

**PENILAIAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP KINERJA GURU  
PENDIDIKAN JASMANI OLAHRAGA DAN KESEHATAN  
SEKOLAH DASAR SE KECAMATAN KALIKOTES  
KABUPATEN KLATEN**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Keolahragaan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh:  
Musthofa Khoirul Umam  
NIM. 09601241047

**PRODI PENDIDIKAN JASMANI KESEHATAN DAN REKREASI  
JURUSAN PENDIDIKAN OLAHRAGA  
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2013**

## **PERSETUJUAN**

Skripsi yang berjudul “Penilaian Atasan Langsung terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Sekolah Dasar Se Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten“ yang disusun oleh Musthofa Khoirul Umam, NIM. 09601241047, ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Yogyakarta, Oktober 2013  
Pembimbing



Erwin Setyo Kriswanto, M.Kes  
NIP. 19751018 200501 1 002

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, September 2013  
Yang Menyatakan,



Musthofa Khoirul Umam  
NIM. 09601241047

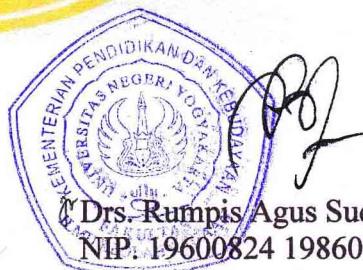
## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Penilaian Atasan Langsung terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Sekolah Dasar Se Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten“ yang disusun oleh Musthofa Khoirul Umam, NIM. 09601241047, telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji Skripsi Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta, tanggal 6 November 2013 dan dinyatakan lulus.

### DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Erwin Setyo K, M. Kes	Ketua Penguji		2/12/2013
Herka Maya Jatmika, M. Pd	Sekretaris Penguji		29/11/2013
Nur Rohmah M, M. Pd	Penguji I (Utama)		22/11/2013
Saryono, M. Or	Penguji II (Pendamping)		20/11/2013

Yogyakarta, Desember 2013  
Fakultas Ilmu Keolahragaan  
Dekan,



Drs. Rumpis Agus Sudarko, M.S.  
NIP. 19600824 198601 1 001

## **MOTTO**

Ing Ngarsa Sung Tuladha, Ing Madya Mangunkarsa, Tut Wuri Handayani  
(Ki Hajar Dewantara)

“Pendidikan adalah senjata paling dahsyat yang dapat kita gunakan untuk mengubah dunia”  
(Nelson Mandela)

“Hargailah segala yang kau miliki, anda akan memiliki lebih lagi. Jika anda fokus pada apa yang tidak anda miliki, anda tidak akan pernah merasa cukup dalam hal apapun”  
(Oprah Winfrey)

“Orang yang disiplin adalah orang yang mampu melakukan hal-hal yang harus diperbuat ketika hal itu perlu dilakukan”  
(Richard Foster)

## **PERSEMBAHAN**

Kupersembahkan skripsi ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

### **Ibunda dan Ayahanda Tercinta “Suparlan dan Susilo Zuniati”.**

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan skripsi ini kepada Ibu dan Ayah yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bahagia karna kusadar, selama ini belum bisa berbuat yang lebih. Untuk Ibu dan Ayah yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku menjadi lebih baik, Terima Kasih Ibu....

Terima Kasih Ayah...

**PENILAIAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP KINERJA GURU  
PENDIDIKAN JASMANI OLAHRAGA DAN KESEHATAN  
SEKOLAH DASAR SE KECAMATAN KALIKOTES  
KABUPATEN KLATEN**

**Oleh:**  
Musthofa Khoirul Umam  
NIM. 09601241047

**ABSTRAK**

Belum diketahui kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten dalam proses pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi kinerja guru penjasorkes dalam proses pembelajaran di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Metode yang digunakan adalah survei, dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket. Populasi dalam penelitian ini adalah guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten yang berjumlah 24 guru dari 24 Sekolah Dasar. Seluruh populasi digunakan dalam penelitian, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Analisis data menggunakan deskriptif persentase.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten berada pada kategori “Sangat Rendah” sebesar 4.17% (1 orang), kategori “Rendah” sebesar 33.33% (8 orang), kategori “Cukup” sebesar 29.17% (7 orang), kategori “Tinggi” sebesar 20.83% (5 orang), dan kategori “Sangat Tinggi” sebesar 12.5% (5 orang).

Kata kunci: *penilaian, kinerja guru, penjasorkes, Sekolah Dasar Kecamatan Kalikotes*

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur dipanjangkan kehadirat Allah S.W.T, karena atas kasih dan rahmat-Nya sehingga penyusunan tugas akhir skripsi dengan judul “Penilaian Atasan Langsung terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Sekolah Dasar Se Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten” dapat diselesaikan dengan lancar.

Selesainya penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini disampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M. Pd, M. A Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk belajar di Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Rumpis Agus Sudarko, M. S Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan ijin penelitian.
3. Bapak Amat Komari, M. Si, Ketua Jurusan POR, Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta, yang telah dengan ikhlas memberikan ilmu, tenaga, dan waktunya untuk selalu memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Jaka Sunardi, M. Kes, Penasehat Akademik yang telah dengan ikhlas memberikan ilmu kepada peneliti.
5. Bapak Erwin Setyo Kriswanto, M. Kes, pembimbing skripsi yang telah dengan ikhlas memberikan ilmu, tenaga, dan waktunya untuk selalu memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh dosen dan staf jurusan POR yang telah memberikan ilmu dan informasi yang bermanfaat.
7. Teman-teman POR 2009, terima kasih kebersamaannya, maaf bila banyak salah.
8. Kepala Sekolah dan Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Sekolah Dasar Se Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten yang telah memberikan ijin dan membantu penelitian.
9. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Sangat disadari bahwa tugas akhir ini masih sangat jauh dari sempurna, baik penyusunannya maupun penyajiannya disebabkan oleh keterbatasan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, segala bentuk masukan yang membangun sangat penulis harapkan baik itu dari segi metodologi maupun teori yang digunakan untuk perbaikan lebih lanjut. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi para pembaca yang budiman.

Yogyakarta, September 2013  
Penulis,

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	iv
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	vi
<b>ABSTRAK .....</b>	vii
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	viii
<b>DAFTAR ISI .....</b>	x
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	xii
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	xiv
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Manfaat Hasil Penelitian .....	6
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Deskripsi Teori .....	8
1. Hakikat Kinerja .....	8
2. Pengertian Guru .....	11
3. Pengertian Kepala Sekolah .....	15
4. Hakikat Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan .....	19
5. Tugas Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan .....	22
6. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	27
7. Kompetensi Guru .....	29

8. Penilaian Atasan Langsung .....	31
B. Penelitian yang Relevan .....	31
C. Kerangka Berfikir.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	34
B. Populasi Penelitian .....	34
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	35
D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data .....	35
E. Teknik Analisis Data .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	37
B. Pembahasan .....	47
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	53
B. Implikasi Hasil Penelitian .....	53
C. Keterbatasan Penelitian .....	54
D. Saran-saran.....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	56
<b>LAMPIRAN .....</b>	59

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Perbedaan antara Peran Mendidik, Membimbing, Mengajar, dan Melatih.....	23
Tabel 2. Tugas dan Fungsi Guru.....	25
Tabel 3. Peran dan Tugas Guru.....	26
Tabel 4. Kelas Interval.....	36
Tabel 5. Deskripsi Statistik Kinerja Guru Penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten.....	38
Tabel 6. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten.....	38
Tabel 7. Deskripsi Statistik Kompetensi Paedagogik.....	40
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten Aspek Kompetensi Paedagogik.....	40
Tabel 9. Deskripsi Statistik Kompetensi Profesional .....	42
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten Aspek Kompetensi Profesional.....	42
Tabel 11. Deskripsi Statistik Kompetensi Kepribadian.....	43
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten Aspek Kompetensi Kepribadian.....	44
Tabel 13. Deskripsi Statistik Kompetensi Sosial.....	45
Tabel 14. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten Aspek Kompetensi Sosial.....	46

## **DAFTAR GAMBAR**

Halaman

Gambar 1. Diagram Batang Kinerja Guru Penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten.....	39
Gambar 2. Diagram Batang Kinerja Guru Penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten Aspek Kompetensi Paedagogik .....	41
Gambar 3. Diagram Batang Kinerja Guru Penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten Aspek Kompetensi Profesional.....	42
Gambar 4. Diagram Batang Kinerja Guru Penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten Aspek Kompetensi Kepribadian .....	44

## **DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian dari Fakultas .....	60
Lampiran 2. Lembar Pengesahan .....	61
Lampiran 3. Surat Ijin Penelitian dari UPTD Kecamatan Kalikotes .....	62
Lampiran 4. Surat dari MI M Jimbung .....	63
Lampiran 5. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari UPTD.....	64
Lampiran 6. Instrumen IPKG.....	65
Lampiran 7. Skor IPKG .....	67
Lampiran 8. Deskriptif Statistik.....	72
Lampiran 9. Dokumentasi Penelitian.....	75

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan (penjasorkes) sebagai bagian integral dari kurikulum secara keseluruhan yang ada di lembaga pendidikan formal, mempunyai andil yang sangat besar dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional. Penjasorkes merupakan salah satu sarana untuk mendorong perkembangan ketrampilan motorik, kemampuan fisik, pengetahuan dan penalaran, penghayatan nilai-nilai (sikap-mental-emosional-spiritual-sosial), serta pembiasaan pola hidup sehat yang bermuara untuk merangsang pertumbuhan dan perkembangan yang seimbang. Dengan penjasorkes siswa akan memperoleh banyak ungkapan yang erat kaitannya dengan kesan pribadi yang menyenangkan serta berbagai ungkapan yang kreatif, inovatif, terampil dan memiliki kebugaran jasmani, dan kebiasaan hidup sehat serta memiliki pengetahuan yang baik dan pemahaman tentang gerak tubuh manusia. Di tingkat pendidikan dasar, penjasorkes haruslah lebih ditekankan karena sebagai peletak dasar untuk menuju ke jenjang berikutnya. Pada tingkat dasar inilah diharapkan penjasorkes dapat merangsang pertumbuhan organ-organ tubuh, memberikan gerak dasar yang benar, pengetahuan kehidupan sosial, estetika, intelektual dan kesehatan.

Sebagai sebuah profesi, guru dituntut memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional (UU No 14 tahun 2005, Permendiknas No 16 tahun 2007). Kompetensi pedagogik adalah

kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi kepribadian adalah kepribadian yang mantap serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kemampuan sosial adalah kemampuan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua peserta didik, dan masyarakat sekitar. Jadi, keempat unsur tadi idealnya terdapat dalam kinerja seorang guru penjasorkes.

Mangkunegara (2007: 9) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara singkat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja merupakan variabel yang sangat penting bagi keberhasilan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, guru penjasorkes harus memiliki kinerja yang optimal untuk keberhasilan dalam proses pembelajaran. Seorang guru penjasorkes harus dapat merencanakan program pembelajaran dengan tepat, kemudian guru harus dapat melaksanakannya dalam pembelajaran dan melakukan evaluasi dari apa yang telah dipelajarinya. Suatu kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengamatan dan survei sementara mengenai kinerja guru penjasorkes Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten, di dalam pelaksanaan proses pembelajarannya, kinerja guru penjasorkes ternyata masih kurang optimal. Hal ini ditunjukkan kurang diperhatikannya dalam

perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dalam proses pembelajaran yang sangat berpengaruh dalam kinerja seorang guru penjasorkes. Salah satu dasar/alasan melakukan penelitian kinerja guru penjasorkes ini adalah masih ada di sekolah dasar yang mengajar penjasorkes bukan seorang guru olahraga yang memiliki ijazah penjasorkes.

Menempatkan guru sesuai dengan bidang keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas yang bukan keahliannya, akan berdampak pada menurunnya cara kerja dan hasil kerja. Akar masalah dalam pembelajaran penjasorkes di Sekolah Dasar di Kecamatan Kalikotes, karena ada guru yang tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya. Misalnya ada guru yang berlatar belakang sebagai guru pendidikan Matematika, namun justru guru tersebut mengajar sebagai guru penjasorkes. Tentunya hal ini akan mempengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran. Ketika di dalam perencanaan pembelajaran yang meliputi pembuatan program tahunan, program semester, silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), seorang guru penjasorkes di Sekolah Dasar tersebut menerima jadi yang dibuatkan oleh ketua Kelompok Kerja Guru (KKG) penjasorkes, tidak dengan membuatnya sendiri. Hal ini bisa menghambat kinerja seorang guru karena belum tentu perencanaan itu bisa diterapkan di sekolahnya. Inilah pentingnya perencanaan dan persiapan mengajar.

Berdasarkan dari obesrvasi yang dilakukan peneliti, masih ada guru yang mengajar, namun tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Karena tidak

sesuai dengan bidangnya, dalam pelaksanaannya di Kecamatan Kalikotes masih ada guru yang melakukan pembelajarannya menggunakan metode pengajaran tradisional dan monoton. Tidak menggunakan media pembelajaran maupun alat peraga, yang meniru guru lain di sekolahnya atau dengan pengalamannya meniru cara mengajar gurunya dulu ketika sekolah di tingkat dasar dan menengah. Guru tersebut hanya menggunakan pegangan buku yang diberikan sekolahnya. Dengan tidak menguasai metode dan strategi mengajar yang sesuai dengan karakteristik siswanya, membuat siswa itu jemu, malas dan kurang termotivasi dalam mengikuti pembelajaran. Selain itu, dalam pelaksanaan pembelajaran bahkan hampir semua Sekolah Dasar di Kecamatan Kalikotes tidak memiliki sarana dan prasarana yang memadai. Hanya memiliki halaman yang tidak terlalu luas. Sehingga, dalam melakukan kegiatan olahraga memakai sarana dan prasarana yang dimiliki oleh pemerintah desa yang letaknya tidak di wilayah sekolahnya, yang memerlukan waktu tempuh dan membuat kinerja guru penjasorkes dalam kegiatan pembelajarannya tidak optimal. Guru-guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kalikotes jarang berkreasi dan berinovasi dengan melakukan modifikasi sarana dan prasarananya yang tidak dimiliki sekolahnya. Hal inilah perlunya penguasaan metode dan strategi pembelajaran.

Selain itu, dalam akhir pelajaran banyak dijumpai guru penjasorkes yang jarang melakukan evaluasi pembelajaran, padahal evaluasi sangat penting supaya guru mengetahui keberhasilan dalam tugas mengajar penjasorkes. Guru hanya sebatas melakukan presensi ulang tanpa mengulang pembelajaran yang

telah dilakukannya. Seharusnya guru penjasorkes tersebut melakukan evaluasi, supaya dapat mengetahui kinerjanya selama mengajar, apakah pembelajaran yang diberikan dapat diterima peserta didik atau tidak.

Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin mengetahui kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten. Maka dari itu peneliti menentukan judul “Penilaian Atasan Langsung terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja guru penjasorkes dalam proses pembelajaran di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten masih belum optimal.
2. Kurangnya kemampuan kinerja guru penjasorkes dalam membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar guru penjasorkes masih tradisional dan monoton.
4. Guru penjasorkes dalam melakukan evaluasi pembelajaran tidak memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran
5. Belum diketahui kinerja guru penjasorkes dalam proses pembelajaran di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka permasalahan dalam penelitian ini hanya terbatas pada gambaran kinerja guru penjasorkes dalam proses pembelajaran di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten menurut penilaian atasan langsung”.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka dalam penelitian ini rumusan masalah adalah “seberapa tinggi kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten menurut penilaian atasan langsung?”

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa tinggi kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten menurut penilaian atasan langsung.

### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat, antara lain kepada:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan khasanah ilmu Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan dan dapat dijadikan acuan pada penelitian lebih lanjut.

2. Secara Praktis

- a. Bagi sekolah, khususnya Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten sebagai usaha untuk meningkatkan kualitas kinerja guru penjasorkes.
- b. Bagi guru, khususnya guru penjasorkes sebagai evaluasi tentang kinerja guru dalam melakukan proses pembelajaran
- c. Bagi akademisi, sebagai bahan pertimbangan dan bahan masukan dalam melakukakn penelitian-penelitian di bidang Penjasorkes lainnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Hakikat Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Mangkunegara (2007: 9) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2008: 260) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengertian kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu (As'ad, 2005: 67). Ukuran pencapaian kinerja dapat dilihat dengan melakukan penilaian kerja.

Menurut Mangkunegara (2007: 9) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*. *Performance* merupakan kata benda. Salah satu entry-nya adalah “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2005: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Prawirosentono (1999: 2) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal. Menurut Ahmad (2004: 9), kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (*desire*) individu untuk menunjukkan perilaku

dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik.

Menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melakukan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan telah sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau bahkan melebihinya secara kualitas dan kuantitas.

Penilaian kerja mempunyai arti penting bagi guru, oleh karena itu dengan adanya penilaian kinerja berarti guru mendapat perhatian dari atasannya, selain itu akan menambah gairah kerja guru, karena dengan penilaian kerja ini guru-guru yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi tersebut. Sebaliknya, guru yang tidak berprestasi akan diperingatkan. Penilaian kerja yang efektif dan adil serta berkelanjutan akan meningkatkan motivasi dan prestasi kerja guru.

### **b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Hessel (2007: 178) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan menurut Yuwono dalam Hessel (2007: 180) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi

adalah tujuan organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan kualitas kerja.

Ruky dalam Hessel (2007: 180) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah tujuan organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan kualitas kerja. Simamora dalam Mangkunegara (2007: 13) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain kerja.

Timple dalam Mangkunegara (2007: 15) mengatakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari:

- 1) Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan seseorang mempunyai kemampuan rendah dan seseorang tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuan.
- 2) Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

## **2. Pengertian Guru**

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 (2) (2006: 98) tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan

pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Menurut Suparlan (2006: 10), guru adalah seseorang yang memiliki tugas sebagai fasilitator agar siswa dapat belajar dan atau mengembangkan potensi dasar dan kemampuannya secara optimal, melalui lembaga pendidikan sekolah, baik yang didirikan oleh pemerintah maupun oleh masyarakat atau swasta.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 Tahun 2007 Tanggal 6 Mei 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, kualifikasi Akademik Guru SD/MI, guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1) dalam pendidikan SD/MI (D-IV/S-1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Pendidik adalah setiap orang yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang kebih tinggi (Sutari Iman Barnadib, 1994). Pendapat ahli mengatakan bahwa pendidik adalah orang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan adalah orang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan dengan sasaran peserta didik (Umar Tirtarahardja dan La Sulo, 1994). Pendidik adalah orang yang dengan sengaja membantu orang lain untuk mencapai kedewasaan. Pada lingkungan sekolah biasanya disebut dengan guru. Guru adalah pendidik yang berada di lingkungan sekolah. Undang-undang nomer

14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebut guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Seseorang yang menginginkan menjadi pendidik maka ia dipersyaratkan mempunyai kriteria yang diinginkan oleh dunia pendidikan. Tidak semua orang bisa menjadi pendidik kalau yang bersangkutan tidak bisa menunjukkan bukti dengan criteria yang ditetapkan. Dalam hal ini oleh Dwi Siswoyo, dkk., (2008) syarat orang pendidik adalah: (1) mempunyai perasaan terpanggil sebagai tugas suci, (2) mencintai dan mengasih-sayangi peserta didik, (3) mempunyai rasa tanggung jawab yang didasari penuh akan tugasnya.

Kehadiran guru merupakan unsur utama dalam kegiatan belajar mengajar tanpa seorang guru proses pembelajaran tidak tercapai. Guru mempunyai peranan penting dalam pembelajaran dimana guru harus mendidik siswa agar terjadi perubahan-perubahan yang lebih baik, yaitu menjadi manusia yang terdidik. Menurut M. Furqon H. (2009: 148) mengemukakan bahwa guru bukan hanya merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran tetapi ia juga mampu mengembangkan pembelajaran tersebut dengan melandasi dan menanamkan nilai-nilai pendidikan.

Noeng Muhamad (1997) menjelaskan bahwa persyaratan seseorang bisa sebagai pendidik apabila seseorang tersebut: (1) memiliki pengetahuan lebih, (2) mengimplisitkan nilai dalam pengetahuan itu, dan (3) bersedia menularkan pengetahuan beserta nilainya kepada orang lain.

Menurut Dwi Siswoyo (2008), kompetensi yang harus dimiliki oleh seseorang guru adalah:

a. Kompetensi professional.

Artinya ia harus memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai bidang studi yang akan diajarkan kepada peserta didik dan metodologinya, memiliki pengetahuan yang fundamental tentang pendidikan, serta memiliki keterampilan yang vital bagi dirinya untuk memilih dan menggunakan berbagai strategi yang tepat dalam proses pembelajaran.

b. Kompetensi personal.

Artinya bahwa ia harus memiliki kepribadian yang mantap, sehingga mampu menjadi sumber identifikasi khususnya bagi peserta didik dan umumnya bagi sesama manusia.

c. Kompetensi sosial.

Artinya ia bisa menunjukkan kemampuan berkomunikasi dengan baik terhadap peserta didiknya, sesama guru, pemimpinnya, dan dengan masyarakat luas.

Menurut Toho Cholik dan Rusli Lutan (2001: 28) menemukan secara rinci karakteristik yang seharusnya dimiliki guru pendidikan jasmani sebagai berikut:

- a. Memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi, karakteristik anak SD tentang pertumbuhan fisik, mental, perkembangan sosial dan emosional serta dengan fase-fase pertumbuhan anak SD.
- b. Mampu membangkitkan dan memberi kesempatan pada anak SD, untuk berkreasi dan aktif dalam proses pembelajaran pendidikan jasmani, serta mampu menumbuh kembangkan potensi kemampuan dan keterampilan motorik anak SD
- c. Mampu memberikan bimbingan dan pengembangan anak SD dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan jasmani

- d. Mampu merencanakan, melaksanakan, mengembalikan dan menilai serta mengoreksi dalam proses pembelajaran pendidikan jasmani
- e. Memiliki pemahaman dan penguasaan gerak
- f. Memiliki pemahaman tentang unsur fisik
- g. Memiliki kemampuan untuk menciptakan, mengembangkan dan memanfaatkan faktor-faktor lingkungan yang ada dalam upaya mencapai tujuan pendidikan jasmani
- h. Memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi potensi peserta didik dalam dunia olahraga
- i. Memiliki kemampuan untuk menyalurkan hobinya dalam olahraga

Selain dengan syarat kompetensi di atas, seorang guru juga dituntut mampu memberikan pelayanan yang sebaik baiknya disertai dengan dedikasi yang tinggi untuk mencapai kesejahteraan insani, yang berarti mengutamakan nilai kemanusiaan dari pada nilai material. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang bertugas dan menjadi fasilitator dalam pembelajaran pada lembaga pendidikan sekolah, yang memiliki standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

### **3. Pengertian Kepala Sekolah**

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar. Kepala Sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan menuju sekolah dan pendidikan secara luas. Sebagai pengelola institusi satuan pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk selalu meningkatkan efektifitas kinerjanya. Untuk mencapai mutu sekolah yang efektif, kepala sekolah dan seluruh *stakeholders* harus bahu membahu kerjasama dengan penuh kekompakan dalam segala hal. Selain itu berlandaskan teori Maslow, kepala sekolah juga disentil dengan persepsi bahwa guru dan siswa berkemungkinan memiliki

tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Yang pasti mereka akan mengejar kebutuhan yang lebih tinggi yakni interaksi, afiliasi sosial, aktualisasi diri dan kesempatan berkembang. Oleh karena itu, mereka bersedia menerima tantangan dan bekerja lebih keras. Kiat kepala sekolah adalah memikirkan fleksibilitas peran dan kesempatan, bukannya otoriter dan "semau gue". Demi kelancaran semua kegiatan itu kepala sekolah harus mengubah gaya pertemuan yang sifatnya pemberitahuan kepada pertemuan yang sesungguhnya yakni mendengarkan apa kata mereka dan bagaimana seharusnya mereka menindaklanjutinya (Xaviery, 2004. "Benarkah Wajah Sekolah Ada pada Kepala Sekolah". [www.diknas.go.id](http://www.diknas.go.id)).

Salah satu faktor penting yang ikut menentukan tercapai-tidaknya tujuan sekolah adalah pengelolaan sekolah yang bersangkutan, berupa penerapan sejumlah prinsip dasar organisasi yang meliputi: penentuan visi, misi, dan tujuan sekolah, penentuan struktur organisasi atau pola kerjasama, pembagian kerja, koordinasi, kelancaran komunikasi, proses pengambilan keputusan, dan penjaminan kelangsungan hidup organisasi. Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektivitas kinerja.

Kepala sekolah adalah pelaksana suatu tugas yang sarat dengan harapan dan pembaharuan. Kemasan cita-cita mulia pendidikan kita secara tidak langsung diserahkan kepada kepala sekolah. Optimisme orang tua

yang terkondisikan pada kepercayaan menyekolahkan putera-puterinya pada sekolah tertentu tidak lain berupa fenomen menggantungkan cita-citanya pada kepala sekolah. Peserta didik dapat belajar dan membelajarkan dirinya hanya karena fasilitasi kepala sekolah. Seonggokan aturan dan kurikulum yang selanjutnya direalisasikan oleh para pendidik sudah pasti atas koordinasi dan otokrasi dari kepala sekolah. Singkatnya, kepala sekolah merupakan tokoh sentral pendidikan (Xaviery, 2004. "Benarkah Wajah Sekolah Ada pada Kepala Sekolah". [www.diknas.go.id](http://www.diknas.go.id)).

Ada banyak pandangan yang mengkaji tentang peranan kepala sekolah dasar. Campbell, Corbally & Nystrand (1983) mengemukakan tiga klasifikasi peranan kepala sekolah dasar, yaitu:

(1) peranan yang berkaitan dengan hubungan personal, mencakup kepala sekolah sebagai *figurehead* atau simbol organisasi, *leader* atau pemimpin, dan *liaison* atau penghubung, (2) peranan yang berkaitan dengan informasi, mencakup kepala sekolah sebagai pemonitor, disseminator, dan spokesman yang menyebarkan informasi ke semua lingkungan organisasi, dan (3) peranan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan, yang mencakup kepala sekolah sebagai *entrepreneur*, *disturbance handler*, penyedia segala sumber, dan negosiator.

Di sisi lain, Stoop & Johnson (1967) mengemukakan empat belas peranan kepala sekolah dasar, yaitu:

(1) kepala sekolah sebagai *business manager*, (2) kepala sekolah sebagai pengelola kantor, (3) kepala sekolah sebagai administrator, (4) kepala sekolah sebagai pemimpin profesional, (5) kepala sekolah sebagai organisator, (6) kepala sekolah sebagai motivator atau penggerak staf, (7) kepala sekolah sebagai supervisor, (8) kepala sekolah sebagai konsultan kurikulum, (9) kepala sekolah sebagai pendidik, (10) kepala sekolah sebagai psikolog, (11) kepala sekolah sebagai penguasa sekolah, (12) kepala sekolah sebagai eksekutif yang baik, (13) kepala sekolah sebagai petugas hubungan sekolah dengan masyarakat, dan (14) kepala sekolah sebagai pemimpin masyarakat.

Dari keempat belas peranan tersebut, dapat diklasifikasi menjadi dua, yaitu kepala sekolah sebagai administrator pendidikan dan sebagai supervisor pendidikan. Business manager, pengelola kantor, penguasa sekolah, organisator, pemimpin profesional, eksekutif yang baik, penggerak staf, petugas hubungan sekolah masyarakat, dan pemimpin masyarakat termasuk tugas kepala sekolah sebagai administrator sekolah. Konsultan kurikulum, pendidik, psikolog dan supervisor merupakan tugas kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan di sekolah.

Sergiovanni (1991) membedakan tugas kepala sekolah menjadi dua, yaitu tugas dari sisi *administrative process* atau proses administrasi, dan tugas dari sisi *task areas* bidang garapan pendidikan. Tugas merencanakan, mengorganisir, mengkoordinir, melakukan komunikasi, mempengaruhi, dan mengadakan evaluasi merupakan komponen-komponen tugas proses. Program sekolah, siswa, personel, dana, fasilitas fisik, dan hubungan dengan masyarakat merupakan komponen bidang garapan kepala sekolah dasar.

Di sisi lain, sesuai dengan konsep dasar pengelolaan sekolah, Kimbrough & Burkett (1990) mengemukakan enam bidang tugas kepala sekolah dasar, yaitu mengelola pengajaran dan kurikulum, mengelola siswa, mengelola personalia, mengelola fasilitas dan lingkungan sekolah, mengelola hubungan sekolah dan masyarakat, serta organisasi dan struktur sekolah.

Berdasarkan landasan teori tersebut, dapat digarisbawahi bahwa tugas-tugas kepala sekolah dasar dapat diklasifikasi menjadi dua, yaitu tugas-tugas di bidang administrasi dan tugas-tugas di bidang supervisi.

#### **4. Hakikat Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan**

##### **a. Pengertian Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan**

Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan merupakan bagian integral dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang memfokuskan pengembangan aspek kebugaran jasmani, keterampilan gerak, ketrampilan berfikir kritis, stabilitas emosional, keterampilan sosial penalaran dan tindakan sosial melalui aktivitas jasmani, olahraga dan kesehatan terpilih yang direncanakan secara sistematis dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional. Merupakan media untuk mendorong perkembangan keterampilan kognitif, afektif dan psikomotorik untuk merangsang pertumbuhan dan perkembangan yang seimbang.

Berkaitan dengan pendidikan jasmani Samsudin (2008: 2) menyatakan “Pendidikan Jasmani adalah suatu proses pembelajaran melalui aktifitas jasmani yang didesain untuk meningkatkan kebugaran jasmani, mengembangkan ketrampilan motorik, pengetahuan dan perilaku hidup sehat dan aktif sikap sportif dan kecerdasan emosi”. Lingkungan belajar diatur secara seksama untuk meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan seluruh ranah jasmani psikomotor, kognitif dan afektif terhadap siswa.

Pengembangan domain psikomotor mencakup aspek kesegaran jasmani dan perkembangan perceptual motorik menyatakan bahwa upaya pendidikan jasmani berlangsung melalui gerak dan aktifitas jasmani untuk tujuan yang bersifat mendidik yang bersifat pembentukan dan pembinaan ketrampilan. Untuk menerima rangsang dari luar itu kemudian diolah dan diprogram sampai tercipta respon berupa aksi yang selaras dengan rangsang tersebut. Dampak langsung dari aktifitas jasmani yang merangsang dan kecepatan proses persepsi dan aksi itu adalah perkembangan dan kepekaan sistem saraf.

Domain kognitif mencakup pengetahuan tentang fakta, konsep, penalaran dan kemampuan memecahkan masalah. Menyangkut pengetahuan yang berkaitan dengan landasan ilmiah jasmani dan olahraga serta kegiatan mengisi waktu luang serta pengetahuan tentang kesehatan.

Domain afektif mencakup sifat-sifat psikologis yang menjadi unsur kepribadian, seperti intelegensi emosional yang mencakup pengendalian diri, kemampuan memotivasi diri, ketekunan dan berkemampuan untuk berempati. Ketiga ini sangat berguna dalam masyarakat dan dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan sehari-hari.

Dampak yang jelas dari pendidikan jasmani adalah memberikan kebugaran jasmani bagi siswa dan mampu berfikir kritis, mempunyai

pengetahuan yang luas sehingga pertumbuhan dan perkembangan siswa maksimal. Hal ini akan berimbas pada prestasi akademik siswa.

**b. Tujuan Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Sekolah Dasar**

Pendidikan jasmani mempunyai peranan penting untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Dari masing-masing jenjang pendidikan, pendidikan jasmani mempunyai tujuan yang berbeda-beda sesuai dengan perkembangan dan pertumbuhan siswa.

Dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Sekolah Dasar (2006/2007: 2-3) bahwa Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Sekolah Dasar bertujuan agar peserta didik memiliki kemampuan sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan keterampilan pengelolaan diri dalam upaya mengembangkan dan pemeliharaan kebugaran jasmani serta pola hidup sehat melalui berbagai aktivitas jasmani dan olahraga terpilih.
- 2) Meningkatkan pertumbuhan fisik dan pengembangan psikis yang lebih baik.
- 3) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan gerak dasar.
- 4) Meletakkan landasan karakter moral yang kuat melalui internalisasi nilai-nilai yang terkandung di dalam pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan.
- 5) Mengembangkan sikap sportif, jujur, disiplin, bertanggung jawab, kerjasama, percaya diri dan demokratis.
- 6) Mengembangkan keterampilan untuk menjaga keselamatan diri sendiri, orang lain dan lingkungan.
- 7) Memahami konsep aktivitas jasmani dan olahraga di lingkungan yang bersih sebagai informasi untuk mencapai pertumbuhan fisik yang sempurna, pola hidup sehat dan kebugaran, terampil, serta memiliki sikap yang positif.

Berdasarkan tujuan Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Sekolah Dasar bahwa melalui pendidikan jasmani diharapkan siswa

memiliki kemampuan untuk mengembangkan kebugaran jasmani, pertumbuhan fisik, perkembangan psikis, meningkatkan keterampilan gerak, membentuk karakter moral yang baik, menumbuhkan sikap sportif, mengembangkan keterampilan menjaga keselamatan dan pencapaian pertumbuhan fisik yang sempurna dan pola hidup yang sehat.

**c. Ruang Lingkup Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan untuk Sekolah Dasar**

Pendidikan jasmani mempunyai peranan yang penting untuk perkembangan dan pertumbuhan siswa baik dari fisik maupun psikologis. Ruang lingkup pengajaran pendidikan jasmani yang diajarkan di sekolah dasar harus mencakup aspek tersebut. Menurut Aip Syaifudin dan Muhadi (1992: 5) bahwa pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan meliputi: (1) Kegiatan pokok yang terdiri atas: (a) Pengembangan kemampuan jasmani, (b) Atletik, (c) Senam, (d) Permainan. (2) Kegiatan pilihan; (a) Pencak silat, (b) Renang, (c) Bulutangkis, (d) Tenis meja, (e) Sepaktakraw, (f) Permainan tradisional.

Ruang lingkup pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan mencakup permainan, pengembangan diri, senam, aktifitas ritmik, aktifitas air, pendidikan luar kelas dan kesehatan. Melalui aktifitas ini diharapkan siswa akan tumbuh dan berkembang secara maksimal baik dari segi fisik maupun psikologis.

**5. Tugas Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan**

Status guru memiliki keterkaitan satu kesatuan dengan peran dan fungsi guru yang tidak dapat dipisahkan, antara kemampuan mendidik,

membimbing, mengajar, dan melatih. Jika seorang guru dapat mendidik dan mengajar, tetapi tidak dapat membimbing dan melatih, maka ia tidak dapat disebut sebagai guru yang tuntas dalam mengajar.

Meskipun demikian, sosok guru adalah seorang manusia biasa. Ia sama sekali bukan manusia yang sempurna yang tanpa cacat. Guru adalah manusia biasa yang memiliki kelebihan dan kekurangan. Itulah sebabnya, keempat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru harus berada dalam satu kesatuan. Ada guru yang memiliki kelebihan dalam satu atau dua kemampuan, tetapi kurang dalam kemampuan yang lainnya.

Menurut Suparlan (2006: 31), pengertian mendidik, membimbing, mengajar dan melatih dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.** Perbedaan antara Peran Mendidik, Membimbing, Mengajar, dan Melatih

No.	Aspek	Mendidik	Membimbing	Mengajar	Melatih
1.	Isi	Moral dan kepribadian	Norma dan tata tertib	Bahan ajar berupa ilmu pengetahuan dan teknologi	Keterampilan atau kecakapan hidup ( <i>life skill</i> )
2.	Proses	Memberikan motivasi untuk belajar dan mengikuti ketentuan atau tata tertib yang telah menjadi kesepakatan bersama	Menyampaikan atau mentransfer bahan ajar yang berupa ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dengan menggunakan strategi dan metode mengajar yang sesuai dengan perbedaan individual siswa.	Memberikan contoh kepada siswa atau mempraktikkan keterampilan tertentu atau menerapkan konsep yang telah diberikan kepada siswa menjadi kecakapan yang dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari	Menjadi contoh dan teladan dalam hal moral dan kepribadian
3.	Strategi dan metode	Keteladanan, pembiasaan	Motivasi dan pembinaan	Ekspositori dan enkiri	Praktik kerja, simulasi dan magang

Sumber: (Suparlan, 2006: 31)

Secara ideal, seorang guru sebaiknya memang harus memiliki banyak memiliki banyak pengetahuan dan keterampilan. Namun, kompetensi akademis yang wajib dimiliki adalah sebagai pengajar, yakni lebih memiliki kemampuan dalam mentransfer/menyampaikan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada peserta didik. Adapun kemampuan yang lain sebagai pendukung kemampuan utama yang dimiliki sebagai seorang guru.

Menurut Suparlan (2006: 32-34), sebagai pendidik, guru lebih banyak sebagai sosok panutan/teladan, yang memiliki nilai moral dan agama yang patut ditiru dan diteladani oleh siswa. Sebagai pengajar, guru diharapkan memiliki pengetahuan yang luas tentang disiplin ilmu yang diampu untuk ditransfer kepada siswa. Dalam hal ini guru harus menguasai materi yang akan diajarkan dengan menggunakan metode mengajar untuk menyampaikan materi. Sebagai pembimbing, guru juga perlu memiliki kemampuan untuk dapat membimbing siswa, memberikan dorongan psikologis agar siswa dapat mengesampingkan faktor-faktor internal dan eksternal yang akan mengganggu proses pembelajaran di dalam dan di luar sekolah, serta memberikan arahan kepada siswa sesuai dengan bakat dan kemampuan siswa.

Sebagai pelatih, guru harus memberikan sebanyak mungkin kesempatan bagi siswa untuk dapat menerapkan konsep teori ke dalam praktik dalam kehidupan sehari-hari. Dalam aspek ini, guru memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada siswa agar siswa memperoleh

pengalaman belajar sebanyak-banyaknya, khususnya mempraktikkan berbagai jenis keterampilan yang mereka butuhkan.

Dengan peran guru seperti yang disebutkan di atas, guru juga memiliki tugas dan fungsi yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Tugas dan fungsi ini menjadi satu rangkaian yang tidak dapat dipisahkan. Untuk memenuhi kemampuan menjadi guru profesional, seorang guru memiliki tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan.

**Tabel 2. Tugas dan Fungsi Guru**

<b>Tugas</b>	<b>Fungsi</b>	<b>Uraian Tugas</b>
I. Mendidik, mengajar, membimbing dan melatih	1. Sebagai Pendidik	a. Mengembangkan potensi/kemampuan dasar peserta didik b. Mengembangkan kepribadian peserta didik c. Memberikan keteladanan d. Menciptakan suasana pendidikan yang kondusif
	2. Sebagai Pengajar	a. Merencanakan pembelajaran b. Melaksanakan pembelajaran yang mendidik c. Menilai proses dan hasil pembelajaran
	3. Sebagai Pembimbing	a. Mendorong berkembangnya perilaku positif pada pembelajaran b. Membimbing peserta didik memecahkan masalah dalam pembelajaran
	4. Sebagai Pelatih	a. Melatih keterampilan-keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran b. Membiasakan peserta didik berperilaku positif dalam pembelajaran
II. Membantu pengembangan dan pengelolaan program sekolah	5. Sebagai pengembang program	a. Melatih keterampilan-keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran b. Membiasakan peserta didik berperilaku positif dalam pembelajaran
	6. Sebagai pengelola program	Membantu membangun hubungan kemitraan sekolah dengan sekolah lain dan dengan masyarakat
III. Mengembangkan keprofesionalan	7. Sebagai tenaga profesional	Melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional

Sumber: (Materi Pembekalan Pengajaran Mikro/PPL I halaman 8-9)

Menurut Haji Husin dalam Suparlan (2006: 37), memaparkan peran guru dalam berbagai aspek, yaitu sebagai pendidik, pengajar, fasilitator, pembimbing, pelayan, perancang, pengelola, innovator, dan penilai. Peran dan tugas pokok guru tersebut dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.** Peran dan Tugas Guru

No.	Peranan	Tugas Pokok
1.	Pendidik	a. Mengembangkan kepribadian b. Membina budi pekerti
2.	Pengajar	a. Menyampaikan ilmu pengetahuan b. Melatih keterampilan, memberikan panduan atau petunjuk c. Panduan antara memberikan pengetahuan, bimbingan, dan keterampilan d. Merancang pengajaran e. Melaksanakan pembelajaran f. Menilai aktivitas pembelajaran
3.	Fasilitator	a. Memotivasi siswa b. Membantu siswa c. Membimbing siswa dalam proses pembelajaran di dalam dan di luar kelas d. Menggunakan strategi dan metode pembelajaran yang sesuai e. Menggunakan pertanyaan yang merangsang siswa untuk belajar f. Menyediakan bahan pengajaran g. Mendorong siswa untuk mencari bahan ajar h. Menggunakan ganjaran dan hukuman sebagai alat pendidikan i. Mewujudkan disiplin
4.	Pembimbing	a. Memberikan petunjuk atau bimbingan tentang gaya pembelajaran siswa b. Mencari kekuatan dan kelemahan siswa c. Memberikan latihan d. Memberikan penghargaan kepada siswa e. Mengenal permasalahan yang dihadapi siswa dan menemukan pemecahannya f. Membantu siswa untuk menemukan bakat dan minat siswa (karir di masa depan) g. Mengenali perbedaan individual siswa
5.	Pelayan	a. Memberikan layanan pembelajaran yang nyaman dan aman sesuai dengan perbedaan individual siswa b. Menyediakan fasilitas pembelajaran dari sekolah, seperti ruang belajar, meja-kursi, papan tulis, alamari, alat peraga, dan papan pengumuman c. Memberikan layanan sumber belajar

6.	Perancang	a. Menyusun program pengajaran dan pembelajaran berdasarkan kurikulum yang berlaku b. Menyusun rencana pengajar c. Menentukan strategi dan metode pembelajaran sesuai dengan PAKEM (Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan)
7.	Pengelola	a. Melaksanakan administrasi kelas b. Melaksanakan presensi kelas c. Memilih strategi dan metode pembelajaran yang efektif
8.	Inovator	a. Menemukan strategi dan metode mengajar yang efektif b. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam penggunaan strategi dan metode mengajar c. Mau mencoba dan menerapkan strategi dan metode pembelajaran yang baru
9.	Penilai	a. Menyusun tes dan instrumen penilaian lain b. Melaksanakan penilaian terhadap siswa secara objektif c. Mengadakan pembelajaran remedial d. Mengadakan pengayaan dalam pembelajaran

Sumber: (Suparlan, 2006: 37-39)

## 6. Kompetensi Guru

Menurut Echols dan Sadily yang dikutip Suwardi (2008: 3) kata kompetensi berasal dari bahasa Inggris *Competency* sebagai kata benda *Competence* yang berarti kecakapan, kompetensi, dan kewenangan. Seiring dengan pendapat Suparno (2000: 22) menjelaskan bahwa kata kompetensi biasanya diartikan sebagai kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan.

Dwi Siswoyo, dkk., (2008: 120) menyatakan, bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Menurut Piet dan Ida Sahertian dalam Kunandar (2008: 52), mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan melaksanakan

sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang bersifat kognitif, afektif, dan *performance*.

Lebih lanjut lagi Mulyasa dalam Kunandar (2008: 53), merinci beberapa aspek atau ranah yang ada dalam kompetensi, yakni:

a. Pengetahuan

Yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang guru mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai dengan kebutuhannya.

b. Pemahaman

Kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya seorang guru harus memiliki pemahaman terhadap karakteristik peserta didik agar dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien.

c. Kemampuan (*skill*)

Yaitu sesuatu yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan guru untuk memilih dan membuat alat peraga sederhana untuk kemudahan belajar peserta didik.

d. Nilai

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah manyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku guru dalam pembelajaran (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

e. Sikap

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang dating dari luar. Misalnya reaksi terhadap kenaikan gaji, krisis ekonomi, dan lain sebagainya.

f. Minat

Yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Misalnya minat untuk mempelajari atau melakukan sesuatu.

Menurut Abdul Majid (2008: 6) standar kompetensi guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan berperilaku layaknya seorang guru untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan.

Menurut Suwardi (2008: 8) standar kompetensi guru memiliki tiga

komponen yaitu: (1) komponen pengelolaan pembelajaran, (2) komponen pengembangan potensi, (3) komponen penguasaan akademik. Sedangkan dalam PP nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan dinyatakan dalam pasal 28 ayat 3 bahwa guru harus mempunyai berbagai kompetensi sebagai berikut:

a. Kompetensi pedagogik

Kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan penguasaan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai kompetensi yang dimiliki

b. Kompetensi kepribadian

Kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi telaah bagi peserta didik dan berakhhlak mulia

c. Kompetensi sosial

Kemampuan pendidik sebagai bagian masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitarnya

d. Kompetensi profesional

Kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kecakapan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan kepadanya.

## **7. Penilaian Atasan Langsung**

Menurut Bambang Wahyudi (2002: 101), penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. Menurut Henry Simamora (2004: 338), penilaian kinerja

adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Penilaian adalah proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan pengambilan keputusan. Sehubungan dengan itu, setiap kegiatan penilaian berujung pada pengambilan keputusan. Penilaian kinerja guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah yang selanjutnya disebut penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah merupakan proses pengumpulan, pengolahan, analisis, dan interpretasi data yang sesungguhnya kepala sekolah/madrasah kerjakan pada setiap indikator pemenuhan standar. Efektivitasnya ditentukan dengan mengukur keberhasilan mencapai target pada tiap indikator dibandingkan dengan target yang ditetapkan dalam program.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 menjelaskan bahwa penilaian kinerja guru merupakan penilaian tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatan. Guru yang dimaksud dalam permendiknas tersebut termasuk guru termasuk guru yang memiliki tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis untuk mengetahui pelaksanaan kerja individu.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Penelitian Nurholis Majid (2010) yang berjudul “Kinerja Guru Dalam Mengajar Pendidikan Jasmani Di SMP Negeri Se-Kabupaten Cilacap” untuk mengungkapkan kinerja guru dalam mengajar pendidikan jasmani dalam proses mengajar. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kinerja guru dalam mengajar pendidikan jasmani SMP Negeri se-Kabupaten Cilacap menunjukkan kemampuan merencanakan KBM sebesar 82,50%, kemampuan menguasai bahan sebesar 42,50%, kemampuan melaksanaan dan mengelola KBM sebesar 100%, kemampuan mengevaluasi kemajuan KBM sebesar 85,00%. Jadi kinerja guru pendidikan jasmani di SMP Negeri se-Kabupaten dalam pembelajaran masuk kategori tinggi. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan metode angket. Populasi seluruh guru pendidikan jasmani SMP Negeri se-Kabupaten Cilacap yang berjumlah 180 guru, 30 sebagai ujicoba instrumen. Uji validitas korelasi diatas 0,306 dan uji reabilitas instrumen menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan nilai lebih dari 0,6 dinyatakan reliabel.

## **C. Kerangka Berpikir**

Guru penjasorkes jarang melakukan evaluasi pembelajaran, padahal evaluasi sangat penting supaya guru mengetahui keberhasilan dalam tugas mengajar penjasorkes. Guru hanya sebatas melakukan presensi ulang tanpa mengulang pembelajaran yang telah dilakukannya. Seharusnya guru penjasorkes tersebut melakukan evaluasi, supaya dapat mengetahui kinerjanya selama mengajar, apakah pembelajaran yang diberikan dapat diterima peserta didik atau tidak.

Kehadiran guru dalam proses belajar mengajar merupakan unsur utama tanpa seorang guru proses pembelajaran tidak tercapai. Hal ini artinya dalam proses pembelajaran peran seorang guru tidak dapat digantikan oleh media apapun. Guru mempunyai peranan penting dalam pembelajaran. Kinerja seorang guru dalam proses pembelajaran sangatlah menentukan dalam ketercapaian tujuan pembelajaran. Oleh karenanya diperlukan guru-guru yang berdedikasi tinggi dan berkinerja yang baik. Kompetensi guru memiliki pengaruh yang cukup besar dalam terciptanya pembelajaran yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. guru yang berdedikasi tinggi dan berkinerja baik diharapkan dalam pembelajaran semakin optimal.

Kinerja guru penjasorkes yang baik dapat dilihat dari kemampuan merencanakan pembelajaran, penggunaan metode dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa, pengelolaan kelas, penggunaan media dan alat peraga, alokasi waktu dan kondisi sekolah, dan melakukan evaluasi pembelajaran. Dengan demikian upaya untuk meningkatkan kinerja guru penjasorkes membutuhkan syarat yang harus dimiliki guru dan menjadi modal dasar, supaya dalam pembelajaran penjasorkes tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan kinerja guru yang baik, optimal, efektif dan efisien.

Di sekolah, guru adalah orang yang paling diperhatikan, khususnya dalam kegiatan belajar mengajar. Semua tindakan yang dilakukan dan apa yang dikatakan jika tidak sesuai dengan pengharapan kita maka dapat dengan mudah mengganggu kita atau menyebabkan kita tidak merasa senang. Pada kenyataan, guru memegang peran kunci dalam pendidikan dan pengajaran di sekolah,

sehingga kinerja guru harus bisa ditingkatkan. Guru merupakan unsur manusiawi yang paling dekat berhubungan dengan anak didik dalam upaya pendidikan sehari-hari. Kinerja merupakan variabel yang sangat penting bagi keberhasilan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, guru penjasorkes harus memiliki kinerja yang optimal untuk keberhasilan dalam proses pembelajaran. Seorang guru penjasorkes harus dapat merencanakan program pembelajaran dengan tepat, kemudian guru harus dapat melaksanakannya dalam pembelajaran dan melakukan evaluasi dari apa yang telah dipelajarinya. Suatu kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, dan metode yang digunakan adalah survei dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang semata-mata bertujuan mengetahui keadaan objek atau peristiwa tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum (Sutrisno Hadi, 1991: 3). Metode survei adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari kekurangan-kekurangan secara faktual (Suharsimi Arikunto, 2006: 56). Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten.

#### **B. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2007: 55) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan. Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 115) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Pada penelitian ini populasinya adalah guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten yang berjumlah 24 guru dari 24 Sekolah Dasar. Seluruh populasi digunakan dalam penelitian, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2007: 20), “Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut dari seorang atau objek yang bervariasi antara satu orang dengan orang lain atau satu subjek lain”. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kinerja guru penjasorkes SD se Kecamatan Kalikotes. Kinerja guru merupakan hasil kerja guru dalam melakukan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan telah sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau bahkan melebihinya secara kualitas dan kuantitas, yang diukur menggunakan instrumen lembar observasi yang dinilai oleh Kepala Sekolah.

### **D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2007: 98), instrumen penelitian adalah alat atau tes yang digunakan untuk mengumpulkan data guna mendukung dalam keberhasilan suatu penelitian. Suharsimi Arikunto (2006: 151) menjelaskan bahwa metode dan instrumen ditentukan oleh objek, sumber data, waktu dan dana yang tersedia, jumlah tenaga peneliti dan teknik yang akan digunakan untuk mengolah data apabila sudah terkumpul. Instrumen sebagai alat pengumpul data yang benar-benar dirancang dan dibuat sedemikian rupa sehingga data empiris dapat diperoleh sebagaimana adanya. Dalam penelitian ini kinerja guru diukur menggunakan instrumen lembar observasi penilaian atasan langsung dari Direktorat Tenaga Kependidikan (2010: 125).

### **E. Teknik Analisis Data**

Setelah semua data terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis data sehingga data-data tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan. Teknik analisis

data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif. Sedangkan perhitungan dalam angket menggunakan deskriptif persentase. Cara perhitungan analisis data mencari besarnya frekuensi relatif persentase. Dengan rumus sebagai berikut (Anas Sudjiono, 2008: 43):

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase yang dicari (Frekuensi Relatif)

F = Frekuensi

N = Jumlah Responden

Untuk memudahkan dalam mengidentifikasi dan mendeskripsikan tiap-tiap indikator dalam penelitian ini dilakukan katagorisasi dan klasifikasi menggunakan nilai mean dan standar deviasi. Sehingga untuk menghitung persentase digunakan rumus sebagai berikut:

**Tabel 4.** Kelas Interval

No	Interval	Kategori
1	$X > M + 1,5 SD$	Sangat Tinggi
2	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	Tinggi
3	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	Cukup
4	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$	Rendah
5	$X \leq M - 1,5 SD$	Sangat Rendah

(Anas Sudjiono, 2008: 45)

Keterangan:

$M$  : Nilai rata-rata (Mean)

$X$  : Skor

$S$  : Standar Deviasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten dan dilakukan pada tanggal 7-11 September 2013. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten yang berjumlah 24 orang.

Deskripsi data hasil penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan hasil-hasil pengumpulan data yaitu tentang jawaban responden atas angket yang diberikan kepada responden untuk mengukur seberapa tinggi kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten. Data untuk mengidentifikasi seberapa tinggi kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten diungkapkan dengan angket IPKG yang terdiri atas 28 pernyataan dan terbagi dalam empat aspek, yaitu (1) Kompetensi Paedagogik, (2) Kompetensi Profesional, (3) Kompetensi Kepribadian, dan (4) Kompetensi Sosial.

Setelah data penelitian terkumpul dilakukan analisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif dengan persentase menggunakan bantuan komputer program SPSS *versi 16.0 for windows*. Dari analisis data kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten diperoleh skor terendah (*minimum*) 64,0, skor tertinggi (*maksimum*) 108,0, rerata (*mean*) 84,33, nilai tengah (*median*) 84,0,

nilai yang sering muncul (*mode*) 84,0, *standar deviasi* (SD) 12,09. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.** Deskripsi Statistik Kinerja Guru Penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten

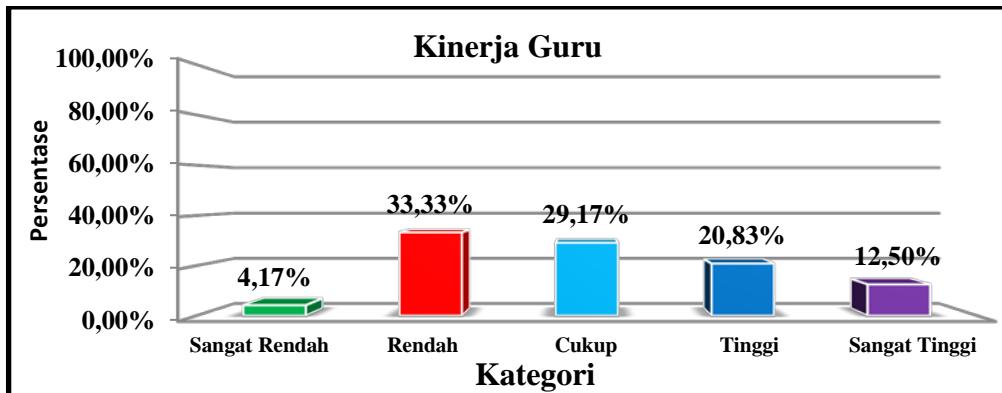
Statistik	
<i>N</i>	24
<i>Mean</i>	84,3333
<i>Median</i>	84,0000
<i>Mode</i>	84,00
<i>Std. Deviation</i>	12,0926
<i>Minimum</i>	64,00
<i>Maximum</i>	108,00

Apabila ditampilkan dalam bentuk distribusi frekuensi, maka data kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten adalah sebagai berikut:

**Tabel 6.** Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten

No	Interval	Klasifikasi	Frekuensi	%
1	$X > 102.47$	Sangat Tinggi	3	12.5%
2	$90.38 < X \leq 102.47$	Tinggi	5	20.83%
3	$78.29 < X \leq 90.38$	Cukup	7	29.17%
4	$66.19 < X \leq 78.29$	Rendah	8	33.33%
5	$X \leq 66.19$	Sangat Rendah	1	4.17%
<b>Jumlah</b>			<b>24</b>	<b>100%</b>

Apabila ditampilkan dalam bentuk grafik, maka data kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten tampak pada gambar berikut:



**Gambar 1.** Diagram Batang Kinerja Guru Penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten

Berdasarkan tabel dan grafik di atas menunjukkan bahwa kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten berada pada kategori “Sangat Rendah” sebesar 4.17% (1 orang), kategori “Rendah” sebesar 33.33% (8 orang), kategori “Cukup” sebesar 29.17% (7 orang), kategori “Tinggi” sebesar 20.83% (5 orang), dan kategori “Sangat Tinggi” sebesar 12.5% (5 orang). Sedangkan berdasarkan nilai rata-rata yaitu 84.33, kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten masuk dalam kategori cukup.

Rincian mengenai kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten berdasarkan empat aspek, yaitu (1) Kompetensi Paedagogik, (2) Kompetensi Profesional, (3) Kompetensi Kepribadian, dan (4) Kompetensi Sosial adalah sebagai berikut:

### **1. Kompetensi Paedagogik**

Data kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten dari aspek kompetensi paedagogik diperoleh skor terendah (*minimum*) 19,0, skor tertinggi (*maksimum*) 36,0, rerata

(*mean*) 27,04, nilai tengah (*median*) 27,0, nilai yang sering muncul (*mode*) 26,0, *standar deviasi* (SD) 4,21. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 7.** Deskripsi Statistik Kompetensi Paedagogik

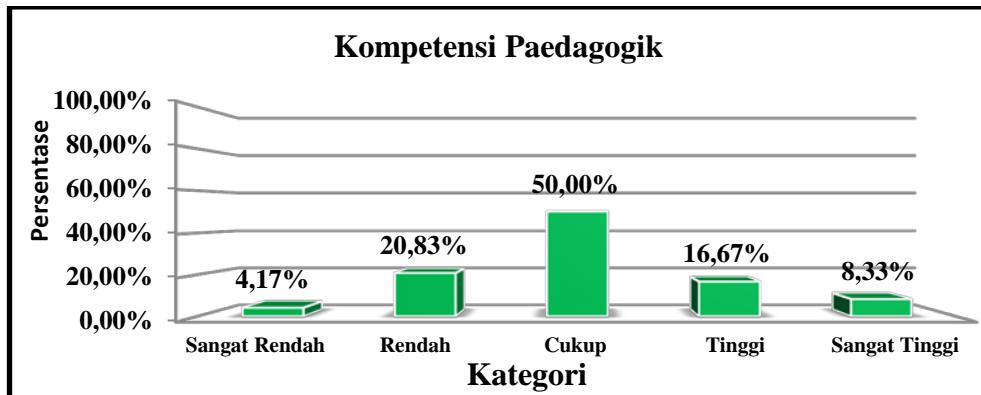
Statistik	
<i>N</i>	24
<i>Mean</i>	27,0417
<i>Median</i>	27,0000
<i>Mode</i>	26,00 <sup>a</sup>
<i>Std. Deviation</i>	4,20640
<i>Minimum</i>	19,00
<i>Maximum</i>	36,00

Apabila ditampilkan dalam bentuk distribusi frekuensi, maka data kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten aspek kompetensi paedagogik adalah sebagai berikut:

**Tabel 8.** Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten Aspek Kompetensi Paedagogik

No	Interval	Klasifikasi	Frekuensi	%
1	$X > 33.35$	Sangat Tinggi	2	8.33%
2	$29.14 < X \leq 33.35$	Tinggi	4	16.67%
3	$24.94 < X \leq 29.14$	Cukup	12	50%
4	$20.73 < X \leq 24.94$	Rendah	5	20.83%
5	$X \leq 20.73$	Sangat Rendah	1	4.17%
<b>Jumlah</b>			<b>24</b>	<b>100%</b>

Apabila ditampilkan dalam bentuk grafik, maka data kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten dari aspek kompetensi paedagogik tampak pada gambar berikut:



**Gambar 2.** Diagram Batang Kinerja Guru Penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten Aspek Kompetensi Paedagogik

Berdasarkan tabel dan grafik di atas menunjukkan bahwa kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten dari aspek kompetensi paedagogik berada pada kategori “Sangat Rendah” sebesar 4.17% (1 orang), kategori “Rendah” sebesar 20.83% (5 orang), kategori “Cukup” sebesar 50% (12 orang), kategori “Tinggi” sebesar 16.67% (4 orang), dan kategori “Sangat Tinggi” sebesar 8.33% (2 orang). Sedangkan berdasarkan nilai rata-rata yaitu 27.04, kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten dari aspek kompetensi paedagogik masuk dalam kategori cukup.

## 2. Kompetensi Profesional

Data kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten dari aspek kompetensi profesional diperoleh skor terendah (*minimum*) 18,0, skor tertinggi (*maksimum*) 32,0, rerata (*mean*) 24,13, nilai tengah (*median*) 23,5, nilai yang sering muncul (*mode*) 21,0, *standar deviasi* (SD) 3,51. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 9.** Deskripsi Statistik Kompetensi Profesional

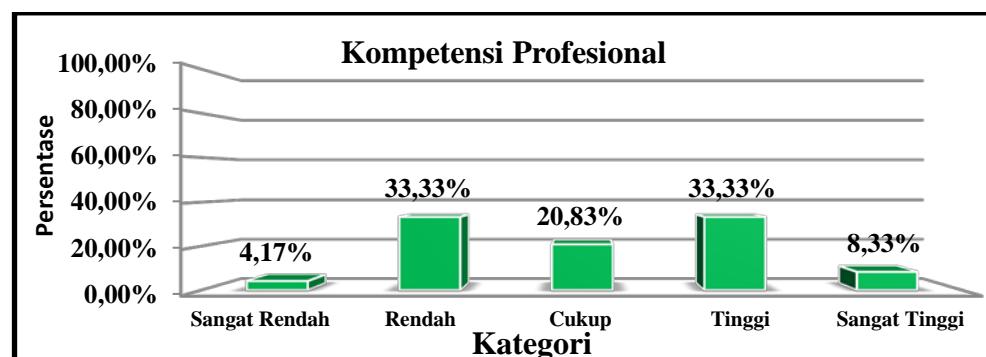
Statistik	
<i>N</i>	24
<i>Mean</i>	24,1250
<i>Median</i>	23,5000
<i>Mode</i>	21,00 <sup>a</sup>
<i>Std. Deviation</i>	3,50543
<i>Minimum</i>	18,00
<i>Maximum</i>	32,00

Apabila ditampilkan dalam bentuk distribusi frekuensi, maka data kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten aspek kompetensi profesional adalah sebagai berikut:

**Tabel 10.** Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten Aspek Kompetensi Profesional

No	Interval	Klasifikasi	Frekuensi	%
1	$X > 29,38$	Sangat Tinggi	2	8.33%
2	$25,88 < X \leq 29,38$	Tinggi	8	33.33%
3	$22,37 < X \leq 25,88$	Cukup	5	20.83%
4	$18,87 < X \leq 22,37$	Rendah	8	33.33%
5	$X \leq 18,87$	Sangat Rendah	1	4.17%
<b>Jumlah</b>			<b>24</b>	<b>100%</b>

Apabila ditampilkan dalam bentuk grafik, maka data kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten dari aspek kompetensi profesional tampak pada gambar berikut:

**Gambar 3.** Diagram Batang Kinerja Guru Penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten Aspek Kompetensi Profesional

Berdasarkan tabel dan grafik di atas menunjukkan bahwa kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten dari aspek kompetensi profesional berada pada kategori “Sangat Rendah” sebesar 4.17% (1 orang), kategori “Rendah” sebesar 33.33% (8 orang), kategori “Cukup” sebesar 20.83% (5 Orang), kategori “Tinggi” sebesar 33.33% (8 orang), dan kategori “Sangat Tinggi” sebesar 8.33% (2 orang). Sedangkan berdasarkan nilai rata-rata yaitu 24.12, kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten dari aspek kompetensi profesional masuk dalam kategori cukup.

### **3. Kompetensi Kepribadian**

Data kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten dari aspek kompetensi kepribadian diperoleh skor terendah (*minimum*) 13,0, skor tertinggi (*maksimum*) 24,0, rerata (*mean*) 17,79, nilai tengah (*median*) 17,5, nilai yang sering muncul (*mode*) 16,0, *standar deviasi* (SD) 2,98. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 11.** Deskripsi Statistik Kompetensi Kepribadian

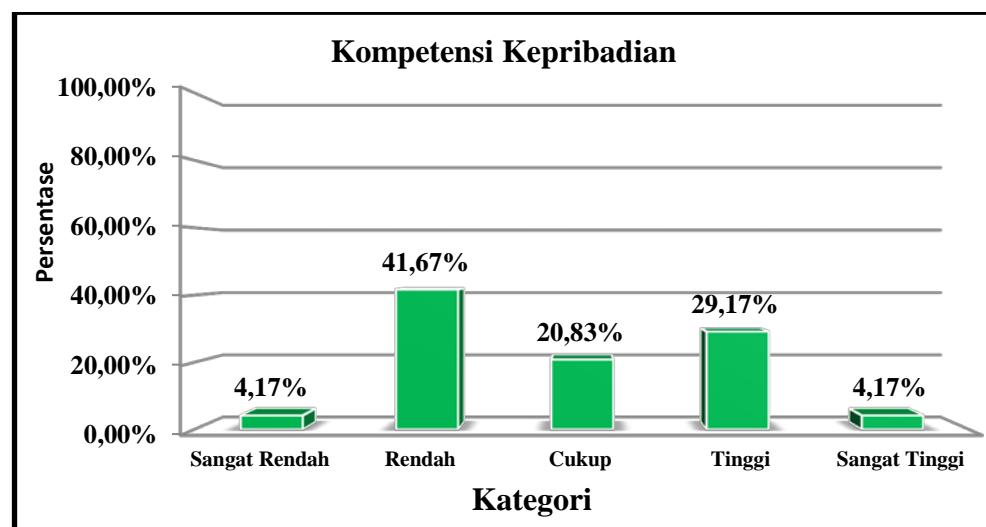
Statistik	
<i>N</i>	24
<i>Mean</i>	17,7917
<i>Median</i>	17,5000
<i>Mode</i>	16,00
<i>Std. Deviation</i>	2,97788
<i>Minimum</i>	13,00
<i>Maximum</i>	24,00

Apabila ditampilkan dalam bentuk distribusi frekuensi, maka data kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten aspek kompetensi kepribadian adalah sebagai berikut:

**Tabel 12.** Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten Aspek Kompetensi Kepribadian

No	Interval	Klasifikasi	Frekuensi	%
1	$X > 22.26$	Sangat Tinggi	1	4.17%
2	$19.28 < X \leq 22.26$	Tinggi	7	29.17%
3	$16.30 < X \leq 19.28$	Cukup	5	20.83%
4	$13.32 < X \leq 16.30$	Rendah	10	41.67%
5	$X \leq 13.32$	Sangat Rendah	1	4.17%
<b>Jumlah</b>			<b>24</b>	<b>100%</b>

Apabila ditampilkan dalam bentuk grafik, maka data kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten dari aspek kompetensi kepribadian tampak pada gambar berikut:



**Gambar 4.** Diagram Batang Kinerja Guru Penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten Aspek Kompetensi Kepribadian

Berdasarkan tabel dan grafik di atas menunjukkan bahwa kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten dari aspek kompetensi kepribadian berada pada kategori “Sangat Rendah” sebesar 4.17% (1 orang), kategori “Rendah” sebesar 41.67% (10 orang), kategori “Cukup” sebesar 20.83% (5 Orang), kategori “Tinggi” sebesar 29.17% (7 orang), dan kategori “Sangat Tinggi” sebesar 4.17% (1 orang). Sedangkan berdasarkan nilai rata-rata yaitu 17.79, kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten dari aspek kompetensi kepribadian masuk dalam kategori cukup.

#### **4. Kompetensi Sosial**

Data kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten dari aspek kompetensi sosial diperoleh skor terendah (*minimum*) 11,0, skor tertinggi (*maksimum*) 20,0, rerata (*mean*) 15,38, nilai tengah (*median*) 17,5, nilai yang sering muncul (*mode*) 14,0, *standar deviasi* (SD) 2,41. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 13.** Deskripsi Statistik Kompetensi Sosial

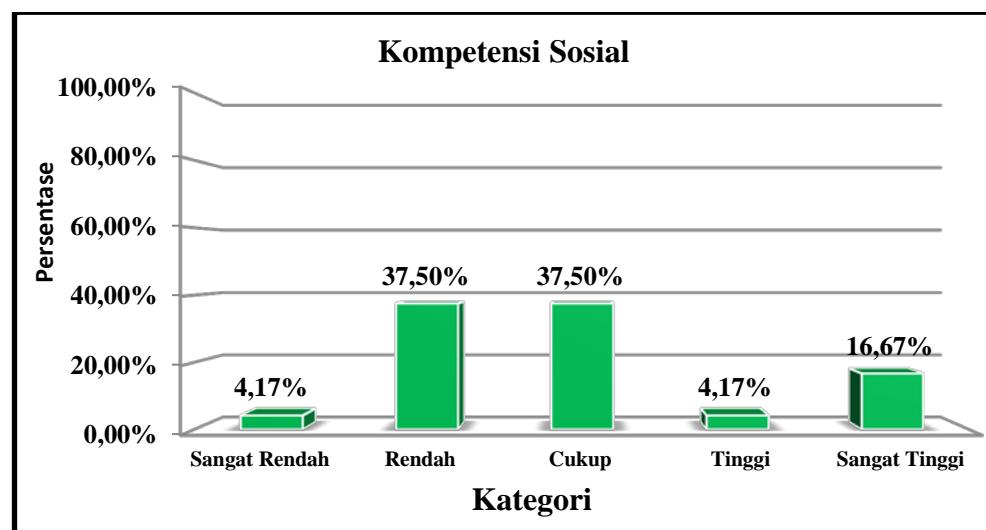
<b>Statistik</b>	
<i>N</i>	24
<i>Mean</i>	15,3750
<i>Median</i>	15,0000
<i>Mode</i>	14,00 <sup>a</sup>
<i>Std. Deviation</i>	2,41035
<i>Minimum</i>	11,00
<i>Maximum</i>	20,00

Apabila ditampilkan dalam bentuk distribusi frekuensi, maka data kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten aspek kompetensi sosial adalah sebagai berikut:

**Tabel 14.** Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten Aspek Kompetensi Sosial

No	Interval	Klasifikasi	Frekuensi	%
1	$X > 18.99$	Sangat Tinggi	4	16.67%
2	$16.58 < X \leq 18.99$	Tinggi	1	4.17%
3	$14.17 < X \leq 16.58$	Cukup	9	37.5%
4	$11.76 < X \leq 14.17$	Rendah	9	37.5%
5	$X \leq 11.76$	Sangat Rendah	1	4.17%
<b>Jumlah</b>			<b>24</b>	<b>100%</b>

Apabila ditampilkan dalam bentuk grafik, maka data kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten dari aspek kompetensi sosial tampak pada gambar berikut:



**Gambar 1.** Diagram Batang Kinerja Guru Penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten Aspek Kompetensi Sosial

Berdasarkan tabel dan grafik di atas menunjukkan bahwa kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten dari aspek kompetensi sosial berada pada kategori “Sangat Rendah” sebesar 4.17% (1 orang), kategori “Rendah” sebesar 37.5% (9 orang), kategori “Cukup” sebesar 37.5% (9 orang), kategori “Tinggi” sebesar 4.17% (2 orang), dan kategori “Sangat Tinggi” sebesar 16.67% (4 orang). Sedangkan berdasarkan nilai rata-rata yaitu 15.38, kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten dari aspek kompetensi sosial masuk dalam kategori cukup.

## **B. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten. Kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten terbagi dalam empat empat aspek, yaitu (1) Kompetensi Paedagogik, (2) Kompetensi Profesional, (3) Kompetensi Kepribadian, dan (4) Kompetensi Sosial.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten berada pada kategori “Sangat Rendah” sebesar 4.17% (1 orang), kategori “Rendah” sebesar 33.33% (8 orang), kategori “Cukup” sebesar 29.17% (7 orang), kategori “Tinggi” sebesar 20.83% (5 orang), dan kategori “Sangat Tinggi” sebesar 12.5% (5 orang). Sedangkan berdasarkan nilai rata-rata, yaitu

84,33, kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten masuk dalam kategori cukup.

Kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten masuk dalam kategori cukup karena ada guru yang tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarnya. Misalnya ada guru yang berlatar belakang sebagai guru pendidikan Matematika, namun justru guru tersebut mengajar sebagai guru penjasorkes. Tentunya hal ini akan mempengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran. Ketika di dalam perencanaan pembelajaran yang meliputi pembuatan program tahunan, program semester, silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), seorang guru penjasorkes di Sekolah Dasar tersebut menerima jadi yang dibuatkan oleh ketua Kelompok Kerja Guru (KKG) penjasorkes, tidak dengan membuatnya sendiri. Hal ini bisa menghambat kinerja seorang guru karena belum tentu perencanaan itu bisa diterapkan di sekolahnya. Inilah pentingnya perencanaan dan persiapan mengajar.

Berdasarkan dari obesrvasi yang dilakukan peneliti, masih ada guru yang mengajar, namun tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Karena tidak sesuai dengan bidangnya, dalam pelaksanaannya di Kecamatan Kalikotes masih ada guru yang melakukan pembelajarannya menggunakan metode pengajaran tradisional dan monoton. Tidak menggunakan media pembelajaran maupun alat peraga, yang meniru guru lain di sekolahnya atau dengan pengalamannya meniru cara mengajar gurunya dulu ketika sekolah di tingkat dasar dan menengah. Guru tersebut hanya menggunakan pegangan buku yang

diberikan sekolahnya. Dengan tidak menguasai metode dan strategi mengajar yang sesuai dengan karakteristik siswanya, membuat siswa itu jemu, malas dan kurang termotivasi dalam mengikuti pembelajaran. Selain itu, dalam pelaksanaan pembelajaran bahkan hampir semua Sekolah Dasar di Kecamatan Kalikotes tidak memiliki sarana dan prasarana yang memadai. Hanya memiliki halaman yang tidak terlalu luas. Sehingga, dalam melakukan kegiatan olahraga memakai sarana dan prasarana yang dimiliki oleh pemerintah desa yang letaknya tidak di wilayah sekolahnya, yang memerlukan waktu tempuh dan membuat kinerja guru penjasorkes dalam kegiatan pembelajarannya tidak optimal. Guru-guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kalikotes jarang berkreasi dan berinovasi dengan melakukan modifikasi sarana dan prasarananya yang tidak dimiliki sekolahnya. Hal inilah perlunya penguasaan metode dan strategi pembelajaran.

Selain itu, dalam akhir pelajaran banyak dijumpai guru penjasorkes yang jarang melakukan evaluasi pembelajaran, padahal evaluasi sangat penting supaya guru mengetahui keberhasilan dalam tugas mengajar penjasorkes. Guru hanya sebatas melakukan presensi ulang tanpa mengulang pembelajaran yang telah dilakukannya. Seharusnya guru penjasorkes tersebut melakukan evaluasi, supaya dapat mengetahui kinerjanya selama mengajar, apakah pembelajaran yang diberikan dapat diterima peserta didik atau tidak.

Kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten yaitu; (1) pada aspek kompetensi paedagogik misalnya guru memiliki kedisiplinan dan kepatuhan terhadap peraturan akademik,

kemampuan melaksanakan penilaian prestasi belajar siswa, dan kemampuan membimbing siswa. (2) aspek kompetensi profesional misalnya penguasaan bidang keahlian yang menjadi tugas pokoknya, kemampuan mengikuti perkembangan Ipteks untuk pemutakhiran pembelajaran, keterlibatan dalam kegiatan ilmiah organisasi profesi. (3) aspek kompetensi kepribadian misalnya menjadi contoh dalam bersikap dan berperilaku, kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi, adil dalam memperlakukan sejawat, karyawan, dan siswa. (4) aspek kompetensi sosial misalnya guru mudah bergaul di kalangan sejawat, karyawan, dan siswa, mudah bergaul di kalangan masyarakat, dan kemampuan menerima kritik, saran, dan pendapat.

Guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Meskipun fasilitas pendidikannya lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, mustahil akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal (Utami, 2003: 1). Guru sebagai pelaksana pendidikan nasional merupakan faktor kunci. Peningkatan prestasi belajar siswa dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi belajar siswa, proses pembelajaran di kelas harus berlangsung dengan baik, berdaya guna dan berhasil guna.

Proses pembelajaran akan berlangsung dengan baik apabila didukung oleh guru yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang tinggi karena guru merupakan ujung tombak dan pelaksana terdepan pendidikan anak-anak di sekolah, dan sebagai pengembang kurikulum. Guru yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar siswa

yang lebih baik, yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran.

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 sama dengan kompetensi plus motivasi untuk menunaikan tugas dan motivasi untuk berkembang. Oleh karena itu, kinerja guru merupakan perwujudan kompetensi guru yang mencakup kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas dan motivasi untuk berkembang. Sementara itu, bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya (Depdiknas, 2004: 11). 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. Menurut 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.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta

didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhhlak mulia. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Keempat kompetensi tersebut yang mempengaruhi kinerja guru dalam kelas secara langsung adalah kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Kinerja guru dalam kelas merupakan faktor yang dominan dalam menentukan motivasi belajar siswa serta kualitas pembelajaran. Artinya, kalau guru yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran mempunyai kinerja yang bagus, akan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, begitu juga sebaliknya.

Hal ini dapat dipahami karena guru yang mempunyai kinerja bagus dalam kelas akan mampu menjelaskan pelajaran dengan baik, mampu menumbuhkan motivasi belajar siswa dengan baik, mampu menggunakan media pembelajaran dengan baik, mampu membimbing dan mengarahkan siswa dalam pembelajaran sehingga siswa akan memiliki semangat dan motivasi dalam belajar senang dengan kegiatan pembelajaran yang diikuti, dan merasa mudah memahami materi yang disajikan oleh guru.

## **BAB V** **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, deskripsi, pengujian hasil penelitian, dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan, yaitu: kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten berada pada kategori “Sangat Rendah” sebesar 4.17% (1 orang), kategori “Rendah” sebesar 33.33% (8 orang), kategori “Cukup” sebesar 29.17% (7 orang), kategori “Tinggi” sebesar 20.83% (5 orang), dan kategori “Sangat Tinggi” sebesar 12.5% (3 orang).

### **B. Implikasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan di atas dapat dikemukakan implikasi hasil penelitian sebagai berikut:

1. Dengan diketahui kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten dapat digunakan untuk peningkatan kinerja guru penjasorkes di Kabupaten lain.
2. Faktor-faktor yang kurang dominan dalam kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten, perlu diperhatikan dan dicari pemecahannya agar faktor tersebut lebih membantu dalam meningkatkan kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten.

3. Kepala sekolah dan guru dapat menjadikan hasil ini sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan dan memperbaiki kualitas pada kinerjanya.

### C. Keterbatasan Penelitian

Kendatipun peneliti sudah berusaha keras memenuhi segala kebutuhan yang dipersyaratkan, bukan berarti penelitian ini tanpa kelemahan dan kekurangan. Beberapa kelemahan dan kekurangan yang dapat dikemukakan disini antara lain:

1. Sulitnya mengetahui kesungguhan responden dalam mengisi angket. Usaha yang dilakukan untuk memperkecil kesalahan yaitu dengan memberi gambaran tentang maksud dan tujuan penelitian ini.
2. Pengumpulan data dalam penelitian ini hanya didasarkan hasil isian angket sehingga dimungkinkan adanya unsur kurang objektif dalam proses pengisian seperti adanya saling bersamaan dalam pengisian angket. Selain itu dalam pengisian angket diperoleh adanya sifat responden sendiri seperti kejujuran dan ketakutan dalam menjawab responden tersebut dengan sebenarnya.
3. Pengambilan data ini menggunakan angket tertutup, akan lebih baik lagi seandainya disertai dengan pengambilan data menggunakan angket terbuka atau wawancara.
4. Saat pengambilan data penelitian yaitu saat penyebaran angket penelitian kepada responden, tidak dapat dipantau secara langsung dan cermat apakah

jawaban yang diberikan oleh responden benar-benar sesuai dengan pendapatnya sendiri atau tidak.

#### **D. Saran-saran**

Ada beberapa saran yang perlu disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini, antara lain:

1. Agar mengembangkan penelitian lebih dalam lagi tentang kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten.
2. Agar melakukan penelitian tentang kinerja guru penjasorkes di Sekolah Dasar se-Kecamatan Kalikotes Kabupaten Klaten dengan menggunakan metode lain.
3. Bagi kepala sekolah dan guru sangat diharapkan selalu memperbaiki kualitas agar anak didik dalam berlatih lebih merasa nyaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid. (2008). *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ahmad. (2004). *Belajar dan Pembelajaran*. Semarang: IKIP PRESS.
- Aip Syarifuddin & Muhadi. (1992). *Pendidikan Jasmani dan Kesehatan*. Jakarta : Depdikbud.
- Anas Sudijono. (2008). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- As'ad. (2005). *Media Pembelajaran*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Bambang Wahyudi. (2002). *Landasan Evaluasi Pendidikan Jasmani*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Campbell, R.F., Corbally, J.E., & Nystrand, R.O. (1983). *Introduction to Educational Administration*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Depdiknas. (2004). *Paket Penelitian Kesegaran Jasmani dan Kesehatan Rekreasi*. di Pusdiklat Olahraga Pelajar. Jakarta.
- Direktorat Tenaga Kependidikan. (2010). Pedoman Standarisasi Kompetensi Guru. Jakarta: BP Panca Bhakti.
- Dwi Siswoyo, dkk. (2008). *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Pres.
- Hessel Nogi Tangkilisan. (2007). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Ibnu Hajar. (1999). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Kimbrough, R.B & Burkett, C.W. (1990). *The Principalship: Concepts and Practices*. Englewood Cliffs: Prentice Hall, Inc.
- Kunandar. (2008). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Srtifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- M. Furqon. (2009). *Teori Umum Latihan* (J. Nossek. Terjemahan). Lagos: Pan Afrikan Press LTD. Buku diterbitkan 1982.

- Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Pertama.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noeng Muhamad. (1997). *Pendidikan Jasmani dan Kesehatan.* Bandung: Erlangga.
- Nurholis Majid. (2010). Kinerja Guru Dalam Mengajar Pendidikan Jasmani Di SMP Negeri Se-Kabupaten Cilacap. *Skripsi.* Yogyakarta: FIK UNY.
- Prawirosentono, Suryadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas.* Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. (2008). *Kinerja.* <http://www.scribd.com/collections/3726044/pedoman-kinerja-guru-berprestasi>. (Diakses tanggal 16 Juli 2013).
- Sergiovanni, T.J. (1991). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective.* Boston: Allyn and Bacon.
- Stoop, E., & Johnson, R.e., (1967). *Elementary School Administration.* New York: McGraw Hill Book Company.
- Sugiyono. (2007). “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto (1998). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Sumadi Suryabrata. (1983). *Metodologi Penelitian.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Suparlan. (2006). *Guru Sebagai Profesi.* Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- Suparno. (2000). *Kompetensi Guru.* <http://www.scribd.com/collections/3893103/kompetensi-kompetensi-guru-sekolah>. (Diakses tanggal 16 Juli 2013).
- Sutari Iman Barnadib. (1994). *Filsafat Pendidikan: Sistem dan Metode.* Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno Hadi (1991). *Metode Research, Jilid I.* Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Suwardi. (2008). *Panduan Sertifikasi Guru.* Jakarta: PT Indeks.

Toho Cholik dan Rusli Lutan (2001). *Sport Development Index*. Jakarta: PT.Indeks.

Umar Tirtarahardja dan La Sulo. (1994). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.

Utami, Neni. (2003). *Kualitas dan Profesionalisme Guru*. dari <http://www.-pikiran-rakyat.com/cetak/102/15/0802/htm>. Diunduh 14 Agustus 2013.

Xaviery, 2004. "Benarkah Wajah Sekolah Ada pada Kepala Sekolah". [www.diknas.go.id](http://www.diknas.go.id). Diunduh 21 Oktober 2013.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian dari Fakultas

	<p>KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN Alamat : Jl. Kolonel No.1 Yogyakarta. Telp.(0274) 513092 psw 255</p>	
<hr/>		
Nomor :	410/1/N.34.16/PP/2013	4 September 2013
Lamp.	1 Eks.	
H a l	Permohonan Izin Penelitian	
Yth.	Ka. UPTD Pendidikan Kec. Kalikotes Klaten, Jawa Tengah	
<p>Dengan hormat, disampaikan bahwa untuk keperluan penelitian dalam rangka penulisan tugas akhir skripsi, kami mohon berkenan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan ijin penelitian bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta :</p>		
<p>Nama : Mustofa Khoirul Umam NIM : 09601241047 Program Studi : POR/PJKR Penelitian akan dilaksanakan pada : Waktu : September s.d. Oktober 2013 Tempat/obyek : Sekolah Dasar Se-Kecamatan Kalikotes Judul Skripsi : Penilaian Atasan Langsung Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasnean Olahraga Dan Kesehatan Sekolah Dasar Se-Kecamatan Kalikotes, Kab. Klaten.</p>		
<p>Demikian surat ijin penelitian ini dibuat agar yang berkepentingan maklum, serta dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.</p>		
 Drs. Rukhipis Agus Sudarko, M.S. NIP. 19660924 198601 1 001		
<p>Tembusan :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Kepala Sekolah SD .....</li><li>2. Kajur, POR</li><li>3. Pembimbing TAS</li><li>4. Mahasiswa ybs.</li></ol>		

Lampiran 2. Lembar Pengesahan

**LEMBAR PENGESAHAN**

Proposal Penelitian Tentang:

"PENILAIAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP KINERJA GURU  
PENDIDIKAN JASMANI OLAHRAGA DAN KESEHATAN SEKOLAH  
DASAR SE KECAMATAN KALIKOTES KABUPATEN KLATEN"

Nama : Musthofa Khoirul Umam

NIM : 09601241047

Jurusan / Prodi : POR/PJKR

Telah diperiksa dan dinyatakan layak untuk diteliti

Ketua Jurusan

Amat Komari, M.Si  
NIP. 19620422 199001 1 001

Yogyakarta 29. Agustus 2015  
Dosen Pembimbing

Erwin Setyo Kriswanto, M.Kes  
NIP. 19751018 200501 1 002

Kasubag Pendidikan FIK UNY

  
Sutiyem S.Si  
NIP. 19760522 199903 2 001

### Lampiran 3. Surat Ijin Penelitian dari UPTD Kecamatan Kalikotes



Lampiran 4. Surat Ijin dari MI M Jimbung

 <p>MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH MUHAMMADIYAH CABANG KALIKOTES MADRASAH IBTIDAIYAH MUHAMMADIYAH (MIM) JIMBUNG Jimbung Goro, Jimbung, Kadikotes, 57451 KLATEN</p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>SURAT KETERANGAN</b> Nomor: 10/MIM.I/K.IX/2013</p> <p>Yang bertanda tangan di bawah ini :</p> <table><tr><td>Nama</td><td>: Samiyono, S.Ag</td></tr><tr><td>NIP</td><td>: 19590822 198304 1 001</td></tr><tr><td>Jabatan</td><td>: Kepala MI Muhammadiyah Jimbung</td></tr></table> <p>Menerangkan bahwa:</p> <table><tr><td>Nama</td><td>: Musthofa Khoirul Umam</td></tr><tr><td>NIM</td><td>: 09601241047</td></tr><tr><td>Nama Perguruan Tinggi</td><td>: Universitas Negeri Yogyakarta</td></tr><tr><td>Program Studi</td><td>: Pendidikan Jasmani, Kesehatan dan Rekreasi</td></tr><tr><td>Fakultas</td><td>: Ilmu Keolahragaan</td></tr></table> <p>Adalah benar-benar telah mengadakan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul <b>" PENILAIAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN JASMANI OLAHRAGA DAN KESEHATAN SEKOLAH DASAR SE-KECAMATAN KALIKOTES KABUPATEN KLATEN"</b> di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah (MIM) Jimbung.</p> <p>Yang dilaksanakan pada tanggal 07 September 2013.</p> <p>Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.</p> <p style="text-align: right;">Jimbung, 07 September 2013</p> <p style="text-align: right;">Kepala MIM Jimbung Samiyono, S.Ag NIP: 19590822 198304 1 001</p>	Nama	: Samiyono, S.Ag	NIP	: 19590822 198304 1 001	Jabatan	: Kepala MI Muhammadiyah Jimbung	Nama	: Musthofa Khoirul Umam	NIM	: 09601241047	Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Negeri Yogyakarta	Program Studi	: Pendidikan Jasmani, Kesehatan dan Rekreasi	Fakultas	: Ilmu Keolahragaan
Nama	: Samiyono, S.Ag															
NIP	: 19590822 198304 1 001															
Jabatan	: Kepala MI Muhammadiyah Jimbung															
Nama	: Musthofa Khoirul Umam															
NIM	: 09601241047															
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Negeri Yogyakarta															
Program Studi	: Pendidikan Jasmani, Kesehatan dan Rekreasi															
Fakultas	: Ilmu Keolahragaan															

## Lampiran 5. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari UPTD



**PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**UPTD PENDIDIKAN KECAMATAN KALIKOTES**  
Alamat : Dk. Tegalrejo, Ds. Kalikotes, Kec. Kalikotes, Kab. Klaten

Nomor : 421.1/75/2013

Kalikotes, 13 September 2013

### Lamp

Perihal : Surat Keterangan

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
di

## TEMPAT

Menindaklanjuti Surat dari Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Yogyakarta No. 410/UN.34.16/PP/2013 tertanggal 4 September 2013 Perihal Permohonan Izin Penelitian maka Kepala UPTD Kecamatan Kalikotes menerangkan bahwa :

**Nama : MUSTHOFA KHOIRUL UMAM**  
**NIM : 09601241047**  
**Program Studi : POR / PJKR**  
**Penelitian dilaksanakan Waktu : September s/d Oktober 2013**  
**Tempat/Obyek : Sekolah Dasar Se-Kecamatan Kalikotes**  
**Judul Skripsi : Penilaian Atasan Langsung Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan Sekolah Dasar Se-Kecamatan Kalikotes, Kab. Klaten**

telah selesai melaksanakan penelitian untuk itu Mahasiswa tersebut diatas kami kembalikan kepada Pihak Fakultas untuk bisa melanjutkan Penyusunan Skripsi.

Demikian Surat Keterangan ini kami keluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



## Lampiran 6. Instrumen IPKG

### A. Identitas Responden

Nama : .....

Nama Sekolah : .....

Jabatan : .....

### B. Petunjuk Pengisian

Berilah penilaian secara jujur, objektif, dan penuh tanggung jawab terhadap diri sendiri khususnya terhadap hal-hal yang terkait dengan kompetensi paedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial dengan cara melingkari angka pada kolom skor sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 1 : Sangat Tidak Baik/ Sangat Rendah/ Tidak Pernah
- 2 : Tidak Baik/Rendah
- 3 : Biasa/Cukup
- 4 : Baik/Tinggi
- 5 : Sangat Baik/Sangat Tinggi

No	Aspek yang Dinilai	Skor
<b>A. Kompetensi Paedagogik</b>		
1	Kesungguhan dalam mempersiapkan pembelajaran	1 2 3 4 5
2	Keteraturan dan ketertiban penyelenggaraan pembelajaran	1 2 3 4 5
3	Kemampuan menghidupkan suasana kelas	1 2 3 4 5
4	Kedisiplinan dan kepatuhan terhadap peraturan akademik	1 2 3 4 5
5	Penguasaan media dan teknologi pembelajaran	1 2 3 4 5
6	Kemampuan melaksanakan penilaian prestasi belajar siswa	1 2 3 4 5
7	Objektivitas dalam penilaian terhadap siswa	1 2 3 4 5
8	Kemampuan membimbing siswa	1 2 3 4 5
9	Berpersepsi positif terhadap kemampuan siswa	1 2 3 4 5
<b>B. Kompetensi Profesional</b>		
10	Penguasaan bidang keahlian yang menjadi tugas pokoknya	1 2 3 4 5
11	Kepemimpinan menjelaskan keterkaitan bidang/topik yang diajarkan dengan bidang topik lain	1 2 3 4 5
12	Penguasaan isu-isu mutakhir dalam bidang diajarkan	1 2 3 4 5
13	Kesediaan melakukan refleksi dan diskusi ( <i>sharing</i> ) permasalahan pembelajaran yang dihadapi dengan kolega	1 2 3 4 5
14	Pelibatan siswa dalam penelitian/kajian dan atau pengembangan/rekayasa/desain yang dilakukan guru/dosen	1 2 3 4 5
15	Pelibatan siswa dalam penelitian/kajian dan atau pengembangan/rekayasa/desain yang dilakukan oleh guru	1 2 3 4 5
16	Kemampuan mengikuti perkembangan Ipteks untuk pemutakhiran pembelajaran	1 2 3 4 5
17	Keterlibatan dalam kegiatan ilmiah organisasi profesi	1 2 3 4 5

No	Aspek yang Dinilai	Skor
<b>C. Kompetensi Kepribadian</b>		
18	Kewibawaan sebagai guru/dosen	1 2 3 4 5
19	Kearifan dalam mengambil keputusan	1 2 3 4 5
20	Menjadi contoh dalam bersikap dan berperilaku	1 2 3 4 5
21	Satunya kata dan tindakan	1 2 3 4 5
22	Kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi	1 2 3 4 5
23	Adil dalam memperlakukan sejawat, karyawan, dan siswa	1 2 3 4 5
<b>D. Kompetensi Sosial</b>		
24	Kemampuan menyampaikan pendapat	1 2 3 4 5
25	Kemampuan menerima kritik, saran, dan pendapat	1 2 3 4 5
26	Mudah bergaul di kalangan sejawat, karyawan, dan siswa	1 2 3 4 5
27	Mudah bergaul di kalangan masyarakat	1 2 3 4 5
28	Toleransi terhadap keberagaman di masyarakat	1 2 3 4 5

Lampiran 7. Skor IPKG

**SKOR IPKG GURU PENJAS SD SE KECAMATAN KALIKOTES  
KABUPATEN KLATEN**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	Total	
2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	75	
3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	73	
3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	86	
1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	70	
3	4	2	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	84
4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	94	
3	3	2	2	4	4	3	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	94	
3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	70	
4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	93
2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	64	
3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	93	
4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	80	
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	91	
3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	90	
3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	84	
3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	74	
3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	74	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	76	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	76	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	104	
3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	79	

Lanjutan

Kompetensi Paedagogik									Total
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
2	2	2	3	3	3	2	3	2	22
3	3	3	3	2	3	1	1	3	22
3	2	3	3	2	3	4	3	2	25
1	1	1	3	3	3	3	1	3	19
3	4	2	4	4	3	3	3	4	30
4	3	4	3	3	3	4	4	3	31
3	3	2	2	4	4	3	4	4	29
3	2	3	3	2	3	2	3	2	23
4	4	3	3	4	3	3	3	4	31
2	3	2	3	2	2	2	3	2	21
3	2	2	4	3	3	4	4	3	28
4	3	2	3	3	3	2	3	3	26
3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
3	3	4	4	3	3	3	3	3	29
3	3	4	4	2	2	3	3	3	27
3	2	3	2	3	3	3	3	3	25
3	2	3	2	3	3	3	3	2	24
3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
3	3	2	3	3	3	3	3	4	27

Kompetensi Profesional								Total
10	11	12	13	14	15	16	17	
3	3	3	3	3	3	2	3	23
3	3	3	3	3	2	3	3	23
3	4	3	4	3	2	4	3	26
3	3	2	2	3	3	3	3	22
2	3	2	3	3	4	2	3	22
4	3	3	4	3	3	3	3	26
3	3	1	4	4	4	4	4	27
2	2	2	3	3	2	3	3	20
3	3	3	3	4	4	3	3	26
2	2	3	2	1	3	3	2	18
3	4	4	4	3	3	3	3	27
3	2	2	3	3	3	4	3	23
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	3	3	3	3	27
4	4	3	3	3	3	3	3	26
3	4	4	3	2	3	3	2	24
2	2	3	3	2	3	2	3	20
2	3	3	2	3	2	3	3	21
2	3	3	2	2	3	3	3	21
4	4	2	4	4	4	4	4	30
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	3	4	3	4	4	4	29
2	2	2	3	3	3	3	3	21

Kompetensi Kepribadian						Total
18	19	20	21	22	23	
2	3	2	3	3	3	16
1	1	3	3	3	3	14
4	3	2	3	4	3	19
3	1	3	3	3	2	15
3	3	4	2	3	2	17
4	4	3	4	3	3	21
3	4	4	3	3	1	18
2	3	2	2	2	2	13
3	3	4	3	3	3	19
2	3	2	2	2	3	14
4	4	3	3	4	4	22
2	3	3	3	2	2	15
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	4	4	3	20
3	3	3	4	4	3	20
3	3	3	3	4	4	20
3	3	3	2	2	3	16
3	3	2	2	3	3	16
2	3	3	2	3	3	16
2	3	3	2	3	2	15
4	4	4	4	4	2	22
3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	3	4	3	21
3	3	4	2	2	2	16

Komptensi Sosial					Total
24	25	26	27	28	
3	3	3	2	3	14
3	3	2	3	3	14
4	3	2	4	3	16
2	3	3	3	3	14
3	3	4	2	3	15
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
3	3	2	3	3	14
3	4	4	3	3	17
2	1	3	3	2	11
4	3	3	3	3	16
3	3	3	4	3	16
4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
3	2	3	3	2	13
3	2	3	2	3	13
2	3	2	3	3	13
2	2	3	3	3	13
2	3	3	3	3	14
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	3	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15

## Lampiran 8. Deskriptif Statistik

**Statistics**

	IPKG	Kompetensi Paedagogik	Kompetensi Profesional	Kompetensi Kepribadian	Kompetensi Sosial
N Valid	24	24	24	24	24
Missing	0	0	0	0	0
Mean	84.3333	27.0417	24.1250	17.7917	15.3750
Median	84.0000	27.0000	23.5000	17.5000	15.0000
Mode	84.00	26.00 <sup>a</sup>	21.00 <sup>a</sup>	16.00	14.00 <sup>a</sup>
Std. Deviation	1.20926E1	4.20640	3.50543	2.97788	2.41035
Minimum	64.00	19.00	18.00	13.00	11.00
Maximum	108.00	36.00	32.00	24.00	20.00
Sum	2024.00	649.00	579.00	427.00	369.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

**IPKG**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	64	1	4.2	4.2	4.2
	70	2	8.3	8.3	12.5
	73	1	4.2	4.2	16.7
	74	2	8.3	8.3	25.0
	75	1	4.2	4.2	29.2
	76	2	8.3	8.3	37.5
	79	1	4.2	4.2	41.7
	80	1	4.2	4.2	45.8
	84	3	12.5	12.5	58.3
	86	1	4.2	4.2	62.5
	90	1	4.2	4.2	66.7
	91	1	4.2	4.2	70.8
	93	2	8.3	8.3	79.2
	94	2	8.3	8.3	87.5
	104	1	4.2	4.2	91.7
	108	2	8.3	8.3	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

**Kompetensi Paedagogik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	1	4.2	4.2	4.2
	21	1	4.2	4.2	8.3
	22	2	8.3	8.3	16.7
	23	1	4.2	4.2	20.8
	24	1	4.2	4.2	25.0
	25	2	8.3	8.3	33.3
	26	3	12.5	12.5	45.8
	27	3	12.5	12.5	58.3
	28	2	8.3	8.3	66.7
	29	2	8.3	8.3	75.0
	30	1	4.2	4.2	79.2
	31	2	8.3	8.3	87.5
	32	1	4.2	4.2	91.7
	35	1	4.2	4.2	95.8
	36	1	4.2	4.2	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

**Kompetensi Profesional**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	1	4.2	4.2	4.2
	20	2	8.3	8.3	12.5
	21	4	16.7	16.7	29.2
	22	2	8.3	8.3	37.5
	23	3	12.5	12.5	50.0
	24	2	8.3	8.3	58.3
	26	4	16.7	16.7	75.0
	27	3	12.5	12.5	87.5
	29	1	4.2	4.2	91.7
	30	1	4.2	4.2	95.8
	32	1	4.2	4.2	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

**Kompetensi Kepribadian**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13	1	4.2	4.2	4.2
	14	2	8.3	8.3	12.5
	15	3	12.5	12.5	25.0
	16	5	20.8	20.8	45.8
	17	1	4.2	4.2	50.0
	18	2	8.3	8.3	58.3
	19	2	8.3	8.3	66.7
	20	3	12.5	12.5	79.2
	21	2	8.3	8.3	87.5
	22	2	8.3	8.3	95.8
	24	1	4.2	4.2	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

**Kompetensi Sosial**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11	1	4.2	4.2	4.2
	13	4	16.7	16.7	20.8
	14	5	20.8	20.8	41.7
	15	4	16.7	16.7	58.3
	16	5	20.8	20.8	79.2
	17	1	4.2	4.2	83.3
	19	1	4.2	4.2	87.5
	20	3	12.5	12.5	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

Lampiran 9. Dokumentasi Penelitian

**PENGISIAN IPKG DI SEKOLAH DASAR SE KECAMATAN  
KALIKOTES KABUPATEN KLATEN**







