

BIDANG ILMU  
KEOLAHRAGAAN

LAPORAN HASIL PENELITIAN PENGEMBANGAN  
BIDANG ILMU KEOLAHRAGAAN  
TAHUN ANGGARAN 2017



KINERJA GURU PENDIDIKAN JASMANI OLAHRAGA DAN KESEHATAN  
(PENJASORKES) SMP PASCA SERTIFIKASI  
DI KABUPATEN SLEMAN

Oleh:

Drs Sridadi, M. Pd. (Ketua)

Drs. Ngatman, M.Pd. (anggota)

Abdul Mahfudin Alim, S.Pd.Kor M. Pd. (anggota)

Danang Pujo Broto, S.Pd., M.Or (anggota)

Kegiatan Penelitian ini dibiayai dengan Dana DIPA UNY 2017  
dengan Nomor Kontrak 477z/UN34.16/PL/2017

FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
TAHUN 2017

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**LAPORAN HASIL PENELITIAN PENGEMBANGAN BIDANG ILMU KEOLAHRAGAAN**  
**TAHUN 2017**

1. Judul Penelitian : Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan (Penjasorkes) SMP Pasca Sertifikasi Di Kabupaten Sleman
2. Ketua Peneliti
- a. Nama : Drs. Sridadi, M. Pd.
  - b. Jabatan : Dosen FIK UNY
  - c. Jurusan : Pendidikan Olahraga (POR)
  - d. Alamat : FIK UNY, Jalan Colombo No. 1 Yogyakarta
  - e. Telepon : 08179425131 atau 081215141461
  - f. Fax : (0274) 513092
  - g. e-mail : sridadi@uny.ac.id
3. Bidang Keilmuan Penelitian : Pengembangan Bidang Ilmu Keolahragaan
4. Sub Tema Penelitian Payung : Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan (Penjasorkes) SMP Pasca Sertifikasi Di Kabupaten Sleman

5. Kelompok Peneliti

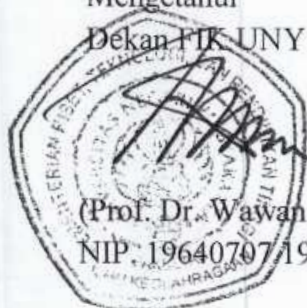
No.	Nama	NIP	BidangKeahlian
1.	Drs. Sridadi, M. Pd.	196112301988031001	Permainan <i>Soft Ball</i>
2.	Drs. Ngatman, M. Pd.	196706051994031001	Tes dan Pengukuran Penjas.
3.	Abdul Mahfudin Alim,	198506092014041001	Pembel. Permainan Invasi
4.	Danang Pujo Broto,	198802162014041 001	Evaluasi Pembelajaran Penjas

6. Mahasiswa yang terlibat

No.	Nama	NIM	Prodi
1.	Zharfan Zu Tharis	15601244004	PJKR
2.	Pambudi Elsa Wiguna	15601244003	PJKR

7. Lokasi Penelitian : Kabupaten Sleman, DIY
8. Waktu Penelitian : Maret – Oktober 2017
9. Dana yang diusulkan : Rp. 10.000.000,00

Mengetahui  
Dekan FIK UNY



(Prof. Dr. Wawan S. Suherman, M.Ed)  
NIP. 19640707198812 1 001

Yogyakarta, 23 Oktober 2017  
Ketua Tim Peneliti

(Drs. Sridadi, M. Pd.)  
NIP. 196112301988031001

KINERJA GURU PENDIDIKAN JASMANI OLAHRAGA DAN KESEHATAN  
(PENJASORKES) SMP NEGERI PASCA SERTIFIKASI  
DI KABUPATEN SLEMAN

Oleh: Sridadi dkk.

Abstrak:

Kinerja guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan (penjasorkes) yang baik merupakan salah satu bagian kebutuhan yang harus dipenuhi dalam rangka meningkatkan salah satu kualitas pendidikan jasmani di Indonesia. Penelitian ini bertujuan mengetahui kinerja guru penjasorkes SMP Negeri Di Kabupaten Sleman pasca sertifikasi setelah memperoleh tunjangan profesional melalui empat indikator, di antaranya: (1) kinerja dalam perencanaan pembelajaran penjasorkes, (2) kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran penjasorkes, (3) kinerja dalam penilaian/evaluasi pembelajaran penjasorkes, dan (4) kinerja dalam pengembangan profesi guru penjasorkes.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Penjasorkes SMP di Kabupaten Sleman berjumlah 20 orang. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *purposive sampling* dan *proporsional sampling*. Teknik pengambilan sampel yang sudah lulus program sertifikasi guru dan mendapatkan tunjangan profesi. Sedangkan teknik pengambilan sampel *proporsional* dipilih karena peneliti hanya akan mengambil 12,5 % dari guru penjasorkes SMP di tiap-tiap Kecamatan di Wilayah Kabupaten Sleman. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah: kuesioner, wawancara, dan telaah dokumen. Data penelitian dianalisis secara kuantitatif dan kualitatif yang dituangkan dalam bentuk persentase dan dikonversikan ke dalam skala kategori dari *Miles* dan *Huberman*.

Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif dan kualitatif terhadap kinerja guru Penjasorkes SMP Negeri Se-Kabupaten Sleman setelah lulus sertifikasi guru dan mendapatkan tunjangan profesi guru berkategori **sedang**. Secara rinci hasil penelitian setiap faktor sebagai berikut: (a) kinerja guru penjasorkes dalam perencanaan pembelajaran penjasorkes: **sedang**, (b) kinerja guru penjasorkes dalam pelaksanaan pembelajaran penjasorkes: **sedang**, (c) kinerja guru penjasorkes dalam penilaian/evaluasi pembelajaran penjasorkes: **sedang**, (d) kinerja guru penjasorkes dalam pengembangan profesi guru penjasorkes = **sedang**. Hasil wawancara, kinerja sebagai besar guru penjasorkes yang sudah lulus sertifikasi sudah mendekati standar kinerja yang berlaku (kategori sedang). Hasil telaah dokumen, kualitas RPP yang disusun oleh guru penjasorkes masih belum optimal karena masih terdapat 20% RPP penjasorkes berkualitas **kurang** dan 65 % RPP penjasorkes berkualitas **sedang**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja guru Penjasorkes SMP Negeri Se-Kabupaten Sleman belum optimal.

Kata Kunci: kinerja guru, program sertifikasi guru

## KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga Penelitian Pengembangan Bidang Ilmu Keolahragaan yang berjudul: **Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan (Penjasorkes) SMP Pasca Sertifikasi Di Kabupaten Sleman** dapat terlaksana dengan baik. Penelitian pengembangan Bidang Ilmu Keolahragaan ini dibayai dengan dana DIPA Universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2017, berdasarkan SK Dekan Nomor: 477z/UN34.16/PL/2017

Kegiatan penelitian ini dapat terlaksana dan selesai dengan baik berkat bantuan dan uluran tangan dari berbagai pihak. Oleh karena itu Tim Peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan (FIK), Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Bapak/Ibu Kepala Sekolah SMP Negeri Di Kabupaten Sleman yang telah bersedia memberikan keterangan pada saat *interview* dan studi dokumentasi pada saat pelaksanaan penelitian.
3. Para Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan (Penjasorkes) SMP Negeri Di Kabupaten Sleman yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian.

4. Semua pihak yang telah membantu kegiatan penelitian ini, yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Tim Peneliti menyadari dengan sepenuh hati, bahwa laporan penelitian ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun akan diterima dengan senang hati dan ikhlas untuk penyempurnaan lebih lanjut. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat untuk melakukan instropeksi dan refleksi bagi guru penjasorkes SMP Negeri Di Kabupaten Sleman demi usaha peningkatan profesionalisme guru agar menjadi lebih optimal.

38	LAMPIRAN .....
36	DAFTAR PUSTAKA .....
34	B. Saran .....
34	A. Kesimpulan .....
34	BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....
30	C. Pembahasan Hasil Penelitian .....
19	B. Deskripsi Data Penelitian .....
19	A. Deskripsi Tempat dan Subjek Penelitian .....
19	BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....
17	D. Teknik Analisis Data .....
16	C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....
16	B. Populasi dan Sampel Penelitian .....
16	A. Desain Penelitian .....
16	BAB III. METODE PENELITIAN .....
14	5. Hakikat Guru Penjasorkes (PJOK) .....
9	4. Pengembangan Profesi Guru .....
6	3. Hakikat Kompetensi Guru .....
5	2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....
3	1. Hakikat Kinerja .....
3	BAB II. KAJIAN PUSTAKA .....
1	BAB I. PENDAHULUAN .....
vii	DAFTAR LAMPIRAN .....
vi	DAFTAR TABEL .....
v	DAFTAR ISI .....
iv	KATA PENGANTAR .....
iii	ABSTRAK .....
ii	HALAMAN PENGESAHAN .....
i	HALAMAN JUDUL .....

Tabel 1: Kategori hasil kinerja guru penjasorkes keseluruhan berdasarkan 4 faktor .....	20
Tabel 2. Prosentase kinerja guru penjasorkes secara menyeluruh berdasarkan prosentase.....	20
Tabel 3. Kategori kinerja guru penjasorkes dalam menyusun perencanaan pembelajaran (RPP) .....	20
Tabel 4. Prosentase kinerja guru penjasorkes dalam menyusun perencanaan pembelajaran (RPP) .....	21
Tabel 5. Kategori kinerja guru penjasorkes dalam pelaksanaan pembelajaran .....	22
Tabel 6. Prosentase kinerja guru penjasorkes dalam pelaksanaan pembelajaran ....	22
Tabel 7. Kategori kinerja guru penjasorkes dalam penilaian/evaluasi .....	23
Tabel 8. Prosentase kinerja guru penjasorkes dalam penilaian/evaluasi .....	24
Tabel 9. Kategori kinerja guru penjasorkes dalam pengembangan profesi .....	25
Tabel 10. Kinerja guru penjasorkes dalam pengembangan profesi guru .....	25
Tabel 11. Hasil telaah dokumen kualitas RPP yang disusun guru penjasorkes .....	29

## DAFTAR TABEL

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1: Instrumen Penelitian .....	39
Lampiran 2: Surat Perjanjian Pelaksanaan Penelitian .....	65
Lampiran 3: Berita Acara dan Daftar Hadir Seminar Proposal Penelitian .....	68
Lampiran 4: Berita Acara dan Daftar Hadir Seminar Akhir Hasil Penelitian .....	70

Halaman

Menyadari pentingnya peran guru penjasorkes dalam pendidikan, berbagai upaya meningkatkan kualitas guru penjasorkes telah dilakukan oleh pemerintah baik melalui program "pre service training" maupun "inervice training" bagi guru. Salah satu program peningkatan kualitas guru penjasorkes yang cukup populer untuk mendorong kualitas guru penjasorkes di

professional. meningkatkan kemampuan dan kinerjanya sebagai tenaga yang cendekia, bermartabat, dan penjasorkes dalam proses pendidikan, maka seorang guru penjasorkes dituntut untuk selalu penjasorkes tersebut dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Begitu pentingnya peran guru telah dicapai secara menyeluruh. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seorang guru keberhasilan tugas dan tanggung jawab tersebut dapat dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada pembelajaran, dan (5) memberikan bimbingan dan konseling kepada peserta didik. Tingkat pembelajaran, (3) melakukan evaluasi proses pembelajaran, (4) menindaklanjuti hasil evaluasi dan tanggung jawab pada 5 hal, yaitu: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan proses Menurut Sukadi (2001: 26) sebagai seorang profesional, guru penjasorkes memiliki tugas

tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan memenuhi tugas sebagai manusia. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan dan fisik) tersebut agar dapat mencapai tingkat kedewasaan serta mampu mandiri dalam didiknya dalam pertumbuhan dan perkembangan ke empat ranah (kognitif, psikomotor, afektif, merupakan orang yang paling bertanggung jawab memberikan perlolongan kepada peserta yang dimilikinya baik ranah kognitif, psikomotor, afektif, dan fisik. Guru penjasorkes juga bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan seluruh potensi proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Guru pendidikan jasmani merupakan orang yang praktik. Guru penjasorkes merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya dalam kaitannya dengan proses pembelajaran penjasorkes di sekolah baik secara teoritik maupun tingkat SMA/SMK. Guru penjasorkes sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dan kesehatan yang diselenggarakan secara formal mulai dari tingkat anak usia dini sampai faktor yang memegang peran utama dalam pendidikan, khususnya pendidikan jasmani olahraga Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan (penjasorkes) merupakan salah satu

## PENDAHULUAN

### BAB I



antarnya adalah melalui program **sertifikasi guru**. Namun, program sertifikasi guru tersebut sejatinya adalah untuk meningkatkan kompetensi yang ditunjukkan pada peningkatan kinerja guru ternyata **tidak berbanding lurus** dengan kenyataan yang diharapkan, guru penjasorkes yang telah lolos sertifikasi ternyata tidak menunjukkan kompetensi yang signifikan (Son, 2009:28). Dalam pidato pengukuhan guru besar pada FKIP Universitas Sebelas Maret Solo, Baedhowi memaparkan bahwa, motivasi para guru (termasuk guru penjasorkes) dalam mengikuti sertifikasi guru umumnya terkait aspek finansial, yaitu segera mendapat tunjangan profesi (Son, 2009:28). Motivasi yang sama juga ditemukan oleh Direktorat Jenderal PMPTK Kemendiknas ketika melakukan kajian serupa di Propinsi Sumatera Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, Sulawesi Selatan, dan Nusa Tenggara Barat pada tahun 2008. Hasilnya menunjukkan, walaupun alasan mereka bervariasi, secara umum motivasi mereka mengikuti sertifikasi untuk mewujudkan kompetensi guru yang profesional tampaknya masih disikapi hanya sebagai wacana (Son, 2009:28). secara umum motivasi mereka mengikuti sertifikasi untuk mewujudkan kompetensi guru yang profesional tampaknya masih disikapi hanya sebagai wacana

Kenyataan tersebut, menunjukkan bahwa sertifikasi guru penjasorkes tidaklah cukup ampuh sebagai upaya mewujudkan dan meningkatkan kompetensi dan kinerja guru penjasorkes. Meski telah dinyatakan lulus sertifikasi dan telah menerima tunjangan profesi, bukan berarti guru penjasorkes telah memiliki kompetensi dan menunjukkan kinerja yang dipersyaratkan undang-undang guru dan dosen. Untuk mewujudkan guru penjasorkes yang benar-benar profesional, pasca sertifikasi perlu adanya upaya sistematis dan sinergis serta berkesinambungan yang menjamin guru penjasorkes tetap profesional. Berdasarkan uraian di atas, perlu dikaji lebih lanjut tentang dampak sertifikasi guru penjasorkes. Salah satunya adalah mengkaji kinerja guru penjasorkes SMP di Kabupaten Sleman setelah memperoleh tunjangan profesional melalui program sertifikasi guru.

Simanjuntak (2005:103) membedakan antara kinerja individu dengan kinerja organisasi. Menurutnya, kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu, sedangkan kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang harus dicapai oleh organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Khusus tentang kinerja

kinerja di atas menunjukkan bahwa kinerja identik dengan prestasi kerja. atau lembaga berkaitan dengan posisi dan peran yang dimilikinya". Pengertian-pengertian (2006:9) mendefinisikan kinerja sebagai "prestasi yang dicapai seseorang, sekelompok orang, dengan moral maupun etika. Sejalan dengan pengertian tersebut, Alamsyah dan Muslim mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu atau keluaran dari suatu proses. Menurut Prawirosentono (1999:2), *performance* atau kinerja adalah "output drive processes, human or otherwise". Maksudnya, kinerja merupakan hasil Menurut August W. Smith, seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti (1995:50), kinerja pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

mendefinisikan kinerja sebagai cacatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi kualitasnya (Simamora, 2000:423). Sejalan dengan ini, Bernardin dan Russel (2002:239) akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun konseptual, kinerja diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (Prawirosentono 1999:1-2). Sementara secara suatu permainan; (7) memainkan (pertunjukkan) musik; dan (8) melakukan sesuatu yang melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam dalam suatu permainan; (4) menggambar-kannya dengan suara atau alat musik; (5) (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambar-kan suatu karakter yang berasal dari kata *to perform*, yang antara lain berarti: (1) menjalankan atau melakukan; Secara kebahasaan, kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (bahasa Inggris)

## I. HAKIKAT KINERJA

### TINJAUAN PUSTAKA

#### BAB II

individu, menurut Mangkunegara (2001:67), "kinerja adalah hasil kerja antara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Sedarmayanti (1996:144) menyatakan bahwa "kinerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan individu dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerja". Pernyataan untuk kerja menunjukkan bahwa kinerja individu dapat dilihat melalui kesungguhan individu yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan sekaligus menjadi tanggung jawabnya. Dari definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan unjuk kerja seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan pada jangka waktu atau periode tertentu berdasarkan norma atau ukuran yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Dengan demikian, penilaian kinerja berdasarkan konsep ini didasarkan pada rincian tugas yang harus dilakukan dalam pekerjaan tersebut. Menurut Hoy dan Miskel dalam Latifah Husein (2017: 135), Kinerja guru adalah suatu kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan sesuai dengan sikap, pengetahuan, dan keterampilan serta motivasi pegawai. Dengan demikian kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*), dan motivasi (*motivation*) memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kinerja seseorang.

Untuk mengetahui apakah kinerja seorang guru penjasorkes sudah cukup optimal atau belum dapat dilihat dari berbagai indikator. Menurut Simamora (2000:423), indikator-indikator kinerja meliputi: (1) keputusan terhadap segala aturan yang ditetapkan organisasi; (2) dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah); dan (3) ketepatan dalam menjalankan tugas. Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: (1) mutu kerja; (2) kuantitas kerja; (3) pengetahuan tentang pekerjaan; (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; (5) keputusan yang diambil; (6) perencanaan kerja; dan (7) daerah organisasi kerja. Sedangkan kinerja untuk tenaga guru umumnya dapat diukur melalui: (1) kemampuan membuat perencanaan; (2) kemampuan melaksanakan rencana pembelajaran; (3) kemampuan melaksanakan evaluasi; (4) kemampuan menindaklanjuti hasil evaluasi Moh. Uzer Usman (2006:10-19) mengemukakan beberapa indikator kinerja guru seperti berikut. **Pertama**, kemampuan merencanakan belajar mengajar, yang meliputi: (1) menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan; (2) menyesuaikan analisa materi pelajaran,

- d. Keberhasilan pekerjaan yang mereka lakukan
- manifestasi kebutuhan sosial terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan.
- Dukungan yang diterima seseorang dalam bekerja di bidang apapun merupakan
- c. Dukungan yang diterima
- menjadi pendorong, energi dan pengaruh segenap tindakan seseorang.
- Motivasi tidak terlepas dari kebutuhan dan dorongan yang ada dalam diri seseorang yang
- Pemberian suatu insentif yang bisa menarik keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu.
- b. Motivasi
- dasar sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Guru dan Dosen.
- yang diharapkan. Kemampuan guru dalam hal ini mampu menguasai empat kompetensi
- Penguasaan terhadap kompetensi kerja mutlak diperlukan guna mencapai sasaran kerja
- a. Kemampuan
- dapat mempengaruhi kinerja seorang guru, di antaranya:

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang untuk meraih keberhasilan dalam berkarir di berbagai bidang. Menurut Burhanuddin (2001: 272) ada lima faktor yang

## 2. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU

- (5) *Communication* (komunikasi).
- waktu), (3) *Initiative* (daya inisiatif dan kreatifitas), (4) *Capability* (kemampuan/kecakapan),
- diukur dengan 5 aspek, yaitu: (1) *Quality of work* (kualitas kerja), (2) *Promtiness* (ketepatan
- (3) pencapaian prestasi sekolah. Kualitas kinerja guru menurut Mulyasa (2009: 138) dapat
- pengetahuan, dan tanggung jawab guru, (2) pencapaian prestasi siswa pada level kelas, dan
- (2000:14) membagi indikator kinerja guru dalam tiga bagian, yaitu: (1) keterampilan,
- untuk peningkatan pembelajaran, dan (6) pemahaman administrasi sekolah. Schacter
- proses belajar mengajar, (4) penggunaan alat pelajaran, (5) pemahaman metode penelitian
- (1) penguasaan landasan kependidikan, (2) penguasaan bahan pembelajaran, (3) pengelolaan
- (2000:89) mengemukakan enam unsur yang merupakan indikator kinerja guru, yaitu:
- evaluasi, dan (4) pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan. Ditjen Dikdasmen
- kemampuan mengevaluasi, yang meliputi: (1) evaluasi formatif dan sumatif, (3) laporan hasil
- instruksional, (2) tahap instruksional, (3) tahap evaluasi dan tindak lanjut. **Ketiga,**
- kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi: (1) tahap pra
- (3) menyusun program semester, (4) menyusun program atau pembelajaran. **Kedua,**

Kompetensi merupakan panduan dari pengetahuan, keterampilan nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. (Mulyasa, 2008: 80). Dalam undang-undang guru dan dosen disebutkan bahwa "kompetensi adalah seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melakukan tugas keprofesionalan". Kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.

### 3. HAKIKAT KOMPETENSI GURU

mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. seorang dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang keahliannya; (2) faktor motivasi; motivasi terbentuk dari sikap mental (*mental of attitude*) seorang jika bekerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu sebaiknya dari: (1) faktor kemampuan (*ability*); secara psikologis kemampuan seseorang terdiri dari (2001: 87) mengatakan bahwa faktor internal yang mempengaruhi kinerja seseorang terdiri agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji. Lebih lanjut Mangkunegara dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas sebaik-baiknya positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja". Motif berprestasi adalah suatu juga dituturkan oleh Mangkunegara (2001: 68) yang mengatakan bahwa "ada hubungan yang Berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, pendapat senada menjalankan tugas.

organisasi mengetahui batas-batas tugas, tanggung jawab dan wewenangnya dalam konduktif. Hubungan yang konduktif dapat diciptakan apabila masing-masing anggota Hubungan antara guru dengan organisasi (PGRI, KKG, MGMP, dll.) harus berjalan e. Hubungan mereka (guru) dengan organisasi

kerja.  
baik bagi individu pelaksana tugas maupun orang lain, terutama dalam satuan organisasi dilaksanakan, apabila tidak memperoleh pengakuan maka tidak dapat memberikan manfaat memberikan dampak positif dan menjadi motivasi bagi guru. Sebaik apapun tugas yang Pada dasarnya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru harus dapat diakui sehingga

1). Sub kompetensi memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip pengembangan kognitif, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip keprabdian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.

Secara rinci setiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut:

Menurut Mulyasa (2008: 75) kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, perencanaan, dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai kompetensi yang dimiliki.

#### b. Kompetensi Pedagogik

1). Subkompetensi keprabdian yang mantap dan stabil  
 2). Subkompetensi keprabdian yang dewasa.  
 3). Subkompetensi keprabdian yang arif.  
 4). Subkompetensi keprabdian yang berwibawa.  
 5). Subkompetensi keprabdian jiwa keteladanan.  
 6). Subkompetensi keprabdian akhlak mulia.

Secara rinci subkompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

Menurut Mulyasa (2008: 75) yang dimaksud dengan kompetensi keprabdian adalah kemampuan keprabdian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Guru Pemula (SKGP) 2005 yang dikutip Nini S (2007: 7), kompetensi keprabdian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan keprabdian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Sesuai Standar Kompetensi keprabdian

#### a. Kompetensi Keprabdian

dijabarkan sebagai berikut :

Dalam UU Guru dan Dosen dan PP No. 19/2005 dinyatakan bahwa ruang lingkup kompetensi guru meliputi 4 hal, yaitu : (1). Kompetensi Keprabdian (2). Kompetensi Pedagogik (3). Kompetensi Profesional dan (4). Kompetensi Sosial. Keempat jenis kompetensi guru tersebut di atas beserta subkompetensi dan *indicator essentialnya* dapat

#### 1). Ruang Lingkup Kompetensi Guru

Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik suatu makna bahwa ciri-ciri guru yang profesional di antaranya adalah: (1) memiliki keahlian (*expert*) atau ahli dalam bidangnya, (2) memiliki sertifikat dan lisensi, (3) memiliki rasa tanggung jawab (*responsibility*), (4) menjalin kesejawatan/kesetiakawanan dengan koleganya, dan (5) memiliki moral dan beretika.

- 6). Menilai hasil dan proses belajar yang telah dilaksanakan.
  - 5). Melaksanakan program pengajaran secara konsisten.
  - 4). Menyusun bahan pengajaran sesuai dengan kemampuan peserta didik.
  - 3). Menguasai bahan ajar sesuai bidang keahliannya.
  - 2). Memiliki sifat empati dan rasa tanggung jawab.
  - 1). Menguasai landasan kependidikan (didaktik-metodik).
- kemampuan yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

Sedangkan menurut M. Uzer Usman (2002: 17-19), kompetensi profesional adalah Standar Pendidikan Nasional.

memenuhi standar kompetensi sesuai dengan tuntutan dan amanah yang tertuang dalam pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik

Menurut Asim (2000: 15), kompetensi profesional adalah penguasaan materi

### c. Kompetensi Profesional

- 2). Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan: menerapkan teori belajar dan pembelajaran: menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- 3). Subkompetensi melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (*setting*) pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- 4). Subkompetensi merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- 5). Subkompetensi mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi sebagai potensi nonakademik.
- 6). Memberikan pelayanan pertolongan pertama pada kecelakaan dan pencegahan perawatan cedera.

Konsep Pengembangan Profesi Guru : Memfokuskan tentang bagaimana guru belajar untuk memperkaya dan memperbaharui kapasitasnya sebagai guru. Salah satu landasar teori

#### 4. PENGEMBANGAN PROFESI GURU

Ke empat standar kompetensi (kepribadian, pedagogik, professional, sosial) tersebut dalam praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh. Pemilihan menjadi empat ini semata-mata untuk kemudahan memahaminya. Beberapa ahli menggunakan istilah kompetensi profesional sebenarnya merupakan "*payung*", karena telah mencakup semua kompetensi lainnya. Sedangkan penguasaan materi ajar secara luas dan mendalam lebih tepat disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar atau sering disebut bidang studi keahlian.

- 4). Guru hendaknya dapat menggunakan waktu luangnya secara bijaksana dan produktif.
- 3). Guru bersedia ikut berperan serta dalam berbagai kegiatan sosial, baik dalam lingkungan kesejawatan maupun dalam kehidupan masyarakat pada umumnya.
- 2). Dalam persahabatan dengan siapapun, guru tidak kehilangan prinsip serta nilai hidup masyarakat.
- 1). Guru mampu berperan aktif dalam pelestarian dan pengembangan budaya

Sedang menurut Samana (2003: 11-12), kompetensi sosial adalah:

- (2). Mampu bergaul secara efektif
- (1). Mampu berkomunikasi sebagai berikut: (1). Mampu berkomunikasi secara efektif, sesama pendidik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, Menurut Asim (2000: 17), kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian

##### d. Kompetensi Sosial

Selain kelima ciri-ciri profesionalisme guru sebagaimana di uraikan di atas, sifat humoris dan mau menerima saran dan kritik. perkembangan anak, dll., (e) memiliki sikap dan kepribadian yang baik, serta (f) memiliki kecakapan tentang didaktik dan metodik, (d) memiliki wawasan dan ilmu pengetahuan memiliki sifat agamis, (b) memahami akan profesinya, (c) memiliki pengetahuan dan idealnya seorang guru juga harus dilengkapi beberapa kecakapan penunjang, seperti: (a)



a) tersedianya kesempatan untuk diskusi materi yang lebih mendalam, pemahaman Kegiatan dengan durasi waktu yang lebih lama diharapkan akan semakin:

## 2. Durasi

guru, komite, magang, dan pusat informasi. karena kegiatannya dikemas dalam bentuk kelompok belajar guru, jaringan kolaborasi pertimbangan sebagai berikut: kegiatan *monitoring* dan *coaching* lebih kontekstual dilakukan melalui kegiatan: (a) *monitoring*, (b) *coaching*. Hal ini didasarkan Garret dkk., (2001) mengatakan, pengembangan profesi guru yang efektif dapat **tidak mendekatkan guru dengan konteks profesi mereka**”.

profesi guru karena “**mengambil tempat di luar sekolah dan ruang kelas sehingga** kegiatan melalui pelatihan tersebut dipandang tidak efektif untuk pengembangan dan guru hadir sebagai peserta sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Namun kuliah, konferensi. Ciri dari kegiatan tersebut adalah disampaikan oleh *expert* (ahli) Kegiatan pengembangan profesi guru yang dilakukan melalui: pelatihan, semlok,

### 1. Tipe aktivitas

antaranya:

Ada 3 macam pengembangan profesi guru berkaitan dengan ciri-ciri struktural, di

#### A. Ciri-ciri struktural

Keterangan:

- C. Koherensi dengan aktivitas pembelajaran
- B. Ciri-ciri Inti (ciri-ciri utama)
- A. Ciri-ciri struktural

Ciri-ciri pengembangan Profesi Guru yang efektif (Garret, dkk. 2001)

keguruan S-1 (Armour dan Yelling, 2004).

Pengembangan profesi dilakukan mulai dari saat kelulusan dari program pendidikan 1993).

konstruktif, kumulatif, serta berorientasi pada tujuan, diagnostik, dan reflektif (Simons, Pendekatan konstruktivisme menekankan bahwa pembelajaran merupakan proses aktif, pengembangan dari teori konstruktivisme dalam pembelajaran (Kirk & Mc. Donald, 1998). **disituasikan (*situated learning*)**. Pembelajaran yang disituasikan adalah bentuk dalam pengembangan profesi yang berkelanjutan adalah “**pembelajaran yang**

Pengembangan profesi ini dapat dilakukan dengan: melakukan pengamatan guru senior mengajar, mengamati rekan sejawat untuk mendapatkan umpan balik, guru saling mengunjungi pengajaran mereka, saling berdiskusi untuk melakukan kegiatan refleksi tentang tujuan dan strategi pembelajaran.

## 2. Pengembangan belajar secara aktif

Isi materi kegiatan pengembangan profesi guru di Indonesia lebih cenderung bervariasi dan "lebih berorientasi pada level kegiatan (daerah, nasional, regional, internasional)" bukan "relevansi kegiatan sesuai dengan rumpun bidang ilmu yang menjadi tugas pokoknya". Contoh: guru PJK mengikuti beberapa pelatihan seminar-seminar nasional yang tidak relevan dengan bidang PJK.

### 1. Memfokuskan pada materi

Kegiatan pengembangan profesi guru, pada umumnya memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

#### B. Ciri-ciri inti (ciri-ciri utama)

Kegiatan pengembangan profesi guru disarankan untuk dirancaang secara kolektif untuk guru yang berasal dari satu sekolah, satu departemen, atau bahkan satu kelas. Keuntungan kegiatan pengembangan profesi guru melalui partisipasi secara kolektif, di antaranya: a) memiliki kemungkinan untuk mendapatkan kesempatan dalam berdiskusi tentang konsep, keterampilan, dan masalah yang muncul, b) guru yang berasal dari satu tempat lebih memungkinkan untuk saling berbagi materi kurikulum, pembelajaran, dan evaluasi belajar siswa, c) guru dengan siswa yang sama akan dapat mendiskusikan kebutuhan siswa di tiap-tiap jenjang kelas, d) membantu keberlangsungan perubahan praktik mengajar secara terus-menerus. Dengan desain kegiatan ini dapat mengembangkan budaya profesional dimana guru dalam satu sekolah atau guru yang mengajar di kelas yang sama akan mengembangkan pemahaman bersama tentang tujuan instruksional, metode, masalah, dan solusi.

### 3. Partisipasi secara kolektif

baru tentang konsepsi dan mis-konsepsi siswa, dan strategi pedagogi, b) memungkinkan guru mencoba hal baru dalam pengajaran mereka dan mendapatkan umpan balik, c) memberikan kesempatan pada guru untuk belajar lebih mendalam, meningkatkan interaksi, dan melakukan refleksi.

dipelajari.

memprediksikan apa yang akan dilakukan di masa yang akan datang dari apa yang telah dalam kehidupan nyata akan menerapkan apa yang dipelajari dan bagaimana bertahan (melalui pendokumentasian refleksi dalam diri), menganalisis apa yang terjadi teliti apa saja yang terjadi di sekitar kita, membuat apa yang dipelajari menjadi lebih kehidupan profesional. Refleksi kritis juga membantu dalam mengobservasi secara lebih dalam mengembangkan kendali diri (*self control*) terhadap pembelajaran profesional dan refleksi diri akan didapatkan gambaran penyadaran diri tentang pentingnya refleksi kritis menerus untuk peningkatan kapasitas diri, dan catatan perjalanan pembelajaran. Melalui karirnya. Refleksi diri adalah bentuk pengembangan profesi tanpa akhir, pencarian terus-refleksi kritis atas apa yang dialami oleh seorang guru pemula dalam mengembangkan awal **mengembangkan profesi**". Hasil penelitian yang menggambarakan dan memahami proses pengembangan profesi terletak pada "refleksi guru berikut manfaatnya dalam terletak pada jenis kegiatan pengembangan profesi yang **formal dan terjadwal**, namun Menurut Attard dan Armour (2006), pengembangan profesi guru PjOK bukan

#### A. Pembelajaran Untuk Guru Baru

### PENGEMBANGAN PROFESI GURU PENJASORKES YANG EFEKTIF

dan berkelanjutan.

guru dalam mengembangkan komunikasi profesi dengan guru lain secara terus menerus isi materi dan pedagogi yang sesuai dengan standar kurikulum nasional, 3) mendukung kegiatan tersebut dilaksanakan berdasar apa yang sudah dipelajari guru, 2) menekankan koherensi pembelajaran guru. Koherensi dapat dicapai dengan 3 cara, yaitu: 1) dimana pengembangan profesi dapat dirasakan apabila kegiatan tersebut menjadi bagian dari Garret dkk., (2001: 927) menyatakan bahwa bagi guru kebermaknaan kegiatan

#### C. Koherensi dengan Aktivitas Pembelajaran lainnya.

praktik pengajaran.

dapat mendesain untuk menerapkan pengetahuan baru yang diperoleh ke dalam mengalami kesulitan untuk menerapkannya di ruang kelas mereka. Bagaimana guru Guru biasanya mendapatkan materi yang baru dan lebih sering di antara mereka

#### 3. Penerapan rencana pembelajaran

Adapun kiat atau strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah:

- f. Meningkatkan program tindak lanjut kemampuan profesionalisme guru.
  - e. Mengukur keberhasilan program peningkatan kemampuan profesional guru.
  - d. Menyusun dan mengalokasikan dana/anggaran program peningkatan kemampuan profesional guru.
  - c. Menetapkan serta merancang materi dan media yang digunakan dalam peningkatan kemampuan profesional guru.
  - b. Meningkatkan program peningkatan kemampuan profesional.
  - a. Mengidentifikasi kekurangan, kelemahan yang sering dimiliki atau dialami oleh guru.
- Ada beberapa proses untuk meningkatkan profesionalisme guru, diantaranya:

#### USAHA MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parker dkk., (2010) menunjukkan bahwa pengembangan profesi melalui proses dalam tim pengembangan kurikulum menggaribarkan 5 tema yang menunjukkan proses fasilitasi pengembangan profesi dan komunitas praktik. Tema tersebut adalah: 1) katalis untuk memulai usaha pengembangan kurikulum, 2) visi pengembangan untuk siswa dan proyek ini, 3) pentingnya dukungan, 4) signifikansi relasi personal dan profesional, dan 5) realisasi pemberdayaan.

#### C. Pengembangan Kurikulum

Menurut Keay (2006), mendefinisikan pembelajaran kolaboratif sebagai suatu proses yang tidak hanya mengembangkan belajar tetapi juga menyediakan kendaraan dimana pembelajaran diletakkan dalam praktik dan sebagai konsekuensi memiliki kemungkinan untuk meningkatkan pembelajaran siswa. Untuk dapat dikualifikasikan kedalam pembelajaran kolaboratif maka harus memiliki ciri sebagai berikut: relasional, komitmen, kultur, dan praktik reflektif. Keay (2006: 302) mengharapkan bahwa guru PjOK mengambil setiap kesempatan untuk terlibat dengan kolega dengan tujuan belajar secara kolaboratif melalui: 1) mengenali setiap kesempatan untuk belajar bersama baik itu di dalam maupun di luar sekolah, 2) mengembangkan budaya yang tepat, 3) memastikan bahwa pengembangan profesi direncanakan secara hati-hati, dan 4) menghargai kontribusi orang lain.

#### B. Pembelajaran Kolaboratif

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil yang pendidikan mengajar saat ini akan menentukan kualitas generasi. sebagian dari masa depan generasi muda terletak ditangan guru. Bagaimana cara guru pendidikan menengah. Tugas yang diemban seorang guru bukanlah hal yang ringan karena peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi ketentuan umum pasal 1, menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas keahlian khusus guru. Sedangkan menurut Undang-Undang Guru dan Dosen tentang Menurut M. Uzer Usman (2002: 5), guru sebagai jabatan atau profesi yang memerlukan

sebenarnya yang bersangkutan tidak dipersiapkan untuk itu. semakin berkurang karena masih saja ada orang memaksa diri menjadi guru walaupun orang di luar kependidikan yang melakukannya, sehingga pengakuan terhadap profesi guru oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan, walaupun dalam kenyataannya masih ada suatu profesi atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan tidak dapat dilakukan melaksanakan proses pembelajaran, menilai pembelajaran peserta didik. Guru merupakan menyebutkan bahwa guru adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan Menurut UU No. 20 th 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 39 ayat 2

## 5. HAKIKAT GURU PENDIDIKAN JASMANI OLAHRAGA DAN KESEHATAN (PENJASORKES)

- a. Membangkitkan motivasi dan etos kerja untuk bekerja secara profesional.
- b. Meningkatkan kompetensi akademik/vokasional melalui pendidikan, pelatihan, kelompok kerja, belajar mandiri.
- c. Meningkatkan kompetensi profesional keguruan/kependidikan melalui pendidikan, pelatihan, *peer teaching*, pembimbingan/supervis, kelompok kerja, belajar mandiri.
- d. Menerapkan sistem "reward" dan "punishment".
- e. Menerapkan sistem imbalan yang memuaskan.
- f. Menerapkan sistem jenjang karier yang jelas. (Latifah Husein, 2017: 41-42)

**pengembangan profesi.** Aspek-aspek dalam keempat indikator inilah yang dijadikan standar minimum kinerja guru dalam penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan (Penjasorkes) SMP se-Kabupaten Sleman setelah memperoleh tunjangan profesional melalui program sertifikasi guru.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: kuesioner/angket, wawancara, dan telaah dokumentasi. Kuesioner/angket digunakan untuk menggali data tentang kinerja guru penjasorkes setelah lulus sertifikasi dan memperoleh tunjangan profesi. Kuesioner disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan standar kinerja yang berlaku dengan indikator-indikator: **kinerja dalam perencanaan pembelajaran, kinerja**

### C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

berjumlah 20 orang.

SMP di tiap-tiap Kecamatan di Wilayah Kabupaten Sleman. Sampel dalam penelitian ini sampel proporsional dipilih karena peneliti hanya mengambil 12,5 % dari guru penjasorkes sertifikasi guru dan mendapatkan tunjangan profesi. Sedangkan teknik pengambilan penelitiannya adalah guru penjasorkes di Kabupaten Sleman yang sudah lulus program *proportional sampling*. Teknik pengambilan sampel *purposive* dipilih karena sampel Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *purposive sampling* dan

#### 2. Sampel

yang sudah lulus program sertifikasi guru dan mendapatkan tunjangan profesi.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru penjasorkes SMP Se Kabupaten Sleman

#### 1. Populasi

### B. Populasi dan Sampel Penelitian

Kabupaten Sleman.

guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan (Penjasorkes) SMP pasca sertifikasi di penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu menggambarakan fenomena yang ada tentang kinerja memperluas data kuantitatif dengan data kualitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah membandingkan data kuantitatif dengan temuan kualitatif atau untuk memvalidasi atau triangulasi. Creswell (2008:62) mengemukakan bahwa desain ini digunakan untuk memahami masalah penelitian. Desain *mixed methods* yang digunakan adalah desain penggunaan pendekatan baik kuantitatif maupun kualitatif dalam satu penelitian guna Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed methods* (Creswell, 2008:552), yaitu

### A. Desain Penelitian

## METODE PENELITIAN

### BAB III

$$\% = \frac{\sum x}{\sum maks} \times 100$$

rumus sebagai berikut:

Analisis data dalam penelitian in dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan jenis data yang dikumpulkan. Data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuisioner dianalisis secara kuantitatif dengan teknik statistik distribusi frekuensi dan dituangkan dalam presentase, sedang data hasil wawancara dan telaah dokumentasi dianalisis secara kualitatif dengan teknik analisis deskriptif kualitatif dari Miles dan Huberman. Setelah analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, tahap analisis data penelitian selanjutnya dikonversikan ke dalam analisis deskriptif persentase dari Syarifudin (2010: 112) dengan

#### D. Teknik Analisis Data

Penjasorkes.

pembelajaran, khususnya dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) mengumpulkan data tentang kinerja guru penjasorkes SMP dalam perencanaan melalui wawancara, triangulasi data juga digali melalui *telaah dokumen* guna mendukung kinerja guru penjasorkes berdasarkan penilaian kepala madrasah/sekolah. Selain Wawancara juga ditunjukkan untuk menggal data tentang faktor-faktor penghambat dan **Wawancara** dilakukan sebagai triangulasi data yang diperoleh melalui kuisioner.

jawaban yang diberikan.

anket kejuruan, dan pada petunjuk pengisian ditekankan pada penghargaan atas kejuruan jawaban yang tidak jujur. Untuk mengatasi hal itu, kuisioner dibuat anonim, diberi nama digunakan. Kelemahan utama teknik kuisioner adalah seringkali responden memberikan ahli dan uji coba ini diharapkan akan mengurangi kelemahan instrumen penelitian yang uji coba anket/kuisioner yang akan dipergunakan untuk penelitian. Dengan adanya validasi yang digunakan, sebelumnya didahului tahapan validasi ahli (*expert judgement*) dan tahap **dalam pengembangan profesi**. Cuna memastikan tingkat keterbacaan anket (validitas) dan kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja dalam penilaian pembelajaran, dan kinerja



SD = (Standar Deviasi)  
M = Nilai rata-rata

Keterangan:

Rentang Skor	Kategori
$X \geq M + SD$	Tinggi
$M - SD \leq X < M + SD$	Sedang
$X < M - SD$	Rendah

(2010: 112) berikut ini:

Hasil Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan (Penjasorkes) SMP Pasca Sertifikasi Di Kabupaten Sleman diklasifikasi menjadi tiga kategori, yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorian kinerja guru penjasorkes berdasarkan rumus Syarifudin

$\sum$  = skor ideal  
 $\sum x$  = skor X hitung  
% = persentase

Keterangan:

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### BAB IV

#### A. Deskripsi Tempat dan Subjek Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri yang berlokasi di Wilayah Kabupaten Sleman. Adapun pelaksanaan penelitian dilakukan mulai bulan Mei 2017 sampai dengan September 2017.

##### 2. Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru penjasorkes SMP Negeri Sleman yang telah lulus sertifikasi dan mendapatkan tunjangan profesi guru berjumlah 20 orang

#### B. Deskripsi Data Penelitian

Hasil penelitian melalui instrumen penelitian kuisioner menunjukkan bahwa secara umum kinerja guru Penjasorkes setelah lulus sertifikasi guru dan mendapatkan tunjangan profesi guru "sedang" (313,95). Hal ini dapat dilihat skor rata-rata (*mean*) kinerja guru penjasorkes yang diperoleh = 313,95 (4 faktor), median = 311, dengan rentang skor antara = 254 - 372, dalam rentang teoritik = 0 - 400

Berdasarkan skor persentil dari masing-masing responden dilakukan kategorisasi kinerja guru penjasorkes dengan skor maksimum = 400 (80 butir pertanyaan/pernyataan dengan rentang skor setiap pertanyaan nilai 1 - 5), skor minimum = 0, nilai rata-rata = 3,92, dan standar deviasi = 0,46. Dengan demikian batasan kategori kinerja guru penjasorkes SMP Negeri Sleman selanjutnya dikonversikan ke dalam skala pengkategorian kinerja guru penjasorkes berdasarkan rumus Syarifudin (2010: 112) yang terdapat pada tabel 1.

Hasil pengumpulan data melalui kuisioner menunjukkan bahwa kinerja guru penjasorkes dalam perencanaan pembelajaran penjasorkes = sedang. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) kinerja guru penjasorkes dalam perencanaan pembelajaran penjasorkes = 40,8, median = 39,5 dengan rentang skor antara 31 – 50. Dalam rentang

### 1. Kinerja Guru Penjasorkes dalam Perencanaan Pembelajaran Penjasorkes

#### A. Hasil Kuisioner

Sertifikasi Di Kabupaten Sleman adalah sebagai berikut:

Adapun hasil analisis data selengkapnya Kinerja Guru Penjasorkes SMP Negeri Pasca

kinerjanya. tunjangan profesi tidak membuat sebagian guru penjasorkes tersebut meningkatkan kualitas penjasorkes SMP Negeri Se Kabupaten Sleman telah mengikuti sertifikasi dan mendapatkan sertifikasi masih di bawah standar, karena 65 % kinerjanya berkategori sedang dan kurang, sedangkan 35 % memiliki kategori tinggi. Hasil ini mencerminkan bahwa walaupun guru

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja sebagian besar guru penjasorkes pasca

Interval Kelas	Frekuensi	Besarnya persentase (%)	Kategori
333 - 372	7	35 %	Tinggi
293 - 332	6	30 %	Sedang
253 - 292	7	35 %	Kurang
Jumlah	20	100 %	

Tabel 2: Kinerja guru penjasorkes secara menyeluruh berdasarkan prosentase

Selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan menggunakan teknik prosentase untuk masing-masing kategori. Hasilnya dari 20 guru penjasorkes yang menjadi sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 2.

Kategori	Rentang Skor
Tinggi	$\geq 351,03$
Sedang	276,87 s/d 351,02
Rendah	$< 276,87$

Tabel 1: Kategori hasil kinerja guru penjasorkes keseluruhan berdasarkan 4 faktor

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja sebagian besar guru penjasorkes pasca sertifikasi dalam perencanaan pembelajaran (RPP) masih di bawah standar, karena 65 % berkategori sedang dan kurang, sedangkan 35 % memiliki kategori tinggi. Hasil ini mencerminkan bahwa walaupun guru penjasorkes SMP Negeri Se Kabupaten Sleman telah

Interval Kelas	Frekuensi	Besarnya persentase (%)	Kategori
44 - 50	7	35 %	Tinggi
37 - 43	9	45 %	Sedang
30 - 36	4	20 %	Kurang
Jumlah	20	100 %	

(RPP)

Tabel 4: Prosentase kinerja guru penjasorkes dalam menyusun perencanaan pembelajaran guru penjasorkes yang menjadi sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.

Selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan menggunakan teknik prosentase untuk melihat kinerja guru penjasorkes dalam perencanaan pembelajaran (RPP). Hasilnya dari 20

standar deviasi = 5,75.

Berdasarkan skor persentil dari masing-masing responden dilakukan kategorisasi kinerja guru dengan perhitungan skor maksimum = 50, skor minimum = 0, nilai rata-rata = 40,8, dan

Kategori	Rentang Skor
Tinggi	$\geq 46,55$
Sedang	35,05 s/d 46,54
Rendah	$> 35,05$

(RPP)

Tabel 3: Kategori kinerja guru penjasorkes dalam menyusun perencanaan pembelajaran pengkategorian kinerja guru penjasorkes yang disajikan pada tabel 3.

menyusun perencanaan pembelajaran (RPP) selanjutnya dikonversikan ke dalam skala 5). Batasan kategori kinerja guru penjasorkes SMP Negeri Se Kabupaten Sleman dalam teoritik 0 – 50 (10 butir pertanyaan/pernyataan dengan rentang skor setiap pertanyaan nilai 1 –

Interval Kelas	Frekuensi	Besarnya persentase (%)	Kategori
88 - 100	6	30 %	Tinggi

Tabel 6: Prosentase kinerja guru penjasorkes dalam pelaksanaan pembelajaran penjasorkes yang menjadi sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 6. Selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan menggunakan teknik prosentase untuk melihat kinerja guru penjasorkes dalam pelaksanaan pembelajaran. Hasilnya dari 20 guru dan standar deviasi = 10,69. Berdasarkan skor persentil dari masing-masing responden dilakukan kategorisasi kinerja guru dengan perhitungan skor maksimum = 100, skor minimum = 63, nilai rata-rata = 81,8.

Rentang Skor	Kategori
$\geq 92,49$	Tinggi
71,10 s/d 92,48	Sedang
$> 71,10$	Rendah

Tabel 5: Kategori kinerja guru penjasorkes dalam pelaksanaan pembelajaran skala pengkategorian kinerja guru penjasorkes yang disajikan pada tabel 5. Berdasarkan skor persentil dari masing-masing responden dilakukan kategorisasi kinerja guru dengan perhitungan skor maksimum = 100, skor minimum = 0, nilai rata-rata = 81,8, dan standar deviasi = 10,6997. Batasan kategori kinerja guru penjasorkes SMP Negeri Se Kabupaten Sleman dalam pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dikonversikan ke dalam pertanyaan/pernyataan dengan rentang skor setiap pertanyaan nilai 1 – 5).

Hasil pengumpulan data melalui kuisioner menunjukkan bahwa kinerja guru penjasorkes dalam pelaksanaan pembelajaran penjasorkes = sedang. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) kinerja guru penjasorkes dalam pelaksanaan pembelajaran = 81,8, median = 80,5 dengan rentang skor antara 63 – 100. Dalam rentang teoritik 0 – 100 (20 butir

2. Kinerja Guru Penjasorkes dalam Pelaksanaan Pembelajaran Penjasorkes penjasorkes tersebut meningkatkan kualitas dalam menyusun rencana pembelajaran (RPP). Iulus sertifikasi guru dan mendapatkan tunjangan profesi tidak membuat sebagian guru

Berdasarkan skor persentil dari masing-masing responden dilakukan kategorisasi kinerja guru dengan perhitungan skor maksimum = 74, skor minimum = 50, nilai rata-rata = 61,95, dan standar deviasi = 7,89.

Kategori	Rentang Skor
Tinggi	$\geq 69,84$
Sedang	54,06 s/d 69,83
Rendah	$> 54,06$

Tabel 7: Kategori kinerja guru penjasorkes dalam penilaian/evaluasi penjasorkes tabel 7.

Berdasarkan skor persentil dari masing-masing responden dilakukan kategorisasi kinerja guru dengan perhitungan skor maksimum = 74, skor minimum = 50, nilai rata-rata = 61,95, dan standar deviasi = 7,89. Batasan kategori kinerja guru penjasorkes SMP Negeri Se Kabupaten Sleman dalam penilaian/evaluasi pembelajaran penjasorkes selanjutnya dikonversikan ke dalam skala pengkategorian kinerja guru penjasorkes yang disajikan pada

rentang skor antara 50 – 74. Dalam rentang teoritik 0 – 75 (15 butir pertanyaan/pernyataan dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) kinerja guru penjasorkes = 4,13, median = 60,50 dengan rentang skor setiap pertanyaan nilai 1 – 5).

### 3. Kinerja Guru Penjasorkes dalam Penilaian/Evaluasi Pembelajaran Penjasorkes

Hasil pengumpulan data melalui kuisioner menunjukkan bahwa kinerja guru penjasorkes dalam **penilaian/evaluasi pembelajaran penjasorkes = sedang**. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) kinerja guru penjasorkes = 4,13, median = 60,50 dengan rentang skor antara 50 – 74. Dalam rentang teoritik 0 – 75 (15 butir pertanyaan/pernyataan dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) kinerja guru penjasorkes = 4,13, median = 60,50 dengan rentang skor setiap pertanyaan nilai 1 – 5).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja sebagian besar guru penjasorkes pasca sertifikasi dalam pelaksanaan pembelajaran masih di **bawah standar**, karena 70 % berkategori **sedang** dan **kurang**, sedangkan 30 % memiliki kategori **tinggi**. Hasil ini mencerminkan bahwa walaupun guru penjasorkes SMP Negeri Se Kabupaten Sleman telah lulus sertifikasi guru dan mendapatkan tunjangan profesi tidak membuat sebagian guru penjasorkes tersebut meningkatkan kualitas dalam pelaksanaan pembelajaran penjasorkes.

75 - 87	9	45 %	Sedang
62 - 74	5	25 %	Kurang
Jumlah	20	100 %	

Berdasarkan skor persentil dari masing-masing responden dilakukan kategorisasi kinerja guru dengan perhitungan skor maksimum = 157, skor minimum = 103, nilai rata-rata = 129,4, dan standar deviasi = 16,66. Batasan kategori kinerja guru penjasorkes SMP Negeri Se Kabupaten Sleman dalam pengembangan profesi guru penjasorkes selanjutnya dikonversikan ke dalam skala pengkategorian kinerja guru penjasorkes yang disajikan pada tabel 9.

Hasil pengumpulan data melalui kuisioner menunjukkan bahwa kinerja guru penjasorkes dalam pengembangan profesi guru penjasorkes = **Sedang**. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) kinerja guru penjasorkes dalam pengembangan profesi = 129,4, median = 127 rentang skor antara 103 – 157. Dalam rentang teoritik 0 – 175 (35 butir pertanyaan/pernyataan dengan rentang skor setiap pertanyaan nilai 1 – 5).

#### 4. Kinerja Guru Penjasorkes dalam Pengembangan Profesi

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja sebagian besar guru penjasorkes pasca sertifikasi dalam penilaian/evaluasi pembelajaran masih di **bawah standar**, karena 65 % berkategori **sedang** dan **kurang**, sedangkan 35 % memiliki kategori **tinggi**. Hasil ini mencerminkan bahwa walaupun guru penjasorkes SMP Negeri Se Kabupaten Sleman telah lulus sertifikasi guru dan mendapatkan tunjangan profesi tidak membuat sebagian guru penjasorkes tersebut meningkatkan kualitas dalam penilaian/evaluasi pembelajaran penjasorkes.

Interval Kelas	Frekuensi	Besarnya persentase (%)	Kategori
67 - 75	7	35 %	Tinggi
58 - 66	6	30 %	Sedang
49 - 57	5	35 %	Kurang
Jumlah	20	100 %	

Tabel 8: Prosentase kinerja guru penjasorkes dalam penilaian pembelajaran

Selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan menggunakan teknik prosentase untuk melihat kinerja guru penjasorkes dalam pelaksanaan pembelajaran. Hasilnya dari 20 guru penjasorkes yang menjadi sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 8.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja sebagian besar guru penjasorkes pasca sertifikasi dalam pengembangan profesi masih di **bawah standar**, karena 70 % berkategori **sedang** dan **kurang**, sedangkan 30 % memiliki kategori **tinggi**. Hasil ini mencerminkan bahwa walaupun guru penjasorkes SMP Negeri Se Kabupaten Sleman telah lulus sertifikasi guru dan mendapatkan tunjangan profesi tidak membuat sebagian guru penjasorkes tersebut meningkatkan kualitas dalam pengembangan profesi guru penjasorkes.

Interval Kelas	Frekuensi	Besarnya persentase (%)	Kategori
140 - 158	6	30 %	Tinggi
121 - 139	8	40 %	Sedang
102 - 120	6	30 %	Kurang
Jumlah	20	100 %	

Tabel 10: Kinerja guru penjasorkes dalam pengembangan profesi guru

Tabel 10: Kinerja guru penjasorkes dalam pengembangan profesi guru  
 penjasorkes yang menjadi sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 10.  
 melihat kinerja guru penjasorkes dalam pengembangan profesi. Hasilnya dari 20 guru  
 Selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan menggunakan teknik prosentase untuk  
 skor minimum = 103, nilai rata-rata = 129,4, dan standar deviasi = 16,66.  
 guru penjasorkes dalam pengembangan profesi dengan perhitungan skor maksimum = 157,  
 Berdasarkan skor persentil dari masing-masing responden dilakukan kategorisasi kinerja

Kategori	Rentang Skor
Tinggi	$\geq 146,06$
Sedang	112,74 s/d 146,05
Rendah	$< 112,74$

Tabel 9: Kategori kinerja guru penjasorkes dalam pengembangan profesi



## B. Hasil Wawancara

### 1. Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Penjasorkes Pasca Sertifikasi

#### Guru

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Sleman diketahui bahwa mayoritas kepala sekolah menilai bahwa kinerja sebagian besar guru penjasorkes yang sudah lulus sertifikasi sudah mendekati standar kinerja yang berlaku. Peningkatan kinerja yang dinilai sudah dicapai di antaranya adalah: (a) pada aspek perencanaan pembelajaran, guru penjasorkes telah mampu menyusun program tahunan, program semester, silabus, dan RPP hasilnya sudah cukup lebih baik. Perencanaan tersebut (prota, promes, silabus, dan RPP) yang dibuat telah disusun lebih awal dari sebelumnya (wawancara 14 Agustus 2017). Di samping itu, pada umumnya RPP sudah dibuat pada saat akan mengajar, disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan siswa. (b) pada aspek pelaksanaan pembelajaran, guru penjasorkes sudah mulai menggunakan sedikit variasi media pembelajaran/alat peraga. Media pembelajaran dalam mengajar yang digunakan tidak hanya terpaku pada media gambar dan LCD saja, namun sudah menggunakan media elektronik (*video*). (c) pada aspek penilaian pembelajaran guru penjasorkes sudah mulai mengaplikasikan sistem penilaian sesuai dengan kurikulum yang digunakan oleh sekolah walaupun belum dilakukan secara rinci. Kelengkapan *form-form* penilaian dan rubrik penilaian yang dipergunakan oleh guru penjasorkes lebih lengkap baik mencakup domain kognitif, afektif, maupun psikomotor. (d) sedangkan pada aspek pengembangan profesi, guru penjasorkes hampir sebagian besar guru belum secara rutin mengalokasikan dana tunjangan sertifikasi guru untuk pengembangan karir ke depan, seperti: membeli buku/litirasi penjasorkes, mengikuti seminar/*workshop* penjasorkes, mengikuti pelatihan untuk memperoleh liseni di bidang penjasorkes, maupun menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi/studi lanjut (wawancara 21 Agustus 2017). Meskipun demikian tidak responden kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Sleman yang menyatakan kinerja guru penjasorkes sudah mencapai kinerja yang optimal atau mencapai standar kinerja yang berlaku, bahkan ada kepala sekolah yang menilai inerja guru penjasorkes hanya mendekati standar kinerja.

## 2. Faktor Penghambat Peningkatan Kinerja Guru Penjasorkes Pasca Sertifikasi Guru

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Sleman yang dijadikan responden penelitian, diketahui bahwa ada beberapa faktor penghambat kinerja guru penjasorkes. **Dalam perencanaan pembelajaran penjasorkes**, faktor penghambat yang dapat diidentifikasi berdasarkan hasil wawancara (7 Agustus 2017) adalah sebagai berikut: (a) kurangnya sarana-prasarana, alat, dan fasilitas pendukung pelaksanaan pembelajaran penjasorkes, (b) terlalu banyak cakupan materi dalam kurikulum penjasorkes yang harus diajarkan selama satu semester, (c) terlalu banyak alokasi beban mengajar guru penjasorkes perminggu sehingga banyak waktu yang tersita untuk penyelesaian administrasi, (d) sebagian guru masih kurang keinginan melakukan improvisasi ke arah perubahan positif terutama guru penjasorkes yang menjelang purna tugas/pensiun. **Dalam pelaksanaan pembelajaran**, faktor penghambat yang dapat diidentifikasi berdasarkan hasil wawancara adalah sebagai berikut: (a) masih rendahnya sebagian guru penjasorkes dalam menyusun RPP, (b) perbedaan karakteristik siswa yang menyulitkan guru khususnya jika sekolah tersebut memiliki kelas paralel yang jumlahnya banyak, (c) alokasi waktu yang tersedia untuk mata pelajaran penjasorkes masih kurang, (d) pengembangan media pengajaran penjaorkes dalam mengajar penjasorkes masih kurang karena kemampuan penguasaan IT yang terbatas (Wawancara, 9 Agustus 2017). **Dalam penilaian pembelajaran** (wawancara 14 Agustus 2017), faktor penghambat yang dapat diidentifikasi dia antaranya adalah: (a) masih rendahnya kemampuan pengetahuan dan pemahaman guru penjasorkes dalam melakukan penilaian, (b) belum sepenuhnya memahami sistem penilaian dalam kurikulum khususnya sekolah yang menggunakan Kurikulum 2013 (c) guru penjasorkes merasa terbebani dari sistem administrasi penilaian yang digunakan oleh pemberlakuan Kurikulum 2013. **Dalam pengembangan profesi guru penjasorkes**, beberapa faktor penghambat yang dapat diidentifikasi di antaranya adalah: (a) guru penjasorkes kurang rajin mengakses informasi terbaru penyelenggaraan kegiatan pengembangan profesi penjasorkes (seminar, *workshop*, dll.), (b) tidak semua guru memiliki kesadaran untuk mengalokasikan dana untuk membeli buku-buku/referensi yang berkaitan dengan penjasorkes, (c) tidak semua guru penjasorkes meluangkan waktu untuk mengakses berita-berita olahraga dan kesehatan melalui media cetak maupun media elektronik, (d) sebagian guru penjasorkes masih belum aktif terlibat dalam kegiatan

KKG/MGMP penjasorkes, (e) sebagian besar guru penjasorkes belum aktif terlibat dalam kegiatan di induk organisasi keolahragaan, (f) sebagian besar guru pejasorkes belum membuat perencanaan pengembangan profesi jangka panjang (mengikuti seminar, *workshop* secara berkala, melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi) (Wawancara, 21 Agustus 2017).

### 3. Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Guru Penjasorkes Pasca Sertifikasi Guru

Sebagaimana faktor penghambat kinerja guru penjasores SMP Negeri di Kabupaten Sleman, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah juga dapat diidentifikasi berbagai faktor pendukung peningkatan kinerja guru penjasorkes, di antaranya: dalam perencanaan pembelajaran penjasorkes, faktor pendukung peningkatan kinerja guru adalah: (a) adanya hasrat guru penjasorkes untuk maju/belajar sehingga mendorong guru dapat berbuat lebih baik, (b) jalinan kerjasama dan komunikasi yang intensif antara guru penjasorkes dengan kepala sekolah, (c) adanya supervisi secara berkala yang dilakukan baik oleh kepala sekolah maupun pengawas (wawancara, 7 Agustus 2017). Dalam pelaksanaan pembelajaran penjasorkes, faktor pendukung yang dapat diinventarisasi di antaranya: (a) pengalaman mengajar yang dimiliki oleh guru penjasorkes telah cukup lama, (b) sebagian guru sudah membiasakan melakukan kegiatan refleksi pasca melaksanakan pembelajaran penjasorkes, (c) jalinan kerjasama yang baik antara guru penjasorkes dengan kepala sekolah (wawancara, 9 Agustus 2017). Dalam penilaian/evaluasi pembelajaran penjasorkes, faktor pendukung yang dapat digali di antaranya: (a) kemauan dari guru penjasorkes untuk mencoba belajar mengimplementasikan sistem penilaian penjasorkes sesuai dengan kurikulum yang berlaku sekolah, (b) kerjasama yang terjalin dengan baik antara guru penjasorkes dengan kepala sekolah (wawancara, 14 Agustus 2017). Dalam pengembangan profesi guru penjasorkes, beberapa faktor pendukung yang dapat diidentifikasi di antaranya: (a) adanya kegiatan KKG, MGMP Penjasorkes, *workshop*, seminar, diklat, dan lain-lain yang diselenggarakan oleh depdiknas maupun instansi terkait, (b) adanya tunjangan sertifikasi guru sehingga terjadi peningkatan kesejahteraan guru, (c) kemauan dari sebagian guru yang melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi/S-2, serta (d) kerjasama yang baik antara guru penjasorkes dengan kepala sekolah (wawancara, 21 Agustus 2017).

### C. Hasil Telaah Dokumen

Telaah dokumen yang dilakukan untuk menilai kualitas Perencanaan Pembelajaran Penjasorkes yang dilakukan oleh guru, khususnya dalam menyusun RPP. Dalam hal ini, telaah dokumen dilakukan berdasarkan penilaian Kepala Sekolah SMP dengan pertimbangan bahwa kepala sekolah adalah *supervisor* sekolah yang memiliki kemampuan manajerial, pengawasan, dan pengendalian terhadap peningkatan kinerja guru-guru yang menjadi tanggung jawabnya pada sekolah tersebut. Kriteria penilaian yang dipergunakan oleh kepala sekolah SMP adalah lembar penilaian aplikasi RPP yang digunakan oleh para asesor sertifikasi guru dalam penilaian Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG). Skor tertinggi standar penilaian kualitas RPP Penjasorkes = 50.

Dari hasil penilaian 20 orang kepala sekolah SMP Negeri Di Kabupaten Sleman terhadap 20 dokumen RPP yang disusun oleh guru penjasorkes yang telah lulus sertifikasi dan mendapat tunjangan profesi diketahui bahwa: total nilai yang dicapai = 804, sehingga rata-rata (*mean*) skor kualitas RPP penjasorkes  $\frac{804}{20} = 40,20$ . Dibandingkan skor standar kualitas RPP yang dipergunakan untuk menilai PLPG penjasorkes baru mencapai 15 % dari kualitas RPP yang diharapkan (berkualitas baik).

Selanjutnya dilakukan analisis data telaah dokumentasi RPP penjasorkes dengan menggunakan teknik prosentase untuk melihat kualitas guru dalam menyusun RPP penjasorkes. Hasilnya dari 20 guru penjasorkes yang menjadi sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11: Hasil telaah dokumen kualitas RPP yang disusun oleh guru penjasorkes

Interval Kelas	Frekuensi	Besarnya persentase (%)	Kategori
43 - 46	3	15 %	Baik
39 - 42	13	65 %	Sedang
35 - 38	4	20 %	Kurang
Jumlah	20	100 %	

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kualitas RPP yang disusun oleh guru penjasorkes yang sudah sertifikasi dan mendapatkan tunjangan profesi guru masih belum

optimal karena masih terdapat **20%** RPP penjasorkes berkualitas **kurang** dan **65 %** RPP penjasorkes berkualitas **sedang**.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan data hasil kuisioner yang dideskripsikan di atas, diketahui bahwa rata-rata kinerja guru penjasorkes SMP Negeri se Kabupaten Sleman pasca sertifikasi guru, baik secara keseluruhan maupun dilihat dari indikator perencanaan pembelajaran penjasorkes, pelaksanaan pembelajaran penjasorkes, penilaian/evaluasi pembelajaran penjasorkes, dan pengembangan profesi guru penjasorkes memiliki kategori **sedang**, bahkan masih ada sebagian guru penjasorkes yang menunjukkan kinerja dalam kategori rendah/kurang (35%). Hal ini memiliki makna bahwa kinerja guru penjasorkes setelah lulus sertifikasi dan mendapatkan tunjangan profesi guru masih berada di bawah standar minimum kinerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelaksanaan program sertifikasi guru yang digulirkan oleh pemerintah dengan alokasi dana yang tinggi tidak mampu mendongkrak kinerja guru penjasorkes menjadi optimal.

Hal ini juga didukung oleh hasil wawancara dengan kepala sekolah dan hasil telaah dokumen RPP penjasorkes. Hasil wawancara dengan kepala sekolah menunjukkan bahwa kinerja sebagian besar guru penjasorkes yang sudah lulus sertifikasi sudah mendekati standar kinerja yang berlaku (kategori sedang) dan kinerjanya sudah lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya. Walaupun demikian, tidak satupun dari kepala sekolah yang menilai kinerja guru penjasorkes sudah mencapai kinerja yang optimal atau mencapai standar kinerja yang berlaku, bahkan ada kepala sekolah yang menilai standar kinerja guru penjasorkes hanya mendekati standar kinerja.

Hasil telaah dokumen menunjukkan bahwa kualitas RPP penjasorkes yang disusun oleh guru baru mencapai **15 % (baik)**, masih terdapat **20%** RPP penjasorkes berkualitas **kurang** dan **65 %** RPP penjasorkes berkualitas **sedang**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kualitas RPP yang disusun oleh guru penjasorkes **baru mencapai 80 %** dari kualitas yang diharapkan. Penilaian terhadap kurangnya peningkatan kinerja guru penjasorkes secara signifikan pasca sertifikasi guru jelas terlihat dari hasil wawancara dengan salah satu Kepala Sekolah SMP Negeri di Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman berikut.

“ saya tidak melihat adanya perbedaan yang jelas kinerja guru penjasorkes antara guru yang sudah lulus sertifikasi guru dengan yang belum sertifikasi. Dapat dikatakan, tidak adanya jaminan bahwa yang lulus sertifikasi guru itu kinerjanya lebih baik, apalagi apabila lulus sertifikasinya melalui jalur portofolio” (Wawancara, 24 Agustus 2017).

Ada beberapa faktor yang menyebabkan belum optimalnya kinerja guru penjasorkes SMP Negeri se Kabupaten Sleman pasca sertifikasi guru. Dari hasil wawancara dapat diidentifikasi kendala-kendala (faktor penghambat) yang terjadi di lapangan, di antaranya: (a) kurangnya sarana-prasarana, alat, dan fasilitas pendukung pelaksanaan pembelajaran penjasorkes, (b) terlalu banyak cakupan materi dalam kurikulum penjasorkes yang harus diajarkan selama satu semester, (c) terlalu banyak alokasi beban mengajar guru penjasorkes perminggu, (d) pengembangan media pengajaran penjasorkes dalam mengajar penjasorkes masih kurang karena kemampuan penguasaan IT yang terbatas, (e) belum sepenuhnya memahami sistem penilaian dalam kurikulum, khususnya sekolah yang menggunakan Kurikulum 2013 (f) guru penjasorkes merasa terbebani dari sistem administrasi penilaian yang digunakan oleh pemberlakuan Kurikulum 2013, (g) tidak semua guru memiliki kesadaran untuk mengalokasikan dana untuk membeli buku-buku/referensi yang berkaitan dengan penjasorkes, (h) sebagian besar guru pejasorkes belum membuat perencanaan pengembangan profesi jangka panjang (mengikuti seminar, *workshop* secara berkala, melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi).

Sedangkan faktor pendukung kinerja guru penjasorkes SMP Negeri se Kabupaten Sleman di antaranya: (a) adanya hasrat guru penjasorkes untuk maju/belajar sehingga mendorong guru dapat berbuat lebih baik, (b) jalinan kerjasama dan komunikasi yang intensif antara guru penjasorkes dengan kepala sekolah, (c) adanya supervisi secara berkala yang dilakukan baik oleh kepala sekolah maupun pengawas, (d) pengalaman mengajar yang dimiliki oleh guru penjasorkes telah cukup lama, (e) kemauan dari guru penjasorkes untuk mencoba belajar mengimplementasikan sistem penilaian penjasorkes sesuai dengan kurikulum yang berlaku di sekolah, (f) adanya kegiatan KKG, MGMP Penjasorkes, *workshop*, seminar, diklat, dan lain-lain yang diselenggarakan oleh depdiknas maupun instansi terkait, (g) adanya tunjangan sertifikasi guru sehingga terjadi peningkatan kesejahteraan guru, (h) kemauan dari sebagian guru yang melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi/S-2.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Burhanuddin (2001: 272) yang menyatakan bahwa ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebagai individu, yaitu:

### 1. Kemampuan

Penguasaan terhadap kompetensi kerja mutlak diperlukan guna mencapai sasaran kerja. Kemampuan guru dalam hal ini mampu menguasai empat kompetensi sebagaimana dipersyaratkan dalam UU Guru dan Dosen.

### 2. Motivasi

Pemberian suatu insentif yang bias menarik keinginan seseorang untuk melaksanakan sesuatu. Motivasi tidak terlepas dari kebutuhan dan dorongan yang ada dalam diri seseorang yang menjadi penggerak, energy dan pengaruh segenap tindak manusia.

### 3. Dukungan yang diterima

Dukungan (*support*) merupakan manifestasi kebutuhan sosial terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan.

### 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Pada dasarnya pekerjaan yang guru lakukan harus dapat diakui sehingga memberikan dampak positif dan menjadi motivasi bagi guru. Sebaik apapun tugas yang dilakukan, jika tidak memperoleh pengakuan maka tidak dapat memberikan manfaat baik bagi individu pelaksana tugas maupun orang lain, terutama dalam satuan organisasi kerja.

### 5. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan antara guru dengan organisasi harus berjalan secara kondusif. Hubungan yang kondusif dapat diciptakan apabila masing-masing anggota organisasi mengetahui batas-batas tugas, tanggungjawab dan wewenangnya dalam menjalankan tugas.

Mangkunegara (2001: 87) menyatakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja, yaitu: (a) **faktor kemampuan**, secara psikologis kemampuan seseorang terdiri dari kemampuan potensi/*IQ* dan kemampuan realita/pendidikan. Oleh sebab itu seseorang perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya, (b) **faktor motivasi**, motivasi terbentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. David McClelland (Mangkunegara, 2001: 68) berpendapat bahwa, "Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja". Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat terpuji.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti lain. Penelitian survei yang dilakukan oleh Cindy Sir Annajiyah (2011) yang berjudul: “Studi Komparatif Kinerja Guru yang Belum Sertifikasi dengan Guru yang Sudah Sertifikasi di SMP Negeri Se-Komisariat Karawang Kota”. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa secara statistik tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru yang belum sertifikasi dengan guru yang sudah sertifikasi di SMP Negeri Se-Komisariat Karawang Kota.

Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Ridwan El Hariri (2011) dengan judul: “Dampak Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru di Jawa Barat” menunjukkan bahwa sertifikasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja guru. Hal ini tampak dari hasil analisis perbandingan kinerja guru sebelum dan setelah lulus sertifikasi guru, dimana rata-rata kinerja guru pasca sertifikasi justru mengalami penurunan dibandingkan dengan sebelum sertifikasi.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif terhadap data kuesioner dapat disimpulkan bahwa: secara umum kinerja guru Penjasorkes SMP Negeri Se-Kabupaten Sleman setelah lulus sertifikasi guru dan mendapatkan tunjangan profesi guru berkategori **sedang**. Secara rinci hasil kinerja dari empat faktor adalah sebagai berikut:

1. Kinerja guru penjasorkes dalam **perencanaan pembelajaran penjasorkes** : **sedang**. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) kinerja guru penjasorkes dalam perencanaan pembelajaran penjasorkes = 40,8.
2. Kinerja guru penjasorkes dalam **pelaksanaan pembelajaran penjasorkes**: **sedang**. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) kinerja guru penjasorkes dalam pelaksanaan pembelajaran = 81,8.
3. Kinerja guru penjasorkes dalam **penilaian/evaluasi pembelajaran penjasorkes**: **sedang**. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) kinerja guru penjasorkes = 4,13.
4. Kinerja guru penjasorkes dalam pengembangan profesi guru penjasorkes = **Sedang**. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) kinerja guru penjasorkes dalam pengembangan profesi = 129,4.

Berdasarkan hasil analisis kualitatif terhadap data hasil wawancara dan telaah dokumen dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil wawancara, kinerja sebagian besar guru penjasorkes yang sudah lulus sertifikasi sudah mendekati standar kinerja yang berlaku (kategori sedang). Terjadi peningkatan kinerja guru penjasorkes.
2. Berdasarkan hasil telaah dokumen, kualitas RPP yang disusun oleh guru penjasorkes yang sudah sertifikasi dan mendapatkan tunjangan profesi guru masih belum optimal karena masih terdapat **20%** RPP penjasorkes berkualitas **kurang** dan **65 %** RPP penjasorkes berkualitas **sedang**.

#### B. Saran

1. Untuk penelitian sejenis yang akan datang agar wilayah penelitian dapat diperluas tidak hanya di Kabupaten Sleman saja tetapi dapat dikembangkan untuk wilayah D I Yogyakarta.

2. Agar ketelitian pengambilan data penelitian meningkat seyogyanya dilengkapi dengan sistem dokumentasi yang lengkap (kamera, video, dll).
3. Hasil penelitian ini seyogyanya dapat dijadikan refleksi bagi guru penjasorkes SMP Negeri Se-Kabupaten Sleman agar peningkatan kualitas kinerja secara berkesinambungan harus dilakukan pasca sertifikasi guru dan mendapatkan tunjangan profesi.
4. Hasil penelitian kinerja guru penjasorkes SMP Negeri Se-Kabupaten Sleman dapat dipergunakan sebagai dasar pembinaan peningkatan kualitas kinerja guru penjasorkes agar menjadi lebih optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Andi R. Dan Muh. Azis Muslim. (2006). *Model Penilaian Kinerja Wakil Rakyat*. Jakarta: DIA FISIP UI.
- Armour, K. M. & Yelling, M. R. (2004). *Profesional : "development" and profesional "learning":bridging the gap for experienced physical education teacher*. *European Physical Education Review*, 10 (1), 71-93.
- Asim. (2000). *Kompetensi Guru Pendidikan Jasmani*. *Jurnal Iptek Olahraga Vo. 2 N0. 2. Mei 2000*. FPOK FKIP. Surakarta: FKIP UNS.
- Attard, K. & Armour, K. (2006). *Reflecting on reflection: a case study of one teacher's early carrer professional learning*. *Physical Education & Sport Pedagogy*, 11 (3), 209-229.
- Bernardin, H. John dan Joyce E.A. Russel. (2002). *Human Resource Management: An Experimental Approach*. Singapore: Mc. Graw Hill Inc.
- Burhanuddin. (2001). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- B. Syarifudin. (2010). *Panduan Tugas Akhir Keperawatan dan Kebidanan Dengan SPSS*. Jakarta: Grafindo Litera Media.
- Creswell, John W. (2008). *Educational Research, Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative Research*. USA: Prentice Hall.
- Garret, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F., Yoon, K. S., (2001) *What make professional development effective? Result from a nation sample of teachers*. *American Education research journal*, 38(4), 915-945.
- Keay, J. (2006). *Collaborative learning in physical education teachers' aerly career professional development*. *Physical Education & Sport Pedagogy*, 11(3), 285-305.
- Kirk, D., & Mc. Donald, D., (1998). *Situated learning in physical education*. *Journal of Teaching In Physical Education*, 17, 376-387.
- Latifah Husein, (2017) *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Mangkunegara, Anwar P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moh. Uzer Usman. (2002). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2002). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Nini Sini Sea. (2007). *Kompetensi Yang Dimiliki Guru Pendidikan Jasmani Di SMA Negeri Di Kabupaten Sleman (Thesis)*. Yogyakarta: Program Pascasarjana UNY.
- Parker, M., Patton, K., Madden, M., & Sinclair, C., (2010). *From Comittee to community: the development and maintenance of community of practice*. *Journal of Teaching in Physical Education*, 29, 337-357
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Samana. (2003). *Masalah-masalah Ilmu Keguruan*. Jakarta: Kanisius.
- Schacter, John. (2000). *Teacher Performance-Based Accountability: Why What and How*. [http://www.mff.org/pubs/performance\\_assesment.pdf](http://www.mff.org/pubs/performance_assesment.pdf). Diunduh 12 Februari 2010.
- Sedarmayanti. (1995). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: mandor Maju.
- Simamora, Henry. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YLPN.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi UI.
- Simons, P. R. J., (1993). *Constructivist learning: The role of the learner*. In. T.M. Duffy, J. Lowyck, & D.H. Jonassen (Eds.), *Designing environment for constructive learning*, (pp.291-313). London: Springer-Verlag.
- Son. (2009). "Sertifikasi Guru Tidak Tepat Sasaran", Kompas, 13 November. <http://-edukasi.kompas.com/read/2009/11/13/07473414/Sertifikasi.Guru.Tidak.Tepat.Sasaran>. Diunduh 3 Agustus 2010.
- Sukadi. (2001). *Guru Powerfull Guru Masa Depan*. Bandung: Kholbu.
- Syarifudin. (2010). *Panduan Tugas Akhir Keperawatan dan Kebidanan dengan SPSS*. Jakarta: Grafindo Litera Media.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1: Instrumen Penelitian

### KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN "KINERJA GURU PJOK SMP PASCA SERTIFIKASI DI KAB. SLEMAN"

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Kemampuan Pengembangan Profesi Guru PJOK	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13, 29,30,31,32,33,34,35,36,37, 38,39,40, 41,42,43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50.	35
2.	Kemampuan Menilai Pembelajaran PJOK	14,15,16,17,18,19,20,21,22, 23,24,25,26,27,28.	15
3.	Kemampuan Menyusun RPP PJOK	Indikator (aplikasi penilaian RPP PLPG)	10
4.	Kemampuan Malaksanakan Pembelajaran PJOK.	Indikator (aplikasi penilaian Pelaksanaan Pembelajaran PLPG)	20
Jumlah			80

## PETUNJUK PENGISIAN

### I. Pengantar

1. Angket ini diedarkan kepada bapak/ibu guru PJOK dengan maksud untuk mendapatkan informasi sehubungan dengan Penelitian Tentang Kinerja Guru PJOK SMP Pasca Sertifikasi Di Kab. Sleman.
2. Informasi yang diperoleh dari bapak/ibu guru sangat berguna bagi kami untuk menganalisis tentang kinerja guru PJOK SMP di Kab. Sleman dalam rangka peningkatan kualitas kinerja dan proses pembelajaran PJOK di SMP.
3. Data yang kami dapatkan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu, bapak/ibu guru PJOK tidak perlu ragu untuk mengisi angket ini.
4. Partisipasi bapak/ibu guru PJOK akan memberikan informasi sangat kami harapkan dalam penelitian ini.

### II. Penjelasan Pengisian

1. Sebelum mengisi pernyataan-pernyataan berikut, kami mohon kesediaan bapak/ibu guru PJOK untuk membacanya terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan bapak/ibu guru, kemudian bubuhkanlah tanda "Silang" (X) pada kotak yang tersedia.
3. Mohon setiap pernyataan/pertanyaan yang tersedia di angket dapat diisi seluruhnya.

**DAFTAR PERNYATAAN/PERTANYAAN**

No.	Pernyataan	Jawaban
1.	Sebagai seorang guru PJOK, saya mempelajari berbagai disiplin ilmu PJOK untuk memperkaya pengetahuan saya.	<input type="checkbox"/> 1. Sangat sering <input type="checkbox"/> 2. Sering <input type="checkbox"/> 3. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> 4. Kurang <input type="checkbox"/> 5. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
2.	Saya berusaha mencari dan mempelajari berbagai sumber belajar untuk memperkaya pengetahuan PJOK yang saya miliki.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
3.	Sebelum mengajar, saya mempelajari terlebih dahulu materi pembelajaran PJOK yang akan saya ajarkan ke peserta didik.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
4.	Saya mengajar kepada peserta didik, sesuai dengan kemampuan dan keterampilan olahraga yang saya miliki.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
5.	Materi pelajaran PJOK yang tidak saya kuasai, tidak saya ajarkan kepada peserta didik karena justru akan menyulitkan diri saya.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
6.	Jika ada materi pelajaran PJOK yang tidak saya kuasai, saya berusaha untuk memperdalam materi tersebut, kemudian saya ajarkan kepada peserta didik.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
7.	Sebelum saya mengajar PJOK, saya selalu mengadakan analisis terhadap karakteristik peserta didik.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
8.	Untuk menyusun RPP PJOK, dasar pertimbangan utama yang saya gunakan adalah analisis karakteristik peserta didik.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah



No.	Pernyataan	Jawaban
9.	Peserta didik yang tidak memiliki semangat dan gairah belajar, rancangan pembelajaran PJOK saya susun dengan rancangan motivasional.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
10.	Pembelajaran yang saya berikan kepada peserta didik, saya sesuaikan dengan tujuan pendidikan nasional dan tujuan PJOK yang tertuang pada kurikulum.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
11.	Saya mengajar menggunakan berbagai media pembelajaran untuk mempermudah menyampaikan materi pembelajaran PJOK.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
12.	Media pembelajaran PJOK yang saya pergunakan, disesuaikan dengan karakteristik peserta didik yang saya ajar.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
13.	Dalam mengajar PJOK, saya menerapkan berbagai metode dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
14.	Saya berusaha memberikan penilaian/evaluasi baik secara individual maupun klasikal setiap selesai mengajar PJOK	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
15.	Saya berusaha menyajikan materi pembelajaran PJOK, dengan teknik yang mudah dipelajari dan mudah dalam melakukan penilaian terhadap peserta didik.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
16.	Setiap awal proses pembelajaran PJOK, saya memberika beberapa kuis/pertanyaan kepada peserta didik.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
17.	Dalam mengajar PJOK, saya memberikan penilaian formatif setiap beberapa pokok bahasan selesai.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
18.	Penilaian sumatif teori PJOK, saya gunakan tes tertulis yang memuat keseluruhan materi yang telah saya ajarkan.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
19.	Semua kegiatan mengajar PJOK, telah saya adakan perencanaan secara matang dari awal sampai akhir pembelajaran sehingga memudahkan untuk mengadakan penilaian.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
20.	Dalam pembelajaran PJOK saya memberikan penilaian <b>sikap spiritual</b> dan <b>sikap sosial</b> -nya terhadap hasil belajar peserta didik.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
21.	Saya mengatur pembagian tugas kelompok yang harus dikerjakan peserta didik dalam pembelajaran PJOK agar memudahkan penilaian kelompok.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
22.	Aspek kebersihan dan rasa tanggung jawab setiap peserta didik dalam menjaga kelas/sekolah menjadi bagian penilaian dari mapel PJOK	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
23.	Dalam memberikan penilaian aspek keterampilan (ranah psikomotor) peserta didik saya menyusun rubrik penilaian.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
24.	Selain penilaian keterampilan, aspek pengetahuan dan sikap peserta didik merupakan bagian penilaian dari mapel PJOK	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
25.	Dalam mengajar PJOK saya mempersiapkan <i>form-form</i> penilaian individual terhadap hasil belajar peserta didik.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
26.	Dalam memberikan penilaian PJOK terhadap hasil belajar peserta didik saya berpedoman pada sistem penilaian yang tertuang pada kurikulum.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
27.	Dalam menilai hasil belajar PJOK peserta didik saya mengikuti sistem penilaian yang mencakup ranah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
28.	Bagi peserta didik yang memperoleh prestasi dalam bidang olahraga, saya memberikan nilai tambahan ( <i>reward</i> ) untuk memberikan memotivasi agar semakin giat berlatih.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
29.	Setiap mengajar PJOK membuat atau melakukan modifikasi media mengajar yang saya pergunakan .	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
30.	Saya berkolaborasi dan membina hubungan baik antara sesama guru mapel lain, kepala sekolah, maupun dengan peserta didik di sekolah.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
31.	Dalam setiap memecahkan masalah berkaitan dengan PJOK, saya minta masukan sejawat di MGMP/KKG PJOK.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
32.	Dalam upaya meningkatkan kualitas profesi saya mengikuti kegiatan <i>workshop</i> , pelatihan, atau diklat olahraga secara nonformal.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
33.	Selain mengajar di sekolah saya berpartisipasi dalam kegiatan keolahragaan di lingkungan masyarakat.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
34.	Saya membimbing dan membina kegiatan olahraga peserta didik pada waktu kegiatan ekstra kurikuler dengan sungguh-sungguh dan total.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
35.	Saya selalu bersikap disiplin mematuhi tata tertib dan aturan-aturan yang diterapkan di sekolah tempat saya mengajar.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
36.	Saya senang membangun hubungan kolegalitas baik dengan sesama guru PJOK untuk <i>sharing</i> (bertukar pikiran) tentang pembelajaran PJOK .	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
37.	Saya membantu rekan kerja (khususnya guru PJOK) dalam menyelesaikan masalah-masalah pembelajaran peserta didik di sekolah.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
38.	Saya dipilih dalam tim (kelompok) untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan tugas profesi PJOK, seperti KKG PJOK, MGMP PJOK dan lain-lain.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
39.	Demi peningkatan kualitas, saya mengembangkan sistem pembelajaran kolaboratif dengan guru PJOK di sekolah lain.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
40.	Saya mengikuti kegiatan <i>workshop</i> , seminar tingkat nasional yang kurang relevan dengan bidang tugas pokok mapel PJOK.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah



No.	Pernyataan	Jawaban
41.	Saya mengikuti kegiatan seminar,diklat tingkat nasional khusus yang relevan dengan mapel PJOK.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
42.	Saya memberdayakan guru mata pelajaran lain (misalnya: mapel biologi, fisika) jika ada materi pembelajaran yang relevan dengan materi PJOK..	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
43.	Saya meluangkan waktu untuk membaca media olahraga melalui <i>website</i> , media cetak dan elektronik setiap hari.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
44.	Saya secara berkala menyisihkan uang untuk membeli buku/literasi yang berguna untuk memperkaya pengetahuan tentang PJOK	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
45.	Saya secara rutin menyisihkan uang yang dipergunakan untuk mengikuti seminar nasional di bidang keolahragaan.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
46.	Secara personal/mandiri saya meluangkan waktu untuk melakukan <i>review</i> terhadap kekurangan dan kelebihan pembelajaran PJOK yang telah saya laksanakan.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
47.	Merapkan pengetahuan baru yang diperoleh pasca mengikuti diklat, <i>workshop</i> , seminar keolahragaan dalam pembelajaran PJOK .	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
48.	Untuk meningkatkan peran serta sebagai guru PJOK saya aktif di induk organisasi keolahragaan (misalnya: KONI, PSSI, dan lain-lain).	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
49.	Saya mengagendakan untuk mengikuti kegiatan peningkatan kemampuan (misalnya: mengikuti seminar, pelatihan, <i>workshop</i> ) secara rutin setiap semester/tahun.	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

No.	Pernyataan	Jawaban
50.	Secara periodik saya minta masukan dari teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan pengelolaan proses pembelajaran PJOK peserta didik	<input type="checkbox"/> A. Sangat sering <input type="checkbox"/> B. Sering <input type="checkbox"/> C. Kadang-kadang <input type="checkbox"/> D. Kurang <input type="checkbox"/> E. Tidak pernah

Yogyakarta, Agustus 2017

Tim Peneliti FIK UNY,

**KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN**  
**“KINERJA GURU PJOK SMP PASCA SERTIFIKASI**  
**DI KAB. SLEMAN”**

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Kemampuan Menyusun RPP PJOK/Penjasorkes	Indikator (aplikasi penilaian RPP PLPG)	10
2.	Kemampuan Malaksanakan Pembelajaran PJOK/Penjasorkes.	Indikator (aplikasi penilaian Pelaksanaan Pembelajaran PLPG)	20
Jumlah			30

**PETUNJUK PENGISIAN**

**I. Pengantar**

1. Angket ini diedarkan kepada bapak/ibu guru PJOK dengan maksud untuk mendapatkan informasi sehubungan dengan Penelitian Tentang Kinerja Guru PJOK SMP Pasca Sertifikasi Di Kab. Sleman.
2. Informasi yang diperoleh dari bapak/ibu guru sangat berguna bagi kami untuk menganalisis tentang kinerja guru PJOK SMP di Kab. Sleman dalam rangka peningkatan kualitas kinerja dan proses pembelajaran PJOK di SMP.
3. Data yang kami dapatkan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu, bapak/ibu guru PJOK tidak perlu ragu untuk mengisi angket ini.
4. Partisipasi bapak/ibu guru PJOK akan memberikan informasi sangat kami harapkan dalam penelitian ini.

**II. Penjelasan Pengisian**

1. Sebelum mengisi pernyataan-pernyataan berikut, kami mohon kesediaan bapak/ibu guru PJOK untuk membacanya terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan bapak/ibu guru, kemudian bubuhkanlah tanda “Silang” (X) pada kotak yang tersedia.
3. Mohon setiap pernyataan/pertanyaan yang tersedia di angket dapat diisi seluruhnya.

### 1. DAFTAR PERNYATAAN/PERTANYAAN KEMAMPUAN MENYUSUN RPP PJOK

No.	Pernyataan	Jawaban
1.	Sebagai seorang guru PJOK/Penjasorkes, dalam menyusun RPP saya menyesuaikan Kompetensi Dasar dari KI <sub>1</sub> , KI <sub>2</sub> , KI <sub>3</sub> , KI <sub>4</sub> .	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
2.	RPP PJOK yang saya susun terjadi kesesuaian rumusan indikator pencapaian hasil peserta didik dengan Kompetensi Dasar	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
3.	RPP PJOK yang saya susun ada kejelasan dan kesesuaian materi pembelajaran dengan indikator dan Kompetensi dasar yang akan dicapai	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
4.	RPP PJOK yang saya susun ada kesesuaian antara strategi pembelajaran (metode dan pendekatan) dengan inikator pencapaian hasil belajar peserta didik.	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
5.	RPP yang saya susun ada kejelasan skenario pembelajaran (langkah-langkah kegiatan pembelajaran) dengan indikator pencapaian hasil belajar yang akan dicapai peserta didik	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
6.	Skenario pembelajaran (langkah-langkah kegiatan pembelajaran dalam RPP PJOK yang saya susun menggambarkan <i>active learning</i> dan mencerminkan <i>scientific learning</i> peserta didik	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
7.	Dalam RPP PJOK yang saya susun penilaiannya mencakup Kompetensi dasar dari KI <sub>1</sub> , KI <sub>2</sub> , KI <sub>3</sub> , KI <sub>4</sub> yang harus dicapai	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
8.	RPP PJOK yang saya susun ada kesesuaian antara teknik penilaian dengan indikator hasil belajar peserta didik yang akan dicapai	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
9.	RPP PJOK yang saya susun terdapat kelengkapan perangkat instrumen penilaian (soal, kunci jawaban, rubrik penilaian)	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
10.	RPP PJOK yang saya susun memuat ketepatan kegiatan penutup dalam pembelajaran	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

Yogyakarta, Agustus 2017

Tim Peneliti FIK UNY,

**2. DAFTAR PERNYATAAN/PERTANYAAN  
KEMAMPUAN MELAKSANAKAN PEMBELAJARAN PJOK**

No.	Pernyataan	Jawaban
1.	Dalam mengajar PJOK saya mempersiapkan siswa, kelas, dan perangkat pembelajaran	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
2.	Dalam mengajar PJOK saya melakukan kegiatan apersepsi	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
3.	Dalam mengajar PJOK saya menguasai materi pembelajaran yang saya ajarkan	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
4.	Dalam mengajar PJOK saya mengaitkan materi pembelajaran dengan pengetahuan lain yang relevan	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik



No.	Pernyataan	Jawaban
5.	Dalam mengajar PJOK saya mengaitkan materi yang saya ajarkan dengan realitas kehidupan	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
6.	Dalam mengajar PJOK saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai dan karakteristik peserta didik	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
7.	Dalam mengajar PJOK saya melaksanakan langkah-langkah pembelajaran sesuai dengan pendekatan scientific (Model 5 M)	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
8.	Dalam mengajar PJOK saya melaksanakan pembelajaran yang memungkinkan tumbuhnya kebiasaan positif ( <i>active learning</i> )	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
9.	Dalam mengajar PJOK saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
10.	Dalam mengajar PJOK saya menggunakan media pembelajaran secara efektif dan efisien	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
11.	Dalam mengajar PJOK saya menghasilkan pesan yang menarik bagi peserta didik	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
12.	Dalam mengajar PJOK saya melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan media pembelajaran	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
13.	Dalam mengajar PJOK saya menunjukkan sikap terbuka terhadap respon peserta didik	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
14.	Dalam mengajar PJOK saya menumbuhkan keceriaan dan antusiasme peserta didik dalam belajar	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
15.	Dalam mengajar PJOK saya memantau kemajuan belajar peserta didik selama proses pembelajaran	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
16.	Dalam mengajar PJOK saya melakukan penilaian yang mencakup aspek-aspek kompetensi dasar dari KI <sub>1</sub> , KI <sub>2</sub> , KI <sub>3</sub> , dan KI <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
17.	Dalam mengajar PJOK saya menggunakan bahasa lisan dan tulis secara jelas, baik, dan benar	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
18.	Dalam mengajar PJOK saya menyampaikan pesan dengan gaya ( <i>gesture</i> ) yang sesuai	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
19.	Dalam mengajar PJOK saya melakukan kegiatan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan peserta didik	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

No.	Pernyataan	Jawaban
20.	Dalam mengajar PJOK saya melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan dan atau tugas sebagai bagian remidi dan pengayaan kepada peserta didik	<input type="checkbox"/> 1. Tidak Baik <input type="checkbox"/> 2. Kurang Baik <input type="checkbox"/> 3. Cukup <input type="checkbox"/> 4. Baik <input type="checkbox"/> 5. Sangat Baik

Yogyakarta, Agustus 2017

Tim Peneliti FIK UNY,

**INSTRUMEN PENELITIAN**  
**LEMBAR WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH**  
**"KINERJA GURU PJOK SMP NEGERI PASCA SERTIFIKASI DI KABUPATEN SLEMAN"**

**PETUNJUK PENGISIAN**

**I. Pengantar**

5. Lembar wawancara ini diedarkan kepada bapak/ibu Kepala Sekolah SMP dengan maksud untuk mendapatkan informasi sehubungan dengan Penelitian Tentang Kinerja Guru PJOK SMP Pasca Sertifikasi Di Kab. Sleman.
6. Informasi yang diperoleh dari bapak/ibu Kepala Sekolah sangat berguna bagi kami untuk menganalisis tentang kinerja guru PJOK SMP di Kab. Sleman dalam rangka peningkatan kualitas kinerja dan proses pembelajaran PJOK di SMP.
7. Data yang kami dapatkan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu, bapak/ibu Kepala Sekolah tidak perlu ragu untuk mengisi lembar wawancara ini.
8. Partisipasi bapak/ibu Kepala Sekolah akan memberikan informasi sangat kami harapkan dalam penelitian ini.

**II. Penjelasan Pengisian**

4. Sebelum mengisi pertanyaan-pertanyaan berikut, kami mohon kesediaan bapak/ibu Kepala Sekolah untuk membacanya terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
5. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan bapak/ibu guru, kemudian bubuhkanlah tanda "**centang**" (✓) pada kotak yang tersedia. Mohon setiap pernyataan/pertanyaan yang tersedia di lembar wawancara ini dapat di isi seluruhnya
6. Isian dalam lembar wawancara terdiri dari 5 kategori, dengan kualifikasi sebagai berikut:  
**5 = sangat baik, 4 = baik, 3 = cukup, 2 = kurang, dan 1 = kurang sekali.**

No	Uraian Pertanyaan	Kategori				
		5	4	3	2	1
1.	Bagaimana etos kerja guru PJOK dalam kegiatan mengajar dan nonmengajar					
2.	Bagaimana tingkat kedisiplinan guru PJOK di sekolah					
3.	Bagaimana daya kreatifitas dan inovasi guru PJOK dalam mengelola pembelajaran PJOK					

4.	Bagaimana tingkat keterampilan/kecakapan guru PJOK dalam mengajar materi pelajaran PJOK					
5.	Jalinan komunikasi antara guru PJOK dengan guru mata pelajaran lain maupun kepala sekolah					
6.	Guru PJOK dalam mengajar membuat Program tahunan					
7.	Guru PJOK dalam mengajar membuat program semesteran					
8.	Guru PJOK dalam mengajar membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)					
9.	Dalam mengajar guru PJOK menggunakan media pembelajaran/alat peraga yang representatif sesuai dengan mapel PJOK.					
10.	Dalam mengajar guru PJOK menggunakan modifikasi media pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik.					
11.	Usaha guru PJOK dalam mengembangkan diri meningkatkan kualitas dalam mengikuti workshop, seminar, diklat PJOK, dll.					
12.	Semangat guru PJOK dalam mensikapi keterbatasan sarana-prasarana pembelajaran PJOK					
13.	Kemampuan guru dalam melakukan inovasi pembelajaran PJOK sesuai dengan kurikulum sekolah					
14.	Kemampuan guru dalam mensikapi luasnya cakupan materi pembelajaran PJOK dalam kurikulum					
15.	Kecakapan guru dalam mensiasati keterbatasan waktu untuk pelaksanaan materi pembelajaran PJOK					
16.	Kemampuan guru PJOK dalam mensikapi perbedaan karakteristik peserta didik dalam pembelajaran PJOK					
17.	Kemauan guru PJOK untuk menyusun RPP PJOK sesuai					

	dengan kurikulum sekolah.					
18.	Kemampuan guru PJOK untuk bekerjasama dengan Kepala Sekolah					
19.	Keaktifan guru PJOK dalam mengikuti kegiatan KKG maupun MGMP PJOK					
20.	Upaya guru PJOK mengembangkan diri demi meningkatkan kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran PJOK					

Yogyakarta, Agustus 2017

Tim Peneliti FIK UNY,



**SURAT PERJANJIAN PELAKSANAAN KEGIATAN PENELITIAN BIDANG ILMU KEOLAHRAGAAN  
DOSEN FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA TAHUN 2017**

**Nomor : 477z/UN34.16/PL/2017**

Pada hari ini *Senin tanggal dua puluh dua Mei tahun dua ribu tujuh belas* kami yang bertandatangan di bawah ini :

1. Nama : Drs. R. Sunardianta, M.Kes.  
NIP : 19581101 198603 1 002  
Jabatan : Wakil Dekan II Fakultas Teknik UNY, selaku Pejabat Pembuat Komitmen Fakultas Ilmu Keolahragaan

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

2. Nama : Sridadi, M.Pd.  
NIP/GOL : 19611230 198803 1 001/IVa  
Jabatan : Ketua Pelaksana Kegiatan Penelitian Bidang Ilmu Keolahragaan Dosen Fakultas Ilmu Keolahragaan UNY Tahun 2017

Selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

Kedua belah pihak secara bersama-sama telah sepakat mengadakan Perjanjian Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Bidang Ilmu Keolahragaan dengan ketentuan sebagai berikut.

**Pasal 1  
Ruang Lingkup Pekerjaan**

**PIHAK PERTAMA** memberikan tugas kepada **PIHAK KEDUA** dan **PIHAK KEDUA** menerima tugas tersebut untuk melaksanakan kegiatan Penelitian Bidang Ilmu Keolahragaan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta

berjudul " KINERJA GURU PENDIDIKAN JASMANI OLAHRAGA DAN KESEHATAN (PENJASORKES)  
SMP PASCA SERTIFIKASI DI KABUPATEN SLEMAN"

dengan susunan personalia sebagai berikut:

- Ketua : Sridadi, M.Pd.  
Anggota : Drs. Ngatman, M.Pd.  
Danang Pujo Broto, M.Or.  
Abdul Mahfudin Alim, M.Pd.  
Zharfan Zu Taris  
Pambudi Elsa Wiguna



**Pasal 2**  
**Biaya dan Jangka Waktu Pelaksanaan**

**PIHAK PERTAMA** memberi dana secara bertahap untuk pembiayaan kegiatan tersebut pada pasal 1 sebesar Rp7.000.000,00 (Tujuh juta rupiah) kepada **PIHAK KEDUA** yang dibebankan pada anggaran DIPA BLU UNY Tahun 2017 dengan jangka waktu pelaksanaan selama 6 bulan terhitung sejak penandatanganan perjanjian ini sampai dengan tanggal **31 Oktober 2017** dengan ketentuan pelaksanaan seperti tersebut pada pasal 1 sampai dengan pasal 8 dalam surat perjanjian pelaksanaan kegiatan Penelitian Bidang Ilmu Keolahragaan ini.

**Pasal 3**  
**Tata Cara Pembayaran**

Pembayaran bantuan dana pelaksanaan dari **PIHAK PERTAMA** kepada **PIHAK KEDUA** dibayar melalui BPP FIK UNY dengan tahap-tahap pembayaran sebagai berikut:

- a. Tahap Pertama sebesar  $70\% \times \text{Rp}10.000.000,00 = \text{Rp}7.000.000,00$  (Tujuh juta rupiah) dibayarkan pada saat kontrak kegiatan ditandatangani oleh Peneliti.
- b. Tahap Kedua sebesar  $30\% \times \text{Rp}10.000.000,00 = \text{Rp}3.000.000,00$  (Tiga juta rupiah) dibayarkan pada saat penyerahan laporan hasil, yang dilanjutkan dengan serah terima pekerjaan.
- c. Rincian Penggunaan Dana Sebagai Berikut :

(1) Biaya Operasional	: 60 %
(2) Biaya Pelaporan	: 15 %
(3) Biaya Manajemen	: 25 %

Jumlah 100 %

**Pasal 4**  
**Penyerahan Hasil Pekerjaan**

- a. **PIHAK KEDUA** harus menyerahkan 3 (tiga) eksemplar laporan akhir kegiatan Alokasi Dana DIPA BLU UNY Tahun 2017,1 (satu) keping CD berisi Laporan,artikel dan abstrak kepada **PIHAK PERTAMA**;
- b. Laporan Hasil kegiatan tersebut pada Pasal 5 ayat (1) harus memenuhi ketentuan sebagai berikut:
  - a. Bentuk/ukuran kertas kuarto (A4);
  - b. Warna sampul kulit : Abu-abu;
  - c. Pada bagian bawah dari cover/sampul laporan tertulis:

Dibiayai oleh Dana DIPA BLU Tahun 2017  
Sesuai dengan Surat Perjanjian Pelaksanaan Kegiatan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Nomor Kontrak:477z /UN34.16/PL/2017

**Pasal 5**  
**Perubahan Pelaksanaan, Lokasi dan Jangka Waktu**

1. Apabila **PIHAK KEDUA** karena satu dan lain hal bermaksud mengubah pelaksanaan/mitra kerja/lokasi/jangka waktu Kegiatan Penelitian Bidang Ilmu Keolahragaan yang telah disepakati dalam Surat Perjanjian ini, **PIHAK KEDUA** harus mengajukan permohonan perubahan tersebut kepada **PIHAK PERTAMA**
2. Perubahan pelaksanaan/mitra kerja/lokasi/jangka waktu Kegiatan Penelitian Bidang Ilmu Keolahragaan tersebut pada ayat (1) dapat dibenarkan apabila mendapatkan persetujuan lebih dahulu dari **PIHAK PERTAMA**.

**Pasal 6**  
**Perubahan Jabatan**

1. Dalam hal **PIHAK KEDUA** berhenti atau berhalangan dalam melaksanakan fungsi pada jabatan sebelum melaksanakan Perjanjian ini selesai seluruhnya, maka **PIHAK KEDUA** wajib menyerahtherimakan tanggungjawab tersebut kepada Pejabat baru yang ditunjuk menggantikannya.
2. Dalam hal Ketua Pelaksana Kegiatan Penelitian Bidang Ilmu Keolahragaan yang termasuk pada Pasal 1 tidak dapat melaksanakan program tersebut sepenuhnya, maka **PIHAK KEDUA** menunjuk penggantinya.

**Pasal 7**  
**Sanksi**

1. Dalam hal **PIHAK KEDUA** tidak dapat memenuhi Perjanjian Pelaksanaan Kegiatan Penelitian Bidang Ilmu Keolahragaan ini (prestasi kerja 0 %, hasil kerja buruk yang terekam pada saat pemantauan), maka **PIHAK KEDUA** dapat dikenakan sanksi berupa pemberhentian sepihak atas sisa dana yang belum dibayarkan atau mengembalikan kepada **PIHAK PERTAMA** dana Kegiatan Penelitian Bidang Ilmu Keolahragaan yang telah diterimanya.
2. Apabila sampai batas penyerahan hasil Kegiatan Penelitian Bidang Ilmu Keolahragaan **PIHAK KEDUA** belum juga menyerahkan hasil pekerjaan seluruhnya kepada **PIHAK PERTAMA**, maka **PIHAK KEDUA** dikenakan denda sebesar 1‰ (satu permil) setiap hari keterlambatan terhitung dari tanggal jatuh tempo yang telah ditetapkan sampai setinggi-tingginya 5 % (lima persen) dari nilai Surat Perjanjian Pelaksanaan Kegiatan Penelitian Bidang Ilmu Keolahragaan.
3. Bagi pelaksana Kegiatan Penelitian Bidang Ilmu Keolahragaan yang menyerahkan Laporan hasil Program Kegiatan Penelitian Bidang Ilmu Keolahragaan melampaui batas waktu dalam Tahun Anggaran yang sedang berjalan, sehingga batas waktu proses pencairan biaya telah berakhir, maka seluruh biaya yang belum dapat dicairkan dinyatakan hangus (tidak dapat dicairkan kembali).

**Pasal 8**  
**Lain-lain**

1. Hal-hal yang belum diatur dalam Surat Perjanjian ini akan ditentukan oleh kedua belah pihak secara musyawarah.
2. Surat perjanjian pelaksanaan penelitian ini dibuat rangkap 6 (enam), 2 (dua) rangkap dibubuhi meterai masing-masing Rp. 6.000,00 (enam ribu rupiah), biaya meterai dibebankan pada Peneliti.

**PIHAK KEDUA**  
Ketua Pelaksana  
Penelitian Bidang Ilmu Keolahragaan



Sridadi, M.Pd.  
NIP 19611230 198803 1 001

**PIHAK PERTAMA**  
Pejabat Pembuat Komitmen FIK UNY



Drs. R. Sunardianta, M.Kes.  
NIP 19581101 198603 1 002



**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PENELITIAN**

- 1. Nama Peneliti : SRIDADI, DKK
- 2. Jurusan : POR
- 3. Fakultas : Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta
- 4. Jenis Penelitian : Bidang Pengembangan Ilmu
- 5. Judul Penelitian : Kinerja Guru Pengajar KMP Negeri  
Pisa Sertifikasi Guru  
di Kab. Sleman
- 6. Pelaksanaan : Mei 2017 - Sept. 2017  
Jam : .....
- 7. Tempat : Kab. Sleman
- 8. Dipimpin oleh : Ketua : Drs. Agus Sunhendartono, M.Pd  
Sekretaris : Fathani Nurcahyo, M.A.
- 9. Peserta yang hadir : a. Konsultan : ..... 0 ..... orang  
b. Nara Sumber : ..... 0 ..... orang  
c. BPP : ..... 1 ..... orang  
d. Peserta lain : ..... 24 ..... orang  
Jumlah : ..... 24 ..... orang

10. Hasil seminar:

Setelah mempertimbangkan penyajian, penjelasan, argumentasi serta sistematika dan tata tulis, seminar berkesimpulan : instrumen penelitian tersebut diatas :

- a. Diterima, tanpa revisi/pembenahan
- b. Diterima, dengan revisi/pembenahan
- c. Dibenahi untuk diseminarkan ulang

11. Catatan :

.....  
.....

Sekretaris

*Fathani Nurcahyo*  
Fathani Nurcahyo, M.A.  
NIP. 1982.07.11.200812.1003

Ketua Sidang,

*Agus Sunhendartono*  
Agus Sunhendartono, M.Pd  
NIP. 19581217.198803.100.

Mengetahui  
BP. Penelitian FIK - UNY

*Dr. dr. BM. Wana. Ik*  
Dr. dr. BM. Wana. Ik  
NIP. 19550516.198403.2.001

Daftar Hadir seminar Proposal Penelitian 2017

Bidang Pengembangan Ilmu

Hari,Tanggal : Jum'at, 19 Mei 2017

No.	Nama	Tanda tangan
1	Dr. dr. BM. Wara Kushartanti, M.S.	1
2	Dr. Drs. Bambang Priyonoadi, M.Kes.	2
3	Dr. dr. Rachmah Laksmi Ambardini, M.Kes.	3
4	Dr. Dra. Endang Rini Sukamti, M.S.	4
5	Sulistiyono, S.Pd., M.Pd.	5
6	Dr. Drs. Eddy Purnomo, M. Kes.	6
7	Danardono, M.Or.	7
8	Ratna Budiarti, S.Pd.Kor.,M.Or.	8
9	Prof. Dr. Tomoliyus, MS.	9
10	Drs. Agus Sumhendartin Suryobroto, M.Pd.	10
11	Yudik Prasetyo, S.Or., M.Kes.	11
12	Komarudin, S.Pd., M.A.	12
13	Danang Wicaksono, S.Pd.Kor., M.Or	13
14	dr. Prijo Sudibjo, M.Kes., Sp.S.	14
15	Dr. Ahmad Nasrulloh, S.Or., M.Or	15
16	Budi Aryanto, S.Pd., M.Pd.	16
17	Drs. Dapan, M.Kes.	17
18	Fathan Nurcahyo, S.Pd.Jas, M.Or.	18
19	Dra. Bernadeta Suhartini, M.Kes.	19
20	Drs. Agung Nugroho AM., M.Si.	20
21	Drs. Sumarjo, M.Kes.	21
22	Dr. Drs. Panggung Sutapa, M.S.	22
23	Drs. Sriawan, M.Kes.	23
24	Nurhadi Santoso, S.Pd., M.Pd.	24
25	Yuyun Ari Wibowo, S.Pd.Jas. M.Or.	25
26	Drs. Heri Purwanto, M.Pd.	26
27	Drs. Sridadi, M.Pd.	27

Wakil Dekan I FIK UNY  
  
 Dr. Or. Mansur, M.S.  
 FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
 UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
 0509 198502 1 001

Lampiran 1



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN  
Alamat: Jalan Kolombo No.1 Yogyakarta Telp. 513092

### BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN

1. Nama Peneliti : SRIDADI, DKK  
2. Jurusan : PDR  
3. Fakultas : Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta  
4. Jenis Penelitian : KELOMPOK BIDANG KEAHLIAN  
5. Judul Penelitian : KINERJA GURU PENDIDIKAN JASMANI OLARAGA DAN KESEHATAN (PJOK) SMP PASCA SERTIFIKASI DI KABUPATEN SLEMAN  
6. Pelaksanaar :  
7. Tempat :  
8. Dipimpin oleh : Ketua : Drs. Agus S. Surtobroto, M.Pd  
Sekretaris : FATHAN NURCAHYO, M.Or  
9. Peserta yang hadir : a. Konsultan : 0 orang  
b. Nara Sumber : 0 orang  
c. BPP : 1 orang  
d. Peserta lain : 27 orang  
Jumlah : 28 orang  
10. Hasil seminar:  
Setelah mempertimbangkan penyajian, penjelasan, argumentasi serta sistematika dan tata tulis, seminar berkesimpulan : hasil penelitian tersebut diatas :  
a. Diterima, tanpa revisi/pembenahan  
b. Diterima, dengan revisi/pembenahan  
c. Dibenahi untuk diseminarkan ulang

11. Catatan :

Sekretaris,

Fathan Nurcahyo M.Or  
NIP. 1982.07.11.20082 1 003

Ketua Sidang,

Drs. Agus S. Surtobroto, M.Pd  
NIP. 1958.12.17.198803 1 001

Mengetahui  
BP. Penelitian FIK - UNY

Dr. dr. BM. Wana K  
NIP. 1965.05.16.198403 2-001

Daftar Hadir Seminar Akhir Penelitian 2017

Bidang Pengembangan Ilmu

Hari/Tanggal : Senin, 30 Oktober 2017

No.	Nama	Tanda tangan	
1	Dr. dr. BM. Wara Kushartanti, M.S.	1	
2	Dr. Bambang Priyonoadi, M.Kes.		2
3	Dr. dr. Rachmah Laksmi A., M.Kes.	3	
4	Dr. Endang Rini Sukamti, M.S.		4
5	Sulistiyono, M.Pd.	5	
6	Dr. Eddy Purnomo, M.Kes.		6
7	Danardono, S.Pd., M.Or.	7	
8	Ratna Budiarti, M.Or.		8
9	Prof. Dr. Tomoliyus, M.S.	9	
10	Agus Sumhendartin S., M.Pd		10
11	Yudik Prasetyo, M.Kes.	11	
12	Komarudin, S.Pd., M.A.		12
13	Danang Wicaksono, M.Or.	13	
14	dr. Prijo Sudibjo, M.Kes., Sp.S., AIFO.		14
15	Dr. Ahmad Nasrulloh, M.Or.	15	
16	Budi Aryanto, M.Pd.		16
17	Drs. Dapan, M. Kes.	17	
18	Fathan Nurcahyo, M.Or.		18
19	Dra. Bernadeta Suhartini, M.Kes.	19	
20	Drs. Agung Nugroho A.M., M.Si.		20
21	Drs. Sumarjo, M.Kes.	21	
22	Dr. Panggung Sutapa, M.S.		22
23	Sriawan, M.Kes.	23	
24	Nurhadi Santoso, M.Pd.		24
25	Yuyun Ari Wibowo, M.Or.	25	
26	Heri Purwanto, M.Pd.		26
27	Snidadi, M.Pd.	27	

Wakil Dekan I FIK UNY

Dr. Or. Mansur, M.S.

NIP. 19570509 195602 1001

71