

MANAJEMEN KINERJA GURU-GURU PJOK DALAM PEMBELAJARAN PADA SMP NEGERI DI KABUPATEN TAKALAR

Syahrudin¹, Abdul Rauf²

¹FIK UNM Makassar, Email: syahruddinsaleh@ymail.com

²SMP Negeri Talalar, Email : raufabdul@yahoo.com

Abstract:

Management is the key to lead a success in teaching and learning. This study aimed at determining how the management performance of PJOK (Sports and health Education) teachers in learning was. This was kind of descriptive research. The population of this research were all teachers at SMP Negeri PJOK in Takalar within 38 teachers as the sample. Based on the available indicators that the lesson plan, teaching and learning process, and learning evaluation of PJOK teachers were relatively good. Briefly speaking, it can be concluded that the performance management of PJOK teachers in learning in SMP Takalar is quite good,

Keywords: *Performance, Teacher, and Learning*

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen kinerja guru PJOK dalam pembelajaran. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru-guru PJOK pada SMP Negeri di Kabupaten Takalar dengan sampel jumlah 38 orang. Berdasarkan indikator bahwa perencanaan pembelajaran guru PJOK tergolong baik, kegiatan belajar mengajar guru PJOK dilaksanakan secara baik, dan evaluasi hasil pembelajaran guru PJOK telah dilaksanakan secara baik. Secara keseluruhan disimpulkan bahwa manajemen kinerja guru PJOK dalam pembelajaran di SMP Negeri Kabupaten Takalar tergolong baik,

Kata Kunci: Kinerja, Guru, dan Pembelajaran

Peningkatan kualitas pendidikan harus sejalan dengan meningkatnya kinerja guru karena guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan yang berkualitas. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Oleh karena itu, tanpa adanya kinerja atau peningkatan profesionalisme guru, maka peningkatan kualitas pendidikan tidak akan tercapai. Guru memiliki peran yang sangat penting dan posisi yang strategis, serta bertanggung jawab dalam pendidikan nasional. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti

meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sedangkan mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa (Usman dikutip Riduan: 2010: 356).

Guru harus memiliki kualitas yang memadai. Tidak hanya pada tataran normatif saja namun mampu mengembangkan kompetensi yang dimiliki, baik kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian maupun sosial dalam selubung aktualisasi kebijakan pendidikan. Hal tersebut lantaran guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tataran

institusional dan eksperiensial, sehingga upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek guru dan tenaga kependidikan lainnya yang menyangkut kualitas keprofesionalannya maupun kesejahteraan dalam satu manajemen pendidikan yang profesional.

Kedudukan guru dalam proses belajar mengajar sangatlah sentral. Setiap guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan (PJOK) perlu mengetahui, memahami, dan menghayati prinsip-prinsip pengelolaan pembelajaran. Lebih dari itu, keterampilan dan kiat penerapan prinsip-prinsip Proses Belajar Mengajar (PBM) sangat menentukan pencapaian efektivitas pengajaran PJOK di sekolah. Guru PJOK sebagai salah satu bagian dalam unit manajemen sekolah tentu tak lepas dari penilaian kinerja guru/karyawan. Guru PJOK yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral dalam pelaksanaan proses pembelajaran disekolah.

Berkaitan dengan hal tersebut, guru PJOK kadang menjadi bahan perbincangan di masyarakat berkaitan dengan kinerja dan loyalitas pengabdianya, dan totalitas dedikasinya. Sorotan tersebut lebih bermuara kepada ketidak mampuan guru PJOK di dalam proses pembelajaran, sehingga berakibat kepada menurunnya mutu pendidikan. Kalaupun sorotan itu lebih mengarah kepada sisi-sisi kelemahan pada guru PJOK, namun hal tersebut tidak sepenuhnya dapat dibebankan kepada guru PJOK, dan mungkin ada sistem yang berlaku baik sengaja ataupun tidak, akan berpengaruh terhadap permasalahan itu. Banyak hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan, antara lain sarana dan prasarana disekolah sangatlah minim sehingga bagaimana kinerja guru PJOK akan berdampak kepada proses pembelajaran yang pada akhirnya dapat menurunkan mutu pendidikan.

Tujuan utama diterapkannya program sertifikasi guru, termasuk guru PJOK, adalah dengan harapan dapat menjadi guru yang profesional yang mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, penuh rasa tanggung jawab sehingga kualitas dan mutu pendidikan semakin meningkat. Faktor guru diyakini memegang peran yang sangat strategis dalam upaya memperbaiki kualitas pendidikan. Seperti yang dikemukakan Suherman (2007:22) bahwa guru yang berkualitas berpengaruh besar terhadap

efektivitas pembelajaran dan pada gilirannya mempengaruhi prestasi anak didik.

Keberadaan guru yang bermutu merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Salah satu kebijakan yang dikembangkan adalah intervensi langsung menuju peningkatan mutu dan memberikan jaminan dan kesejahteraan hidup guru yang memadai dengan melaksanakan sertifikasi guru.

Keberhasilan pendidikan dalam membelajarkan siswa selalu dihubungkan dengan kemampuan guru dalam mengelola atau memberikan fasilitas dan kemudahan terhadap siswa untuk belajar. Oleh karena itu, kemampuan atau kinerja guru merupakan faktor yang paling diperhitungkan dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Kinerja seorang guru dapat diukur dari kemampuannya dalam membelajarkan peserta didik yang dibuktikan dengan sejauhmana siswa dapat mencapai tujuan pembelajaran mereka. Untuk itu diperlukan adanya pengarahan dan pengawasan oleh dinas terkait terhadap kemampuan kinerja guru dalam mengolah kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Kinerja merupakan modal dalam menumbuhkan kreatifitas dan produktifitas dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya. Kinerja tersebut ditandai dengan meningkatnya gairah seseorang dalam menjalankan pekerjaannya serta kemauannya bekerjasama dengan sesama staf atau karyawan yang lain dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Ini berarti bahwa kinerja merupakan dorongan tenaga dasar yang tumbuh dalam diri seseorang.

Manajemen kinerja (*performance management*) adalah tentang bagaimana mengelola kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian manajemen kinerja merupakan kebutuhan setiap organisasi untuk menjalankannya. Manajemen kinerja berorientasi pada pengelolaan proses pelaksanaan kerja dan hasil atau prestasi kerja.

Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan mutlak bagi oerorganisasi untuk

mencapai tujuan dengan mengatur kerjasama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya.

Manajemen kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar siswa.

Secara khusus keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh guru. Keberhasilan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Ada karena kemampuan dan keterampilan, di pihak lain keberhasilan guru dipengaruhi oleh hubungan interaktif antar berbagai faktor dalam bekerja seperti tersedianya alat, metode, dan cara kerja, hubungan dengan rekan sejawat dan lain-lain.

Guru seyogyanya harus memahami betul akan karakteristik setiap peserta didiknya. Usia Sekolah Menengah Pertama, merupakan peralihan usia remaja keusia dewasa adalah masa-masa yang sangat penting, genting, dan rawan. Penting karena pada masa inilah mereka mencari jati dirinya (identitasnya) dari proses pembentukan karakternya yang sekaligus akan turut memberikan warna atau kontribusi terhadap masa depannya. Genting dan rawan karena merupakan suatu periode perubahan fisik, psikis, dan juga perubahan cara berfikir.

Sekolah sebagai suatu unit kerja di bidang pendidikan juga memerlukan manajemen. Sekolah tanpa ada manajemen, dapat dikatakan bahwa sekolah tersebut melakukan proses belajar mengajar seadanya, tanpa adanya perencanaan, organisasi, kepemimpinan dan evaluasi. Menurut Husdarta (2009:37) bahwa "manajemen itu, tidak lain adalah proses kelangsungan fungsi yang meliputi: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan (*leading*), dan evaluasi." Engkoswara (2001:2) memaparkan bahwa wilayah kerja manajemen pendidikan adalah membuat perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan dalam bidang pendidikan sedangkan garapannya menyangkut pengembangan sumber daya manusia (SDM), sumber belajar, dan sumber fasilitas dan dana.

Pernyataan di atas secara kuantitatif berbeda dari segi prosesnya. Namun apabila

dikaji pada hakikat konsepnya secara intens dan lebih mendalam maka pernyataan tersebut akan sama, karena manajemen merupakan kajian administrasi ditinjau dari sudut prosesnya. Dalam arti luas, manajemen sering disejajarkan dengan administrasi. Husdarta (2009:37) mengatakan bahwa "sesungguhnya tidak ada perbedaan pengertian yang tajam antara istilah administrasi dan manajemen, para ahli memaparkan definisi dengan beberapa variasi namun tampak adanya kesamaan."

Kinerja merupakan perilaku atau respon yang menghasilkan sesuatu. Artinya munculnya kinerja merupakan akibat dari adanya sesuatu pekerjaan yang dilakukan seseorang. Dalam hal ini kinerja lebih menekankan pada kegiatan yang dapat diselesaikan berupa hasil atau produk sesuai tujuan yang ditetapkan. Ilyas dan Zuhairi (2004: 3) mengungkapkan, kinerja adalah "penampilan hasil karya SDM dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM."

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal. Kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Dalam kamus bahasa Indonesia kinerja diartikan sebagai "sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan kemampuan kerja." (Depdikbud, 1997: 50).

Setiap pekerjaan yang dilakukan tidak lepas dari tujuan yang hendak dicapai yang telah ditetapkan sebelumnya, dan dengan terwujudnya tujuan tersebut berarti seseorang telah melakukan kinerja yang baik. Namun demikian kinerja optimal (puncak) kembali pada pribadi seseorang yang memiliki kemampuan (kompetensi), semangat, minat, mencintai pekerjaannya, dan mampu menghadapi tantangan, serta selalu mencari peluang untuk berkembang.

Bagi setiap organisasi, penilaian terhadap kinerja merupakan sesuatu hal yang sangat penting. Penilaian tersebut dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam ukuran waktu tertentu. Penilaian tersebut dapat juga dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan mutu dan kualitas operasional organisasi ke tahapan selanjutnya.

Kinerja guru lebih mengarah pada tingkatan prestasi sekolah. Kinerja guru

merefleksikan bagaimana seorang guru memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik. Keberhasilan sekolah dapat diketahui dari kinerja guru yang tinggi. Kinerja guru merupakan hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik. Kinerja guru dengan menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan bersumber pada komponen sikap, pengetahuan, ketrampilan, perbuatan atau perlakuan guru terhadap siswa.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. 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.

Guru yang mempunyai komitmen dan totalitas pengabdian yang besar akan berupaya memberikan perhatian yang sebaik-baiknya kepada siswanya. Kualitas sebuah kinerja guru ditentukan oleh bagaimana manajemen di sekolah tersebut terhadap kinerja yang dilaksanakan. Kinerja tanpa manajemen sama halnya dengan tidak ada tujuan yang akan dicapai karena sebelum melakukan kinerja perlu ada perencanaan yang matang sehingga pada saat pelaksanaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Armstrong dan Baron, (1998) (dalam Wibowo, 2010: 2) bahwa:

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Selain pengaruh sikap guru, penguasaan pengetahuan dan keterampilan guru yang terlihat ketika ia membelajarkan siswa-siswanya melalui ceramah, demonstrasi, eksperimen, atau

pemecahan masalah dapat berdampak positif terhadap siswa. Fenomena kinerja guru yang kualitasnya diketahui dan diakui para siswa, apalagi pembelajaran yang dikelolanya itu menyenangkan, bahkan mengasikkan mereka, dan pada gilirannya menumbuhkembangkan rasa ingin tahu mereka, tentu hal ini akan mendorong mereka untuk mencari sumber cerita, penjelasan guru, dan sumber pengetahuan yang berkaitan dengan kegiatan percobaan atau investigasi sederhana yang mereka lakukan.

Pada dasarnya, setiap guru ingin mengetahui secara tepat prestasi kerja masing-masing. Para guru dalam suatu organisasi selalu memiliki keingintahuan dan bertanya kepada diri mereka atau kepada rekan sejawat atau kepada atasan yang mereka percayai tentang hal-hal yang terkait dengan kinerja mereka. Hal ini apakah mereka telah bekerja sesuai dengan standar kerja organisasi, dan apakah telah bekerja sesuai dengan harapan atasan langsung mereka.

Untuk itu, diperlukan adanya penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya SDM dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakekatnya penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja. Bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, hal ini berarti pekerjaan itu berhasil dikerjakan dengan baik. Sedangkan penilaian kinerja menunjukkan hasil di bawah uraian pekerjaan, hal ini berarti pelaksanaan pekerjaan tersebut kurang baik.

Dengan demikian penilaian kinerja dapat dikemukakan bahwa sebagai proses formal yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja seorang pegawai dan memberikan umpan balik untuk kesesuaian tingkat kinerja. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dihubungkan dengan sifat-sifat orang, misalnya kemampuan dan upaya. Sedangkan faktor eksternal berupa kesulitan tugas dan keberuntungan.

Mangkunegara (2000: 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Mangkunegara menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi

kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), secara psikologi kemampuan realita, sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja.

Berdasarkan ungkapan di atas berarti kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik.

Kinerja guru merupakan perwujudan kompetensi guru yang mencakup kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas dan motivasi untuk berkembang. Sementara itu, ada pendapat lain yang mengatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya.

Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dunia kerja guru yang sebenarnya adalah membelajarkan siswa dalam kegiatan pembelajaran di kelas.

Rusli Lutan, dkk. (2002: 68), mengemukakan bahwa berdasarkan literatur dalam pendidikan jasmani, terdapat sekurang-kurangnya 5 kompetensi guru pendidikan jasmani, yaitu: a) Pemahaman dan penghayatan etika dan tindakan moral yang melandasi profesi dalam pendidikan jasmani, utamanya dalam pemberian perlakuan (misalnya memberikan instruksi, mengoreksi, dan lain-lain) yang dapat dipertanggungjawabkan secara etik, termasuk nilai-nilai agama, 2) Penguasaan keterampilan gerak dan/ atau dasar-dasar keterampilan beberapa cabang olahraga, termasuk pengetahuan yang berkaitan dengan cabang atau aktivitas jasmani yang bersangkutan (misalnya, peraturan dan ketentuan khusus dalam suatu cabang olahraga), 3) Penguasaan konsep dan teori dalam beberapa subdisiplin ilmu keolahragaan yang bersifat integratif, sebagai landasan ilmiah pendidikan jasmani dan olahraga guna memfasilitasi proses pembelajaran, terutama disesuaikan dengan asas penatahup pertumbuhan dan perkembangan

peserta didik, 4) Kompetensi dalam menerapkan kurikulum dalam konteks metode dan strategi umum atau khusus dalam pembelajaran, termasuk kompetensi dalam melaksanakan asesmen hasil belajar, dan 5) Kompetensi sosial yang melibatkan keterampilan sosial, seperti kepemimpinan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan kerja sama dalam tim.

Kompetensi-kompetensi di atas ini merupakan kemampuan dasar teknik edukatif dan teknik administratif dalam mata pelajaran PJOK. Pengetahuan dan pemahaman tentang kompetensi guru akan mendasari pola kegiatannya dalam menjalankan profesi sebagai guru. Sejalan dengan hal tersebut, pada pasal 28 ayat 3 PP Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan pasal 10 ayat 1 UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi guru terdiri dari: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional, dan (4) kompetensi sosial.

METODE

Penelitian ini digolongkan sebagai jenis penelitian deskriptif yang memberikan gambaran secara umum tentang variabel penelitian. Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri Kabupaten Takalar. Sampel penelitian adalah seluruh guru PJOK SMP Negeri se Kabupaten Takalar sejumlah 38 orang. Variabel dalam penelitian ini adalah manajemen kinerja guru PJOK dalam pembelajaran. Teknik pengumpulan data melalui kuisioner (angket), yang dibuat oleh peneliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap variabel, antara lain manajemen kinerja guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar, dengan merinci menjadi tiga fokus indikator yaitu perencanaan pembelajaran, kegiatan belajar mengajar, dan evaluasi hasil pembelajaran. Berikut analisis deskriptif disetiap bagian dapat dilihat pada tabel secara runtun di bawah ini:

Tabel 1.

Rangkuman Analisis Deskriptif Manajemen Kinerja Guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar

Statistik	Kinerja	Perencanaan Pembelajaran	Kegiatan Belajar Mengajar	Evaluasi hasil Pembelajaran
N	38	38	38	38
Mean	189.13	90.29	55.55	43.29
Std. Dev.	13.607	8.402	4.897	3.336
Minimum	162	76	48	31
Maximum	217	108	62	49
Sum	7187	3431	2111	1645

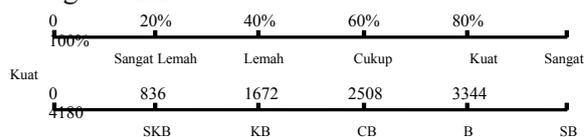
Berdasarkan Tabel 4.1 dari 38 responden penelitian menunjukkan nilai minimum = 162 sedangkan nilai maksimum = 217. Nilai mean (rata-rata) = 189.13, nilai tersebut menunjukkan bahwa skor manajemen kinerja guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar yang diperoleh responden pada umumnya berada dibawah nilai rata-rata dengan tanggapan manajemen kinerja guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar kurang memadai. Nilai standar deviasi = 13.607, hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh menyebar dan tidak terpusat pada satu nilai tertentu.

Pada aspek perencanaan menunjukkan nilai minimum = 76 sedangkan nilai maksimum = 108. Nilai mean = 90.29. Nilai ini menunjukkan bahwa skor perencanaan pembelajaran guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar yang diperoleh responden pada umumnya berada diatas nilai rata-rata dengan tanggapan perencanaan pembelajaran guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar. Nilai standar deviasi = 8.402, hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh menyebar dan tidak terpusat pada satu nilai tertentu. Selanjutnya pada aspek kegiatan belajar mengajar guru menunjukkan nilai minimum = 48 sedangkan nilai maksimum = 62. Nilai mean = 55.55 nilai tersebut menunjukkan bahwa skor pelaksanaan kegiatan belajar mengajar guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar yang diperoleh responden pada umumnya berada dibawah nilai rata-rata dengan tanggapan responden cukup terlaksana. Nilai standar deviasi = 4.897, hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh menyebar dan tidak terpusat pada satu nilai tertentu. Kemudian aspek pelaksanaan evaluasi hasil menunjukkan nilai minimum = 31 sedangkan nilai maksimum = 49. Nilai mean =

43.29 nilai tersebut menunjukkan bahwa skor pelaksanaan evaluasi hasil pembelajaran guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar yang diperoleh responden pada umumnya berada dibawah nilai rata-rata dengan tanggapan responden cukup terlaksana. Nilai standar deviasi = 3.336, hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh menyebar dan tidak terpusat pada satu nilai tertentu.

Hasil perhitungan untuk mengetahui interpretasi dari data tersebut dalam memberi pengkategorian pada indikator perencanaan pembelajaran guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar dengan melibatkan 38 responden. Jumlah skor kriterium yakni; (skor tertinggi tiap item = 5) x (jumlah item = 22) x (jumlah responden = 38), maka hasilnya adalah 4180.

Jumlah skor hasil pengumpulan data perencanaan pembelajaran guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar = 3431. Dengan demikian perencanaan pembelajaran guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar, menurut persepsi 38 orang guru, yaitu $3431/4180 \times 100\% = 82\%$ dari kriterium yang ditetapkan. Apabila diinterpretasi nilai 82% terletak pada daerah kuat, sedangkan nilai 3431 termasuk dalam kategori baik. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

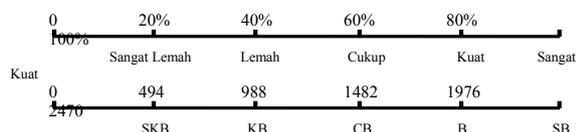


Sumber : Perhitungan terlampir, Riduwan (2010;15)

Berdasarkan hasil perhitungan untuk mengetahui interpretasi dari data tersebut dalam memberi pengkategorian pada indikator

kegiatan belajar mengajar guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar dengan melibatkan 38 responden. Jumlah skor kriterium yakni; (skor tertinggi tiap item = 5) x (jumlah item = 13) x (jumlah responden = 38), maka hasilnya adalah 2470.

Jumlah skor hasil pengumpulan data kegiatan belajar mengajar guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar = 1947. Dengan demikian kegiatan belajar mengajar guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar, menurut persepsi 38 orang guru, yaitu $1947/2470 \times 100\% = 79\%$ dari kriterium yang ditetapkan. Apabila diinterpretasi nilai 79% terletak pada daerah kuat, sedangkan nilai 1947 termasuk dalam kategori baik. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

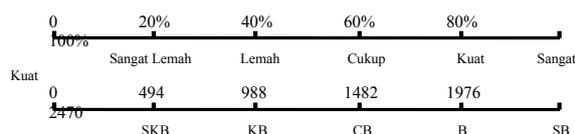


Sumber : Riduwan (2010;15)

Kemudian, tentang manajemen kinerja guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar, disetiap pertanyaan pada indikator evaluasi hasil belajar guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar perlu diungkapkan berdasarkan persentase pilihan responden pada setiap pertanyaan tersebut.

Berdasarkan hasil perhitungan untuk mengetahui interpretasi dari data tersebut dalam memberi pengkategorian pada indikator kegiatan belajar mengajar guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar dengan melibatkan 38 responden. Jumlah skor kriterium yakni; (skor tertinggi tiap item = 5) x (jumlah item = 10) x (jumlah responden = 38), maka hasilnya adalah 1900.

Jumlah skor hasil pengumpulan data kegiatan belajar mengajar guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar = 1645. Dengan demikian kegiatan belajar mengajar guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar, menurut persepsi 38 orang guru, yaitu $1645/1900 \times 100\% = 87\%$ dari kriterium yang ditetapkan. Apabila diinterpretasi nilai 87% terletak pada daerah kuat, sedangkan nilai 1645 termasuk dalam kategori baik. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

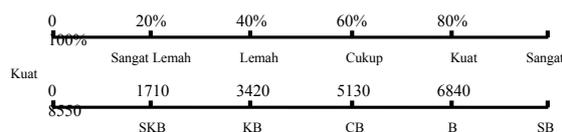


Sumber : Riduwan (2010;15)

Berdasarkan hasil analisis, dapat diuraikan bahwa dari 45 jumlah item dalam mengungkap tentang manajemen kinerja guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar, 13 atau 28.9% diantaranya tergolong dalam kriteria kuat (Angka 61% - 80%) dan 32 item atau 71.1% tergolong dalam kriteria sangat kuat (Angka 81% - 100%).

Selanjutnya hasil perhitungan untuk mengetahui interpretasi dari data tersebut dalam memberi pengkategorian pada manajemen kinerja guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar dengan melibatkan 38 responden. Jumlah skor kriterium yakni; (skor tertinggi tiap item = 5) x (jumlah item = 45) x (jumlah responden = 38), maka hasilnya adalah 8550.

Jumlah skor hasil pengumpulan data manajemen kinerja guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar = 7187. Dengan demikian manajemen kinerja guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar, menurut persepsi 38 orang guru, yaitu $7187/8550 \times 100\% = 84\%$ dari kriterium yang ditetapkan. Apabila diinterpretasi nilai 84% terletak pada daerah kuat, sedangkan nilai 7187 termasuk dalam kategori baik. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Sumber : Riduwan (2010;15)

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh informasi bahwa manajemen kinerja guru-guru PJOK SMP Negeri se Kabupaten Takalar tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari skor tanggapan responden bahwa manajemen kinerja guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar pada umumnya berada di atas rata-rata dari tanggapan kurang memadai. Selain itu tanggapan responden terhadap indikator manajemen kinerja guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar telah menunjukkan hasil jawaban yang positif. Artinya

manajemen kinerja guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar nyata adanya bahwa telah tergolong baik.

Hal tersebut di atas terungkap dari hasil tanggapan para guru pendidikan jasmani berdasarkan indikator perencanaan pembelajaran, kegiatan belajar mengajar, dan evaluasi hasil pembelajaran ditemukan nilai tergolong baik. Hal ini terjadi karena hampir seluruh guru penjas di sekolah lanjutan tingkat pertama di Kabupaten Takalar telah berkualifikasi sarjana pendidikan (S.Pd) dengan bidang keahlian pendidikan jasmani dan olahraga, serta hampir semuanya telah menerima tunjangan profesi sebagai bukti kelulusan mereka pada program sertifikasi guru, menuju guru yang profesional.

Hal tersebut di atas telah menjadi perhatian yang utama dan patut dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi, agar senantiasa bahwa dengan manajemen kinerja yang baik akan menghasilkan suatu kondisi lingkungan belajar yang kondusif dalam melahirkan hasil belajar yang meningkat dan berkualitas, serta dapat mengoptimalkan kemampuan guru dalam menunjang proses pelaksanaan pembelajaran yang efektif dan efisien.

Tidak hanya itu, sasaran dalam pencapaian tujuan pembelajaran dapat terlaksana secara optimal dan siswapun akan merasakan manfaat ketika melakukan aktifitas jasmani. Dengan manajemen kinerja guru penjas yang baik akan dapat berdampak pada siswa, yaitu tetap memperoleh kepuasan dalam mengikuti pelajaran pendidikan jasmani; Meningkatkan kemungkinan keberhasilan dalam berpartisipasi; Karena selalu difasilitasi dengan pembelajaran pola gerak dasar umum yang banyak dan berkali-kali dilakukan, maka pada akhirnya diharapkan siswa dapat melakukan pola gerak secara benar. <http://wordpress.com> (Akses, 11 Januari 2010).

Serta akan mempengaruhi meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing dan bekerjasama di era globalisasi, meningkatkan keterampilan dan kualitas fisik untuk mendukung aktivitas sehari-hari dan meningkatkan kemandirian dalam mengikuti intra kurikuler, ekstrakurikuler, dan belajar di rumah.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis tentang manajemen kinerja guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa (1) Manajemen kinerja guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar tergolong baik, (2) Perencanaan pembelajaran guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar telah dilaksanakan secara baik, (3) Kegiatan belajar mengajar guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar telah dilaksanakan secara baik dan (4) Evaluasi hasil pembelajaran guru PJOK SMP Negeri Kabupaten Takalar telah dilaksanakan secara baik.

SARAN

Diharapkan para peneliti lainnya dapat mengisi sisi-sisi lain terkait dengan penelitian lanjutan, sehingga riset dibidang ini semakin banyak, dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdikbud. 1997. *Buku I Pengelolaan Kurikulum*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen
- Engkoswara. 2001. *Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas Dirjen Dikti, P2LPTK.
- Husdarta. 2009. *Manajemen Pendidikan Jasmani*. Bandung: Alfabeta.
- Ilyas dan Zuhairi. 2004. *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas*. Yogyakarta: BPFE.
- Indarafachrudi, R. Sockarto. 2006. *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Lutan, Rusli, dkk. 2002. *Supervisi Pendidikan Jasmani: Konsep dan Praktik*. Jakarta: Depdiknas Dirjen Dikdasmen bekerjasama dengan Dirjen Olahraga.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. A.A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Roda Karya.

- Matry, Nurdin. 2008. *Implementasi Dasar-Dasar Manajemen Sekolah Dalam Era Otonomi Daerah*. Makassar: Aksara Madani.
- Sagala, Syaiful. 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Santoso, Singgih. 2006. *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 14*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Toha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Ukas, Maman. 2004. *Manajemen*. Bandung: Agini
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.