek pelaksanaan pembelajaran, hanya 20% yang memiliki kompetensi tinggi dan masih ada 16,3% yang memiliki kompetensi rendah. Pada aspek evaluasi pembelajaran, hanya 16,9% yang memiliki kompetensi tinggi dan masih ada 15% yang memiliki kompetensi rendah.

Dilihat pada kemampuan menggunakan metode pembelajaran yang sesuai kurikulum 2013, kemampuan guru juga masih belum maksimal. Hal ini terlihat dalam semua aspek yang diteliti. Pada aspek penggunaan model pembelajaran terbaru, hanya 33,1% yang menyatakan selalu menggunakan dan masih ada 2,5%

yang menyatakan jarang sekali menggunakan. Pada aspek penggunaan metode pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik siswa dan mata pelajaran, hanya 46,3% yang menyatakan selalu menggunakan dan masih ada 0,6% yang menyatakan jarang sekali menggunakan. Pada aspek penggunaan lebih dari dua metode pembelajaran, hanya 30% yang menyatakan selalu menggunakan dan masih ada 2,5% yang menyatakan tidak pernah menggunakan. Pada aspek penggunaan pendekatan tematik dan/atau tematik terpadu dan/atau saintifik dan/atau inkuiri dan penyingkapan (*discovery*), hanya 28,1% yang menyatakan selalu menggunakan dan masih ada 1,3% yang menyatakan tidak pernah menggunakan. Pada aspek pemilihan pendekatan pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik kompetensi dan jenjang pendidikan, hanya 36,3% yang menyatakan selalu melakukannya dan masih ada 13,3% menyatakan kadang-kadang saja melakukannya.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa cukup banyak guru yang belum memiliki kinerja yang sepenuhnya sesuai dengan tuntutan implementasi kurikulum 2013, meskipun kurikulum tersebut sudah mereka terapkan selama satu tahun ajaran. Hal ini merupakan suatu hal yang memprihatinkan karena seperti diketahui bahwa guru merupakan ujung tombak keberhasilan penerapan sebuah kurikulum. Sebaik apapun kurikulum itu disusun keberhasilannya sangat tergantung pada kemampuan guru mengimplementasikannya di kelas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan gambaran kompetensi guru secara nasional yang ditampilkan dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2013. Hasil rata - rata UKG di seluruh Indonesia sangat rendah, hanya sebesar 4,25. Hal ini diungkapkan oleh Kepala Bidang Profesi Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan Nasional, Dr. Santi Ambarukmi, dalam sebuah simposium yang diadakan KNPI Samarinda.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puji Lestari yang berjudul Tinjauan Kompetensi Guru SMK dalam Implementasi Kurikulum 2013 seperti yang dikutip dari lama <http://www.m->

edukasi.web.id/2014/09/kompetensi-guru-smk-dalam-implementasi.html,

menunjukkan bahwa guru-guru SMK belum siap sebagai implementator kurikulum 2013 dan kendala utamanya adalah kandungan materi matematika serta program keahlian yang berbeda-beda pada masing-masing rumpun baik Teknik maupun Non Teknik.

Banyak faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru dalam mengimplementasikan kurikulum 2013, baik dilihat dari segi dukungan manajerial yang masih belum memadai maupun dari sisi guru yang bersangkutan masih belum memiliki kemampuan yang memadai untuk menerapkan kurikulum tersebut dalam proses pembelajaran di kelas. Salah satunya adalah belum adanya perubahan paradigma pada guru sesuai tuntutan kurikulum 2013. Seperti diketahui bahwa sejak pemberlakuan KBK dan KTSP, proses pembelajaran dituntut berubah dari siswa diberitahu menjadi siswa yang mencari tahu. Dengan kata lain, siswa yang lebih aktif di dalam kelas (*student oriented*). Namun kenyataannya sebagian guru masih mendominasi, mereka merasa sebagai satu-satunya sumber belajar siswa sehingga jika belum menyampaikan semua materi melalui ceramah maka mereka merasa belum mengajar. Siswa dianggap sebagai gelas kosong yang siap diisi oleh guru.

1.—Pengaruh Faktor Umur Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa proporsi responden berumur tua sedikit lebih banyak (52,5%) dibandingkan dengan responden yang berumur muda (47,5%). Hasil uji statistik *Chi Square* didapatkan nilai $p = 0,082$, sedangkan nilai *Odds Ratio* (OR) yang diperoleh sebesar 0,545 dengan tingkat interval kepercayaan 0,291 – 1,022. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan faktor umur terhadap kinerja guru. Dari distribusi frekuensi responden menurut umur diketahui bahwa responden yang berumur tua dengan kinerja yang kurang sedikit lebih banyak (57,1%) dibandingkan dengan responden yang berumur muda (42,1%).

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa faktor umur tidak memberikan

pengaruh yang berarti terhadap kinerja guru, di mana tidak ada perbedaan kinerja antara guru yang berumur tua dan guru yang berumur muda. Hal ini kemungkinan disebabkan proporsi responden yang berumur tua lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berumur muda.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori Gibson, et.al. yang menyatakan bahwa umur adalah salah satu faktor demografi yang termasuk dalam variabel individu yang mempengaruhi perilaku kerja atau kinerja.

Meski hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan faktor umur terhadap kinerja guru, tapi secara proporsional responden yang berumur tua lebih besar jumlahnya dibandingkan dengan responden yang berumur muda. Dengan demikian, diperlukan upaya dan kebijakan yang lebih serius dari Pemerintah, khususnya Kemendikbud untuk memaksimalkan kinerja guru berumur tua.

4.—Pengaruh Faktor Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa proporsi responden perempuan lebih banyak (74,4%) dibandingkan dengan responden laki-laki (25,6%). Hasil uji statistik *Chi Square* didapatkan nilai $p = 0,717$, sedangkan nilai *Odds Ratio* (OR) yang diperoleh sebesar 1,218 dengan tingkat interval kepercayaan 0,598 – 2,480. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan faktor jenis kelamin terhadap kinerja guru. Dari distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan dengan kinerja yang kurang lebih banyak (51,3%) dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin laki-laki (46,3%).

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa faktor jenis kelamin tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja guru, di mana tidak ada perbedaan kinerja antara responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Shye (Ilyas, 2001) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan produktivitas kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori Gibson,

et.al. yang menyatakan bahwa jenis kelamin merupakan salah satu faktor dari variabel demografi yang mempengaruhi perilaku kerja atau kinerja.

Meski hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan faktor jenis kelamin terhadap kinerja guru, tapi secara proporsional responden perempuan lebih besar jumlahnya dibandingkan dengan responden laki-laki. Dengan demikian, diperlukan upaya dan kebijakan yang lebih serius dari Pemerintah khususnya Kemendikbud untuk memaksimalkan kinerja guru perempuan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

- **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Kinerja guru dalam implementasi kurikulum 2013 masih belum maksimal. Hal ini nampak baik pada kompetensi mengimplementasikan kurikulum maupun pada kemampuan menggunakan metode pembelajaran yang sesuai kurikulum.
- Tidak ada pengaruh faktor umur terhadap terhadap kinerja guru dalam mengimplemetasikan kurikulum 2013.
- Tidak ada pengaruh faktor jenis kelamin terhadap terhadap kinerja guru dalam mengimplemetasikan kurikulum 2013.

- **Saran-saran**

Sesuai kesimpulan di atas, maka saran-saran penelitian ini adalah:

- Bagi Pemerintah, baik Pusat (Kemendikbud) maupun Daerah (Dinas Pendidikan Kota), hendaknya melakukan upaya-upaya yang lebih serius dalam meningkatkan kinerja guru dalam mengimplementasikan kurikulum 2013. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah memperbaiki sistem pelatihan dan bimbingan teknis yang dilakukan sehingga para guru yang menjadi ujung tombak keberhasilan

implementasi kurikulum memiliki pemahaman dan keterampilan yang memadai dan sesuai harapan.

- Bagi pihak sekolah, hendaknya dengan segenap kemampuan yang dimiliki dapat melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja para guru dalam mengimplementasikan kurikulum 2013 agar hasilnya sesuai harapan, baik dengan menyediakan sarana prasarana pendukung, memaksimalkan kegiatan supervisi, mengalokasikan dana yang memadai.
- Bagi para guru, hendaknya dapat lebih berkomitmen untuk meningkatkan kinerjanya sesuai tuntutan kurikulum 2013.

Daftar Pustaka

- Alit Ana, Ida Bagus. 1994. *Inovasi Wawasan dan Profesionalisme Guru Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan Era Pembangunan Jangka Panjang Kedua*. Jember: Unej.
- Depdikbud, 1997. *Pembinaan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Depdikbud.
- Gibson, James L., Ivancevich, J.M., and Donnelly, Jr.J.H.1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid I. Edisi ke 5. Diterjemahkan oleh: Djarkasih, Jakarta: Erlangga.
- Gultom, Syawal. *Kualitas Guru Masih Rendah*.Rabu, 7 Maret 2012, dalam <http://edukasi.kompas.com/read/2012/03/07/08304834/Kualitas.Guru.Masih.Rendah>.
- Ilyas, Yaslis. 2001. *Kinerja, Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Jakarta: FKM UI. Kamus Besar Bahasa Indonesia, dalam <http://kbbi.web.id/>
- Maslow, Abraham. 1992. *Motivasi dan Perilaku*. Semarang: Dahara Prize. Notoatmaja, S. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. Rucky, Ahmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Schacter, John. *Teacher Performance-Based Accountability: Why What and How*, http://www.mff.org/pubs/performance_assessment.pdf. diakses tanggal 12 Februari 2010.
- Siagian, Sondang .P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara.
- Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Turnip, Zulsen. *Hubungan Kinerja Guru Dengan Tingkat Pengetahuan, Sikap Dan Perilaku Siswa Peduli Lingkungan Hidup Pada Implementasi Pendidikan Lingkungan Hidup (PLH) Di SMK Kota Medan*, dalam <http://www.researchgate.net/publication/4232453> 6
Hubungan_Kinerja_Guru_Dengan_Tingkat_Pengetahuan_Sikap_Dan_Perilaku_Siswa_Peduli_Lingkungan_Hidup_Pada_Implementasi_Pendidikan_Lingkungan_Hidup_(PLH)_Di_SMK_Kota_Medan.
- Wexley, K.N. and Yuki, G.A.1997. *Organization Behavior and Personal Psychology*. Home Wood: Illionos Richard Irwin.