

PENGARUH SISTEM PEMBINAAN, SARANA PRASARANA DAN PENDIDIKAN LATIHAN TERHADAP KOMPETENSI KINERJA GURU PENDIDIKAN JASMANI SEKOLAH DASAR DI KOTA SEMARANG

Harry Pramono

Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang

Abstract. *Performance of teachers in teaching and learning became one of the most important part in supporting the creation of the educational process effectively, especially in building discipline and quality of student learning outcomes. Efforts to improve the professionalism of teachers should consider the improvement of education quality, teachers quality and how teachers teach is an important factor in explaining the learning outcomes of students. This study is reviewing the system of guidance, educational training, and infrastructure through pedagogic competence, personality, social and professional education on the performance of elementary school teachers using the approach path analysis. The population in this study were all physical education teachers in primary school in district of Semarang, the amount 285 persons, with minimized sample amounted to 74 people and taken propotionate using multistage random sampling. The results of this study is a variable that directly affects the competence of teachers is a system of guidance, facilities, educational training. While that directly affect the performance of teachers is the coaching system and infrastructure. Education and training are not proven to directly affect the performance of physical education teachers. System development, infrastructure, educational training directly affects the performance of physical education teachers through competence, but competence is not directly influence the performance of physical education teachers.*

Keywords: *competence, performance, teachers, physical education*

PENDAHULUAN

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Begitu pentingnya peran

guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Sayangnya, dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali

pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *performance* guru di hadapan siswa. Memang program kunjungan kelas oleh kepala sekolah atau pengawas, tidak mungkin ditolak oleh guru. Akan tetapi tidak jarang terjadi guru berusaha menampilkan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya ia akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi. (Depdiknas, 2008).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang berkualitas berpengaruh besar terhadap efektivitas pembelajaran dan pada gilirannya mempengaruhi prestasi anak didik (Siedentop & Tannehill, 2000). Keberadaan guru yang bermutu merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Sejumlah negara, misalnya Singapura, Korea Selatan, Jepang, dan Amerika Serikat, berusaha mengembangkan kebijakan yang mendorong keberadaan guru yang berkualitas.

Bila di amati di lapangan, guru sudah menunjukan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi barangkali masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik, tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggungjawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk

alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Studi yang dilakukan Heyneman & Loxley pada tahun 1983 di 29 Negara menemukan bahwa di antara berbagai masukan (input) yang menentukan mutu pendidikan (yang ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa) sepertiganya ditentukan oleh guru. Peranan guru makin penting lagi di tengah keterbatasan sarana dan prasarana sebagaimana dialami oleh negara-negara sedang berkembang. Hal tersebut terdapat dalam hasil studi di 16 negara sedang berkembang, guru memberi kontribusi terhadap prestasi belajar sebesar 34%, sedangkan manajemen 22%, waktu belajar 18% dan sarana fisik 26%. Di 13 negara industri, kontribusi guru adalah 36%, manajemen 23%, waktu belajar 22% dan sarana fisik 19%. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudjana (2002) menunjukkan bahwa 76,6% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru, yaitu antara lain kemampuan guru mengajar memberikan sumbangan 32,43%, penguasaan materi pelajaran memberikan sumbangan 32,38% dan sikap guru terhadap mata pelajaran memberikan sumbangan 8,60%.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Menurut Suwardi (2008) standar kompetensi guru memiliki tiga komponen yaitu, (1) Komponen pengelolaan pembelajaran, (2) Komponen pengembangan potensi, (3) Komponen penguasaan akademik.

Guru sebagai pendidik profesional, guru bukan saja dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional tetapi juga memiliki pengetahuan dan kemampuan profesional. Secara profesi guru dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal, yaitu: (1) memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, (2) memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, dan (3) mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya. Ketiga hal tersebut menjadi landasan utama dalam menentukan kualifikasi guru dalam konteks pendidikan di sekolah.

Lavay, dkk. (1997) menjelaskan tiga kompetensi guru pendidikan jasmani yang profesional, yaitu: (a) memiliki pengetahuan mengenai pendidikan jasmani dan kesehatan, (b) memiliki keterampilan dalam berbagai cabang olahraga yang akan diajarkan di sekolah, dan (c) memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengevaluasi perilaku siswa ke arah yang positif untuk meraih keberhasilan dalam belajar. Guru berkompeten merupakan dambaan bagi kostumer/ pelanggan banyak cara yang dilakukan oleh perorangan guru dan lembaga untuk meningkatkan mutu guru, seperti peningkatan jenjang akademis, workshop, penataran, peningkatan kinerja, studi banding.

Secara filosofis pendidikan jasmani adalah bagian terpenting dari pendidikan secara keseluruhan. Sebagai salah satu aspek pendidikan di SD, pendidikan jasmani bertujuan untuk mengembangkan aspek kognitif, afektif, dan psikomotor melalui aktivitas jasmani. Tidak ada mata pelajaran lain yang tujuannya bersifat majemuk dan selengkap pendidikan jasmani.

Kinerja guru dalam proses belajar mengajar (PBM) menjadi salah satu bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Upaya peningkatan

profesionalisme guru dikembangkan berbagai cara yaitu pelatihan permanen, pelatihan kesinambungan, pelatihan dalam jabatan, pengembangan sumber daya manusia, belajar sepanjang hayat dan pelatihan untuk mengembangkan ketrampilan.

Berdasarkan studi pendahuluan, yang dilakukan terhadap para pengawas TK/SD yang menjadi supervisor para Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar se Kota Semarang menunjukkan bahwa sistem pembinaan terhadap karier seorang guru penjas belum semuanya terbina dengan baik atau belum maksimal. Penyediaan sarana dan prasarana oleh sekolah belum semuanya sesuai dengan standar minimal yang dilaksanakan, program pendidikan dan pelatihan sebagian belum dilaksanakan karena mengikuti dari program pendidikan dan latihan dari kementerian pemuda dan olahraga.

Beberapa alasan lain yang menjadi dasar pemikiran untuk melakukan penelitian ini sebagai berikut :

Tingkat kemampuan dan kompetensi di antara para guru pendidikan jasmani sangat bervariasi. Hanya sedikit sekolah yang memiliki guru yang telah mengikuti pengembangan kapasitas di bidang pendidikan jasmani.

Usaha pengembangan guru di bidang pendidikan jasmani memiliki banyak kelemahan mendasar yaitu minimnya pembinaan secara akademik tentang materi pembelajaran yang bersumber dari Pendidikan Tinggi (Fakultas Ilmu Keolahragaan).

Pengembangan materi media ajar tidak semua guru pendidikan jasmani membuat dengan baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dimaksud mengkaji sistem pembinaan, pendidikan pelatihan, dan sarana prasarana melalui kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial terhadap

kinerja guru pendidikan sekolah dasar. Jenis penelitian yang dipilih adalah analisis jalur (*path analysis*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pendidikan jasmani sekolah dasar negeri di kota Semarang yang berpendidikan diploma II yaitu sejumlah 285 orang. Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini berdasarkan perhitungan sampel minimize adalah 74 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *multistage propotionate random sampling*.

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah dengan menggunakan instrumen berbentuk angket atau kuesioner, dokumentasi untuk melihat kondisi yang ada, dan wawancara untuk memperoleh data dan informasi dari siswa maupun guru secara lisan. Analisis data penelitian ini menggunakan uji statistik parametrik, dengan terlebih dahulu dilakukan uji normalitas, linieritas, homogenitas, dan kolinearitas. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik data (mean, median, modus) dan ukuran nilai penyebarannya (standar deviasi, varians, range, nilai minimum dan maksimum). Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, digunakan analisis jalur (*path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh sistem pembinaan terhadap kompetensi guru

Frekuensi terbanyak pada guru yang mendapatkan sistem pembinaan baik dan cukup dengan persentase 40,5 %, sangat baik 12,5%, dan tidak baik sebanyak 6,8%. Dari hasil penghitungan pada tabel koefisien diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.312 lebih besar dari t_{tabel} 2,000. Berarti koefisien jalur pengaruh dari sistem pembinaan terhadap kompetensi adalah berarti (ada pengaruh langsung sistem pembinaan terhadap kompetensi) dengan kontribusi sebesar 15,92%.

Menurut Sergiovanni (1987), ada tiga

fungsi supervisi pendidikan di sekolah, yaitu fungsi pengembangan, fungsi motivasi dan fungsi kontrol.

- Dengan fungsi pengembangan berarti supervisi pendidikan dapat meningkatkan ketrampilan guru dalam mengelola proses pembelajaran.
- Dengan fungsi motivasi berarti supervisi pendidikan dapat menumbuhkembangkan motivasi kerja guru.
- Dengan fungsi kontrol berarti supervisi pendidikan memungkinkan supervisor (kepala sekolah dan pengawas) melaksanakan kontrol terhadap pelaksanaan tugas-tugas guru.

Peningkatan sistem pembinaan guru pendidikan jasmani akan mengakibatkan peningkatan pada kompetensi guru. Peran Kepala Sekolah adalah mengelola penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Peran Pengawas sekolah adalah melakukan pembinaan, supervisi akademik dan manajerial dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah baik yang berhubungan dengan kepala sekolah dan guru. Dalam supervisi pengajaran, kepala sekolah atau supervisor itu langsung mengawasi guru. Tujuan supervisi pengajaran adalah untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pengajaran yang dicanangkan bagi murid-muridnya. Melalui supervisi pengajaran diharapkan mutu pengajaran yang dilakukan oleh guru semakin meningkat.

Pengaruh sarana prasarana terhadap kompetensi guru

Frekuensi terbanyak yang mendapatkan sarana prasarana cukup dengan persentase 55,4 %, baik 31,1%, dan yang tidak baik 13,5%. Dari hasil penghitungan pada tabel koefisien diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.341 lebih besar dari t_{tabel} 2.000. Berarti koefisien jalur pengaruh dari sarana prasarana terhadap

kompetensi adalah berarti atau dengan kata lain ada pengaruh langsung sarana prasarana terhadap kompetensi dengan kontribusi sebesar 27,35%.

Sarana prasarana yang cukup saja tidak bisa untuk melatih dan menjadi modal untuk pengajaran tanpa kompetensi yang baik dari guru pendidikan jasmani. Sarana prasarana yang kurang, berpengaruh terhadap kompetensi pendidik/ guru pendidikan jasmani.

Menurut Hasbullah (2008), sarana pendidikan adalah suatu tindakan atau situasi yang sengaja diadakan untuk tercapainya suatu tujuan pendidikan tertentu. Sarana pendidikan merupakan faktor pendidikan yang sengaja dibuat dan digunakan demi pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan. Termasuk juga sarana pendidikan keadaan gedung sekolah, keadaan perlengkapan sekolah, keadaan alat-alat pelajaran, dan fasilitas-fasilitas lainnya.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional 20 tahun 2003 tentang sarana dan prasarana pendidikan pasal 45 ayat (1) Setiap satuan pendidikan formal dan nonformal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik, (2) Ketentuan mengenai penyediaan sarana dan prasarana pendidikan pada semua satuan pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

Sarana dan prasarana yang memadai jumlah dan jenisnya, diasumsikan akan berperan banyak dalam pembelajaran pendidikan jasmani. Tanpa tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dapat mengurangi derajat ketercapaian tujuan pembelajaran. Dalam pembelajaran keterampilan olahraga yang sering menjadi masalah adalah keberadaan dan tercukupinya jenis dan jumlah sarana dan prasarana yang

tersedia. Namun demikian, hal ini tidak berarti bahwa jika sarana dan prasarana penunjang yang ideal sama sekali tidak ada atau hanya tersedia sebagian saja lalu program pelajaran tidak dilaksanakan. Kreatifitas guru sangatlah diperlukan dengan mencoba membuat kreasi dan memodifikasi sumber-sumber yang ada serta mudah didapat di lingkungan sekolah itu.

Pengaruh Pendidikan Latihan Terhadap Kompetensi Guru

Frekuensi terbanyak guru pendidikan jasmani yang mendapatkan pendidikan latihan dengan baik 51,4 %, sangat baik 13,5%, cukup 33,8% dan kurang 1,4%. Dari hasil penghitungan pada tabel koefisien diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.266 lebih besar dari t_{tabel} 2.000. Berarti koefisien jalur pengaruh dari pendidikan latihan terhadap kompetensi (ada pengaruh langsung pendidikan latihan terhadap kompetensi) dengan kontribusi sebesar 7,45%.

Menurut Slamet (2007), pengembangan sumber daya manusia yang digambarkan dalam pola karier melalui kegiatan pendidikan dan latihan, dapat tergambar dalam pertahapan karier pegawai yaitu: tahap orientasi, pelatihan pra tugas, penempatan dalam rangka pengembangan profesi, dan tahap pematangan profesi. Sebelum melakukan pendidikan dan latihan dilakukan dengan mengenali terlebih dahulu prestasi kerja/ potensi pegawai, selanjutnya diperlukan pendidikan dan pelatihan teknis yang relevan, yang diikuti dengan seleksi, dan penilaian guna mendapatkan pegawai yang semaksimal mungkin disesuaikan dengan bakat dan minat. Latar belakang pendidikan guru, penambahan pendidikan dan latihan, serta pengalaman kerja merupakan kekayaan yang dimiliki oleh guru. Kekayaan tersebut akan menunjang tingkat kecakapan guru dalam tugasnya.

Kinerja Guru

Dari analisis statistik deskriptif ditemukan bahwa 39,2% memiliki kinerja yang baik dan 58,1% memiliki kinerja yang sangat baik, sedangkan hanya 2,7% yang memiliki kinerja cukup dan tidak ada guru pendidikan jasmani yang memiliki kinerja tidak baik dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, sebagai inovator, dan sebagai motivator.

Menurut Prawirosentono (1999), *performance* (kinerja) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengaruh sistem pembinaan terhadap kinerja guru

Dari hasil penghitungan pada tabel koefisien diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.482 lebih besar dari t_{tabel} 2.000. Berarti koefisien jalur pengaruh dari sistem pembinaan terhadap kompetensi adalah berarti (ada pengaruh langsung sistem pembinaan terhadap kinerja) dengan kontribusi sebesar 6,00%.

Menurut Slamet (2007), kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan perannya di organisasi sesuai dengan tujuan organisasi dan tujuan individu.

Rendahnya kinerja guru di Indonesia

dapat diakibatkan oleh pengaruh negatif dari rendahnya sistem pembinaan yang ada di sekolah. Pemerintah harus punya kebijakan yang jelas dalam hal ini, salah satunya mengenai sistem pembinaan guru. Guru-guru yang hanya tamat SMA perlu diberikan penghargaan atas pengabdiananya berupa peningkatan pendidikan. Mereka harus diberikan kesempatan dan dibantu untuk melanjutkan pendidikan penyertaan D-2, D-3, atau mungkin S-1. Dengan demikian, secara berangsur-angsur, kinerja yang rendah itu akan bisa didongkrak (Isjoni, 2006).

Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru

Dari hasil penghitungan pada tabel koefisien diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.697 lebih besar dari t_{tabel} 2.000. Berarti koefisien jalur pengaruh dari sarana prasarana terhadap kinerja (ada pengaruh langsung sarana prasarana terhadap kinerja) dengan kontribusi sebesar 13,32%.

Menurut The World Bank (1998) dalam rivai dan murni (2009) kondisi pendidikan di Indonesia kini, terutama pada tingkat dasar masih memprihatinkan. Kualitas pendidikan dasar masih relatif rendah dan menghadapi sejumlah masalah, yang dapat dikelompokkan dalam dua kategori: fisik dan non fisik. Pada kategori fisik masih dihadapi keterbatasan sarana dan prasarana misalnya gedung dan fasilitas pendukung lainnya misalnya perpustakaan, laboratorium, peralatan dan buku pelajaran. Pada kategori non fisik masalah yang dihadapi adalah guru yang tidak memenuhi standar kualifikasi dan kurang terlatih, kurikulum yang overload bahkan tidak terintegrasi dengan bidang studi, materi pelajaran, pelatihan guru dan system penilaian, serta manajemen pendidikan yang *complicated* sehingga tidak efisien.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam memilih alat pendidik yaitu tujuan yang ingin

dicapai, orang yang menggunakan alat, untuk siapa alat itu digunakan, serta efektivitas penggunaan alat tersebut dengan tidak melahirkan efek yang merugikan (Hasbullah, 2005). Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jack Buckley, et al (2004) yang menyatakan bahwa kualitas fasilitas adalah alasan penting dari keputusan guru untuk meninggalkan jabatannya saat ini.

Pengaruh pendidikan dan latihan terhadap kinerja guru

Dari hasil penghitungan pada tabel koefisien diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.914 lebih kecil dari t_{tabel} 2.000. Berarti koefisien jalur pengaruh dari pendidikan latihan terhadap kompetensi adalah kurang berarti atau dengan kata lain tidak ada pengaruh langsung pendidikan latihan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 6,00%.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu factor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, demikian meningkatkan produktivitas kerja. Produktif atau tidaknya seseorang banyak ditentukan oleh tingkat pendidikan atau pengalamannya. Pendidikan dan pengalaman merupakan dua kekuatan yang sangat diperlukan.

Menurut Sudjana (2002), bahwa pekerjaan mengajar merupakan pekerjaan yang membutuhkan pelatihan terus menerus untuk peningkatan keahlian dan kepiawaian mengajar seorang guru. Pelatihan lebih berorientasi pada kondisi sekarang dan akan memberikan ketrampilan, sedang pendidikan lebih berorientasi pada masa depan, Slamet (2007).

Pengaruh sistem pembinaan guru pendidikan jasmani terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru pendidikan jasmani

Dari hasil penghitungan pada tabel koefisien diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.245 lebih besar dari t_{tabel} 2.000. Berarti koefisien jalur pengaruh dari sistem pembinaan terhadap kinerja melalui kompetensi adalah berarti atau dengan kata lain ada pengaruh tidak langsung sistem pembinaan terhadap kinerja melalui kompetensi guru dengan kontribusi sebesar 5,48%.

Kinerja guru secara tidak langsung dipengaruhi oleh kompetensi guru pendidikan jasmani dan sistem pembinaan. Pengawasan/ pembinaan dari pengawas yang berhasil melaksanakan tugasnya tentu saja berdampak kepada meningkatnya kinerja personel sekolah, terutama guru. Jika personel sekolah seperti guru dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tuntutan kinerja tugas tersebut, tentu saja berimplikasi kepada proses pembelajaran yang bermutu, yaitu suatu proses di mana tujuan dan sasaran pembelajaran berlangsung sebagaimana mestinya, sehingga interaksi guru dan murid berada dalam situasi yang menyenangkan. (Rivai dan Murni, 2009).

Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru pendidikan jasmani

Dari hasil penghitungan pada tabel koefisien diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.408 lebih besar dari t_{tabel} 2.000. Berarti koefisien jalur pengaruh dari sarana prasarana terhadap kinerja melalui kompetensi adalah berarti atau dengan kata lain ada pengaruh tidak langsung sarana prasarana terhadap kinerja melalui kompetensi guru dengan kontribusi sebesar 6,30%.

Kinerja guru secara tidak langsung

dipengaruhi oleh sarana prasarana melalui kompetensi guru pendidikan jasmani. Hal ini sangat berpengaruh di mana sarana prasarana yang hanya cukup tidak akan menjamin proses pembelajaran dengan baik karena masih ada beberapa peralatan yang belum terpenuhi, jadi jika sarana prasarana yang kurang akan berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik dan kompetensi profesionalisme, jika kedua kompetensi ini tidak terpenuhi maka akan berpengaruh terhadap kinerja seorang guru pendidikan jasmani. Tetapi sebaliknya jika sarana prasarana lengkap maka kompetensi terpenuhi dan akan menampilkan hasil kinerja yang baik. Buruknya sarana prasarana akan mempengaruhi kompetensi guru, karena mereka tidak mampu memfasilitasi anak didiknya selama proses belajar mengajar, sehingga secara tidak langsung kinerja mereka akan menurun.

Pengaruh pendidikan latihan terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru pendidikan jasmani

Dari hasil penghitungan pada tabel koefisien diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.048 lebih besar dari t_{tabel} 2.000. Berarti koefisien jalur pengaruh dari pendidikan latihan terhadap kinerja melalui kompetensi adalah berarti atau dengan kata lain ada pengaruh tidak langsung pendidikan latihan terhadap kinerja melalui kompetensi guru dengan kontribusi sebesar 17,81%.

Untuk memperoleh guru yang mempunyai kinerja yang baik, kreatif, profesional dan menyenangkan dalam menjalankan tugasnya dan fungsinya, perlu ditetapkan jenis kompetensinya yang perlu dipenuhi syaratnya agar seseorang dapat diterima menjadi seorang guru. Sesuai dengan pendapat Marno dalam Yamin (2010), menjelaskan peningkatan profesionalisme guru dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti: pendidikan dalam jabatan, inservice training, pembentukan

wadah-wadah peningkatan kualitas guru seperti pemantapan kerja guru (PKG), dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Sekolah perlu mengakses informasi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan guru seperti dalam majalah, jurnal, internet dan lain sebagainya.

Menurut Marno dalam Yamin (2010), guru yang efektif adalah yang dapat menunaikan tugas dan fungsinya secara profesional. Untuk dapat melaksanakan tugas secara profesional, diperlukan berbagai persyaratan seperti: kompetensi akademik, kompetensi metodologis, kematangan pribadi, sikap penuh dedikasi, kesejahteraan yang memadai, pengembangan karier, budaya kerja, dan suasana kerja yang kondusif.

Tujuan penembangan sumber daya manusia menurut Martoyo (1994) adalah ditingkatkannya kemampuan, ketrampilan, dan sikap pekerja/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program ataupun tujuan organisasi. Menurut Manullang (1991) tujuan pengembangan pegawai sebenarnya sama dengan tujuan latihan pegawai. Sesungguhnya tujuan latihan adalah tujuan pengembangan pegawai yang efektif, adalah untuk memperoleh tiga hal yaitu: (1) menambah pengetahuan; (2) menambah ketrampilan; (3) merubah sikap.

Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru pendidikan jasmani

Dari hasil penghitungan pada tabel koefisien diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.019 lebih kecil dari t_{tabel} 2.000. Berarti koefisien jalur pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja adalah kurang berarti atau dengan kata lain tidak ada pengaruh tidak langsung kompetensi guru terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 0,0004%.

Kompetensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola

pembelajaran. Titik tekannya adalah kemampuan guru dalam pembelajaran bukanlah apa yang harus dipelajari (*learning what to be learnt*), guru dituntut mampu menciptakan dan menggunakan keadaan positif untuk membawa mereka ke dalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya (Hasbullah, 2005).

Menurut Marshal, P. (2003) dalam buku “*people and competencies*” kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Model puncak gunung es, sebagaimana ditujukan dalam tingkat kompetensi yang berlainan, yaitu: ketrampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, watak dan motif.

Menurut Hutape, Parulian, dan Thoha (2008), organisasi dapat berprestasi unggul apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan tugas dan kemampuannya. Guru yang selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dengan studi lanjut atau dengan melakukan penelitian akan meningkatkan mutu pembelajaran. Hal ini sesuai dengan pendapat Martono (2008), guru sebagai unsur strategis dan ujung tombak dalam merealisasikan tujuan untuk mewujudkan produktivitas sekolah yang berkualitas. Secara khusus, guru merupakan ujung tombak pencapaian prestasi atau pengembangan diri siswa, sehingga suasana kondusif dan menyenangkan dapat diciptakan di Sekolah.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Variabel yang secara langsung berpengaruh terhadap kompetensi guru adalah sistem pembinaan, sarana prasarana, pendidikan dan latihan. Sedangkan yang

secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru adalah sistem pembinaan dan sarana prasarana. Pendidikan dan latihan tidak terbukti secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru pendidikan jasmani sekolah dasar.

Sistem pembinaan, sarana prasarana, pendidikan latihan secara langsung dan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pendidikan jasmani melalui kompetensi, namun secara langsung kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pendidikan jasmani sekolah dasar.

Saran

Disarankan bagi guru, agar selalu berusaha semaksimal mungkin mengikuti perkembangan dengan terus belajar, mencari ide-ide dan prosedur-prosedur baru, berusaha meningkatkan kualitas pendidikan dan latihan, kompetensi (pedagogik dan profesionalisme) dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, guru menggunakan sarana prasarana yang maksimal serta apabila tidak dipenuhi bisa menggunakan pusat sarana olah raga terdekat, selalu mengembangkan diri untuk selalu mengikuti pendidikan latihan sesuai dengan kompetensi guru pendidikan jasmani, serta diterapkan untuk peserta didik.

Bagi kepala sekolah, hendaknya melakukan pembinaan, supervisi, dan menciptakan iklim sekolah yang kondusif. Bagi Pengawas, selalu aktif dan mendorong para guru untuk berkembang.

Bagi Dinas Pendidikan, disarankan agar temuan penelitian ini dapat dikembangkan sistem pembinaan di sekolah yang lebih baik dalam wilayahnya, memberikan fasilitas keolahragaan yang baik dan cukup, mengenal guru-guru yang berpotensi untuk menerima tanggungjawab yang lebih besar dan untuk memastikan bahwa potensinya dapat berkembang, memberikan pembinaan dan motivasi kepada kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan dan

keterampilannya memilih dan menentukan kegiatan dalam mengoptimalkan kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, secara periodik selalu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan pendidikan di sekolah-sekolah dalam wilayahnya.

Bagi pemerhati pendidikan disarankan agar temuan penelitian ini dapat dijadikan contoh dan dapat melakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Buckley, Jack, et al. 2004. *The Effects of School Facility Quality on Teacher Retention in Urban School Districts*. Washington D. C.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Deputy/Assistant Principals and Primary School Teachers. 1998. Achievement Gains Teacher Skill, Knowledge, and Responsibilities Performance Indicators. <http://www.Minedu.Govt.nz/web/downloadable/dl3853-v1/teacherperfmgmt.pdf>. Diakses 1 Maret 2011.
- Hasbullah. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasbullah. 2008. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hutape, parulian, dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Isjoni. 2006. *Pendidikan Sebagai Investasi Masa Depan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Manullang. 1991. *Pengembangan motivasi berprestasi*. Jakarta: Pusat Produktivitas Nasional. Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia.
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada press.
- Martono, Trisno. 2008. *Kepala Sekolah Jalanan Tipe Kepemimpinan Paternalistik*. <http://www.kompascetak.com/kompas.Cetak/0707/24/jateng/56945.Html>. Diakses 27 Maret 2008.
- Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE. Masagung.
- Prawirosentono dan Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veitzhal dan Murni, Sylviana. 2009. *Educational Management*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: UNNES PRESS.
- Sudjana, Nana. (2002). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Supriadi, Dedi. 1999. *Mengangkat Citra Dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa