

PENGARUH MANAJEMEN KURIKULUM DAN KOMPETENSI PEDAGOGIS TERHADAP KINERJA GURU

Siti Saodah¹, Badrud Tamam², Ruhita Ruhita³, Andri Supriadi⁴

¹Universitas Wiralodra, Email: st.sao78@gmail.com

²Universitas Wiralodra, Email: badrudtamam@unwir.ac.id

³Universitas Wiralodra, Email: ruhita@unwir.ac.id

⁴Universitas Wiralodra, Email: andrisupriadi@unwir.ac.id

Citation : Saodah, S., Tamam, B., Ruhita, R., Supriadi, A. (2024). Pengaruh Manajemen Kurikulum dan Kompetensi Pedagogis Terhadap Kinerja Guru. *Edum Journal*, 7 (2), 288 – 306.

ABSTRAK

Kinerja guru masa kini semakin banyak dikaitkan dengan mutu pendidikan, di mana kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kualitas kinerja guru tampak dari perilaku yang mampu dan siap berperan secara profesional di sekolah dan masyarakat. Hal ini menegaskan bahwa kinerja guru adalah faktor krusial yang perlu terus dikembangkan demi peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Sebagaimana kinerja pada profesi lainnya, kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Diantaranya faktor manajemen kurikulum dan kompetensi pedagogis. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian menyangkut seberapa besar pengaruh manajemen kurikulum dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif, serta teknik korelasional dan regresi. Teknik pengumpulan data melalui angket skala Likert terhadap 24 responden yang merupakan guru sekolah menengah atas. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen kurikulum terhadap kinerja guru; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pedagogis terhadap kinerja guru; (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen kurikulum dan kompetensi pedagogis secara simultan terhadap kinerja guru. Bertolak dari kondisi tersebut penulis menyarankan: (1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi evaluasi dan penilaian yang mendapat skor terendah. Dalam upaya meningkatkan kemampuan mengevaluasi dan memberikan penilaian, hendaknya para guru diberikan pelatihan atau diskusi kelompok di MGMP menyangkut penilaian secara sistematis dan berkelanjutan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Penilaian tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses belajar itu sendiri. (2) Dari hasil analisis terbukti bahwa dimensi pemahaman pembelajaran siswa mendapatkan skor terendah, maka untuk memperbaikinya disarankan agar para guru diberikan penyegaran dalam memperkaya pengetahuan tentang strategi pembelajaran dengan harapan bisa lebih mampu menggunakan strategi pembelajaran secara lebih variatif. Karena fakta menunjukkan bahwa tingkatan pemahaman siswa dalam mengikuti proses pembelajaran tidak sama, sehingga diperlukan strategi pembelajaran yang dinamis sesuai kondisi siswa.

Kata Kunci: Kompetensi Pedagogis, Kinerja Guru, Manajemen Kurikulum.

ABSTRACT

Today's teacher performance is increasingly associated with the quality of education, where performance is the result of an employee's work in carrying out the tasks assigned to him. The quality of teacher performance can be seen from the behavior that is capable and ready to play a professional role in the school and society. This emphasizes that teacher performance is a crucial factor that needs to be developed in order to improve the quality of education as a whole. Like

performance in other professions, teacher performance is influenced by many factors. Among them are curriculum management factors and pedagogical competence. Therefore, researchers feel the need to conduct research regarding how much influence curriculum management and pedagogic competence have on teacher performance both partially and simultaneously. This study uses a survey method with a quantitative approach, as well as correlational and regression techniques. The data collection technique was through a Likert scale questionnaire for 24 respondents who were high school teachers. The results of the data analysis showed that: (1) There was a positive and significant influence of curriculum management on teacher performance; (2) There is a positive and significant influence of pedagogical competence on teacher performance; (3) There is a positive and significant influence of curriculum management and pedagogical competence simultaneously on teacher performance. Starting from these conditions, the author suggests: (1) The results of the study show that the evaluation and assessment dimensions that get the lowest scores. In an effort to improve the ability to evaluate and provide assessments, teachers should be given training or group discussions at MGMP regarding systematic and continuous assessment to provide constructive feedback. Assessment focuses not only on the final result, but also on the learning process itself. (2) From the results of the analysis, it is proven that the dimension of student learning understanding gets the lowest score, so to improve it, it is recommended that teachers be given refreshment in enriching their knowledge about learning strategies in the hope of being able to use learning strategies in a more varied way. Because the facts show that the level of understanding of students in following the learning process is not the same, so a dynamic learning strategy is needed according to the student's condition.

Keywords: Pedagogical Competence, Teacher Performance, Curriculum Management.

A. PENDAHULUAN

Kinerja guru masa kini semakin banyak dikaitkan dengan mutu pendidikan, di mana kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kualitas kinerja guru tampak dari perilaku yang mampu dan siap berperan secara profesional di sekolah dan masyarakat. Sebagaimana profesi lainnya, kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Kinerja guru sendiri adalah variabel multi-dimensi dalam jaringan konsep yang saling terhubung satu sama lain, mempengaruhi dan dipengaruhi oleh berbagai elemen dalam sistem pendidikan. Sebagai contoh, kinerja guru berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa. Widoyoko dan Rinawat (2012) mengungkapkan bahwa motivasi belajar siswa meningkat seiring dengan peningkatan kinerja guru.

Sementara itu, penelitian yang lebih baru oleh Sodik dkk. (2019) menunjukkan bahwa kinerja guru juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi belajar siswa. Hal ini menegaskan bahwa kinerja guru adalah faktor krusial yang perlu terus dikembangkan demi peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Informasi di atas menekankan betapa pentingnya kinerja guru, karena guru merupakan aktor utama dalam operasional pendidikan. Sehingga mendorong penafsiran bahwa apabila kinerja guru kurang bagus maka mutu pendidikanpun memiliki kecenderungan kurang bagus.

Untuk memahami permasalahan dan kondisi empiris berkaitan dengan hubungan antara kinerja guru dengan manajemen kurikulum dan kompetensi pedagogik pada uraian sebelumnya, informasi tambahan dalam Laporan Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dan Penilaian Kinerja Kepala Sekolah Tahun 2023 oleh Pemerintah Kabupaten Konawe dapat dijadikan acuan, hasilnya adalah penilaian kinerja guru menunjukkan bahwa secara umum kinerja guru sudah memenuhi kriteria baik. Laporan lain oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi melalui Pusat Kurikulum dan Pembelajaran (2023) menyatakan bahwa capaian implementasi kurikulum saat ini sudah dilaksanakan di 70% dari total sekolah di Indonesia. Informasi ini menunjukkan adanya urgensi untuk meningkatkan implementasi kurikulum menjadi 100%, sebagai salah satu indikator bahwa guru telah memahami dan mampu mengaplikasikan kurikulum secara efektif dan meningkatkan kinerja guru adalah melalui manajemen kurikulum yang baik.

Pernyataan ini didukung dalam penelitian yang telah dilakukan oleh berbagai akademisi, ditemukan bahwa manajemen kurikulum memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas pendidikan, motivasi belajar siswa, penjaminan mutu, profesionalisme guru, dan prestasi lembaga pendidikan (Syuaibah, dkk., 2020; Putra, 2020; Haryani, 2022; Jannah dkk., 2019). Dengan demikian, manajemen kurikulum menjadi elemen yang sangat krusial dan mendapat perhatian serius dalam konteks pendidikan. Kurikulum dalam dunia pendidikan bukan hanya sekadar dokumen administratif, melainkan merupakan instrumen vital yang mencerminkan filosofi, tujuan, dan nilai-nilai pendidikan yang ingin dicapai oleh suatu negara.

Manajemen kurikulum yang efektif membutuhkan pendekatan yang holistik dan sistematis. Ini melibatkan perencanaan yang matang, implementasi yang tepat, dan evaluasi yang berkelanjutan. Proses perencanaan kurikulum harus mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk kebutuhan peserta didik, standar nasional dan internasional, serta perkembangan terbaru dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Implementasi kurikulum harus didukung oleh sumber daya yang memadai, termasuk fasilitas pendidikan, bahan ajar, dan tenaga pendidik yang kompeten. Evaluasi kurikulum harus dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai dan untuk melakukan penyesuaian jika diperlukan. Selain itu, kurikulum harus dirancang untuk mendorong motivasi belajar siswa. Motivasi belajar adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan akademik siswa. Kurikulum yang baik harus mampu memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan siswa, menyediakan kesempatan untuk belajar secara mandiri, dan mendorong keterlibatan aktif dalam proses pembelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa kurikulum yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan motivasi belajar siswa, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil belajar mereka (Putra, 2020). Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme guru menjadi sangat penting dalam manajemen kurikulum. Guru harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang kurikulum, metode pengajaran yang efektif, dan keterampilan untuk mengelola kelas dengan baik. Pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru harus menjadi bagian integral dari manajemen kurikulum (Haryani, 2022).

Prestasi lembaga pendidikan juga sangat dipengaruhi oleh manajemen kurikulum. Lembaga pendidikan yang memiliki manajemen kurikulum yang baik cenderung memiliki prestasi yang lebih baik. Prestasi lembaga pendidikan dapat dilihat dari berbagai indikator, termasuk hasil ujian siswa, tingkat kelulusan, dan reputasi lembaga di mata masyarakat. Penelitian menunjukkan bahwa lembaga pendidikan yang menerapkan manajemen kurikulum yang baik cenderung memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan lembaga yang tidak menerapkannya (Jannah dkk., 2019).

Dalam era globalisasi ini, penting bagi negara untuk memiliki kurikulum yang tidak hanya memenuhi kebutuhan nasional, tetapi juga mampu bersaing di tingkat global. Kurikulum harus dirancang untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk sukses di pasar kerja lokal, tetapi juga memiliki kompetensi untuk bersaing di pasar kerja global. Oleh karena itu, pengembangan kurikulum harus menjadi prioritas utama dalam kebijakan pendidikan nasional.

Dalam kerangka konseptual yang telah dibahas sebelumnya, manajemen kurikulum menunjukkan pengaruh yang luas dan signifikan, termasuk terhadap kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang mengkaji keterkaitan antara manajemen kurikulum dan kinerja guru. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Elfrida dkk. (2020) menyoroti bahwa manajemen kurikulum dan kompetensi guru memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Manajemen kurikulum yang baik menyediakan kerangka kerja yang jelas bagi guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Hal ini melibatkan berbagai aspek, seperti penyusunan rencana pembelajaran, pemilihan metode pengajaran yang tepat, penggunaan media dan teknologi pendidikan, serta penilaian hasil belajar siswa. Dengan adanya pedoman yang jelas, guru dapat lebih fokus dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Penelitian oleh Elfrida dkk. (2020) menunjukkan bahwa kompetensi guru juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja mereka. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang harus dimiliki oleh seorang guru. Manajemen kurikulum yang efektif harus mampu menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi guru untuk meningkatkan kompetensi mereka. Dengan demikian, guru dapat terus mengembangkan kemampuan mereka dalam merespons perubahan dan tuntutan pendidikan yang dinamis.

Selain itu, penelitian Maromy (2018) juga mengungkapkan bahwa manajemen kurikulum dan komitmen berperan penting dalam menentukan kinerja guru di lingkungan sekolah. Pertimbangan terhadap berbagai temuan literatur ini menegaskan bahwa manajemen kurikulum merupakan aspek krusial dalam

peningkatan kualitas pendidikan. Manajemen kurikulum yang efektif tidak hanya berfokus pada penyusunan dokumen kurikulum, tetapi juga pada implementasi dan pemantauan yang berkelanjutan untuk memastikan tujuan pendidikan tercapai. Dalam konteks ini, kinerja guru sebagai garda terdepan dalam proses pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas manajemen kurikulum yang diterapkan. Selain kompetensi, komitmen guru terhadap profesi mereka juga berperan penting dalam kinerja mereka. Maromy (2018) mengungkapkan bahwa manajemen kurikulum yang baik dapat meningkatkan komitmen guru melalui berbagai strategi, seperti pelibatan guru dalam proses pengambilan keputusan, penghargaan atas prestasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Komitmen yang tinggi dari guru akan berdampak positif pada dedikasi dan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan.

Secara keseluruhan, temuan dari berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen kurikulum memiliki peran penting dalam menentukan kinerja guru. Manajemen kurikulum yang baik dapat meningkatkan kompetensi dan komitmen guru, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh manajemen kurikulum terhadap kinerja guru untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan memberikan rekomendasi yang relevan bagi pengembangan kebijakan pendidikan. Dalam penelitian ini, manajemen kurikulum digunakan sebagai variabel independen (X_1) yang akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja guru. Penggunaan manajemen kurikulum sebagai variabel independen dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana manajemen kurikulum dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal ini penting untuk memberikan rekomendasi yang berbasis bukti bagi para pengambil keputusan dan pemangku kepentingan dalam bidang pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah-sekolah.

Selain manajemen kurikulum, terdapat variabel lain yang juga sangat penting dan mendapat perhatian dalam berbagai penelitian terkait dengan kinerja guru, yaitu kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik merujuk pada kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara efektif. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Nurmalasari (2019) mengungkapkan bahwa kompetensi pedagogik memiliki pengaruh sebesar 59,4% terhadap kinerja guru bila dilaksanakan secara simultan dengan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi profesional guru. Penelitian ini menekankan pentingnya sinergi antara berbagai kompetensi untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik tidak bekerja secara terisolasi, tetapi dalam konteks yang lebih luas yang melibatkan berbagai faktor lain. Selain itu, penelitian yang lebih lampau oleh Habibi (2013) juga menunjukkan pengaruh signifikan dari kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Dalam penelitian tersebut, kompetensi pedagogik dinyatakan memiliki pengaruh sebesar 59,65% sebagai variabel tunggal. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik merupakan faktor penting yang secara langsung mempengaruhi kinerja guru tanpa dipengaruhi oleh variabel lain. Pengaruh yang cukup besar ini menggarisbawahi betapa pentingnya kompetensi pedagogik dalam konteks pendidikan. Penelitian lain dari lima tahun terakhir oleh Dacholfany (2022) juga menemukan bahwa kompetensi pedagogik guru memiliki pengaruh sebesar 59,65% pada kinerja guru. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi pedagogik adalah variabel yang paling dominan di antara seluruh variabel yang diteliti dalam hubungannya dengan kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pedagogik dapat menjadi solusi utama untuk meningkatkan kinerja guru.

Meskipun demikian, merujuk pada laporan yang disusun oleh Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta (2019) dinyatakan bahwa jumlah nilai kompetensi pedagogik dari mahasiswa pendidikan baru sekitar 65%. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kualitas kompetensi pedagogik melalui berbagai upaya, karena bagaimanapun, kualitas pendidikan yang paripurna harus selalu menjadi acuan. Sehingga dalam penelitian ini kompetensi pedagogik ditetapkan menjadi variabel lain yang diteliti dikarenakan dengan mengetahui besaran pengaruh kompetensi pedagogik pada kinerja guru sebagaimana terdapat dalam penelitian lainnya dapat menjadi acuan pertimbangan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik yang tentunya bukan hanya akan berpengaruh pada kinerja guru tetapi pada berbagai ranah lain dalam pendidikan. Dari berbagai uraian dan pertimbangan tersebut, jelas bahwa kompetensi pedagogik memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kinerja guru. Kompetensi pedagogik mencakup berbagai aspek, termasuk kemampuan guru dalam merancang dan mengorganisasi materi pelajaran, kemampuan dalam mengelola kelas, dan kemampuan dalam mengevaluasi hasil belajar siswa. Kinerja guru masa kini semakin banyak dikaitkan dengan mutu pendidikan, di mana kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang

dibebankan kepadanya. Kualitas kinerja guru tampak dari perilaku yang mampu dan siap berperan secara profesional di sekolah dan masyarakat. Sebagaimana profesi lainnya, kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Kinerja guru sendiri adalah variabel multi-dimensi dalam jaringan konsep yang saling terhubung satu sama lain, mempengaruhi dan dipengaruhi oleh berbagai elemen dalam sistem pendidikan. Sebagai contoh, kinerja guru berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa. Widoyoko dan Rinawat (2012) mengungkapkan bahwa motivasi belajar siswa meningkat seiring dengan peningkatan kinerja guru.

B. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen, sebagai sebuah konsep dan praktik, memiliki akar historis yang mendalam. Kata "manajemen" berasal dari bahasa Latin "manus" yang berarti tangan dan "agere" yang berarti melakukan. Kedua kata ini kemudian digabung menjadi "managere," sebuah kata kerja yang berarti menangani. Dalam perkembangan bahasa Inggris, "managere" diterjemahkan menjadi "to manage," yang kemudian berkembang menjadi kata benda "management" dan kata kerja "manager" untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Di dalam bahasa Indonesia, "management" diterjemahkan menjadi "manajemen" atau "pengelolaan" (Smith, 2021). Pengelolaan yang dimaksud adalah sebuah proses sistematis yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan tertentu yang telah dirumuskan sebelumnya.

Menurut Teshome dkk. (2024), kurikulum adalah bagian integral yang tidak hanya mencerminkan kebutuhan dan aspirasi nasional, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan dinamika global yang terus berubah. Leask (2015) menekankan bahwa internalisasi kebutuhan nasional dalam kurikulum merupakan langkah strategis untuk memastikan bahwa pendidikan tidak hanya relevan secara lokal tetapi juga kompetitif secara global. Globalisasi membawa dampak yang sangat luas, baik positif maupun negatif, terhadap perkembangan teknologi dan peradaban dunia (Nova, 2020). Dalam konteks ini, kurikulum pendidikan harus terus mengalami perkembangan dan penyesuaian agar mampu menjawab tantangan zaman. Ini berarti, kurikulum harus dirancang sedemikian rupa sehingga mampu memberikan panduan yang jelas dan komprehensif bagi proses pembelajaran, sekaligus fleksibel untuk menyesuaikan dengan kemajuan teknologi dan perubahan sosial yang cepat. Oleh karena itu, berbagai upaya terus dilakukan oleh pemerintah untuk mengembangkan kurikulum yang adaptif dan inovatif (Oliver, 2015; Pitan, 2015). Pengembangan kurikulum tidak hanya mencakup revisi konten pembelajaran, tetapi juga melibatkan perbaikan metodologi pengajaran, penggunaan teknologi dalam pendidikan, dan peningkatan kapasitas tenaga pendidik.

Manajemen kurikulum, sebagaimana didefinisikan oleh para ahli di atas, menunjukkan betapa pentingnya pendekatan yang sistematis, adaptif, dan berkelanjutan dalam pengelolaan kurikulum pendidikan. Setiap definisi menyoroti aspek penting dari manajemen kurikulum, mulai dari pengaturan dan pengendalian konten hingga integrasi pengalaman belajar dan adaptasi terhadap perubahan sosial. Dengan memahami berbagai perspektif ini, kita dapat mengembangkan dan mengimplementasikan kurikulum yang tidak hanya efektif tetapi juga relevan dan responsif terhadap kebutuhan pendidikan masa kini. Adapun definisi operasional yang dapat diambil adalah manajemen kurikulum sebagai sebuah sistem pengaturan dan pengelolaan seluruh unsur kurikulum dengan menintegrasikan fungsi-fungsi manajemen didalam aktivitas pengaturannya.

Manajemen kurikulum merupakan salah satu komponen kunci dalam manajemen pendidikan. Kurikulum berfungsi sebagai panduan utama bagi kegiatan belajar mengajar, yang mempengaruhi segala aspek pendidikan mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Manajemen kurikulum mencakup perencanaan, pengembangan, implementasi, dan evaluasi kurikulum. Proses ini harus dilakukan dengan cermat dan sistematis untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai dan relevansi kurikulum tetap terjaga sesuai perkembangan zaman (Jones, 2020). (1) **Perencanaan Kurikulum.** Perencanaan kurikulum melibatkan proses pengidentifikasian tujuan pendidikan jangka panjang dan jangka pendek serta penyusunan strategi dan langkah-langkah operasional untuk mencapainya. Perencanaan yang matang akan membantu memastikan bahwa sumber daya pendidikan dialokasikan dengan efisien dan sesuai dengan kebutuhan serta prioritas yang telah ditetapkan. Sebuah studi terbaru menunjukkan bahwa perencanaan kurikulum yang efektif mampu meningkatkan kualitas pendidikan secara signifikan (Brown & Whittle, 2021). (2) **Pengorganisasian Kurikulum.** Pengorganisasian mencakup distribusi tugas, pembentukan struktur organisasi, dan pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan. Ini mencakup penempatan tenaga pengajar, pengaturan jadwal pembelajaran, serta pengelolaan fasilitas dan peralatan pendidikan. Pengorganisasian yang baik akan memastikan bahwa setiap elemen dalam sistem pendidikan dapat

berfungsi secara optimal (Nguyen & Laws, 2019). (3) **Implementasi Kurikulum.** Implementasi kurikulum melibatkan penerapan rencana dan kebijakan yang telah disusun dalam tahap perencanaan. Proses ini mencakup penyelenggaraan kegiatan pembelajaran, evaluasi kinerja tenaga pengajar, serta pemantauan dan pengawasan terhadap proses pendidikan secara keseluruhan. Implementasi yang efektif membutuhkan komitmen dari semua pihak yang terlibat untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik (Anderson, 2020). (4) **Evaluasi Kurikulum.** Evaluasi merupakan langkah penting dalam manajemen pendidikan untuk mengukur pencapaian tujuan pendidikan dan efektivitas kebijakan serta program pendidikan yang telah dilaksanakan. Melalui evaluasi, dapat diidentifikasi kelemahan dan kekurangan dalam sistem pendidikan, yang kemudian memberikan dasar untuk perbaikan dan peningkatan di masa mendatang. Studi oleh Poindexter, dkk. (2021) menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan dalam menjaga kualitas pendidikan. (5) **Pengembangan Kurikulum.** Pengembangan kurikulum mencakup upaya untuk terus-menerus meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan kurikulum yang relevan, peningkatan kompetensi tenaga pengajar, dan penerapan inovasi dalam metode pembelajaran. Pengembangan ini juga mencakup penelitian dan pengembangan teknologi pendidikan yang dapat mendukung proses pembelajaran. Pengembangan yang berkelanjutan memastikan bahwa kurikulum tetap relevan dan mampu memenuhi tuntutan zaman (Walker, dkk., 2022).

Johnson, dkk. (2019) dalam karya mereka menyebutkan beberapa dimensi kurikulum yang penting dalam pendidikan. Mereka mengidentifikasi lima dimensi utama kurikulum: (1) Tujuan dan Harapan. Dimensi pertama ini mencakup tujuan pendidikan yang ingin dicapai serta harapan yang diinginkan dari peserta didik setelah mengikuti proses pembelajaran. Johnson, Uline, dan Perez menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang jelas dan konkret untuk memandu arah pendidikan. Tujuan yang spesifik memungkinkan guru untuk merancang kurikulum yang lebih terarah dan relevan, sehingga memudahkan pencapaian hasil yang diinginkan. Harapan yang diinginkan dari peserta didik meliputi pengembangan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang sesuai dengan standar pendidikan yang berlaku. Analisis dimensi ini menunjukkan bahwa tanpa tujuan yang jelas, proses pendidikan menjadi tidak terarah dan sulit diukur keberhasilannya. (2) Konten dan Substansi. Dimensi ini meliputi materi atau isi yang diajarkan, termasuk konsep, fakta, prinsip, dan keterampilan yang harus dikuasai oleh peserta didik. Johnson, Uline, dan Perez menyoroti pentingnya kurikulum yang kaya dan beragam untuk memastikan bahwa peserta didik mendapatkan pengetahuan yang komprehensif. Konten harus relevan dengan kebutuhan peserta didik dan perkembangan ilmu pengetahuan, serta mampu membekali mereka dengan keterampilan yang dibutuhkan di masa depan. Analisis ini menunjukkan bahwa konten kurikulum harus selalu diperbarui dan disesuaikan dengan perubahan zaman untuk menjaga relevansi dan efektivitasnya. (3) Proses Pembelajaran. Dimensi ini berkaitan dengan metode dan strategi pengajaran yang digunakan oleh guru untuk menyampaikan materi pembelajaran. Johnson, Uline, dan Perez menekankan bahwa proses pembelajaran harus bersifat dinamis dan interaktif untuk mendorong partisipasi aktif dari peserta didik. Guru harus mampu mengimplementasikan berbagai metode pengajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan materi yang diajarkan. Analisis dimensi ini menunjukkan bahwa metode pengajaran yang tepat dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran dan membantu peserta didik mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. (4) Evaluasi dan Penilaian. Evaluasi digunakan untuk mengukur sejauh mana tujuan pendidikan telah tercapai dan menilai efektivitas proses pembelajaran. Johnson, Uline, dan Perez menjelaskan bahwa evaluasi dan penilaian harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Penilaian tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses belajar itu sendiri. Analisis ini menunjukkan bahwa evaluasi yang komprehensif dapat memberikan gambaran yang lebih akurat tentang pencapaian peserta didik dan kualitas proses pembelajaran, sehingga memungkinkan perbaikan yang berkelanjutan. (5) Pengelolaan dan Sumber Daya. Dimensi ini mencakup aspek pengelolaan kurikulum, termasuk sumber daya manusia, material, dan keuangan yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan kurikulum. Johnson, Uline, dan Perez menekankan pentingnya pengelolaan yang efektif dan efisien untuk memastikan bahwa semua sumber daya digunakan secara optimal. Pengelolaan yang baik juga mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang berkesinambungan. Analisis dimensi ini menunjukkan bahwa tanpa pengelolaan dan sumber daya yang memadai, pelaksanaan kurikulum akan menghadapi banyak kendala dan hambatan.

Dari paparan di atas dapat disarikan bahwa yang dimaksud manajemen kurikulum dalam penelitian ini adalah sebuah sistem pengaturan dan pengelolaan seluruh unsur kurikulum dengan menintegrasikan fungsi-fungsi manajemen didalam aktivitas pengaturannya. Untuk mengukurnya menggunakan dimensi

yang diadaptasi dari Johnson, dkk. (2019), yaitu: (1) Tujuan dan Harapan, (2) Konten dan Substansi, (3) Proses Pembelajaran, (4) Evaluasi dan Penilaian, dan (5) Pengelolaan dan Sumber Daya.

Berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Tahun 2005), kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh seorang guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Rohadi (2008) menambahkan bahwa kompetensi mencakup kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau pemenuhan syarat sesuai ketentuan hukum. Hal ini menekankan bahwa guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya harus patuh terhadap hukum yang berlaku. uraian ini menunjukkan bahwa guru, termasuk mahasiswa yang calon pendidik, perlu menumbuhkan kompetensi dalam dirinya. Sebagai tenaga profesional, seorang guru harus melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku.

Payong (2011) menjelaskan bahwa pedagogik berasal dari bahasa Yunani "paedos" yang berarti anak dan "agogos" yang berarti mengantar atau membimbing. Jadi, pedagogik bermakna membimbing anak. Tugas membimbing ini adalah tanggung jawab seorang pendidik, baik itu guru maupun orang tua. Oleh karena itu, pedagogik mencakup segala usaha yang dilakukan oleh pendidik untuk membimbing anak menuju kedewasaan dan kematangan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 mengenai Standar Nasional Pendidikan, menyatakan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Ini mencakup pemahaman terhadap peserta didik, perancangan, dan pelaksanaan pembelajaran yang efektif. Kompetensi ini adalah fondasi bagi guru untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan peserta didik secara holistik.

Menurut Mulyasa (2008), kompetensi pedagogik mencakup serangkaian kemampuan integral yang harus dimiliki oleh seorang pendidik dalam mengelola proses pembelajaran. Beberapa komponen utama dari kompetensi pedagogik ini meliputi pemahaman mendalam terhadap peserta didik, yang terdiri dari aspek kecerdasan, kreativitas, kondisi fisik, dan perkembangan kognitif. Uraian rinci mengenai komponen-komponen tersebut adalah sebagai berikut:

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, kompetensi pedagogis adalah kemampuan integral yang melibatkan pemahaman mendalam mengenai peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang efektif serta mendidik. Kompetensi ini mencakup pengetahuan tentang perkembangan kognitif, emosional, dan sosial siswa, serta keterampilan dalam merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Guru dengan kompetensi pedagogis mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, merespons kebutuhan individu siswa, dan memfasilitasi pengembangan potensi siswa secara holistik, baik dalam aspek akademis maupun karakter.

Selain ke sepuluh dimensi yang telah dijabarkan, terdapat pula dimensi kompetensi pedagogik menurut Hidayat (2019) yang dapat diuraikan dan dianalisis sebagai berikut: (1) **Manajemen Kelas**. Manajemen kelas siswa adalah kemampuan guru dalam menciptakan lingkungan kelas yang kondusif untuk pembelajaran. Ini mencakup pengaturan tempat duduk, pengelolaan perilaku siswa, dan penerapan aturan serta prosedur kelas. Tujuan utama dari manajemen kelas adalah untuk meminimalkan gangguan, menjaga perhatian siswa, dan memastikan bahwa waktu belajar digunakan secara efektif. Kemampuan ini sangat penting karena suasana kelas yang teratur dan aman mendukung proses belajar mengajar yang optimal. Guru yang efektif dalam manajemen kelas mampu menciptakan lingkungan di mana siswa merasa nyaman, terlibat, dan siap untuk belajar. (2) **Memahami Pembelajaran Siswa**. Mengajar untuk pembelajaran siswa adalah pendekatan pengajaran yang berfokus pada kebutuhan, minat, dan gaya belajar siswa. Guru menggunakan strategi yang berbeda untuk memastikan bahwa semua siswa memahami materi pelajaran dan mencapai tujuan belajar mereka. Pendekatan ini menekankan pentingnya diferensiasi dalam pengajaran. Guru harus peka terhadap perbedaan individu di antara siswa dan menyesuaikan metode pengajaran mereka agar sesuai dengan kebutuhan unik setiap siswa. (3) **Memahami Bagaimana Siswa Belajar**. Memahami bagaimana siswa belajar adalah kompetensi yang mencakup pengetahuan tentang teori-teori belajar, proses kognitif, dan faktor-faktor yang mempengaruhi pembelajaran. Ini termasuk pemahaman tentang cara siswa memproses informasi, mengembangkan keterampilan, dan membangun pengetahuan. Dengan memahami cara siswa belajar, guru dapat merancang pembelajaran yang lebih efektif dan responsif terhadap proses kognitif siswa. Hal ini memungkinkan guru untuk memberikan dukungan yang sesuai dan mendorong pembelajaran yang lebih mendalam dan bermakna. (4) **Metode Pengajaran**. Metode pengajaran merujuk pada berbagai teknik dan strategi yang digunakan oleh guru untuk menyampaikan materi pelajaran. Ini termasuk penggunaan diskusi kelompok, proyek, presentasi, teknologi pendidikan, dan metode lainnya yang memfasilitasi pembelajaran aktif dan partisipatif. Penguasaan

berbagai metode pengajaran memungkinkan guru untuk menciptakan pengalaman belajar yang beragam dan menarik. Ini membantu menjaga minat siswa dan memastikan bahwa materi pelajaran disampaikan dengan cara yang paling efektif. (5) **Perancangan Pembelajaran.** Perancangan pelajaran adalah proses perencanaan dan penyusunan rencana pembelajaran yang sistematis. Ini mencakup penetapan tujuan belajar, pemilihan materi pelajaran, pengembangan aktivitas belajar, dan penyusunan penilaian untuk mengevaluasi pencapaian siswa. Kemampuan merancang pelajaran yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa pembelajaran berjalan secara terstruktur dan terarah. Guru yang mahir dalam perancangan pelajaran dapat merencanakan aktivitas yang sesuai dengan tujuan belajar dan kebutuhan siswa, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif.

Bertolak dari paparan di atas, maka dapat disintesis bahwa yang dimaksud kompetensi pedagogis adalah merupakan kemampuan integral yang melibatkan pemahaman mendalam mengenai peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang efektif serta mendidik. Kompetensi ini mencakup pengetahuan tentang perkembangan kognitif, emosional, dan sosial siswa, serta keterampilan dalam merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Guru dengan kompetensi pedagogis mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, merespons kebutuhan individu siswa, dan memfasilitasi pengembangan potensi siswa secara holistik, baik dalam aspek akademis maupun karakter. Untuk mengukurnya menggunakan dimensi yang diadaptasi dari Hidayat (2019), yaitu: (1) Manajemen kelas, (2) Pemahaman pembelajaran, (3) Memahami bagaimana siswa belajar, (4) Metode pengajaran, dan (5) Perancangan pembelajaran.

Dalam konteks pendidikan, prestasi yang diperlihatkan oleh seorang guru tidak hanya mencakup hasil akademik siswa, tetapi juga pengembangan moral dan sosial siswa. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki dampak yang luas dan mendalam pada perkembangan siswa secara keseluruhan. Sementara itu, Wibowo (2017) menjelaskan bahwa kinerja mencakup apa yang dikerjakan, bagaimana cara pengerjaannya, serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Pendekatan ini menyoroti pentingnya proses dan hasil dalam menilai kinerja. Untuk seorang guru, ini berarti tidak hanya fokus pada apa yang diajarkan (konten) tetapi juga bagaimana pengajaran itu dilakukan (metodologi) dan hasil yang dicapai (prestasi siswa). Dengan demikian, evaluasi kinerja guru harus mencakup analisis menyeluruh dari ketiga aspek tersebut untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang efektivitas pengajaran.

Dilain sudut pandang, Supardi (2014) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan, berdasarkan standar atau ukuran tertentu yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan norma serta etika yang telah ditetapkan. Definisi ini menekankan pentingnya standar dan etika dalam menilai kinerja. Dalam konteks pendidikan, guru harus memenuhi standar profesional dan etika yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan dan masyarakat. Ini berarti bahwa selain mengukur prestasi akademik siswa, evaluasi kinerja guru juga harus mempertimbangkan bagaimana guru mematuhi standar etika profesional dan berkontribusi pada lingkungan belajar yang positif. Sementara itu, Wahyudi (2012) menguraikan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang nyata, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Ini mencakup penyusunan program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, dan analisis hasil evaluasi. Definisi ini memberikan pandangan yang komprehensif tentang berbagai tugas yang dilakukan oleh seorang guru. Ini mencakup seluruh proses pengajaran dari perencanaan hingga evaluasi, yang menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya diukur berdasarkan hasil akhir tetapi juga proses dan metode yang digunakan. Hal ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam menilai kinerja guru.

Dalam penelitian yang lebih terbaharukan, Abbas (2017) menekankan bahwa kinerja guru lebih terfokus pada perilaku pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitasnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, yang pada gilirannya mempengaruhi peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Definisi ini menyoroti hubungan langsung antara perilaku guru dan hasil belajar siswa. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya dilihat dari perspektif individu tetapi juga dari dampaknya pada siswa. Evaluasi kinerja harus mempertimbangkan bagaimana tindakan dan strategi pengajaran guru mempengaruhi motivasi, keterlibatan, dan pencapaian siswa. Dari berbagai pendapat ahli yang telah dikemukakan dalam literatur-literatur sebelumnya, dapat ditarik sebuah definisi operasional bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

Kualitas pembelajaran sangat erat kaitannya dengan kinerja guru, karena pada dasarnya, kinerja guru adalah tindakan dan pekerjaan yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik di sekolah. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri maupun dari lingkungan eksternal. Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu kemampuan dan motivasi. Faktor kemampuan mencakup kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan dan keterampilan). Guru yang memiliki kemampuan tinggi dan pendidikan yang memadai akan lebih mudah mencapai kinerja yang baik. Di sisi lain, faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan guru untuk mencapai tujuan organisasi. Guru dengan motif berprestasi tinggi akan mencapai kinerja maksimal apabila dorongan tersebut tumbuh dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar. Sedangkan, dalam pandangannya, Prawirosentono (2018) menyatakan bahwa efektivitas dan efisiensi juga mempengaruhi kinerja guru. Efektivitas mengacu pada pencapaian tujuan yang direncanakan, sementara efisiensi berhubungan dengan jumlah sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Selain itu, otoritas dan tanggung jawab adalah faktor lain yang krusial. Otoritas adalah kemampuan untuk memberikan perintah dan mengatur kegiatan, sementara tanggung jawab adalah kewajiban untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Disiplin dalam mengikuti aturan dan peraturan yang berlaku serta inisiatif dalam merencanakan dan melaksanakan tugas juga mempengaruhi kinerja guru.

Berbeda dengan pendapat menurut Supardi (2014), bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, dan sikap. Karakteristik individu ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan pekerjaan. Kemampuan dan keahlian memastikan bahwa guru dapat menyelesaikan tugas dengan benar, sementara pengetahuan tentang pekerjaan memudahkan guru dalam menjalankan tugasnya. Rancangan kerja yang baik juga memudahkan guru mencapai tujuan. Kepribadian yang baik memungkinkan guru bekerja dengan penuh tanggung jawab. Motivasi kerja yang tinggi meningkatkan kinerja, sementara kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Budaya organisasi yang positif, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Loyalitas dan komitmen terhadap kebijakan dan peraturan organisasi memastikan tugas dijalankan dengan sungguh-sungguh, sementara disiplin kerja menjamin konsistensi dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas.

Dalam penelitian ini, untuk mengukur tingkat hasil suatu kegiatan, digunakan dimensi-dimensi yang berfungsi sebagai alat atau indikator untuk menilai kinerja. Setiap penilaian tentu memiliki kriteria atau dimensi penilaian tersendiri. Supardi (2014) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh beberapa dimensi berikut: (1) Kemampuan Menyusun Rencana Pembelajaran. Guru harus mampu menyusun rencana pembelajaran yang sistematis dan terstruktur. Ini mencakup penetapan tujuan, pemilihan materi, metode pengajaran, dan evaluasi yang akan digunakan. Dimensi ini penting karena rencana pembelajaran yang baik adalah fondasi untuk pelaksanaan pembelajaran yang efektif. Tanpa rencana yang jelas, proses pembelajaran bisa menjadi tidak terarah dan kurang efektif. (2) Kemampuan Melaksanakan Pembelajaran. Kemampuan ini mencakup keterampilan guru dalam menyampaikan materi pelajaran, menggunakan metode pengajaran yang tepat, dan menjaga keterlibatan siswa selama proses pembelajaran. Dimensi ini menekankan pentingnya keterampilan pedagogis dan teknik mengajar. Guru yang baik harus dapat menyampaikan materi dengan cara yang menarik dan mudah dipahami oleh siswa. (3) Kemampuan Mengadakan Hubungan Antar Pribadi. Guru harus mampu menjalin hubungan yang baik dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua siswa. Kemampuan ini mencakup keterampilan komunikasi, empati, dan kerjasama. Hubungan antar pribadi yang baik meningkatkan lingkungan belajar yang positif dan mendukung. Hal ini penting untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif dan harmonis. (4) Kemampuan Melaksanakan Penilaian Hasil Belajar. Guru harus mampu melakukan penilaian yang adil dan objektif terhadap hasil belajar siswa. Ini mencakup penyusunan tes, pemberian nilai, dan umpan balik kepada siswa. Penilaian yang baik membantu siswa memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta memberikan dasar untuk perbaikan di masa depan. Ini juga penting untuk memastikan bahwa tujuan pembelajaran tercapai. (5) Kemampuan Melaksanakan Pengayaan. Guru harus dapat menyediakan program pengayaan untuk siswa yang memerlukan tantangan tambahan atau bantuan lebih lanjut. Program pengayaan penting untuk memenuhi kebutuhan belajar individu siswa, terutama mereka yang memiliki

kemampuan di atas rata-rata atau yang memerlukan perhatian khusus. (6) Kemampuan Melaksanakan Remedial. Guru harus mampu memberikan program remedial bagi siswa yang mengalami kesulitan dalam memahami materi pelajaran. Program remedial memastikan bahwa semua siswa mencapai tingkat pemahaman yang diperlukan, sehingga tidak ada siswa yang tertinggal.

Dari paparan diatas dapat disintesiskan bahwa yang dimaksud kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Untuk mengukur kinerja guru menggunakan dimensi yang diadaptasi dari Supardi (2014), yaitu: (1) Kemampuan dalam merancang rencana pembelajaran, (2) Kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran, (3) Kemampuan dalam menjalin hubungan interpersonal, (4) Kemampuan dalam melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) Kemampuan dalam melaksanakan pengayaan, dan (6) Kemampuan dalam melaksanakan remedial.

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis mengevaluasi permasalahan kontemporer dan menyusun gambaran sistematis terhadap objek penelitian, menjadikannya sebagai penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah metode untuk menilai sekelompok manusia, objek, kondisi, sistem pemikiran, atau kelas peristiwa saat ini guna menghasilkan deskripsi, gambaran, atau lukisan yang sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki (Nasir, 2003). Metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013:3). Pendekatan ilmiah berarti kegiatan penelitian ini didasarkan pada karakteristik keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga dapat dijangkau oleh penalaran manusia. Sistematis berarti proses penelitian menggunakan langkah-langkah logis tertentu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2013:29), penelitian deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau menggambarkan objek yang diteliti berdasarkan data atau sampel yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis atau membuat kesimpulan umum. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah jenis penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2013:8), adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ingin dicapai, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis statistik deskriptif. teknik pengumpulan data menggunakan angket skala Likert, terhadap 24 orang guru SMA. Pengolahan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi. Uji signifikansi menggunakan uji-F.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Manajemen kurikulum yakni sebuah sistem pengaturan dan pengelolaan seluruh unsur kurikulum dengan menintegrasikan fungsi-fungsi manajemen didalam aktivitas pengaturannya. Untuk mengukurnya menggunakan dimensi yang diadaptasi dari Johnson, dkk. (2019), yaitu: (1) Tujuan dan harapan, (2) Konten dan substansi, (3) Proses pembelajaran, (4) Evaluasi dan penilaian, dan (5) Pengelolaan dan sumber daya. Pada tabel berikut dapat dilihat hasil perhitungannya.

Tabel 1: Kecenderungan Skor Variabel Manajemen Kurikulum (X_1)

No	Dimensi	Persentase (%)	Skor Capaian	Skor Maksimal
1	Tujuan dan harapan	75,20	3,76	5
2	Konten dan Substansi	73,00	3,65	5
3	Proses pembelajaran	60,00	3,00	5
4	Evaluasi dan penilaian	58,80	2,94	5
5	Pengelolaan dan sumber daya	73,20	3,66	5

Dari tabel di atas dapat dianalisis bahwa semua dimensi telah mendapatkan nilai bagus dari responden kecuali dimensi evaluasi dan penilaian yang baru mendapat nilai cukup bagus dengan skor 2,94 atau setara dengan 58,80%. Dalam upaya meningkatkan kemampuan mengevaluasi dan memberikan penilaian, hendaknya para guru diberikan pelatihan atau diskusi kelompok di MGMP menyangkut penilaian secara sistematis dan berkelanjutan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Penilaian tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses belajar itu sendiri.

Kompetensi pedagogis merupakan kemampuan integral yang melibatkan pemahaman mendalam mengenai peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang efektif serta mendidik. Kompetensi ini mencakup pengetahuan tentang perkembangan kognitif, emosional, dan sosial siswa, serta keterampilan dalam merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Untuk mengukurnya menggunakan dimensi yang diadaptasi dari Hidayat (2019), yaitu: Dimensi-dimensi yang dimaksud adalah (1) Manajemen kelas siswa, (2) Memahami pembelajaran siswa, (3) Memahami bagaimana siswa belajar, (4) Metode pengajaran, dan (5) Perancangan pembelajaran. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2: Kecenderungan Skor Variabel Kompetensi Pedagogis Guru (X₂)

No	Dimensi	Persentase	Skor Capaian	Skor Maksimal
1	Manajemen kelas	69,00	3,45	5
2	Memahami pembelajaran siswa	68,20	3,41	5
3	Memahami bagaimana siswa belajar	78,20	3,91	5
4	Metode pengajaran	74,20	3,71	5
5	Perancangan pembelajaran	75,60	3,78	5

Dari tabel diatas dapat dimaknai bahwa semua dimensi telah mendapatkan nilai bagus dari responden. Dari kelima dimensi tersebut dimensi pemahaman pembelajaran siswa mendapatkan skor terendah yaitu 3,41 atau setara dengan 68,20%. Disarankan para guru diberikan penyegaran dalam memperkaya pengetahuan tentang strategi pembelajaran agar mampu menggunakan strategi pembelajaran secara lebih variatif. Karena fakta menunjukkan bahwa tingkatan pemahaman siswa dalam mengikuti proses pembelajaran tidak sama.

Kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Untuk mengukur prestasi belajar siswa menggunakan dimensi yang diadaptasi dari Supardi (2014), yaitu: (1) Kemampuan dalam merancang rencana pembelajaran, (2) Kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran, (3) Kemampuan dalam menjalin hubungan interpersonal, (4) Kemampuan dalam melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) Kemampuan dalam melaksanakan pengayaan, dan (6) Kemampuan dalam melaksanakan remedial. Adapun hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3: Kecenderungan Skor Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Dimensi	Persentase (%)	Skor Capaian	Skor Maksimal
1	Kemampuan dalam merancang rencana pembelajaran	91,60	4,58	5
2	Kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran	87,00	4,35	5
3	Kemampuan dalam menjalin hubungan interpersonal	76,60	3,83	5
4	Kemampuan dalam melaksanakan penilaian hasil belajar	86,60	4,33	5

5	Kemampuan dalam melaksanakan pengayaan	92,20	4,61	5
5	Kemampuan dalam melaksanakan remedial	84,20	4,21	5

Tabel di atas menginformasikan bahwa menurut penilaian responden semua dimensi telah mendapatkan penilaian sangat bagus kecuali dimensi kemampuan dalam menjalin hubungan interpersonal yang baru mendapatkan nilai bagus. Hendaknya semua dimensi yang sudah mendapatkan nilai sangat bagus dipertahankan sedangkan yang baru mendapatkan nilai bagus ditingkatkan menjadi bernilai sangat bagus

Untuk mengetahui besaran pengaruh manajemen kurikulum (X_1) secara individual (parsial) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4: Hasil Uji (t) Variabel X_1 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.260	16.638		3.321	.003
	Manajemen_Kurikulum_ X_1	.462	.243	.375	1.900	.011

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru_Y

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t hitung variabel manajemen kurikulum (X_1) memiliki p-value sebesar $0,011 < 0,05$ artinya berdistribusi signifikan. Hal tersebut berarti manajemen kurikulum (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Persamaan regresi $y = a + bX_1$ dari hasil perhitungan diperoleh $y = 55.260 + 0.462X_1$. Konstanta sebesar 55.260 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai dari variabel manajemen kurikulum (X_1), maka kinerja guru (Y) adalah 55.722. Koefisien regresi sebesar 0.462 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai manajemen kurikulum akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.462 unit.

Dasar pengambilan keputusan mengacu pada pendapat McCall (1970), bahwa “pemilihan taraf signifikansi 5% atau 1%”. Sejalan dengan itu menurut Azwar (2005), bahwa “di masa lampau, sewaktu software statistika belum banyak dikenal dan Tabel Statistika masih banyak digunakan, pendekatan apriori ini hampir selalu dipakai. Dalam penelitian-penelitian sosial kita mengenal penetapan taraf signifikansi sebesar 5% atau 1% sebelum uji statistik dilakukan. yaitu dengan membandingkan F hitung dengan nilai F tabel sebagai berikut: jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya koefesien regresi signifikan, dan sebaliknya”.

Dalam penelitian ini untuk membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05 atau 5%. Yaitu, jika nilai signifikansi tidak lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat. Jika nilai signifikansi lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Raharjo (2014).

Tabel 5: Signifikansi Pengaruh Variabel X_1 terhadap Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245.113	1	245.113	3.610	.031 ^b
	Residual	1493.845	22	67.902		
	Total	1738.958	23			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru_Y

b. Predictors: (Constant), Manajemen_Kurikulum_ X_1

Berdasarkan tabel hasil uji ANOVA atau F test didapat Fhitung sebesar 3,610 dan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak artinya pengaruh manajemen kurikulum terhadap kinerja guru adalah signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui besaran pengaruh manajemen kurikulum terhadap kinerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 6: Besaran Pengaruh Variabel X₁ terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.375 ^a	.141	.102	8.240

a. Predictors: (Constant), Manajemen_Kurikulum_X1

Dari tabel di atas terlihat bahwa R Square sebesar 0,141, hal ini berarti bahwa Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,141 \times 100\% = 14,1\%$ Kinerja Guru dipengaruhi oleh variabel manajemen kurikulum, sedangkan sisanya 85,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui besaran pengaruh kompetensi pedagogis (X₂) secara individual (parsial) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 7: Hasil Uji (t) Variabel X₂ terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	43.274	10.062		4.301	.000
	Kemampuan_Pedagogis_X2	.595	.137	.680	4.355	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru_Y

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t hitung variabel kemampuan pedagogis (X₂) memiliki nilai sebesar p-value $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian kemampuan pedagogis (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Persamaan regresi $y = a + bx_2$ dari hasil perhitungan diperoleh $y = 43,274 + 0,595X_2$. Konstanta sebesar 43,274 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai dari variabel kemampuan pedagogis (X₂), maka kinerja guru (Y) adalah 43,869. Koefisien regresi sebesar 0,595 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai kemampuan pedagogis akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,595.

Tabel 8: Signifikansi Pengaruh Variabel X₂ terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	805.017	1	805.017	18.963	.000 ^b
	Residual	933.941	22	42.452		
	Total	1738.958	23			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru_Y

b. Predictors: (Constant), Kemampuan_Pedagogis_X2

Berdasarkan tabel hasil uji ANOVA atau F test didapat F hitung sebesar 18,963 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga Ho ditolak artinya pengaruh kemampuan pedagogis terhadap kinerja guru adalah signifikan. Selanjutnya untuk mengetahui besaran pengaruh kompetensi pedagogis terhadap kinerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 9: Besaran Pengaruh Variabel X₂ terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.463	.439	6.516

a. Predictors: (Constant), Kemampuan_Pedagogis_X₂

Dari tabel di atas terlihat bahwa R Square sebesar 0,463, hal ini berarti bahwa koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,463 \times 100\% = 46,3\%$ kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kemampuan pedagogis, sedangkan sisanya 53,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui besaran pengaruh manajemen kurikulum (X₁) dan kompetensi pedagogis (X₂) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 10: Hasil Uji (t) Variabel X₁ dan X₂ terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.485	14.228		2.635	.015
	Manajemen_Kurikulum_X ₁	.126	.216	.103	.585	.007
	Kemampuan_Pedagogis_X ₂	.557	.154	.636	3.624	.002

a. Dependent Variable: Motivasi_Belajar_Siswa_Y

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t hitung variabel kemampuan pedagogis (X₂) memiliki nilai sebesar p-value $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian manajemen kurikulum (X₁) dan kemampuan pedagogis (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Untuk mengetahui persamaan regresi dapat dilihat dari tabel di atas. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi linier sederhana: $\hat{Y} = 37.485 + 0.126X_1 + 0.557X_2$. Persamaan tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan X₁ dan X₂ sebesar 1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,126 dan 0,557, artinya setiap peningkatan manajemen kurikulum dan kompetensi pedagogis guru sebesar 1, akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,126 dan 0,557.

Tabel 11: Signifikansi Pengaruh Variabel X₁ dan X₂ terhadap Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	819.970	2	409.985	9.369	.001 ^b
	Residual	918.988	21	43.761		
	Total	1738.958	23			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru_Y

b. Predictors: (Constant), Kemampuan_Pedagogis_X₂,
Manajemen_Kurikulum_X₁

Berdasarkan tabel hasil uji ANOVA atau F test didapat Fhitung sebesar 9.369 dan signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga Ho ditolak artinya pengaruh kemampuan pedagogis dan manajemen kurikulum secara simultan terhadap kinerja guru adalah signifikan. Selanjutnya untuk mengetahui besaran pengaruh manajemen kurikulum dan kompetensi pedagogis secara simultan terhadap kinerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 12: Besaran Pengaruh Variabel X₁ dan X₂ terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.687 ^a	.472	.421	6.615
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Kemampuan_Pedagogis_X₂,
Manajemen_Kurikulum_X₁

Dari tabel di atas terlihat bahwa R Square sebesar 0,472, hal ini berarti bahwa koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,472 \times 100\% = 47,2\%$ kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kemampuan pedagogis dan manajemen kurikulum secara simultan, sedangkan sisanya 52,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Permasalahan pertama yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh manajemen kurikulum terhadap kinerja guru. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat pengaruh signifikan manajemen kurikulum terhadap kinerja guru, serta (2) besarnya pengaruh manajemen kurikulum terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa manajemen kurikulum yang terdiri dari dimensi: (1) Tujuan dan harapan, (2) Konten dan substansi, (3) Proses pembelajaran, (4) Evaluasi dan penilaian, dan (5) Pengelolaan dan sumber daya (Johnson, dkk., 2019), membawa implikasi yang signifikan terhadap kinerja guru yang meliputi dimensi: (1) Kemampuan dalam merancang rencana pembelajaran, (2) Kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran, (3) Kemampuan dalam menjalin hubungan interpersonal, (4) Kemampuan dalam melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) Kemampuan dalam melaksanakan pengayaan, dan (6) Kemampuan dalam melaksanakan remedial (Supardi, 2014).

Kinerja guru masa kini semakin banyak dikaitkan dengan mutu pendidikan, di mana kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kualitas kinerja guru tampak dari perilaku yang mampu dan siap berperan secara profesional di sekolah dan masyarakat. Sebagaimana profesi lainnya, kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Kinerja guru sendiri adalah variabel multi-dimensi dalam jaringan konsep yang saling terhubung satu sama lain, mempengaruhi dan dipengaruhi oleh berbagai elemen dalam sistem pendidikan. Sebagai contoh, kinerja guru berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa. Widoyoko dan Rinawat (2012) mengungkapkan bahwa motivasi belajar siswa meningkat seiring dengan peningkatan kinerja guru. Sementara itu, penelitian yang lebih baru oleh Sodik dkk. (2019) menunjukkan bahwa kinerja guru juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi belajar siswa. Hal ini menegaskan bahwa kinerja guru adalah faktor krusial yang perlu terus dikembangkan demi peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Problematika kinerja guru dalam konteks pendidikan saat ini menuntut perhatian serius terhadap dua aspek fundamental: Kompetensi pedagogik dan Manajemen kurikulum.

Manajemen kurikulum yang mencakup perencanaan yang matang, implementasi yang tepat, dan evaluasi yang berkelanjutan memungkinkan guru untuk fokus pada tugas-tugas mereka dan melaksanakan pembelajaran dengan efektif. Penelitian oleh Elfrida dkk. (2020) menunjukkan bahwa manajemen kurikulum yang baik menyediakan kerangka kerja yang jelas bagi guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik manajemen kurikulum, maka akan diikuti oleh semakin tingginya kinerja guru. Hal ini dapat dijelaskan oleh persamaan regresi $Y = 55.260 + 0.462X_1$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika manajemen kurikulum (X_1) dan kinerja guru (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor manajemen kurikulum sebesar satu satuan dapat diestimasi bahwa skor kinerja guru akan berubah sebesar 0.462 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan manajemen kurikulum terhadap kinerja guru, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Kondisi manajemen kurikulum memberikan pengaruh terhadap kinerja guru; (2) Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan manajemen kurikulum; serta (3) Besaran pengaruh manajemen kurikulum terhadap kinerja guru adalah sebesar 14.1%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini (epsilon).

Permasalahan kedua yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompetensi pedagogis terhadap kinerja guru. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat pengaruh signifikan kompetensi pedagogis terhadap kinerja guru, serta (2) besaran pengaruh kompetensi pedagogis terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa tingginya kompetensi pedagogis yang terdiri dari dimensi: (1) Manajemen kelas siswa, (2) Memahami pembelajaran siswa, (3) Memahami bagaimana siswa belajar, (4) Metode pengajaran, dan (5) Perancangan pembelajaran (Hidayat, 2019),

membawa implikasi signifikan terhadap kinerja guru yang meliputi dimensi: (1) Kemampuan dalam merancang rencana pembelajaran, (2) Kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran, (3) Kemampuan dalam menjalin hubungan interpersonal, (4) Kemampuan dalam melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) Kemampuan dalam melaksanakan pengayaan, dan (6) Kemampuan dalam melaksanakan remedial. Namun demikian, kinerja guru ini tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi pedagogis saja, ada faktor lain (epsilon), selain manajemen kurikulum yang juga berpengaruh, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian oleh Nurmalasari (2019), Habibi (2013), dan Dacholfany (2022) menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru. Dalam kerangka pemikiran ini, manajemen kurikulum (X_1) dan kompetensi pedagogik (X_2) diidentifikasi sebagai dua faktor utama yang memengaruhi kinerja guru (Y). Kedua variabel ini memiliki pengaruh parsial yang kuat terhadap kinerja guru, dan pengaruh mereka mungkin juga bersifat simultan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi (bagus) kompetensi pedagogis pada guru, maka akan diikuti oleh semakin tingginya kinerja guru. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $Y = 43.274 + 0.595X_2$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika kompetensi pedagogis (X_2) dan kinerja guru (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor kompetensi pedagogis sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor kinerja guru akan berubah 0.595 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan kompetensi pedagogis terhadap kinerja guru, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Kompetensi pedagogis pada guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan kompetensi pedagogis, serta (3) Besaran pengaruh kompetensi pedagogis terhadap kinerja guru adalah sebesar 46,3%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, selain variabel manajemen kurikulum, yang tidak dikaji dalam penelitian ini (epsilon).

Permasalahan ketiga yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh manajemen kurikulum (X_1) dan kemampuan pedagogis (X_2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y). Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari manajemen kurikulum dan kemampuan pedagogis secara simultan terhadap kinerja guru. Besaran pengaruh manajemen kurikulum dan kemampuan pedagogis secara simultan terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa manajemen kurikulum yang terdiri dari dimensi-dimensi: (1) Tujuan dan harapan, (2) Konten dan substansi, (3) Proses pembelajaran, (4) Evaluasi dan penilaian, dan (5) Pengelolaan dan sumber daya, serta kemampuan pedagogis yang mencakup dimensi: (1) Manajemen kelas siswa, (2) Memahami pembelajaran siswa, (3) Memahami bagaimana siswa belajar, (4) Metode pengajaran, dan (5) Perancangan pembelajaran, membawa implikasi yang signifikan terhadap Kinerja guru yang meliputi dimensi: (1) Kemampuan dalam merancang rencana pembelajaran, (2) Kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran, (3) Kemampuan dalam menjalin hubungan interpersonal, (4) Kemampuan dalam melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) Kemampuan dalam melaksanakan pengayaan, dan (6) Kemampuan dalam melaksanakan remedial. Namun demikian, Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh manajemen kurikulum dan kemampuan pedagogis saja, ada faktor lain (epsilon) yang juga berpengaruh, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus manajemen kurikulum dan kemampuan pedagogis secara simultan terhadap kinerja guru, maka akan diikuti oleh semakin tingginya kinerja guru. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 37.485 + 0.126X_1 + 0.595X_2$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika manajemen kurikulum (X_1) dan kemampuan pedagogis (X_2) serta kinerja guru (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor manajemen kurikulum dan kemampuan pedagogis sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor kinerja guru akan berubah sebesar 0.126 dan 0.595 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan manajemen kurikulum dan kemampuan pedagogis terhadap kinerja guru, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi penting. Pelaksanaan manajemen kurikulum dan kemampuan pedagogis guru memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan manajemen kurikulum dan memperbaiki kemampuan pedagogis. Kontribusi yang diberikan oleh manajemen kurikulum dan kemampuan pedagogis secara simultan terhadap kinerja

guru adalah sebesar 47,2%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini (epsilon).

E. KESIMPULAN

Setelah melaksanakan penelitian dari mulai persiapan hingga pelaksanaan selama hampir enam bulan, kemudian menganalisisnya maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen kurikulum terhadap kinerja guru. Besaran pengaruh manajemen kurikulum terhadap kinerja guru tersebut adalah sebesar 14,1%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pedagogis terhadap kinerja guru. Besaran pengaruh kompetensi pedagogis terhadap kinerja guru tersebut adalah sebesar 46,3%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen kurikulum dan kompetensi pedagogis secara simultan terhadap kinerja guru. Besaran pengaruh manajemen kurikulum dan kompetensi pedagogis secara simultan terhadap kinerja guru tersebut adalah sebesar 47,2%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Abbas. (2017). Penilaian Kinerja Kepala Sekolah. *Didaktika : Jurnal. Kependidikan*. Volume 11. No 1.
- Anderson, J. (2020). The TATE model: a curriculum design framework for language teaching. *ELT Journal*, 74(2), 175-184.
- Azwar. S. (2009), *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- B. Leask, *Internationalizing the Curriculum*, Routledge, Taylor & Francis Group, an Informal Business, New York, 2015, <https://doi.org/10.4324/9781315716954>.
- B. Oliver, Redefining graduate employability and work-integrated learning: proposals for effective higher education in disrupted economies, *J. Teach. Learn. Grad. Employab.* 6 (2015) 56–65, <https://doi.org/10.21153/jtlge2015vol6no1art573>.
- Bambang Wahyudi, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung.
- Dacholfany, M. I., Retnowati, R., Sutanto, A., Cahyono, H., & Iswati, I. (2022). PENGARUH MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU TERHADAP KINERJA GURU DI LAMPUNG TIMUR. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 6(2), 213-226.
- Elfrida, D., Santosa, H., & Soefijanto, T. A. (2020). Pengaruh kompetensi guru dan implementasi kurikulum asing terhadap kinerja guru di Sekolah Internasional Jakarta Utara. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 53.
- Habibi, B. (2013). Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kompetensi Pedagogik Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru. *Cakrawala: Jurnal Pendidikan*, 7(1), 11-17.
- Haryani, I. (2022). Pengaruh Implementasi Manajemen Kurikulum dan Kinerja Guru terhadap Peningkatan Penjaminan Mutu Pendidikan Segregasi di SLB BC Cempaka Putih. *Jurnal Gentala Pendidikan Dasar*, 7(1), 25-39.
- Hidayat, Arif. (2019). TECHNOLOGICAL PEDAGOGICAL CONTENT KNOWLEDGE (TPACK) INSTRUMENT FOR INDONESIA SCIENCE PRE-SERVICE TEACHER: FRAMEWORK, INDICATORS, AND ITEMS DEVELOPMENT. *Unnes Science Education Journal*. 8. 10.15294/usej.v8i2.35166.
<https://gurudikdas.kemdikbud.go.id/news/laporan-kinerja-direktorat-guru-pendidikan-dasar-tahun-2022> Diakses 15 Juli 2024
https://www.google.com/url?sa=i&url=http%3A%2F%2Ftendik.konsel.net%2Fwp-content%2Fuploads%2Fsites%2F10%2Ffluentform%2Fff-fc260e2029cad856e765631b7ffa4208-ff-4.-Laporan-PKKS_SRI-MURNI.pdf&psig=AOvVaw05CIHISDMdOk6EXvy4IZYE&ust=1721147545107000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAQQn5wMahcKEwjQjsqyvKmHAXUAAAAAHQAA AAAQBA Diakses 15 Juli 2024

- Jannah, D. N., Qowaid, Q., & Faqihudin, M. (2019). Pengaruh Manajemen Kesiswaan dan Kurikulum Terhadap Prestasi Madrasah Aliyah TMI Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 1(2), 130-148.
- Johnson Jr, J. F., Uline, C. L., & Perez, L. G. (2019). *Teaching practices from America's best urban schools: A guide for school and classroom leaders*. Routledge.
- Jones, S. P. (2020). Ending curriculum violence. *Teaching Tolerance*, 64(1), 47-50.
- KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). (2005). Jakarta: PT (Persero) penerbitan dan percetakan
- Kemendikbud. (2013). Permedikbud Nomor 65 Tahun 2013 Tentang Standar Proses. Jakarta: Kemendikbud
- Kemendikbud. (2014). Permendikbud Nomor 57 Tahun 2014 Tentang Kurikulum 2013 Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah. Jakarta: Kemendikbud
- M. Nova, Globalization - its influences & impacts on specific regions of Africa, in: SHS. Web. conf., 06020:1-8. Globalization and its Socio-Economic Consequences, (2020), pp. 1-8, <https://doi.org/10.1051/shsconf/20207406020>, 74.
- Maromy, T. C. (2018). Manajemen Kurikulum, Komitmen Dan Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 15(2), 214-228.
- McCall. R.B. (1970), *Fundamental Statistics for Psychology*. New York: Harcourt, Brace & World, Inc.
- Nasir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nguyen, T. V. S., & Laws, K. (2019). Changes in higher education teachers' perceptions of curriculum. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 11(1), 76-89.
- Nurmalasari, I. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Kompetensi pedagogik dan kompetensi Profesional guru terhadap kinerja guru SMK bisnis manajemen di kabupaten Klaten. *Wahana Akademika: Jurnal Studi Islam dan Sosial*, 5(2), 69-86.
- O. Pitan, An assessment of generic skills demand in five sectors of the Nigerian labor market, *Publ. Municip. Finance* 4 (2015) 28-36. A22, A23, H51, J23, J24, O33.
- Payong, M. R. (2011). Sertifikasi Profesi Guru (Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya). Jakarta Barat: PT.Indeks.
- Poindexter, N. K., Smith, L. G., & Wang, H. (2021). Heightened consciousness and curriculum in a time of crisis. *Prospects*, 51(1), 47-61.
- Putra, A. S. (2022). Pengaruh Manajemen Kurikulum Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Pembelajaran Online. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 12(1).
- Raharjo. S. (2014). *Uji Regresi Sederhana dengan SPSS Lengkap* (<https://www.konsistensi.com/2014/06/uji-regresi-ederhana-dengan-spss.html>)
- Sodik, M., Sahal, Y. F. D., & Herlina, N. H. (2019). Pengaruh kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran terhadap prestasi belajar siswa pada mata pelajaran Alquran Hadis. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(1), 97.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada
- Syuaibah, S., Qowaid, Q., & Norman, E. (2020). Pengaruh Manajemen Kurikulum dan Profesionalisme Guru terhadap Mutu Pendidikan Pondok Pesantren Qotrun Nada Kota Depok Tahun 2019-2020. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 2(2), 151-173.
- Teshome, H., Seyoum, Y., Dufera, D., & Assefa, S. (2024). Academics' Beliefs Regarding the Importance of Curriculum Internationalization in the Ethiopian Research Universities. *Heliyon*, 10(8), e29537. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024>.
- Tyler, R. W. (2013). Basic principles of curriculum and instruction. In *Curriculum studies reader E2* (pp. 60-68). Routledge.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, Tentang Guru dan Dosen, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.

-
- Walker, J., Lohmann, M., Boothe, K., & Owiny, R. (2022). Working smarter: Using universal design for learning to spiral curriculum in small special education preparation programs. *Journal of Special Education Preparation*, 2(2), 30-41.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Widoyoko, S. E. P., & Rinawat, A. (2012). Pengaruh kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 5(2).