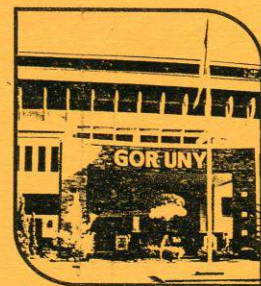


B<sub>1</sub>

ISBN 978-602-8429-39-9

# PROCEEDING

Seminar  
Olahraga Nasional III  
dalam rangka  
**DIES NATALIS  
FIK UNY 2010**



FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

EFEKTIVITAS BELAJAR MANDIRI DENGAN MENGGUNAKAN <i>COMPACT DISK</i> (CD) PEMBELAJARAN DAN MODUL MATAKULIAH PENDIDIKAN KESEHATAN SEKOLAH Oleh: Erwin Setyo Kriswanto, M.Kes, Yudanto, M.Pd, Sujarwo, S.Pd.Jas Universitas Negeri Yogyakarta .....	234 - 239
PEMBINAAN KEMAMPUAN MULTILATERAL MELALUI PEMBELAJARAN PENDIDIKAN JASMANI DAN OLAHRAGA BAGI ANAK SEKOLAH DASAR Oleh: Fredericus Suharjana Universitas Negeri Yogyakarta .....	240 - 245
PENGOPTIMALAN LEMBAGA PENDUKUNG SEBAGAI SARANA PENUNJANG DALAM PENCAPAIAN PRESTASI OLAHRAGA Oleh: Faidillah Kurniawan Universitas Negeri Yogyakarta .....	246 - 251
MENJAGA KESEHATAN DAN KEBUGARAN BAGI LANSIA MELALUI BEROLAHRAGA Oleh: C. Fajar Sri W, M.Or Universitas Negeri Yogyakarta .....	252 - 258
PENCEGAHAN ASMA MELALUI OLAHRAGA SENAM, RENANG DAN LATIHAN PERNAFASAN DENGAN AKTIVITAS Oleh: Farida Mulyaningsih Universitas Negeri Yogyakarta .....	259 - 265
MAPPING SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM STUDI PENDIDIKAN KEPELATIHAN OLAHRAGA FIK UNY Oleh: Fauzi, M.Si Universitas Negeri Yogyakarta .....	266 - 273
KEPEMIMPINAN GURU PENDIDIKAN JASMANI OLAHRAGA DAN KESEHATAN Oleh: Guntur Universitas Negeri Yogyakarta .....	274 - 283
MULTILATERAL: KONSEP DAN APLIKASI OLAHRAGA ANAK USIA DINI Oleh: Hedi Ardiyanto Hermawan Universitas Negeri Yogyakarta .....	284 - 293
PERBANDINGAN PENGARUH METODE LATIHAN <i>PLIOMETRIK STANDING</i> <i>TRIPLE JUMP</i> KE ARAH VERTIKAL DAN HORIZONTAL TERHADAP KECEPATAN LARI DAN KEKUATAN TUNGKAI Oleh: Jaka Sunardi Universitas Negeri Yogyakarta .....	294 - 302
PENDIDIKAN KARAKTER ANAK MELALUI SEPAKBOLA Oleh: Komarudin Universitas Negeri Yogyakarta .....	303 - 310

# KEPEMIMPINAN GURU PENDIDIKAN JASMANI OLAHRAGA DAN KESEHATAN

oleh:  
Guntur  
Universitas Negeri Yogyakarta

guntur@uny.ac.id

## ABSTRAK

Tulisan ini bertujuan untuk mengkaji (1) peranan guru pembelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan sebagai pimpinan, (2) usaha-usaha yang dilakukan guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan dalam meningkatkan pembelajaran, (3) faktor-faktor pendukung dan penghambat usaha-usaha guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan.

## PENDAHULUAN

Pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan (Penjasorkes) sebagai komponen pendidikan keseluruhan telah disadari oleh banyak kalangan. Kondisi kualitas pembelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan di Indonesia, hingga dewasa ini, ialah belum efektifnya pengajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan di sekolah-sekolah. Kondisi kualitas pembelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan yang memprihatinkan di sekolah dasar, sekolah lanjutan bahkan perguruan tinggi telah dikemukakan dan ditelaah dalam berbagai forum oleh beberapa pengamat pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan (Cholik Mutohir, 2002;16).

Pembelajaran penjasorkes adalah mata pelajaran yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena penjasorkes sebagai mata pelajaran yang didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan sifat unik menunjukkan bahwa penjasorkes sebagai mata pelajaran memiliki ciri-ciri yang tidak dimiliki oleh mata pelajaran lain. Ciri-ciri yang menempatkan mata pelajaran penjasorkes memiliki karakteristik tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan siswa dalam belajar gerak. Karena sifat yang kompleks dan unik tersebutlah, mata pelajaran penjasorkes sebagai pembelajaran yang memerlukan seorang guru sebagai seorang pemimpin yang memahami kompleksitas tersebut dan mampu melaksanakan peranannya sebagai orang yang diberi tanggung jawab untuk melaksanakan pembelajaran mata pelajaran penjasorkes.

Konsep Pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan terfokus pada proses sosialisasi atau pembudayaan via aktivitas jasmani, permainan, dan atau olahraga. Proses sosialisasi berarti pengalihan nilai-nilai budaya dari generasi tua ke generasi yang lebih muda. Karena itu seluruh adegan pergaulan antara pendidikan atau guru dan peserta didik atau siswa adalah pergaulan yang bersifat mendidik. Perantaranya adalah tugas ajar berupa pengalaman gerak yang bermakna dan memberikan jaminan bagi partisipasi dan perkembangan seluruh aspek kepribadian peserta didik. Perubahan terjadi karena keterlibatan peserta didik sebagai aktor atau pelaku melalui pengalaman dan penghayatan secara langsung dalam pengalaman gerak sementara guru sebagai pendidik berperan sebagai pengarah agar kegiatan yang lebih bersifat pendewasaan itu tidak meleset dari pencapaian tujuan.

Guru pembelajaran penjasorkes sebagai pemimpin merupakan *key person* dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Keberhasilan mata pelajaran penjasorkes di sekolah hanya akan maju bila dipimpin oleh guru yang memiliki visi dan mampu menerjemahkan visi tersebut ke dalam interaksi belajar yang jelas dan tujuan yang spesifik. Hal tersebut seperti diungkap oleh Zenger dan Folkman (2004: 18) "*leading organizational change requires create the overarching vision, translate the vision into specific objectives, and Balance the need for direction with the need to involve others.*" Selain memiliki visi tersebut, maka guru penjasorkes harus memiliki

keterampilan manajerial, serta integritas kepribadian dalam melakukan perbaikan kualitas di dalam pembelajaran penjasorkes

Untuk menciptakan suasana pembelajaran yang fungsional dan efektif dalam mencapai tujuan yang diharapkan, maka perlu diciptakan hal-hal yang baru (*inovatif*) dalam kegiatan pembelajaran penjasorkes. Semua itu harus dipahami oleh guru penjasorkes dan yang lebih penting adalah bagaimana guru penjasorkes. Kepemimpinan guru penjasorkes tentu menjalankan tugasnya dengan mengembangkan iklim yang kondusif di lingkungan pembelajaran.

Kata kunci: Kepemimpinan, Pembelajaran Pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan

## PEMBAHASAN

### A. Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan merupakan terjemahan dari "*leadership*" berasal dari kata *leader*. Pemimpin (*leader*) ialah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Disamping hal tersebut, istilah kepemimpinan diterjemahkan dalam berbagai arti menurut penemu dan penulisnya, diantaranya yaitu sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh (Wahjosumidjo, 2002: 17). Fiedler (1967: 8), "*leader as the individual in the group given the task of directing and coordinating task relevant group activities.*" Dari pengertian tersebut, maka seorang pemimpin adalah anggota kelompok yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kinerja dalam rangka mencapai tujuan. Jadi pendapat Fiedler lebih menekankan pada "*directing and coordinating*" tugas yang berkaitan dengan aktivitas kelompok. Berbeda dengan Kotter (1997: 31) kepemimpinan adalah seperangkat proses yang terutama ditujukan untuk menciptakan organisasi atau menyesuakannya terhadap keadaan-keadaan yang jauh berubah. Kepemimpinan menentukan seperti apa seharusnya masa depan itu, mengarahkan kepada visi, dan memberikan inspirasi untuk mewujudkannya. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2004: 65) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan menjalankan pekerjaan melalui orang lain dengan mendapatkan kepercayaan dan kerja sama. Hampir semua pekerjaan dipengaruhi dan tergantung pada kepemimpinan.

Menurut Robbins (1993: 365), "*leadership as the ability to influence a group toward the achievement of goals.*" Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang-orang kearah pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Yukl (2001: 7), "*leadership is the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how it can be done effectively, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish the shared objectives.*" Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Dari pengertian di atas, maka ide pokok kepemimpinan adalah suatu kegiatan atau proses, konsep hubungan (*relation concept*) manusia dalam spektrum luas yang esensinya bertumpu pada kemampuan mempengaruhi orang lain yang berkaitan dengan memudahkan kinerja tugas kolektif yang prosesnya diarahkan ke suatu hasil yaitu pencapaian tujuan, dan dalam kepemimpinan itu terdapat unsur pemimpin (*leader*), anggota (*followers*), dan situasi (*situation*).

### B. Teori Kepemimpinan Transformasional

#### a. Definisi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Sadler (1997: 42) "*transformational leadership is the process of engaging the commitment of employees in the context of shared values and shared vision.*" Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan di mana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagi nilai-nilai dan visi organisasi. Dari pengertian tersebut ada tiga hal yang merupakan inti kepemimpinan transformasional, yaitu komitmen, berbagi nilai-nilai organisasi, dan berbagi visi organisasi.

## b. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Menurut Tichy dan Devanna (Sadler, 1997: 43) "having observed a number of transformational leaders in action: 1) They clearly see themselves as change agents. They set out to make a difference and to transform the organisation for which they are responsible, 2) They are courageous. They can deal with resistance, take a stand, take risks, confront reality, 3) They believe in people. They have well developed beliefs about motivation, trust and empowerment. They are driven by strong set of values, 4) They are life-long learners. They view mistakes – their own as well as other people's – as learning opportunities, 4) They can cope with complexity, uncertainty and ambiguity, 5) They are visionaries."

Ada beberapa karakteristik pemimpin transformasional menurut Tichy dan Devanna yaitu *pertama*, pemimpin menempatkan diri sebagai *change agent*, *kedua*; mereka berani bertindak untuk melakukan perubahan, pimpinan tersebut berani menghadapi resistensi, menanggung risiko, dan berani menghadapi kenyataan, *ketiga*; pemimpin percaya kepada pengikut, dengan cara mengembangkan kepercayaan melalui motivasi, kejujuran dan pemberdayaan, peduli terhadap aspek-aspek humanistik, *keempat*; pemimpin transformasional menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan seperti mengembangkan rasa empati dan simpati, saling menghargai, memperhatikan harkat dan martabat sesama, saling memperdulikan, ramah, bertindak secara santun, peduli terhadap aspek-aspek pribadi dan sosio-emosional, *kelima*; pemimpin selalu belajar sepanjang hayat, *keenam*; pemimpin mampu mengatasi permasalahan yang kompleks, tidak menentu dan membingungkan, *ketujuh*; pemimpin memiliki pandangan jauh kedepan (visioner). Sedangkan menurut Bass (Lunenburg, 2000: 150) "transformational leaders in motivate their subordinates to do more than they originally expected to do. They accomplish this in three ways: 1) by raising followers' levels of consciousness about the importance and value of designated outcomes and about reaching them, 2) by getting followers to transcend their own self-interest for the sake of the team, organization, or larger polity, 3) by raising followers' need levels to higher-order needs, such as self-actualization."

Bass menggaris bawahi beberapa hal mengenai pemimpin transformasional dengan lebih memotivasi para pengikut dengan tiga cara yaitu; 1) meningkatkan tingkat kesadaran pengikut tentang arti penting suatu tugas pekerjaan dan nilai-nilai dari tugas tersebut, 2) melibatkan pengikut lebih mementingkan kepentingan organisasi dari pada kepentingan masing-masing pribadi, 3) meningkatkan kebutuhan pengikut pada level yang lebih tinggi seperti aktualisasi diri.

Ciri perilaku kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (Sadler, 1997: 42-43) adalah sebagai berikut; a) *idealised influence*. Having a clear vision and sense of purpose, b) *individual consideration*. Paying attention to needs and potential for development of their individual followers, c) *intellectual stimulation*. Actively soliciting new ideas and new ways of doing thing, d) *inspiration*. Motivating people, generating enthusiasm, setting an example, being seen to share the load. Ciri perilaku kepemimpinan transformasional menurut pendapat tersebut di atas yaitu; a) pemimpin memiliki idealisme tinggi dengan memiliki visi yang jelas dan kesadaran akan tujuan, b) mendasarkan diri pada kebutuhan dan potensi untuk mengembangkan kinerja dan karir pengikutnya, c) pemimpin dalam mengarahkan pengikutnya selalu menggunakan pertimbangan nalar; mempunyai inisiatif dan cara baru dalam mengerjakan sesuatu, d) pemimpin selalu memotivasi, membangkitkan semangat, dapat diteladani dengan menggunakan prinsip kebersamaan dalam mengangkat beban tugas .

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang memiliki *change agent*, *inovatif*, dengan komitmen memotivasi serta percaya dengan anggotanya

### C. Penerapan Kepemimpinan Transformasional Di Dalam Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan

Leithwood (Hoy, 2001: 417) menilai adanya pengaruh kepemimpinan transformasional dalam perubahan struktur pendidikan. Kerangka konseptualnya didasarkan pada dua pernyataan. *"First, transformational leadership in schools directly affects such school outcomes as teacher perceptions of student goal achievement and student grades. Second, transformational leadership indirectly affects these outcomes by influencing three critical psychological characteristics of staff—perceptions of school characteristics, teacher commitment to change, and organizational learning"*. Pertama, kepemimpinan transformasional di sekolah secara langsung mempengaruhi keberhasilan sekolah sebagaimana persepsi guru terhadap tujuan pencapaian prestasi siswa. Kedua, kepemimpinan transformasional secara tidak langsung mempengaruhi keberhasilan dengan tiga hal pada karakteristik *staff* yaitu, persepsi terhadap karakteristik sekolah, komitmen guru terhadap perubahan dan pembelajaran dalam organisasi.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keadaan psikologis pengikut atau bawahan menurut Leithwood ( Jan Stewart, 2006: 17 ) *"there is evidence that transformational leadership influences four psychological states of those who experience such leadership, those states being: commitment; developmental press (changes in students' attitudes and/or behaviour); control press (the tendency for teachers to feel that they must adhere to central demands for orderliness and structure); and satisfaction."* Dari pernyataan tersebut dapat diketahui Leithwood mengemukakan, ada bukti bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi empat keadaan psikologis dari mereka yang mengalami kepemimpinan seperti itu, yaitu: komitmen; menekankan pengembangan (perubahan di dalam sikap-sikap atau perilaku siswa); menekankan kontrol (kecenderungan para guru untuk merasa bahwa mereka harus mengikuti kepada tuntutan-tuntutan siswa untuk ketertiban dan struktur); dan kepuasan.

Menurut Leithwood (Bush, 2000: 23) *"transformational leaders in continous pursuit of three fundamental goal: 1)helping staff members develop and maintain a collaborative, professional culture;2) fostering teacher development; and 3) helping them solve problems together more effectively."* Ada tiga hal yang menjadi tujuan fundamental kepemimpinan transformasional adalah: 1) membantu para anggota staf dan mengembangkan kultur pembelajaran dan profesional; 2) membantu perkembangan pengembangan guru; dan 3) membantu mereka dalam memecahkan masalah bersama-sama secara efektif. Menurut Leithwood ( Jan Stewart, 2006: 15) *"The following seven dimensions are used to describe transformational leadership: "building school vision and establishing school goals; providing intellectual stimulation; offering individualized support; modelling best practices and important organizational values; demonstrating high performance expectations; creating a productive school culture; and developing structures to foster participation in school decisions."* Ada tujuh dimensi yang berikut digunakan untuk menguraikan transformational kepemimpinan: "membangun visi pembelajaran dan menetapkan sasaran pembelajaran; menyediakan rangsangan intelektual; memberikan dukungan secara personal; praktek-praktek percontohan yang terbaik dan nilai-nilai organisatoris penting; mempertunjukkan pencapaian kinerja tinggi; menciptakan suatu kultur pembelajaran yang produktif; dan mengembangkan struktur-struktur untuk membantu perkembangan partisipasi siswa dalam pembelajaran. Adapun hasil dari kepemimpinan transformasional berdasarkan penemuan Leithwood ( Liontos, 1992: 5) *"He cites two findings from his own studies: 1) transformational leadership practices have a sizable influence on teacher collaboration, and 2) significant relationships exist between aspects of transformational leadership and teachers' own reports of changes in both attitudes toward school improvement and altered instructional behavior."* Ada dua hasil dari kepemimpinan transformasional yang ditemukan oleh Leithwood adalah pertama, praktek kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kerja sama/kolaborasi guru. Kedua, ada hubungan yang penting antara aspek kepemimpinan transformasional dan laporan-laporan dari guru tentang perubahan-perubahan baik sikap-sikap terhadap perbaikan perilaku pengajaran yang berubah. Kepemimpinan transformasional sangat relevan untuk diterapkan dalam pembelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan karena hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pemimpin mampu mengembangkan nilai-nilai organisasi yang meliputi kerja keras, menghargai waktu, semangat, dan motivasi tinggi untuk berprestasi, disiplin, dan sadar akan tanggung jawab.
- 2) Pemimpin mampu menyadarkan anggota akan rasa memiliki dan tanggung jawab (*sense of belonging and sense responsibility*).
- 3) Pemimpin dalam proses pengambilan keputusan selalu menggunakan kemampuan intelektualnya secara cerdas.
- 4) Pemimpin selalu memperjuangkan nasib staf dan anggotanya dan peduli akan kebutuhan-kebutuhannya.
- 5) Pemimpin berani melakukan perubahan menuju tingkat produktivitas organisasi yang lebih tinggi.
- 6) Pemimpin mampu membangkitkan motivasi dan semangat anggota untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi.
- 7) Pemimpin mampu menciptakan budaya organisasi yang positif.

Dari paparan di atas, maka sependapat dengan Duignan dan Macpherson (Bush, 2000: 24) "*the qualities identified as applying to educative leaders are, in many ways, similar to the identified with transformational leaders. The stress is on encouraging and empowering those directly responsible for face-to-face teaching.*" Kualitas atau mutu yang diidentifikasi oleh Duignan dan Macpherson sebagai sesuatu yang aplikatif bagi para guru penjasorkes yang secara langsung menjadi pemimpin kelas adalah dalam banyak hal sama dengan kualitas yang diidentifikasi para pemimpin transformasional. Penekanannya adalah terdapat padaendorongan dan pemberdayaan tanggung jawab langsung terhadap pengajaran *face-to-face*.

#### **D. Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan**

##### **a. Hakikat Belajar**

Belajar merupakan suatu proses perubahan tingkah laku sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungannya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Santrock dan Yussen (1994: 89) mendefinisikan belajar sebagai perubahan yang relatif permanen karena adanya pengalaman. Reber (1988: 56) mendefinisikan belajar dalam 2 pengertian. *Pertama*, belajar sebagai proses memperoleh pengetahuan dan *kedua*, belajar sebagai perubahan kemampuan bereaksi yang relatif langgeng sebagai hasil latihan yang diperkuat.

Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa belajar merupakan sebuah proses memperoleh pengetahuan dan pengalaman dalam wujud perubahan tingkah laku dan kemampuan bereaksi yang relatif permanen atau menetap karena adanya interaksi individu dengan lingkungannya.

##### **b. Pembelajaran**

Istilah pembelajaran menunjuk kepada pengertian interaksi belajar mengajar antara pengajar dan warga belajar yang mengakibatkan terjadinya perubahan tingkah laku. Dalam proses tersebut paling tidak mengandung ciri-ciri: (1) ada tujuan yang ingin dicapai, (2) ada bahan/materi yang menjadi isi dari interaksi, (3) ada metode sebagai cara atau pendekatan yang digunakan untuk mencapai tujuan, (4) ada situasi yang memungkinkan proses belajar mengajar berlangsung dengan baik, dan (5) ada evaluasi terhadap hasil belajar (Sardiman, 1990: 12-13).

Proses pembelajaran memang menduduki hal yang amat penting, hal ini diungkapkan oleh Abdul Majid (2006: 3):

"Reformasi pendidikan tidak cukup hanya dengan perubahan dalam sektor kurikulum, baik struktur maupun prosedur perumusannya. Pembaharuan kurikulum akan lebih bermakna bila diikuti oleh perubahan praktik pembelajaran di dalam maupun di luar kelas. Indikator pembaharuan kurikulum ditunjukkan dengan adanya perubahan pola kegiatan pembelajaran, pemilihan media pendidikan, penentuan pola penilaian yang menentukan hasil pendidikan"

Menurut Oemar Hamalik (2008: 57) pembelajaran mengandung pengertian mengenai suatu kombinasi yang tersusun meliputi unsure-unsur manusiawi, material, fasilitas, perlengkapan dan prosedur yang saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan pembelajaran. Keberhasilan pendidikan juga ditentukan bagaimana proses pembelajarannya di kelas, sejalan dengan pemikiran tersebut menurut Bobbi de Porter, Mark Reardon & Sarah Singer-Nourie (2003: 3) dalam Quantum Teaching berpendapat:

Proses belajar-mengajar adalah fenomena yang kompleks. Segala sesuatunya berarti- setiap kata, pikiran, tindakan, dan asosiasi- dan sampai sejauh mana Anda mengubah lingkungan, presentasi dan rancangan pengajaran, sejauh itu pula proses belajar berlangsung.

Pembelajaran merupakan upaya yang bertujuan untuk membantu belajar siswa, merupakan serangkaian peristiwa yang mempengaruhi siswa agar lebih mudah mencapai tujuan belajar. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pembelajaran merupakan kegiatan bertujuan yang tertata secara sistematis yang dirancang dan dikembangkan untuk mencapai tujuan belajar.

### c. Sistematika Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan

Sistematika pembelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan merupakan konsep mengenai urutan pembelajaran. Sistematika pembelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan harus meliputi tiga bagian utama, yaitu (1) tahap pendahuluan, tahap membuka pelajaran atau latihan pemanasan, (2) tahap pelajaran inti atau tahap pengembangan bahan pelajaran, dan, (3) tahap penutup atau tahap latihan penenangan (Lutan, 2000: 16).

**Tahap pendahuluan** bertujuan (1) mempersiapkan jasmani dan rohani siswa kedalam suasana pembelajaran, (2) memenuhi kebutuhan dan keinginan bergerak bagi siswa setelah lama duduk di kelas atau kegiatan lain yang menjemukan, (3) mempersiapkan fisiologi dan anatomi siswa agar siap mengikuti kegiatan olahraga, selain itu untuk mencegah kemungkinan terjadinya cedera yang disebabkan kurang siapnya fisiologi dan anatomi siswa menerima beban latihan olahraga, (4) menghilangkan kekakuan otot dan persendian setelah lama tidak melakukan kegiatan fisik.

**Tahap latihan inti** berisi latihan keterampilan olahraga sesuai dengan bahan pelajaran atau standar kompetensi-kompetensi dasar. Beberapa hal yang harus diperhatikan guru dalam menyajikan bahan pelajaran pada latihan inti antara lain; (1) materi pelajaran disajikan sesuai dengan rencana pembelajaran, (2) penyajian bahan pembelajaran diawali pada gerak yang lebih kompleks, (3) frekuensi latihan gerakan setiap siswa harus diusahakan sebanyak mungkin untuk memperoleh otomatisasi gerakan, (4) gunakan alat-alat fasilitas olahraga yang tersedia seefektif mungkin, (5) perhatikan lokasi waktu pada setiap tahapan kegiatan, (6) selama berlangsungnya kegiatan pembelajaran guru harus aktif memberikan bimbingan dan koreksi pada siswa baik secara individual atau kelompok, (7) guru harus selalu memberikan motivasi dan penguatan selama kegiatan berlangsung, dan (8) kegiatan pembelajaran hendaknya dibuat bervariasi untuk menghindari kebosanan bagi siswa.

Pelaksanaan penyajian bahan pembelajaran pada latihan inti dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu, pertama: tahap kegiatan mempelajari latihan gerakan keterampilan yang masih asing atau yang belum dikuasai siswa, kedua: pada tahap ini siswa telah menguasai koordinasi gerakan sesuai dengan batasan-batasan kemampuannya.

**Tahap penutup**, tahap terakhir dari kegiatan pembelajaran adalah menutup pembelajaran, untuk pembelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan tahap ini disebut tahap penenangan. Tujuan latihan penenangan adalah: (1) untuk mengembalikan suhu badan dan aktivitas organ-organ tubuh kead normal seperti sebelum mengikuti pelajaran olahraga, dan, (2) untuk mempersiapkan jasmani dan rohani ke suasana pelajaran berikutnya di dalam kelas.

Budiwanto (1990: 5-14) mengemukakan bahwa ada empat tahapan penerapan metode mengajar dalam kegiatan belajar mengajar pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan yang meliputi: (1) guru



mendemonstrasikan bahan pelajaran yang akan dipelajari siswa, sambil memberikan penjelasan. Beberapa hal yang perlu dijelaskan antara lain; (a) pemahaman tentang tujuan, kegunaan gerakan, dan (b) penjelasan tentang analisis gerakan, teknik dan kunci-kunci gerakan, (2) siswa melakukan latihan keterampilan gerakan yang meliputi; (a) latihan keterampilan dasar secara bagian, (b) latihan koordinasi, (c) latihan koordinasi dengan frekuensi kecepatan dan kekuatan yang meningkat, dan (d) latihan dengan menambahkan tingkat kesulitan. (3) Guru memberikan tugas kepada siswa, baik individu maupun kelompok. (4) Guru memberikan koreksi untuk perbaikan kgerakan keterampilan siswa, proses pemberian koreksi tersebut dapat dilakukan sebagai berikut; (a) koreksi dilakukan secara langsung, (b) koreksi dengan menjelaskan gerakan yang benar, dan (c) mengubah teknik gerakan yang salah.

Dari pendapat ini dapat di tarik suatu pemahaman mengenai kegiatan yang dominan pada saat persiapan mengajar berpusat pada guru, pada tahap pendahuluan antara guru dan siswa hampir sama persentase kegiatannya selain itu guru hendaknya mampu menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan siswa sehingga siswa tertarik dan berminat untuk belajar, pada pelajaran inti kegiatan berpusat pada siswa, dan pada tahap penutup guru memiliki peranan yang lebih banyak untuk melakukan evaluasi kegiatan pembelajaran dibanding siswa.

Dalam pelaksanaan kegiatan belajar-mengajar dapat digunakan berbagai metode. Metode adalah cara menciptakan kondisi untuk merangsang pembelajar melaksanakan kegiatan belajar yang bertujuan untuk memudahkan siswa memahami bahan pengajaran. Oleh karena itu guru hendaknya dapat memilih metode yang sesuai dengan kompetensi dasar dan tujuan yang akan dicapai.

Pembelajaran di SD sebagian besar dikemas dalam bentuk permainan (*game*). Oleh karena itu, metoda yang digunakan menekankan pada aktivitas fisik yang memungkinkan anak dalam suasana gembira, dapat bereksplorasi, menemukan sesuatu secara tidak langsung dan lain-lain. Pembelajaran di SLTP/MTs dilakukan dengan permainan-permainan yang dimodifikasi yang sesuai dengan kebutuhan anak dan ketersediaan sarana dan prasarana. Sedangkan untuk SMU/MA dilakukan sesuai dengan peraturan permainan yang baku/sesungguhnya.

Metode-metode tersebut adalah, (a) metode eksplorasi; penyajian pembelajaran dalam bentuk bermain yang memungkinkan anak menjelajahi berbagai situasi sehingga anak memperoleh pengalaman belajar yang beraneka ragam yang dapat merangsang indera anak. Dalam metode ini keterlibatan guru dalam proses pembelajaran sangat terbatas. Guru diharapkan dapat mengawasi, terutama dalam aspek keselamatan anak. (b) metode diskoveri; sebagai tindak lanjut dari metode eksplorasi anak dilibatkan dalam proses pembelajaran yang menekankan pada menemukan sesuatu melalui aktivitas bermain. (c) metode kombinasi; metode ini menekankan pada gabungan antar ke dua metode tersebut sehingga tingkat kesulitan belajarnya lebih tinggi. Metode ini sudah mulai mengarah pada olahraga yang memiliki organisasi rendah. Materi-materi seperti olahraga mini, *lead-up game* sangat relevan di samping itu, masih banyak metode pembelajaran Pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan yang dapat diterapkan yang bertujuan untuk menggali potensi belajar anak melalui aktivitas bermain dan permainan.

Menurut Soemosaswito (1988: 5) keefektifan pengajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan dapat di analisis melalui dua indikator, yaitu tingginya rerata waktu belajar yang tepat, dan rendahnya waktu menunggu atau pembagaian giliran untuk melakukan kegiatan. Dua faktor itu dinilai sebagai faktor utama yang membedakan pengajaran yang baik dan pengajaran yang buruk.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pembelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan yang efektif adalah susunan pembelajaran yang dirancang untuk dapat memaksimalkan jumlah waktu yang dapat digunakan siswa untuk melakukan latihan langsung, sekaligus dapat meyakinkan terwujudnya perkembangan yang berkelanjutan dari keterampilan yang sesuai dengan jumlah kegagalan minimal.

### E. Kepemimpinan Dalam Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan

Dalam konteks kepemimpinan di kelas pembelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan, maka peran kepemimpinan tersebut dilaksanakan oleh guru. Makna pemimpin pendidikan diterangkan lebih jauh oleh Syafaruddin (2002: 52) adalah orang yang bertanggung jawab dalam proses perbaikan yang berada pada semua level kelembagaan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan dalam pengertian ini adalah proses mempengaruhi semua personel yang mendukung pelaksanaan aktivitas pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Sehingga para guru penjasorkes harus memiliki komitmen terhadap perbaikan mutu dalam fungsi utamanya. Oleh karena itu fungsi dari kepemimpinan guru penjasorkes haruslah tertuju pada kualitas pembelajaran serta semua sarana yang mendukungnya. Keberadaan siswa adalah juga penting dalam pembelajaran penjasorkes.

Menurut Hallinger ada tiga dimensi tentang konsep kepemimpinan pengajaran yaitu sebagai berikut (Jan Stewart, 2006: 5) "*Hallinger's most frequently used conceptualization of instructional leadership proposes three dimensions: defining the school's mission, managing the instructional program, and promoting a positive school-learning climate.*" Hallinger sering menggunakan konseptualisasi kepemimpinan pengajaran dengan mengemukakan tiga dimensi: menggambarkan misi yaitu memanager program pengajaran, dan mempromosikan suatu iklim pembelajaran yang positif

Menurut Peterson dan Deal (Lunenburg, 2000: 331), "*the school leader is key in shaping school culture.*" Pemimpin adalah kunci dalam membentuk kultur pembelajaran. Senada dengan pendapat Peterson, Bush (2000: 24) mengungkapkan bahwa kepemimpinan pendidikan dipandang sebagai upaya memberikan sebuah kultur pengajaran dan pembelajaran yang kondusif. Menurut Duignan dan Macpherson (Bush, 2000: 24) "*educative leaders should, therefore, take responsible leadership actions to create organisational cultures that enhance the growth and development of all involved in teaching and learning.*" Pemimpin pendidikan harus bertanggung jawab dalam menciptakan kultur organisasi yang dapat meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan partisipasi seluruh pihak yang terlibat dalam pengajaran dan pembelajaran.

Menurut Duignan dan Macpherson ( Bush, 2000: 24-25) *the educative leader:*

- a. Creates opportunities to allow participants in any change process to reflect on their practice and to develop personal understandings of the nature and implications of the change for themselves.
- b. Encourages those involved in the implementation of an improvement to form social groups to provide for mutual support during the change process.
- c. Provides opportunities for positive feedback for all involved in the change
- d. *Must be sensitive to the possible outcomes of any development process and provide the conditions necessary for feedback and follow-up so that those involved have the opportunity to discuss and rethink ideas and practice.*

Pemimpin pendidikan menurut pendapat Duignan dan Macpherson ( Bush, 2000: 24-25) adalah *pertama*, memberikan kesempatan kepada anggota untuk berpartisipasi dalam proses perubahan guna merefleksikan praktek dan mengembangkan pemahaman personal tentang sifat dan implikasi perubahan; *kedua*, mendorong anggota terlibat dalam implementasi perbaikan untuk membentuk kelompok-kelompok sosial dan membangun tradisi saling mendukung selama proses perubahan; *ketiga*, membuka peluang *feedback* positif bagi semua pihak yang terlibat dalam perubahan; *keempat*, harus sensitif terhadap *outcomes* proses pengembangan dan menciptakan kondisi yang kondusif bagi *feedback* yang dibutuhkan, kemudian menindaklanjutinya dengan melibatkan beberapa pihak dalam mendiskusikan ide-ide dan prakteknya.

Jadi implikasi praktis bagi kepemimpinan pendidikan adalah menekankan terhadap pengembangan profesional yang dikaitkan dengan refleksi praktis dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru penjasorkes menjalankan kepemimpinan manajerial di kelas berinteraksi dengan sejumlah personel yang ada dalam sistem tersebut yang meliputi materi, siswa, sarana prasarana. Hubungan interpersonal guru penjasorkes dengan semua personel yang berlangsung di kelas & lapangan dalam rangka mempengaruhi mereka agar melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Upaya pencapaian tujuan pembelajaran penjasorkes dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran, maka guru penjasorkes sangat perlu melakukan upaya pemberdayaan strategi pembelajaran dalam menjalankan peranannya di kelas. Di sini sangat jelas bahwa keberadaan guru penjasorkes sebagai staff dalam proses pembelajaran dan pengajaran dalam lembaga pendidikan adalah menjadi salah satu pilar kepemimpinan pendidikan. Menurut Duignan dan Macpherson ( Bush, 2000: 24) *the educative leader stress on encouraging and empowering those directly responsible for face-to-face teaching.*

Pernyataan tersebut, mengungkapkan bahwa pemimpin pendidikan menekankan pada pendorongan dan pemberdayaan tanggung jawab langsung terhadap proses mengajar *face to face*. Para guru harus diberi peluang untuk memperbaiki pembelajaran murid dengan cara memberdayakannya melalui pemberian otonomi, seperti yang diungkap oleh Arvan Pradiansyah (2004: 27) bahwa cara yang paling efektif dalam memimpin adalah memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada orang yang dipimpin. Selain diberikan kebebasan dalam mengembangkan kreativitas, maka pengembangan kemampuan serta meningkatkan penghargaan terhadap prestasi para siswa juga sangat penting.

Pemberdayaan guru penjasorkes merupakan strategi sebagai upaya untuk peningkatan proses pembelajaran dan pengajaran di sekolah. Dimana, upaya tersebut akan menghasilkan, membina dan meningkatkan secara kontinu siswa- siswa sesuai yang diharapkan. Apabila tidak ada proses pemberdayaan guru penjasorkes di sekolah, maka jelas tidak mungkin sekolah tersebut akan mengalami peningkatan prestasi secara maksimal. Untuk menciptakan sekolah yang berkualitas harus di dukung dengan guru yang berkualitas.

Dalam rangka pemberdayaan guru sebagai upaya tercapainya tujuan pembelajaran penjasorkes, maka guru harus melakukan hal-hal yang penting dengan pendekatan yang dimiliki kolah. Pada intinya dapat dikatakan bahwa pemimpin yang berhasil mencapai sukses ialah pemimpin-pemimpin yang dapat menyesuaikan sikap dan tingkah laku mereka guna memenuhi tuntutan-tuntutan yang secara khas terjadi dalam lingkungan situasi masing-masing (Veithzal Rivai, 2004: 289).

Dari paparan tersebut, pemberdayaan guru penjasorkes diarahkan pada upaya-upaya untuk menolong guru agar mau memperbaiki pelaksanaan proses pengajaran supaya lebih berkualitas, tentunya dengan mengembangkan iklim yang kondusif sesuai dengan budaya yang berkembang.

#### KESIMPULAN

Kepemimpinan pendidikan dalam pengertian ini adalah proses mempengaruhi semua personel yang mendukung pelaksanaan aktivitas pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Sehingga para guru penjasorkes harus memiliki komitmen terhadap perbaikan mutu dalam fungsi utamanya. Oleh karena itu fungsi dari kepemimpinan guru penjasorkes haruslah tertuju pada kualitas pembelajaran serta semua sarana yang mendukungnya. Keberadaan siswa adalah juga penting dalam pembelajaran penjasorkes.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arvan Pradiansyah. (2004). *You are leader menjadi pemimpin dengan memanfaatkan potensi terbesar yang anda miliki kekuatan memilih*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Bass. (1998). *Ethics, moral character and authentic transformational leadership*. Diambil pada tanggal 4 Desember 2009, dari <http://cls.binghamton.edu/BassSteid.html>
- Bush, T & Coleman, M. (2000). *Leadership and strategic management in Education*. London: Sage
- Fiedler, Fred, E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: Mc.Graw Hill.
- Stewart, J. (2006) *Transformational leadership an evolving concept examined through the works of burns, bass, avolio and leithwood*. Diambil pada tanggal 6 Desember 2009, dari <http://www.umanitoba.ca/publications/cjeap/pdf%20files/stewart.pdf>
- Kotter, J.P. (1997). *Leading change menjadi pionir perubahan*. Alih bahasa Pandapotan Sianipar. Jakarta: Gramedia

- Lunenburg, Fred, C. & Ornstein, Allan, C. (2000). *Education administration concepts and practices*. Belmont: Wadsworth, a division of Thomson Learning
- Robbins, Stephen, P. (1993). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Syafaruddin. (2002). *Manajemen mutu terpadu dalam pendidikan konsep, strategi, dan aplikasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Sadler, Philip. (1997). *Leadership*. London: Kogan Page Limited.
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan guru tinjauan teoritis dan permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary. (1994). *Leadership in organizations*. Alih bahasa Budi Supriyanto. London: Prentice-Hall International.
- Zenger, J.H & Folkman, J. (2004). *The handbook leaders 24 lessons for extraordinary leadership*. New York: Mc Graw Hill.
- Veithzal Rivai. (2004) *Kiat memimpin dalam abad ke 21*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Hoy, Wayne, K. (2001). *Educational administration: theory, and practice*. New York: McGraw Hill.