

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

SKRIPSI

**HUBUNGAN PERBEDAAN JENIS KELAMIN (*GENDER*), USIA, DAN
STATUS PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 19 PALEMBANG**



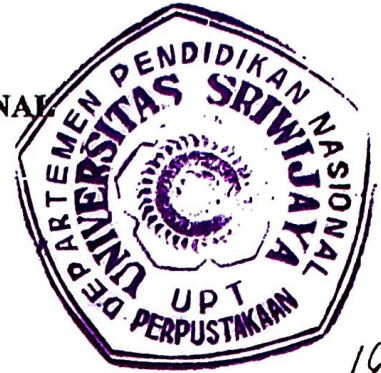
Diajukan Oleh:

**RATIH KURNIA SARI
NIM. 01043110072**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
2008**

S
371.107
Sar
h
2008

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA



16356
16718.

SKRIPSI

**HUBUNGAN PERBEDAAN JENIS KELAMIN (*GENDER*), USIA, DAN
STATUS PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 19 PALEMBANG**



Diajukan Oleh:
RATIH KURNIA SARI
NIM. 01043110072

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
2008**

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA :RATIH KURNIA SARI
NIM :01043110072
JURUSAN :MANAJEMEN
MATA KULIAH :MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI :HUBUNGAN PERBEDAAN JENIS KELAMIN
(*GENDER*), USIA, DAN STATUS PENDIDIKAN
TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 19
PALEMBANG.

PANITIA PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal 02 Februari 2008

Ketua

:



Drs. Yuliansyah M. Diah, MM

Tanggal 01 Februari 2008

Anggota

:



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA

TANDA PERSETUJUAN PANITIA UJIAN KOMPREHENSIF

NAMA :RATIH KURNIA SARI
NIM :01043110072
JURUSAN :MANAJEMEN
MATA KULIAH :MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI :HUBUNGAN PERBEDAAN JENIS KELAMIN
(*GENDER*), USIA, DAN STATUS PENDIDIKAN
TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 19
PALEMBANG

Telah diuji di depan panitia ujian komprehensif pada tanggal 15 Februari 2008
dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 15 Februari 2008

Ketua,

Anggota,

Anggota,

Drs. Yuliansyah M. Diah, MM Drs. M. Kosasih Zen, M. Si Drs. Supardi A. Bakri, MPA

NIP. 131474902

NIP. 130527940

NIP. 130687187

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Yuliansyah M. Diah, MM

NIP. 131474902

MOTTO

*Hati nurani merasakan segala hal yang tidak dapat dilihat mata
Dan mengetahui apa yang tak mampu dipahami pikiran
(Robert Vallet)*

*Dicintai begitu dalam oleh seseorang akan memberimu kekuatan
Sementara mencintai seseorang begitu dalam akan
Memberimu keberanian
(Lao Tzu)*

Ucapan Syukurku : Kepada Allah SWT

Kupersembahkan Kepada :

- ♣ Kedua Orang Tuaku*
- ♣ Kedua saudaraku tercinta*
- ♣ Kakaku tercinta Rudy Tabuti*
- ♣ Sahabat-sahabatku*
- ♣ Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, segala puji bagi ALLAH SWT berkat ridho dan izin-Nya penulisan skripsi yang berjudul **“Hubungan Perbedaan Jenis Kelamin (*Gender*), Usia, dan Status Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 19 Palembang”** dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Sriwijaya.

Penelitian ini akhirnya membuktikan bahwa kinerja guru perempuan dapat disejajarkan dengan kinerja guru laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa pada profesi guru perbedaan jenis kelamin (*gender*) tidak mempengaruhi kinerja guru. Begitu pula dengan status pendidikan, tidak ada perbedaan antara kinerja guru yang sudah berpendidikan S1 dengan kinerja guru yang belum berpendidikan S1. Hanya faktor usia yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 19 Palembang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, dari segi penyajiannya baik secara teknis maupun secara materi. Hal ini dikarenakan kemampuan dan pengetahuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Penulis juga berharap, skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi manajemen pendidikan dan menjadi sumber inspirasi untuk penelitian selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Inderalaya, Februari 2008

Penulis,

Ratih Kurnia Sari

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T. karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Perbedaan Jenis Kelamin (*Gender*), Usia, dan Status Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 19 Palembang”** sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan dan dorongan serta kerja sama dari berbagai pihak, terutama Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan waktunya. Tanpa adanya bantuan itu, penulis tidak dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Untuk itulah dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Badia Perizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Dr. Syamsurijal, AK, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Drs. Yuliansyah M. Diah, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Sekaligus sebagai Pembimbing I Skripsi.
4. Drs. M. Kosasih Zen, M.Si, Pembimbing II Skripsi.
5. Semua Bapak / Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Drs. Darwin Simanjuntak selaku kepala sekolah SMP Negeri 19 Palembang, seluruh guru, dan staf tata usaha.
7. Kedua Orang tuaku yang tercinta dan kedua saudaraku yang telah memberikan dukungan moril, materil, dan kasih sayang.
8. Staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Rudy Tabuti, Aljzkh kak, untuk semua yang telah kakak berikan selama ini. Semua dukungan, baik moril, materil, waktu, kasih sayang, dan perhatiannya dalam membantu penulisan skripsi hingga selesai. Ade sayang kakak. Semoga apa yang kakak cita-citakan akan terwujud, amien.

10. Sahabat terbaikku (Niken, Piping, Yana, Lidya, Memei, & Rika), terima kasih untuk persahabatan yang telah terjalin ini semoga tetap terjaga seumur hidup kita, amien. Pesan khusus buat Niken, "Tetap semangat *and smile!*"
11. Bantata&mbak Nining, sahabat terbaikku sewaktu masih kecil sampai sekarang. Aljzkh, untuk semuanya.
12. Andi, sahabat terbaikku sewaktu di SMP sampai sekarang. Aljzkh untuk persahabatannya. Semoga persahabatan kita, dapat terjalin selamanya.
13. Sahabat terbaikku sewaktu di SMA sampai sekarang (Putri, Vero, Indra, Adit, Dimas, Tatak, Rusmanto, Popo, Bo'im, Anto, dan lain-lain). Semoga kita tetap bersahabat meskipun dipisahkan oleh jarak. Terima kasih atas kenangan manis selama di Klaten.
14. Mas Nurdin (kakakku sekaligus sahabatku), Aljzkh untuk semua dukungannya.
15. Aljzkh, mas Danang, meskipun sekarang keadaannya berbeda, tetapi mas Danang adalah orang yang pernah ada dalam hidup aku. Aljzkh, untuk semua yang dulu pernah diberikan termasuk cintanya. Semoga dapat menemukan orang lain yang lebih baik, amien.
16. Salam manis untuk Keputrian (mbak Muna, I'iis, Fitri, dan Mayada). Aljzkh, atas persahabatan yang telah kalian berikan. Semoga kalian mendapatkan kebahagiaan, amien.
17. Para pengurus MMD354PI (Amri, Opon, Fiqi, Fahlan, Yanto, Wawan, Sahrul, Lukman, dan Novi). Aljzkh, atas persahabatannya.
18. Semua keponakanku yang lucu-lucu, imut-imut, dan bandel (Vivi, Tia, Vika, Putri, Alya, Yoga, Amar, Dava, Meimei, Sarah, dll). Makasih banget sudah jadi penghibur dan buat tante tersenyum.
19. Semua sepupuku, terima kasih atas persaudaraan kalian. Semoga kita dan keluarga besar kita selalu kompak dan rukun, amien.
20. Teman-teman sekonsentrasi SDM (Cing-cing, Tika, Wiwin, Ida, Elle, Tata, Susi, Ririn, Sarah, Adi, Rudini dll yang namanya tidak bisa penulis sebutkan satu per satu), tetap kompak selalu ya & sukses.
21. Teman-teman sejawat seangkatan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

22. Aljzkh, untuk Anik&Yossi. Semoga kuliah kalian sukses, amien.
23. Terima kasih kepada Vinca Dekorasi dan Dita Snack. Atas dukungannya secara moril maupun materil.
24. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut diatas mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT, amien ya robbal alamien...

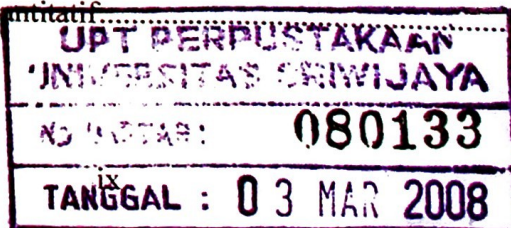
Inderalaya, Februari 2008

Penulis,

Ratih Kurnia Sari

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SKRIPSI | iii |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| UCAPAN TERIMA KASIH..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiii |
| ABSTRAKSI..... | xiv |
| ABSTRACT..... | xv |
| BAB I. PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Perumusan Masalah..... | 8 |
| 1.3. Tujuan Penelitian..... | 9 |
| 1.4. Manfaat Penelitian..... | 9 |
| 1.5. Metodologi Penelitian | 10 |
| 1.5.1. Rancangan Penelitian | 10 |
| 1.5.2. Lokasi dan Waktu Penelitian | 11 |
| 1.5.3. Populasi..... | 11 |
| 1.5.4. Variabel Penelitian | 11 |
| 1.5.4.1. Identifikasi Variabel | 11 |
| 1.5.4.2. Batasan Operasional Variabel..... | 12 |
| 1.5.5. Data dan Metode Pengumpulan Data..... | 16 |
| 1.5.5.1. Data..... | 16 |
| 1.5.5.2. Metode Pengumpulan Data..... | 17 |
| 1.5.6. Instrumen Penelitian..... | 19 |
| 1.5.7. Metode Analisa Data..... | 20 |
| 1.5.7.1. Teknik Analisis Kuantitatif..... | 20 |



| | | |
|-----------------|---|----|
| 1.5.7.2. | Teknik Analisis Kualitatif..... | 21 |
| 1.6. | Sistematika Pembahasan..... | 21 |
| BAB II. | TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1. | Landasan Teori..... | 24 |
| 2.1.1. | Karakteristik Biografis | 24 |
| 2.1.2. | Pengertian Guru | 29 |
| 2.1.3. | Konsep Kinerja Guru..... | 30 |
| 2.1.4. | Pedoman Penilaian Kinerja Guru | 31 |
| 2.1.5. | Tujuan Penilaian Kinerja Guru | 33 |
| 2.1.6. | Pihak Yang Menilai Kinerja Guru | 33 |
| 2.1.7. | Kegagalan Penilaian Kinerja Guru..... | 34 |
| 2.1.8. | Metode Penilaian Kinerja Guru | 35 |
| 2.1.9. | Manfaat Penilaian Kinerja | 35 |
| 2.2. | Penelitian Terdahulu..... | 36 |
| 2.3. | Kerangka Konseptual | 37 |
| 2.4. | Hipotesis Penelitian..... | 37 |
| BAB III. | DESKRIPSI UMUM OBJEK PENELITIAN | |
| 3.1. | Sejarah dan Gambaran Umum SMP Negeri 19 Palembang ... | 38 |
| 3.2. | Visi dan Misi SMP Negeri 19 Palembang..... | 41 |
| 3.3. | Struktur Organisasi SMP Negeri 19 Palembang..... | 42 |
| 3.4. | Data Guru Di SMP Negeri 19 Palembang..... | 44 |
| 3.5. | Data Kinerja Guru dan Kinerja Aktual..... | 49 |
| 3.6. | Pendapat Responden Tentang <i>Stereotip Gender</i> , Usia, dan Status Pendidikan | 63 |
| BAB IV. | ANALISIS DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1. | Analisis Uji Reliabilitas dan Validitas | 67 |
| 4.2. | Analisis Inferensial..... | 69 |
| 4.3. | Analisis Perbandingan | 71 |
| 4.4. | Analisis Asosiatif | 73 |

| | | |
|--------|----------------------|----|
| BAB V. | KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1. | Kesimpulan | 80 |
| 5.2. | Saran | 83 |
| | DAFTAR PUSTAKA | 85 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|--------------|---|----|
| Tabel 1.1.1 | Jumlah Sekolah dan Guru Di Propinsi Sumatera Selatan Tahun 2004/2005 | 4 |
| Tabel 1.1.2 | Jumlah Guru Di Propinsi Sumatera Selatan Berdasarkan Status Pendidikan dan Di SMP Negeri 19 Palembang | 6 |
| Tabel 1.1.3. | Data Statistik Hasil Ujian Nasional SMP Di Propinsi Sumatera Selatan | 8 |
| Tabel 3.4.1. | Data Jumlah Guru di SMP Negeri 19 Palembang Berdasarkan Mata Pelajaran..... | 45 |
| Tabel 3.4.2. | Data Jumlah Guru di SMP Negeri 19 Palembang Berdasarkan Usia..... | 46 |
| Tabel 3.4.3. | Data Jumlah Guru di SMP Negeri 19 Palembang Berdasarkan Status Pendidikan | 46 |
| Tabel 3.4.4. | Data Jumlah Guru di SMP Negeri 19 Berdasarkan Status Kepegawaian..... | 47 |
| Tabel 3.4.5. | Data Jumlah Guru di SMP Negeri 19 Palembang Berdasarkan Masa Kerja | 47 |
| Tabel 3.4.6. | Data Jumlah Guru di SMP Negeri 19 Palembang Berdasarkan Status Pernikahan | 48 |
| Tabel 3.4.7. | Data Jumlah Guru di SMP Negeri 19 Palembang Berdasarkan Penghasilan | 48 |
| Tabel 3.5.1. | Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No.1 | 50 |
| Tabel 3.5.2. | Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No.2 | 50 |
| Tabel 3.5.3. | Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No.3 | 51 |
| Tabel 3.5.4. | Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No.4 | 51 |

| | |
|--|----|
| Tabel 3.5.5. Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No.5 | 52 |
| Tabel 3.5.6. Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No.6 | 52 |
| Tabel 3.5.7. Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No.7 | 53 |
| Tabel 3.5.8. Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No.8 | 53 |
| Tabel 3.5.9. Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No.9 | 54 |
| Tabel 3.5.10. Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No.10 | 54 |
| Tabel 3.5.11. Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No.11 | 55 |
| Tabel 3.5.12. Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No.12 | 55 |
| Tabel 3.5.13. Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No.13 | 56 |
| Tabel 3.5.14. Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No.14 | 56 |
| Tabel 3.5.15. Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No.15 | 57 |
| Tabel 3.5.16. Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No.16 | 57 |
| Tabel 3.5.17. Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan No.17..... | 58 |
| Tabel 3.5.18. Frekuensi Jawaban Guru Terhadap Pertanyaan Tentang Variabel Kinerja Secara Keseluruhan | 59 |
| Tabel 3.5.19. Data Nilai UAN di SMP Negeri 19 Palembang..... | 60 |
| Tabel 3.5.20. Data Tingkat Kelulusan Siswa di SMP Negeri 19 Palembang..... | 61 |
| Tabel 3.5.21. Data Jumlah Siswa Yang Diterima di SMP Negeri 19 Palembang..... | 62 |
| Tabel 3.6.1. Pendapat Responden Terhadap Pertanyaan No.1..... | 63 |
| Tabel 3.6.2. Pendapat Responden Terhadap Pertanyaan No.2 | 64 |
| Tabel 3.6.3. Pendapat Responden Terhadap Pertanyaan No.3 | 64 |
| Tabel 3.6.4. Pendapat Responden Terhadap Pertanyaan No.4 | 65 |
| Tabel 3.6.5. Pendapat Responden Terhadap Pertanyaan No.5..... | 65 |
| Tabel 3.6.6. Pendapat Responden Terhadap Pertanyaan No.6 | 66 |
| Tabel 4.2.1. Hasil Uji T Rata-Rata Satu Sampel..... | 70 |
| Tabel 4.3.1. Kinerja Rata-Rata Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 71 |
| Tabel 4.3.2. Hasil Uji T Beda dua Rata-Rata Sampel | 72 |
| Tabel 4.4.1. Hasil Uji <i>Chi-Square</i> Antara Variabel Kinerja dan Variabel Jenis Kelamin (<i>Gender</i>) | 74 |
| Tabel 4.4.2. Kinerja Rata-Rata Berdasarkan Usia..... | 75 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.4.3. Hasil Uji <i>Chi-Square</i> Antara Variabel Kinerja dan Variabel Usia..... | 76 |
| Tabel 4.4.4. Kinerja Rata-Rata Berdasarkan Status Pendidikan | 77 |
| Tabel 4.4.5. Hasil Uji <i>Chi-Square</i> Antara Variabel Kinerja dan Variabel Status Pendidikan..... | 77 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.3. Gambar Kerangka Konseptual | 37 |
| Gambar 3.3. Gambar Struktur Organisasi..... | 3 |
| Gambar 3.5. Gambar Diagram Pohon Nilai Rata-Rata UAN di SMP Negeri 19 Palembang..... | 61 |
| Gambar 4.4. Gambar Kurva Kinerja Rata-Rata (Mean) Guru di SMP Negeri 19 Palembang | 78 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran I. Kuesioner | 87 |
| Lampiran II. Data Jumlah Guru Di Propinsi Sumatera Selatan | 90 |
| Lampiran III. Tabel Hasil Uji Reabilitas dan Validitas..... | 98 |
| Tabel Distribusi t | 103 |
| Lampiran IV. Agenda Konsultasi..... | 104 |

Hubungan Perbedaan Jenis Kelamin (*Gender*), Usia, dan Status Pendidikan Terhadap Kinerja Guru di SMP Nenegri 19 Palembang

ABSTRAKSI

Perbedaan karakteristik biografis (individu) seperti perbedaan jenis kelamin, usia, masa kerja, status pendidikan, dan lain-lain sering menyebabkan kesalahan dalam penilaian kinerja. *Gender* adalah konsep sosial yang membedakan peran dan fungsi antara perempuan dan laki-laki dalam peran sebagai pengurus rumah tangga. Dengan demikian, perbedaan peran dan fungsi tidak mengarah pada perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana jenis kelamin (*gender*) dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian ini, dilakukan pada kinerja guru di SMP Negeri 19 Palembang dengan jumlah responden sebanyak 42 guru perempuan dan 17 guru laki-laki. Selain isu tentang jenis kelamin (*gender*), isu tentang perbedaan usia dan status pendidikan juga dianggap dapat mempengaruhi kinerja guru. Meskipun belum terbukti kebenarannya.

Akhirnya penelitian ini membuktikan bahwa jenis kelamin (*gender*) dan status pendidikan tidak mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 19 Palembang. Sedangkan perbedaan usia, meskipun sedikit, memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 19 Palembang.

Kata Kunci : jenis kelamin (*gender*), usia, status pendidikan, dan kinerja guru.

The Relationship Of The Gender, Age, And Education Status Differentiate On The Teacher Performance At SMP Negeri 19 Palembang

ABSTRACT

The biographical (individual) characteristic differentiate likes gender, age, period of work, and the orders often to cause the mistake of performance assessment. Gender is a social concept that differentiate roll and function between women and men in domestic domain. However, the differentiation between roll and function is not because of the biologist differentiate between women and men.

The aim of the research is to learn the gender gave an effect on the teacher performance. The concluded of this research is teacher performance at SMP Negeri 19 Palembang. Total respondent on this research is 42 women teacher and 17 men teacher. Besides the gender issue, the issues of age differentiate and education status is assumed have an effect on the teacher performance too. Although, the truth of this issues is not yet right.

Finally, this research is lay to open that gender and education status differentiate gave not an effect on the teacher performance at SMP Negeri 19 Palembang. In other hands, the age differentiate gave an effect on the teacher performance at SMP Negeri 19 Palembang.

Key Word: gender, age, education status, and teacher performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam perilaku keorganisasian terdapat empat variabel tingkat individu yaitu karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian, dan pembelajaran. Dimana keempat variabel tersebut dapat memberikan efek atau pengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Karakteristik biografis merupakan variabel yang datanya dapat diperoleh dengan mudah melalui rekaman individu atau berkas personalia. Selain itu sifat karakteristik biografis seseorang sangat mudah dilihat dan objektif (Robbins, 2003:78).

Salah satu variabel karakteristik yang menjadi isu hangat dalam penilaian kinerja dan kesempatan berkarier adalah jenis kelamin yang saat ini terkenal dengan sebutan *gender*. Yang dimaksud dengan *gender* adalah konsep hubungan sosial yang membedakan fungsi dan peran antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan peran dan fungsi ini tidak ditentukan karena antara keduanya terdapat perbedaan biologis atau kodrat, tetapi dibedakan atau dipilah-pilah menurut kedudukan, fungsi, dan peranan masing-masing dalam berbagai bidang kehidupan dan pembangunan (UPW&P2W, dikutip dalam Berniyanti et al, 2006:1).

Berdasarkan definisi diatas yang dimaksud dengan perbedaan *gender* hanya terkait pada perbedaan peran dan fungsi bukan perbedaan biologis. Secara kodrati yang membedakan antara laki-laki dan perempuan adalah perempuan mengalami haid, hamil, melahirkan, dan menyusui. Citra perempuan yang lembut, halus, dan lemah menempatkan perempuan sebagai *domestic domain* atau pengurus rumah

tangga sedangkan laki-laki sebagai *public domain* atau pencari nafkah (Berninghausen dan Kerstan, dikutip dalam Zulaikha, 2006:3).

Secara normatif dan eksplisit UUD 1945 dan GBHN telah menjamin, tidak mendiskriminasikan hak dan kewajiban antara laki-laki dan perempuan dalam hukum dan pemerintahan, dalam pekerjaan dan penghidupan yang layak, dalam politik, dalam memeluk agama dan kepercayaan, serta dalam usaha membela Negara. Meskipun telah dijamin oleh UUD 1945 dan GBHN, kasus perbedaan (diskriminasi) terhadap perempuan tetap saja terjadi, bahkan bermunculan. Secara tidak langsung keberadaan *glass ceiling* (langit-langit kaca) harus diakui. *Glass ceiling* adalah penghalang atau batas yang tidak terlihat yang menghalangi seorang perempuan untuk mencapai tujuannya atau jenjang karier yang sama dengan kaum laki-laki (“Menapak Karir Dunia Perbankan”, 2007:2).

Sebagai contoh, dalam dunia perbankan dibutuhkan waktu lebih dari 20 tahun untuk memperjuangkan agar hak pegawai perempuan sejajar dengan pegawai laki-laki. Pada akhir tahun 1980-an apabila seorang pegawai pria pindah dari daerah ke kantor pusat akan mendapat lumpsum 10 hari kerja langsung untuk pegawai langsung, 75% untuk isteri, dan 50% untuk anak. Sedangkan bagi pegawai perempuan hanya lumpsum 5 hari. Selain itu kesempatan pengembangan karier bagi pegawai perempuan melalui jalur beasiswa pendidikan sangat minim sekali, meskipun ada beberapa pegawai perempuan yang kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan kinerja pegawai laki-laki.

Setelah dunia perbankan Indonesia bisa melewati masa krisis di tahun 1997-an dan keadaan mulai stabil di tahun 2000-an. Pada tahun 2003 Bank BUMN mulai *go public*. Sehingga mendorong kondisi perbankan Indonesia semakin

membalik, stabil, dan lingkungan semakin kondusif. Akhirnya pemerintah mengeluarkan peraturan melalui Departemen Tenaga Kerja, meminta agar setiap perusahaan termasuk Bank mendirikan Serikat Pekerja. Melalui perjuangan Serikat Pekerja inilah akhirnya ditanda tangani PKB (Perjanjian Kerja Bersama) di tahun 2004, dimana perbedaan jenis kelamin (*gender*) dihapuskan, akibatnya gaji pegawai perempuan dan pegawai laki-laki sama, begitu pula dengan fasilitas dan tunjangan lainnya.

Bukan hanya dalam dunia perbankan saja kinerja perempuan dapat disejajarkan dengan kinerja laki-laki. Dalam bidang kesehatan banyak melibatkan kaum perempuan sebesar 50,2% dari total penduduk Indonesia dan merupakan potensi yang dapat berperan aktif dalam pembangunan kesehatan bersama mitra laki-laki-nya.(Wiek.W, dikutip dalam Berniyanti et al, 2002:2).

Dalam dunia pendidikan menurut data Dinas Pendidikan Nasional Propinsi Sumatera Selatan (2006), perempuan juga memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi. Hal ini, dibuktikan dari banyaknya jumlah guru perempuan dari pada jumlah guru laki-laki. Di Sumatera Selatan saja persentase jumlah guru perempuan sebesar 64,33% sedangkan guru laki-laki hanya sebesar 35, 67%. Berikut ini disajikan data Jumlah Sekolah dan Guru di Propinsi Sumatera Selatan dari tingkat pendidikan Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Tabel 1.1.1
Jumlah Sekolah dan Guru di Propinsi Sumatera Selatan
Tahun 2004/2005

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah Sekolah | Jumlah Guru | |
|---------------------|--|----------------|--------------|--------------|
| | | | Laki-laki | Perempuan |
| 1 | Sekolah Dasar (SD) Negeri | 4499 | 11744 | 24889 |
| 2 | Sekolah Dasar (SD) Swasta | 290 | 515 | 1022 |
| 3 | Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri | 422 | 1756 | 2791 |
| 4 | Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta | 361 | 1472 | 2381 |
| 5 | Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri | 148 | 1087 | 1374 |
| 6 | Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta | 353 | 2037 | 2972 |
| 7 | Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri | 25 | 580 | 355 |
| 8 | Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta | 103 | 1649 | 662 |
| Jumlah Total | | 6201 | 20840 | 36446 |

Sumber : Dinas Nasional Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan

Ket : Data selengkapnya per kabupaten dapat dilihat pada lampiran

Dari tabel 1.1. jumlah guru perempuan lebih banyak dari jumlah guru laki-laki. Jumlah guru perempuan sebanyak 36.446 orang dan guru laki-laki sebanyak 20.840 orang. Fakta ini menunjukkan bahwa perempuan mampu bekerja atau berprofesi sebagai guru. Sekaligus menunjukkan kinerja guru perempuan dapat disejajarkan dengan kinerja guru laki-laki. Akan tetapi adanya isu perbedaan jenis kelamin (*gender*) tetap saja mempengaruhi penilaian kinerja guru. Meskipun guru perempuan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada guru laki-laki, perannya sebagai pengurus rumah tangga (*domestic domain*) tetap saja membuat kinerjanya dianggap lebih rendah dari pada kinerja guru laki-laki.

Selain isu mengenai deskriminasi jenis kelamin (*gender*), isu hangat lain yang sering diperbincangkan dan dianggap dapat mempengaruhi kinerja seseorang

termasuk guru adalah usia dan status pendidikan. Usia dianggap dapat mempengaruhi kinerja, dikarenakan manusia termasuk guru memiliki keterbatasan. Seorang guru sebagai individu akan mengalami masa produktif pada usia tertentu, ketika usianya mulai menua, baik dari segi kemampuan fisik maupun kemampuan daya ingat akan mengalami penurunan. Oleh karena itu ketika seorang guru telah mencapai usia 60 tahun berdasarkan peraturan yang diberlakukan pemerintah, guru tersebut dipensiunkan.

Terkadang hubungan antara usia yang menua dan kinerja dapat berbanding terbalik, semakin tua usia seseorang semakin meningkat kinerjanya karena seiring dengan bertambahnya usia, bertambah pula pengalaman kerjanya. Semakin tua usia seseorang semakin kecil peluang orang tersebut mendapatkan pekerjaan baru dan berhenti dari pekerjaannya. Sehingga agar tidak kehilangan pekerjaannya, pekerja berusia tua mempunyai loyalitas lebih tinggi dari pada pekerja yang lebih muda. Faktor tersebut memotivasi para pekerja yang lebih tua untuk bekerja lebih baik dari pada pekerja yang lebih muda.

Isu mengenai status pendidikan pada guru saat ini sedang mendapat perhatian dari pemerintah. Seorang guru, memiliki pengalaman mengajar yang baik, apabila tidak ditunjang dengan pendidikan yang tinggi, pengalaman yang baik tersebut, dianggap kurang lengkap. Pemerintah Propinsi Sumatera Selatan pada awal tahun 2007 lalu, telah mulai melakukan kualifikasi dan sertifikasi terhadap para guru. Bagi para guru yang telah melakukan sertifikasi mendapat tunjangan sesuai dengan yang diamanatkan **UU No.14 Tahun 2005**.

Berdasarkan data jumlah guru SD, SMP, SMA dan SMK di Propinsi Sumatera Selatan, masih banyak guru yang belum berpendidikan Strata 1 (S1),

sebagian besar masih berpendidikan SMA dan D3. **Ir. Syarial Oesman**, Gubernur Sumatera Selatan pada tanggal 15 Januari 2007 lalu, melalui Sriwijaya Post mengatakan bahwa APBD 2007 sebanyak 20% akan dialokasikan untuk meningkatkan sumber daya guru dengan melakukan peningkatan kualifikasi dan sertifikasi bagi guru secara bertahap. Sehingga diharapkan pada tahun 2015 seluruh guru mulai dari tingkat SD sampai dengan SMA minimal berpendidikan S1, sedangkan 40% dari jumlah guru telah memiliki sertifikasi.

Dengan adanya peningkatan status pendidikan diharapkan kualitas kinerja guru akan semakin meningkat. Peningkatan kualitas kinerja guru, pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan. Berikut ini disajikan tabel data jumlah guru berdasarkan status pendidikan di Propinsi Sumatera Selatan. Dengan memperhatikan tabel tersebut maka terlihat jelas bahwa jumlah guru yang sudah berpendidikan S1 masih sedikit sekali bila dibandingkan dengan jumlah guru yang belum berpendidikan S1.

Tabel 1.1.2.
Jumlah Guru Di Propinsi Sumatera Selatan Berdasarkan Status Pendidikan Tahun 2006

| Tingkatan | Jumlah Guru | Jumlah Guru Belum S1 | Jumlah Guru Yang Berstatus S1 |
|--------------------------------|--------------|----------------------|-------------------------------|
| Sekolah Dasar (SD) | 38179 | 36937 | 1242 |
| Sekolah Menengah Pertama (SMP) | 16246 | 15316 | 930 |
| Sekolah Menengah Atas (SMA) | 9375 | 8561 | 814 |
| Sekolah Menengah Keguruan | 3308 | 2741 | 567 |
| Jumlah Total | 67108 | 63555 | 3553 |

Sumber : Sriwijaya Post 15 Januari 2007



Berdasarkan informasi-informasi diatas dapat disimpulkan bahwa guru merupakan salah satu komponen utama dalam dunia pendidikan. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan menghasilkan kualitas pendidikan yang baik. Maka sumber daya guru haruslah profesional, berkompentensi, mendapat sertifikasi, dan harus diberikan penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian kinerja akan memberikan motivasi kepada guru untuk bekerja dengan lebih baik dan penuh tanggung jawab.

SMP Negeri 19 Palembang adalah lembaga pendidikan formal yang didirikan pada tanggal 25 Juli 1981, beralamat di Jalan Srijaya Km 5,5 Palembang. SMP Negeri 19 Palembang merupakan salah satu SMP unggulan di Propinsi Sumatera Selatan khususnya di kota Palembang. Keunggulan SMP Negeri 19 Palembang secara akademis dapat terlihat dari keberhasilannya dalam mencapai nilai rata-rata Ujian Akhir Nasional (UAN) diatas rata-rata nilai UAN di Propinsi Sumatera Selatan dengan tingkat kelulusan mencapai 100%. Keberhasilan ini, sekaligus merupakan cerminan dari kinerja para guru di sekolah tersebut.

Tabel 1.1.3.
Data Statistik Hasil Ujian Nasional SMP di Propinsi Sumatera Selatan dan di SMP Negeri 19 Palembang Tahun Pelajaran 2007/2008

| Statistik Nilai | Bhs. Indonesia | | Bhs. Inggris | | Matematika | | Jumlah Nilai | |
|-----------------|--------------------|---------------|--------------------|---------------|--------------------|---------------|--------------------|---------------|
| | SMP diProp. Sumsel | SMP N19 Plmbg | SMP diProp. Sumsel | SMP N19 Plmbg | SMP diProp. Sumsel | SMP N19 Plmbg | SMP diProp. Sumsel | SMP N19 Plmbg |
| Klasifikasi | B | A | B | A | B | A | B | A |
| Rata-rata | 7.15 | 8.69 | 7.15 | 7.62 | 6.7 | 8.54 | 20.83 | 24.84 |
| Terendah | 2.4 | 5 | 1.4 | 5.8 | 1.33 | 6 | 6 | 19.27 |
| Tertinggi | 9.8 | 9.8 | 10 | 9.8 | 10 | 10 | 10 | 29.4 |
| Standar Deviasi | 0.73 | 0.27 | 0.69 | 0.81 | 0.83 | 0.91 | 1.64 | 1.8 |

Sumber: <http://puspendik.com2006> dan SMP N 19 Palembang

Dengan memperhatikan tabel diatas, secara keseluruhan jumlah nilai UAN SMP Negeri 19 Palembang adalah 24,84 lebih besar dari pada jumlah nilai UAN seluruh SMP di Propinsi Sumatera Selatan yang hanya sebesar 20,83. Hal ini menunjukkan bahwa, SMP Negeri 19 Palembang memang memiliki kualitas pendidikan yang baik, dan pantas menjadi sekolah favorit.

Pada awal berdirinya SMP Negeri 19 Palembang hanya memiliki 5 orang guru laki-laki dan 6 orang guru perempuan. Saat ini SMP Negeri 19 Palembang memiliki 59 orang guru terdiri dari 17 orang guru laki-laki dan 42 orang guru perempuan. Dari 59 orang guru tersebut, 37 orang guru sudah berpendidikan S1 dan 22 orang guru belum berpendidikan S1, serta memiliki usia yang bervariasi mulai dari 25 tahun ke atas hingga 50 tahun keatas. Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, isu mengenai *gender*, usia dan status pendidikan terjadi di SMP Negeri 19 Palembang sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "*Hubungan Perbedaan Jenis Kelamin (Gender), Usia, dan Status Pendidikan Terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 19 Palembang*".

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kinerja guru laki-laki lebih baik dibandingkan kinerja guru perempuan?
2. Apakah jenis kelamin (*gender*) mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 19 Palembang?
3. Apakah usia mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 19 Palembang?

4. Apakah status pendidikan mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 19 Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Apakah ada perbedaan antara kinerja guru laki-laki dan guru perempuan di SMP Negeri 19 Palembang terkait dengan isu *gender*.
2. Menguji apakah jenis kelamin (*gender*) mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 19 Palembang.
3. Menguji apakah usia mempengaruhi kinerja guru di SMP 19 Palembang.
4. Menguji apakah status pendidikan mempengaruhi kinerja guru di SMP 19 Palembang.
5. Untuk mengetahui variabel karakteristik biografis apa yang paling mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 19 Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis dalam bidang penelitian serta pemahaman teori dengan praktek dilapangan.

b. Secara Teoritis dan Praktis

Secara teoritis penelitian ini dapat dijadikan sebagai penguat teori tentang perbedaan jenis kelamin (*gender*). Dimana *gender* merupakan perbedaan kodrati bukan menunjukkan perbedaan peran dan fungsi

antara laki-laki dan perempuan. Sedangkan secara praktis hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pimpinan (kepala sekolah) dan dunia pendidikan untuk memperbaiki pembuatan keputusan yang berkaitan dengan pengidentifikasian, pemecahan masalah, penentuan peluang dalam sumber daya guru, kesejahteraan guru, dan kemajuan dunia pendidikan

c. Bagi almamater

Sebagai informasi bagi penelitian sejenis, sehingga dapat dimanfaatkan oleh peneliti lain untuk bahan penelitian selanjutnya dan sebagai informasi pendahuluan.

1.5. Metode Penelitian

1.5.1. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif, analisis ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang sedang berlangsung pada suatu riset dengan melakukan pemeriksaan sebab-sebab dari gejala tertentu (Travers, dikutip dalam Umar, 2005: 81). Sedangkan menurut Istijanto (2006) metode deskriptif merupakan desain yang bertujuan menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena. Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui apakah perbedaan jenis kelamin (*gender*), usia, dan status pendidikan mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 19 Palembang.

1.5.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMP Negeri 19 Palembang yang beralamat di Jalan Srijaya Km 5,5 Sukarami, Telp. (0711) 411070 Palembang. Penelitian ini dilakukan selama kurun waktu 4 bulan, dari bulan Oktober sampai dengan bulan Januari. Pada bulan Januari dilakukan penyebaran kuesioner dan penulisan hasil penelitian.

1.5.3. Populasi

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti (Istijanto, 2006:109). Jenis populasi dalam penelitian ini adalah bersifat homogen yaitu seluruh guru yang ada di SMP Negeri 19 Palembang, sebanyak 59 orang guru terdiri dari 17 orang guru laki-laki dan 42 orang guru perempuan. Dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil maka, penulis memutuskan untuk meneliti seluruh populasi. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teknik Non-Probability Sampling*, yaitu teknik sampling yang menjadikan populasi sebagai sampel atau disebut *Sensus*.

1.5.4. Variabel Penelitian

1.5.4.1. Identifikasi Variabel

Penelitian yang berjudul "*Hubungan Perbedaan Jenis Kelamin (Gender), Usia, dan Status Pendidikan Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 19 Palembang*", terdiri dari 2 variabel yaitu:

- Variabel bebas : Karakteristik Biografis (X)
- Variabel terikat : Kinerja Guru (Y)

1.5.4.2. Batasan Operasional Variabel

Agar tidak terjadi perbedaan pandangan dalam mendefinisikan variabel-variabel yang dianalisis, maka diperlukan batasan operasional dari variabel-variabel beserta definisi operasionalnya. Variabel merupakan suatu atribut dari sekelompok obyek yang diteliti, yang mempunyai variasi antara yang satu dengan yang lainnya dalam kelompok tersebut (Sugiyono, dikutip dalam Umar, 2006: 106).

Sedangkan definisi variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas (Umar, 2005:106). Definisi operasional variabel berisikan unsur-unsur dari suatu variabel, yang memungkinkan penulis mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Karakteristik Biografis (X)

Karakteristik Biografis atau karakteristik individu merupakan data yang paling mudah didapat dari berkas personalia atau rekaman individu. Karakteristik yang jelas akan berupa jenis kelamin (gender), usia, masa kerja, banyaknya

tanggung, dan status. Status dapat berupa status kawin, status kepegawaian dan status pendidikan (Robbibs, 2003). Dalam penelitian ini hanya tiga karakteristik biografis yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu:

a. Jenis kelamin (*gender*)

Gender merupakan konsep sosial, sesungguhnya *gender* adalah produk suatu budaya yang dibangun atas dasar ide bahwa secara fungsional terdapat dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan (Ichromi&Abdullah, dikutip dalam Berniyanti et al, 2002: 2).

b. Usia

c. Status Pendidikan

Dalam penelitian ini status pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan terakhir yang diperoleh seorang guru. Apakah guru tersebut berpendidikan strata 1 (S1) atau belum berpendidikan S1 yaitu, SMA, Diploma 1 (DI), Diploma 2 (DII), dan Diploma 3 (DIII).

2. Variabel Kinerja Guru (Y)

Dalam pedoman sistem penilaian kinerja guru, terdapat tujuh unsur yang dinilai yaitu, kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa (inisiatif). Dalam sistem penilaian kinerja ini yang menjadi tolok ukurnya berorientasi pada *input* yaitu berdasarkan karakteristik kepribadian (Ruky, 2006:41).

Menurut Robbins (2003), penilaian kinerja berdasarkan *input* atau ciri merupakan sistem penilaian kinerja tradisional dan paling lemah karena paling jauh dari kinerja aktual pekerjaan itu sendiri.

Sistem penilaian kinerja guru, terfokus pada manusianya, maka faktor-faktor yang dijelaskan bukanlah “prestasi” atau “kinerja” akan tetapi lebih tepatnya adalah “persyaratan” untuk menjadi seorang guru agar mampu menjadi seorang guru yang baik. Berdasarkan kelemahan-kelemahan yang ditimbulkan dari sistem penilaian kinerja berdasarkan *input*. Maka, dalam penelitian ini akan menggunakan tolok ukur *process* yang didukung dengan beberapa faktor *input* yang dapat menunjang tercapainya keberhasilan *output*. Keberhasilan kinerja guru secara keseluruhan disuatu sekolah berdasarkan tolok ukur *output* dapat dilihat dari angka kelulusan dan nilai Ujian Akhir Nasional (UAN) yang dicapai. Apakah dibawah standar, sama dengan, atau diatas standar yang ditetapkan oleh pemerintah. Berikut ini merupakan unsur-unsur yang dinilai dari kinerja guru :

a. Prestasi kerja

Adalah kinerja seorang guru secara perorangan. Dimana komponen-komponen yang dinilai mendukung keberhasilan dalam proses belajar dan mengajar. Seperti

cakap sesuai dengan bidang tugas atau yang berhubungan dan terampil dalam melaksanakan tugas.

b. Tanggung jawab

Adalah kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

c. Kerja sama

Adalah kemampuan seseorang untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

d. Disiplin kerja

Adalah kesediaan seseorang untuk memanejemi diri sendiri agar dapat tepat waktu, dan tepat mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini kedisiplinan dapat terlihat dari kedisiplinan mematuhi jadwal jam mengajar, disiplin dalam berpakaian, dan lain-lain.

e. Inisiatif

Adalah kemampuan seorang dalam memberikan ide-ide atau gagasan terhadap suatu masalah, biasanya inisiatif diikuti dengan tindakan kreatif. Misalnya, tanpa

menunggu perintah atasan dapat menyelesaikan suatu permasalahan.

1.5.5. Data dan Metode Pengumpulan Data

1.5.5.1. Data

Data merupakan sesuatu yang harus dikumpulkan terlebih dahulu oleh penulis sebelum diolah menjadi informasi atau disebut dengan data mentah (Istijanto, 2006:25). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, seperti dari hasil wawancara perorangan atau pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden (Umar, 2005: 99-100). Berdasarkan sifatnya, data primer bisa dikategorikan menjadi dua macam, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif (Istijanto, 2006:32-34).

Data kualitatif adalah data yang bersifat tidak terstruktur, sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam. Dalam penelitian ini data kualitatif yang digunakan berasal dari hasil wawancara terhadap guru dan kepala sekolah di SMP Negeri 19 Palembang. Sedangkan data kuantitatif penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh guru di SMP Negeri 19 Palembang.

2. Data Sekunder

Adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh penulis sendiri serta hanya dimanfaatkan untuk kepentingan penelitian saja. Data sekunder dibagi menjadi dua, yaitu data internal dan data eksternal (Istijanto, 2006, 27-31). Data internal adalah data yang berasal dari obyek yang diteliti, sedangkan data eksternal adalah data yang berasal dari luar obyek yang diteliti dan mendukung penelitian yang dilakukan terhadap obyek yang diteliti.

Data internal dalam penelitian ini diperoleh langsung dari SMP Negeri 19 Palembang, berupa data personalia guru, data hasil nilai Ujian Akhir Nasional (UAN), dan data yang berasal dari Buku Panduan dan Catatan Harian Guru SMP Negeri 19 Palembang tahun pelajaran 2007/2008. Data eksternal diperoleh dari situs web yaitu www.google.com, www.diknas.com, www.undip.com, www.skripsi.com, <http://puspendik.com>, www.bps.com, *e-library* di situs internet, studi kepustakaan dan lain-lain.

1.5.5.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua (Istijanto, 2006), yaitu:

1. Pengumpulan Data Primer

a. Metode Pengumpulan Data Kualitatif

Pengumpulan data kualitatif dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan tidak terstruktur. Artinya, alat yang digunakan untuk menanyai responden cenderung bersifat longgar, yaitu berupa topik pertanyaan dan tanpa pilihan jawaban.

Sebab tujuannya untuk menggali informasi dari responden secara mendalam. Oleh karena itu, metode yang digunakan adalah metode wawancara.

b. Metode Pengumpulan Data Kuantitatif

Pengumpulan data kuantitatif menghasilkan data bersifat terstruktur, sehingga bisa dilakukan proses pengkuantitatifan data dengan cara mengubah data semula menjadi data berwujud angka. Oleh karena itu, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei (kuesioner) terstruktur dan tertutup.

2. Pengumpulan Data Sekunder

a. Metode Pengumpulan Data Internal

Pengumpulan data internal diperoleh dari dalam SMP Negeri 19 Palembang itu sendiri.

b. Metode Pengumpulan Data Eksternal

Pengumpulan data eksternal diperoleh dari riset kepustakaan dan pencarian data melalui situs di internet.

1.5.6. Instrumen Penelitian

Untuk keperluan penelitian ini akan digunakan suatu model instrumen penelitian yang mengukur besaran dari variabel yang diteliti. Spesifikasi instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah suatu bentuk instrumen yang benar-benar valid untuk mengukur. Instrumennya adalah kuesioner yang terdiri dari pertanyaan atau pernyataan-pernyataan dan merupakan indikator dari variabel.

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner terstruktur dan tertutup, yang dimaksud dengan kuesioner terstruktur dan tertutup adalah kuesioner yang telah tersusun. Pertanyaan-pertanyaannya telah dirancang sesuai dengan batasan variabel yang diteliti. Kemudian kuesioner tersebut dikatakan tertutup karena responden tidak diberikan kebebasan dalam menentukan jawaban, jawaban telah disediakan dalam lembar kuesioner, dan responden tinggal memilih saja.

Dalam penelitian ini, pertanyaan yang dibuat hanya untuk mengukur variabel kinerja atau variabel Y saja. Sedangkan karakteristik biografis atau variabel X akan didapat dari profil responden. Hal ini disebabkan karena variabel karakteristik biografis sangat objektif, sebagai contoh variabel jenis kelamin (*gender*) hanya terdiri dari laki-laki atau perempuan. Akan tetapi akan terdapat beberapa pertanyaan yang menanyakan pendapat atau persepsi mengenai perbedaan *gender*, usia, dan status pendidikan. Dalam kuesioner, jawaban pertanyaan menggunakan skala *linkert*.

1.5.7. Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dan kualitatif.

1.5.7.1. Teknik Analisis Kuantitatif

a. Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Dalam analisis deskriptif terdiri dari mean, median, modus, tabel frekuensi persentasi, dan berbagai diagram.

b. Metode Analisis Inferensial

- Uji t untuk rata-rata satu sampel (*One Sample T - Test*)

Merupakan uji untuk melihat signifikan tidaknya nilai rata-rata sampel terhadap nilai yang diuji (Zikmund, dikutip dalam Istijanto, 2006:100). Dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur rata-rata hasil kinerja guru secara keseluruhan.

c. Metode Analisis Perbandingan

Metode Analisis Perbandingan bertujuan menguji ada tidaknya perbedaan nilai antara dua kelompok yang diteliti. Kelompok disini biasanya berupa kelompok responden atau kelompok jawaban.

- Uji t untuk dua rata-rata sampel independen (*Independent Sample T-Test*), ini merupakan uji statistik terhadap signifikan tidaknya nilai rata-rata dari dua sampel

yang berbeda. Digunakan untuk mengetahui perbedaan antara kinerja guru laki-laki dan guru perempuan.

d. Metode Analisis Asosiatif

Metode Analisis Asosiatif berusaha menguji ada tidaknya asosiasi, interdependensi atau ketergantungan antara dua variabel yang diteliti, biasanya menggunakan **Tabulasi Silang** dan *Chi Square*. Untuk menganalisis apakah ada hubungan interdependensi atau ketergantungan antar variabel. Misalnya apakah *gender* mempunyai hubungan interdependensi (ketergantungan) terhadap kinerja guru.

1.5.7.2. Teknik Analisis Kualitatif

Sedangkan teknik analisis kualitatifnya dengan melihat hasil analisis kuantitatif yang kemudian diinterpretasikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat kualitatif, yang menunjukkan hubungan antar variabel yang dianalisis.

1.6. Sistematika Pembahasan

Tujuan dari sistematika pembahasan adalah supaya dapat memberikan gambaran dan menjelaskan isi dari skripsi ini. Sehingga dapat menggambarkan hubungan antara bab yang satu dengan bab-bab selanjutnya. Sistematika pembahasan pada penelitian ini terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis akan menguraikan apa yang menjadi latar belakang atas terpilihnya judul skripsi ini, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori yang mengemukakan teori-teori yang berbungannya dengan masalah yang akan diteliti agar lebih mudah dimengerti sebelum dibahas secara mendalam. Bab II terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III DESKRIPSI UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini digambarkan sejarah dan gambaran umum SMP Negeri 19 Palembang, visi dan misi, struktur organisasi, data guru, data kinerja dan kinerja aktual guru, dan pendapat guru di SMP Negeri 19 Palembang tentang perbedaan (*stereotip*) *gender*, usia, dan status pendidikan.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan isi utama dari penulisan skripsi ini. Penulis akan melakukan proses analisis dan pembahasan terhadap permasalahan berdasarkan data dan informasi yang didapat untuk menjawab perumusan masalah yang telah dirumuskan pada Bab I.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir dalam penulisan skripsi ini memuat beberapa kesimpulan yang berhasil dirangkum penulis dari hasil analisis pada bab-bab sebelumnya serta beberapa saran dari penulis yang mungkin dapat digunakan untuk meningkatkan sumber daya guru di SMP Negeri 19 Palembang dan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, Robert.* 2007. *Perfomance Management*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka.
- Berningyanti, et al.2002. *Pengaruh Perbedaan Gender Pada Kinerja Dokter Gigi (Studi Pada Puskesmas Wilayah Jawa Timur)*. Diambil Pada Tanggal 28 Agustus 2007 dari <http://www.unair.ac.id/>
- Buku Pedoman Penulisan Skripsi Tahun 2007. Indralaya: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- Dessler, Garry.* 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Penerbit PT Indeks-Prehallindo.
- Istijanto.2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka.
- Jumlah Guru Di Propinsi Sumatera Selatan, Dinas Pendidikan Nasional Sumatera Selatan. Diambil Pada Tanggal 5 September 2007 dari <http://www.diknas.go.id/>
- Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Sriwijaya No.3 Tahun II Oktober 2005. Palembang: Penerbit Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- Keitner, Robert dan Angelo Kinicki.* 2003. *Perilaku Organisasi*. Buku 1&2.Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Menapak Karier Dunia Perbankan. Diambil Pada Tanggal 28 Agustus 2007 dari <http://www.blogwordpress.com/>
- Robbins, Stephen P dan Marry Coulter.*2003. *Manajemem*. Edisi kedelapan. Buku 1&2. Jakarta:Penerbit PT. *Indeks-Prehallindo*.
- Robbins, Stephen P.* 2003. *Perilaku Organisasi*. Buku 1&2. Jakarta:Penerbit PT. *Indeks-Prehallindo*.
- Ruky, Achmad S.2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Sumber Daya Manusia*.Bandung: Penerbit CV. Pustaka Setia.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta.

- Sendarmayanti, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Refika Aditama.
- Sudrajat, Akhmad.2007. *Manajemen Kinerja Guru*. Diambil Pada Tanggal 28 Agustus 2007 dari <http://www.blogvoedpress.com/>
- Sujianto, Agus Eko. 2006. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS Untuk Pemula*. Jakarta: Penerbit Prestasi Pustaka.
- Triton, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Penerbit PT Tugu Publiser.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka.
- Undang-undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Dinas Pendidikan Nasional. Diambil pada Tanggal 5 September 2007 dari <http://www.diknas.go.id/>
- Zulaikha, 2006. *Pengaruh Interaksi Gender, Kompleksitas Tugas, dan Pengalaman Auditor Terhadap Audit Judgement*. Diambil Pada Tanggal 28 Agustus dari <http://www.undip.ac.id/>