

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan dunia yang semakin maju, ilmu pengetahuan dan teknologi terus mengalami perubahan ke arah yang lebih baik. Dengan keadaan seperti itu manusia dituntut untuk dapat menyesuaikan diri. Jika seseorang tidak dapat beradaptasi, orang tersebut akan mengalami perjalanan hidup yang sangat sulit. Di era yang serba modern ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang handal dan profesional. Menurut Chu dkk (Mahdiannur, 2018: 2) dunia pendidikan saat ini mengalami perubahan terkait kualitas dan relevansi pendidikan serta penguasaan keterampilan dengan semakin canggihnya teknologi. Oleh karena itu, salah satu cara yang harus dilaksanakan adalah dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan.

Pendidikan yang bermutu adalah syarat mutlak yang harus dimiliki agar kehidupan bangsa dapat lebih baik dan sejahtera. Dari perkembangan saat ini dapat dilihat bahwa bangsa yang maju dan modern adalah bangsa yang memiliki sistem pendidikan dan proses pendidikan yang baik. Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dan sengaja untuk mengubah tingkah laku manusia baik secara individu maupun kelompok untuk mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Sugihartono dkk, 2007: 3-4). Pendidikan adalah proses menabur benih kehidupan budaya dan manusia yang dibatasi oleh nilai-nilai atau visi yang berkembang dan dikembangkan dalam masyarakat (Sanaky, 2017: 78). Menurut Dewantara (Siswoyo dkk, 2008: 18-19) pendidikan yaitu menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak, agar mereka sebagai manusia dan

sebagai anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya. Pengertian tersebut juga sejalan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan serta membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis, dan bertanggung jawab. Pendidikan merupakan awal yang baik bagi kehidupan manusia, karena dapat meningkatkan kualitas tiap-tiap individu. Adanya perkembangan kebudayaan, munculah pendidikan yang terselenggara dengan baik, sistematis dan didasarkan pada pemikiran yang matang.

Guru merupakan seorang pendidik profesional yang tugasnya adalah mengajar, mendidik, membimbing, melatih, mengarahkan, menilai, serta mengevaluasi (Danurwati dan Slamet, 2015: 100). Suyanto dan Hisyam (Kurniawan, 2015: 279) guru merupakan salah satu komponen dari mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran di dalam proses pendidikan secara luas khususnya dalam pendidikan formal. Dalam ruang lingkup pendidikan di Indonesia, masalah yang muncul tentang mutu pendidikan selalu terjadi. Salah satu masalahnya adalah tentang kualitas guru. Guru yang berkualitas akan memberikan pengaruh yang sangat besar dalam dunia pendidikan. Permasalahan tersebut mendorong pemerintah untuk meningkatkan mutu

pendidikan di Indonesia melalui program-program peningkatan dan pengembangan guru secara berkesinambungan.

Untuk memperlancar program-program tersebut pemerintah mengeluarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan kemudian didukung Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan mengamanatkan bahwa setiap guru yang profesional harus memiliki syarat kualifikasi akademik sekurang-kurangnya S1/D4 dan memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kompetensi tersebut diuraikan dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Guru pada jenjang PAUD/TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SDLB/SMPLB/SMALB, dan SMK/MAK yang sederajat harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum Diploma Empat (D-IV) atau Sarjana Satu (S1) yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Menurut Siedentop dan Tannehill (Tomoliyus dkk, 2013: 232) pendidikan jasmani (Penjas) dapat dilihat secara konvesional dan modern. Penjas konvesional merupakan pendidikan melalui aktivitas jasmani yang didasarkan pada pandangan bahwa manusia terdiri atas dua komponen, yaitu aspek jasmani dan rohani. Penjas modern adalah pendidikan melalui aktivitas jasmani berdasarkan pada pandangan bahwa kehidupan manusia merupakan totalitas jasmani dan rohani. Melalui Penjas dapat ditingkatkan perkembangan peserta didik, bukan hanya pertumbuhan dan perkembangan tubuh saja, tetapi emosi, mental, dan sosialnya menjadi lebih baik. Menurut Spranger (Hardman & Naul, 2002: 101) guru Penjas merupakan seseorang

yang terlatih dan menunjukkan keterampilannya dalam gaya hidup berolahraga yang konsisten sesuai dengan tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru harus dibekali dengan berbagai keterampilan untuk menunjang tugas profesionalnya serta adanya pembinaan yang berkelanjutan.

Guru Penjas juga memberikan peran yang sangat besar dalam keberhasilan proses pembelajaran di sekolah, sehingga tujuan dari pendidikan akan tercapai. Menurut Abdullah dan Manadji (Wibawa, 2017: 2) tujuan Penjas untuk mengembangkan secara optimal tiap-tiap individu yang utuh dan berkemampuan dalam menyesuaikan diri secara jasmaniah, sosial dan mental melalui pelajaran yang terpimpin serta partisipasi dalam olahraga yang dipilih. Seorang guru Penjas harus mempunyai kompetensi sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Guru Penjas membimbing peserta didik agar tujuan dari pembelajaran tercapai.

Berikut ini adalah syarat-syarat yang harus dimiliki oleh seorang guru Penjas menurut Sukintaka (Subagyo dkk, 2015: 24), yaitu:

1. Memahami pengetahuan Penjas sebagai bidang studi.
2. Memahami karakteristik anak didiknya.
3. Mampu membangkitkan dan memberi kesempatan anak didik untuk aktif dan kreatif dalam proses pembelajaran Penjas dan mampu menumbuhkembangkan potensi kemampuan motorik dan keterampilan motorik.
4. Mampu memberikan bimbingan dan mengembangkan potensi anak didik dalam proses pembelajaran untuk pencapaian tujuan Penjas.
5. Mampu merencanakan, melaksanakan, mengendalikan dan menilai, serta mengoreksi dalam proses pembelajaran Penjas.
6. Memiliki pemahaman dan penguasaan kemampuan keterampilan motorik.
7. Memiliki pemahaman tentang unsur-unsur kondisi fisik.
8. Memiliki kemampuan untuk menciptakan, mengembangkan dan memanfaatkan lingkungan yang sehat dalam upaya mencapai tujuan Penjas.
9. Memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi potensi anak didik dalam olahraga.
10. Mempunyai kemampuan untuk menyalurkan hobinya dalam berolahraga.

Berdasarkan uraian di atas perlu diteliti faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru Penjas yang berasal dari dalam maupun dari luar. Upaya peningkatan mutu guru semakin terus dilakukan oleh pemerintah sehingga dibuat perangkat hukumnya dan kebijakan operasionalnya. Hal ini dimulai dari meningkatkan kualitas guru sampai dengan standarisasi profesionalisme guru melalui program pemerintahan yang disebut sebagai sertifikasi guru. Menurut Suyatno (2008: 2) sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Kunandar (Muwarti, 2013: 14-15) menyatakan bahwa sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Secara umum sertifikasi guru merupakan amanah dari Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Secara khusus sertifikasi guru mangacu pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 8 dan 11.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru merupakan proses pemberian sertifikat kepada guru yang sudah memenuhi standar sebagai bukti atau pengakuan atas kemampuan profesionalnya sebagai tenaga pengajar/pendidik. Guru yang mengajar di sekolah negeri maupun swasta baik itu PNS maupun Non-PNS dapat mengikuti sertifikasi guru.

Permendiknas No. 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan menyebutkan semua guru dalam jabatan berhak mengikuti sertifikasi guru asalkan memenuhi persyaratan sertifikasi guru. Jabatan tersirat bahwa empat kompetensi guru profesional ini dapat diukur melalui sepuluh komponen, yaitu: (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4)

perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Sepuluh komponen portofolio tersebut merupakan cerminan dari empat kompetensi guru. Setiap komponen portofolio dapat memberikan gambaran satu atau lebih kompetensi guru peserta sertifikasi, dan secara akumulatif dari sebagian atau keseluruhan komponen portofolio merefleksikan keempat kompetensi guru yang bersangkutan.

Di dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 14 ayat 1 disebutkan bahwa setiap guru berhak mendapatkan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan. Pasal 15 ayat 1 berbunyi yang dimaksud penghasilan di atas kebutuhan minimum meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus dan tambahan yang terkait tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip suatu penghargaan atas dasar prestasi. Adanya peraturan perundang-undangan tersebut, guru yang dinyatakan belum lulus sertifikasinya belum berhak mendapatkan tunjangan profesi yang jumlahnya setara dengan satu kali gaji pokok.

Harapan pemerintah apabila seorang guru mengikuti sertifikasi guru, tujuan utama bukan untuk mendapatkan tunjangan profesi, tetapi untuk menunjukkan bahwa memiliki kompetensi sesuai dengan standar kompetensi guru. Depdiknas (Sutopo, 2017: 41) tujuan pemerintah mengadakan sertifikasi guru, yaitu: (1)

menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional, (2) meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, (3) meningkatkan martabat guru, dan (4) meningkatkan profesionalitas guru. Tunjangan profesi adalah kosekuensi logis yang menyertai adanya kemampuan tersebut (Suyatno, 2008: 4). Menyadari hal tersebut seharusnya guru mempersiapkan diri dengan belajar untuk mengikuti sertifikasi guru. Berdasarkan cara tersebut, sertifikasi guru akan membawa dampak positif untuk meningkatkan kualitas guru.

Selain sertifikasi guru, yang memengaruhi kinerja guru Penjas adalah motivasi kerja. Menurut Anshel (Komarudin, 2015: 23) motivasi berarti kecenderungan pada arah dan selektivitas dari tingkah laku yang diawasi dengan koneksinya pada konsekuensi dan kecenderungannya untuk mempertahankan tujuan hingga tercapai. Motivasi kerja mengalami perubahan-perubahan sebagai hasil interaksi antara seseorang dan lingkungan kerja. Secara umum motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu motif atau dorongan untuk melakukan sesuatu hal. Pendapat lain diungkapkan oleh Ranftl (Sutikno, 2013: 151) motivasi merupakan faktor kritis dan pegawai yang termotivasi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat kerja atau dorongan dalam bekerja. Menurut Hamalik (2010: 108) fungsi motivasi, yaitu: (1) mendorong timbulnya tingkah laku atau perbuatan, (2) sebagai pengarah, dan (3) sebagai penggerak.

Setiap orang memiliki kebutuhan hidupnya masing-masing yang kemudian mendorong keinginan untuk berusaha dalam mencapai dan memenuhi kebutuhan tersebut. Dalam pelaksanaannya, motivasi kerja yang menurun pada guru Penjas

dapat timbul dari kepuasan kerja guru Penjas tersebut. Hal ini dapat memengaruhi kinerja guru Penjas dalam proses pembelajaran pada peserta didiknya. Upaya guru Penjas dalam memenuhi kebutuhan mendorong untuk bekerja lebih baik. Motivasi yang dimiliki guru akan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Guru Penjas yang bekerja secara profesional akan memiliki motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi tinggi dalam mengajar akan melaksanakan kewajibannya dengan penuh semangat.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja seorang guru dalam mengajar adalah masa kerja. Masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya seorang pegawai dalam mengabdikan dirinya pada sebuah perusahaan atau organisasi (Kurniawati, 2014: 314). Siagian (Koesindratmono dan Septarini, 2014: 52) menyatakan bahwa masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya.

Masa kerja guru dalam mengajar dihitung sejak guru tersebut pertama kali diangkat menjadi guru pada suatu satuan pendidikan. Oleh karena itu, masa kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan seseorang mempunyai pengalaman. Semakin lama seorang guru mengajar di sekolah dapat dikatakan guru tersebut memiliki pengalaman yang banyak sehingga dalam menyampaikan materi kepada peserta didik dapat diterima dengan baik. Di sisi lain masa kerja yang terlalu lama tanpa adanya variasi kerja dan promosi akan mendorong kurangnya semangat kerja seseorang. Pekerjaan sebagai guru sangat kecil peluangnya untuk mandapatkan promosi kerja. Kondisi tersebut akan berdampak pada kurangnya semangat kerja, sehingga kinerja mengajar sorang guru Penjas menurun. Dengan

kata lain seorang guru Penjas dapat mengalami masa kejemuhan. Peningkatan kinerja guru Penjas harus terus diupayakan oleh berbagai pihak agar tujuan pendidikan nasional yang digalakkan pemerintah dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan data kepegawaian di Unit Pelayanan Terpadu (UPT) Yogyakarta Wilayah Barat terdapat 59 guru Penjas terdiri atas 26 guru yang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hasil pengamatan dengan beberapa guru Penjas yang berstatus PNS dan non-PNS di sekolah dasar (SD) di UPT Yogyakarta Wilayah Barat dapat disimpulkan sertifikasi guru merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kesejahteraan guru.

Program sertifikasi guru pada dasarnya untuk meningkatkan kualitas guru ternyata belum sesuai dengan yang diharapkan. Guru Penjas yang telah lolos sertifikasi guru berjumlah 22 guru. Motivasi mereka ingin mendapatkan tunjangan profesi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Motivasi mereka mengikuti program sertifikasi guru bermacam-macam, namun secara umum alasannya adalah menerima tunjangan profesi.

Dari beberapa guru Penjas yang sudah berstatus PNS terdapat 4 guru yang belum mendapatkan sertifikasi guru. Sikap kerja yang kurang baik bisa timbul karena rendahnya motivasi kerja dan kepuasan kerja yang belum tercapai. Hal ini dapat berakibat pada kinerjanya dalam menjalankan tugas sebagai guru Penjas khususnya dalam palaksanaan pembelajaran. Terdapat guru Penjas yang mengikuti program sertifikasi guru karena ingin meningkatkan kinerjanya sebagai pengajar. Jika ditinjau dari masa kerja, guru SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat yang sudah mendapatkan sertifikasi guru secara keseluruhan mempunyai masa kerja

cukup lama. Dengan sudah mendapatkan tunjangan profesi dan memiliki masa kerja cukup lama, seharusnya mereka mempunyai kinerja yang baik, namun kenyataannya belum sesuai harapan. Sebaliknya, ada pula guru yang memiliki masa kerja sedikit dan memiliki sertifikasi guru mempunyai kinerja yang baik.

Di lihat dari segi geografisnya, UPT Yogyakarta Wilayah Barat terletak di pusat kota Yogyakarta, sehingga dapat dijadikan sebagai gambaran mengenai kondisi guru Penjas sekolah dasar. Dari berbagai permasalahan yang menyangkut tentang kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat, peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja, dan Masa Kerja dengan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di UPT Yogyakarta Wilayah Barat.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang memengaruhi kinerja guru pendidikan jasmani adalah sebagai berikut:

1. Terdapat guru Penjas yang sudah mendapatkan sertifikasi guru sebesar 84,6%.
2. Masih terdapat guru Penjas yang belum mendapatkan sertifikasi guru sebesar 15,4%.
3. Masih terdapat guru Penjas yang mengikuti sertifikasi guru dengan alasan untuk mendapatkan tunjangan profesi, bukan untuk meningkatkan kinerjanya pada umumnya.
4. Tunjangan profesi yang sebanding akan meningkatkan motivasi guru dalam mengajar.

5. Terdapat 3 guru Penjas yang memiliki masa kerja lebih dari 25 tahun dan 1 guru Penjas yang memiliki masa kerja antara 11-13 tahun, tetapi belum mendapatkan sertifikasi guru.
6. Terdapat guru Penjas yang memiliki masa kerja cukup lama dan belum mendapatkan tunjangan profesi mengalami kejemuhan dalam mengajar.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, masalah dalam penelitian ini dibatasi pada:

1. Hubungan sertifikasi guru dengan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat.
2. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat.
3. Hubungan masa kerja dengan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat.
4. Hubungan sertifikasi guru, motivasi kerja, dan masa kerja dengan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah hubungan antara sertifikasi guru dan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat?
2. Adakah hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat?

3. Adakah hubungan antara masa kerja dan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat?
4. Adakah hubungan secara bersama-sama sertifikasi guru, motivasi kerja, dan masa kerja dengan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian yang akan dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara sertifikasi guru dan kinerja Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat.
2. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kinerja Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat.
3. Untuk mengetahui hubungan antara masa kerja dan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat.
4. Untuk mengetahui hubungan secara bersama-sama sertifikasi guru, motivasi kerja, dan masa kerja dengan kinerja guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat.

F. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasilnya dapat bermanfaat secara teoretis dan praktis.

1. Manfaat Teoretis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam mengembangkan teori-teori yang berkaitan dengan kinerja guru Penjas dan faktor-faktor yang dapat memengaruhinya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bagi studi lanjutan yang relevan dalam bidang pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi guru Penjas SD di UPT Yogyakarta Wilayah Barat, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru Penjas.
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada UPT Yogyakarta Wilayah Barat untuk meningkatkan kinerja guru Penjas.
- c. Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian berikutnya yang berkaitan dengan masalah kinerja guru Penjas.