



**PENGEMBANGAN MODEL STRATEGI PEMBERDAYAAN
GURU MELALUI *WORKSHOP* TERPADU PADA KELOMPOK
KERJA GURU
PENDIDIKAN JASMANI OLAHRAGA DAN KESEHATAN**

DISERTASI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Doktor Pendidikan**

Oleh

Syamsuddin

0601609009

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN OLAHRAGA
PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
TAHUN 2018**

PERSETUJUAN PENGUJI DISERTASI TAHAP I

Disertasi dengan judul “Pengembangan Model Strategi Pemberdayaan Guru Melalui *Workshop* Terpadu pada Kelompok Kerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan” karya:

Nama : Syamsuddin


NIM 0601609009

Program studi : Pendidikan Olahraga

Telah dipertahankan dalam Ujian Disertasi Tahap I Pascasarjana Universitas Negeri Semarang pada hari kamis, tanggal 11 bulan Januari 2018


Semarang,..... 2018

Ketua,



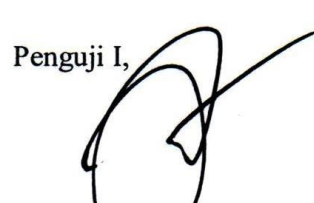
Prof. Dr. H. Achmad Slamet, M. Si
NIP. 196105241986011001

Sekretaris / Penguji III,




Dr. Sulaiman, M.Pd
NIP. 196206121989011001

Penguji I,




Prof. Dr. M. E. Winarno, M.Pd
NIP. 196403141990011002

Penguji II,



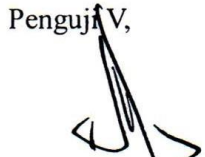
Prof. Dr. Soegiyanto, MS
NIP. 195401111981031002

Penguji IV,



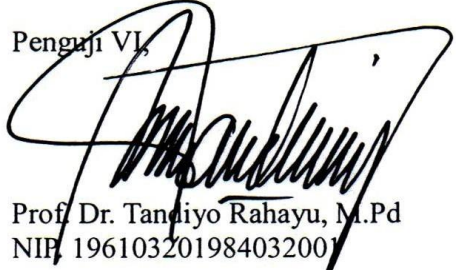
Prof. Dr. Totok Sumaryanto, F, M.Pd
NIP. 196410271991021001

Penguji V,



Dr. Setya Rahayu, MS
NIP. 196111101986012001

Penguji VI,



Prof. Dr. Tandiyo Rahayu, M.Pd
NIP. 196103201984032001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syamsuddin

NIM : 0601609009

Program Studi : Pendidikan Olahraga (S3)

Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam disertasi yang berjudul **“Pengembangan Model Strategi Pemberdayaan Guru Melalui *Workshop* Terpadu pada Kelompok Kerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan”**. ini benar-benar karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam disertasi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini saya **secara pribadi** siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang,
Yang membuat pernyataan,

Syamsuddin
NIM 0601609009

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Model Strategi Pemberdayaan Guru Melalui Kelompok Kerja Guru Dapat Meningkatkan Profesional Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan”

Persembahan

Disertasi ini dipersembahkan kepada:

- ✚ Almamater Program Studi Pendidikan Olahraga Pascasarjana Universitas Negeri Semarang
- ✚ Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan

PRAKATA

Puji dan syukur yang sedalam-dalamnya peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya yang luar biasa, peneliti bisa menyelesaikan disertasi ini dengan judul **“Pengembangan Model Strategi Pemberdayaan Guru Melalui *Workshop* Terpadu pada Kelompok Kerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan”**. Maksud dan tujuan penelitian ini adalah merupakan salah satu persyaratan utama untuk menyelesaikan perkuliahan pada Program Studi Pendidikan Olahraga (S3) Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.

Keberhasilan penelitian Disertasi tidak lepas dari bantuan banyak pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan rasa syukur dan terima kasih yang sebesar-besarnya. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan pertama kali kepada: Prof. Dr. Tandiyo Rahayu, M.Pd. (Promotor), Dr. Setya Rahayu, M.S. (Kopromotor), Prof. Dr. Totok Sumaryanto Flourentinus, M.Pd (Anggota Promotor).

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan pula kepada semua pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian studi, di antaranya:

1. Rektor Universitas Negeri Semarang atas kesempatan yang diberikan kepada peneliti untuk menempuh studi di Universitas Negeri Semarang.
2. Direksi Pascasarjana Unnes atas dukungan kelancaran yang diberikan kepada peneliti selama dalam menempuh studi.
3. Prof. Dr. Soegiyanto. M.S, Koordinator program studi pendidikan olahraga Pascasarjana UNNES, sekaligus penguji disertasi yang telah memberi dorongan untuk menyelesaikan penelitian disertasi ini.
4. Dr. Sulaiman, M.Pd, Sekretaris program studi pendidikan olahraga Pascasarjana UNNES, sekaligus penguji disertasi yang telah memberikan saran-saran demi tercapainya pembuatan disertasi yang baik.
5. Dr. H. Yaswardi, M.Si, Kepala LPMP Sumatera Selatan yang telah banyak memberikan saran dan memfasilitasi selama proses penelitian.

6. Teman-teman seperjuangan program studi pendidikan olahraga pascasarjana
Universitas Negeri Semarang angkatan 2009/2012

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan kegiatan kelompok kerja guru mata pelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan (PJOK) pada umumnya dan dapat memberikan inspirasi dan informasi bagi semua pihak terkait.

Semarang, 2018

Syamsuddin

ABSTRAK

Syamsuddin, 2018. “Pengembangan Model Strategi Pemberdayaan Guru Melalui *Workshop* Terpadu pada Kelompok Kerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan”. Disertasi. Program Studi Pendidikan Olahraga. Pascasarjana. Universitas Negeri Semarang. Promotor Prof. Dr. Tandiyo Rahayu, M. Pd, Kopromotor Dr. Setya Rahayu, M. S., Anggota Promotor Prof. Dr. Totok Sumaryanto F, M. Pd

Kata kunci: Pengembangan, KKG PJOK, R & D

Fokus Penelitian ini pada kegiatan KKG PJOK di kabupaten Ogan Ilir tahun 2016-2017. Peneliti ingin melihat kondisi faktual tentang pelaksanaan KKG PJOK apakah sesuai dengan standar penyelenggaraan KKG yang diterbitkan Departemen Pendidikan Nasional, melalui Ditjen PMPTK tahun 2009. Berdasarkan data ada 2 KKG PJOK yang aktif yaitu: KKG PJOK kecamatan Indralaya Utara dan KKG PJOK kecamatan Lubuk Keliat dari 16 kecamatan di kabupaten Ogan Ilir. Pada beberapa pertemuan di KKG PJOK pesertanya semakin berkurang. Kehadiran antara pertemuan pertama dan selanjutnya bervariasi sehingga sulit untuk menjelaskan arti penting adanya KKG PJOK ini. Hal ini diperparah oleh birokrasi dari pihak sekolah, nara sumber yang kurang kompeten, latar belakang pendidikan guru PJOK yang heterogen, program kerja yang kurang menarik, serta belum tersedia petunjuk pelaksanaan KKG spesifik PJOK. Penelitian ini bertujuan: 1) Menganalisis kondisi faktual pemberdayaan guru melalui *workshop* terpadu pada KKG PJOK di kabupaten Ogan Ilir. 2) Menganalisis model hipotetik pemberdayaan guru melalui *workshop* terpadu pada KKG PJOK di kabupaten Ogan Ilir. 3) Menganalisis kelayakan model *final* strategi pemberdayaan guru melalui melalui *workshop* terpadu pada KKG PJOK di kabupaten Ogan Ilir.

Metode penelitian R & D dengan 10 langkah dan disederhanakan menjadi 4 tahap yaitu: pendahuluan, pengembangan, validasi dan hasil akhir. Pada tahapan-tahapan tersebut peneliti mengkombinasikan prosesnya SWOT, FGD, dan AHP.

Melalui pengolahan data dan analisis SWOT didapatkan empat strategi dengan hasil perhitungan skala prioritas utama adalah revitalisasi KKG PJOK. Dari analisis FGD didapat empat kriteria dengan kriteria utama adalah dukungan pemda. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan rekomendasi penelitian adalah revitalisasi organisasi KKG PJOK dan dukungan secara optimal dari pemda akan dapat mengoptimalkan KKG PJOK di kabupaten Ogan Ilir.

Disarankan guru PJOK, pengurus KKG PJOK, *stakeholder* untuk dapat memahami dan melaksanakan kegiatan KKG PJOK sesuai dengan prosedur yang ada. Untuk peneliti sejenis dapat mengembangkan hasil penelitian ini terkait pola revitalisasi organisasi KKG PJOK.

ABSTRACT

Syamsuddin, 2018. "Developing a Model of Teacher Empowerment Strategies Through Integrated Workshop on Teacher Working Group on Physical Education of Sport and Health". Dissertation. Sports Education Student Program. Postgraduate program. Semarang State University. Promoter Dr. Tandiyorahayu, M.Pd. Copromotor Dr. Setyarahayu, M.Si., Member of Promoter Dr. Totok Sumaryanto F. M.Pd.

Keyword: KKG PJOK, Teacher Empowerment Strategies.

This research is focused on KKG PJOK activity in Ogan Ilir district in 2016-2017. Researchers want to see the factual condition about the implementation of KKG PJOK is it proper with the standards of KKG implementation issued by the Ministry of National Education, through the Directorate General of PMPTK in 2009. Based on the data there are 2 KKG PJOK which active there are: KKG PJOK North Indralaya district and KKG PJOK Lubuk Keliat district of 16 districts in Ogan Ilir district. At some meetings in KKG PJOK the participants decreased. Attendance between the first and subsequent meetings varies making it difficult to explain the significance of this KKG PJOK. This is exacerbated by bureaucracy from schools, incompetent resource persons, educational backgrounds of heterogeneous PJOK teachers, unattractive work programs, and no guidelines for the implementation of KKG specific PJOK. This study aims to: 1) Analyzing the factual condition of teacher empowerment through integrated workshop on KKG PJOK in Ogan district Ilir. 2) Analyze hypothetical model of teacher empowerment through integrated workshop on PJOK KKG in Ogan Ilir district. 3) Analyze the feasibility of the final model of teacher empowerment strategy through an integrated workshop on KKG PJOK in Ogan district Ilir.

R & D research method with 10 steps and simplified into 4 stages: preliminary, development, validation and final result. At these stages the researchers combine the process of SWOT, FGD, and AHP.

Through data processing and SWOT analysis got four strategies with the result of calculation of scale of main priority is the revitalization of KKG PJOK. Based on the FGD analysis, 4 criteria were found with the main criteria is the support of the local government. Based on the result of research be obtained the recommendation of the revitalization of KKG PJOK organization with optimal support from local government. It is suggested to PJOK teachers, KKG PJOK management, stakeholders to be able to understand and implement KKG PJOK activities in accordance with existing procedures. As for similar researchers can develop the results of this study is mainly related to the revitalization of KKG PJOK organization.

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang	1
1.2	Identifikasi Masalah	9
1.3	Cakupan Masalah	9
1.4	Rumusan Masalah	10
1.5	Tujuan Penelitian	10
1.6	Manfaat Penelitian	11
1.6.1	Manfaat Teoritis	11
1.6.2	Manfaat Praktis	11
1.7	Spesifikasi produk yang Dikembangkan	12

1.8	Asumsi dan Keterbatasan Pengembangan.....	13
1.8.1	Asumsi.....	13
1.8.2	Keterbatasan Pengembangan.....	13

**BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORETIS,
KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

2.1	Kajian Pustaka.....	15
2.2	Kerangka Teoritis.....	22
2.2.1	Guru PJOK.....	22
2.2.2	Strategi Pemberdayaan.....	26
2.2.2.1	Pengertian Strategi.....	26
222.1.1	<i>Strength, Weaknesses, Opportunitites, and Threats (SWOT)</i>	30
222.1.2	<i>Focus Group Discussion (FGD)</i>	31
222.1.3	Analitik Hierarki Proses (AHP).....	32
2.2.2.2	Pemberdayaan.....	34
2.2.3	Pengertian Guru.....	40
2.2.3.1	Guru Sebagai Profesi.....	41
2.2.3.2	Pesyaratan Sebagai Guru.....	42
2.2.3.3	Fungsi Guru.....	45
2.2.4	Tujuan dan Ruang Lingkup PJOK.....	46
2.2.4.1	Tujuan PJOK.....	46
2.2.4.2	Ruang Lingkup PJOK.....	47
2.2.5	Pengertian KKG.....	48
2.2.6	Prosedur Operasional Standar Penyelenggaraan KKG.....	51
2.2.6.1	Organisasi.....	51

2.2.6.2	Penyusunan Program	52
2.2.6.3	Sumber Daya Manusia.....	53
2.2.6.4	Sarana dan Prasarana	53
2.2.6.5	Pengelolaan.....	54
2.2.6.6	Pembiayaan.....	54
2.2.6.7	Pemantauan dan Evaluasi	55
2.2.7	Tugas dan Tanggung Jawab Pihak Terkait.....	58
2.2.7.1	Tugas dan Tanggung Jawab Pihak pusat.....	60
2.2.7.2	Tugas dan Tanggung Jawab P4TK.....	61
2.2.7.3	Tugas dan Tanggung Jawab Dinas Pendidikan dan LPMP.....	61
2.2.7.4	Tugas dan Tanggung Jawab Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.....	62
2.2.7.5	Tugas dan Tanggung Jawab UPTD Dinas Kecamatan	62
2.2.7.6	Tugas dan Tanggung Jawab Pengurus KKG.....	63
2.2.8	<i>Research and Development (R&D)</i>	64
2.2.8.1	Langkah-langkah <i>Research and Development (R&D)</i>	64
2.2.8.2	Model sebagai produk R& D.....	70
2.2.8.3	Jenis-jenis Model.....	71
2.2.8.4	Validasi Model.....	72
2.3	Kerangka Berpikir	74

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian	77
3.2	Prosedur Penelitian	79
3.3	Sumber Data dan Subjek Penelitian	80
3.4	Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	81
3.5	Uji Keabsahan Data, Uji Validitas, dan Reabilitas	82

3.6	Teknik Analisa Data.....	83
-----	--------------------------	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Kondisi Faktual KKG PJOK di Kabupaten Ogan Ilir	86
4.1.1	Aspek Organisasi.....	88
4.1.2	Aspek Penyusunan Program.....	90
4.1.3	Aspek Sumber Daya Manusia	90
4.1.4	Aspek Sarana dan Prasarana.....	91
4.1.5	Aspek Pengelolaan	92
4.1.6	Aspek Pembiayaan	94
4.1.7	Aspek Pemantauan dan Evaluasi.....	95
4.1.8	Rekapitulasi Kondisi Faktual, Penyebab, dan Kondisi yang diharapkan	95
4.1.9	Analisis Hasil Wawancara KKG PJOK di Kabupaten Ogan Ilir	98
4.1.10	Azas dan Manfaat.....	98
4.1.11	Faktor Pendukung dan Penghambat	99
4.1.12	Analisis Materi KKG PJOK	100

4.1.13	Analisis SWOT	103
4.2	Model Hipotetik Pemberdayaan Guru Melalui <i>Workshop</i> Pada KKG PJOK	104
4.3.1	Analisis AHP	107
4.3.2	Analisis Prioritas Strategis.....	109
4.3.3	Analisis Prioritas Kriteria	111
4.3	Model Final Strategi Pemberdayaan Guru Melalui <i>Workshop</i> Pada KKG PJOK	112
4.3.1	<i>Workshop</i> Terpadu	117
4.3.2	Bimbingan Berkala	119
4.3.3	Kompetisi	122
4.3.4	Program Kerja yang Bermutu	124
4.3.5	Publikasi	125
 BAB V PENUTUP		
5.1	Simpulan	129
5.2	Implikasi	129
5.3	Saran	130
 DAFTAR PUSTAKA.....		
		132
 LAMPIRAN		
		140

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Uraian Kegiatan 4 tahap dan Langkah-langkah R & D	75
Tabel 4.1 Data SD/MI se-kec. Libuk Keliata Aspek Organisasi KKG PJOK di Kabupaten Ogan Ilir	86
Tabel 4.2 Data SD/MI se-kec. Indralaya Utara Aspek Organisasi KKG PJOK di Kabupaten Ogan Ilir	87
Tabel 4.3 Aspek Organisasi KKG PJOK di Kabupaten Ogan Ilir	89
Tabel 4.4 Rekapitulasi kondisi faktual, penyebab, dan kondisi.....	95
Tabel 4.5 Analisis Materi KKG PJOK	101
Tabel 4.6 Identifikasi Faktor Internal	102
Tabel 4.7 Identifikasi Faktor Eksternal	103
Tabel 4.8 Matrik SWOT Faktor Internal dan Eksternal	104
Tabel 4.9 Struktur Materi <i>Workshop</i> Terpadu.....	119
Tabel 4.10 Contoh format monitoring dan evaluasi KKG	122
Tabel 4.11 Penanggung Jawab Kegiatan dan Hasil	127

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Diagram Tugas dan Tanggung Jawab Pihak Terkait Dalam Pelaksanaan Kegiatan KKG	59
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir	74
Gambar 3.1 <i>Flowchat</i> tehnik analisis data	85
Gambar 4.1. Model Strategi Pemberdayaan KKG PJOK	108
Gambar 4.2 Skala Prioritas Strategi.....	109
Gambar 4.3 Skala Prioritas Kriteria	111
Gambar 4.4 Flowchat Model Final Strategi Pemberdayaan KKG PJOK ...	114

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 SK Promotor, Kopromotor dan Anggota Promotor	139
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian	140
Lampiran 3 Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Penelitian	141
Lampiran 4 Surat Dukungan Implementasi Hasil Penelitian dari LPMP Sumatera Selatan	142
Lampiran 5 Instrumen Angket Terbuka	143
Lampiran 6 Instrumen Panduan wawancara	147
Lampiran 7 PPT FGD	150
Lampiran 8 Daftar Hadir FGD	151
Lampiran 9 Berita Acara FGD	152
Lampiran 10 Cover Buku Panduan Model Strategi KKG PJOK	155
Lampiran 11 Dokumentasi Penelitian	156
Lampiran 12 Biodata Penulis	158

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menjadi bangsa yang unggul dibidang pendidikan hanya bisa dicapai jika para pendidik atau guru mampu mentransmisi dan mentransformasi secara optimal potensi dasar konstruktif peserta didiknya. Disamping itu guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik, dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan dan perundang-undangan.

Kemampuan profesional adalah intelegensi, sikap, dan prestasi dibidangnya. Mencapai kemampuan profesional tidak cukup hanya mengantungi ijazah, tetapi kemampuan belajar seumur hidup. Upaya profesional adalah upaya seorang guru untuk mentransformasikan kemampuan profesional kedalam tindakan mendidik dan mengajar secara efektif. Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional adalah intensitas waktu dari seorang guru yang dikonsentrasikan untuk tugas mengajar. Guru tidak akan profesional kalau hanya sebagian kecil waktu yang tercurah untuk pekerjaannya, sedangkan sebagian besar waktunya digunakan untuk pekerjaan lain. Untuk dapat melaksanakan tugas profesional, menurut Mas'ud (2002:12), guru minimal harus memiliki tiga kompetensi dasar yaitu: (1) menguasai materi atau bahan ajar, (2) antusiasme, dan (3) penuh kasih sayang (*loving*) dalam mengajar dan mendidik. Sedangkan menurut Permendiknas nomor

16 tahun 2007, ada empat kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yaitu; (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial dan (4) kompetensi profesional.

Peningkatan kualitas guru akan berakibat secara langsung pada peningkatan kualitas proses pembelajaran. Peningkatan proses pembelajaran akan menjamin pencapaian tujuan instruksional yang terus berlanjut pada pencapaian tujuan pendidikan nasional. Oleh sebab itu, guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Pasal 39 ayat 2 undang-undang nomor 20 tahun 2003, tentang sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas dan aksinya menjadi pemeran utama pemberdayaan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang bermutu.

Siswa sebagai subjek, memiliki potensi untuk mengaktualisasikan dirinya secara optimal. Karena itu, guru diharapkan mampu mengembangkan kecerdasan siswa secara komprehensif, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, sosial, emosional, estetis dan kecerdasan kinestetis (kemampuan afektif dan psikomotorik) melalui suatu pembelajaran pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan (PJOK) yang berkualitas disekolah.

Gerak sebagai ciri pembelajaran PJOK adalah dasar bagi manusia untuk mengenal dunia dan dirinya sendiri, dimana secara alami berkembang sejalan dengan perkembangan zaman. Manusia bergerak pada hakikatnya merupakan keniscayaan hidup, karena gerak itu sendiri sejatinya merupakan ciri hidup.

Manusia bergerak dengan berbagai motifnya, melakukan olahraga untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu kehidupannya, sebagaimana dinyatakan dalam artikel *the Charter of Physical Education and Sport* yang kemudian telah diadopsi oleh *Unesco* pada tahun 1978. Spirit inilah yang akhirnya dimanifestasikan dalam undang-undang nomor 3 tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional, khususnya pasal 18 ayat 1 yang menyatakan bahwa olahraga pendidikan diselenggarakan sebagai bagian dari proses pendidikan.

Sebagai bagian dari proses pendidikan, PJOK merupakan media untuk mendorong pertumbuhan fisik dan perkembangan psikis yang seimbang. Selain itu, memiliki peranan sangat penting, yaitu; memberikan kesempatan kepada siswa untuk terlibat langsung dalam berbagai pengalaman belajar melalui aktivitas jasmani, olahraga dan kesehatan yang terpilih serta dilakukan secara sistematis, Freeman (2001:22), terpilih artinya bahwa semua aktivitas dapat memberikan sumbangsih bagi kehidupan sehari-hari dan memberikan kemungkinan bagi siswa untuk menimbulkan sifat toleransi, ramah, baik hati, suka menolong dan mempunyai kepribadian yang kuat serta mempunyai sifat-sifat kepribadian yang tangguh. Karena itu tujuan pembelajaran diarahkan untuk membina pertumbuhan fisik dan pemberdayaan psikis yang lebih baik, serta dapat membentuk pola hidup sehat dan bugar sepanjang hayat.

Pembelajaran PJOK disekolah harus disesuaikan dengan tahap pertumbuhan dan perkembangan anak serta diberikan dalam bentuk yang berbeda dengan materi permainan bagi orang dewasa. Sehingga diperlukan suatu kreativitas dari seorang guru, untuk mengkreasi pembelajaran PJOK menjadi lebih baik dan

menarik. Dapat memotivasi siswa untuk lebih banyak bergerak dalam berbagai situasi dan kondisi yang menyenangkan, ketika mengikuti pembelajaran disekolah.

Menurut Estefan (2011:7), pendidikan adalah suatu usaha sadar, terencana, sistematis dan berlangsung terus menerus dalam suatu proses pembelajaran untuk mengembangkan segenap potensi manusia baik jasmani maupun rohani dalam tingkatan kognitif, afektif dan psikomotor sehingga terwujud perubahan perilaku manusia yang berkarakter, berpribadian bangsa. Pendidikan merupakan faktor penting dalam kehidupan manusia untuk kemajuan sebuah bangsa.

Untuk menjadi guru pendidikan jasmani yang profesional, harus memenuhi persyaratan tertentu. Berdasarkan Standar Nasional Kependidikan, guru harus memiliki empat kompetensi dasar yaitu kompetensi pedagogi, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional. Namun, kompetensi-kompetensi yang dimiliki guru saat ini masih terbatas, sehingga diperlukan suatu upaya dan pedoman untuk mengoptimalkan kompetensi kompetensi tersebut agar menjadi guru yang profesional.

Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa banyak siswa disekolah yang enggan melakukan kegiatan olahraga. Hal ini disebabkan pembelajaran PJOK masih dilakukan dengan cara-cara tradisional, dan kegiatan pembelajaran yang kurang mengembangkan dan melatih keterampilan dasar serta menumbuhkan inisiatif dan kreasi yang dipunyai siswa. Akibatnya, siswa yang terlibat dalam pembelajaran selalu menunggu instruksi guru.

Kenyataan ini selaras dengan hasil penelitian Ayi Suherman tahun 2009, mengatakan salah satu masalah pendidikan yang dihadapi dewasa ini khususnya dalam pelajaran pendidikan jasmani di sekolah dasar adalah rendahnya kualitas pembelajaran baik dilihat dari aspek proses pembelajaran maupun dari hasil penguasaan materi pelajaran siswa. Dalam aspek proses, kelemahan terletak pada kegiatan pembelajaran yang kurang mengembangkan keterampilan dasar siswa, sedangkan dilihat dari hasil pembelajaran, prestasi belajar siswa dalam penguasaan materi pembelajaran PJOK masih belum memuaskan.

Pembelajaran seperti ini cenderung mengadopsi dari olahraga murni tanpa melakukan modifikasi ukuran lapangan, fasilitas, dan aturan yang ada. Sebagai konsekuensi atas permasalahan tersebut di atas, tentu membuat siswa merasa tidak senang dan frustrasi dalam mengikuti pembelajaran PJOK disekolah. Siswa yang merasa tidak senang, frustrasi dalam mengikuti pembelajaran, dapat membuat siswa malas untuk melakukan tugas gerak, sehingga salah satu tujuan pembelajaran yaitu peningkatan kualitas kebugaran jasmani siswa akan tidak tercapai.

Sekarang ini, sepanjang pengamatan peneliti, belum ada usaha dari para pendidik, untuk menanggulangi kesulitan yang dialami siswa dalam proses pembelajaran PJOK, bahkan guru pun sering dikacaukan dengan berbagai buku pegangan yang beraneka ragam, tanpa mencari solusi dalam pemecahan tingkat kesulitan yang dialami siswa. Guru PJOK cenderung mengajar hanya berdasarkan buku pegangan guru. Padahal buku pegangan guru sendiri belum tentu sesuai dengan isi dari standar kurikulum KTSP 2013 (K.13). Guru mengajar sering tanpa

persiapan yang matang, hal ini akan berdampak pada kosongnya “ruh” PJOK dalam proses pembelajaran yang berlangsung.

Ruh PJOK adalah nilai-nilai yang terkandung didalamnya, sehingga jika guru dapat mengefektifkan waktu jam pelajaran yang ada, sewajarnya jika tujuan pembelajaran dapat tercapai. Menurut pendapat Louanne (2009:52), guru yang efektif mencatat 3 besaran kriteria bagi keberhasilan mereka yaitu persiapan, persiapan, persiapan. Jika anda tidak membariskan dengan baik semua bebek anda pada awal waktu, anda akan berurusan dengan anak-anak bebek yang tersesat sepanjang waktu.

Pengertian kalimat *Louanne* di atas mengingatkan bahwa jika seorang guru sebelum mengajar tidak mempersiapkan diri dengan maksimal, maka kesemerawutan akan datang untuk materi pelajaran selanjutnya. Banyak hal yang selalu harus diikuti perkembangannya oleh seorang guru, apalagi guru PJOK. Perkembangan metode pembelajaran sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah berperan sangat besar terhadap kemajuan dunia pendidikan dewasa ini. Perubahan paradigma tujuan olahraga pendidikan disekolah juga memerlukan strategi yang tepat untuk dimaknai dan agar lebih bermakna.

Salah satu pilar pelaksana terwujudnya kegiatan belajar mengajar pada kurikulum K.13 adalah guru, dalam hal ini guru PJOK. Guru PJOK dengan spesifikasi khusus dimana unsur keterampilan atau gerak sangat dominan bila dibandingkan dengan unsur pengetahuan dan sikap. Tetapi pada perkembangan K.13 terkini ada pergeseran untuk pola penerapan mata pelajaran PJOK dimana

unsur sikap harus selalu ada pada setiap kegiatan belajar mengajar (KBM). Unsur sikap harus mendapatkan porsi yang menjadi titik penyempurna pada setiap akhir suatu proses pembelajaran yang dilakukan. Gerakan penekanan pada unsur sikap ini tertuang pada program Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) yang didalamnya terkandung 5 nilai utama meliputi nilai religius, nasionalisme, integritas, kemandirian, dan gotong royong.

Selain gerakan PPK, dalam KBM para guru (termasuk guru PJOK) juga harus tergambar adanya gerakan literasi sekolah. Seorang guru PJOK dituntut agar dapat mengembangkan berbagai bentuk pembelajaran yang didalamnya terkandung gerakan literasi, misalnya siswa mendapat tugas membaca, menonton film dan lain-lain yang terkait dengan materi. Selama proses pembelajaran guru PJOK harus dapat menumbuhkan suasana sikap kreativitas yang tinggi dari siswanya dan diakhir pembelajaran guru harus juga menyiapkan evaluasi baik dalam bentuk tugas atau soal yang mengandung pola *Hight Order Thinking skill* (HOTs).

Dilain sisi pada setiap penataran atau kegiatan pendidikan dan latihan K.13, porsi untuk guru PJOK lebih sedikit dan cenderung berbentuk teori. Untuk mengatasi hal tersebut maka wadah KKG PJOK menjadi salah satu alternatif terbaik. Mengingat keterbatasan waktu yang ada serta alasan birokrasi yang rumit salah satu wadah yang tepat bagi guru PJOK untuk dapat berkumpul dan saling tukar informasi seputar dunia PJOK adalah KKG PJOK. KKG PJOK merupakan wadah yang sudah diakui oleh pemerintah. Diharapkan dengan kesadaran dan keinginan akan kebutuhan informasi terkini tentang pembelajaran PJOK, peserta

KKG dapat terberdayakan secara langsung diwadah ini dan peserta mendapatkan manfaat nyata baik bagi diri pribadi bahkan berdampak pada prestasi kegiatan belajar mengajar disekolah masing-masing.

Fokus penelitian ini pada kegiatan KKG PJOK diwilayah kabupaten Ogan Ilir pada tahun 2016-2017 yang terdiri dari 16 kecamatan. Penelitian pengembangan ini ingin melihat gambaran bagaimana pelaksanaan KKG PJOK apakah telah sesuai dengan prosedur operasional standar penyelenggaraan KKG dan MGMP yang diterbitkan oleh Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPTK) tahun 2009. Berdasarkan analisis penelitian diharapkan dapat ditemukan solusi kongkrit dalam bentuk model strategi untuk membangkitkan semangat guru-guru PJOK dalam mengelolan organisasi KKG PJOK.

Berdasarkan informasi awal dari 16 kecamatan di kabupaten Ogan Ilir hanya ada 2 KKG PJOK yang aktif yaitu; KKG PJOK kecamatan Indralaya Utara dan KKG PJOK kecamatan Lubuk Keliat. Pada beberapa pertemuan di KKG PJOK pesertanya semakin berkurang. Kehadiran antara pertemuan pertama dan selanjutnya bervariasi sehingga sulit untuk menjelaskan arti penting adanya KKG PJOK. Hal ini diperparah lagi birokrasi dari pihak sekolah, nara sumber yang kurang kompeten, latar belakang pendidikan guru PJOK yang heterogen, petunjuk pelaksanaan KKG spesifik PJOK yang belum ada, serta program kerja yang kurang menarik.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dan pengembangan (R & D). Penelitian ini mengenai model

strategi pemberdayaan guru melalui kelompok kerja guru (KKG) mata pelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan (PJOK).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- 1) Pola pikir guru PJOK harus lebih terbuka untuk setiap perubahan yang terjadi, selalu kreatif dan aktif mengembangkan diri salah satunya melalui organisasi KKG PJOK.
- 2) Dalam melaksanakan kegiatan KKG PJOK harus sesuai dengan prosedur operasional standar penyelenggaraan KKG, sehingga berdampak pada peningkatan profesionalisme anggotanya.
- 3) Banyaknya kendala dalam melaksanakan KKG PJOK yang harus mendapatkan perhatian yang serius dari instansi terkait serta mendapatkan strategi penyelesaian yang tepat.

1.3 Cakupan Masalah

Mengingat keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti khususnya berkaitan dengan waktu dan biaya, maka penelitian ini dibatasi pada:

- 1) Menganalisis data informasi secara faktual dan mendalam tentang gambaran pelaksanaan organisasi KKG PJOK di kabupaten Ogan Ilir.
- 2) Menganalisis model hipotetik pemberdayaan guru melalui *workshop* terpadu pada KKG PJOK di kabupaten Ogan Ilir.

- 3) Mencari solusi dalam bentuk model strategi final *workshop* terpadu pada KKG PJOK di kabupaten Ogan Ilir.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana kondisi faktual pemberdayaan guru melalui KKG PJOK di kabupaten Ogan Ilir?
- 2) Bagaimana model hipotetik pemberdayaan guru melalui *workshop* terpadu pada KKG PJOK di kabupaten Ogan Ilir?
- 3) Bagaimana kelayakan model *final* strategi pemberdayaan guru melalui melalui *workshop* terpadu pada KKG PJOK di kabupaten Ogan Ilir?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Menganalisis kondisi faktual pemberdayaan guru melalui *workshop* terpadu pada KKG PJOK di kabupaten Ogan Ilir.
- 2) Menganalisis model hipotetik pemberdayaan guru melalui *workshop* terpadu pada KKG PJOK di kabupaten Ogan Ilir.
- 3) Menganalisis kelayakan model *final* strategi pemberdayaan guru melalui melalui *workshop* terpadu pada KKG PJOK di kabupaten Ogan Ilir?

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan menghasilkan model *final* strategi pemberdayaan guru melalui *workshop* terpadu pada kelompok kerja guru PJOK di kabupaten Ogan Ilir yang mana dapat memperkaya khasanah dan referensi ilmiah dalam pelaksanaan KKG PJOK di Indonesia.

1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun secara praktis penelitian ini bermanfaat bagi:

- 1) Siswa: akan mendapatkan pengajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan (PJOK) yang kreatif dan menarik sehingga berdampak pada meningkatnya kebugaran jasmani dan rohani siswa sendiri.
- 2) Guru PJOK: mendapatkan banyak pengalaman, informasi seputar model-model pembelajaran kekinian. Hal ini memungkinkan peserta KKG PJOK menjadi lebih profesional.
- 3) Sekolah: meningkatnya prestasi belajar siswa secara keseluruhan yang akhirnya berdampak pada meningkatnya prestasi sekolah terutama pada bidang mata pelajaran PJOK.
- 4) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan: Dengan berjalannya pelaksanaan KKG PJOK secara benar dalam wilayah kecamatan maka prestasi keolahragaan ditingkat kecamatan akan tumbuh dan pelaksanaan KKG PJOK semakin semarak. Kedepan fungsi dan tanggungjawab KKG PJOK akan bertambah

terutama berkaitan dengan pembinaan bibit atlit secara dini melalui club-club olahraga, dan melalui kegiatan ekstrakurikuler olahraga prestasi disekolah.

- 5) Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) tingkat kecamatan dan kabupaten sangat terbantu dengan keberadaan KKG PJOK. Kemudahan koordinasi dalam pembinaan cabang olahraga prestasi, selalu bersinergi dengan semua aparat terkait terutama dalam penyiapan atlit-atlit muda dan berbakat.

1.7 Spesifikasi produk yang Dikembangkan

Produk yang dikembangkan pada penelitian ini adalah buku model strategi KKG PJOK. Buku panduan ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan KKG mata pelajaran PJOK tingkat SD/MI. Buku panduan ini dibagi dalam 3 bab terdiri dari bab I tentang pengertian, manfaat dan tujuan KKG PJOK, bab II tentang petunjuk pelaksanaan KKG PJOK, dan bab III sebagai penutup. Pada lampiran buku panduan ini dilengkapi contoh-contoh yang aplikatif dalam pelaksanaan organisasi KKG PJOK diantaranya: contoh Surat Keputusan (SK), contoh proposal kegiatan, contoh piagam/sertifikat serta contoh kartu anggota

Dengan dikembangkannya model strategi KKG mata pelajaran PJOK ini diharapkan guru-guru PJOK dapat menyelenggarakan dan melaksanakan organisasi KKG PJOK secara benar dan akan berdampak pada peningkatan profesionalisme guru-guru PJOK, kualitas pengajaran dan prestasi siswa di sekolah masing-masing.

1.8 Asumsi dan Keterbatasan Pengembangan

1.8.1 Asumsi

Asumsi yang digunakan dalam mengembangkan model strategi melalui *workshop* terpadu pada KKG PJOK di kabupaten Ogan Ilir adalah:

- 1) KKG PJOK sebagai wadah berkumpulnya guru-guru PJOK perlu diselenggarakan dengan benar sesuai aturan dan panduan yang ada.
- 2) Terlaksananya kegiatan yang baik pada suatu organisasi KKG PJOK sangat ditentukan dengan profesional pengurus KKG PJOK sendiri. Dukungan stakeholder dan kemauan dari seluruh anggotanya.
- 3) Bahwa panduan penyelenggaraan KKG selama ini hanya bersifat umum, sehingga pengembangannya untuk mata pelajaran PJOK mengalami kesulitan terutama pada pengelolaan kegiatan yang bermutu, berkesinambungan, kekinian dan dapat meningkatkan kualitas anggota KKG PJOK sendiri.

1.8.2 Keterbatasan Pengembangan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan-keterbatasan antara lain:

- 1) Pelaksanaan regulasi KKG yang dibuat oleh kementerian pendidikan nasional. Dimana kebijakan tersebut secara global untuk organisasi KKG dan MGMP. Sementara dilapangan keberadaan mata pelajaran tidak terwakili dan cenderung masing-masing mata pelajaran mengembangkan sendiri-sendiri.
- 2) Dana bantuan untuk pelaksanaan KKG ini masih sangat terbatas, bantuan dari pusat dalam bentuk *block grant* belum tentu tersedia setiap tahunnya. Biaya pelaksanaan KKG hanya mengandalkan dana swadaya dari anggota-anggota

KKG PJOK.

- 3) Penelitian ini hanya mengembangkan model strategi KKG khusus mata pelajaran PJOK dan baru pada tingkat pendidikan dasar (SD/MI).

BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORETIS DAN
KERANGKA BERPIKIR

2.1 Kajian Pustaka

Penelitian ini didukung dari berbagai kajian-kajian yang relevan dari berbagai jurnal tentang masalah KKG PJOK dan meningkatkan profesionalisme guru PJOK yaitu:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Laskar Adi Wibowo tahun 2015 dengan judul “Upaya Pengembangan Keprofesionalan Guru Sekolah Dasar Oleh UPT Borobudur Periode 2009-2014”. Hasil dalam penelitian adalah 1) Upaya pengembangan keprofesionalan guru memiliki program pembuatan RPP, pembelajaran tatap muka, refleksi hasil pembelajaran, penggunaan IT, melaksanakan penilaian hasil belajar, Pelatihan guru mata pelajaran, KKG, bantuan studi lanjut, pelaksanaan sertifikasi guru 2) Hambatan dalam mengembangkan keprofesionalan guru yaitu penetapan jadwal pengembangan keprofesionalan guru, kurangnya pengetahuan mengenai IT, program sertifikasi guru 3) Solusi dalam mengatasi hambatan yaitu lebih teliti dalam pembuatan jadwal, memberikan pengetahuan IT sesering mungkin, syarat sertifikasi lebih dimudahkan namun tidak menurunkan keprofesionalan guru 4) Dampak dari pengembangan keprofesionalan yaitu guru mendapat metode pengajaran baru.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Wartoni tahun 2012, meneliti tentang “Evaluasi Keefektifan Kelompok Kerja Guru pada Program Bermutu di kabupaten Batang Jawa Tengah”. Hasil penelitian evaluasi ini bertujuan untuk mendeskripsikan gambaran tentang: (1) kondisi kelompok kerja guru (KKG), (2) proses pelaksanaan program kerja KKG, dan (3) peran KKG dalam meningkatkan profesionalisme guru di kabupaten Batang Jawa Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi dengan model evaluasi *discrepansi* yang di kembangkan oleh Provus dengan pendekatan kuantitatif survei. Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen, panduan observasi, dokumentasi dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah peserta kelompok kerja guru (KKG) di kabupaten Batang Jawa Tengah dengan sampel sebanyak 183 guru. Analisis hasil uji coba penelitian dilakukan dengan teknik analisis faktor, sedangkan analisis data penelitian dilakukan dengan teknik statistik deskriptif persentase dan hasil yang diperoleh dibandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kondisi kelompok kerja (KKG) di kabupaten Batang Jawa Tengah dikategorikan baik, (2) kondisi sarana dan prasarana dikategorikan baik dan mendukung proses pelaksanaan kegiatan kelompok kerja guru (KKG) di kabupaten Batang Jawa Tengah, (3) kondisi organisasi dikategorikan baik dan program telah berjalan dengan baik sesuai dengan tujuannya, (4) peran kelompok kerja guru di kabupaten Batang Jawa Tengah dalam meningkatkan dan mengembangkan profesional guru dikategorikan

baik, dan (5) produk KKG menunjukkan bahwa kompetensi guru dan hasil belajar siswa meningkat.

- 3) Penelitian yang dilakukan Hati tahun 2016 tentang “Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Penyusunan RPP melalui Pendampingan Berbasis KKG Bagi Guru SD Negeri 46 Cakranegara Semester Dua Tahun Pelajaran 2016/2017” menyatakan bahwa rendahnya kompetensi guru sasaran di SD Negeri 46 Cakranegara dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) berdasarkan KTSP yang berdampak kurang percaya diri dalam proses pembelajaran. Solusinya diadakan pendampingan baik secara kelompok maupun individu dalam penyusunan RPP berdasarkan KTSP. Tujuannya adalah untuk mengetahui efektifitas pelaksanaan pendampingan berbasis KKG dalam upaya meningkatkan kompetensi guru dalam menyusun RPP berdasarkan KTSP, yang bermanfaat untuk meningkatkan profesionalisme sebagai kepala sekolah dan bagi guru untuk meningkatkan proses pembelajaran di kelas. Hipotesis tindakan: meningkatkan kompetensi guru-guru sasaran SD Negeri 46 Cakranegara semester dua tahun pelajaran 2016/2017 dalam menyusun RPP berdasarkan KTSP. Penelitian ini dilaksanakan sebanyak dua siklus, masing-masing siklus dua kali pertemuan. Tahapan setiap siklus adalah perencanaan, pelaksanaan, pengamatan, dan refleksi. Indikator keberhasilan dalam penelitian ini adalah; 1) hasil observasi kepala sekolah maupun observasi guru selama proses pendampingan telah memperoleh skor rata-rata $> 4,02$. 2) hasil kerja guru dalam penyusunan RPP mencapai $> 85\%$ dengan nilai rata-rata $> 80,00$.

Hasil penelitian pada siklus I observasi Kepala Sekolah rata-rata (3,70), observasi guru rata-rata (3,50) dan hasil kerja individual rata-rata nilai (62,86) dengan prosentase ketercapaian (0%). Pada siklus II observasi Kepala Sekolah rata-rata (4,50), observasi guru rata-rata (4,67) dan hasil kerja individual rata-rata nilai (85,24) dengan prosentase ketercapaian (100%). Indikator keberhasilan telah tercapai, penelitian di nyatakan berhasil dan dihentikan pada siklus II. Kesimpulan; pelaksanaan pendampingan dapat meningkatkan kompetensi guru sasaran SD Negeri 46 Cakranegara dalam penyusunan RPP berdasarkan KTSP. Disarankan agar kepala sekolah lainnya melakukan penelitian sejenis dalam upaya peningkatan kompetensi guru, dan kepada guru mata pelajaran agar mampu menyusun RPP berdasarkan KTSP.

- 4) Kajian keilmuan disampaikan oleh I Yoman pada prosiding seminar nasional dengan judul “Pengembangan Profesionalisme Guru Penjasorkes” menyatakan untuk mendukung ketercapaian profesionalisme guru penjasorkes, maka hal utama yang harus dipahami adalah karakteristik pembelajaran penjasorkes, keterampilan di abad 21, standar kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yaitu kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Profesionalisme guru penjasorkes dapat dicapai melalui serangkaian kegiatan secara komprehensif, terus-menerus dan berkelanjutan, melalui; belajar secara mandiri (terkait bidang penjasorkes), aktif dalam kegiatan kelompok keilmuan; KKG, MGBS, dan organisasi kemasyarakatan PGRI, ISORI, ISPI secara terprogram dan berkelanjutan, mengikuti kegiatan ilmiah,

seperti; seminar, *workshop*, FGD, simposium, lokakarya, pelatihan, penataran, dan pendidikan penyetaraan atau studi lanjut, kaji tindak kelas terintegrasi berbasis kompetensi dan uji sertifikasi.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Fakhruddin dengan judul “Revitalisasi Kelompok Kerja Guru dalam Mengembangkan Kurikulum Satuan Pendidikan Sekolah Dasar di Kota Semarang”. Dari penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Mekanisme pengembangan dan kepengurusan KKG di tetapkan (a) melalui musyawarah dengan periodisasi berkisar antara 3 tahunan, (b) untuk meningkatkan kompetensi melalui berbagi pengetahuan, keterampilan dan sikap, uji coba gagasan, dan mendiskusikan dilaksanakan seminggu sekali. (2) Program kerja terkait dengan pemahaman dan implementasi KTSP dinyatakan sangat bermanfaat, meski kontennya belum sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan guru. Disisi lain ternyata partisipasi guru dalam kegiatan KKG belum maksimal. Indikasinya, sebagian guru tingkat kehadirannya tidak tentu hadir mencapai 35,71%, (3) dukungan dan pemberdayaan KKG pemerintah, masyarakat (wali murid) dan asosiasi dipersepsi oleh guru masih kurang. Demikian pula pengembangan sarana dan prasarana di sekolah untuk melaksanakan kegiatan KKG dalam kerangka pengembangan KTSP termasuk kategori kurang memadai. Berdasarkan temuan hasil penelitian, disarankan hal-hal berikut: (1) Penyusunan program KKG, selain disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, juga perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan permasalahan guru dalam pembelajaran dikelas, (2)

Adanya kecenderungan proses pembelajaran KKG lebih bersifat rutin sehingga kurang memperhatikan konten, oleh karena perlu dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkontinue dengan perangkat instrument yang terukur, (3) Dalam rangka implementasi KTSP oleh setiap guru di kelasnya perlu upaya-upaya untuk memperoleh dukungan berbagai pihak agar ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, disamping untuk mendukung ketersediaan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Agus. S pada tahun 2004 dengan judul “Peningkatan Kemampuan Manajemen Guru Pendidikan Jasmani” menyatakan bahwa pembelajaran pendidikan jasmani (Penjas) di sekolah pada hakikatnya bertujuan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan peserta didik melalui aktivitas jasmani atau gerak olahraga. Ketercapaian tujuan pembelajaran sangat ditentukan oleh beberapa unsur antara lain: guru, siswa, sarana dan prasarana, media, tujuan, materi, metode, lingkungan, dan evaluasi. Guru merupakan faktor penentu utama dalam keberhasilan pembelajaran yaitu pembelajaran yang aman, lancar, tertib, dan bermanfaat. Kegiatan ini dilakukan dengan manajemen yang baik, sesuai dengan materi dan tujuan pembelajaran. Manajemen pendidikan jasmani meliputi dua kegiatan yaitu manajemen sarana dan prasarana serta manajemen siswa. Manajemen sarana dan prasarana meliputi kegiatan penyiapan alat, perkakas dan fasilitas sebelum pembelajaran dimulai, saat pembelajaran, dan setelah selesai pembelajaran. Manajemen siswa meliputi pembuatan formasi siswa dan pemantauan kepada seluruh siswa. Agar kemampuan guru meningkat

perlu diadakan kegiatan yang menuju peningkatan yaitu dengan pendidikan prajabatan maupun pendidikan dalam jabatan. Pendidikan prajabatan dilakukan melalui studi di perguruan tinggi sebelum menjadi guru penjas, sedangkan pendidikan dalam jabatan dilakukan dengan menambah kemampuan melalui studi sambil mengajar, misalnya penyetaraan dari D3 ke S1. Kegiatan peningkatan kemampuan para guru pendidikan jasmani yang lain dapat dilakukan melalui kegiatan di KKG, MGMP, IHT, dan lain-lain.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Andhi pada tahun 2017 dengan judul “Peran Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) Dalam Menunjang Kompetensi Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Dlingo Bantul Yogyakarta” menyatakan guru pendidikan jasmani sekolah dasar di kecamatan Dlingo Bantul Yogyakarta masih bertumpu dan bergantung pada satu guru pemandu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dalam menunjang kompetensi guru pendidikan jasmani sekolah dasar di kecamatan Dlingo Bantul Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan instrumen penelitian berupa angket tertutup sebanyak 30 butir. Hasil uji coba seluruh butir adalah valid, koefisien korelasi semua item/butir dengan skor total di peroleh hasil keseluruhan di atas “0,3”; angket juga reliabel karena pengujian ke efisien reliabilitas instrumen hasilnya di atas ke efisien reliabilitas minimal ($0,71 > 0,6$). Teknik pengumpulan data dengan memberikan angket secara langsung kepada guru pendidikan jasmani SD Negeri se-Kecamatan Dlingo kabupaten Bantul. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya hasil peran

kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dalam menunjang kompetensi guru pendidikan jasmani sekolah dasar di kecamatan Dlingo Bantul Yogyakarta, untuk kategori “baik sekali” sebesar 9,10%; kategori “baik” sebesar 22,73%; kategori “sedang” sebesar 27,27%; kategori “kurang” sebesar 36,36%; dan kategori “kurang sekali” sebesar 4,54%.

2.2 Kerangka Teoritis

2.2.1 Guru PJOK

Label guru PJOK membawa sebuah konsekuensi logis. Masyarakat jika mendengar istilah guru PJOK pasti membayangkan sosok seseorang yang secara fisik tegap, gagah, disiplin, semangat, dan selalu siap dilapangan. Keberadaan dan kehadiran guru PJOK sangat dinantikan siswanya, tampak jelas perbedaan suasana jika disebuah sekolah guru PJOKnya tidak ada, tidak hadir, atau guru PJOKnya bukan berlatar belakang pendidikannya olahraga. Istilah guru PJOK ini dimunculkan pada era kurikulum berbasis kompetensi KTSP. KTSP kepanjangan dari kurikulum tingkat satuan pendidikan, yang dewasa ini lebih dikenal dengan istilah K.13.

Kata guru PJOK menjadi pengganti untuk sebutan guru Penjas (pendidikan jasmani) pada masa CBSA (cara belajar siswa aktif). Perubahan sebutan tersebut secara tujuan akhir pembelajaran sama, yaitu meningkatkan taraf kebugaran siswa, siswa menjadi aktif dan memiliki gaya hidup sehat. Ada perbedaan kecil terutama pada sistim administrasi membuat persiapan mengajar, dan modifikasi dalam pendekatan pembelajarannya.

Siapa yang dimaksud dengan guru (secara umum), dan juga persyaratannya sudah banyak diketahui masyarakat. Sedangkan untuk guru pendidikan jasmani, Sukintaka (2004: 19), secara khusus mengemukakan delapan syarat yang harus dimiliki agar dapat melakukan tugasnya dengan baik. Delapan syarat guru pendidikan jasmani adalah sebagai berikut: (1) memahami pengetahuan pendidikan jasmani, (2) memahami karakteristik anak, (3) mampu membangkitkan dan memberikan kesempatan pada anak untuk berkreasi, aktif dalam proses pembelajaran pendidikan jasmani, (4) mampu memberikan bimbingan pada anak dalam pembelajaran agar mencapai tujuan pendidikan jasmani, (5) mampu merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, menilai dan mengorganisasikan proses pembelajaran pendidikan jasmani, (6) memiliki pendidikan dan penguasaan keterampilan gerak yang memadai, (7) memiliki pemahaman tentang unsur kondisi jasmani dan (8) memiliki kemampuan untuk menciptakan dan mengembangkan serta memanfaatkan lingkungan yang sehat dalam upaya mencapai tujuan pendidikan jasmani.

Melihat keunikan profesi sebagai guru PJOK dimana seorang guru PJOK harus selalu tampil dengan semangat yang tinggi dilapangan serta dapat menerapkan sistem manajemen pembelajaran yang efektif dan efisien. Menurut Danim (2002: 190), hampir seluruh hasil survei mengenai keefektifan guru (*teacher effectiveness*) melaporkan bahwa keterampilan manajemen kelas (*classroom management skills*) menduduki posisi primer dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran (*teaching success*) yang diukur dari efektivitas proses belajar siswa atau peringkat yang dicapainya.

Disisi lain dengan jumlah jam pelajaran PJOK yang tersedia disekolah sangat minim maka dalam proses pembelajaran PJOK sangat diperlukan penerapan prinsip efisiensi dan efektivitas. Menurut Rohani (2004:28), menjelaskan bahwa suatu pengajaran yang baik adalah apabila proses pengajaran menggunakan waktu yang cukup sekaligus dapat membuahkan hasil (pencapaian tujuan instruksional) secara lebih tepat dan cermat serta optimal.

Kelompok kerja guru (KKG) PJOK sebagai wadah bagi para guru PJOK tingkat sekolah dasar (SD/MI), untuk dapat meningkatkan kemampuannya dalam mendalami proses belajar mengajar disekolah masing-masing. Sambil berkumpul, secara tidak langsung mereka akan melakukan *sharing* atau tukar menukar pengalaman dalam mengatasi semua problem yang timbul dalam pembelajaran PJOK disekolah masing-masing.

Pesatnya kemajuan teknologi secara langsung dan tidak langsung berdampak pula pada pengembangan kurikulum disatuan pendidikan. Oleh sebab itu, kurikulum pendidikan disusun oleh satuan pendidikan untuk memungkinkan penyesuaian program pendidikan dengan kebutuhan dan potensi yang ada didaerah.

Pengembangan kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) yang beragam harus tetap mengacu pada standar nasional pendidikan dalam rangka menjamin pencapaian tujuan pendidikan nasional. Ada delapan standar nasional pendidikan dan empat diantaranya yaitu; standar isi (SI), standar kompetensi kelulusan (SKL), standar proses, dan standar penilaian pendidikan merupakan acuan utama bagi satuan pendidikan dalam pengembangan kurikulum disekolah.

Berdasarkan pengamatan dilapangan pelaksanaan KTSP ini belum sesuai dengan harapan, khususnya pada bidang studi PJOK. Guru-guru PJOK belum memahami akan esensi KTSP PJOK secara utuh, bahkan berpendapat seolah-olah KTSP menjadi beban tambahan bagi mereka. Hal ini diperparah lagi dengan keadaan iklim sekolah yang kurang kondusif dan regulasi otonomi daerah dibidang pendidikan yang setengah hati.

Berbagai upaya manajemen diterapkan agar guru-guru PJOK mempunyai kemampuan yang optimal. Memang dengan keunikan profesi guru PJOK ini diperlukan suatu organisasi yang menggunakan bentuk sistem manajemen yang komprehensif. Organisasi keolahragaan ini selain tempat berkomunikasi para guru PJOK dalam wilayah tertentu juga dapat digunakan oleh pemerintah dalam menyiapkan banyak hal dengan cepat, misalnya membantu KONI Kabupaten/Kota menyiapkan atlit-atlit pada pekan olahraga provinsi (Porprov).

Menurut Argasmita dan Sonny dalam Harsuki (2003:168), bahwa ada dua faktor yang melekat pada organisasi keolahragaan yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal antara lain ekonomi, politik, budaya atau kondisi sosial yang dihadapi pelaku olahraga. Sedangkan faktor internal termasuk kondisi internal organisasi olahraga dan kegiatan administrasinya.

Dalam buku petunjuk prosedur operasional standar penyelenggaraan KKG pada bagian ruang lingkup (2009: 2), dijabarkan tujuh standar pengembangan sebagai berikut; (1) organisasi, (2) penyusunan program, (3) sumber daya manusia, (4) sarana dan prasarana, (5) pengelolaan, (6) pembiayaan, dan (7) pemantauan dan evaluasi.

2.2.2 Strategi Pemberdayaan

Strategi merupakan cara yang disiapkan oleh seorang guru untuk menyiapkan siswa menjadi seseorang yang handal. Pengertian strategi ini jika dikaitkan dengan kegiatan KKG PJOK, adalah upaya sistematis dan konseptual yang akan dilakukan agar kegiatan KKG PJOK dapat berhasil dan berdaya guna. Upaya-upaya yang akan dilakukan harus tetap mengacu kepada kepentingan guru dilapangan dan sesuai dengan 8 standar pendidikan nasional.

Ada hubungan yang kuat antara sebuah strategi dengan model, dimana dalam sebuah strategi akan saling melengkapi dengan model. Strategi berhubungan dengan upaya-upaya untuk mencapai tujuan yang diformulasikan dalam bentuk konsep-konsep yang praktis dan ekonomis. Keberhasilan suatu model sangat dipengaruhi strategi yang diterapkan pada suatu keadaan yang dihadapi. Untuk itulah pemahaman pengertian tentang strategi sangat penting, sebab hasil pemahaman tersebut akan terlihat dari pola kerja penerapan strategi yang telah kita rencanakan dilapangan.

2.2.2.1 Pengertian Strategi

Menurut Glueck (1982), strategi adalah sebuah rencana terpadu, komprehensif, yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan dasar dari perusahaan tercapai. Dalam kutipan dari buku *Pengantar Manajemen Strategi Kontemporer, Strategik di Tengah Operasional*, M. Huseini dan J. Hutabarat (2006), mengatakan bahwa; dalam bidang manajemen, definisi mengenai strategi cukup beragam dan bervariasi dari beberapa ahli dan pengarangnya. Gerry

Johnson dan Kevan Scholes dalam buku “*Exploring Corporate Strategy*” misalnya mendefinisikan strategi sebagai arah dan cakupan jangka panjang organisasi untuk mendapatkan keunggulan melalui konfigurasi sumber daya alam dan lingkungan yang berubah untuk mencapai kebutuhan pasar dan memenuhi harapan pihak yang berkepentingan (*stakeholder*).

Henry Mintzberg (1998), mendefinisikan strategi sebagai 5P, yaitu: strategi sebagai perspektif, strategi sebagai posisi, strategi sebagai perencanaan, strategi sebagai pola kegiatan, dan strategi sebagai “penipuan” (*Ploy*), yaitu muslihat rahasia. Sebagai perspektif, dimana strategi dalam membentuk misi, misi menggambarkan perspektif kepada semua aktivitas. Sebagai posisi, dimana dicari pilihan untuk bersaing. Sebagai perencanaan, dalam hal strategi menentukan tujuan performan perusahaan. Sebagai pola kegiatan, dimana dalam strategi dibentuk suatu pola, yaitu umpan balik dan penyesuaian.

Dari berbagai pengertian dan definisi mengenai strategi, secara umum dapat didefinisikan bahwa strategi itu adalah rencana tentang serangkaian manuver, mencakup seluruh elemen yang terlihat dan tak terlihat, untuk menjamin keberhasilan mencapai tujuan tertentu.

Sementara itu jika dikaitkan dengan masalah pembelajaran maka pengertian strategi menjadi lebih praktis. Menurut Kemp dalam Wina Senjaya (2008), mengemukakan bahwa strategi pembelajaran adalah suatu kegiatan pembelajaran yang harus dikerjakan guru dan siswa agar tujuan pembelajaran dapat dicapai secara efektif dan efisien. Selanjutnya, dengan mengutip pemikiran J. R David, dalam Wina Senjaya (2007), menyebutkan bahwa dalam strategi

pembelajaran terkandung makna perencanaan, artinya strategi pada dasarnya masih bersifat konseptual tentang keputusan-keputusan yang akan diambil dalam suatu pelaksanaan pembelajaran.

Dilihat dari strateginya, pembelajaran dapat dikelompokkan ke dalam dua bagian pula, yaitu: (1) *exposition-discovery learning* dan (2) *group-individual learning*, Wina Senjaya (2007). Ditinjau dari cara penyajian dan cara pengolahannya, strategi pembelajaran dapat dibedakan antara strategi pembelajaran induktif dan strategi pembelajaran deduktif.

Strategi pembelajaran sifatnya masih konseptual dan untuk mengimplementasikannya digunakan berbagai metode pembelajaran tertentu. Dengan kata lain, strategi merupakan “*a plan of operation achieving something*” sedangkan metode adalah “*a way in achieving something*”, Wina Senjaya (2007). Jadi, metode pembelajaran dapat diartikan sebagai cara yang digunakan untuk mengimplementasikan rencana yang sudah disusun dalam bentuk kegiatan nyata dan praktis untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Terdapat beberapa metode pembelajaran yang dapat digunakan untuk mengimplementasikan strategi pembelajaran, diantaranya; (1) ceramah, (2) demonstrasi, (3) diskusi, (4) simulasi, (5) laboratorium, (6) pengalaman lapangan, (7) *brainstorming*, (8) debat, (9) simposium, dan lain sebagainya.

Setiap orang atau dengan kata lain guru mempunyai cara yang berbeda dalam melaksanakan suatu kegiatan dalam pembelajaran. Biasanya cara tersebut telah direncanakan terlebih dahulu sebelum pelaksanaan kegiatan itu dilaksanakan. Bila belum mencapai hasil yang optimal, mereka berusaha mencari

cara lain yang dapat mencapai tujuannya. Proses tersebut menunjukkan bahwa orang selalu berusaha mencari cara terbaik untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Setiap orang yang menerapkan cara tertentu dalam suatu kegiatan pembelajaran, menunjukkan bahwa orang tersebut telah melakukan strategi, dan strategi tersebut dipakai sesuai dengan kondisi waktu dan tempat saat dilaksanakannya kegiatan.

Pengertian istilah strategi (*strategy*) berasal dari kata benda dan kata kerja dalam bahasa Yunani, sebagai kata benda (*strategos*), yang merupakan gabungan kata *stratos* (militer) dan *ago* (memimpin). Sebagai kata kerja, *stratego* berarti merencanakan (*to plan*). Secara umum strategi mempunyai pengertian suatu garis-garis besar haluan untuk bertindak dalam usaha mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Menurut Poerwadarminta (2003), strategi pembelajaran merupakan terjemahan dari kata *instruction* yang dalam bahasa Yunani disebut *instructus* atau *intruere* yang berarti menyampaikan pikiran, dengan demikian arti instruksional adalah menyampaikan pikiran atau ide yang telah diolah secara bermakna melalui pembelajaran. Pengertian ini lebih mengarah kepada guru sebagai pelaku perubahan. Muhammad Surya (2003), memberikan pengertian pembelajaran ialah suatu proses yang dilakukan oleh individu untuk memperoleh suatu perubahan perilaku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil dari pengalaman individu itu sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya.

Pengertian ini lebih menekankan kepada murid (individu) sebagai pelaku perubahan. Strategi pembelajaran adalah suatu rencana yang dilaksanakan

pendidik (guru) untuk mengoptimalkan potensi peserta didik agar siswa terlibat aktif dalam kegiatan pembelajaran dan mencapai hasil yang diharapkan. Ada empat strategi dasar dalam belajar mengajar yang meliputi hal-hal berikut:

- 1) Mengidentifikasi serta menetapkan spesifikasi dan kualifikasi perubahan tingkah laku dan kepribadian anak didik sebagaimana yang diharapkan.
- 2) Memilih system pendekatan belajar mengajar berdasarkan aspirasi dan pandangan hidup masyarakat.
- 3) Memilih dan menetapkan prosedur, metode, dan teknik belajar mengajar yang dianggap paling tepat dan efektif sehingga dapat dijadikan pegangan oleh guru dalam menunaikan kegiatan mengajarnya.
- 4) Menetapkan norma-norma dan batas minimal keberhasilan atau kriteria serta standar keberhasilan sehingga dapat dijadikan pedoman oleh guru dalam melakukan evaluasi hasil kegiatan belajar mengajar, yang selanjutnya akan dijadikan umpan balik buat penyempurnaan system instruksional yang bersangkutan secara keseluruhan.

2.2.2.1.1 Strength, Weaknesses, Opportunitites, and Threats (SWOT)

Untuk mengetahui pemberdayaan guru KKG PJOK di kabupaten Ogan Ilir maka penelitian ini menganalisa melalui analisis SWOT. Penggunaan analisis SWOT ini sebenarnya sudah muncul sejak ribuan tahun yang lalu, konsep dasar analisis SWOT ini tampak sederhana sekali yaitu apabila kita sudah mengenal kekuatan dan kelemahan maka kita akan mudah menganalisis penelitian ini, Rangkuti (2002:22). Analisis ini berdasarkan pada faktual yang dapat

memaksimalkan kekuatan, peluang, namun dapat meminimalkan kelemahan dan tantangan.

Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi permasalahan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strengths*) dan peluang (*Opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weaknesses*) dan ancaman (*Threats*).

Menurut Heriyanto (2015), untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sebagai faktor-faktor internal, tim pembuat rencana perlu memperhatikan tiga unsur yaitu sumber-sumber daya (*input*), strategi berjalan (*process*) dan kinerja (*output*). Pertimbangan atas kekuatan dan kelemahan organisasi tidak lain adalah mengidentifikasi keunggulan organisasi, kemampuan bersaing, ketajaman strategi untuk memenangkan pertarungan dan pengelolaan sumber daya yang tepat sehingga menjamin kelangsungan organisasi.

22212 Focus Group Discussion (FGD)

FGD merupakan suatu proses pengumpulan data dan informasi yang sistematis mengenai suatu permasalahan tertentu yang sangat spesifik melalui diskusi kelompok, Irwanto (2006). Lebih lanjut dinyatakan pengertian *Focus Group Discussion* mengandung tiga kata kunci: (1) diskusi (bukan wawancara atau obrolan); (2) kelompok (bukan individual); (3) terfokus/terarah (bukan bebas).

Selain berfungsi sebagai metode penelitian ilmiah, FGD juga dapat digunakan dalam berbagai ranah dan tujuan, misalnya (1) pengambilan keputusan, (2) *needs assessment*, (3) pengembangan produk atau program, dan (4) mengetahui kepuasan pelanggan, Krueger and Casey (2000).

22213 Analitik Hierarki Proses (AHP)

Analitik Hierarki Proses (AHP) dikembangkan oleh Saaty (2000), dan dipergunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang kompleks atau tidak berkerangka dimana data dan informasi statistik dari masalah yang dihadapi sangat sedikit. Secara umum hirarki dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

- 1) Hirarki struktural, yaitu masalah yang kompleks diuraikan menjadi bagian-bagiannya atau elemen-elemennya menurut ciri atau besaran tertentu. Hirarki ini erat kaitannya dengan menganalisa masalah yang kompleks melalui pembagian obyek yang diamati menjadi kelompok-kelompok yang lebih kecil.
- 2) Hirarki fungsional, menguraikan masalah yang kompleks menjadi bagian-bagiannya sesuai hubungan esensialnya. Hirarki ini membantu mengatasi masalah atau mempengaruhi sistem yang kompleks untuk mencapai tujuan yang diinginkan seperti penentuan prioritas tindakan, alokasi sumber daya.

Menurut Syaifullah (2010), AHP sering digunakan sebagai metode pemecahan masalah dibanding dengan metode yang lain karena alasan-alasan sebagai berikut: 1) Struktur yang berhirarki, sebagai konsekuensi dari kriteria yang dipilih, sampai pada subkriteria yang paling dalam. 2) Memperhitungkan validitas sampai dengan batas toleransi inkonsistensi berbagai kriteria dan

alternatif yang dipilih oleh pengambil keputusan. 3) Memperhitungkan daya tahan *output* analisis sensitivitas pengambilan keputusan.

Layaknya sebuah metode analisis, AHP pun memiliki kelebihan dan kelemahan dalam system analisisnya. Kelebihan-kelebihan analisis ini adalah: 1) Kesatuan (*Unity*). AHP membuat permasalahan yang luas dan tidak terstruktur menjadi suatu model yang fleksibel dan mudah dipahami. 2) Kompleksitas (*Complexity*). AHP memecahkan permasalahan yang kompleks melalui pendekatan sistem dan pengintegrasian secara deduktif. 3) Saling ketergantungan (*Inter Dependence*). AHP dapat digunakan pada elemen-elemen sistem yang saling bebas dan tidak memerlukan hubungan linier. 4) Struktur Hirarki (*Hierarchy Structuring*). AHP mewakili pemikiran alamiah yang cenderung mengelompokkan elemen sistem ke level-level yang berbeda dari masing-masing level berisi elemen yang serupa. 5). Pengukuran (*Measurement*). AHP menyediakan skala pengukuran dan metode untuk mendapatkan prioritas. 6) Konsistensi (*Consistency*). AHP mempertimbangkan konsistensi logis dalam penilaian yang digunakan untuk menentukan prioritas. 7) Sintesis (*Synthesis*). AHP mengarah pada perkiraan keseluruhan mengenai seberapa diinginkannya masing-masing alternatif. 8) *Trade Off*. AHP mempertimbangkan prioritas relatif faktor-faktor pada sistem sehingga orang mampu memilih alternatif terbaik berdasarkan tujuan mereka. 9) Konsensus (*Judgement and Consensus*). AHP tidak mengharuskan adanya suatu konsensus, tapi menggabungkan hasil penilaian yang berbeda. 10) Pengulangan proses (*Process Repetition*). AHP mampu membuat orang menyaring definisi dari suatu permasalahan dan mengembangkan penilaian

serta pengertian mereka melalui proses pengulangan. Untuk membantu peneliti menentukan prioritas dari strategi dan kriteria, peneliti menggunakan aplikasi *expert choise, EC.11.1*.

2.2.2.2 Pemberdayaan

Dalam suatu organisasi yang paling menentukan adalah kinerja sumber daya manusia. Jika sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, maka kinerjanya akan menjadi semakin baik. Karenanya diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Dimasa yang lalu, untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dilakukan melalui pelatihan dan pemberdayaan atau disebut dengan pembinaan sumber daya manusia. Secara bertahap cara itu mulai ditinggalkan, karena dinilai kurang mampu mengembangkan inovasi dan kreatifitas sumber daya manusia.

Cara baru yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia sekarang lebih dikenal dengan pemberdayaan sumber daya manusia, dengan pendekatan partisipasif yang melibatkan semua pihak yang terkait dengan perubahan. Dalam suatu organisasi yang paling menentukan adalah kinerja sumber daya manusia. Jika sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, maka kinerjanya akan menjadi semakin baik.

Memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

Pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan dimana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi.

Pengertian pemberdayaan adalah menempatkan pekerja untuk bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Sehingga para manager belajar untuk berhenti mengontrol, dan pekerja belajar bagaimana bertanggung jawab atas pekerjaannya dan bisa membuat keputusan yang tepat. Dengan demikian berarti memberi kesempatan bagi mereka untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi realitas.

Pengertian lain menyatakan pemberdayaan adalah setiap proses yang memberikan otonomi yang lebih besar kepada pekerja melalui saling menukar informasi yang relevan dan ketentuan tentang pengawasan atas faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Pemberdayaan merupakan kontinum antara keadaan pekerja yang tidak mempunyai kekuatan untuk mempertimbangkan bagaimana mengerjakan pekerja, sampai dengan keadaan dimana pekerja memiliki kontrol sepenuhnya atas apa yang mereka kerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Dengan demikian, pemberdayaan adalah suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkannya dari posisi yang biasanya hanya melakukan apa yang disuruh, menjadi posisi lain yang memberikan kesempatan

untuk lebih bertanggung jawab. Pemberdayaan dapat diawali dengan hanya sekedar memberikan dorongan kepada orang agar mau memainkan peran lebih aktif dalam pekerjaannya, sampai pada melibatkan mereka dalam mengambil keputusan atau tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Sementara menurut Stephen Robbins (2003:19), pemberdayaan adalah upaya menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Dengan demikian manajer belajar untuk berhenti mengontrol dan pekerja belajar bagaimana bertanggung jawab atas pekerjaannya dan membuat kepengurusan yang tepat.

Pendapat ini sesuai dengan kesimpulan tentang makna pemberdayaan oleh Wibowo (2007:137), pemberdayaan merupakan suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya. Baedhowie, (2009:9) menyatakan bahwa tujuan untuk lebih mengaktifkan komunikasi antar guru, baik yang sebidang (dalam kelompok mata pelajaran) atau dalam suatu klaster tertentu, sehingga dalam proses selanjutnya akan menjadi grup-grup dinamis (*dynamic groups*) yang aktif untuk berkembang dengan berbagai kegiatan inovatif.

Pemberdayaan berasal dari kata “daya” yang mendapat awalan “ber-” yang menjadi kata “berdaya” artinya memiliki atau mempunyai daya. Daya artinya kekuatan, berdaya artinya memiliki kekuatan. Pemberdayaan artinya membuat sesuatu menjadi berdaya atau mempunyai daya atau mempunyai kekuatan. Pemberdayaan dalam bahasa Indonesia merupakan terjemahan dari

empowerment dalam bahasa Inggris. Pemberdayaan sebagai terjemahan dari *empowerment* menurut Merrian Webster dalam *Oxford English Dictionary* mengandung dua pengertian :

- 1) *To give ability or enable to*, yang diterjemahkan sebagai memberi kecakapan atau kemampuan/memungkinkan.
- 2) *To give power of authority to*, yang berarti memberi kekuasaan.

Dalam konteks pembangunan istilah pemberdayaan pada dasarnya bukanlah istilah baru melainkan sudah sering dilontarkan semenjak adanya kesadaran bahwa faktor manusia memegang peran penting dalam pembangunan. Carlzon dan Macauley sebagaimana dikutip oleh Wasistiono (1998:46), mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan pemberdayaan adalah sebagai berikut: “membebaskan seseorang dari kendali yang kaku, dan memberi orang kebebasan untuk bertanggung jawab terhadap ide-idenya, keputusan-keputusannya dan tindakan-tindakanya”.

Pemberdayaan adalah sebuah proses dengan mana orang menjadi cukup kuat untuk berpartisipasi dalam berbagi pengontrolan atas, dan mempengaruhi terhadap, kejadian-kejadian serta lembaga-lembaga yang mempengaruhi kehidupannya. Pemberdayaan menekankan bahwa orang memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan kekuasaan yang cukup untuk mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain yang menjadi perhatiannya, Parsons, *et al* (2005).

Pemberdayaan menunjuk pada kemampuan orang, khususnya kelompok rentan dan lemah, untuk (1) memiliki akses terhadap sumber-sumber produktif

yang memungkinkan mereka dapat meningkatkan pendapatannya dan memperoleh barang-barang dan jasa-jasa yang mereka perlukan; dan (2) berpartisipasi dalam proses pembangunan dan keputusan-keputusan yang mempengaruhi mereka. Definisi pemberdayaan yang dikemukakan para pakar sangat beragam dan kontekstual. Akan tetapi dari berbagai definisi tersebut, dapat ditarik suatu benang merah bahwa “pemberdayaan masyarakat merupakan upaya untuk memampukan dan memandirikan masyarakat. Atau dengan kata lain adalah bagaimana menolong masyarakat untuk mampu menolong dirinya sendiri”, Edi Suharto (2005).

Pendekatan utama dalam konsep pemberdayaan adalah bahwa masyarakat tidak dijadikan objek dari berbagai proyek pembangunan, tetapi merupakan subjek dari upaya pembangunannya sendiri. Berdasarkan konsep demikian, maka pemberdayaan masyarakat harus mengikuti pendekatan sebagai berikut: (Sumodiningrat, Gunawan. 2002); *pertama*, upaya itu harus terarah. Ini yang secara populer disebut pemihakan. Upaya ini ditujukan langsung kepada yang memerlukan, dengan program yang dirancang untuk mengatasi masalahnya dan sesuai kebutuhannya. *Kedua*, program ini harus langsung mengikutsertakan atau bahkan dilaksanakan oleh masyarakat yang menjadi sasaran. Mengikutsertakan masyarakat yang akan dibantu mempunyai beberapa tujuan, yakni agar bantuan tersebut efektif, karena sesuai dengan kehendak dan mengenali kemampuan serta kebutuhan mereka.

Selain itu, sekaligus meningkatkan kemampuan masyarakat dengan pengalaman dalam merancang, melaksanakan, mengelola, dan

mempertanggungjawabkan upaya peningkatan diri dan ekonominya. *Ketiga*, menggunakan pendekatan kelompok, karena secara sendiri-sendiri masyarakat miskin sulit dapat memecahkan masalah-masalah yang dihadapinya. Juga lingkup bantuan menjadi terlalu luas jika penanganannya dilakukan secara individu. Pendekatan kelompok ini paling efektif dan dilihat dari penggunaan sumber daya juga lebih efisien. Pemberdayaan diperlukan karena ada dua faktor yang menyebabkan, yaitu :

- 1) Karena lingkungan eksternal telah berubah sehingga mengalihkan cara bekerja dengan orang di dalam organisasi bisnis.
- 2) Karena orangnya sendiri berubah. Sejak lama manager memandang orang sebagai sumberdaya yang paling berharga.

Jadi, keamanan dan kesuksesan suatu organisasi lebih tergantung pada kecerdasan dan bakat sumberdaya manusianya. Karenanya setiap organisasi perlu mengembangkan kualitas sumber daya manusianya dengan pendekatan partisipasif, memberikan kepercayaan kepada bawahannya. Karenanya setiap organisasi perlu selalu mengembangkan kualitas sumber daya manusianya dengan pendekatan partisipasif, memberikan kewenangan dan kepercayaan kepada bawahan.

Banyak terdapat organisasi-organisasi yang gagal memperbaiki diri karena manager yang mempunyai kekuasaan untuk melakukan perubahan tidak peduli atas masalah yang dihadapi. Sementara itu orang yang berada di garis depan yang memahami persoalannya, tidak memiliki wewenang untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu. Untuk memberdayakan bawahannya

manager harus mempercayai kemampuan mereka untuk menyelesaikan suatu masalah. Begitu juga sebaliknya sebagai bawahan juga harus mempercayai dan menghargai managernya dan sebelum hal tersebut terjadi, manajer harus percaya bahwa pemberdayaan adalah mungkin dan bermanfaat.

2.2.3 Pengertian Guru

Secara akademik seseorang sebelum memangku suatu jabatan harus melalui tahapan-tahapan tertentu. Tahapan-tahapan ini biasanya disesuaikan dengan situasi dan kondisi pekerjaan seseorang tersebut, misalnya pekerjaan montir sepeda motor maka seseorang akan dilatih memperbaiki sepeda motor secara detail dengan segala problemnya. Dalam proses pelatihan calon montir ini sudah pasti memerlukan dukungan waktu, tenaga, dan biaya yang tidak sedikit, sehingga pada saatnya nanti diharapkan lulusan pelatihan akan benar-benar menjadi montir yang profesional.

Analogi ini juga berlaku untuk pekerjaan lainnya termasuk tugas mengajar seorang guru PJOK. Seorang guru PJOK sebelum menjadi guru dan mempunyai hak untuk mengajar sudah sewajarnya telah memiliki bekal keahlian yang cukup. Dimana bekal keahlian ini ditempuh melalui persekolahan khusus untuk mencetak calon guru PJOK. Dewasa ini sumber pencetak guru PJOK yang utama adalah LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan). Banyak perguruan tinggi yang ada baik negeri dan swasta berlomba-lomba mengadakan jalur pendidikan untuk calon guru PJOK. Untuk di Sumatera Selatan berdasarkan data yang ada dilapangan paling tidak ada 4 sumber pencetak calon guru PJOK

yaitu Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan (FKIP) Unsri (Universitas Sriwijaya), FKIP Universitas PGRI Palembang, FKIP Bina Darma Palembang dan Universitas Terbuka Sumatera selatan.

Pengertian guru yang termuat dalam *The Oxford English Dictionary* (1953:27) amat singkat, "*T~acher: one whose fimation is to give instruction, especially in a school*". Sedangkan menurut NA. Ametembun (1981:3), yang dimaksud dengan guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap peserta didik, baik secara individual maupun klasikal, disekolah maupun diluar sekolah. Batasan yang tertuang dalam *International Dictionary of Education*, "*Teacher one who teaches, especially a person employed by a school to teach*", G. Terry Page (2010:337).

2.2.3.1 Guru Sebagai Profesi

Pengertian tentang profesi perlu dikemukakan, karena didalamnya secara implisit terkandung pula ciri-ciri suatu pekerjaan termasuk dalam kelompok profesi. Poerwadarminta (2003:701), memberikan balasan profesi secara sederhana yaitu sebagai pekerjaan yang dilandasi dengan pendidikan keahlian rnelalui keterampilan kejuruan tertentu. Menurut Soerjono Soekanto (1996:397), yang dimaksud dengan profesi adalah jenis pekerjaan yang ditandai dengan teknik keterampilan secara intelektual. Sedangkan dalam *The American Heritage Desk Dictionary*, disebutkan bahwa "*Profession: an occupation, esp one requiring training and specialized study*", Vianna (2006:755). Suatu pekerjaan dapat

dikategorikan dalam suatu profesi apabila untuk meraihnya diperlukan pendidikan dan latihan secara khusus serta teknik keterampilan secara intelektual.

Mengingat suatu profesi itu bukan merupakan suatu *vocation* biasa, maka diperlukan adanya ciri-ciri yang menempel padanya. Dalam *International Dictionary of Education* (G. Terry Page, 1977:273) dijelaskan bahwa "*Profession: Evaluative term describing the most prestigious if they carry out an essential social service, are founded on systematic know/edge, require lengthy academia and practica/training, have a high autonomy, a code of ethics, and generate in service growth. Teaching should be judged as a profession of these criteria*".

Paling tidak ada tiga ciri yang melekat pada suatu pekerjaan yang termasuk dalam kelompok profesi, seperti yang dikemukakan oleh St. Vembriarto (1986:12), yaitu harus dimilikinya *expertise, corporettness, dan responsibility*.

T. Raka Joni menjelaskan adanya empat ciri suatu pekerjaan dapat disebut sebagai profesi, A. Samana (1994:27), yaitu; (1) bagi para pelakunya secara nyata dituntut berkeahlian sesuai dengan tugas khusus serta jenis jabatannya; (2) kecakapan profesional didasari dengan wawasan keilmuan yang mantap; (3) pekerjaan profesional dituntut berwawasan yang luas; (4) jabatan profesional perlu mendapat pengesahan dan masyarakat.

2.2.3.2 Persyaratan Sebagai Guru

Persyaratan bagi seorang guru, secara ideal perlu memiliki tiga macam kompetensi, yaitu: (1) kompetensi pribadi, (2) kompetensi profesi, (3) kompetensi

kemasyarakatan. Kompetensi kedua, yakni kompetensi profesi secara khusus menjadi kewajiban dunia kependidikan keguruan untuk mempersiapkannya, dan tentunya akan terus berlanjut sampai dengan seseorang menjadi guru. Dua kompetensi yang lain, yakni kompetensi pribadi dan kompetensi kemasyarakatan diharapkan akan senantiasa berkembang searah dan seiring dengan besarnya tanggungjawab yang diembannya.

Menurut rumusan Pusat Pemberdayaan dan Penataran Guru (P3G) tentang syarat-syarat guru yang baik, dan sangat populer dikalangan pendidikan, yaitu sepuluh kompetensi guru yang seringkali disebut sebagai syarat materiil. Dikatakan sebagai syarat materiil, karena langsung berhubungan dengan syarat-syarat untuk menghadapi dunia sekolah, atau lebih spesifik sebagian besar langsung berkaitan dengan para peserta didik sebagai subjek didik.

Sukintaka (2004:72), bagi guru PJOK, disamping profil dan persyaratan utama, sebaiknya guru mempunyai persyaratan kompetensi pendidikan jasmani agar ia mampu melaksanakan tugas dengan baik. Persyaratan yang dimaksud adalah: 1) Memahami pengetahuan pendidikan jasmani sebagai bidang studi, 2) Memahami karakteristik anak didiknya, 3) Mampu membangkitkan dan memberi kesempatan anak didik untuk aktif dan kreatif dalam proses pendidikan jasmani dan mampu menumbuhkembangkan potensi kemampuan motorik dan ketrampilan motorik, 4) Mampu memberikan bimbingan dan mengembangkan potensi anak didik dalam proses pembelajaran untuk pencapaian tujuan pendidikan jasmani, 5) Mampu merencanakan, melaksanakan, mengendalikan dan menilai serta mengoreksi dalam proses pembelajaran pendidikan jasmani, 6) Memiliki

pemahaman dan penguasaan kemampuan ketrampilan motorik, 7) Memiliki pemahaman tentang unsur-unsur kondisi fisik, 8) Memiliki kemampuan untuk menciptakan, mengembangkan dan memanfaatkan lingkungan yang sehat dalam upaya mencapai tujuan pendidikan jasmani, 9) Memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi potensi anak didik dalam berolahraga, dan 10) Mempunyai kemampuan untuk menyalurkan hobinya dalam berolahraga.

Guru profesional menurut Soedijarto (1993), tidak hanya dituntut untuk dapat menyampaikan informasi atau pesan kepada peserta didik, melainkan dituntut pula untuk dapat merencanakan, mengelola, mendiagnosa, menilai proses serta hasil dan proses pembelajaran. Agar dapat melaksanakan tuntutan tugas tersebut, maka lebih lanjut lagi disebutkan bahwa seorang guru harus: (1) memahami peserta didik sesuai dengan latar belakang dan kemampuannya; (2) menguasai disiplin ilmu sebagai bahan belajar, sebagai *realisme of meaning, ways of knowing*; (3) menguasai bahan belajar; (4) memiliki wawasan kependidikan yang mendalam; (5) menguasai rekayasa dan teknologi pendidikan; (6) memahami tujuan dan filsafat pendidikan nasional; serta (7) berkepribadian dan berjiwa Pancasila.

Berkaitan dengan KKG, penelitian senada yang dilakukan oleh Mijahamudin Alwi (2008: 3) dengan judul Peran kelompok kerja guru (KKG) Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sains Sekolah Dasar Kecamatan Suralaga Lombok Timur NTB. Penelitian ini menekankan peran KKG sebagai salah satu wadah dalam pembinaan profesionalisme guru harus dilaksanakan

secara rutin yang mayoritas peserta hadir sesuai dengan jadwal kegiatan yang telah ditentukan sebelumnya.

2.2.3.3 Fungsi Guru

Guru dalam menjalankan tugasnya, memiliki tiga fungsi yang harus dijalankan, yaitu: fungsi instruksional, edukasional, serta manajerial, NA. Ametembun, (1974:3). Penjelasan fungsi-fungsi tersebut sebagai berikut: (1) Fungsi instruksional adalah fungsi mengajar atau menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan bidangnya yang dapat dirinci lagi menjadi tiga, yaitu: fungsi menyampaikan materi, memberikan tugas, dan mengoreksi/memeriksa; (2) Fungsi *edukasional* adalah fungsi mendidik (*to educated*), dalam hal ini guru berkewajiban mengantarkan para siswa yang menjadi asuhannya agar menjadi manusia dewasa, manusia mandiri yang siap mengisi masa depan dengan baik; (3) Fungsi manajerial adalah fungsi guru dalam melaksanakan tugasnya harus mampu memimpin atau mengelola kelas, dalam pengertian mengelola peserta didik dan materi yang diajarkannya, sehingga dua fungsi yang lain, yaitu fungsi *instruksional* dan *edukasional* dapat berlangsung dengan sebaik-baiknya.

Fungsi-fungsi tersebut akan dapat dilaksanakan dengan baik apabila guru telah melakukan persiapan sebelum melakukan aktivitas mengajarnya yaitu yang berkaitan dengan melakukan: (1) persiapan batin, (2) persiapan materil, dan (3) persiapan tertulis secara sistematis. Pada pasal 7 kode etik guru Indonesia (2003:142), dijelaskan tentang nilai-nilai dasar kompetensi guru sebagai berikut:

- 1) Kompetensi moral.

- 2) Kompetensi keilmuan.
- 3) Kompetensi sosial.
- 4) Kompetensi manajerial
- 5) Kompetensi teknologi dan informatika
- 6) Kompetensi wawasan global

2.2.4 Tujuan dan Ruang Lingkup PJOK

2.2.4.1 Tujuan PJOK

PJOK merupakan salah satu mata pelajaran yang dilaksanakan pada jenjang pendidikan dasar, menengah bahkan pendidikan tinggi. Menurut BSNP (2013), PJOK merupakan bagian integral dari pendidikan secara keseluruhan, yang bertujuan untuk mengembangkan aspek kebugaran jasmani, keterampilan gerak, keterampilan berfikir kritis, keterampilan sosial, penalaran, stabilitas emosional, tindakan moral, aspek pola hidup sehat dan pengenalan lingkungan bersih melalui aktivitas jasmani, olahraga dan kesehatan terpilih yang direncanakan secara sistematis dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional.

PJOK merupakan media untuk mendorong pertumbuhan fisik, perkembangan psikis, keterampilan motorik, pengetahuan dan penalaran, penghayatan nilai-nilai (sikap-mental-emosional-sportivitas-spiritual-sosial), serta pembiasaan pola hidup sehat yang bermuara untuk merangsang pertumbuhan dan perkembangan kualitas fisik dan psikis yang seimbang. Lebih lanjut menurut

Lutan (2001), menyatakan bahwa PJOK merupakan proses belajar untuk bergerak, dan belajar melalui gerak.

Pelajaran PJOK merupakan proses pendidikan melalui aktivitas fisik. Melalui proses belajar tersebut, PJOK ingin memberikan sumbangannya terhadap perkembangan anak, sebuah perkembangan yang tidak berat sebelah. Perkembangannya bersifat menyeluruh, sebab yang dituju bukan aspek fisik/jasmani saja. Namun juga perkembangan gerak atau psikomotorik, perkembangan pengetahuan dan penalaran yang dicakup dalam kognitif, serta perkembangan watak serta kepribadiannya, yang tercakup dalam istilah perkembangan afektif. Didalam intensifikasi penyelenggaraan pendidikan sebagai suatu proses pembinaan manusia yang berlangsung seumur hidup, peranan PJOK adalah sangat penting, yakni memberikan kesempatan pada siswa yang terlibat langsung dalam aneka pengalaman belajar melalui aktivitas jasmani yang dilakukan secara sistematis. Pembekalan pengalaman belajar itu diarahkan untuk membina, sekaligus membentuk gaya hidup sehat dan aktif sepanjang hayat.

2.2.4.2 Ruang Lingkup PJOK

Ruang lingkup kurikulum PJOK SD/MI dijelaskan bahwa karakteristik PJOK di SD/MI adalah sebagai berikut:

- 1) PJOK merupakan salah satu mata pelajaran yang ada di SD/MI, yang mempelajari dan mengkaji gerak manusia secara interdisipliner. Gerak manusia adalah aktivitas jasmani yang dilakukan secara sadar untuk

meningkatkan kebugaran jasmani dan keterampilan motorik, mengembangkan sikap dan perilaku agar terbentuk gaya hidup yang aktif.

- 2) PJOK menggunakan pendekatan interdisipliner, karena melibatkan berbagai disiplin ilmu seperti anatomi, fisiologi, psikologi, sosiologi dan ilmu-ilmu yang lain. Pendukung utama PJOK adalah ilmu keolahragaan yang mencakup filsafat olahraga, sejarah olahraga, pedagogi olahraga, sosiologi olahraga, fisiologi olahraga dan biomekanika olahraga.
- 3) Materi PJOK merupakan kajian terhadap gerak manusia yang dikemas dalam muatan esensial, faktual dan aktual. Materi ini disampaikan dalam rangka memberikan kesempatan bagi siswa untuk tumbuh kembang secara proporsional dan rasional dalam hal ranah psikomotor, jasmani, kognitif dan afektif. Agar mencapai tujuan tersebut, proses pembelajaran yang dilaksanakan harus menyenangkan, menggembirakan dan mencerdaskan siswa.

2.2.5 Pengertian KKG

Pada penelitian disertasi yang dilakukan oleh M. Irfan (2017), disimpulkan bahwa masih didapati adanya kelemahan instalasi sumber daya pendukung K.13 untuk mata pelajaran PJOK, pendekatan pembelajaran yang dilakukan guru PJOK belum semuanya sesuai dengan standar K.13, prosentase terbentuknya siswa berkarakter sebagai dampak pembelajaran PJOK implementasi K.13 capaiannya masih relatif rendah.

Rendahnya capaian tersebut sangat berkaitan erat dengan kualitas kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru PJOK itu sendiri. Menurut Adang Suherman dkk, dalam penelitiannya pada tahun 2009 dengan judul “Analisis kompetensi guru penjas”, menjelaskan bahwa yang mempengaruhi kompetensi seorang guru PJOK adalah akses dan kesempatan mengikuti pelatihan serta kecanggihan materi pelatihannya. Pada bagian akhir penelitiannya beliau menyarankan bahwa perlu adanya penyegaran kompetensi yang dilakukan secara holistik, komprehensif, terencana, dan berkelanjutan, salah satunya dapat melalui organisasi KKG.

Pernyataan diatas menggambarkan bahwa masih diperlukan wadah yang tepat bagi para guru PJOK untuk selalu secara individu atau bersama-sama dapat meningkatkan profesionalisme mereka. Wadah KKG PJOK yang dikelola dengan baik dapat menjadi salah satu cara terbaik. Dengan motto dari dan untuk mereka diharapkan kegiatan KKG PJOK akan lebih semarak dan berdampak secara langsung maupun tidak langsung kepada peningkatan kualitas pembelajaran PJOK.

Menurut Fakhruddin (2012: 1), KKG sebagai salah satu wadah bagi guru yang bergabung dalam organisasi gugus sekolah yang bertujuan menjadikan guru lebih profesional dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Melalui pendekatan sistem pembinaan profesional diharapkan guru mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran, termasuk dalam mengembangkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Muhtadi (2002), menyatakan bahwa KKG merupakan salah satu wadah yang berfungsi untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kinerja guru. Dalam hal produktivitasnya KKG, pembiayaan KKG sebagai faktor eksternal secara signifikan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan produktivitas KKG.

Lebih lanjut penelitian dari Isti Hidayah (2011), menjelaskan bahwa modal utama keberhasilan KKG Mandiri adalah komitmen pengurus dan guru terhadap pelaksanaan KKG yang bermutu. Ketersediaan dana khusus dan kelengkapan sarana prasarana bukan syarat mutlak yang mendukung kinerja KKG. Namun lebih diutamakan adanya dukungan pemimpin yang bermutu (visioner, mampu menciptakan suasana kondusif, memberdayakan anggota, terbuka).

Lind (2007), menyatakan bahwa pengembangan kualitas profesional guru akan berpengaruh terhadap guru. Guru akan menjadi lebih baik dalam pemahaman disiplin ilmunya, standar isi, pengajaran dan perencanaan pembelajaran. Pernyataan ini mengandung makna bahwa guru akan menjadi tertantang menjadi guru profesional. Upaya profesional akan didapatkan jika seorang guru PJOK mau dengan sungguh-sungguh melaksanakan kegiatan KKG.

KKG mempunyai tujuan yang jelas menurut Baedhowie (2009: 9) tujuan KKG adalah untuk lebih mengaktifkan komunikasi antar guru baik yang sebidang (dalam kelompok mata pelajaran) atau dalam satu klaster tertentu sehingga dalam proses selanjutnya akan menjadi grup-grup dinamis (*dynamic group*) yang aktif untuk berkembang dengan berbagai kegiatan inovatif.

Dari beberapa hasil penelitian tentang KKG diatas semua bersepakat bahwa KKG adalah wadah yang tepat untuk para guru dalam meningkatkan kualitasnya. Tetapi perlu pembinaan yang tepat dan sesuai dengan kubutuhan guru anggota KKG, agar program-program yang dilaksanakan dapat meningkatkan kualitas anggotanya.

2.2.6 Prosedur Operasional Standar Penyelenggaraan KKG

2.2.6.1 Organisasi

KKG adalah organisasi pembelajar dimana anggotanya harus dapat membangun isi bersama. Peran ketua KKG dalam organisasi sangat penting untuk mengkomunikasikan visi yang telah sepakati. Kepemimpinan lebih sebagai penciptaan struktur dan aktivitas yang berkaitan dengan kehidupan menyeluruh setiap individu dan rasa tanggung jawab bersama, Arikunto, dkk (2008).

Menurut Garvin dalam Usman (2006), organisasi pembelajar merupakan pengorganisasian kreativitas, kecakapan dan transfer pengetahuan yang selanjutnya diharapkan mampu memperbaiki pengetahuan sebagai pengejawantahan wawasan dan pengetahuan baru. KKG PJOK sebagai organisasi pembelajar seharusnya juga bersifat seperti pernyataan Garvin diatas.

Dasar hukum penyelenggaraan KKG PJOK sebagai wahana pemberdayaan profesionalisme guru, perlu kiranya dilengkapi dengan:

- 1) Surat penetapan dari kepala unit pelayanan teknis daerah (UPTD) dinas pendidikan dan kebudayaan tingkat kecamatan.
- 2) Adanya anggaran dasar (AD) dan anggaran rumah tangga (ART)

- 3) Adanya struktur organisasi KKG
- 4) Anggota KKG PJOK adalah seluruh guru PJOK baik yang berasal dari sekolah negeri atau swasta.
- 5) Anggota KKG PJOK berasal dari guru PJOK dari tingkat sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI) dengan jumlah anggota KKG antara 8-10 sekolah atau disesuaikan dengan kondisi setempat.

2.2.6.2 Penyusunan Program

Program KKG PJOK pada dasarnya merupakan bagian utama dari pemberdayaan KKG itu sendiri. Program ini harus merujuk pada usaha untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru PJOK. Setiap program diharapkan memiliki kerangka dasar dan struktur program kegiatan KKG yang jelas. Ada empat kerangka dasar yang dapat dijadikan patokan yaitu kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian.

Sedangkan untuk struktur program kegiatan KKG PJOK terdiri dari program umum, program inti, dan program penunjang. Untuk program umum bertujuan memberikan wawasan kepada guru PJOK tentang kebijakan-kebijakan pendidikan ditingkat daerah sampai pusat. Sedangkan pada program inti adalah program-program utama yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas kompetensi dan profesionalisme guru PJOK. Pada program inti ini dapat dikelompokkan atas program rutin dan program pemberdayaan.

Untuk program rutin berisi kegiatan diskusi, penyusunan silabus dan RPP, analisis kurikulum dan lainnya, dan untuk program pemberdayaan minimal

berisi kegiatan PTK, Karya Ilmiah, seminar/lokakarya, diklat berjenjang, penerbitan jurnal/buletin, penyusunan *website* dan lainnya. Sedangkan pada program penunjang bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan peserta KKG PJOK, misalnya program bahasa asing, teknologi komputer dan lainnya.

2.2.6.3 Sumber Daya Manusia

Ada dua jenis SDM yang dapat mendukung berjalannya kegiatan KKG PJOK ini yaitu nara sumber utama dan nara sumber pendukung. Untuk nara sumber utama dapat berasal dari unsur guru (anggota), instruktur/fasilitator, dan tenaga fungsional lainnya. Sedangkan nara sumber pendukung berasal dari kepala sekolah, pengawas, atau tenaga struktural lainnya.

Seluruh nara sumber tersebut harus memiliki keahlian yang relevan dengan materi yang disampaikan atau pakar dibidang keahlian tertentu yang khas atau unik serta berkepribadian dan mempunyai kemampuan sosial yang baik.

2.2.6.4 Sarana dan Prasarana

Sekolah yang ditunjuk sebagai sekolah inti penyelenggara pertemuan KKG PJOK harus memiliki sarana dan prasarana minimal dan cukup memadai. Contoh sarana tersebut misalnya komputer, OHP/LCD, telepon/*faximile*, sarana prasarana olahraga, ruangan serbaguna dan lainnya.

2.2.6.5 Pengelolaan

Ada tiga komponen penting dalam sistem pengelolaan yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program KKG PJOK. Pada program perencanaan KKG PJOK tersebut harus menyusun Visi, Misi, Tujuan, dan rencana kerja. Sedangkan pada program pelaksanaan harus ada pedoman kerja dan struktur organisasi. Agar program pelaksanaan berjalan dengan baik maka setiap kegiatan harus berdasarkan rencana kerja tahunan serta memperhitungkan kebutuhan, situasi dan dukungan dana yang ada.

Pengurus harus melakukan evaluasi setiap selesai mengadakan suatu kegiatan yang mana pada akhir tahun harus mempertanggungjawabkan seluruh program yang menjadi kesepakatan pada awal pembentukan KKG, baik yang terlaksana maupun tidak terlaksana.

2.2.6.6 Pembiayaan

Untuk dapat menjamin kelangsungan organisasi perlu adanya sumber pembiayaan yang tetap, misalnya melalui iuran anggota, dari dana bantuan operasional sekolah (BOS), komite sekolah/dewan pendidikan, Depdikbud, sponsor, *block grant*, dan lainnya.

Adapun besarnya dapat disesuaikan dengan mempertimbangkan berbagai faktor antara lain; jumlah sekolah peserta, letak geografis, insentif nara sumber, pemeliharaan sarana dan prasarana organisasi. Seluruh hal yang berkaitan dengan keuangan ini harus dicatat secara rapi dalam pembukuan yang akuntabel, serta

transparan sehingga dapat dipertanggungjawabkan kepada seluruh anggota KKG PJOK.

2.2.6.7 Pemantauan dan Evaluasi

Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pada KKG PJOK perlu dijadikan suatu kebutuhan. Sebab pelaksanaan pemantauan dan evaluasi yang baik akan dapat menjamin terlaksananya seluruh program kegiatan yang telah disepakati pada awal pembentukan KKG PJOK tersebut. Pemantauan dan evaluasi ini adalah salah satu bentuk pertanggungjawaban kepada pihak-pihak terkait seperti peserta KKG PJOK, kepala sekolah peserta, pengawas, Diknas, P4TK, LPMP, dan LPTK.

Apa yang dikerjakan guru PJOK dalam proses pembelajaran, seharusnya dilakukan dalam rencana yang matang dan cermat dengan asumsi bahwa proses pelaksanaannya bukan saja terarah, tetapi efektif, efisien, dan produktif sesuai tujuan. Efektif mengandung pengertian bahwa apa yang dikerjakan guru dapat berpengaruh positif, efisien dalam arti tidak terjadi penghamburan waktu tenaga maupun sarana prasarana, dan produktif artinya apa yang dikerjakan oleh guru akan memberikan hasil terbaik.

Isi dari tujuan pembelajaran pada hakikatnya adalah hasil belajar yang diharapkan. T. Raka Joni (1981: 15), mengemukakan bahwa pada diri siswa terjadi belajar apabila siswa itu secara aktif berinteraksi dengan lingkungan yang diatur guru, sehingga terjadi internalisasi tentang apa yang dipelajarinya. Jika diketahui bagaimana proses belajar itu berlangsung dan dalam keadaan bagaimana proses belajar itu memberi hasil yang sebaik-baiknya, maka kurikulum dapat

disusun dan disajikan dengan jalan yang seefektif-efektifnya artinya penjabaran dan penyebaran materi kurikulum tersebut dikembangkan sedemikian rupa agar anak didik tidak mendapat banyak kesulitan dalam menyerap dan menguasainya.

Dalam jurnal iptek olahraga volume 9, nomor 1 tahun 2007 berdasarkan hasil penelitian Viktor G. Simanjuntak menyimpulkan bahwa melalui pendidikan jasmani diharapkan dapat tercapai pembentukan manusia Indonesia seutuhnya yang berkualitas, serta merupakan upaya pencapaian prestasi olahraga dalam waktu jangka panjang.

Berbagai metode dan alat pelajaran untuk proses belajar mengajar dipilih berdasarkan tujuan dan bahan pelajaran, ditetapkan sebelumnya. Begitu pula metode dan alat juga berfungsi sebagai jembatan atau media transformasi pelajaran terhadap tujuan yang harus dicapai. Metode dan alat-alat khusus harus benar-benar efektif dan efisien, maka dapat dikatakan bahwa perencanaan dalam proses belajar pembelajaran memegang peranan penting. Bila dilihat dari konsep pembelajaran. Hough et.al (1975), dalam Adang Suherman (2000: 42), mendefinisikan mengajar sebagai proses penataan manusia, materi dan sumber-sumber untuk keperluan kelancaran proses belajar.

Kalau pembelajaran diartikan demikian, maka kata “penataan” merupakan kata inti yang menempatkan pentingnya perencanaan dalam proses pembelajaran. Sudjana (1995: 29), menyatakan bahwa pembelajaran adalah suatu proses mengatur, mengorganisasi lingkungan-lingkungan yang ada di sekitar sehingga dapat menumbuhkan dan mendorong siswa dalam melakukan proses belajar mengajar.

Tardif dalam Muhibbin Syah (1995: 3), mendefinisikan pembelajaran secara lebih sederhana tetapi cukup komprehensif dengan menyatakan bahwa pembelajaran itu pada prinsipnya adalah “... *any action performed by an individual (the teacher) with the intention of facilitating learning in another individual (the learner)*. Artinya pembelajaran adalah perbuatan yang dilakukan seseorang (dalam hal ini guru) dengan tujuan membantu atau memudahkan orang lain (dalam hal ini siswa) melakukan kegiatan belajar.

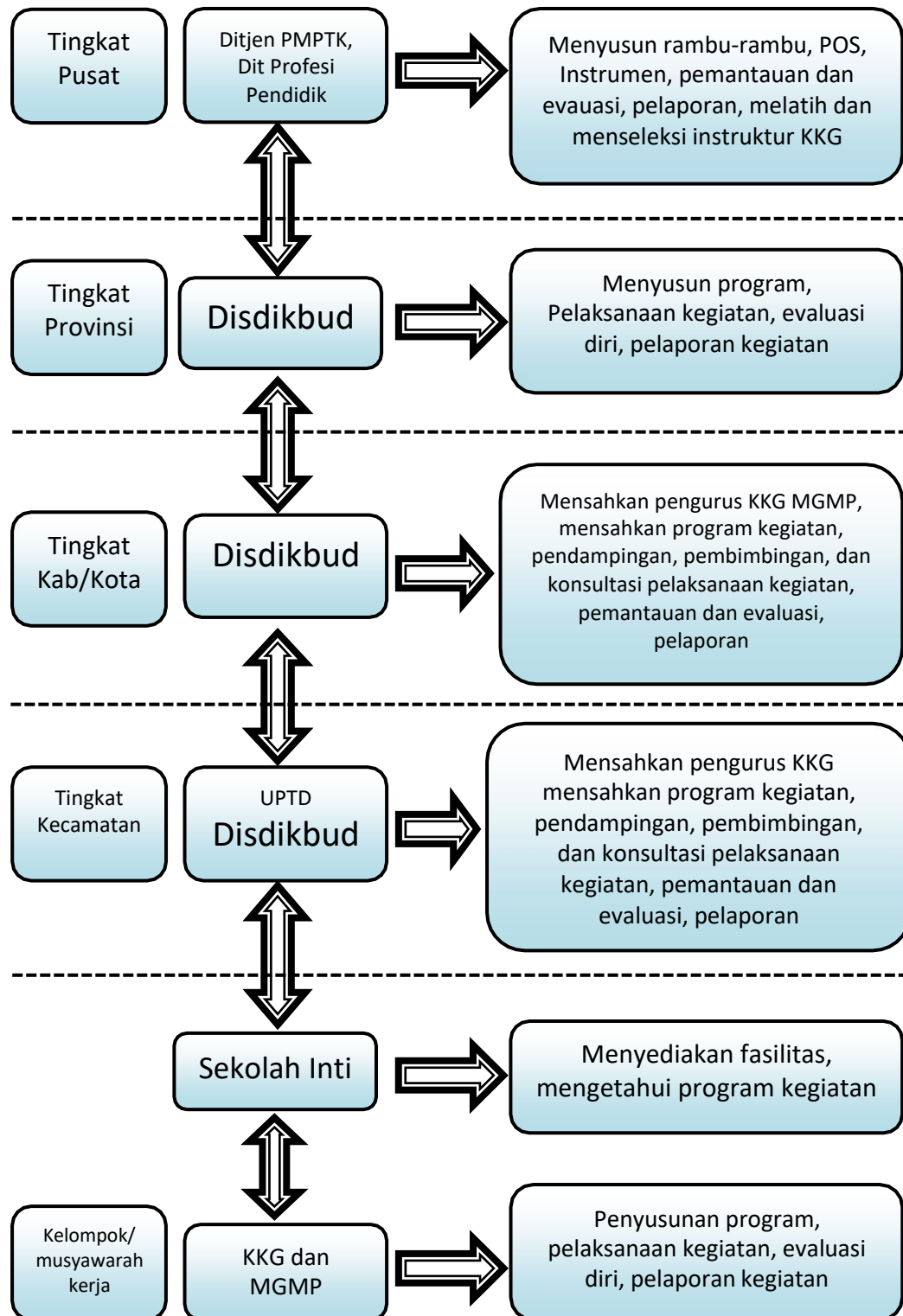
Gagne dan Brings dalam (Schramm, 1984: 3), mengartikan *instruction* atau pembelajaran adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu proses belajar siswa, yang berisi serangkaian peristiwa yang dirancang dan disusun sedemikian rupa untuk mempengaruhi dan mendukung terjadinya proses belajar siswa yang bersifat internal. Dengan kata lain pembelajaran adalah upaya menciptakan iklim dan pelayanan terhadap kemampuan, potensi, minat, bakat, dan kebutuhan peserta didik yang beragam agar terjadi interaksi optimal antara guru dengan siswa serta antara siswa dengan siswa.

Kata *the teacher* (guru) dan *the learner* (siswa yang belajar) dalam definisi tersebut hanya semata-mata sebagai contoh mewakili dua individu yang sedang berinteraksi dalam proses pembelajaran. Pada prinsipnya guru harus menciptakan suatu lingkungan belajar yang secara emosional, dimana siswa merasa nyaman, akan tetapi suatu hal yang penting adalah bagaimana memunculkan antusiasme siswa terhadap proses pembelajaran PJOK menciptakan iklim belajar yang kondusif, sehingga siswa merasa senang. Karena itu, guru yang efektif akan selalu memberikan waktu lebih besar bagi tugas-tugas siswa. Selain

itu, diperlukan perencanaan pembelajaran yang cermat, sehingga batasan waktu tidak akan membatasi guru untuk terus menerus mengembangkan program yang berkualitas dan mendetail, karena rancangan dan urutan yang cermat diperlukan agar dapat memastikan terbukanya kesempatan bagi siswa guna melibatkan diri dalam proses pembelajaran PJOK secara efektif.

2.2.7 Tugas dan Tanggung Jawab Pihak Terkait

Setiap pihak terkait memiliki tugas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan kelompok kerja guru. Penetapan tugas dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan semangat otonomi daerah serta mengutamakan prinsip-prinsip efisiensi, keterbukaan, dan akuntabilitas publik. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut tergambar dalam gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2. 1. Diagram tugas dan tanggung jawab pihak terkait dalam pelaksanaan kegiatan KKG

Diagram di atas menunjukkan adanya keterkaitan tugas dan tanggung jawab pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan KKG mulai dari tingkat pusat (dalam hal ini Ditjen PMPTK) sampai kelompok/musyawarah kerja (KKG dan MGMP). Konsekuensi dari adanya keterkaitan tersebut, menuntut agar pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan KKG atau MGMP melakukan koordinasi. Tugas dan tanggung jawab masing-masing pihak dimaksud dirinci sebagai berikut:

2.2.7.1 Tugas dan Tanggung Jawab Pihak Pusat

Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam hal ini Direktorat Profesi Pendidik:

- 1) Menyusun dan mengembangkan Rambu-rambu Pengembangan Kegiatan KKG dan MGMP.
- 2) Menyusun Prosedur Operasional Standar Penyelenggaraan KKG dan MGMP.
- 3) Menyusun Prosedur Operasional Standar Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan di KKG dan MGMP.
- 4) Membuat contoh instrumen untuk pemantauan dan evaluasi
- 5) Memantau dan mengevaluasi kegiatan KKG dan MGMP
- 6) Menyusun laporan hasil pemantauandan evaluasi.
- 7) Menyampaikan laporan hasil pemantauan dan evaluasi kepada KKG dan MGMP sebagai umpan balik yang harus ditindak lanjuti.

- 8) Mengkoordinasikan dan mensosialisasikan kebijakan-kebijakan terkait KKG.

2.2.7.2 Tugas dan Tanggung Jawab P4TK

- 1) Melatih dan merefleksi CPD dan KKG/MGMP guru untuk dijadikan instruktur KKG/MGMP.
- 2) Mensosialisasikan kebijakan-kebijakan terkait.
- 3) Menyusun laporan hasil pelatihan instruktur KKG/MGMP.

2.2.7.3 Tugas dan Tanggung Jawab Dinas Pendidikan dan LPMP

- 1) Dinas Pendidikan Provinsi dan LPMP, menghimpun, menyediakan profil dan data KKG yang ada di daerahnya.
- 2) Melaksanakan pendampingan kegiatan KKG dan MGMP yang ada di daerahnya.
- 3) Menyediakan pelayanan konsultasi pelaksanaan kegiatan KKG dan MGMP yang ada di daerahnya.
- 4) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan KKG dan MGMP dengan menggunakan contoh instrumen yang disusun oleh Ditjen PMPTK.
- 5) Dinas Pendidikan Provinsi bersama-sama dengan LPMP membuat laporan hasil pemantauan dan evaluasi kegiatan KKG dan MGMP dan mengirimkannya kepada KKG, MGMP, dan/atau Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

2.2.7.4 Tugas dan Tanggung Jawab Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota

- 1) Menghimpun dan menyediakan data profil KKG dan MGMP yang ada di wilayahnya.
- 2) Membantu pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan KKG dan MGMP.
- 3) Melaksanakan pendampingan kegiatan dan pengelolaan KKG dan MGMP.
- 4) Menetapkan dan mengesahkan pengurus MGMP dalam bentuk Surat Keputusan (SK) penetapan kepengurusan.
- 5) Mengetahui dan menyetujui program kerja yang diajukan oleh pengurus MGMP.
- 6) Menyediakan pelayanan konsultasi pelaksanaan kegiatan KKG dan MGMP yang ada di daerahnya.
- 7) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan KKG dengan menggunakan contoh instrumen yang disusun oleh Ditjen PMPTK.
- 8) Membuat laporan hasil pemantauan dan evaluasi kegiatan KKG dan MGMP dan mengirimkannya kepada KKG, MGMP, dan/atau Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.

2.2.7.5 Tugas dan Tanggung Jawab UPTD Dinas Kecamatan

- 1) Menghimpun dan menyediakan data profil KKG yang ada di wilayahnya.
- 2) Membantu pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan KKG.
- 3) Melaksanakan pendampingan kegiatan dan pengelolaan KKG.
- 4) Menetapkan dan mengesahkan pengurus KKG dalam bentuk Surat Keputusan (SK) penetapan kepengurusan.

- 5) Mengetahui dan menyetujui program kerja yang diajukan oleh pengurus KKG.
- 6) Menyediakan pelayanan konsultasi pelaksanaan kegiatan KKG yang ada di daerahnya.
- 7) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan KKG dengan menggunakan contoh instrumen yang disusun oleh Ditjen PMPTK.
- 8) Membuat laporan hasil pemantauan dan evaluasi kegiatan KKG dan mengirimkannya kepada KKG, dan/atau Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.

2.2.7.6 Tugas dan Tanggung Jawab Pengurus KKG

- 1) Menetapkan sekolah inti sebagai pusat pertemuan KKG yang memiliki kemudahan akses bagi anggota lainnya dan memiliki sarana prasarana lengkap.
- 2) Menyusun program kegiatan sesuai dengan rambu-rambu penyelenggaraan KKG, Prosedur Operasional Standar Penyelenggaraan KKG, dan Prosedur Operasional Standar Pengembangan KTSP.
- 3) Mengusulkan program kegiatan.
- 4) Melaksanakan kegiatan KKG sesuai program yang telah disusunnya.
- 5) Membuat pertanggung jawaban kegiatan, administrasi, dan keuangan pelaksanaan program.
- 6) Membuat laporan administratif dan akademik pelaksanaan kegiatan.
- 7) Membuat rencana rinci keberlanjutan program untuk tahun berikutnya.

- 8) Membantu tim pemantau dan evaluasi dari tingkat pusat, LPMP, Dinas Pendidikan Kebudayaan provinsi dan kabupaten/Kota, UPTD Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kecamatan, dan Pengawas Sekolah.
- 9) Membuat laporan kegiatan KKG, dan mengirimkannya kepada penyandang dana dan/atau UPTD Pendidikan Kabupaten/Kota/kecamatan.

2.2.8 *Research and Development (R & D)*

Metode penelitian dan pengembangan (*research and development* atau *R&D*) adalah metode penelitian yang digunakan untuk menghasilkan produk tertentu, dan menguji keektifan produk tersebut (Sugiyono. 2009:407). Lebih lanjut Borg and Gall (dalam Sugiyono. 2009:11) menyatakan bahwa untuk penelitian analisis kebutuhan sehingga mampu dihasilkan produk yang bersifat hipotetik sering digunakan metode penelitian dasar (*basic research*). Selanjutnya untuk menguji produk yang masih bersifat hipotetik tersebut, digunakan eksperimen atau *action research*. Setelah produk teruji, maka dapat diaplikasikan. Proses pengujian produk dengan eksperimen tersebut dinamakan penelitian terapan (*applied research*).

2.2.8.1. Langkah-langkah *Research and Development (R & D)*

Borg & Gall (1983:775), mengembangkan model R&D dengan 10 tahapan sebagai berikut:

- 1) *Research and information collecting*, termasuk dalam langkah ini antara lain studi literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji, pengukuran

kebutuhan, penelitian dalam skala kecil, dan persiapan untuk merumuskan kerangka kerja penelitian.

- 2) *Planning*, termasuk dalam langkah ini menyusun rencana penelitian yang meliputi merumuskan kecakapan dan keahlian yang berkaitan dengan permasalahan, menentukan tujuan yang akan dicapai pada setiap tahapan, desain atau langkah-langkah penelitian dan jika mungkin/diperlukan melaksanakan studi kelayakan secara terbatas.
- 3) *Develop preliminary form of product*, yaitu mengembangkan bentuk permulaan dari produk yang akan dihasilkan. Termasuk dalam langkah ini adalah persiapan komponen pendukung, menyiapkan pedoman dan buku petunjuk, dan melakukan evaluasi terhadap kelayakan alat-alat pendukung. Contoh pengembangan bahan pembelajaran, proses pembelajaran dan instrumen evaluasi;
- 4) *Preliminary field testing*, yaitu melakukan ujicoba lapangan awal dalam skala terbatas, dengan melibatkan 1 sampai dengan 3 sekolah, dengan jumlah 6-12 subyek. Pada langkah ini pengumpulan dan analisis data dapat dilakukan dengan cara wawancara, observasi atau angket.
- 5) *Main product revision*, yaitu melakukan perbaikan terhadap produk awal yang dihasilkan berdasarkan hasil ujicoba awal. Perbaikan ini sangat mungkin dilakukan lebih dari satu kali, sesuai dengan hasil yang ditunjukkan dalam ujicoba terbatas, sehingga diperoleh *draft* produk (model) utama yang siap diuji coba lebih luas.

- 6) *Main field testing*, biasanya disebut ujicoba utama yang melibatkan khalayak lebih luas, yaitu dengan jumlah subyek 30 sampai dengan 100 orang. Terutama dilakukan terhadap kinerja sebelum dan sesudah penerapan ujicoba. Hasil yang diperoleh dari ujicoba ini dalam bentuk evaluasi terhadap pencapaian hasil ujicoba (desain model) yang dibandingkan dengan kelompok kontrol. Dengan demikian pada umumnya langkah ini menggunakan rancangan penelitian eksperimen.
- 7) *Operational product revision*, yaitu melakukan perbaikan/penyempurnaan terhadap hasil ujicoba lebih luas, sehingga produk yang dikembangkan sudah merupakan desain model operasional yang siap divalidasi.
- 8) *Operational field testing*, yaitu langkah uji validasi terhadap model operasional yang telah dihasilkan. Dilaksanakan dengan melibatkan 40 sampai dengan 200 orang. Pengujian dilakukan melalui angket, wawancara, dan observasi dan analisis hasilnya. Tujuan langkah ini adalah untuk menentukan apakah suatu model yang dikembangkan benar-benar siap dipakai di sekolah tanpa harus dilakukan pengarahan atau pendampingan oleh peneliti/pengembang model.
- 9) *Final product revision*, yaitu melakukan perbaikan akhir terhadap model yang dikembangkan guna menghasilkan produk akhir (final).
- 10) *Dissemination and implementation*, yaitu langkah menyebarluaskan produk/model yang dikembangkan kepada khalayak/masyarakat luas, terutama dalam kancah pendidikan. Langkah pokok dalam fase ini adalah mengkomunikasikan dan mensosialisasikan temuan/model, baik dalam

bentuk seminar hasil penelitian, publikasi pada jurnal, maupun pemaparan kepada *stakeholders* yang terkait dengan temuan penelitian.

Penyusunan model dan pengembangannya juga dikemukakan oleh Hoge, Tondora, & Marrelli (2005:533-561). Ada 7 langkah yang harus dilalui, dimana setiap langkah memiliki hubungan keterkaitan antara satu dan lainnya, langkah tersebut adalah:

- 1) Menetapkan tujuan (*Defining the Objectives*), termasuk dalam langkah ini adalah tujuan penyusunan model, alat untuk menganalisa model, siapa yang akan mengaplikasikan model, dan apakah model tersebut cocok untuk dilaksanakan saat ini.
- 2) Mencari dukungan sponsor (*Obtain the Support of a Sponsor*), kegiatan ini menyangkut masalah pendanaan dalam rangka penyusunan model, selain itu juga mencari orang-orang yang akan terlibat dalam penyusunan dan pengembangan model.
- 3) Mengembangkan dan mengimplementasikan komunikasi dan rencana pendidikan (*Develop and Implement a Communication and Education Plan*), tahap ini adalah mengembangkan komunikasi dengan berbagai pihak yang akan terlibat dalam penyusunan dan juga merencanakan pengetahuan tentang model melalui studi teori dan studi model yang telah dikembangkan.
- 4) Perencanaan metode (*Plan the Methodology*), yaitu menyusun metode yang akan digunakan untuk menyusun model.
- 5) Mengidentifikasi model dan menyusun model (*Identify the model and Create the Model*), hal ini mencakup pengumpulan data yang diperlukan

dalam penyusunan model dengan terlebih dahulu mengidentifikasi unsur, prosedur dan tujuan akhir dari penyusunan model.

- 6) Mengaplikasikan model (*Apply the Model*), tujuan dalam tahapan ini adalah menguji model yang sudah disusun, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan.
- 7) Evaluasi dan memperbaiki model (*Evaluate and Uptodate the Model*), dari hasil pengaplikasian model perlu dinilai apakah model yang sudah dikembangkan bisa diaplikasikan, dan mungkin perlu ada penambahan dan pengurangan agar model lebih baik, dan jika sudah diidentifikasi kekurangan dan kelebihannya, maka model perlu diperbaiki sebagai produk akhir.

Sedangkan menurut Draganidis, Fotis dan Gregoris Mentzas (2006:51-

64) pengembangan model memiliki 9 langkah yaitu:

- 1) Membentuk tim penyusun model (*Creation of Model Systems Team (CST)*), terdiri dari orang-orang yang akan mendalami bagaimana dalamnya suatu pekerjaan yang ada dalam model tersebut, biasanya terdiri dari eksekutif, manajer, dan pemilik dan mereka bertanggungjawab secara keseluruhan.
- 2) Identifikasi metrik kinerja dan memvalidasi sampel (*Identification of performance Metrics and Validation Sample*), menentukan skala untuk menentukan tingkat superior, menengah dan terbatas untuk pekerjaan dalam model.
- 3) Mengembangkan daftar kebutuhan tentatif (*Development of Tentative Needs List*), CST mengembangkan daftar kompetensi awal yang akan digunakan sebagai dasar membentuk model, pengembangan daftar kebutuhan akan

sukses dengan mempertimbangkan organisasi lain yang sudah membuat dan dipadukan secara strategi organisasi.

- 4) Menentukan kompetensi dan indikator perilaku (*Definition of Models and Process Indicators*), tahap ini mengumpulkan informasi tentang komponen model yang dibutuhkan untuk menyusun model dengan diskusi kelompok, survey lapangan.
- 5) Mengembangkan inisial model (*Development of an Initial Model*), CST mengembangkan initial kebutuhan model berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan telah dianalisa secara kuantitatif dan analisa isi sesuai dengan topik interview dan hasil diskusi kelompok.
- 6) Mengadakan pengecekan pada initial model (*Cross-Check of Initial Model*), sangat perlu untuk mengadakan cek ulang dengan mewawancarai pelaksana atau membuat tambahan kelompok diskusi dengan orang yang tidak terlibat pada model yang telah dilaksanakan sebelumnya.
- 7) Pensortiran model (*Model Refinement*), dengan menggunakan analisa yang sama yang telah digunakan pada tahap pengembangan inisial model untuk menyeleksi model.
- 8) Validasi model (*Validation of the Model*), mulai melaksanakan validasi model yang telah dikembangkan untuk mendapat pengukuhan.
- 9) Menyempurnakan model (*Finalize the Model*), menyingkirkan sejumlah komponen dan proses yang tidak ada hubungannya dengan tujuan model.

2.2.8.2. Model Sebagai Produk R & D

Yang Ying Ming dkk. (2005: 167-168) menyatakan bahwa model adalah suatu deskripsi naratif untuk menggambarkan prosedur atau langkah-langkah dalam mencapai satu tujuan khusus, dan langkah-langkah tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan. Sementara Law dan Kelton (1991: 5) dan Sudarman (1998: 22) mengemukakan bahwa model adalah representasi suatu sistem yang dipandang dapat mewakili sistem yang sesungguhnya. Definisi yang telah dikemukakan di atas dapat dimaknai jika suatu model merupakan suatu desain yang menggambarkan bekerjanya suatu sistem dalam bentuk bagan yang menghubungkan bagan atau tahapan melalui langkah-langkah spesifik dan dapat dipergunakan mengukur keberhasilan untuk tujuan mengembangkan keputusan secara valid. Keabsahan suatu model dapat dipertanggungjawabkan karena model disusun melalui pengkajian teoritis dan prosedur ilmiah. Dalam kategori model konseptual, model memberikan gambaran desain alur pikir dan arah pikiran tersebut sebagai aturan dalam praktek. Hal ini merujuk pada pendapat Kauffman (2009: 6773) sebagai berikut: *“Conceptual model means the way we think about things, not the actual practices themselves. In subsequent paragraphs when I refer to a structure or system I mean the conceptual model that guided our thinking and provides rules for practice”*.

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan di atas maka dapat dikatakan bahwa suatu model memiliki karakteristik: (1) merupakan deskriptif naratif; (2) memiliki prosedur atau langkah-langkah; (3) memiliki tujuan khusus;

(4) digunakan untuk mengukur keberhasilan; dan (5) merupakan presentasi suatu sistem.

Menurut Widodo (2005), model memiliki tujuan sebagai berikut (1) memberikan deskripsi tentang kerja sistem untuk periode tertentu di mana di dalamnya secara implisit terdapat seperangkat aturan untuk melaksanakan perubahan, atau memprediksi cara sistem beroperasi di masa datang; (2) memberikan deskripsi tentang fenomena tertentu menurut diferensiasi waktu atau memproduksi seperangkat aturan yang bernilai bagi keteraturan sebuah sistem; (3) memproduksi model yang mempresentasikan data dan format ringkas dengan kompleksitas rendah.

2.2.8.3. Jenis-jenis Model

Ada 4 jenis model yang telah dikemukakan oleh Johanssen (1993: 13) yaitu: (1) *Cognitive Model*, merupakan model konseptual sebagai dasar penalaran dan persepsi, belajar induktif, pembuatan keputusan, perencanaan dan sebagainya; (2) *Normative Model*, yakni model tentang penggambaran fungsi-fungsi spesifik yang diinginkan, tujuan, dan sasaran suatu sistem atau proses; (3) *Descriptive Model* yaitu model yang mendeskripsikan suatu proses atau sistem baik secara kuantitatif maupun kualitatif, model ini sering digunakan untuk tujuan saintifik dan teknologi; dan (4) *Functional Model*, di mana model ini menggambarkan hubungan fungsional antar variabel, bisa disajikan secara kuantitatif maupun kualitatif.

Menurut Gati & Asher (2001:203-222), model dibagi menjadi empat model yaitu: (1) Model normatif mengkhhususkan pada bagaimana secara rasional memberikan gambaran tujuan, dan hubungan antar fungsi-fungsi dalam mencapai tujuan, dengan kata lain garis besar model normatif merupakan sejumlah jalan yang harus dilalui untuk memaksimalkan kemungkinan untuk mencapai tujuan khusus. Model normatif dalam pelaksanaannya seringkali disesuaikan dengan situasi, hal ini karena adanya keterbatasan kognisi, keterbatasan waktu dan pendanaan; (2) Model deskriptif melukiskan dan menerangkan langkah-langkah dalam mencapai tujuan dan pengaruh setiap langkah pada langkah yang lainnya secara lebih aktual; (3) Model prespektif yaitu model yang menggambarkan langkah-langkah dengan memberikan kerangka proses pencapaian tujuan; dan (4) Model prediksi, di mana model ini merupakan model yang menarasikan langkah-langkah proses untuk mencapai tujuan, karena model masih merupakan konsep yang belum diaplikasikan dalam uji coba. Walaupun demikian model ini tetap harus diuji keabsahannya untuk memenuhi standar teori dan ilmiah, yaitu dengan validasi dari sejumlah pakar, pengambil kebijakan, orang yang terlibat dengan aplikasi model, dan jika memungkinkan diseminarkan dalam skope yang luas.

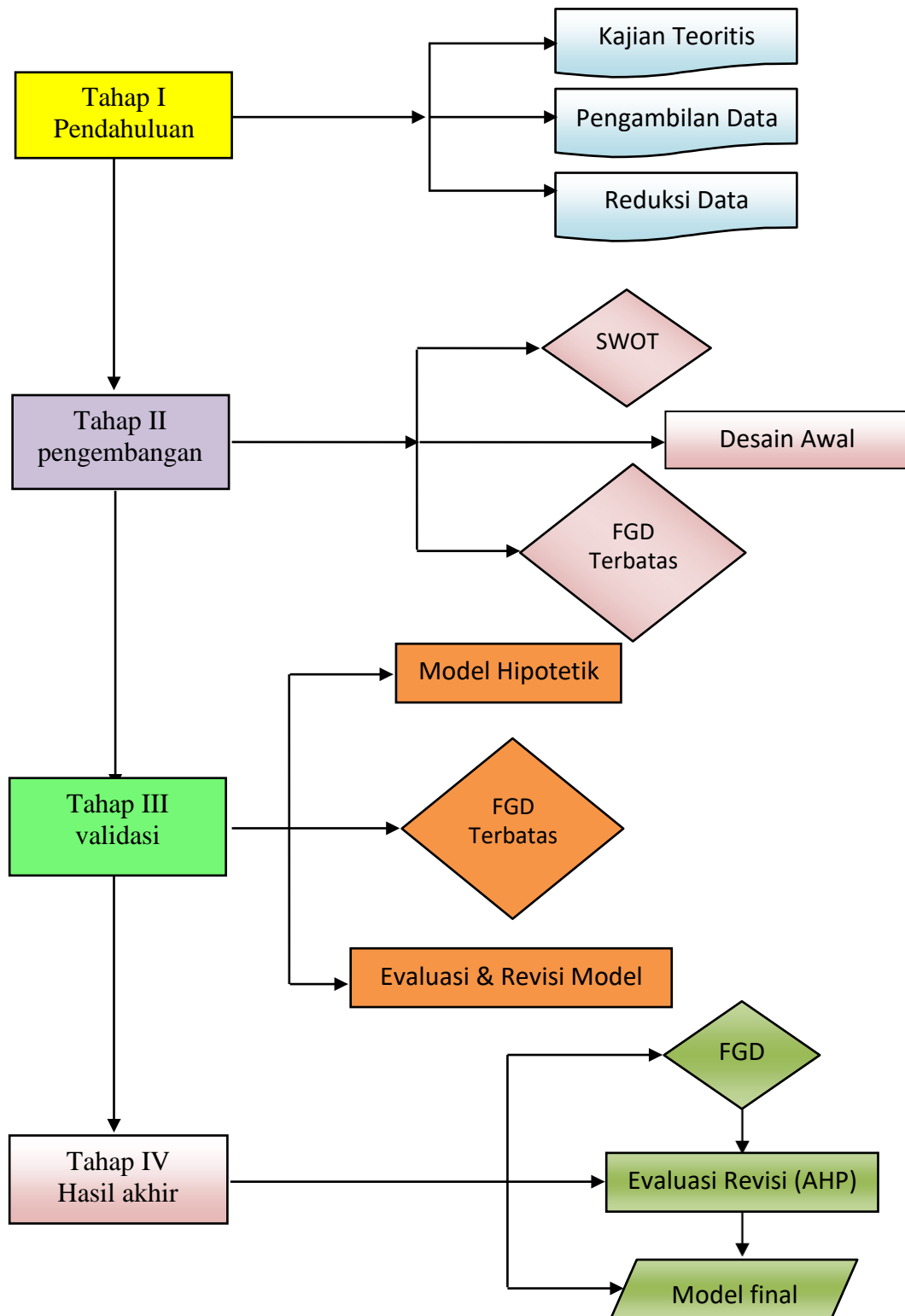
2.2.8.4. Validasi Model

Menurut Sudarwan (2002:26), suatu model dikatakan valid jika hasil model dapat diterima oleh para pengguna dan mampu menjelaskan aktualitas implementasi. Tahapan validasi merupakan tahap akhir dari penyusunan model, sebelum dilakukan validasi model perlu adanya verifikasi model, menurut Hornby

(1994:1446), verifikasi merupakan proses pembuktian bahwa yang diyakini itu benar, sedangkan menurut Law & Kelton (1991:299), verifikasi adalah mengecek penerjemahan model simulasi konseptual ke dalam program kerja.

Menurut Marrelli, Tondora, and Hoge (2005:533-561) model yang baik memiliki ciri: (1) *simple*; (2) *applicable*; (3) *important*; (4) *controllable*; (5) *adaptable*; (6) *communicable*. Merujuk pada ciri-ciri tersebut maka dalam menyusun model harus memenuhi kriteria: (1) mengidentifikasi kerangka kunci; (2) memerinci setiap bagian atau tahapan dalam kerangka; (3) menyeleksi atau memodifikasi bagian proses yang memerlukan perbaikan; (4) menyusun proses dalam model; dan (5) melakukan revisi model (Draganidis, Fotis, and Mentzas, 2006:51-64).

2.3 Kerangka Berpikir



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir

Pada model penelitian *R & D* ini secara umum ada 10 langkah meliputi 1) pengumpulan data, 2) merencanakan penelitian, 3) pengembangan desain/draf, 4) uji coba awal, 5) revisi produk, 6) uji coba lapangan, 7) penyempurnaan produk, 8) uji coba operasional, 9) penyempurnaan produk akhir, dan 10) desiminasi dan implementasi.

Pada beberapa penelitian tahapan-tahapan ini dimodifikasi sehingga memudahkan pelaksanaan penelitian dilapangan. Dari sekian banyak model R&D yang ada, peneliti menggunakan modifikasi dalam 4 tahapan yaitu tahap 1; Pendahuluan yang berisi kajian teoritis, pengambilan data faktual, dan reduksi data Tahap 2; Pengembangan yang berisi analisis SWOT, desain awal, dan FGD terbatas 1. Pada tahap ke 3; Validasi yang berisi model hipotetik, FGD terbatas 2, evaluasi dan penyempurnaan. Selanjutnya pada tahap ke 4; Tahap akhir berisi FGD diperluas, evaluasi dan revisi akhir, dan model final. Untuk lebih jelasnya tahapan dan langkah-langkah tersebut kami uraikan pada tabel 2.1 berikut ini.

Tabel 2. 1 Uraian kegiatan 4 tahap dan langkah-langkah R&D

No	Fase	Uraian Penelitian
1.	Tahap 1 Pendahuluan	Peneliti mengadakan kajian secara teoretis, menganalisis keterlaksanaan prosedur penyelenggaraan KKG secara faktual dilapangan pada KKG PJOK di kabupaten Ogan Ilir. Pengambilan data menggunakan metode wawancara, studi literatur dan obsevasi, dikaitkan dengan 7 aspek. Ketujuh aspek tersebut ialah 1) organisasi, 2) penyusunan program dan kegiatan, 3) sumber daya manusia, 4) sarana dan prasarana, 5) pengelolaan, 6) pembiayaan, 7) pemantauan dan evaluasi.
2.	Tahap 2 Pengembangan	Seluruh data yang masuk dicatat dengan teliti selanjutnya diadakan reduksi data. Reduksi data

		dimaksudkan untuk mendapatkan data yang benar benar diperlukan untuk penelitian ini. Berdasarkan data hasil reduksi ini peneliti melakukan analisis SWOT dan didapatkanlah 4 strategi pemberdayaannya. Membuat desain model awal yang masih bersifat teoretik.
3.	Tahap 3 Validasi	Langkah ketiga peneliti melakukan validasi terhadap model hipotetik yang ada. Model hipotetik ini dibawa lagi pada forum discussion group (FGD) terbatas dalam upaya penyempurnaan hasil. Dalam pengolahan data ini, peneliti mengkombinasikan dengan teknik analisis AHP yang berfungsi untuk melihat keterkaitan antara aspek strategi sebagai hasil dari analisis SWOT dan aspek kriteria sebagai hasil dari FGD terbatas kedua. Untuk menentukan skala prioritas peneliti menggunakan aplikasi <i>expert choise</i> (EC.11.1).
4.	Tahap 4 Akhir	Langkah 4 peneliti melaksanakan FGD dengan lingkup yang lebih luas dalam rangka memantapkan hasil penelitian berupa model final tentang strategi pemberdayaan guru melalui KKG PJOK di kabupaten Ogan Ilir. Adapaun produk temuan penelitian dalam bentuk buku panduan model strategi KKG PJOK.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan analisis kondisi faktual hanya ada dua kecamatan yang aktif dari 16 kecamatan yang terdaftar ada KKGnya yaitu KKG kecamatan Indralaya Utara dan KKG kecamatan Lubuk Keliat. Namun pelaksanaan KKG tersebut belum optimal dan belum sesuai dengan pedoman yang ada.
- 2) Model hopoetik pemberdayaan guru melalui *workshop* terpadu pada KKG PJOK belum sempurna, beberapa materi dari FGD menghasilkan sejenis buku yang oprasionla dan aplikatif.
- 3) Model *final* strategi pemberdayaan guru melalui *workshop* terpadu pada KKG PJOK dapat diwujudkan. Setelah melalui proses validasi para pakar meelalui FGD diperluas dalam bentuk buku model strategi KKG PJOK.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil simpulan penelitian ini dapat berimplikasi pada:

- 1) Keaktifan guru-guru PJOK dalam membina siswa disekolah masing-masing dan meningkatkan prestasi guru-guru PJOK.
- 2) Menumbuhkan gairah berolahraga dalam rangka mengolahragakan masyarakat dan memasyarakatkan olahraga.

- 3) Kabupaten Ogan Ilir dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, dan Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) kabupaten Ogan Ilir akan mendapatkan bibit-bibit atlet usia dini yang harapannya akan dapat membawa nama baik kabupaten Ogan Ilir pada arena olahraga tingkat pelajar (O2SN, LPI) maupun prestasi olahraga tingkat provinsi (Popda, Porprov, PON)

5.3 Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi peneliti menyarankan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Bagi guru PJOK, untuk aktif mengikuti seluruh kegiatan KKG PJOK, banyak manfaat yang akan didapat terutama yang berkaitan dengan peningkatan profesionalisme sebagai guru PJOK.
- 2) Bagi pengurus KKG PJOK, untuk selalu belajar dan melaksanakan tugas sebagai pengurus yang visioner dan hebat, selalu berfikir untuk memajukan organisasi yang dipimpinnya.
- 3) Bagi *stakeholder* dinas Pendidikan dan Kebudayaan untuk dapat mendukung penuh semua kegiatan KKG PJOK dan melakukan pengawasan, pembinaan secara berkesinambungan demi meningkatkan prestasi guru PJOK khususnya dan dunia pendidikan pada umumnya.
- 4) Bagi penelitian sejenis, perlu ada kajian yang lebih mendalam tentang KKG PJOK, terutama terkait dengan badan hukum KKG PJOK, pengembangan tupoksi KKG PJOK dibidang kepelatihan dan KONI tingkat

kabupaten/kecamatan, pengakuan dari LPTK untuk kegiatan tertentu sehingga setara dengan mata kuliah dikampus, kerjasama dengan pihak asuransi, bank, koperasi, dan keterkaitan dengan IPTEK.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R A & Rukanto, 2017. Pengaruh Implementasi Visi dan Budaya Organisasi dalam Pendidikan. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*. 2(1):127-142. Palembang .PPS Universitas PGRI.
- Ametembun, NA. 1981. *Manajemen Kelas*. Bandung. IKIP Bandung.
- Amstrong, M. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Gramedia.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Arinkunto, S dan Yuliana, L. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- As'ad. 2000. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta. Liberti.
- B. Siswanto. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Baedhowie. 2009. *Tantangan Pendidikan Masa Depan dan Kiat Menjadi Guru Profesional*. Makalah disampaikan pada Seminar Nasional dan Proseding Klub Guru Indonesia Wilayah Yogyakarta, 14 Juni 2009.
- Bahagia Yoyo, dkk. 2000. *Prinsip-prinsip Pengembangan dan Modifikasi Cabang Olahraga*. Jakrta. Depdiknas.
- Benzito,P. 2008. *Pembinaan Profesional Guru melalui Kelompok Kerja Guru (KKG) di Gugus III SD No.14 Gurun Melawas Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang*. <http://one.indoskripsi.comuru>.
- Boleng, Maria Lukas. 2016. *Implementasi Kurikulum 2013 Sekolah Menengah Pertama Bidang Studi Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan di Provinsi Nusa Tenggara Timur*. Studi Evaluasi Kurikulum Model *Kirkpatrick*. Disertasi. Semarang: Program Pascasarjana UNNES.
- Borg, W. dan Gall, M. 2000. *Educational Research, An Introduction*. New York & London: Longman.

- Carter V. Good. 1977. *Dasar Konsep Pendidikan Moral*. Alfabeta. Jakarta.
- Danim, S .2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung. Pustaka Setia.
- Danim, Sudarwan, 2002. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung. Pustaka Setia.
- Depdikbud. 1994. *Peranan Dan Fungsi Pusat Kegiatan PKG Dalam Sistem Pembinaan Profesional Guru*. Jakarta : Depdikbud
- Depdiknas. 2008. *Standar Pengembangan KKG dan MGMP*. Jakarta : Direktorat Porfesi Pendidik Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Departemen Nasional.
- Ditendik Dikdasmen, 2003. *Untukmu Guru (tri dasawarsa guru dalam keteladanan, penghargaan dan perlindungan)*. Jakarta. Depdiknas.
- Ditjen PMPTK. 2009. *Prosedur Operasional Standar Penyelenggaraan KKG MGMP*. Departemen Pendidikan Nasional. Jakarta. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Djamarah dkk. 2013. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fakhrudin. (2012). Revitalisasi Kelompok Kerja Guru Dalam Mengembangkan Kurikulum Satuan Pendidikan Sekolah Dasar di Kota Semarang. *Journal. Fakultas Ilmu Pendidikan*. Universitas Negeri Semarang.
- Freeman, H. W., 2001. *Physical Education and Sport in a Changing Society*. (7th Ed). by. Allyn & Bacon. Boston. Campbell University.
- Gabbard, C., Elisabeth, L., and Susan Lowy., 1987. *Physical Education for Children: Building the Foundation*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Gluek , Wiliam F & R. Jauch Lawrece. 1982. *Manajemen Strategi dan Kebijakan Perusahaan*. Terjemahan Econ dan Henry Sitanggang. Erlangga: Jakarta.
- Haag, H., 2004. *Research Methodology for Sport and Exercise Science*. (Ed). Federal Republic of Germany: By Verlag Karl Hofman, Schondorf.
- Hadi, S. 2013. Survei Pendidikan Jasmani, Olahraga, Dan Kesehatan Pada Satuan Pendidikan SD, SMP, SMA Negeri Se-Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek. Surabaya. *Jurnal Pendidikan Olahraga*. 3 (1): 51-56.

- Harbison, Frederick H. 1973. *Human Resources As The Weakth Of Nations*. New York. Oxford University press.
- Harsuki. 2003. “*Perkembangan olahraga terkini, kajian para pakar*”. Jakarta.PT. Raja Grapindo Persada.
- Hasanah, Utami Nurul. 2017. *Evaluasi Implementasi Kurikulum 2013 pada SMA PILOT Project di Kota Yogyakarta*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan. 5 (1): 95-108. Yogyakarta.UNY.
- Hati, J. 2017. Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Penyusunan RPP melalui pendampingan berbasis KKG Bagi Guru SD 46 Cakranegara Semester Dua. NTB. *JIME*, 3(1): 131-14. ISSN 2442-9511.
- Heriyanto R. 2015. Analisis SWOT, Analisis Jitu Bagi Para Pelaku Bisnis. http://www.kompasiana.com/heriyanto_rantelino/analisis-swot-analisis-jitu-bagi-para-pelaku-bisnis_54f346e17455137e2b6c6f20 Diakses tanggal 08-08-2016. jam 05:46 WIB. <http://suniscome.50webs.com/32%20Konsep%20Pemberdayaan%20Partisipasi%20Kelembagaan.pdf>.
- Husseini, M & J. Hutabarat. 2006. *Perencanaan Strategik*. Jakarta. Gramedia.
- Irwanto, 2006. *Focused Group Discussion (FGD)*. Sebuah Pengantar Praktis. Jakarta. Yayasan Obor Indonesia.
- Johnson, Louanne. 2009. *Pengajaran yang kreatif dan menarik*. Jakarta. PT. Indeks.
- Jurnal IPTEK Olahraga, 2007. *Pengembangan Pendidikan jasmani di Sekolah Dasar oleh Viktor G Simanjuntak*. Jakarta. Kementerian Pemuda dan Olahraga.
- Kemdikbud, 2017. Jumlah Data Satuan Pendidikan (Sekolah) SD Per-Kecamatan Lubuk Keliat. http://referensi.data.kemdikbud.go.id/index11_sd.php?kode=111008&level=3. Diakses tanggal 10-12-2017.
- Kemdikbud, 2017. Jumlah Data Satuan Pendidikan (Sekolah) SD Per-Kecamatan Indralaya Utara. http://referensi.data.kemdikbud.go.id/index11_sd.php?kode=111008&level=3. Diakses tanggal 10-12-2017.

- Krueger, R. A. and Casey, M.A., 2000. Focus Group. A Practical Guide for Applied research (3rd Edition). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Lind, V R. 2007. High Quality Professional Development: An Investigation of The Supports For And Barriers To Professional Development In Arts Education. *International journal Of Education And arts The Arts*. 8 (2): 1-18. University of California, Los Angeles
- Lutan, Rusli dkk. 2001. *Pendidikan Kebugaran Jasmani: Orientasi Pembinaan di Sepanjang Hayat*. Jakarta: Depdiknas.
- Mania, Siti. 2008. Observasi Sebagai Alat Evaluasi Dalam Dunia Pendidikan dan Pengajaran. *Jurnal Lentera Pendidikan* 11(2): 220-230. UIN Alaudin.
- Mas'ud, Abdurrahman, 2002. *Menggagas Format Pendidikan Nondikotomis*. Yogyakarta.Gama Media.
- Megasari, Rika. 2014. Peningkatan Pengelolaan Sarana dan Prasarana Pendidikan untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di SMPN 5 Bukittinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 2 (1): 636 – 831. Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP
- Mijahamudin Alwi. (2009). *Peran Kelompok Kerja Guru (KKG) Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sains Sekolah Dasar Kecamatan Suralaga Lombok Timur NTB*. Tesis, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mintzberg, H., 1998. *Strategy Safari: A Guided Tour Through The Wilds of Strategic Management*. Publisher: 1st edition (September 1998) ISBN: 0684847434. New York, London, The Free Press.
- Moleong, Lexy J. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pangrazi, R. P. 2004. *Dynamic Physical Education for Elementary School Children*. (11th Edition). Arisona State University. AS: Benjamin Cummings.
- Pangrazi, R. P. and Daur, V. P. 1989. *Dynamic Physical Education for Elementary School Children*. (9th Ed). USA: Macmillan Publishing Company.
- Pearson, et.al. 2005. *Aplikasi Policy Analysis Matrix Pada Pertanian Indonesia*. Jakarta.Yayasan Obor Indonesia.

- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. 2007. *Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*. Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007.
- Permendikbud, no:69 tahun 2009. *Standar Biaya Operasi Nonpersonalia Tahun 2009 Untuk Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (Sd/Mi), Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB), Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMPLB), Dan Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SMALB)*.
- Poerwadarminta. W.J.S. 2003. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. J. Jakarta. Balai Pustaka.
- Purnama, H. 2013. Pengaruh Kinerja dan Kreativitas Guru Terhadap Produktivitas Kelompok Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, 1 (1): 51-56. Jawa Barat. Universitas Galuh.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Raka, Joni T., 1981. *Wawasan Kependidikan Guru*, Lokakarya Tahap II. Jakarta: Departemen P dan K.
- Rangkuti, F.(2002). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta.. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ratna Julia, 2010, *Peran KKG dalam meningkatkan Kompetensi Profesional Guru*. Yogyakarta: Pustaka Felika
- Riza, Risyanti dkk.2013. *Pemberdayaan Masyarakat*. Sumedang : ALQAPRINT. JATINANGOR.
- Rizal, Syamsul. 2017. *Pengembangan Sistem Penyelenggaraan Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan di Kabupaten Aceh Besar*. Semarang. Disertasi Pendidikan Olahraga Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

- Rohani, Ahmad, 2004. *Pengelolaan pengajaran*. Jakarta. Rineka cipta.
- Saaty, Thomas L. 2000. *The Fundamentals of Decision Making and Priority Theory with the Analytic Hierarchy Process*. Vol. VI of the AHP Series, , 478 pp., RWS Publ. ISBN 0-9620317-6-3.
- Samsudin, 2008. “*Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan*”. Jakarta. Litera Prenada Media Group.
- Sanjaya, Wina. 2007. *Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Predia Media Group.
- Satria, R. Yudhi. 2005. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal BENEFIT*. 9(2):120-128 Desember 2005. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Schramm Wilbur, 1995. *The Process Effect Of Mass Communication*. University Of Illinois. Press Urbana.
- Siedentop, Daryl., 1994. *Sport Education, Quality PE Through Positive Sport Experience*. The Ohio State University. Ohio: Human Kinetics.
- Slamet, Achmad. 2006. Investasi Pendidikan sebagai Pengembangan Sumber Daya Manusia. Semarang. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. 10(1):71-89 Juli 2006.
- Soedijarto. 1993. *Memantapkan Kinerja Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta. Depdikbud.
- Soekanto, Soerjono. 1996. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Soetjipto. 2007. *Profesi keguruan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Sudjana. 1995. *Tuntutan Penyusunan Karya Ilmiah*. Senior Baru. Bandung: Angelesindo.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono., 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Suharto, Edi. 2005. *Pekerjaan Sosial Industri, CSR yang Efektif*. Bandung. Alfabeta.
- Suherman, Adang, 2000. *Perencanaan Pembelajaran Penjaskes*. Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah. Jakarta: Bagian Proyek Penataran Guru SLTP.
- Suherman, Ayi. 2009. *Pengembangan Model Pembelajaran Outdoor Education Pendidikan Jasmani Berbasis Kompetensi Di Sekolah Dasar*. Bandung. Jurnal Penelitian UPI Education 9 (1): 1-16.
- Sukintaka. 2004. *Teori Pendidikan Jasmani, Filosofi Pembelajaran dan Masa Depan*. Bandung. Yayasan Nuansa Cendika.
- Sumodiningrat, Gunawan 2002, *Pembangunan Daerah dan Pemberdayaan Masyarakat*. Jakarta. PT. Bina Rena Pariwara.
- Sumodiningrat, Gunawan. 2002. *Membangun Perekonomian Rakyat*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Surya, Muhammad. 2003. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung. Yayasan Bakti Winaya.
- Syah, Muhibbin. 1995. *Psikologi Pendidikan Suatu Pendekatan Baru*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Syaifullah. 2010. *Pengenalan Metode AHP (Analytical Hierarchy Process)*. <https://agusdar.files.wordpress.com/2013/05/modul-pengenalan-ahp.pdf>.
- Tayibnapis, Yusuf Farida. 2008. *Evaluasi Program dan Instrumen Evaluasi untuk Program Pendidikan dan Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- The Oxford English Dictionary*. 1953. Volume XI. London: Oxford at The Clarendon Press.

Undang-Undang nomor 14 tahun 2015 BAB IV pasal 7. Tentang Guru dan Dosen.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2007. Yogyakarta. Diperbanyak oleh Tim Cemerlang.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional. 2007. Jakarta. Diperbanyak oleh Sinar Grafika.

Unnes. 2016. *Panduan Penulisan Karya Ilmiah.* Universitas Negeri Semarang.

Usman, Husaini. 2006. *Manajemen, teori, praktek dan riset pendidikan.* Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Vembriarto, St., dkk. *Kamus Pendidikan,* Jakarta: Grasindo, 1994.

Viana, P. 2006. *Pengaruh Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, Pengetahuan dan Pengalaman Auditor Terhadap Audit Judgment.* Skripsi. Surabaya. Universitas Airlangga.

Wartoni, B. K. 2013. Evaluasi Keefektifan Kelompok Kerja Guru (KKG) pada Program Bermutu di Kabupaten Batang Jawa Tengah. *Jurnal Evaluasi Pendidikan.* Yogyakarta. 1(1): 93-101. PPS UNY.

Wasistiono, Sadu. 1998. *Organisasi Kecamatan.* Bandung. Mekar Rahayu.

Wibowo, 2007. " *Manajemen Kinerja*". Jakarta. PT. Raja Grafindo.

Widoyoko, S. Eko Putro. 2017. *Evaluasi Program Pelatihan.* Yogyakarta. Pustaka Pelajar.