

**PENTINGNYA MOTIVASI DAN MINAT TERHADAP
MANAJEMEN KINERJA GURU DALAM PELAKSANAAN
PEMBELAJARAN PENDIDIKAN JASMANI, OLAHRAGA
DAN KESEHATAN**

4

Oleh : Muhammad Kasim

ABSTRAK

Motivasi merupakan sebuah unsur yang vital dalam sebuah organisasi. Motivasi berbeda-beda antara satu individu dengan individu yang lainnya, tergantung dari banyak faktor seperti ambisi, latar belakang pendidikan, tujuan yang hendak dicapai, dan lingkungan sosial. Motivasi berasal dari keinginan yang keras dari seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak peduli kesulitan-kesulitan apapun yang harus diatasi, melainkan lebih menumbuhkan pemikiran-pemikiran positif serta taat kepada jalannya kegiatan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Minat merupakan sebuah motivasi intrinsik sebagai kekuatan pembelajaran yang menjadi daya penggerak seseorang dalam melakukan aktivitas dengan penuh ketekunan dan cenderung menetap, dimana aktivitas tersebut merupakan proses pengalaman belajar yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan mendatangkan perasaan senang, suka dan gembira.

Manajemen kinerja adalah manajemen yang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Guru dan Pendidikan Olah raga

PENDAHULUAN

Pendidikan harus diupayakan untuk menjadi salah satu unsur penentuyang akan memberikan kemampuan kepada masyarakat dalam mengatasi berbagai persoalan yang dihadapinya. Hal ini berpijak dari pengalaman adanya krisis ekonomi, politik, sosial dan budaya. Keterpurukan dalam bidang-bidang tersebut juga telah

membawa dampak buruk yang luar biasa, terhadap penyelenggaraan pendidikan. Krisis tersebut telah menyebabkan peningkatan kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pendidikan.

Dengan demikian kebijaksanaan sistem pendidikan yang mengatur kewajiban dan tanggung jawab yang jelas bagi seluruh komponen, baik dalam masyarakat maupun dalam pemerintahan pada tingkat nasional dan daerah perlu untuk segera diwujudkan. Kritik yang dilontarkan terhadap sistem pendidikan yang dilaksanakan sekarang ini berdasarkan pada sistem yang diatur dalam undang-undang yang berbunyi “pendidikan nasional dianggap belum mampu untuk memberikan tanggung jawab dan menyerap aspirasi seluruh komponen dalam masyarakat untuk ikut serta secara proaktif dalam mengatasi segala, krisis pendidikan yang melanda masyarakat kita sekarang ini.

Dalam pelaksanaan pendidikan diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan secara lebih efektif dengan mengganti program-program pendukungnya dengan yang lebih baik, antara lain pembaharuan kurikulum, khususnya kurikulum pendidikan jasmani, pada masing-masing jenjang pendidikan. Tujuan pendidikan secara makro dalam masyarakat yang demokratis adalah kesamaan kesempatan dan prestasi. Dengan demikian diharapkan bahwa perubahan harus memiliki karakteristik (1) perubahan harus bermanfaat dalam arti bahwa harus di sengaja dan mempunyai arah untuk mencapai target atau tujuan tertentu (2) perubahan harus direncanakan dalam arti bahwa harus merupakan rangkaian langkah-langkah sistematis dan berurutan yang menuju ke target dan dilaksanakan dalam periode waktu tertentu, dan (3) perubahan harus progressif dalam arti bahwa harus secara positif membawa perbaikan dimasa yang akan datang.

Dalam pelaksanaan pendidikan yang berkaitan langsung adalah pelaksanaan proses belajar mengajar (PBM) merupakan interaksi berkelanjutan antara perilaku guru dan perilaku peserta

didik Mosston dan Asworth, 1994 (dalam Husdarta 2009:163). Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan keempat faktor ini tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yaitu; tujuan, materi, metoda, dan evaluasi. Di antarabeberapa faktor penting untuk mencapai pengajaran pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan yang berhasil adalah perumusan tujuan. Pentingnya kedudukan tujuan untuk menentukan materi yang akan dilakukan oleh para peserta didik. Salah satu prinsip penting dalam pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan adalah partisipasi peserta didik secara penuh dan merata. Oleh karena itu, guru pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan harus memperhatikan kepentingan setiap peserta didik.

Persiapan peserta didik untuk mendapatkan pengalaman belajar adalah berupa pengantar yang merujuk pada komponenantisipasi. Dalam membuka pelajaran guru mempersiapkan peserta didik dengan mengembangkan minat mereka pada pelajaran tersebut. Dalam mempersiapkan peserta didik guru menyampaikan apa yang akan dipelajari dan hubungannya dengan pelajaran sebelumnya dan aktivitas saat ini atau yang akan datang.

Hal ini penting untuk melibatkan peserta didik secara aktif. Pertanyaan, alat bantu visual, dan diskusi kelas adalah beberapa aktivitas yang digunakan sebagai pembuka dalam pembelajaran. Pembuka dalam pembelajaran akan memberikan awal dalam pikiran para peserta didik. Oleh karena itu, komponen pembukaan ini seharusnya singkat dan padat.

Terkait dengan hal tersebut kesiapan belajar merupakan kondisi yang harus mendapat perhatian pertama sebelum kegiatan belajar. Tanpa kesiapan peserta didik untuk belajar mustahil terjadi proses belajar mengajar di sekolah. Untuk mengetahui kesiapan peserta didik sebelum PBM itu dimulai, maka guru terlebih dahulu harus melakukan langkah-langkah seperti memberikan perhatian, memberikan motivasi, dan memeriksa perkembangan kesiapan.

Guru harus melakukan berbagai cara agar peserta didik dapat memberikan perhatiannya saat proses belajar dan mengajar tengah berlangsung. Untuk dapat mengembangkan perhatian peserta didik bukan sesuatu yang mudah namun diperlukan kiat-kiat khusus, seperti menyajikan sesuatu

yang belum peserta didik kenali. Sehingga merangsang peserta didik untuk mencari tahu. Selain itu juga dalam menyampaikan pelajaran guru hendaknya memulai dari yang mudah hingga sukar.

Motivasi guru merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam proses pembelajaran di sekolah. Setidaknya para peserta didik harus memiliki motivasi untuk belajar di sekolah. Tanpa motivasi sukar bagi peserta didik untuk berkembang dalam belajarnya. Guru sangat berperan dalam menumbuhkan motivasi pada peserta didik. Meskipun munculnya motivasi itu dengan sedikit memberipaksa kepada mereka. Lambat laun akan muncul kesadarannya untuk belajar menurut keinginannya sendiri. Motivasi terbagi ke dalam dua bagian, yaitu; motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Untuk meningkatkan motivasi intrinsik sangat diperlukan motivasi kuat dari dalam dirinya. Peserta didik harus diberikan penghargaan berupa pujian, angka yang baik, rasa keberhasilan, dan sebagainya sehingga peserta didik lebih tertarik oleh pelajaran. Kesuksesan yang diraih dalam interaksinya dengan lingkungan belajar dapat menimbulkan rasa puas. Kondisi ini merupakan sumber motivasi. Apabila terus-menerus muncul pada diri peserta didik, maka ia akan sanggup untuk belajar sepanjang hidupnya.

Lebih lanjut minat guru merupakan sesuatu hal yang sangat penting juga dalam proses pembelajaran di sekolah. Setidaknya para peserta didik harus memiliki minat untuk belajar di sekolah. Tanpa minat sukar bagi peserta didik untuk berkembang dalam belajarnya. Guru sangat berperan dalam menumbuhkan minat pada peserta didik. Meskipun munculnya minat itu dengan sedikit memberipaksa kepada mereka. Lambat laun akan muncul kesadarannya untuk belajar menurut keinginannya sendiri.

Dapat atau tidaknya peserta didik yang ada di SMA Kota Palu Sulawesi Tengah terlibat dalam proses belajarnya sangat ditentukan oleh kesiapannya untuk belajar. Teori Piaget membedakan perkembangan kesiapan peserta didik dilihat dari aspek kognitif. Perbedaan dalam perkembangan kesiapan peserta didik di sekolah disebabkan oleh perbedaan dalam kemampuan intelektual dan keterampilan motorik yang telah dipelajari

sebelumnya. Oleh karena itu, guru harus mempertimbangkan secara sungguh ketiga halpokok tersebut sebagai upaya meningkatkan mutu hasil belajarpeserta didik.

Melihat perkembangan yang ada maka disini penulis sangat tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian tentang tantangan yang dihadapi guru pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan khususnya guru SMA yang ada di Kota Palu Sulawesi Tengah. Yang menjadi tanda tanya besar bagi penulis disini adalah apakah betul motivasi dan minat dapat meningkatkan manajemen kinerja guru dalam melaksanakan suatu proses pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan oleh pemerintah.

Manajemen kinerja guru pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan secara umum sama dengan guru mata pelajaran yang lain, namun secara khusus ada letak perbedaan yang sangat prinsipil dan ini merupakan ciri khas tersendiri misalnya salah satu contoh guru pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan mempunyai multi fungsi yaitu diantaranya adalah guru pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan dituntut untuk menyegarkan, menyehatkan dan membentuk mental dan karakter seorang anak didik. Profesionalisasi tenaga kependidikan menjadi kebutuhan yang utama dalam masyarakat jika masyarakat itu sendiri mengakuinya. Tenaga kependidikan khususnya guru sangat diakui oleh masyarakat jika guru tersebut mempunyai tingkat kredibilitas yang tinggi, yaitu komitmen, dapat dipercaya, dan profesional dalam bidangnya.

Menurut penulis apabila motivasi dan minat baik, maka dapat meningkatkan manajemen kinerja gurupendidikan pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan secara berkelanjutan. Dalam Penelitian ini agar tidak terjadi tumpang tindih tentang arti manajemen kinerja guru maka peneliti memfokuskan penelitian ini pada manajemen kinerja guru pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan yang ada di Kota Palu Sulawesi Tengah, dengan demikian seorang guru khususnya guru pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan dituntut untuk memperbaiki motivasi dan minat mereka dalam proses pembelajaran.

Untuk mewujudkan visi pendidikan bangsa Indonesia dimasa depan, GBHN 1999 menetapkan misi untuk mewujudkan sistem dan iklim pendidikan nasional yang demokrasi dan bermutu guna memperteguh akhlakmulia,kreatif, inovatif, berwawasan kebangsaan,

cerdas, sehat, disiplin dan bertanggung jawab, berketerampilan serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka mengembangkan kualitas manusia Indonesia.

HAKIKAT MOTIVASI GURU PENDIDIKAN JASMANI OLAHRAGA DAN KESEHATAN

Seorang guru mempunyai keinginan untuk menjadi yang terbaik disekolahnya, ada suatu dorongan atau yang di sebut dengan motivasi dalam dirinya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Motivasi adalah dorongan, keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik pada dirinya demi tercapainya tujuan yang diinginkan (Suyati, 2001:44). Menurut Sardiman (2000:73), motivasi adalah serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang tersebut mau dan ingin melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Dimiyati dan Mudjiono (1994:80) menyatakan, motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia termasuk perilaku belajar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek penting bagi seorang pendidik (guru). Menurut Robbins, (2001:166). Motivasi di definisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan tertentu, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

a. Definisi motivasi

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam sebuah organisasi. Motivasi berbeda-beda antara satu individu dengan individu yang lainnya, tergantung dari banyak faktor seperti ambisi, latar belakang pendidikan, tujuan yang hendak dicapai, dan lingkungan sosial. Motivasi berasal dari keinginan yang keras dari seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak peduli kesulitan-kesulitan apapun yang harus diatasi,

melainkan lebih menumbuhkan pemikiran-pemikiran positif serta taat kepada jalannya kegiatan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi, oleh karenanya seorang pemimpin harus mampu memotivasi seluruh anggota organisasinya untuk dengan sukarela dan sepenuh hati dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

Husdarta (2010:31-32) mengatakan bahwa "Motivasi adalah energi psikologis yang bersifat abstrak." Wujudnyahnya dapat diamati dalam bentuk manifestasi tingkah laku yang ditampilkannya. Motivasi sebagai proses psikologis adalah refleksi kekuatan interaksi antara kognisi, pengalaman dan kebutuhan dalam pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan, Alderman (1974) menyebutkan bahwa tidak ada prestasi tanpa motivasi. Prestasi adalah amalgamasi latihan/keterampilan dengan motivasi (Straub, 1978).

Husdarta(2009:121) mengkalifikasikan "motivasi ini pada pokoknya memiliki dua bentuk yang umum yaitu: (1) motivasi intrinsik dan (2) motivasi ekstrinsik, yang saling keterkaitan satu dengan lainnya."

1) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dalam diri sendiri yang biasa dikenal dengan motivasi internal. Motivasi ini timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu yang sejalan dengan kebutuhannya. Mengenai motivasi intrinsik dikemukakan oleh Devi Edward (Wahjosumijo, 2004) sebagai berikut, "*intrinsically motivated behavior is behavior which is motivated by a person's innate need to feel competent and self-determining in dealing with his or her environment.*" (dalam Husdarta 2010:34).

Motivasi intrinsik menurut Harsono (1988:250-251) adalah karena ada dorongan dorongan yang berasal dari dalam diri individu sendiri. Misalnya seseorang selalu berusaha untuk semakin meningkatkan kepiatarannya, kemampuannya dan keterampilannya, karena hal tersebut akan memberikan kepuasan kepada dirinya. Dia tidak peduli apakah karena prestasinya nanti dia akan mendapat pujian, mindali, atau hadiah-hadiah lainnya atau tidak yang penting

baginya hanyalah kepuasan diri. Oleh karena itu orang dengan motivasi intrinsik biasanya tekun dalam memperdalam ilmu. Sebagaimana juga atlet-atlet dengan motivasi ekstrinsik, biasanya mereka memperlihatkan dedikasi yang tinggi terhadap latihan-latihan. Atlet demikian biasanya juga tidak menggantungkan diri kepada orang lain, mempunyai kepribadian yang matang, percaya diri, dan mempunyai disiplin diri yang matang.

Menurut Husdarta (2010:34) Motivasi intrinsik dipengaruhi dari dalam manusia adapun tolok ukur sebagai berikut :

- a) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.
- b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
- c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
- d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- e) Memiliki perasaan senang dalam mengajar.
- f) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.
- g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Motivasi intrinsik yang dimaksudkan dalam penelitian ini menurut adalah motivasi yang bersumber dalam diri seseorang atau guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan yang timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu yang sejalan dengan kebutuhannya.

2) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan terhadap perilaku seseorang yang ada di luar perbuatan yang dilakukannya. Orang berbuat sesuatu karena dorongan dari luar, seperti adanya hadiah dan menghindari hukuman. Hal ini biasa pula disebut sebagai motivasi eksternal.

Menurut Husdarta (2010:35) Motivasi ekstrinsik diartikan sebagai proses yang menggerakkan seseorang hingga berbuat sesuatu. Menunjukkan kepada seluruh proses gerakan itu, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dari luar diri individu, tingkah laku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut dan tujuan atau akhir dari gerakan atau perbuatan.

Motivasi untuk kepentingan pemahaman, perlu kiranya

dikembangkan beberapa pendekatan teori motivasi yang diduga memiliki implikasi dalam proses pelatihan atau pembelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan.

Motivasi ekstrinsik menurut Harsono (1988:250) Motivasi ekstrinsik berfungsi karena ada rangsangan dari luar diri seseorang. Misalnya, seseorang terdorong untuk berusaha atau berprestasi sebaik-baiknya disebabkan karena (a) menariknya hadiah-hadiah yang dijanjikan kepadanya bila ia menang, (b) karena perlawatan ke luar negeri, (c) karena akan dipuja orang, (d) karena akan menjadi berita di koran-koran dan TV, (e) karena ingin mendapat status di masyarakat, dan sebagainya. Mudah kiranya ditarik kesimpulan bahwa, apabila pada suatu saat tidak disediakan hadiah-hadiah tersebut, atau tidak ada janji-janji yang muluk-muluk, maka dorongan, semangat, dan usaha untuk berprestasi akan minim, atau tidak akan timbul pada orang tersebut.

Dalam dunia olahraga, motivasi ekstrinsik sering pula disebut *competitive motivation*, oleh karena dorongan untuk bersaing dan untuk menang memegang peranan yang lebih besar daripada rasa kepuasan karena telah berprestasi dengan baik.

MANAJEMEN KINERJA GURU

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. "Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses" (Wibowo 2007:7).

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

"Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi" Armstrong dan Baron (dalam (Wibowo 2007:7). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja

adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Wibowo (2007:8) "terdapat beberapa pandangan para pakar tentang pengertian manajemen kinerja" Bacal (1999:4) "memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya." Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer, dan karyawan.

Berbeda dengan Bacal yang menekankan pada proses komunikasi, Armstrong (2004:29) lebih melihat "manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati."

Armstrong dan Baron (1998:7) sebelumnya berpandangan bahwa "manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu." Mereka juga mengutip pendapat Fletcher yang menyatakan manajemen kinerja sebagai berkaitan dengan pendekatan menciptakan visi bersama tentang maksud dan tujuan organisasi, membantu karyawan memahami, dan mengenai bagiannya dalam memberikan kontribusi, dan dalam melakukannya, mengelola, dan meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi.

Sementara itu, Schwartz (1999:vii) memandang "manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula penilaian kinerja." Di sini tampak bahwa Schwartz melihat manajemen kinerjanya sebagai salah satu gaya manajemen, namun

dari sisi substansinya mirip dengan pandangan Bacal sebagai suatu proses komunikasi.

Costello (1994:3) menyatakan bahwa "manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya."

Dengan memerhatikan pandangan para pakar di atas dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Manajemen Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

PELAKSANAAN PEMBELAJARAN

Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 menentukan jumlah maksimal peserta didik setiap rombongan belajar adalah 28 orang peserta didik untuk SD, dan 32 orang peserta didik untuk satuan pendidikan SMP/SMA/SMK atau yang sederajat. Beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Beban kerja guru sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu. Buku teks pelajaran yang akan digunakan dipilih melalui rapat guru dengan pertimbangan komite sekolah/madrasah dari buku-buku teks pelajaran yang ditetapkan oleh Menteri. Rasio buku teks pelajaran untuk peserta didik adalah 1:1 per mata pelajaran (satu banding satu/mata pelajaran). Selain buku teks pelajaran, guru menggunakan buku panduan guru, buku pengayaan, buku referensi dan sumber belajar lainnya. Guru membiasakan peserta didik menggunakan

buku-buku dan sumber belajar lain yang ada di perpustakaan sekolah/madrasah.

Menurut Husdarta (2009:164) dalam pelaksanaan pembelajaran akan terjadi suatu transfer dari guru kepadapeserta didik atau sebaliknya. Ada tiga aspek yang terkait dengan transfer belajar yaitu:

- a. Peranan transfer dalam kondisi belajar skill seperti mempertimbangkan drill dalam sepak bola atau memperhatikan hasil latihan melakukan tembakan bebas dalam permainan bola basket dengan melakukan tembakan bebas pada saat bertanding.
- b. Bagaimana transfer itu diukur? Transfer ini dapat diestimasi peningkatan atau penurunan keterampilan sebagai hasil dari latihan atau pengalaman dan transfer ini pula dapat bersifat positif atau negatif tergantung pada tugasnya.
- c. Transfer sebagai sebuah kriteria untuk belajar seperti tes retensi. Dalam hal ini ada dua kriteria transfer yaitu: (1) near transfer artinya tujuan belajar yang relatif sama dengan tugas latihan dan, (2) far transfer artinya tujuan belajar berbeda dengan kondisi latihan yang sesungguhnya.

Dalam pengelolaan kelas, guru harus memperhatikan: (1). mengatur tempat duduk sesuai dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, serta aktivitas pembelajaran yang akan dilakukan, (2) volume dan intonasi suara guru dalam proses pembelajaran harus dapat didengar dengan baik oleh peserta didik, (3) tutur kata guru santun dan dapat dimengerti oleh peserta didik, (4) menyesuaikan materi pelajaran dengan kecepatan dan kemampuan belajar peserta didik, (5) menciptakan ketertiban, kedisiplinan, kenyamanan, keselamatan, dan kepatuhan pada peraturan dalam menyelenggarakan proses pembelajaran, (6) memberikan penguatan dan umpan balik terhadap respons dan hasil belajar peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung, (7) menghargai peserta didik tanpa memandang latar belakang agama, suku, jenis kelamin, dan status sosial ekonomi, (8) menghargai pendapat peserta didik, (9) memakai pakaian yang sopan, bersih, dan rapi, (10) pada tiap awal semester, guru menyampaikan silabus mata pelajaran yang

diampunya, (11) guru memulai dan mengakhiri proses pembelajaran sesuai dengan waktu yang dijadwalkan.

Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP. Pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup. Dalam kegiatan pendahuluan, guru: (1) menyiapkan peserta didik secara psikis dan fisik untuk mengikuti proses pembelajaran, (2) mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari, (3). menjelaskan tujuan pembelajaran atau kompetensi dasar yang akan dicapai, (4). menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus.

Pelaksanaan kegiatan inti merupakan proses pembelajaran untuk mencapai Kompetensi Dasar yang dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, dan memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Pembelajaran interaktif adalah pembelajaran yang memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk menjalin kerjasama yang bermakna dengan teman dan guru. Pembelajaran inspiratif adalah pembelajaran yang mendorong dan memicu peserta didik untuk menaritemukan hal-hal yang baru dan inovatif. Pembelajaran yang menyenangkan adalah pembelajaran yang memungkinkan siswa belajar dalam suasana tanpa tekanan, bebas, terlibat secara psikis dan fisik.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diuraikan bahwa motivasi dan minat guru merupakan hal untuk meningkatkan manajemen kinerja guru. Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam sebuah organisasi. Motivasi berbeda-beda antara satu individu dengan individu yang lainnya, tergantung dari banyak faktor seperti ambisi, latar belakang pendidikan, tujuan yang hendak dicapai, dan lingkungan sosial. Motivasi berasal dari keinginan yang keras dari seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak peduli kesulitan-kesulitan apapun yang harus diatasi, melainkan lebih menumbuhkan pemikiran-pemikiran positif serta taat kepada jalannya kegiatan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Minat merupakan sebuah motivasi intrinsik sebagai kekuatan pembelajaran yang menjadi daya penggerak seseorang dalam melakukan aktivitas dengan penuh ketekunan dan cenderung menetap, dimana aktivitas tersebut merupakan proses pengalaman belajar yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan mendatangkan perasaan senang, suka dan gembira.

Manajemen kinerja adalah manajemen yang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadi Amirul, dan Haryono H., 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Husdarta, H.J.S. 2009. *Manajemen Pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan*, Bandung: Alfabeta.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2007. Kinerja: Apa itu?. Online. (<http://ronawajah.wordpress.com/2007/05/29/kinerja-apa-itu>). Diakses tanggal 5 Mei 2010 dari
- Mitrani, A., Daziel, M., and Fitt, D. 1992. *Competency Based Human Resource Management. Value-Driven Strategies for Recruitmen, Development and Reward*. London: Kogan Page Limited.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*, Jakarta: Novindo Pustaka Mandiri.
- Saud Syaefuddin Udin 2009, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta.
- Sagala Syaeful. 2009. *Kemampuan Profesional guru dan tenaga kependidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Saudagar Fachruddin dan Idrus Ali. 2009. *Pengembangan Profesionalitas Guru*, GP Press FKIP Universitas Jambi.
- Wibowo, 2007 *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Grafindo Persada.