

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting untuk menjamin kelangsungan hidup suatu bangsa dan negara. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan agenda besar saat ini di Indonesia, hal ini sesuai dengan kebijakan Pemerintah Republik Indonesia tentang tujuan Pendidikan Nasional dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 menyatakan bahwa tujuan Pendidikan Nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Menurut UU No. 20 tahun 2003 pasal 1, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. pengembangan potensi diri peserta didik dilakukan baik di rumah maupun di dalam lembaga pendidikan. Potensi peserta didik yang mumpuni diharapkan dapat masuk dalam menghadapi persaingan global.

Dalam kancah menghadapi persaingan global yang semakin ketat dan terbuka antar berbagai negara, Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang dalam capaian pendidikannya berada pada peringkat 57 dari 115 negara dari data

yang dilaporkan oleh UNESCO (2015) dalam *Education For All Global Monitoring Report (EFA-GMR)*, Indeks Pembangunan Pendidikan Untuk Semua atau *The Education for All Development Index (EDI)*. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih cukup rendah.

Menurut Sagala. S (2015:15) mengatakan bahwa pengelola pendidikan di sekolah terdiri atas guru yang melaksanakan tugas mengajar di kelas yang bertanggung jawab menyampaikan kurikulum, tenaga pendidikan diberbagai jenjang dan jenis persekolahan (seperti konselor, perencana pendidikan, ahli kurikulum, kesehatan sekolah dan sebagainya), dan kepala sekolah sebagai pemimpin serta pemerintah daerah sebagai pengambil kebijakan pendidikan di provinsi dan kabupaten/kota . Oleh karena itu upaya peningkatan kualitas sekolah perlu dikelola dan ditingkatkan agar sekolah menghasilkan keluaran (*output*) yang mampu bersaing di lingkungan masyarakat. Pengelolaan sekolah yang dimaksud di atas pelaksanaannya tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah. Untuk mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama, semua warga sekolah harus memiliki sikap profesionalisme sesuai komponen pendidikan. Komponen-komponen yang terlibat dalam peningkatan mutu pendidikan harus saling mendukung antara berbagai sumber daya, seperti kepala sekolah, guru, staf administrasi, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan yang kondusif serta kegiatan bimbingan.

Menurut hasil survey PISA tahun 2018 kualitas pendidikan di Indonesia hingga saat ini masih rendah dalam kategori kemampuan membaca, sains dan matematika (Balitbang Kemendikbud, 2019:10). Bank Dunia (*World Bank*) menyebut bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah, meski perluasan

akses pendidikan untuk masyarakat dianggap sudah meningkat cukup signifikan. Satuan pendidikan di Indonesia, mulai tahap SD hingga SMA, dianggap masih lemah dalam banyak hal dibanding negara lain. Mulai dari sarana prasarana, tenaga pendidik dan kependidikan serta kompetensi para lulusannya. Di tingkat SD/MI/SMP dan SMA hampir semua sekolah yang terakreditasi memiliki titik lemah pada standar kelulusan, standar sarana dan prasarana dan tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini tentu menjadi penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia. Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia disebabkan berbagai faktor. Salah satunya adalah masih rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional bahkan dapat menjadi beban pembangunan nasional. Pendidikan menjadi salah satu alternatif dalam pengembangan kualitas lulusan yang ada menjadi sumberdaya pembangunan yang lebih baik. Kualitas pendidikan telah menjadi topik pembicaraan yang cukup mendapat perhatian baik dari pemerintahan maupun masyarakat.

Pendidikan merupakan salah satu faktor dalam menjadikan manusia sebagai bangsa yang dapat maju. Jika sebagai suatu bangsa berhasil membangun dasar-dasar pendidikan nasional dengan baik, maka diharapkan dapat memberikan kontribusi yang progresif terhadap kemajuan ilmu di bidang-bidang lain dalam perkembangan zaman. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan komponen yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang dapat mengendalikan, mempertahankan, dan mengembangkannya dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Oleh karena itu, SDM harus diperhatikan, dijaga dan juga terus ditingkatkan kemampuannya. Demikian pula halnya dengan

insitansi pendidikan, harus memperhatikan, menjaga, dan mengembangkan SDM. SDM dalam pendidikan adalah seorang guru yang perlu dikembangkan secara terus-menerus untuk menghasilkan kehidupan manusia yang lebih berkualitas sehingga pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki.

Karakteristik khusus pendidikan dilihat dari bentuk kegiatannya menggambarkan bahwa pendidikan merupakan bentuk pengalaman belajar dalam hidup. Pendidikan berlangsung dengan sejalannya tuntutan perkembangan yang terus maju secara beraneka ragam pola, model, dan lembaga serta menggunakan strategi untuk memperoleh kualitas yang dipersyaratkan. Pendidikan dapat terjadi juga merupakan usaha sadar manusia yang bertujuan untuk menjadikan makhluk yang terus mengalami kemajuan secara berpikir. Pendidikan itu sendiri terjadi dimana saja dan dengan siapa saja, sering dibagi menjadi pendidikan formal dan nonformal.

Menurut Mulyasa (2005:65) pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan SDM yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan, meskipun kondisi yang ada sekarang belum sepenuhnya kesalahan pendidikan. SDM dalam sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan tentu banyak dipegang oleh seorang guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ambarita (2012: 21) bahwa guru merupakan faktor dominan dalam upaya pembenahan kualitas pendidikan melalui proses pembelajaran yang bermutu. Guru sebagai dasar dalam berjalannya proses pembelajaran di kelas tentu memegang peran yang kuat. Kompetensi guru sudah tertuang di dalam UU No 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat (1) tentang guru dan dosen, menyatakan bahwa:

“guru adalah pendidik profesional 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”.

Guru dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk dapat selalu meningkatkan kualitasnya kinerjanya secara profesional agar tujuan pembelajaran yang telah di tentukan dapat tercapai. Dalam penelitian ini, guru yang dilihat kinerjanya adalah guru pendidikan jasmani (penjas), sehingga segala persoalan dalam pembelajaran yang akan menjadi pembahasan dalam hal ini adalah persoalan dalam pembelajaran penjas.

Banyak persoalan yang terjadi di dalam proses pembelajaran penjas di sekolah tingkat atas (SMA). Persoalan pendidikan jasmani tersebut bukan hanya bagaimana proses meningkatkan efektivitas belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan saja, namun di dalamnya juga terkandung beberapa tuntutan perubahan pada domain kognitif, afektif dan psikomotor di tingkat mikro individual. Efektivitas proses pendidikan dimaksud tidak hanya dipengaruhi oleh aspek fisik, biologis dan psikologisnya saja, tetapi juga dari aspek lingkungan geografis. Itulah sebabnya penyediaan pengalaman belajar yang mengandung nilai-nilai kependidikan, implimentasi pendekatan dan model pembelajaran yang serasi dengan substansi tugas ajar dan beberapa sumber belajar lainnya harus menyesuaikan dengan demografi yang sesuai dengan keadaan sekolah tersebut. Proses pembelajaran penjas di sekolah tingkat atas tentu tidak hanya berkaitan dengan praktek di lapangan saja, namun juga bagaimana guru mampu maksimal dalam mentranfer ilmu kepada peserta didik sebelum terjun ke praktek.

Mens sana in corpore sano adalah semboyan yang sangat terkenal yang berarti di dalam pikiran yang sehat terdapat pada tubuh yang kuat. Ini mengartikan bahwa ketika pikiran kita dapat kita kendalikan, tentu kita memiliki tubuh yang kuat. Ini artinya, dalam pendidikan jasmani ini, bukan hanya ilmu saja yang kita dapat, namun juga mengajak untuk memiliki tubuh yang sehat atau kuat. Hasil nyata yang diharapkan dari penjas adalah perkembangan yang meliputi aspek fisik, mental, emosi, sosial dan moral. Banyak para ahli percaya bahwa pendidikan jasmani merupakan wahana yang paling tepat untuk membentuk manusia seutuhnya.

Persoalan yang dihadapi pendidikan jasmani dewasa ini adalah terjadinya perubahan nilai-nilai budaya. Perubahan dimaksud adalah karena kemajuan teknologi yang menuntut manusia bergerak secara terbatas. Pendidikan Jasmani diharapkan siswa bergerak secara optimal dan tak terbatas. Pendidikan Jasmani sebenarnya merupakan pembelajaran yang menyenangkan karena siswa diajak langsung belajar sambil bermain dalam suasana kegembiraan. Namun kebiasaan bergerak saat ini banyak berubah dan digantikan dengan gaya hidup diam. Keadaannya digantikan dengan tuntutan teori yang banyak, namun aplikasi praktek langsung ke lapangan menjadi terbatas. Hal ini dapat melunturkan nilai pelajaran pendidikan jasmani itu sendiri, yakni optimalisasi dan eksplorasi gerak anggota tubuh.

Guru Penjas seharusnya menyadari dengan benar bahwa kesehatan dari siswa merupakan tanggung jawabnya. Pergeseran gaya hidup itu, dipicu oleh aneka kemudahan dalam kehidupan sehari-hari yang di dukung oleh perubahan taraf hidup, perkembangan teknologi komunikasi dan kemudahan transportasi

serba otomatis sehingga di kalangan anak-anak yang fitrahnya sebagai mahluk bermain (*homo luden*) sangat berkurang dan cenderung menghilangkan aktivitas fisik dalam berbagai kegiatannya.

Guru penjas akan sangat berperan sebagai upaya mempertahankan kebugaran jasmani dan kesehatan siswa-siswanya walaupun adanya pergeseran hidup akibat teknologi informasi dan transportasi. Kemudahan hidup akibat kemajuan teknologi dan keterbatasan sarana/prasarana di lingkungan sekolah janganlah menjadi hambatan seorang guru penjas dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Guru penjas seharusnya mampu memilih gaya-gaya mengajar yang membuat aktif siswa untuk pengembangan motorik dan menghasilkan kebugaran jasmani siswa yang baik. Gaya belajar yang berbasis praktek lapangan dalam pengembangan keterampilan motorik dan membangun kebugaran jasmani siswa harus juga tetap dipadukan tentang pemahaman ilmu kesehatan dan teori-teori bagaimana pendidikan jasmani diajarkan sebagai kesatuan mencapai tujuan pendidikan. Untuk itu seorang guru penjas harus mampu memahami kompetensi apa yang hendak dicapai dalam kurikulum penjas di sekolah.

Kompetensi guru pendidikan jasmani dalam dewasa ini menjadi acuan dalam melihat bagaimana keberhasilan pendidikan jasmani di sekolah khususnya pada tingkat sekolah menengah atas (SMA). Banyak hal yang bisa dilihat dalam menilai kualitas guru. Salah satunya adalah uji kompetensi guru (UKG). Data dari Kemendikbud tahun 2015 menunjukkan bahwa nilai rata-rata UKG guru Penjas di Kota Medan masih rendah dibanding dengan daerah lain yang berada di kabupaten. Sebagai data, berikut adalah rekapan hasil nilai UKG guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan Sumut tahun 2015.

Tabel 1.1. Hasil UKG Guru Penjasorkes Sumut tahun 2015

No	Kabupaten/Kota	Tertinggi	Terendah	Rata-rata
1	Pakpa Barat	73,81	41,67	55,95
2	Sibolga	76,19	44,05	55,83
3	Padang Sidempuan	94,05	28,57	54,2
4	Humbang Hasundutan	72,62	28,57	53,73
5	Pematang Siantar	80,95	29,76	53,55
6	Samosir	73,81	28,57	53,43
7	Tebing Tinggi	71,43	27,38	52,62
8	Tanjung Balai	78,57	29,76	52,33
9	Medan	78,57	27,38	53,23
10	Tapanuli Utara	82,14	23,81	52,07
11	Serdang Berdagai	80,95	13,1	51,92
12	Binjai	69,05	32,14	51,87
13	Asahan	83,33	34,52	51,71
14	Batubara	69,05	2,38	51,53
15	Dairi	76,19	33,33	51,03
16	Tapanuli Tengah	79,76	19,05	51
17	Karo	75	27,38	50,97
18	Tapanuli Selatan	71,43	30,95	50,74
19	Toba Samosir	65,48	32,14	50,56
20	Simalungun	77,38	26,19	50,38
21	Deli Serdang	83,33	26,19	49,95
22	Mandailing Natal	73,81	29,76	49,9
23	Langkat	78,57	17,86	49,81
24	Labuhan Batu	72,62	30,95	49,64
25	Labuhan Batu Utara	75	32,14	48,92
26	Nias Barat	64,29	27,38	48,81
27	Padang Lawas	70,24	28,57	47,35
28	Labuhan Batu Selatan	66,67	23,81	46,9
29	Nias	61,9	33,33	45,98
30	Gunung Sitoli	63,1	32,14	45,15
31	Padang Lawas Utara	70,24	27,38	44,94
32	Nias Utara	61,9	28,57	43,47
33	Nias Selatan	58,33	5,95	38,54

Sumber: Dinas Pendidikan Sumatera Utara 2015

Pada tabel tersebut terlihat bahwa Kota Medan berada pada peringkat 9, lebih rendah dibanding dengan kabupaten/kota kecil lainnya. Hal ini tentu menjadi gambaran bahwa Kota Medan belum maksimal dalam menjalankan dan mengaplikasikan kompetensi guru pada sekolahnya terkhusus pada guru penjas.

Kompetensi guru tersebut berlaku kepada siapa saja dan pada setiap tingkat sekolah dan seluruh guru mata pelajaran maupun guru kelas di sekolah dasar.

Kompetensi guru tersebut tertuang dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (2005:6) mengamanatkan bahwa Guru harus memiliki Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi ini bersifat holistik yang membentuk kesatuan dalam menjadikan guru profesional.

Kompetensi guru tersebut merupakan gambaran kecil dari kinerja seorang guru penjas di Kota Medan. Dimana kompetensi guru tersebut mencakup hal-hal yang harus dimiliki guru sebagai modal dasar dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi guru tersebut seharusnya mendapat perhatian dari kepala sekolah untuk terus dikembangkan ditengah keterbatasan sarana prasarana (sarpras) yang dimiliki sekolah saat ini akibat digunakan untuk penambahan ruang kelas atau kantor sekolah. Namun keterbatasan sarpras tidaklah menyebabkan guru Penjas apatis untuk memaksimalkan proses belajar mengajar secara maksimal. Guru dan kepala sekolah secara bersama berupaya membuat iklim organisasi yang nyaman, sehingga para guru dan siswa dapat melangsungkan proses pembelajaran dengan efisien dan efektif sehingga para-para guru dapat menampilkan kinerja secara maksimal.

Salah satu dari kompetensi guru yang paling umum dan awal dilihat adalah kompetensi pedagogik yang dimiliki guru. Kompetensi tersebut adalah bagaimana seorang guru mampu melaksanakan pembelajaran dengan menerapkan strategi dan metode dalam pembelajaran sehingga menghasilkan pembelajaran yang efektif dan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efisien. Sehingga

kompetensi pedagogik ini dapat dijadikan tolak ukur kepala sekolah untuk melihat tinggi rendahnya kinerja seorang guru.

Berdasarkan observasi wawancara awal yang dilakukan di beberapa SMA di Kota Medan dengan responden yang terdiri dari lima orang kepala sekolah, dan lima guru Penjas yang di wawancarai secara random dan langsung. Hasilnya menunjukkan bahwa lima dari kepala sekolah tersebut menyatakan bahwa pendidikan jasmani di sekolahnya masih tetap dominan dilakukan guru melalui praktek di lapangan, namun tidak maksimal karena keterbatasan sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah. Masih banyak guru penjas yang menggunakan buku acuan, jadi sekedar menurut pengalaman guru itu sendiri. Minimnya pertemuan MGMP guru penjas, sehingga inovasi dan kreatifitas guru penjas dalam menciptakan sesuatu yang berkaitan dengan usaha meningkatkan mutu pendidikan termasuk menentukan variasi pembelajaran sebagai upaya siswa akan melakukan pembelajaran dengan senang hati masih terbatas. Dari segi kelengkapan perangkat pembelajaran, kepala sekolah tersebut banyak menjelaskan bahwa silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) belum memiliki keterbaharuan dan belum menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan keadaan di lingkungan.

Selanjutnya hasil wawancara dari guru Penjas mengatakan bahwa guru masih kurang memahami mengenai pentingnya kinerja guru sebagai upaya meningkatkan kualitas pembelajaran. Terkait dengan perencanaan pembelajaran, guru masih belum merencanakan proses pembelajaran dengan baik karena belum lengkapnya perangkat pembelajaran terkait dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Terkait dengan sarana dan prasarana pembelajaran ternyata

kondisi yang ada di sekolah belum sepenuhnya dapat memenuhi proses pembelajaran secara maksimal, karena secara kualitas dan kuantitas masih terbatas menyebabkan proses pembelajaran tidak dapat berlangsung secara maksimal. Setelah itu, guru juga belum dapat memahami dengan jelas bahwa penjas merupakan pembelajaran yang dapat memaksimalkan tiga kemampuan dari peserta didik yaitu kognitif, psikomotor dan afektif. Dimana siswa yang dengan benar belajar penjas mampu memiliki kedisiplinan dalam diri, memiliki kesehatan dirinya dan mampu bersikap baik kepada oranglain. Hal ini dikarenakan dalam pembelajaran penjas juga diajarkan bagaimana memiliki kerjasama yang baik, mampu memahami kelebihan maupun kelemahan orang lain dan menjunjung nilai-nilai *sportifitas*. Namun hasil wawancara tersebut belum mampu merepresentasikan/mewakili keseluruhan kondisi keadaan dan kinerja guru penjas yang ada di Kota Medan, temuan tersebut mampu menunjukkan masih kurangnya pengawasan dan kesadaran sendiri oleh guru penjas terhadap peningkatan kinerja guru penjas selama ini di sekolah.

Selanjutnya kinerja guru penjas di Kota Medan juga dilihat berdasarkan *survey* awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 16 Januari 2018 terdapat 86 guru penjas sebagai responden. Hasil *survey* tersebut menyatakan masalah kurangnya lapangan olahraga sebanyak 40 responden (46,51%), motivasi belajar penjas siswa kurang kecenderungan bermain gadget (game di HP) sebanyak 26 responden (30,23%), dan kurangnya alat olahraga yang standart untuk menunjang pembelajaran olahraga sebanyak 20 responden (23,26%). Selain alasan lapangan olahraga dan alat olahraga yang kurang mendukung, kecenderungan siswa bermain gadget, juga adalah kesulitan-kesulitan yang dikemukakan para guru (berdasarkan

hasil wawancara langsung peneliti dengan guru-guru penjas) tersebut menunjukkan bahwa profesionalitas seorang guru penjas masih dipertanyakan karena ketika sarpras tersebut tidak lengkap dan memenuhi kriteria penjas, maka tentu kinerja guru penjas itu sendiri tentulah belum maksimal.

Menurut Fanan (2005:12), melalui pendidikan, pengembangan budaya unggul dapat dilakukan. Kualitas pendidikan hanya dapat tercapai jika melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Untuk menjamin tercapainya tujuan pendidikan yang bermutu guru harus berkualitas di bidangnya. Guru yang bermutu ialah guru yang memiliki kemampuan profesional dengan berbagai kapasitasnya sebagai pendidik. *Studi Basic Education Quality* dalam Suryadi (2001: 9) dinyatakan bahwa “guru yang bermutu ditentukan oleh empat faktor utama, yaitu: (1) kemampuan profesional, (2) upaya profesional, (3) waktu yang tercurah untuk kegiatan profesional, dan (4) akuntabilitas.”

Kondisi kualitas pembelajaran pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan yang memprihatinkan di Sekolah Dasar disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya adalah terbatasnya kemampuan guru pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan (Mutohir 2002: 16). Data tentang kebutuhan guru Penjas di tahun 2015-2016 adalah sebanyak 1299 orang dan hanya mampu terealisasi sebanyak 956 guru pada atau minus 343 orang dan dalam persentase hanya 73,59% saja (Kemendikbud 2018). Artinya bahwa masih kurangnya jumlah tenaga pendidik dalam pendidikan jasmani di sekolah. Jika di sekolah tersebut hanya memiliki 1 (satu) atau 2 (dua) guru penjas menjadikan beban kerja guru penjas tinggi sehingga akan menurunkan kinerja guru penjas.

Pendidikan jasmani seharusnya mampu menumbuhkan rasa cinta anak terhadap hidup sehat dan mampu beraktivitas fisik dengan benar. Siswa diharapkan mampu melakukan olahraga secara rutin dalam setiap minggunya. Tentu hal tersebut harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai di sekolah tersebut. Hal ini dikuatkan dalam Standar Pendidikan Nasional Pasal 42 ayat 2 dijelaskan bahwa setiap satuan pendidikan wajib mempunyai tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Jumlah sajian standar isi dalam kurikulum pendidikan jasmani yang sangat banyak sehingga fokus pembentukan motor *skill* belum maksimal. Padahal bila kita melihat dalam Standar Nasional Pendidikan pasal 17 disana dijelaskan bahwa kurikulum dikembangkan sesuai dengan satuan pendidikan, potensi daerah, /karakteristik daerah, sosial budaya masyarakat setempat dan peserta didik. Jadi bila guru memahami hal ini guru bisa menyajikan sajian pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik anak dan daerah.

Namun kondisi saat ini sangat berpengaruh terhadap perkembangan teknologi. Perkembangan teknologi yang semakin maju menjadikan sebahagian manusianya memiliki rasa malas untuk bergerak. Banyak hal yang dapat dibantu oleh kemajuan teknologi tersebut. Contohnya saja kegiatan naik turun tangga dapat menggerakkan tubuh, kini digantikan dengan lift yang super praktis. Oleh karenanya WHO memprediksi pada tahun 2020 sebanyak 73% kematian disebabkan oleh penyakit tidak menular, atau sebanyak 60% disebabkan rendahnya kebugaran jasmani.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Kondisi riil di lapangan didapatkan bahwa kompetensi guru pada SMA di kota Medan masih rendah, dimana kompetensi guru masih cukup jauh dari standar yang telah ditetapkan. Fenomena ini berdasarkan sumber data dari Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Utara, diperoleh nilai Ujian Kompetensi Guru (UKG) tahun 2013 pada guru SMA rata-rata sebesar 53,635 dengan rincian 55,48 untuk guru dan 51,79 untuk guru swasta, dan pada tahun 2014 diperoleh nilai UKG dengan rata-rata 56,355 dengan rincian 57,81 untuk guru SMA dan 54,90 untuk guru SMA swasta (Amelia, 2015:95).

Data di atas menggambarkan bahwa kinerja dari seorang guru Pendidikan Jasmani juga menjadi faktor dalam keberhasilan pendidikan siswa di sekolah. Tentu banyak orang yang menganggap sepele dengan kebugaran jasmani siswa sedangkan kebugaran jasmani tersebut memiliki kaitan dengan kesanggupan siswa dalam menerima pembelajaran, kemampuannya dalam memahami pembelajaran, mempengaruhi dalam konsentrasi siswa dalam proses belajar mengajar dan banyak lainnya. Untuk hal inilah peneliti tertarik untuk meneliti apakah pengaruh kinerja guru Pendidikan Jasmani di dalam sekolah dan variabel-variabel apa yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja guru Pendidikan Jasmani di sekolah.

Menurut Sulistiyani (2003:223) mengatakan bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai

dari hasil kerjanya. Sehingga banyak faktor baik eksogenis maupun faktor endogenis yang dapat memberikan kontribusi bagi kinerja guru Pendidikan Jasmani.

Kinerja guru dapat meningkat dan menurun dikarenakan banyak faktor. Mangkunegara (2013:116) menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras dan tidak punya rasa menyerah, sedangkan seseorang mempunyai kinerja rendah disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah juga dan orang tersebut tidak memiliki usaha untuk memperbaiki sikapnya dan mengasah kemampuannya. Selanjutnya faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja bawahan atau pemimpin, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Sebagaimana kinerja pada umumnya, guru di sekolah adalah sosok yang sangat berperan penting dalam proses belajar mengajar, karena guru sebagai pendidik ataupun pengajar merupakan faktor penentu kesuksesan setiap usaha pendidikan dan untuk mencetak manusia yang unggul dan berakhlak mulia. Guru merupakan faktor penentu untuk menghasilkan peserta didik menguasai ranah pikir (kecerdasan intelektual), ranah rasa (kecerdasan social), ranah karsa (kecerdasan jiwa), dan ranah religi (kecerdasan spiritual). Selain itu,

untuk guru Pendidikan Jasmani harus menghasilkan peserta didik yang memiliki ranah raga (kecerdasan kinestetik) melalui model latihan dan pembiasaan pengembangan gerak reflek dan kecekatan bertindak (Supardi, 2021:3).

Tanggung jawab seorang guru penjas begitu luar biasa. Seseorang yang memilih profesi seorang guru penjas sangatlah berat. Agar seorang guru penjas dapat menciptakan siswa yang memiliki kecerdasan intelektual, social, jiwa, spiritual dan kinestetik, maka kinerjanya haruslah tinggi. Kinerja merupakan suatu kotruksi multidemensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini akan membahas 4 (empat) faktor yang mempengaruhi kineja seorang guru. Faktor-faktor tersebut yaitu: budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi tempat guru mengajar. Budaya organisasi merupakan kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi (Sudarmanto. 2009:225). Hasil penelitian Dewanggi (2016:43-54) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru SMA di Wonogiri. Budaya organisasi dapat membantu stabilisasi organisasi sebagai suatu sistem sosial dan menyajikan pedoman perilaku. Perilaku dari pada guru yang telah terbentuk akan menimbulkan budaya organisasi yang baik pula. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kineja para guru.

Faktor kedua adalah Kepemimpinan Transformasional. Dalam gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin membantu pengikutnya memaksimalkan kinerja mereka dengan menggunakan unsur-unsur pengaruh ideal

(*idealized influence*), motivasi yang menginspirasi (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individual consideration*) (Fred. 2012:243). Hasil penelitian yang dilakukan Sugiarto, dkk (2020:151-157) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Jakarta Utara dengan nilai koefisien korelasi 0,976 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,856. Secara empiris peningkatan kepemimpinan transformasional oleh seorang pemimpin memberikan dampak terhadap kinerja. Dalam hal ini, kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah dapat memotivasi kinerja guru dalam kegiatan belajar di sekolah. Kepala sekolah memberi contoh yang baik dalam hal meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja para guru di sekolah.

Faktor ketiga adalah Kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, sementara orang yang tidak puas memegang perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka (Judge, 2008:83). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2015:104-119) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru Yayasan IPP di SMA, SMK, SMP Petojo dan SMA, SMK, SMP Cakung. Dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja guru dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya dalam mendidik dapat meningkatkan kinerja. Dengan puasnya guru dalam bekerja akan meningkatkan kepuasan karirnya dengan baik yang membuat kinerja guru menjadi baik.

Faktor keempat dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja guru. Motivasi adalah keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan (Jackson, 2006:115). Dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan kinerja guru akan meningkat. Hasil penelitian menunjukkan guru-guru di SMA Se-Kota Madya Medan mempunyai motivasi kerja guru yang baik. Motivasi kerja menjadikan guru memiliki rasa ingin bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya secara lebih baik lagi. Motivasi kerja guru sangat erat kaitannya dengan kinerja guru. Dimana kinerja guru adalah hal yang memiliki kaitan erat dengan motivasi kerja guru. Seseorang yang memiliki kinerja guru diharapkan memiliki motivasi kerja yang baik juga. Karena guru yang bermotivasi tinggi dalam bekerja akan memiliki kinerja yang baik pula dan begitu juga sebaliknya.

Tentunya masih banyak lagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Penjas di sekolah. Namun menurut hemat peneliti, maka peneliti mengkhususkan kepada lima faktor di atas. Berdasarkan hal tersebut, maka cukup wajar jika kinerja guru khususnya di daerah Sumatera Utara sebagian besar dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut diatas. Untuk itulah maka selanjutnya dibutuhkan pengembangan riset atau penelitian yang sesuai dengan kondisi guru mata pelajaran Penjas di kota Medan.

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang diangkat peneliti diantaranya yaitu, pertama penelitian yang dilakukan oleh Supanji (2014:1-21) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kompetensi Profesional Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SMK Di Kota Dan Kabupaten Bekasi”. Metode

yang digunakan adalah deskriptif *survey* dan metode *explanatory*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di Bekasi yang meliputi kota dan kabupaten sebanyak 852 orang. Sebanyak 375 ditetapkan menjadi sampel penelitian dengan teknik *stratified random sampling*. Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja guru SMK di Wilayah Bekasi, tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru SMK di Wilayah Bekasi, tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas guru SMK di Wilayah Bekasi, tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru SMK di Wilayah Bekasi, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas guru SMK di Wilayah Bekasi, dan tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas guru SMK di Wilayah Bekasi.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Tokhibin dan Wuradji (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan Guru Terhadap Kinerja Guru SMK”. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex-post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMK yang mengajar di sekolah negeri dan swasta. Jumlah populasi sebanyak 770 orang yang mengajar di 18 SMK wilayah di kota Magelang baik yang berstatus PNS maupun non PNS. Jumlah sampel sebanyak 89 guru ditetapkan dengan teknik *proportional random sampling* artinya jumlah guru yang dijadikan sampel diambil secara proporsional. Penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi guru dan kedisiplinan

guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK di Kota Magelang, baik secara sendiri maupun bersama-sama. Sumbangan setiap variabel bebas terhadap variabel kinerja guru berturut-turut sebagai berikut: Kepemimpinan transformasional kepala sekolah 15,2%; kompetensi guru 51,8%; motivasi guru 53,9% dan kedisiplinan guru 45,9%. Secara bersama-sama kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi, motivasi dan kedisiplinan guru meningkatkan kinerja guru sebesar 61,7%.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Hasan Ipmawan (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Departement Technical PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Divisi Fitting, Tangerang Selatan)”. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex-post facto*. Jumlah sampel sebanyak 40 orang responden ditetapkan dengan cara menentukan sampel menggunakan teori Slovin. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar sebesar 77,2%, sedangkan sisanya sebesar 22,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $67.103 > 3.250$ yang menunjukkan cukup bukti untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Penelitian menyimpulkan keseluruhan variabel, yakni kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kompetensi mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan dengan kinerja karyawan pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk di *Department Technical – Divisi Fitting-Serpong*.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas, menunjukkan bahwa secara umum kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor exogenous yakni budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional. Sedangkan faktor-faktor exogenous seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan juga dapat berfungsi sebagai variabel intervening bagi faktor endogenous.

Secara rinci kinerja guru dipengaruhi banyak faktor, baik yang ditemukan berdasarkan hasil penelitian maupun berdasarkan penjelasan teoretis. Selain itu, uraian di atas juga menunjukkan adanya kesenjangan antara kinerja guru yang diharapkan dengan kinerja yang dimiliki guru Penjas SMA di Kota Medan saat ini. Jika masalah tersebut tidak mendapat perhatian yang serius dan segera diatasi, akibatnya akan mempengaruhi usaha-usaha bidang pendidikan untuk dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru Penjas SMA di Kota Medan dapat dilakukan suatu penelitian pengembangan model teoritik kinerja guru. Untuk mengatasi permasalahan kinerja guru penjas, perlu dilakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Penjas Pada SMA di Kota Medan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang menggambarkan keadaan guru Penjas di sekolah tingkat SMA di kota Medan, sehingga dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis terhadap *Goal Setting Theory* dari Colquitt *et., al*) (Wesson. 2009:221) mengatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi

oleh berbagai faktor antara lain seperti aspek pribadi: kemampuan, sifat, persepsi peran, stress, efikasi diri, kesadaran situasi, keterikatan kerja, motivasi dan kepribadian. Faktor kelompok, faktor organisai, dan faktor manajemen.

Faktor-faktor di atas merupakan hal-hal yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja dari seorang guru. Hal tersebut tentu menjadi bahasan masukan bagi seorang kepala sekolah sebagai pemimpin dalam sebuah sekolah. Dalam penelitian ini, kepemimpinan transformasional dari seorang kepala sekolah dianggap memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja seorang guru. Melihat dari masih kurangnya pemahaman dan kemampuan dari guru tersebut terhadap komponen atau indikator dari kinerja guru itu sendiri yang dapat sangat mendukung peningkatan kualitas dari pembelajaran Penjas di sekolah. Hal ini tentu memiliki pengaruh terhadap motivasi guru dalam bekerja dan rasa kepuasan kerja yang tidak maksimal. Rasa kepuasan guru tersebut harusnya hadir karena perhatian dari pimpinannya dan atas kinerja yang mendapat dukungan dari teman sejawat. Kurangnya perhatian terhadap guru Penjas tersebut menandakan budaya organisasi yang belum bersinergi dalam sekolah tersebut. Budaya organisasi tersebut seharusnya menghadirkan aturan-aturan dan nilai-nilai yang mereka sepakati untuk dilaksanakan di sekolah tersebut.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian dibatasi tentang kinerja guru Penjas, budaya organisasi sekolah, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kepuasan kerja dan motivasi kerja guru di tingkat SMA Kota Medan.

1.4 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Penjas di SMA kota Medan?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Penjas di SMA kota Medan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru Penjas di SMA kota Medan?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja guru Penjas di SMA kota Medan?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru Penjas di SMA kota Medan?
6. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru Penjas di SMA kota Medan?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Penjas di SMA kota Medan?
8. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Penjas di SMA kota Medan?
9. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja guru Penjas melalui Kepuasan Kerja.
10. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja guru Penjas melalui Motivasi Kerja.
11. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja guru Penjas melalui Kepuasan Kerja.

12. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja guru Penjas melalui Kepuasan Kerja.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang ingin penulis capai adalah :

1. Untuk menemukan besar pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Penjas di SMA kota Medan.
2. Untuk menemukan besar pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Penjas di SMA kota Medan.
3. Untuk menemukan besar pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru Penjas di SMA kota Medan.
4. Untuk menemukan besar pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja guru Penjas di SMA kota Medan.
5. Untuk menemukan besar pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru Penjas di SMA kota Medan.
6. Untuk menemukan besar pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja guru Penjas di SMA kota Medan.
7. Untuk menemukan besar pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Penjas di SMA kota Medan.
8. Untuk menemukan besar pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Penjas di SMA kota Medan.
9. Untuk menemukan besar pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja guru Penjas melalui Kepuasan Kerja.

10. Untuk menemukan besar pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja guru Penjas melalui Motivasi Kerja.
11. Untuk menemukan besar pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja guru Penjas melalui Kepuasan Kerja.
12. Untuk menemukan besar pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja guru Penjas melalui Kepuasan Kerja.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

1.6.1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya teori budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja. Selain itu, model teoritis yang dikembangkan dalam penelitian ini diharapkan memberikan jawaban teoritis terhadap permasalahan kinerja guru, sehingga dapat dijadikan model untuk meningkatkan kinerja guru Penjas SMA di Kota Medan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang menjadi harapan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara

Temuan penelitian ini diharapkan sebagai gambaran kinerja guru penjas di Kota Medan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara untuk merancang kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan kinerja

guru Penjas di Provinsi Sumatera Utara dan upaya pembinaan terhadap kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan di sekolah sehingga pembinaan guru yang professional dapat terlaksana melalui kepemimpinan kepala sekolah yang dapat merangkul dan mengarahkan guru-guru demi kemajuan mutu pendidikan di Provinsi Sumatera Utara.

2. Kepala Sekolah SMA

Temuan penelitian ini dapat dijadikan umpan balik bagi kepala SMA agar dapat memperbaiki praktek-praktek kepemimpinannya. Kepala sekolah harus mampu menjadi edukator, manajer, administrator, supervisor, leader dan innovator bagi setiap warga sekolah khususnya bagi guru agar tercipta budaya sekolah yang sehat dan nyaman serta dapat menciptakan kepuasan kerja serta membangkitkan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru.

3. Guru Pendidikan Jasmani

Temuan penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi guru-guru Penjas dalam rangka memahami pentingnya kinerja guru yang dipengaruhi budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan secara umum.

4. Peneliti

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperdalam ilmu pengetahuan peneliti terutama yang berhubungan dengan ilmu kependidikan serta diharapkan dijadikan sebagai bahan bandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari.