

KONSEP DIRI, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA GURU PENJASORKES NON PNS NON SERTIFIKASI

Khamzah Yuniar[✉], Soegiyanto, Eunike Raffy Rustiana

Prodi Pendidikan Olahraga, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 6 September 2016

Disetujui 3 Oktober 2016
Dipublikasikan Desember 2016

Keywords:

Self Concept, Working Motivation, Job Performance, Physical Education Teachers, KKMTs 2 Mejobo Kabupaten Kudus;

Abstrak

Penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran konsep diri, motivasi kerja, dan kinerja guru penjasorkes non PNS non sertifikasi di wilayah kelompok kerja madrasah tsanawiyah 2 Mejobo Kabupaten Kudus. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain *fenomenologi*. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, pengamatan dan dokumen. Subjek penelitian 7 guru penjasorkes non PNS non sertifikasi yang berada di wilayah KKMTs 2 Mejobo Kabupaten Kudus, data sekunder adalah rekan kerja dan keluarga. Metode pengumpulan data berupa pedoman observasi dan pedoman wawancara. Teknik analisis data meliputi: (1) reduksi data, (2) penyajian data, dan (3) penarikan simpulan/verifikasi. Disimpulkan bahwa faktor konsep diri yang paling berperan mempengaruhi kinerja subjek adalah faktor lingkungan keluarga dan rekan kerja. Sedangkan faktor motivasi kerja yang paling berperan adalah motivasi internal. Disarankan bagi para subjek agar menumbuhkan konsep diri positif, semangat bekerja, semangat berkeaktivitas dan beraktivitas, serta menambah semangat pengabdian.

Abstract

This research aims to gain the description of non PNS non certified physical education teacher's self-concept, working motivation, and job performance in area Kelompok Kerja Madrasah Tsanawiyah (KKMTs) 2 Mejobo Kabupaten Kudus. The method used in this research is qualitative with phenomenology design. Data collecting techniques uses interview, observation, and documentation. Research subjects were 7 of non PNS non certified physical education teachers in area KKMTs 2 Mejobo Kabupaten Kudus, secondary data were the colleagues and families. Data collecting method was observation and interview guidelines. Data analysis technique include: (1) data reduction, (2) data presentation, and (3) conclusion/verification. It is concluded that the most important factor of self-concept that influences the job performance are work environment and their partner. Meanwhile, the most important factor of job motivation is internal motivation. It is suggested for the subject to grow the positive self-concept, working spirit, creativity and activity spirit, and increase the spirit of devotion.

© 2016 Universitas Negeri Semarang

[✉] Alamat korespondensi:

Kampus Unnes Bendan Ngisor, Semarang, 50233
E-mail: yuniarkhamzah@gmail.com

p-ISSN 2252-648X

e-ISSN 2502-4477

PENDAHULUAN

Tertulis dalam Undang-undang no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen “seorang guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Guru adalah ujung tombak yang diharapkan mampu mengantarkan menuju pendidikan yang bermutu. Guru penjasorkes dituntut untuk mempunyai pengetahuan atau teori-teori tentang pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan. Tidak hanya itu bahwa seorang guru penjasorkes dituntut memiliki ketrampilan dalam bidang olahraga untuk bekal dirinya dalam mengajar. Hal ini akan terasa berbeda apabila melihat kondisi guru penjasorkes yang mengajar di tingkat Madrasah Tsanawiyah Swasta yang berada dalam naungan Kelompok Kerja Madrasah Tsanawiyah 2 Mejobo Kudus. sistem pemberian upah dengan menghitung banyaknya jumlah jam mengajar seringkali dipandang kurang sebanding dengan beban kerja para guru MTs Non PNS non sertifikasi. Hal ini dikhawatirkan mempengaruhi pandangan tentang dirinya, motivasi bahkan kinerja para guru. Dari sini dapat di asumsikan bahwa guru yang bekerja dengan mengharapkan dengan upah saja, maka ia tidak akan bekerja secara optimal. Faktor yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan ditandai dengan prestasi akademik dan non akademik siswa. Guru dan siswa tidak dapat berprestasi.

Seorang individu atau seorang yang berkeluarga dengan penghasilan yang terbilang minim mungkin akan beralih pekerjaan atau mencari pekerjaan tambahan dengan hasil yang lebih tinggi. Dengan honor yang minim tentu saja sedikit banyak mempengaruhi bagaimana seorang guru memandang dirinya, menyesuaikan dirinya, dan menilai dirinya. Konsep diri merupakan perwujudan dari kepribadian yang dimiliki oleh seseorang. Keseluruhan persepsi tentang diri seseorang akan membawa dirinya mengetahui lebih dalam

tentang dirinya, melakukan penilaian terhadap dirinya, serta mampu menerima dirinya. Penelitian tentang guru sebagai pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang mempunyai gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru.

Sikap guru terhadap pekerjaan dapat dilihat dalam bentuk persepsi dan kepuasannya terhadap pekerjaan maupun dalam bentuk motivasi kerja yang ditampilkan. Guru yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, tentu akan menampilkan persepsi dan kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya serta memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan akhirnya akan mencerminkan seorang guru yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki kompetensi profesional yang tinggi.

Proses pembelajaran akan berlangsung dengan baik apabila didukung oleh guru yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang tinggi karena guru merupakan ujung tombak dan pelaksana terdepan pendidikan anak-anak di sekolah, dan sebagai pengemban kurikulum. Hal ini didukung oleh pendapat Nina Lamatenggo (2014:28) yang beranggapan bahwa permasalahan dalam pendidikan meliputi (1) terbatasnya peluang bagi tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualifikasi pendidikannya, (2) kurang memadai input pendidikan (guru, kurikulum, buku, alat, dan sumber belajar) berkaitan dengan mutu dan distribusinya, (3) rendahnya kesiapan siswa. Guru yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar siswa yang lebih baik, yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran.

Menitik beratkan pada konsep diri, motivasi kerja, dan kinerja guru penjasorkes. Adapun identifikasi masalah adalah :

- 1) Kesejahteraan guru non PNS non sertifikasi yang rendah memungkinkan guru dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru tidak maksimal.

- 2) Kompensasi pekerjaan sebagai seorang guru yang rendah, ditambah tuntutan pekerjaan yang semakin bertambah membuat guru hanya melakukan tugasnya dengan tidak maksimal.
- 3) Kebutuhan seorang guru penjasorkes sebagai individu dan sebagai keluarga yang semakin hari semakin bertambah. Ini memungkinkan guru mencari tambahan penghasilan lain di luar bidang pendidikan.
- 4) Lingkungan guru penjasorkes sangat mempengaruhi bagaimana keadaan guru baik di lingkungan sekolah, lingkungan sosial masyarakat, maupun lingkungan keluarga.
- 5) Tinggi rendahnya motivasi seorang guru terhadap pekerjaannya sebagai seorang guru penjasorkes non PNS non sertifikasi.
- 6) Prestasi seorang guru penjasorkes non PNS non sertifikasi yang terbilang rendah memungkinkan membuat prestasi siswa juga rendah.
- 7) Banyaknya guru penjasorkes non PNS non sertifikasi yang bukan berlatar pendidikan olahraga memungkinkan kurangnya pemahaman pendidikan olahraga yang akan diberikan kepada siswa.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dapat dilihat bagaimana seorang guru terlebih seorang guru penjasorkes melaksanakan tugas sebagaimana mestinya. Terlebih bagaimana seorang guru harus dituntut sebagai guru yang profesional dalam kerjanya.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Mengidentifikasi bagaimana konsep diri guru penjasorkes non PNS non sertifikasi di Wilayah Kelompok Kerja Madrasah Tsanawiyah 2 Mejobo Kudus.
- 2) Mengidentifikasi bagaimana motivasi guru penjasorkes non PNS non serifikasi Wilayah Kelompok Kerja Madrasah Tsanawiyah 2 Mejobo Kudus.
- 3) Mengidentifikasi bagaimana kinerja guru penjasorkes non PNS non serifikasi Wilayah Kelompok Kerja Madrasah Tsanawiyah 2 Mejobo Kudus.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, di mana peneliti bermaksud untuk mendalami gambaran konsep diri, motivasi kerja, dan kinerja guru penjasorkes yang berada dalam naungan Kelompok Kerja MTs Sanggar Mejobo Kudus. Jenis penelitian ini berupa penelitian eksploratoris. Instrumen penelitian yang digunakan berupa pedoman observasi dan pedoman wawancara. Subjek penelitian adalah guru penjasorkes, dan ditambah dengan triangulasi sumber dengan mengambil data wawancara dari rekan kerja dan keluarga subjek, serta observasi kepala sekolah. teknik analisis data yang digunakan adalah analisis selama di lapangan dengan model Miles and Huberman. Aktivitas dalam analisis data dengan model Miles and Huberman, meliputi *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing / verification*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Self Appraisal – Viewing Self As An Object* (Penilaian Mengenai Diri Sendiri)

Ketujuh subjek tidak ada satupun yang berlatar belakang pendidikan guru penjasorkes. Subjek MH merupakan seorang lulusan jurusan tarbiyah, subjek YH berlatar belakang pendidikan matematika, subjek FA berlatar belakang pendidikan bahasa Inggris, subjek AS hanya menyelesaikan pendidikan tingkat atas (SMA), subjek MM lulus dari jurusan komputer berbasis administrasi perkantoran, subjek F merupakan lulusan fakultas ekonomi, dan subjek SI adalah lulusan jurusan pendidikan akuntansi.

Ketujuh subjek dalam menyikapi kelebihan yang dimiliki menunjukkan sikap yang positif. Mereka mengungkapkan bahwa kelebihan yang ada di dalam diri mereka dimanfaatkan dan dikembangkan dengan cara terus belajar, baik itu terkait dengan materi pelajaran penjasorkes maupun kelebihan di bidang lain.

Latar belakang keluarga yang juga berprofesi sebagai seorang guru nampaknya menjadi suatu faktor yang berpengaruh bagi

subjek YH, FA, dan MM dalam menentukan pilihan mereka menjadi guru. Lain halnya dengan subjek MH, AS, F, dan SI yang tidak memiliki keluarga dengan latar belakang profesi yang sama. Bagi subjek MH, AS, dan SI, cita-cita untuk menjadi seorang guru menjadi suatu motivasi yang kuat di samping adanya dukungan penuh dari keluarga mereka. Demikian pula dengan subjek F yang memiliki pandangan bahwa guru merupakan profesi yang mulia.

Peran sebagai seorang pria dan wanita merupakan seperangkat patokan yang membatasi perilaku yang harus dilakukan oleh seseorang yang menduduki suatu posisi. Ketujuh subjek juga dinilai mampu menjalankan perannya sebagai anggota masyarakat. Sebagaimana subjek YH yang aktif dalam organisasi karang taruna serta aktif dalam klub sepak bola di lingkungan tempat tinggalnya. Begitu pula dengan subjek AS yang dipercaya oleh warga lingkungan tempat tinggalnya untuk menjadi ketua Rukun Tetangga (RT), mengajar mengaji, serta mengurus masjid. Bahkan subjek AS yang memiliki pekerjaan lain sebagai *security* di suatu pabrik mampu membagi waktu untuk dapat melaksanakan perannya baik sebagai guru maupun sebagai *security* dengan maksimal. Subjek MM juga terlibat aktif dalam memimpin suatu organisasi non formal untuk kekompakan remaja serta pernah menjadi anggota BPD. Berbeda dengan subjek MH, F, dan SI yang tidak terlibat dalam suatu organisasi di lingkungan masyarakat, namun mereka tetap mampu menjalankan perannya baik sebagai pria maupun wanita, sebagai seorang ayah dan suami (subjek MH), sebagai seorang ibu dan istri (subjek F), maupun sebagai seorang anak (subjek SI).

2. Reference Group (Menjadi Anggota Suatu Kelompok)

Reference groups atau kelompok rujukan adalah kelompok dimana seorang individu menjadi anggota didalamnya. Ketujuh subjek yang berprofesi sebagai guru penjasorkes tentu menjadikan rekan-rekan guru yang lain sebagai suatu kelompok rujukan.

Teman-teman subjek MH, YH, FA, AS, MM, F, dan SI meskipun dari berbagai macam bidang pekerjaan, namun mereka tetap memberikan dukungan bagi para subjek untuk tetap menjalankan profesi mereka sebagai guru. Tetapi tidak dipungkiri oleh subjek F dan SI yang mengatakan bahwa tidak semua teman mereka memberikan dukungan. Hal ini tidak menjadi suatu permasalahan bagi subjek F dan SI karena niat mereka untuk mengajar lebih tinggi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja membuat seseorang mampu merencanakan tujuan, merencanakan tindakan untuk mencapai tujuan, berusaha mencapai tujuan, serta melakukan evaluasi atas tindakan yang telah ia laksanakan.

Motivasi Internal

1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas

Guru penjasorkes tidak hanya berkewajiban mengajar saja, namun ada kewajiban lain yang harus dilaksanakan, di antaranya adalah menyusun administrasi pembelajaran. Dalam hal ini, dari ketujuh subjek, hanya subjek AS yang tidak menyusun administrasi pembelajaran. Hal ini dinilai rekan kerja subjek AS sebagai hal yang wajar karena menyadari bahwa subjek AS hanya menyelesaikan pendidikan tingkat atas (SMA). Sedangkan keenam subjek yang lain mampu memenuhi tanggung jawabnya dalam menyusun dan melengkapi administrasi pembelajaran.

Subjek MH dipilih menjadi pembina ekstrakurikuler basket, subjek YH mengampu ekstrakurikuler pencak silat dan bola voli, subjek FA membina ekstrakurikuler sepak bola, dan subjek MM dipercaya membina ekstrakurikuler senam. Keempat subjek tersebut melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh pihak sekolah dengan senang hati dan bertanggung jawab. Meskipun ada atau tidak ada honor dari tugas tambahan tersebut, keempat subjek tetap berusaha memenuhi kewajiban mereka.

Tugas tambahan lain yang diberikan oleh pihak sekolah kepada para subjek, seperti seminar, pelatihan, mengantar lomba, maupun

tugas-tugas tambahan lain dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

2) Melaksanakan tugas dan target yang jelas

Ketujuh subjek memiliki tujuan yang sama dalam menentukan pilihan mereka untuk bekerja menjadi guru penjasorkes. Para subjek bertujuan menyalurkan ilmu yang mereka miliki kepada para siswa mereka, sehingga para siswa mampu memiliki bekal untuk kehidupan mereka yang lebih baik.

Dari ketujuh subjek, hanya subjek MH yang terlihat kurang memiliki target dalam hidupnya. Hal ini disebabkan subjek MH termasuk tipe orang yang bekerja tidak menekankan target tertentu. Bahkan untuk pandangan karier di masa datang subjek MH mengatakan bahwa ia hanya mengikuti arus dan tidak ada target karier tertentu. Berbeda dengan keenam subjek lainnya yang bekerja dengan target tertentu.

3) Ada umpan balik atas hasil pekerjaan

Secara keseluruhan, ketujuh subjek mengungkapkan bahwa pujian dan penghargaan atas hasil pekerjaan mereka tidak lantas membuat mereka sombong dan tinggi hati. Hal ini justru dijadikan pendorong untuk meningkatkan kinerja mereka. Tidak hanya itu, pujian dan penghargaan menjadikan ketujuh subjek untuk senantiasa mempertahankan kinerja mereka bahkan mengembangkan kinerja mereka agar mampu meraih pencapaian yang lebih tinggi.

Umpan balik tidak hanya berupa pujian dan hadiah, namun dapat juga berupa perilaku yang ditunjukkan oleh orang lain terhadap seseorang. Ketujuh subjek memiliki hubungan yang harmonis, baik dengan rekan kerja maupun dengan para siswa. Hal ini membuktikan bahwa kinerja ketujuh subjek terbilang baik sehingga mereka terus termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

4) Diutamakan prestasi dari apa yang dilakukannya

Prestasi yang diraih para siswa merupakan prestasi tersendiri bagi ketujuh subjek. Kemampuan siswa dalam menerima materi pelajaran dan mempraktekkan dalam kehidupan sehari-hari menunjukkan bahwa

kinerja ketujuh subjek berhasil. Dengan demikian, para siswa memiliki bekal untuk menghadapi masa depan mereka.

Kondisi tersebut merupakan suatu kebahagiaan tersendiri bagi subjek. Hal ini tercermin dalam perilaku sehari-hari subjek di sekolah yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam menjalankan profesinya sebagai seorang guru penjasorkes. Tidak hanya itu, ketujuh subjek juga memiliki daya saing untuk meningkatkan kemampuan mereka sebagai seorang guru penjasorkes yang notabenehnya bukan berlatar belakang pendidikan guru olah raga.

Motivasi Eksternal

1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya

Ketujuh subjek mampu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka sesuai dengan peran yang mereka miliki. Meskipun ketujuh subjek memiliki berbagai macam peran dengan seperangkat tanggung jawab, namun ketujuh subjek tidak merasa mengorbankan urusan lain di luar tanggung jawab mereka sebagai guru maupun sebaliknya. Seluruh subjek berusaha sebisa mungkin membagi waktu dan menentukan hal mana yang lebih penting untuk dilakukan. Bagi ketujuh subjek, urusan di sekolah merupakan hal yang utama terkait dengan profesi mereka sebagai seorang guru.

Seorang guru dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan ilmu dan materi pelajaran yang mereka sampaikan kepada para siswa. Hal ini mendorong ketujuh subjek untuk terus belajar, baik dengan memanfaatkan media internet, buku-buku, maupun dengan bertanya kepada sesama guru penjasorkes. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketujuh subjek memiliki usaha untuk memenuhi kebutuhan kerjanya mengingat mereka tidak memiliki latar belakang pendidikan guru olah raga /penjasorkes.

Disamping kebutuhan untuk menguasai ilmu dan materi baru, ketujuh subjek dituntut untuk mampu menyusun administrasi pembelajaran. Dari ketujuh subjek, hanya subjek AS yang tidak lengkap dalam hal administrasi pembelajaran.

2) Bekerja dengan harapan dapat memperoleh insentif

Seluruh subjek menyatakan bahwa mereka bekerja tidak hanya memandangi gaji yang mereka terima. Sehingga seperti yang dirasakan subjek MH dan F bahwa gaji yang mereka terima sudah seimbang dengan beban kerja yang mereka terima. Berbeda dengan subjek YH dan FA yang merasa gaji dan beban kerja tidak seimbang. Meski demikian, kedua subjek tetap bertanggung jawab dalam mengajar, bahkan mereka tetap menjalankan tugas tambahan lain seperti wali kelas dan pembina ekstrakurikuler walau tanpa ada insentif tambahan.

Besarnya gaji yang diterima bukan menjadi masalah bagi subjek AS, MM, dan SI. Bahwa subjek AS memiliki pekerjaan lain sebagai petugas keamanan, subjek MM memiliki usaha meubel dan bimbingan belajar di rumahnya. Sehingga keputusan mereka untuk menjadi guru adalah murni bukan untuk mencari honor/insentif saja.

Kinerja

1. Kualitas Kerja

Menjadi seorang guru penjasorkes, seluruh subjek dituntut untuk mampu melakukan penilaian atau evaluasi atas hasil belajar siswa secara objektif. Penilaian objektif dalam mata pelajaran penjasorkes mengandung makna bahwa penilaian harus disesuaikan dengan kondisi masing-masing siswa. Kondisi tersebut dapat berkaitan dengan kondisi fisik maupun psikologis siswa selama mengikuti proses belajar mengajar. Mereka menilai siswa secara objektif sesuai dengan kemampuan dan kondisi masing-masing siswa.

Ilmu pengetahuan senantiasa berkembang dari waktu ke waktu, demikian juga dengan materi-materi pelajaran penjasorkes. Untuk itu, seorang guru dituntut untuk selalu memperbarui wawasan mereka terkait dengan materi pelajaran maupun fenomena-fenomena dalam dunia pendidikan. Pada zaman sekarang ini, sudah banyak peneliti yang meneliti tentang pendidikan. Dari ketujuh subjek, hanya subjek MH dan AS yang dinilai tidak membaca dan

menerapkan hasil penelitian tentang mata pelajaran penjasorkes.

2. Kecepatan/Ketepatan Kerja

Kinerja seseorang juga tercermin dari kecepatan/ketepatan kerjanya. Sebagai seorang guru penjasorkes, ketepatan kerja tersebut dilihat dari kesesuaian materi yang ia sampaikan. Seluruh subjek berusaha untuk menyesuaikan materi pelajaran dengan karakteristik siswa mereka, yakni karakteristik siswa usia sekolah menengah (remaja awal). Hal ini bertujuan agar seluruh siswa mampu menerima materi pelajaran secara efektif dan efisien. Dengan adanya kesesuaian antara karakteristik siswa dan materi pelajaran yang disampaikan, maka ketujuh subjek mampu menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik.

3. Inisiatif dalam Kerja

Di samping memanfaatkan media untuk membantu penyampaian materi kepada siswa, subjek FA, YH, MM, F, dan SI juga menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran. Hal ini bertujuan agar siswa tidak jenuh dalam mengikuti pelajaran. Sementara itu, subjek MH dan AS hanya menggunakan metode ceramah dan memberikan contoh kepada para siswa. Pada subjek MH dapat dimaklumi karena kemungkinan selama ia menjalani masa perkuliahan metode yang digunakan adalah ceramah. Sedangkan pada subjek AS dapat dimaklumi karena keterbatasan waktu dalam melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah.

4. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja seorang guru penjasorkes juga dapat dinilai dari kemampuannya menguasai materi yang akan disampaikan kepada para siswa. Tidak hanya itu, mereka juga dituntut mampu menyampaikan materi pembelajaran dengan baik, sehingga tujuan pembelajaran yang telah direncanakan dapat tercapai. Dalam hal ini, ketujuh subjek mampu menguasai materi pembelajaran serta menyampaikannya kepada para siswa. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa bila dibandingkan dengan guru penjasorkes yang memiliki latar belakang pendidikan olah raga, tentu ketujuh subjek

dinilai kurang, baik dalam hal teori maupun praktek. Hal tersebut dapat dimaklumi karena pengetahuan ketujuh subjek mengenai materi penjasorkes hanya diperoleh secara otodidak.

5. Komunikasi

Seluruh subjek memiliki teknik-teknik tertentu untuk membangkitkan keaktifan siswa selama kegiatan belajar mengajar, sehingga seluruh siswa terlibat dalam proses tersebut. Namun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa tentu ada siswa yang bersikap pasif dalam kegiatan belajar mengajar. Untuk menyikapi hal tersebut, biasanya guru mata pelajaran mengadakan jam tambahan untuk siswa-siswa tersebut. Dalam mata pelajaran penjasorkes, sangat jarang ada penambahan jam untuk siswa-siswa yang kurang menguasai pelajaran. Seluruh subjek tidak melaksanakan layanan bimbingan belajar tersebut. Tetapi dalam mata pelajaran lain, subjek FA, YH, dan MM sering memberikan tambahan jam pelajaran.

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa ilmu pengetahuan selalu mengalami perkembangan, maka sebagai seorang guru wajib untuk mengikuti perkembangan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat dipahami bahwa latar belakang yang mempengaruhi para subjek untuk tetap bertahan sebagai seorang guru penjasorkes non PNS non sertifikasi adalah sebagai berikut ini:

1) Adanya cita-cita menjadi seorang guru

Pada subjek MH, AS, dan SI, cita-cita menjadi guru merupakan salah satu latar belakang mereka bertahan menjadi seorang guru meskipun dengan penghasilan yang terbilang minim. Cita-cita tersebut menjadi suatu dorongan kuat dalam menjalankan profesi guru.

2) Adanya keinginan untuk mengabdikan kepada almamater

Pada subjek FA dan MM, keinginan untuk mengabdikan kepada almamater menjadi alasan lain dalam menjalankan profesi mereka sebagai seorang guru penjasorkes meskipun mereka tidak memiliki latar belakang pendidikan guru penjasorkes.

3) Latar belakang keluarga sebagai guru

Pada subjek YH, FA, MM, latar belakang keluarga yang bekerja sebagai seorang guru

menyebabkan ketiga subjek memahami bagaimana tugas dan tanggung jawab seorang guru. Sehingga membawa pengaruh bagi ketiga subjek dalam menilai profesi guru.

4) Memandang guru sebagai profesi yang mulia

Subjek F memandang guru adalah profesi yang mulia. Karena dengan menjadi guru, ia mampu menyalurkan ilmu yang ia miliki serta mampu memberi suri teladan bagi para siswanya.

5) Mencari pekerjaan bukan hanya karena besaran upah yang diterima

Seluruh subjek menyatakan bahwa besar kecilnya upah yang diterima bukan menjadi alasan dalam mencari suatu pekerjaan.

6) Adanya dukungan dari keluarga, rekan kerja, serta lingkungan sosial

Seluruh subjek mendapatkan dukungan dari keluarga, rekan kerja, maupun teman-teman sepermainan dalam menjalankan profesi mereka sebagai guru. Hal ini merupakan salah satu motivasi eksternal yang menimbulkan semangat dan dorongan bagi ketujuh subjek dalam bekerja.

7) Iklim kerja yang kondusif

Iklim kerja yang kondusif dapat dilihat dari adanya hubungan yang harmonis antara subjek dengan para rekan kerja sesama guru maupun dengan kepala sekolah dan kepala yayasan sebagai pimpinan. Ketujuh subjek menunjukkan hubungan harmonis tersebut, bahkan mereka selalu mendapat dukungan secara moril dari rekan kerja mereka untuk terus menjalankan profesi guru dengan tulus ikhlas.

SIMPULAN

Secara umum, faktor-faktor konsep diri yang mempengaruhi kinerja guru penjasorkes non PNS non sertifikasi pada Kelompok Kerja Madrasah Tsanawiyah II Mejobo Kudus Tahun 2015 meliputi; (a) penilaian dan penghargaan yang positif terhadap diri sendiri, (b) penilaian dan dukungan positif dari lingkungan, (c) kemampuan menjalankan peran pada masing-masing subjek, serta (d) adanya pengaruh positif dari kelompok rujukan.

Secara umum, faktor-faktor motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja guru penjasorkes non PNS non sertifikasi pada Kelompok Kerja Madrasah Tsanawiyah II Mejubo Kudus Tahun 2015 meliputi; (a) adanya semangat pengembangan diri, (b) adanya perasaan senang dalam bekerja, (c) memiliki daya saing positif untuk berprestasi, (d) mengutamakan prestasi kerja, (e) adanya hubungan harmonis dan iklim kerja yang kondusif, serta (f) bekerja menjadi guru bukan hanya mengharap besarnya upah yang diterima.

Faktor konsep diri yang paling berperan mempengaruhi kinerja subjek adalah faktor lingkungan keluarga dan rekan kerja. Sedangkan faktor motivasi kerja yang paling berperan adalah motivasi internal. Disarankan bagi para subjek agar menumbuhkan konsep diri positif, semangat bekerja, semangat berkeaktivitas dan beraktivitas, serta menambah semangat pengabdian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Hasan dkk. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. Balai Pustaka: Jakarta
- Alwisol. 2012. *Psikologi kepribadian Edisi Revisi*. Malang: UMM Press.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Burns, R.B. 1993. *Konsep Diri : Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku*. Alih Bahasa: Eddy. Jakarta: Arcan.
- Brooks, William Dean. *Speech Communucation*. Digitized by the Internet Archive. Available at open library. Org [accessed 07/09/14]
- Desmita. 2009. *Psikologi perkembangan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Departemen Pendidikan Nasioanal (2004). *Standar Kompetensi (SK) Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar dan Madrasah Ibtidaiah*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Dinas Pendidikan Nasional, 2004, *Pedoman Penilaian Kinerja Guru*, Dirjen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Jakarta.
- Hurlock, E.B. 1980. *Psikologi perkembangan: suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Alih bahasa: Istiwidayanti & soedjarwo. Jakarta: Erlangga.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2009. *Metode penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. E. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nina Lamatenggo dan Uno B. Hamzah. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Patilima, Hamid. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Rakhmat, Jalaludin. 2005. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sanrock, John W. 2010. *Life-Span Development 13th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Sobur, Alex. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2005. *Komunikasi antar Pribadi*. Semarang: UNNES Press.
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, Hamzah B. 2015. *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.