

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Pengertian Kinerja Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan

Guru sebagai tenaga pendidik dituntut menjadi tenaga yang profesional dengan kinerja optimal, sebagai usaha untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan karakteristik mandiri, Guru juga diharapkan mampu menciptakan sumber daya yang mampu mengembangkan diri, mencari ilmu melalui proses pembelajaran yang diterima, meraih tujuan hidup dan bermanfaat bagi masyarakat. Guru mendidik dalam bentuk teori dan perilaku sehingga anak didik termotivasi untuk melaksanakan nasihat dan himbauan guru. Bentuk pengajaran tersebut merupakan bentuk kinerja yang optimal dari seorang guru. Kinerja guru yang optimal merupakan modal dasar dalam pengembangan sumber daya manusia Indonesia pada tatanan pendidikan formal. Kinerja guru yang optimal dinilai dari kesesuaian kerja dengan standar kompetensi guru yang telah ditetapkan. Tugas dan tanggung jawab yang besar menuntut seorang guru untuk memberikan mutu dan kompetensi yang besar agar pendidikan dapat berlangsung dengan baik. Menurut Husdarta, yang mengutip penjelasan Grounlound kinerja adalah merupakan penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak,

ritme, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan, dan jumlah.¹Ruky yang dikutip oleh Supardi mengatakan bahwa dilihat dari arti kata, kinerja berasal dari kata *performance*. Sedangkan kata *performance* itu sendiri memiliki tiga arti, yaitu: (1) “prestasi” seperti dalam konteks kalimat “*high performance car*”; (2) “pertunjukan” seperti dalam konteks kalimat “*folk dance performance*”; (3) “pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks kalimat “*in performing his/her duties*”.²Pengertian kinerja di atas diidentikan dengan prestasi yang menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan.

Penjelasan selanjutnya, Uno dan Lamatenggo mengemukakan bahwa kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan.³Pendapat yang lain mengenai pengertian kinerja dikemukakan oleh Lembaga Administrasi Negara yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.⁴Berdasarkan penjelasan tersebut, bisa dimaknai bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin

¹ Husdarta, *Manajemen Pendidikan Jasmani* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 98.

² Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2013), h. 45.

³ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), h. 63.

⁴ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia, dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2009), h. 50.

yang dikerjakannya, dalam hal ini tugas sebagai guru mata pelajaran pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan.

Penjelasan yang lain dikemukakan oleh Kingyang menjelaskan bahwa kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.⁵Dari penjelasan di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa istilah kinerja mengandung pengertian adanya kemampuan kerjayang ditampilkan oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada orang tersebut. Pekerjaan menjadi guru dari sudut pandang profesi, adalah sebagai sebuah profesi yang profesional dan merupakan bidang pekerjaan khusus yang dalam pelaksanaannya harus berdasarkan kepada prinsip-prinsip seperti dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dibawah ini:

- a) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
- b) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan ahlak mulia;
- c) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- d) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
- e) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan;
- f) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan;
- g) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.⁶

⁵Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *op. cit.*, h. 61.

⁶ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 7, h.5-6

Berdasarkan kepada pemaparan di atas, maka yang dimaksud dengan kinerja guru pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan dalam penelitian ini merupakan kemampuan kerjayang ditampilkan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Adapun indikator kinerja guru pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan tersebut yaitu: 1) Kualitas Kerja, sub indikatornya a. Menguasai bahan. b. Mengelola proses belajar mengajar. c. Mengelola kelas. 2) Kecepatan/Ketepatan Kerja, sub indikatornya ; a. Menggunakan media atau sumber belajar, b. Menguasai landasan pendidikan, c. Melaksanakan program pengajaran. 3) Inisiatif dalam Kerja, sub indikatornya ; a. Memimpin kelas, b. Mengelola interaksi belajar mengajar. c. Melakukan penilaian hasil belajar siswa. 4) Kemampuan Kerja, sub indikatornya ; a. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, b. Memahami dalam melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan. 5) Komunikasi, sub indikatornya ; a. Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, b. Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran⁷

-

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Husdarta menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yakni: 1) kemampuan, 2) upaya, dan 3) kesempatan/peluang.⁸Faktor kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknologi, karena faktor-faktor tersebut dapat memberikan idikasi terhadap batas kemungkinan kinerja yang dapat dicapai. Upaya merupakan fungsi dari kebutuhan, sarana, harapan, dan ganjaran. Beberapa banyak kemampuan individu yang dapat direalisasikan

⁷Hamzah B. Uno, Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 71-72.

⁸H.J.S. Husdarta, *op. cit.*, h. 99-100

sangat tergantung dari tingkat individu dan atau kelompok termotivasi, sehingga dapat mencurahkan upaya atau usaha sebesar mungkin. Kinerja tidak akan terbentuk manakala pimpinan tidak memberikan kesempatan atau peluang kepada para individu atau bawahan agar dapat menggunakan kemampuan dan upaya mereka di tempat-tempat yang berarti dalam pekerjaannya.

Dalam penjelasan yang lain, Supardi mengutip pendapat Tempe menyatakan bahwa:

- Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, dan administrasi pengupahan".Selanjutnya Tempe menjelaskan bahwa kinerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh:
- a) Variabel individual yakni kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik; latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian; demografis: umur, asal usul, jenis kelamin.
 - b) Variabel organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur.
 - c) Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi,.
 - d) Variabel situasional:
 - Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang, dan kondisi lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan fentilasi.
 - Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jensi latihan dan pengawasan (supervisi), sistem upah dan lingkungan sosial.⁹

Dari paparan di atas bisa disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara umum terbagi menjadi faktor yang berasal dari

⁹Supardi, *op. cit.*, h. 50-51

dalam yakni faktor individu dan faktor psikologis, serta faktor yang berasal dari luar individu atau faktor situasional.

3. Pengertian Kecerdasan Emosional

Pendidikan pada dasarnya adalah mengaggas persoalan kebudayaan dan peradaban. Secara spesifik gagasan pendidikan akan merambah ke wilayah pembentukan peradaban masa depan, suatu upaya merekonstruksi pengalaman-pengalaman peradaban umat manusia secara berkelanjutan guna memenuhi tugas kehidupannya, generasi demi generasi. Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah merupakan tempat pengembangan ilmu pengetahuan, kecakapan, keterampilan, nilai dan sikap yang diberikan secara lengkap kepada generasi muda. Hal ini dilakukan untuk membantu perkembangan potensi dan kemampuan agar bermanfaat bagi kepentingan hidupnya. Dalam keseluruhan proses pendidikan khususnya pendidikan di sekolah, guru memegang peranan yang paling utama. Perilaku guru dalam proses pendidikan akan memberikan pengaruh dan warna yang kuat bagi pembinaan perilaku dan kepribadian siswa. Howard Gardner seperti dikutip oleh Nandang Kosasih dan Dede Sumarna dalam teori "*multiple intelegency*" menemukan bahwa sesungguhnya dalam diri manusia itu terdapat banyak potensi yang belum dikembangkan. Intinya, setiap orang itu memiliki kecerdasan yang berbeda-beda, sehingga sesungguhnya setiap manusia itu memiliki potensi untuk berkembang. Yang menjadi masalah adalah,

bagaimana menemukan dan menggali potensi yang ada tersebut.¹⁰ Lebih lanjut Danah Zohar dan Ian Marshall menyimpulkan bahwa bentuk kecerdasan manusia itu banyak dan tidak terbatas. Namun semua itu bisa dihubungkan kepada tiga kecerdasan yaitu: kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ).¹¹

Pembahasan mengenai kecerdasan emosional, hal itu pertama kali dilontarkan oleh Peter Salovy dan John Mayer. Namun kemudian lebih populer setelah Daniel Goleman menuliskan karya berjudul "*Emotional Intelligence*", yang kemudian populer di masyarakat dengan nama *emotional quotients*. Menurut Goleman, kecerdasan emosional itu disebut *emotional intelligence* (EI) yang berasal dari akar kata emosi, kata kerja bahasa latin yang berarti "menggerakkan, bergerak", ditambah kata "e" menjadi "*emovere*" yang kemudian berarti "bergerak, menjauh", menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi.¹²

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Masaong yang mengutip penjelasan Cooper dan Sawaf yang mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh

¹⁰Nandang Kosasih dan Dede Sumarna, *Pembelajaran Quantum dan Optimalisasi Kecerdasan*(Bandung: Alfabeta, 2013), h. 166-167.

¹¹ Iskandar, *Psikologi Pendidikan, Sebuah Orientasi Baru*(Jakarta: Referensi, 2012), h. 50-54.

¹² Darmansyah, *Pembelajaran Menyenangkan Dengan Humor*(Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 122-123.

manusiawi.¹³ Dalam bahasa yang sederhana, Kosasih dan Sumarna menjelaskan bahwa kecerdasan emosional sebagai kemampuan mendengar suara hati sebagai sumber informasi.¹⁴

Masaong mengutip penjelasan Goleman menegaskan, dengan mengoptimalkan pengelolaan kecerdasan emosional akan menghasilkan empat domain kompetensi yang sangat efektif yaitu kesadaran diri, pengelolaan diri, kesadaran sosial, dan pengelolaan relasi.¹⁵

Berdasarkan kepada pemaparan di atas, maka yang dimaksud dengan kecerdasan emosional dalam penelitian ini adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan kepekaan emosi sebagai sumber informasi dalam bersosialisasi dengan orang lain.

4. Wilayah Kecerdasan Emosional

Menurut Iskandar, *emotional quotient* (EQ), paling tidak menampilkan lima dimensi. Secara lebih lengkap, ia memaparkan seperti di bawah ini:

- (a) *Intrapersonal EQ*
- (b) *Interpersonal EQ*
- (c) *Adaptability EQ.*
- (d) *Stress Management EQ*
- (e) *General Mood EQ*¹⁶

¹³ Abd. Kadim Masaong, *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru: Memberdayakan Pengawas Sebagai Gurunya Guru* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 207.

¹⁴ Nandang Kosasih dan Dede Sumarna, *Pembelajaran Quantum dan Optimalisasi Kecerdasan* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 174.

¹⁵ Abd. Kadim Masaong, *op. cit.*, h. 204.

¹⁶ Iskandar, *op. cit.*, h. 63-64.

Pandangan lain dikemukakan oleh Saphiro dalam Abdullah Hadziq, yang menerangkan bahwa kecerdasan emosional dapat dipahami melalui beberapa indikator seperti: 1) Kemampuan mengenali emosi diri, sub indikatornya ; a. Kemampuan mengenali perasaan sendiri, b. Kemampuan mengenali emosinya sendiri, c. Kemampuan mengambil keputusan yang mantap. 2) Kemampuan mengelola emosi, sub indikatornya ; a. Kemampuan mengendalikan perasaan sendiri, b. Kemampuan mengendalikan emosi diri. 3) Kemampuan memotivasi diri, sub indikatornya ; a. Kemampuan memberikan semangat kepada diri sendiri, b. Kemampuan memberikan harapan yang baik pada diri sendiri, c. Kemampuan memberikan kekuatan beraktivitas, 4) Kemampuan mengenali emosi orang lain, sub indikatornya ; a. Kemampuan untuk mengerti perasaan orang lain, b. Kemampuan untuk mengerti kebutuhan orang lain, c. Kemampuan berempati, d. Kemampuan menangkap pesan orang lain, 5) kemampuan membina hubungan sosial, sub indikatornya ; a. Kemampuan untuk mengelola emosi orang lain, b. Kemampuan menciptakan ketrampilan sosial yang tinggi.¹⁷

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh Darmansyah mengutip pendapat Goleman yang memaparkan bahwa kecerdasan emosional itu terbagi ke dalam lima wilayah. Selengkapya mengenai hal tersebut dijelaskan seperti berikut:

- a) *Mengenali emosi diri.*
- b) *Mengelola emosi diri.*
- c) *Memotivasi diri sendiri.*
- d) *Mengenali emosi orang lain.*
- e) *Membina hubungan.*¹⁸

Pandangan yang sama juga dikemukakan oleh Salovey dan Sluter dalam Hadziq. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mengandung empat kemampuan psikologis sebagai berikut¹⁹:

¹⁷ Iskandar, *Psikologi Pendidikan*(Jakarta: Referensi, 2012), h. 60-61.

¹⁸Darmansyah, *op. cit.*, h. 125-126.

¹⁹Abdullah Hadziq, *op. cit.*, h. 29

- a) Persepsi emosi, yaitu kemampuan individu untuk mengenali emosi, baik yang dirasakan oleh dirinya sendiri maupun oleh orang lain.
- b) Integrasi emosi, yaitu kemampuan individu dalam memanfaatkan sensasi emosi yang dirasakan untuk menghadapi masalah-masalah yang berkenaan dengan sistem kognisi.
- c) Pemahaman emosi, yaitu kemampuan individu untuk memahami emosi yang dirasakan dan dapat menggunakan pengetahuan mengenai emosi yang dirasakan untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Pengaturan emosi, yaitu kemampuan individu dalam memadukan data-data mengenai emosi yang dirasakan oleh diri sendiri maupun orang lain, untuk menentukan tingkah laku paling efektif yang akan ditampilkan pada saat berinteraksi dengan orang lain.

Kecerdasan emosi adalah kemampuan menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain dan untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari hari, serta merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

5. Pengertian Kompensasi

Setiap manusia yang bekerja, tentu mempunyai alasan yang berbeda-beda. Namun tentu saja, dari sekian banyak alasan, faktor upah atau gaji merupakan alasan dasar yang bisa menjelaskan mengapa manusia mau bekerja. Bahkan kecenderungannya sekarang ini, manusia bekerja, terutama yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi, bukan hanya mengharapkan upah atau gaji yang sesuai, melainkan lebih dari itu yakni imbalan atas semua pekerjaan yang telah dilakukan, hingga lebih tepatnya bukan lagi disebut sebagai upah atau gaji melainkan populer dengan istilah imbalan atau kompensasi.

Dalam perspektif Raymond terkait gaji atau upah atau sistem imbalan, terdapat dua perspektif yaitu dari perspektif perusahaan yang memandang bahwa gaji itu merupakan alat yang kuat untuk memajukan tujuan strategis perusahaan dan menjadi alat untuk tetap "menahan" karyawan untuk tetap berkarya di perusahaan tersebut di satu sisi, tetapi di sisi yang lain penentuan sistem imbalan harus dilakukan secara teliti dan cermat, karena hal tersebut sangat berpengaruh signifikan terhadap keuangan perusahaan; yang berikutnya dari perspektif karyawan yang memandang gaji sebagai simbol kesuksesan dalam bekerja.²⁰

Membahas mengenai kompensasi, Sedarmayanti mengungkapkan bahwa, kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah dilakukan.²¹ Jadi, menurut Sedarmayanti, apapun bentuknya yang diterima oleh pegawai, dan itu

²⁰Raymond A. Noe et. all, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Mencapai Keunggulan Bersaing* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 52.

²¹Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*(Bandung: Mandar Maju, 2009), h. 23.

merupakan bagian atas hasil jerih payah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, disebut kompensasi.

Sastrohadiwiryono menjelaskan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²²

Guru sebagai salah satu unsure dalam proses belajar mengajar (PBM) memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar. Artinya, guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, Kualitas guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Kebutuhan guru yang sangat mendasar adalah kebutuhan kompensasi, dimana kompensasi masih dirasakan belum memuaskan, sangat menentukan kinerja guru.

I. Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama mengatakan kompensasi itu adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau

²²Siswanto Satrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*(Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), h. 181.

organisasi.²³ Penjelasan yang hampir sama dikemukakan oleh Heidirachman dan Husnan yang menyatakan bahwa, kompensasi dapat didefinisikan sebagai penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.²⁴

Berdasarkan pendapat para ahli seperti paparan di atas, maka yang dimaksud dengan kompensasi dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas tugas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai.

6. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan umum pemberian kompensasi adalah membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-offs* harus terjadi.

Tujuan kompensasi yang berikutnya adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak

²³I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 153.

²⁴ UNPAS, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Karyawan," <http://digilib.unpas.ac.id/download.php?id=3124> (diakses 6 januari 2014)

hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, serta undang-undang perburuhan. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Siagian memaparkan bahwa terdapat delapan sasaran dalam memberikan kompensasi kepada karyawan, yaitu:

- a) Menarik tenaga kerja yang memenuhi persyaratan kualitatif yang ditentukan oleh organisasi;
- b) Mampu mempertahankan sumber daya manusia yang sudah terdapat dalam organisasi, dalam arti, meredam keinginan para karyawan untuk pindah ke organisasi lain.
- c) Menjamin penerapan prinsip keadilan dalam pemberian imbalan kepada semua karyawan,
- d) Sebagai instrument untuk membuktikan bahwa manajemen menghargai perilaku yang positif,
- e) Sebagai alat untuk memperkecil biaya yang harus dikeluarkan organisasi, baik untuk kepentingan operasional karena efisiensi dan efektivitas kerja maupun untuk biaya administrative karena terselenggarakannya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif,
- f) Menjamin bahwa organisasi taat kepada berbagai peraturan perundang-undangan yang menyangkut sumber daya manusia, seperti tidak adanya perlakuan yang diskriminatif, upah dan gaji yang wajar, pembayaran upah minimum, jam kerja, dan sebagainya,
- g) Menumbuh suburkan saling pengertian antara karyawan dan manajemen, dan
- h) Menjamin efisiensi administrasi pengupahan dan penggajian.

Selanjutnya agar kedelapan sasaran tersebut tercapai, hal-hal yang perlu dilakukan oleh manajemen adalah sebagai berikut:

- a) Mengidentifikasi dan mengkaji konsekuensi terdapatnya berbagai tugas pekerjaan dalam organisasi yang seperti dimaklumi, memperoleh masukan dari klasifikasi jabatan, analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar hasil pekerjaan..

- b) Menjamin terciptanya keadilan internal dengan memperhitungkan bobot tanggung jawab setiap karyawan, ketrampilan yang dituntut, upaya yang bersifat mental, kemampuan fisik, dan kondisi pekerjaan.
- c) Menjamin keadilan eksternal.
- d) Menyelaraskan nilai suatu pekerjaan dalam suatu organisasi dengan pekerjaan sejenis di organisasi lain, dan memberikan imbalan yang setara.²⁵

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi

Sedarmayanti mengungkapkan, terdapat dua tujuan, yakni tujuan sistem kompensasi dan tujuan pengelolaan kompensasi.

Tujuan sistem kompensasi menyangkut:

- Menghargai kinerja
Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut selanjutnya akan mendorong kinerja pegawai sesuai dengan yang diinginkan organisasi.
- Menjamin keadilan
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

²⁵Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 174-176.

- Mempertahankan karyawan
Dengan sistem kompensasi yang baik, para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- Memperoleh karyawan bermutu
Dengan sistem kompensasi yang baik, akan menarik lebih banyak calon pegawai. Dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai, maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.
- Mengendalikan biaya
Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen, sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.
- Memenuhi peraturan
Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntutan. Suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

Tujuan pengelolaan kompensasi meliputi:

- Mendapatkan karyawan yang cakap/mampu
- Menggaji karyawan yang ada sekarang
- Menjamin hak yang adil
- Member penghargaan pada perilaku yang diharapkan
- Mengendalikan biaya
- Patuh pada peraturan yang berlaku
- Memudahkan pengertian
- Efisiensi administrasi lebih lanjut

Dalam perspektif tujuan secara umum, pemberian kompensasi dimaksudkan untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin hak internal dan eksternal secara adil. Keadilan internal yang dimaksud menjamin bahwa posisi yang lebih banyak persyaratannya atau orang yang lebih cakap/mampu di dalam organisasi diberi kompensasi lebih tinggi. Keadilan eksternal mengandung pengertian menjamin bahwa pekerjaan diberi imbalan yang wajar, sebanding dengan pekerjaan serupa di pasar kerja.²⁶

²⁶Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*(Bandung: Refika Aditama, 2014), h. 239.

7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Kebutuhan guru yang sangat mendasar adalah kebutuhan kompensasi, dimana kompensasi masih dirasakan belum memuaskan, sangat menentukan kinerja guru. Pelaksanaan program pembangunan pendidikan di Kabupaten Sukabumi telah menunjukkan peningkatan terlihat dengan semakin berkembangnya suasana belajar mengajar di berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Peningkatan akses pendidikan masyarakat harus diikuti dengan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan pada semua kelompok masyarakat. Peran serta guru dalam mensukseskan program pembangunan pendidikan ini tentunya sangat ditunggu dan diharapkan.

Kompensasi, dalam pelaksanaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor tersebut menurut I Komang Ardana adalah:

- a) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c) Serikat buruh atau organisasi karyawan
- d) Produktivitas kerja karyawan
- e) Pemerintah dengan UU dan Kepres
- f) Biaya hidup atau *cost of living*
- g) Posisi jabatan karyawan
- h) Pendidikan dan pengalaman kerja
- i) Kondisi perekonomian nasional
- j) Jenis dan sifat pekerjaan²⁷

Penjelasan lebih lengkap mengenai faktor-faktor tersebut, adalah seperti di bawah ini:

²⁷I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, *op. cit.*, h. 153-154.

a) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika serikat buruhnya tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil

d) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit, maka kompensasinya kecil.

e) Pemerintah dengan UU dan Kepres

Pemerintah dengan UU dan Kepres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan balas jasa

bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f) Biaya hidup atau *cost of living*

Bila biaya hidup di daerah yang tinggi, maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah ini rendah, maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil.

g) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menjabat lebih tinggi, maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya pejabat yang menjabat jabatan yang lebih rendah, akan memperoleh gaji atau kompensasi yang rendah pula.

h) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama, maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja kurang, maka tingkat gaji atau kompensasinya kecil.

i) Kondisi perekonomian nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*), maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju

(*depresi*), maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed un employment*).

j) Jenis dan sifat pekerjaan

- Kalau jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya sulit atau sukar dan mempunyai risiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar, atau sebaliknya karena meminta kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya mudah dan risikonya (finansial, kecelakaannya) kecil, maka tingkat upah/balas jasanya semakin kecil.
- Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar dibandingkan dengan pekerjaan mencetak batu-bata.

8. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Peran serta guru dalam mensukseskan program pembangunan pendidikan ini tentunya sangat ditunggu dan diharapkan. Namun realitas dilapangan kinerja guru Pendidikan Jasmani olahraga dan kesehatan di Kabupaten Sukabumi, menunjukkan bahwa ada kecenderungan negatif bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari wawancara dan pengamatan dilapangan yang kami lakukan terhadap beberapa sekolah menunjukkan bahwa kinerja guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan yang sudah mendapatkan kompensasi berupa tunjangan sertifikasi masih jauh dari yangdiharapkan. Guru masih banyak

yang tidak tepat waktu dalam mengajar, penyelesaian tugas yang dibebankan masih belum optimal.

Michael dan Harold dalam Wukir membagi kompensasi menjadi tiga bentuk yaitu : material, sosial, dan aktivitas.

Kompensasi material misalnya berupa uang seperti gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi material juga dapat berbentuk penguat fisik, (*physical reinforce*) seperti misalnya fasilitas transpor, parkir, telepon, ruang kantor yang nyaman serta sebagai macam bentuk tunjangan seperti pensiun, dan asuransi kesehatan.

Kompensasi sosial berkaitan dengan kebutuhan interaksi dengan orang lain. Bentuknya kompensasi sosial misalnya pengakuan ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan dan tergabung kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan masalah organisasi.

Kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang diberikan sebagai imbalan atas pengerjaan tugas-tugas yang tidak disukai dengan memberikan kepada karyawan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas ini dapat berupa kekuasaan yang dimiliki oleh guru untuk melakukan aktivitas diluar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, misalnya dengan adanya pendelegasian wewenang, otonomi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta pelatihan dan pengembangan pribadi.²⁸

Menurut Siagian, kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan itu bentuknya bisa berupa upah dan gaji, insentif, jaminan sosial, keselamatan, dan kesehatan kerja.²⁹

²⁸Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*(Yogyakarta: Multi Presindo, 2013), h. 86.

²⁹Siagian, *op. cit.*, h. 174-178.

Dalam bahasa yang sedikit berbeda, Cascio menyatakan bahwa kompensasi itu terbagi menjadi dua, yaitu: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi langsung merupakan bayaran yang diperoleh seorang dalam bentuk gaji pokok, insentif, bonus, uang transport, uang lembur. Gaji merupakan bentuk balas jasa berupa uang yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pembayaran gaji dapat dilakukan per bulan, per minggu, per hari. Insentif adalah salah satu bentuk pembayarantidak tetap yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Insentif biasanya diberikan berdasarkan prestasi kerja sehingga bisa jadi dua orang dengan posisi yang sama menerima insentif yang berbeda.

Kompensasi tidak langsung merupakan semua imbalan yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung. Misalnya: tunjangan, cuti, promosi jabatan atau pengembangan karir, pemberian fasilitas dan berbagai tunjangan tidak langsung lainnya. Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang diberikan organisasi/perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Misalnya tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, dan sebagainya, cuti merupakan kondisi tidak masuk ketreja yang telah diizinkan dalam suatu jangka waktu tertentu. Misalnya cuti sakit, cuti melahirkan, dan cuti karena lasan mendadak. Cuti adalah hak pegawai dan dapat diperoleh bergantung kebijakan yang telah ditetapkan oleh lembaga.

Selama masa cuti, pegawai tetap memperoleh bayaran upah. Pengembangan karir merupakan usaha untuk memajukan organisasi/perusahaan melalui pemanfaatan dan pendayagunaan seluruh potensi yang dimiliki pegawai. Fasilitas merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan kemudahan usaha. Fasilitas yang diberikan organisasi kepada pegawainya tetntunya bertujuan untuk mempermudah pegawai dalam bekerja dan mengghilangkan hambatan yang ditemui pegawai. Misalnya, fasilitas ruang kerja dan peralatan kerja yang memadai, fasilitas kesehatan, fasilitas kendaraan, dan lainnya.³⁰

Berdasarkan kepada pemaparan di atas, maka indikator kompensasi dalam penelitian ini adalah: 1) Kompensasi langsung, sub indikatornya ; a.

³⁰Wukir, *op. cit.*, h. 87-88.

Gaji pokok, b. Insentif, c. Bonus, d. Uang transport, e. Uang lembur. 2) Kompensasi tidak langsung, sub indikatornya ; a. Tunjangan, b. Cuti, c. Promosi jabatan atau pengembangan karir, d. Pemberian fasilitas.

9. Pengertian Kesegaran Jasmani

Kesegaran Jasmani diartikan dengan berbagai ungkapan dan kalimat. Namun esensinya sama, kemampuan tubuh untuk melakukan aktifitas dalam waktu yang lebih lama tanpa mengalami kelelahan yang berarti, yang jika disimpulkan bermakna jelas, bahwa kesegaran jasmani memanfaatkan alat fisik untuk mengembangkan keutuhan manusia. Dalam kaitan ini diartikan bahwa melalui fisik, aspek mental dan emosional pun turut dikembangkan, bahkan dengan penekanan yang cukup dalam. Berbeda dengan bidang lain, misalnya pendidikan moral, yang penekanannya benar-benar pada perkembangan moral, tetapi aspek fisik tidak turut dikembangkan, baik langsung maupun secara tidak langsung. Kesegaran jasmani tidak hanya terbatas pada manfaat penyempurnaan fisik atau tubuh semata, definisi kesegaran jasmani tidak hanya menunjuk pada pengertian tradisional dari aktivitas fisik. Kita harus melihat istilah kesegaran jasmani pada bidang yang lebih luas dan lebih abstrak, sebagai satu proses pembentukan kualitas pikiran dan juga tubuh.

Menurut Ismaryati yang mengutip pendapat Sutarman, kesegaran jasmani adalah salah satu aspek, yaitu aspek fisik dari kesegaran yang

menyeluruh (*total fitness*), yang memberi kesanggupan kepada seseorang untuk menjalani hidup yang produktif dan dapat menyesuaikan diri pada tiap-tiap pembebanan fisik yang layak..³¹ Membahas mengenai *total fitness*, hal itu bermakna bahwa kesegaran jasmani yang dimaksud tidak hanya mencakup ranah fisik, tetapi mental, sosial, dan emosional, sehingga merupakan kesegaran atau kebugaran total. Dengan kata lain, *total fitness* juga sering diistilahkan dengan “*well being*” atau juga sehat sejahtera paripurna.

Ismaryati yang mengutip Lutan dan Suherman menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan sehat sejahtera paripurna mengandung pengertian bahwa seseorang tidak hanya sehat jasmaninya tetapi juga harus:

1. Merasa tenang dan lapang, bebas dari tekanan yang diakibatkan oleh stress mental dan disamping itu ia juga harus mampu mengolah stress.
2. Merasa berguna dalam menjalankan hidup dan merasa dihargai oleh lingkungan sosial di sekitarnya.
3. Merasa optimistis menatap masa depannya, dan secara moral berserah diri kepada yang maha kuasa.
4. Mampu melaksanakan tugas secara produktif untuk ukuran usianya tanpa bergantung atau menyusahkan orang lain.³²

Mathews dalam Nurhasan mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kesegaran jasmani adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tugas yang diberikan.³³

³¹Ismaryati, *Tes dan Pengukuran Olahraga* (Surakarta: Sebelas Maret University Press, 2006),h.40.

³²*Ibid.*,h.40.

³³Nurhasan dan Hasanudin Cholil, *Modul Tes dan Pengukuran Keolahragaan* (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2007),h.98.

Sejalan dengan pemaparan tersebut, Morehouse dan Muller dalam Nurhasan menjelaskan bahwa:

Kesegaran jasmani merupakan bagian *total fitness*, yang meliputi *anatomical fitness* yang merupakan sesuatu yang sukar dapat dikembangkan oleh karena untuk pengembangannya akan terbentur pada faktor herediter yang tidak banyak dapat kita pengaruhi, *physiological fitness* yang bermakna kemampuan tubuh untuk menyesuaikan fungsi fisiologisnya terhadap: keadaan lingkungan, dan atau terhadap tugas fisik yang memerlukan kerja otak, secara cukup efisien, tak mengalami kelelahan yang berarti, telah memperoleh pemulihan yang sempurna sebelum datangnya tugas-tugas pada hari berikutnya, dan *psychological fitness*, yang menggambarkan mengenai:keadaan emosi yang stabil yang berguna untuk mengatasi masalah-masalah setiap hari dari lingkungannya, cukup mempunyai kemampuan untuk mengatasi gangguan emosi yang timbul secara mendadak. Dari uraian tersebut di atas jelaslah bahwa yang dimaksud dengan *physical fitness* adalah *physiological fitness*.³⁴

Senada dengan penjelasan di atas, Giriwijoyo memaparkan bahwa, kesegaran jasmani adalah keadaan kemampuan jasmani yang dapat menyesuaikan fungsi alat-alat tubuhnya terhadap tugas jasmani tertentu dan/atau terhadap keadaan lingkungan yang harus diatasi dengan cara yang efisien, tanpa kelelahan yang berlebihan dan telah pulih sempurna sebelum datang tugas yang sama pada esok harinya.³⁵

Menurut James Tangkudung, peningkatan motivasi kerja, semangat kerja, rasa percaya diri, ketelitian, dan aspek kejiwaan lainnya sangat erat

³⁴ *Ibid.*, h.97.

³⁵ H.Y.S. Santosa Giriwijoyo, *Ilmu Faal Olahraga, Fungsi Tubuh Manusia Pada Olahraga* (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2004), h.21-22.

kaitannya dengan keadaan kondisi fisik seseorang.³⁶ Dengan kata lain, semakin tinggi derajat kebugaran jasmani seseorang, maka akan dapat meningkatkan dan mempengaruhi aspek-aspek kejiwaan seperti yang telah disebutkan. Berdasarkan berbagai pendapat tentang kesegaran jasmani, maka dapat disimpulkan bahwa kesegaran jasmani dalam penelitian ini adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan aktivitas fisik tanpa menimbulkan kelelahan yang berarti.

10. Pengukuran Kesegaran jasmani

Kesegaran Jasmani merupakan bagian terpenting dalam hidup manusia, oleh karena itu kesegaran jasmani merupakan aspek fisik dari kesegaran menyeluruh, Kesegaran jasmani adalah kondisi tubuh yang menggambarkan kemampuan jasmani untuk melakukan aktifitas yang lebih lama tanpa mengalami kelelahan yang berarti, aktifitas fisik diartikan dengan berbagai ungkapan. Namun esensinya sama, kemampuan tubuh untuk melakukan aktifitas dalam waktu yang lebih lama tanpa mengalami kelelahan yang berarti, yang jika disimpulkan bermakna jelas, bahwa kesegaran jasmani memanfaatkan alat fisik untuk mengembangkan keutuhan manusia.

Menurut Nurhasan, terdapat dua aspek dalam kesegaran jasmani.

Selengkapnya ia memaparkan seperti berikut:

³⁶James Tangkudung, *Kepelatihan Olahraga "pembinaan prestasi olahraga" edisi II* (Jakarta: Cerdas Jaya, 2012),h.67.

Pengukuran kesegaran jasmani tertuju pada pengukuran aspek-aspeknya. Terdapat dua aspek kesegaran jasmani yaitu:

- Kesegaran jasmani yang berhubungan dengan kesehatan.
- Kesegaran jasmani yang berhubungan dengan keterampilan.

Kesegaran jasmani yang berhubungan dengan kesehatan meliputi:

- (a) daya tahan jantung dan paru-paru,
- (b) kekuatan otot,
- (c) daya tahan otot,
- (d) fleksibilitas,
- (e) komposisi tubuh.

- Kesegaran jasmani yang berhubungan dengan keterampilan meliputi:

- (a) kecepatan,
- (b) power,
- (c) keseimbangan,
- (d) kelincahan,
- (e) koordinasi,
- (f) kecepatan reaksi.³⁷

Clark dalam Nurhasan mengemukakan pendapatnya bahwa, komponen kesegaran jasmani meliputi: (a) kekuatan otot, (b) daya tahan otot dan, (c) daya tahan kardiovaskular. Ketiga komponen tersebut merupakan komponen inti dalam kesegaran jasmani.³⁸ Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dikemukakan bahwa komponen kesegaran jasmani tersebut meliputi kelentukan, kekuatan otot, daya tahan otot, daya ledak, kelincahan, kecepatan, dan daya tahan kardiovaskular.

Dalam konteks pengukuran aspek-aspek kesegaran jasmani, Giriwijoyo menjelaskan bahwa, terdapat pengertian yang menyatakan bahwa apabila kapasitas aerobiknya atau fungsi dari ergosistema sekunder (ES-II) baik, maka kapasitas anerobiknya atau fungsi dari ergosistema primer (ES-I) pasti

³⁷ Nurhasan, *Tes dan Pengukuran Dalam Pendidikan Jasmani, Prinsip-Prinsip dan Penerapannya* (Jakarta: Direktorat Jenderal Olahraga Depdiknas, 2001), h.133.

³⁸ *Ibid.*, h.132.

baik, karena kapasitas aerobik yang baik hanya dapat dirangsang oleh fungsi ergosistema primer (ES-I) yang juga baik,³⁹ oleh karena itu, maka berdasarkan kepada penjelasan di atas, indikator kesegaran jasmani dalam penelitian ini adalah daya tahan kardiovaskular yang diukur melalui Harvad step test.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Dalam hubungannya dengan kerangka teoritik, maka akan di kemukakan penelitian yang relevan yang telah dilakukan oleh peneliti lain sebelumnya, yang ada hubungannya dengan variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai acuan untuk perumusan hipotesis antara lain:

Dedi Junaedi, melakukan penelitian tentang hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan partisipasi masyarakat dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kabupaten Sukabumi. Hasil penelitian menunjukkan: (1) ada hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kabupaten Sukabumi yang ditunjukkan dengan kekuatan hubungan sebesar 0.620, (2) ada hubungan positif antara partisipasi masyarakat dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kabupaten Sukabumi yang ditunjukkan dengan kekuatan hubungan sebesar 0.766, (3) ada hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan partisipasi masyarakat dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kabupaten Sukabumi yang ditunjukkan dengan kekuatan hubungan sebesar 0.774.

³⁹ Santosa Giriwijoyo, *op. cit.*, h.25.

Ujang Syarif Hidayat, melakukan penelitian tentang hubungan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan pelatihan guru dengan kinerja guru SMP Negeri se-Komisariat Cibadak. Hasil penelitian menunjukkan: (1) ada hubungan positif antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri se-Komisariat Cibadak yang ditunjukkan dengan kekuatan hubungan sebesar 0.793, (2) ada hubungan positif antara pelatihan guru dengan kinerja guru SMP Negeri se-Komisariat Cibadak yang ditunjukkan dengan kekuatan hubungan sebesar 0.844, (3) ada hubungan positif antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan pelatihan guru dengan kinerja guru SMP Negeri se-Komisariat Cibadak yang ditunjukkan dengan kekuatan hubungan sebesar 0.865.

Beberapa hasil penelitian yang dikemukakan di atas, menunjukkan pentingnya meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hal ini memperteguh keyakinan peneliti untuk mengkaji dengan menggunakan metodologi penelitian kuantitatif tentang hubungan antara kecerdasan emosional, kompensasi, dan kesegaran jasmani dengan kinerja guru pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan.

C. Kerangka Teoretik

1) Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan

Kecerdasan emosional, merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan sangat mempengaruhi kinerja guru. Profesi guru, merupakan

profesi yang maha penting dalam menentukan tingkat pencapaian tujuan pendidikan, dimana selain mengajar sejumlah mata pelajaran, guru juga bertanggungjawab untuk mendidik para siswa sehingga mereka mempunyai sikap, watak, dan kepribadian yang baik. Oleh karena itu, agar guru dapat melaksanakan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya dan mampu melaksanakan peranan-peranan secara berhasil, mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan di sekolah, dan mampu melaksanakan peranannya dalam proses belajar mengajar, maka guru tersebut harus memiliki kecakapan, keterampilan, dan pengetahuan yang mutakhir, serta harus memiliki tingkat penguasaan emosi diri yang sangat baik. Dalam kalimat lain, apabila seorang guru mempunyai kecerdasan emosional yang baik maka ia akan memiliki kemampuan mengendalikan diri, motivasi, semangat, kesabaran, ketekunan, dan keterampilan sosial yang tinggi, sehingga akan sangat berpengaruh secara langsung kepada kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, diduga terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan.

2) Hubungan Antara Kompensasi dengan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan

Sebagai seorang manusia yang bekerja, setiap guru tentu mempunyai alasan yang berbeda-beda dalam menjalani pekerjaannya. Dari sekian banyak alasan, faktor upah atau gaji merupakan alasan dasar yang bisa menjelaskan

mengapa manusia mau bekerja. Bahkan kecenderungannya sekarang ini, manusia bekerja, terutama yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi, bukan hanya mengharapkan upah atau gaji yang sesuai belaka, melainkan lebih dari itu yakni imbalan atas semua pekerjaan yang telah dilakukan, hingga lebih tepatnya bukan lagi disebut sebagai upah atau gaji melainkan populer dengan istilah imbalan atau kompensasi. Sistem kompensasi, diyakini menjadi daya dorong bagi seseorang untuk bekerja, yang pada gilirannya tentu saja akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, diduga terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan.

3) Hubungan Antara Kesegaran Jasmani dengan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan

Profesi guru itu merupakan profesi yang maha penting karena berkaitan dengan nasib bangsa di masa yang akan datang. Menjadi guru itu adalah sebuah profesi yang menuntut konsentrasi yang tinggi dari pelakunya, yang harus dilakukan dengan semangat, motivasi, kesabaran dan ketekunan yang maha tinggi..

Seorang guru diharuskan, memiliki sikap mental yang hebat melalui pengendalian emosi diri, seta memiliki kesegaran jasmani yang baik. Karena semakin tinggi derajat kesegaran jasmani seorang guru, maka tugas-tugas,

tanggung jawab, dan kewajiban untuk mencerdaskan anak bangsa akan dapat terwujudnya sesuai harapan, yang pada akhirnya akan dapat memperlihatkan diri sebagai sosok guru mata pelajaran pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan yang memiliki kinerja sangat baik.

Berdasarkan uraian di atas, diduga terdapat hubungan antara kesegaran jasmani dengan kinerja guru pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan.

4) Hubungan Antara Kecerdasan Emosional, Kompensasi, dan Kesegaran Jasmani dengan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan antara lain kecerdasan emosional, kompensasi, dan kesegaran jasmani. Sistem kompensasi yang berlaku dalam organisasi atau sekolah akan dapat merangsang guru untuk menunaikan tugas dan kewajibannya tidak hanya dalam kegiatan pembelajaran yang formal, melainkan lebih dari itu juga dalam kegiatan lain yang akan turut menunjang tercapainya hasil belajar sesuai dengan yang telah ditetapkan bagi peserta didik. Jika para guru menyadari betapa pentingnya peranan seorang guru dalam kegiatan pembelajaran melalui upaya dorongan dari sistem kompensasi yang baik, maka akan timbul kesadaran dari para guru untuk meningkatkan kondisi kesegaran jasmani dengan maksud untuk mengimbangi ritme pekerjaan yang berat tersebut. Selain itu juga ketika guru

mempunyai hasrat untuk menampilkan tugas dan tanggung jawab sebagai guru yang kompeten maka, guru tersebut akan terus menerus berupaya menampilkan citra dirinya, salah satunya melalui upaya untuk meningkatkan kemampuan untuk merasakan dan memahami perasaan diri dan orang lain, sehingga secara efektif dapat menerapkan kepekaan emosi tersebut sebagai sumber informasi dalam bersosialisasi dengan siswa, rekan guru, staf sekolah, pimpinan, orang tua, dan masyarakat, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja seperti yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas, diduga terdapat hubungan antara kecerdasan emosional, kompensasi, dan kesegaran jasmani dengan kinerja guru pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dalam kerangka berfikir di atas, dan mempertimbangkan komponen pokok penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan.
- 2) Terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan.
- 3) Terdapat hubungan antara kesegaran jasmani dengan kinerja guru pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan.

- 4) Terdapat hubungan antara kecerdasan emosional, kompensasi, dan kesegaran jasmani secara bersama-sama dengan kinerja guru pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan.