



Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Olahraga Tahun 2018
FIK Unimed, 8 September 2018:
Digital Library , Universitas Negeri Medan

PROSIDING

SNPO 2018

Seminar Nasional Pendidikan Olahraga

Tema :

Peningkatan Mutu Guru Dan Pembelajaran
Pendidikan Jasmani Olahraga Kesehatan
Berbasis Penelitian Nilai-Nilai Kearifan Lokal
Guna Mendukung Prestasi Olahraga Nasional

SABTU, 08 SEPTEMBER 2018
GEDUNG DIGITAL LIBRARY LANTAI IV
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

Narasumber :

Prof. Dr. Syawal Gultom, M.Pd. (Rektor Universitas Negeri Medan)
Prof. Dr. Tandiyo Rahayu, M.Kes. (Dekan FIK Universitas Negeri Semarang)
Dr. Phil. Ichwan Azhari, M.S. (Kepala PUSSIS Universitas Negeri Medan)
Dr. Ardi Nusri, M.Kes. AIFO. (Dosen FIK UNIMED)

THE
Character Building
UNIVERSITY



Fakultas Ilmu Keolahragaan
Universitas Negeri Medan



Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Olahraga Tahun 2018
FIK Unimed, 8 September 2018:
Digital Library, Universitas Negeri Medan

PROSIDING SNPO 2018 Seminar Nasional Pendidikan Olahraga

Tema :

**Peningkatan Mutu Guru Dan Pembelajaran
Pendidikan Jasmani Olahraga Kesehatan
Berbasis Penelitian Nilai-Nilai Kearifan Lokal
Guna Mendukung Prestasi Olahraga Nasional**

Steering Comitee

Dr. Budi Valianto, M.Pd.
Drs. Suharjo, M.Pd.
Dr. Albadi Sinulingga, M.Pd.
Dr. Syamsul Gultom, SKM., M.Kes.
Drs. Mesnan, M.Kes.
Akbar Khusyairi Rambe, S.Pd.
Nasiruddin Daulay, S.Pd.

Organizing Comitee

Abdul Harris Handoko, S.Pd., M.Pd
Togi Parulian Tambunan, S.Pd.
Akbar Zahriali, S.Pd.
Rian Handika, S.Pd.
Sri Astuti, S.Pd.
Alan Alfiansyah Putra Karo-karo, S.Pd.

Editor : Dr. Nurhayati Simatupang, M.Kes.
Dr. Imran Akhmad, M.Pd.

Reviewer :

Dr. Sabaruddin Yunis Bangun, M.Pd. (Unimed)
Dr. Sukendo, M.Kes. (UNJA)
Dr. Syahrudin, M.Kes. (UNM)
Dr. Rahma Dewi, M.Pd. (Unimed)
Dr. Amir Supriadi, M.Pd. (Unimed)

Penerbit :

Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Medan
Jl. Willièm Iskandar Pasar V Medan Estate Medan
Telp: 061-6625972
E-mail: fik@unimed.ac.id
Website: fik.unimed.ac.id

ISBN 978-602-53100-0-3

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun
tanpa ijin tertulis dari penerbit



Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Olahraga Tahun 2018

FIK Unimed, 8 September 2018:

Digital Library , Universitas Negeri Medan

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan ke hadirat Allah Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah yang telah diberikan kepada kita semua, sehingga buku Prosiding hasil Seminar Nasional Pendidikan Olahraga Tahun 2018 pada hari sabtu tanggal 08 September 2018 di Gedung Digital Library Universitas Negeri Medan dapat terwujud.

Buku ini memuat artikel dan hasil penelitian Bapak/Ibu guru / dosen / Mahasiswa Universitas Negeri Medan yang dikumpulkan dan ditata oleh tim dalam kepanitiaan Seminar Nasional Pendidikan Olahraga Tahun 2018. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankan kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Medan, Bapak Prof. Dr. Syawal Gultom, M. Pd. yang telah memfasilitasi semua kegiatan Seminar Nasional Pendidikan Olahraga ini.
2. Bapak/Ibu segenap panitia Seminar Nasional Pendidikan Olahraga, yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pemikirannya demi suksesnya kegiatan ini.
3. Bapak/Ibu guru, dosen dan mahasiswa penyumbang artikel dan hasil penelitian dalam kegiatan ini.

Semoga buku ini dapat memberi kemanfaatan bagi kita semua, untuk kepentingan peningkatan mutu guru dan pembelajaran pendidikan Jasmani olahraga kesehatan berbasis penelitian nilai-nilai kearifan local guna mendukung prestasi olahraga nasional



Medan, September 2018
Dekan FIK UNIMED

Dr. Budi Valianto, M.Pd.
NIP. 19660520 199102 1 001



Pengaruh Loncat Katak Melalui Modifikasi Permainan Kemampuan Siswa Memperoleh Keterampilan Melalui Gerak Dasar <i>Rizky Hasan Azhari Ritonga</i>	133
Perbedaan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Yang Sudah Sertifikasi Dan Yang Belum Sertifikasi Ditinjau Dari Perbedaan Masa Kerja <i>Wahyo, Albadi Sinulingga, Nurhayati Simatupang</i>	140
Upaya Meningkatkan Passing Kaki Bagian Dalam Sepak Bola Melalui Saintifik Pada SMP Terpadu Al Farabi <i>Abdon Ben O.T Hasugian</i>	148
Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Motivasi Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru <i>Dian Pertiwi</i>	154
Pembelajaran Tolak Peluru Dengan Media Modifikasi Bola Plastik Pada Siswa <i>Riki Prastian</i>	162
Peningkatan Kecepatan <i>Dribbling</i> Melalui Latihan <i>Zig-Zag Trajectory</i> <i>Muhammad Fauzi Purba</i>	169
Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Passing Bawah Bola Voli Melalui Penerapan Gaya Mengajar Inklusi Pada Siswa <i>Reza Wibowo</i>	174
Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Senam Ritmik Dengan Rangkaian Gerak Dasar Menggunakan Media Audio Visual <i>Siska Nova Undari</i>	182
Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Passing Dalam Permainan Sepak Bola Dengan Menerapkan Variasi Pembelajaran Pada Siswa Kelas VIII SMP <i>M. Saiful Ramadhan Harahap</i>	187
Pemanfaatan Media Audio Visual Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Lempar Cakram Gaya Menyamping <i>Ahmad Zaki</i>	194
Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Teknik Pukulan Dalam Permainan Rounders Dengan Pendekatan Bermain Pada Siswa <i>Pangihutan Butar-Butar, Bangun Setia Hsb</i>	200
Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Lompat Jauh Gaya Jongkok Melalui Permainan Tradisional <i>Mulia Romadi Harahap</i>	206
Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Bola Kasti Pada Siswa SD Dengan Metode Bermain <i>Warif Poltama Simorangkir</i>	212



PERBEDAAN KINERJA GURU PENDIDIKAN JASMANI YANG SUDAH SERTIFIKASI DAN YANG BELUM SERTIFIKASI DITINJAU DARI PERBEDAAN MASA KERJA

Wahyo¹, Albadi Sinulingga², Nurhayati Simatupang³

Pascasarjana Universitas Negeri Medan

wahyoemedan@gmail.com¹

Abstrak. Ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yakni kompetensi: pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Kompensasi yang rendah akan membuat kinerja yang rendah demikian juga sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tinggi maka akan membuat kinerja yang tinggi pula. Tunjangan sertifikasi yang diberikan terhadap guru sebesar satu bulan gaji pokok merupakan bentuk kompensasi kepada guru. Berdasarkan hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Data kinerja guru diperoleh hasil bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja guru-guru yang sudah mendapat tunjangan sertifikasi dengan kinerja guru-guru yang belum mendapat tunjangan sertifikasi pada mata pelajaran Pendidikan Jasmani. Hal ini menimbulkan tanda tanya yang sangat besar, karena menurut teori yang berlaku bahwa kompensasi akan mempengaruhi kinerja. Diharapkan penelitian ini akan mendeskripsikan Perbedaan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Yang Sudah Sertifikasi dan Yang Belum Sertifikasi Ditinjau Dari Perbedaan Masa Kerja

Kata Kunci: Perbedaan, Kinerja Guru, Sertifikasi, Pendidikan.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Pendidikan merupakan usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup atau untuk kemajuan lebih baik. Secara sederhana, pengertian pendidikan adalah proses pembelajaran bagi peserta didik untuk dapat mengerti, paham, dan membuat manusia lebih kritis dalam berpikir.

Kinerja adalah pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang disuatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan masuk sesuai dengan norma dan etika yang telah ditentukan. (Albadi Sinulingga & Nurhayati Simatupang, 2018).

Terdapat kecenderungan bahwa FPOK/ FIK (Fakultas Pendidikan Olahraga dan Kesehatan/Fakultas Ilmu Keolahragaan) di Indonesia kurang peka dan sungguh-sungguh dalam mengantisipasi perkembangan dramatis tuntutan zaman yang mendorong semua mata pelajaran di sekolah, termasuk Penjas, untuk selalu disesuaikan dengan perkembangan global dunia, akibatnya program Penjas di sekolah tidak pernah beranjak jauh dari sekedar proses “mengolahragakan anak-anak”, dengan tujuan yang tidak jauh pula dari proses sosialisasi terhadap gerakan olahraga (Mahendra, 2014:12) Ditinjau dari hasil uji kompetensi guru, maka kompetensi dikali motivasi akan mempengaruhi



kinerja (Usman, 2008: 145). Ini berarti, semakin tinggi nilai uji kompetensi dan motivasi maka semakin tinggi pula kinerjanya. Berdasarkan hasil uji kompetensi guru yang dilaksanakan oleh kementerian pendidikan diperoleh data bahwa semakin tinggi masa kerja guru maka semakin rendah pula nilai UKG mereka. Artinya semakin tua gurunya semakin rendah nilai UKG mereka. Dan semakin muda usia guru maka semakin tinggi pula nilai UKG mereka. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Teachers' Score on 2015 UKG
(20.972 PLPG participants)

MASA KERJA	JUMLAH	RATA-RATA	UKG MAX	UKG MIN
10 – 14	16891	58,40	79,76	4,46
15 – 19	2064	55,21	79,76	16,37
20 – 24	1261	50,79	78,87	20,24
25 – 29	630	50,01	79,76	22,32
30 – 34	123	48,08	78,87	19,05
35 - 39	3	47,89	53,57	41
Grand Total	20972	57,32	79,76	4,46

Sumber: Paparan Muchlas tentang data hasil UKG guru tahun 2015 UNESA

Membahas kinerja guru sangat menarik karena guru merupakan faktor penentu untuk menghasilkan peserta didik yang menguasai ranah pikir (kecerdasan intelektual) tinggi, model pendidikan dapat melakukan bentuk pengajaran dalam rangka *transfer of knowledge*. Sementara itu, upaya untuk menghasilkan peserta didik memiliki ranah rasa (kecerdasan sosial), ranah karsa (kecerdasan jiwa/psikis), dan ranah religi (kecerdasan spiritual) tinggi, maka model pendidikan harus dikembangkan melalui pemberian contoh (keteladanan), keploporan dan pembiasaan dalam rangka *transfer of value* atau pembudayaan nilai-nilai karakter bangsa. Sedangkan upaya untuk menghasilkan peserta didik yang memiliki ranah raga (kecerdasan kinestetik) tinggi, maka pendidikan dapat dilakukan melalui model latihan dan pembiasaan dalam rangka mengembangkan gerak reflek dan kecekatan bertindak (Supardi, 2012: 3)

Tugas guru sebagai suatu profesi, menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar, dan melatih anak didik adalah tugas guru sebagai suatu profesi (Uzer Usman, 1995: 14). Tugas guru sebagai pendidik, meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik.

Ke-empat kompetensi tersebut sebagai guru diperoleh melalui proses sertifikasi guru, dengan predikat sebagai guru profesional. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar profesionalitas guru. Sertifikasi bertujuan meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan guru. Sertifikasi dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio, Penilaian meliputi ; 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi profesional, 3) kompetensi kepribadian, dan 4) kompetensi sosial. Portofolio adalah sekumpulan informasi pribadi guru. Informasi berupa catatan dan dokumentasi pencapaian prestasi guru dibidang pendidikan (Dirjen DIKTI: 2009).



Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance*, tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat *Performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kata "*performance*" memberikan tiga arti yaitu : (1) "prestasi" seperti dalam konteks atau kalimat "*high performance car*", atau "mobil yang sangat cepat"; (2) "pertunjukan" seperti dalam konteks atau kalimat "*Folk dance performance*", atau "Pertunjukan tari-tarian rakyat"; (3) "pelaksanaan tugas" seperti dalam konteks atau kalimat "*In performing his/her duties*" (Ruky, 2004: 14).

Menurut Simanjuntak (2005: 56) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, Simanjuntak menegaskan bahwa kinerja adalah sesuatu yang penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karena setiap individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut itulah merupakan kinerja.

Prawirosentono (1992: 2) mengartikan kinerja sebagai 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. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *Performance*.

Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan 'hasil' atau 'apa yang keluar' (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi. Dalam sebuah perusahaan, menurut Mutis maka persoalan kinerja yang dapat diidentifikasi dari beberapa sudut diantaranya: (1) perusahaan harus dapat menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas yang semakin meningkat; (2) pelayanan kepada konsumen makin cepat dan makin efisien; (3) penekanan biaya produksi sehingga harga pokok penjualan dapat stabil sehingga dapat dirasakan oleh seluruh konsumen; dan (4) peningkatan pengetahuan dan keterampilan para pekerja agar dapat berinovasi dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang selalu berubah menyesuaikan dengan dinamika dan tuntutan zaman (Mutis, 1995: 42).

Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. "Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu" (Suprihanto, 1996: 16).

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja



Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain adalah: motivasi, kompetensi, kompensasi, iklim organisasi, supervisi, kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen. Husanker menyatakan bahwa: "kinerja = *ability* X motivasi. *Ability* = *aptitude* X *training* X *resources*. *Motivation* = *desire* X *commitment*" (Usman, 2008: 145). Dengan demikian, Kinerja = *aptitude* X *training* X *resources* X *desire* X *commitment*. Dalam penelitian ini *training* yang dimaksudkan dalam kajian berupa layanan supervisi yang diberikan oleh kepala madrasah, sumber daya adalah suasana iklim kerja, dan komitmen terkandung dalam usaha untuk memahami dengan sungguh-sungguh kurikulum.

Banyak faktor yang mempengaruhi mutu kinerja seseorang antara lain: "(1) partisipasi SDM, (2) pengembangan karier, (3) komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, (4) penyelesaian konflik, (5) insentif yang baik, dan (6) kebanggaan" (Cascio dalam Nawawi, 2000: 244). Aspek-aspek lain yang dapat digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja diantaranya: (1) kemampuan kerja, (2) kerajinan, (3) disiplin, (4) hubungan kerja, (5) prakarsa, (6) kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya

Pendapat lain mengenai kinerja menyatakan: "Kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara *ability* (kemampuan dasar) dengan *morivation* (motivasi) yaitu kinerja (*performance*) $P = (A \times M)$ " (Robbins, 1994: 187).

Profesi guru

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip: (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealism;(2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan ahlak mulia; (3) memiliki kompetensi yang sesuai diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (4) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (5) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan; (6) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; (7) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru (Pasal 7 UU RI No. 14:2005).

Lebih lanjut disebutkan bahwa: "Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional" (Pasal 8 UU RI No. 14:2005).

Pengertian Kinerja Guru

Pertama, kompetensi pedagogik, adalah kemampuan dalam pengelolaan peserta didik, yang meliputi :

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan.
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik
- 3) Pengembangan kurikulum/silabus



- 4) Perancangan pembelajaran
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- 6) Evaluasi hasil belajar
- 7) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kedua, kompetensi kepribadian, merupakan kemampuan kepribadian yang meliputi:

- a. Mantap
- b. Stabil
- c. Dewasa
- d. Arif dan bijaksana
- e. Berwibawa
- f. Berkhak mulia
- g. Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat
- h. Mengevaluasi kinerja sendiri
- i. Mengembangkan diri secara berkelanjutan

Ketiga kompetensi professional, merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang meliputi :

- a. Konsep, struktur dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi dengan materi ajar
- b. Materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah
- c. Hubungan konsep antar mata pelajaran terkait
- d. Penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari
- e. Kompetensi secara professional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional

Keempat, kompetensi sosial, yaitu kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berperan dalam hal-hak:

- a. Berkomunikasi lisan dan tulisan
- b. Menggunakan teknologi dan informasi secara fungsional
- c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik
- d. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar

Seorang guru dianggap memiliki kinerja yang baik apabila ia memiliki keempat kompetensi tersebut diatas, sehingga mampu untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik sesuai dengan yang dituntut oleh organisasi dalam hal ini adalah sekolah. Dan, dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, kualitas kinerja mereka merupakan suatu konstribusi penting yang akan menentukan bagi keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, perhatian pada kinerja guru untuk terus meningkat dan ditingkatkan menjadi hal yang sangat penting, apalagi apabila memperhatikan tuntutan masyarakat yang



terus meningkat berkaitan dengan kualitas pendidikan, dan hal ini tentu saja akan berimplikasi pada makin perlunya peningkatan kualitas kinerja guru.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yaitu salah satu penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mencari jalan keluar atau pemecahan masalah terhadap hal yang terjadi kemudian disajikan data dan analisa terhadap informasi yang dikumpulkan (Nazir, 2009). Berhubungan dengan penelitian ini, maka jenis penelitian ini akan menuturkan dan menafsirkan data yang berkaitan dengan situasi yang menggejala tentang kinerja guru yang mengajar di SMP seluruh Kabupaten Deli Serdang baik yang sudah menerima tunjangan sertifikasi maupun yang belum sertifikasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data bagi keperluan penelitian ini adalah melalui wawancara, observasi, dokumentasi.

1. Wawancara

Teknik wawancara yang digunakan yaitu wawancara interview dep (wawancara secara mendalam).

2. Dokumentasi

Dokumen menurut Sugiyono (2010) merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Data-data yang akan dikumpulkan melalui dokumentasi ini adalah arsip-arsip berupa dokumen.

3. Pengamatan (*obeservasi*)

Pengamatan (*observasi*) ini dimaksudkan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan pengisian kuesioner untuk menjawab ketiga permasalahan dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Dari hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru yang sudah sertifikasi dengan yang belum sertifikasi menunjukkan tidak berbeda, akar permasalahan perbedaan kinerja adalah pribadi guru masing-masing, profesi guru sebagai tanggung jawab moral maka menunjukkan kinerja yang sesuai dengan pedoman kinerja guru dari Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005. Sebaliknya pribadi dengan anggapan gurupun jadilah, makaa kinerjanya tidak sesuai dengan pedoman penilaian kinerja guru dari Peraturan Pemerintah.

Kesimpulan dan Saran

Kesadaran guru penjas belum melekat tentang bagaimana menjadi contoh yang benar, memberikan contoh terlihat mudah, tetapi menjadi contoh teladan seorang guru kepada peserta didik tidak mudah. Mengajar hanya sebatas melepas tanggung jawab jam mengajar, seharusnya tanggung jawab moral memperbaiki akhlak peserta didik.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Albadi Sinulingga & Nurhayati Simatupang. 2018. The Difference Between Certified And Non Certified PE Teachers Performance Based On Range Of Service Period. Atlantis Press. 3rd Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2018). Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Volume. 200. Hal 215-219.
- Bloom, Benjamin, S. 19981. Pembinaan untuk Peningkatan *Kinerja* Karyawan. PPM : Jakarta. Halim, Abdul.
- Bucher. 1997. *Epistemologi Ilmu Keolahragaan*. Bandung: IKIP
- Dale Timpe. 1992. *Kinerja*. Jakarta: Gramedia
- Dauer Pangrazi. 1989. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional. Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Departemen Pendidikan Nasional (2008). *Instrumen Penilaian PLPG*
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall
- Gibson. 1985. *Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Hikmad. 2012. *Kinerja Guru SD Sekabupaten Pinrang*. Pinrang: Jurnal
- Kopelman, R. E. 1986. *Manajemen Produktivitas Total Strategi Peningkatan. Produktivitas Bisnis Global*. Jakarta: Gramedia
- Latham, 1990. *Kebijaksanaan Kinerja Pegawai*, Jakarta: Pustaka Binaan Prssindo.
- Mahendra. 2004. *Pendidikan Olahraga*. Jakarta: IKIP
- Martinis Yamin. 2006. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Gaung.
- Masnur Muslich. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Morgan. 2012. *Kinerja Guru*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mulyasa, E (2008). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Nanawi (2011). *Kompetensi guru*. Bandung: Alfabeta.
- .Nixon. 1963. *Pendidikan Jasmani Olahraga*. Bandung: Bumi Aksara
- Payaman J. Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Prawirosentono, Suryadi. 1992. *System, Analysis Design & Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Samani. 2007. *Sertifikasi Guru*. Jakarta: P4TK
- Slavin, R.E. 1990. *Cooperative Learning*. Englewood Cliff: Prentice Hall.
- Soeprihanto, John. 1996. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Sri. 2013. *Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Guru SD Negeri Palangkaraya*. Palangkaraya: Jurnal



Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Olahraga Tahun 2018
FIK Unimed, 8 September 2018:
Digital Library , Universitas Negeri Medan

- Stephen P. Robbins. 1994. *Teori Organisasi Struktur Design dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan.
- Suma'mur. 2009. *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Sagung Seto. Setyawati
- Surya. 2000. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Balai. Pustaka.
- Tiffin, J. 2000. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka
- Thoby, Mutis. 1995. *Kewirausahaan yang Berproses*. Jakarta: Grasindo
- Uzer, Usman. 1995. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : Remaja Rosda. Karya.

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED

THE
Character Building
UNIVERSITY