

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

Bagian ini akan membahas tinjauan pustaka (kinerja guru, metode pemberian tugas, aktivitas belajar, cara penilaian, dan hasil) penelitian yang relevan, kerangka berpikir dan hipotesis.

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah “kinerja” adalah pengalihbahasan dari bahasa Inggris “*Performance*” yang berarti unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Basrowi, 2010:56).

Menurut Helfert dalam Rivai dan Sagala (2009:604), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Colquit, Le Pine dan Wesson dalam Basrowi (2010:55) mendefinisikan kinerja sebagai berikut.

“job performance is defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment. This definition of ajob performance includes behaviors that are whitin the control of employees, but it places a boundary on which behaviors that are (and are not) relevant to job performance.”

“bahwa kinerja didefinisikan sebagai nilai dari himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif atau negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi. Definisi ini berarti, kinerja meliputi perilaku yang berada dalam kontrol karyawan, tetapi masih dalam batas perilaku pekerjaan (bukan yang diluar itu) dan relevan dengan kinerja”.

Berdasarkan definisi di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah perilaku yang dapat memberikan kontribusi di tempat dia bekerja untuk pencapaian tujuan yang di inginkan.

Teori lain mengungkapkan bahwa, Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Rivai dan Segala, 2009:548)

Kinerja merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi. (Rusman, 2011:50). Menurut Mangkunegara dalam Basrowi (2010:55) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah sebuah wujud unjuk kerja seseorang atau organisasi secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standard dan kriteria tertentu sebagai acuan. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud unjuk kerja yang dimaksud adalah berkaitan dengan kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

b. Penilaian Kinerja Guru

Menurut Basrowi (2010:56) penilaian kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menurut Mulyadi dan Setiawan dalam Helfert yang dikutip oleh Rivai dan Sagala (2009:604), tujuan utama penilaian kerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut Yuliani dalam Basrowi (2010:27) tiga kemampuan dasar yang harus dimiliki seorang guru yaitu, sebagai berikut.

1. Kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional.
2. Kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik.
3. Kemampuan professional sebagaimana dirumuskan oleh Pusat Pengembangan Pendidikan Guru (P3G) yang meliputi sepuluh

kemampuan professional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/ aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenai fungsi, dan program bimbingan penyuluhan, mengenal, menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip, dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan belajar.`

Menurut Darmadi (2010: 61), kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan nawaitu yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik.

Simanjuntak dalam Basrowi (2010:59) menyebutkan bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya sebagai berikut.

1. Kompetensi individu
Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitua: pertama, kemampuan dan keterampilan kerja. Kedua, motivasi dan etos kerja.
2. Dukungan organisasi
Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi, dan syarat kerja.
3. Dukungan manajemen
Kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi pegawai untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan pendapat di atas penilaian kinerja guru adalah di katakana baik apabila guru tersebut sudah bisa mengoptimalkan kinerjanya dengan

baik dan guru harus mengetahui apa yang semestinya di lakukan olehnya untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Sehubungan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja organisasi merupakan hal penting. Berbicara tentang kinerja tenaga kependidikan, erat kaitanya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau *standar performance*. (E Mulyasa, 2007:137)

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa penilaian terhadap kinerja suatu karyawan sangatlah penting untuk meningkatkan produktivitas dimana ia bekerja dan mampu bersaing untuk memajukan perusahaannya dimana tempat ia bekerja.

Penilaian kinerja ditunjukkan bukan untuk kepentingan organisasi yang bersangkutan melainkan untuk semua pihak, seperti yang diungkapkan oleh Ruky dalam Basrowi (2010:62) bahwa penilaian prestasi mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. meningkatkan prestasi kerja karyawan baik secara individu, maupun kelompok;
2. mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas;
3. merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi kerja;
4. membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna;
5. menyediakan alat/ sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan gajinya atau imbalanya; dan
6. memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaanya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitanya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Apabila penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar maka dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada didalamnya, dan apabila ini terjadi akan menguntungkan organisasi itu sendiri.

c. Ukuran Kinerja Guru

Menurut Darmadi (2010:60-61), ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembanya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran.

Menurut Isjoni yang dikutip oleh Lusia dalam Basrowi (2010:63) ukuran kinerja guru dapat dilihat dari beberapa hal yaitu:

1. rasa tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah,
2. profesi yang diembanya,
3. rasa tanggung jawab moral yang diembanya,
4. kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruan di dalam maupun diluar kelas,
5. mempersiapkan semua kelengkapan pengajaran, dan
6. mempertimbangkan metodologi pengajaran, media pengajaran, dan alat penilaian yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi.

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa ukuran kinerja guru dapat di lihat dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah,kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruan baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Apabila guru menjalankan tugas dengan baik dan penuh

dengan tanggung jawab maka kinerja guru akan baik dan dapat memajukan prestasi anak didik.

Senada dengan itu, Rusman (2011:75) mengungkapkan bahwa berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, *Geogia Depatement of Education* telah mengembangkan *teacher performance assement instrument* yang kemudian telah dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and material*) atau sekarang disebut dengan *renpen* atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajran (*classroom procedure*), dan hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*); (3) penilaian pembelajaran.

Berdasarkan penilaian di atas ada 3 aspek utama untuk penilaian kemampuan guru. Yang pertama adalah Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), kedua hubungan antar pribadi, ketiga penilaian pembelajaran. Apabila ketiga aspek tersebut, guru dapat menjalankannya dengan baik maka kinerja guru dapat berjalan dengan optimal.

Guru yang memiliki kinerja tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompetensinya, baik kaitanya dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal. Setidaknya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap guru, penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal dengan sesama guru, (MKMP) dan (KKG), kelompok diskusi terbimbing dan layanan kepustakaan. (Darmadi, 2010:128)

Veitzal dan Ahmad dalam Lusia yang dikutip oleh Basrowi (2010:64-65) menyebutkan hal-hal yang perlu dilakukan dalam mengukur kinerja adalah sebagai berikut.

- a. Indikator kerja yang baik, yaitu:
 - terikat pada tujuan program dan menggambarkan pencapaian hasil,

- pada hal-hal tertentu mendapat prioritas,
 - terpusat pada hal-hal yang vital dan penting bagi pengambilan keputusan, dan
 - terbatas terkaitnya dengan sistem pertanggungjawaban yang memperlihatkan hasil.
- b. Pertimbangan utama penetapannya bahwa indikator kinerja harus:
- menggambarkan hasil atau pencapaian hasil,
 - merupakan indikator di dalam wewenangnya,
 - mempunyai dampak negatif yang rendah,
 - digunakan untuk menghilangkan insentif yang sudah ada, dan
 - ada pengganti atau manfaat yang lebih besar jika menghilangkan insentif.
- c. Keberhasilan atau kegagalan manajemen dapat diukur dengan melakukan:
- perbandingan antara kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan,
 - perbandingan antara kinerja nyata dengan kinerja yang diharapkan,
 - perbandingan antara kinerja tahun ini dengan tahun-tahun sebelumnya,
 - perbandingan kinerja suatu sekolah dengan sekolah lain yang lebih unggul, dan
 - perbandingan pencapaian tahun berjalan dengan rencana dalam trend pencapaian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di simpulkan bahwa ukuran kinerja guru yang baik adalah ketika guru dapat mengemban amanah yang di berikan padanya dan menjalankan tugasnya dengan baik ketika guru menerapkan kinerjanya dengan baik, maka di sekolahan tersebut akan terbentuk orang-orang yang bertanggung jawab dengan amanah yang mereka emban.

2. Persepsi Guru Tentang Penggunaan Metode Pemberian Tugas/

Resitasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Persepsi adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari suatu serapan atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya. Menurut Slameto (2003:102), “persepsi adalah proses yang menyangkut pesan atau

informasi ke dalam otak manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungan, hubungan ini dilakukan lewat inderanya yaitu indera penglihatan, pendengaran, peraba, perasa, dan penciuman”. Jika sejumlah penginderaan disatukan dan dikoordinasikan di dalam pusat syaraf yang lebih tinggi (otak) sehingga manusia bisa mengenali obyek-obyek maka keadaan ini dinamakan persepsi (Sarwono, 1992:44).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa persepsi merupakan suatu pandangan atau tanggapan dalam diri seseorang yang terjadi karena proses penginderaan yang nantinya dapat menentukan arah tingkah laku.

Metode resitasi (penugasan) adalah metode penyajian bahan di mana guru memberikan tugas tertentu agar siswa melakukan kegiatan belajar.

Menurut Sumantri dkk (2001:130) mengemukakan bahwa “Metode pemberian tugas atau penugasan diartikan sebagai suatu cara interaksi belajar mengajar yang ditandai dengan adanya tugas dari guru untuk dikerjakan peserta didik di sekolah ataupun di rumah secara perorangan atau berkelompok”. Resitasi tidak sama dengan pekerjaan rumah (PR), tetapi jauh lebih luas dari itu. Resitasi merangsang anak untuk aktif belajar, baik secara individual maupun kelompok. Resitasi cocok untuk semua tingkat dan usia dan semua jenis mata pelajaran.

Langkah-langkah penggunaan metode resitasi (Djamarah dan Zain, 2010: 86), yaitu:

1. *Fase Pemberian Tugas*

Tugas yang diberikan kepada siswa hendaknya mempertimbangkan:

- a. Tujuan yang akan dicapai.
- b. Jenis tugas yang jelas dan tepat sehingga anak mengerti apa yang ditugaskan tersebut.
- c. Sesuai dengan kemampuan siswa.
- d. Ada petunjuk/sumber yang dapat membantu pekerjaan siswa.
- e. Sediakan waktu yang cukup untuk mengerjakan tugas tersebut.

2. *Langkah Pelaksanaan Tugas*

- a. Diberikan bimbingan/pengawasan oleh guru.
- b. Diberikan dorongan sehingga anak mau bekerja.
- c. Diusahakan/dikerjakan oleh siswa sendiri, tidak menyuruh orang lain.
- d. Dianjurkan agar siswa mencatat hasil-hasil yang ia peroleh dengan baik dan sistematis.

3. *Fase Mempertanggungjawabkan Tugas*

Hal yang harus dikerjakan pada fase ini:

- a. Laporan siswa baik lisan/tertulis dari apa yang telah dikerjakannya.
- b. Ada tanya jawab/diskusi kelas.
- c. Penilaian hasil pekerjaan siswa baik dengan tes maupun nontes atau cara lainnya.

Fase mempertanggungjawabkan tugas inilah yang disebut “resitasi”.

Adapun kelebihan dan kekurangan dari metode resitasi menurut Djamarah dan Zain (2010:87) adalah sebagai berikut.

Kelebihan metode resitasi:

- a. Lebih merangsang siswa dalam melakukan aktivitas belajar individual ataupun kelompok.
- b. Dapat mengembangkan kemandirian siswa di luar pengawasan guru.
- c. Dapat membina tanggung jawab dan disiplin siswa.
- d. Dapat mengembangkan kreativitas siswa

Kelemahan metode resitasi:

- a. Siswa sulit dikontrol, apakah benar ia yang mengerjakan tugas ataukah orang lain.
- b. Khusus untuk tugas kelompok, tidak jarang yang aktif mengerjakan dan menyelesaikannya adalah anggota tertentu saja, sedangkan anggota lainnya tidak berpartisipasi dengan baik.
- c. Tidak mudah memberikan tugas yang sesuai dengan perbedaan individu siswa.

Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan di atas maka dapat dikatakan bahwa persepsi guru tentang penggunaan metode pemberian tugas adalah pandangan atau tanggapan guru mengenai cara penggunaan metode pemberian tugas melalui pengamatan dengan menggunakan alat inderanya. Metode pemberian tugas sangat baik di terapkan oleh guru untuk murid, dan metode pemberian tugas ini dapat merangsang anak untuk aktif belajar, baik secara individual maupun kelompok. Metode pemberian tugas ini cocok untuk semua tingkat dan semua jenis pelajaran. Apabila guru dapat menerapkan metode ini dengan baik di kelas maka akan menimbulkan keaktifan siswa dalam pembelajaran.

3. Aktivitas Belajar Mengajar

Belajar merupakan proses perubahan tingkah laku, untuk mengubah tingkah laku tersebut perlu adanya kegiatan. Tidak ada belajar jika tidak ada aktivitas, karena aktivitas merupakan prinsip/asas penting di dalam interaksi pembelajaran yang nantinya akan berpengaruh terhadap prestasi belajar.

Menurut Sardiman (2007: 96), "aktivitas belajar adalah aktivitas yang bersifat fisik (jasmani) maupun mental (rohani), tanpa aktivitas, belajar tidak mungkin berlangsung dengan baik. Aktivitas dalam proses pembelajaran merupakan rangkaian kegiatan yang meliputi keaktifan siswa dalam mengikuti pelajaran, berfikir, membaca, dan segala sesuatu yang menunjang prestasi belajar".

Aktivitas merupakan rangkaian kegiatan fisik dan mental yang dilakukan secara sadar oleh seseorang dan mengakibatkan adanya perubahan dalam dirinya baik yang nampak maupun tidak nampak. Perubahan juga tidak

hanya berkaitan dengan penambahan ilmu/ pengetahuan, tetapi juga berbentuk kecakapan, keterampilan, sikap, pengertian, harga diri, minat, watak, dan penyesuaian diri.

Dierich dalam Hamalik (2011: 172-173), mengklasifikasikan aktivitas belajar siswa menjadi beberapa bagian:

1. *visual activities* (kegiatan visual), misalnya membaca, memperhatikan gambar demonstrasi, dan percobaan,
2. *oral activities* (kegiatan lisan), misalnya menyatakan, merumuskan, bertanya, memberi saran, mengeluarkan pendapat, dan diskusi,
3. *listening activities* (kegiatan mendengarkan), misalnya mendengarkan penjelasan guru, percakapan, musik, dan pidato,
4. *writing activities* (kegiatan menulis), misalnya menulis cerita, karangan, laporan, dan menyalin,
5. *drawing activities* (kegiatan menggambar), misalnya membuat grafik, peta dan diagram,
6. *motorik activities* (kegiatan metrik), misalnya melakukan kegiatan, membuat konstruksi, model, meparasi, dan bertenak,
7. *mental activities* (kegiatan mental), misalnya menanggapi, mengingat, memecahkan soal, menganalisa, melihat hubungan, dan mengambil keputusan,
8. *emotional activities* (kegiatan emosional), misalnya menaruh minat, merasa bosan, gembira, bersemangat, berani, dan tenang.

Sedangkan menurut Whipple dalam Hamalik (2011:173-175), aktivitas belajar terdiri dari:

1. bekerja dengan alat-alat visual,
2. ekskursi dan trip,
3. mempelajari masalah-masalah,
4. mengapresiasi literatur,
5. ilustrasi dan konstruksi,
6. bekerja menyajikan informasi.

Berdasarkan penjelasan di atas banyak sekali aktivitas yang bisa dilakukan siswa dalam belajar. Semakin banyak aktivitas yang siswa

lakukan dalam pembelajar maka akan timbul keaktifan dan semangat dalam belajar.

Selain itu, terdapat juga beberapa aktivitas belajar menurut Soemanto (2006: 107), yaitu

1. mendengarkan,
2. memandang,
3. meraba, mencium dan mengecap,
4. menulis/mencatat,
5. membaca,
6. membuat ikhtisar/ringkasan dan menggaris bawahi,
7. mengamati tabel, diagram dan bagan,
8. menyusun paper/kertas kerja,
9. mengingat,
10. berpikir,
11. latihan/praktek

Banyaknya aktivitas yang dilakukan siswa akan membuat kegiatan pembelajaran semakin menyenangkan dan tidak cenderung membosankan, selain itu siswa akan menjadi lebih kreatif karena semua panca inderanya dapat difungsikan secara aktif. Pada proses pembelajaran, aktivitas merupakan prinsip penting, keikutsertaan siswa yang aktif dalam kegiatan belajar akan sangat membantu proses belajar mengajar menjadi lebih efektif.

Menurut Sardiman (2007: 97), prinsip aktivitas dibagi menjadi dua pandangan, yaitu:

1. menurut pandangan ilmu jiwa lama, aktivitas banyak didominasi oleh guru, sedang anak didik bersifat pasif dan menerima begitu saja. Jadi, siswa kurang memiliki aktivitas dan kreatifitas, dengan kata lain, bahwa siswa ibarat botol kosong yang diisi air oleh guru.
2. menurut pandangan ilmu jiwa modern, anak didik dipandang sebagai organisme yang mempunyai potensi untuk berkembang. Tugas pendidik/guru adalah membimbing dan menyediakan kondisi agar anak didik dapat mengembangkan bakat dan

potensinya. Dalam hal ini, anaklah yang beraktivitas, berbuat dan harus aktif sendiri.

Berdasarkan pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam proses pembelajaran siswa harus lebih banyak melakukan aktivitas dari pada guru, karena penerimaan pelajaran jika dengan aktivitas siswa sendiri, maka kesan itu tidak akan mudah hilang/akan terus diingat, kemudian dipikirkan dan diolah serta dikeluarkan kembali dalam bentuk yang berbeda. Selain itu, dalam berbuat, siswa dapat menjalankan perintah, melaksanakan tugas, membuat grafik, diagram, dan intisari dari pelajaran yang disajikan oleh guru.

Belajar adalah suatu proses aktif, yang dimaksud aktif disini bukan hanya aktivitas yang tampak seperti gerakan-gerakan badan, akan tetapi juga aktivitas-aktivitas mental seperti proses berfikir, mengingat dan sebagainya. Belajar yang baik adalah melaksanakan proses belajar sebagai aktivitas fisik dan psikis. Oleh karena itu, dalam proses pembelajaran juga diperlukan sumber belajar yang dapat dijadikan acuan bagi siswa untuk memperoleh pengetahuan yang lebih luas.

Sudirman dalam Djamarah (2006: 49) mengemukakan macam-macam sumber belajar sebagai berikut

- a. Manusia (*People*)
- b. Bahan (*Material*)
- c. Lingkungan (*Setting*)
- d. Alat dan perlengkapan (*Tool and Equipment*)
- e. Aktivitas (*activities*)
Aktivitas sebagai sumber belajar biasanya meliputi
 - Tujuan khusus yang harus dicapai oleh siswa
 - Materi (bahan) yang harus dipelajari

- Aktivitas yang harus dilakukan oleh siswa untuk mencapai tujuan pengajaran.

Berdasarkan macam-macam sumber belajar di atas, dapat di simpulkan bahwa banyak sumber-sumber dalam belajar, tidak hanya berpedoman dengan apa yang di dapat ketika belajar di kelas, tetapi masih banyak sumber-sumber lainya yang dapat memberikan wawasan serta ilmun dalam belajar.

Selanjutnya, British Audio Association dalam Daryanto (2010: 71), menyatakan bahwa 75% ilmu pengetahuan diperoleh dari indera penglihatan, 13% dari indera pendengaran, 6% dari indera sentuhan atau rabaan, dan 6% dari indera penciuman dan lidah, namun apabila dalam proses belajar siswa hanya melakukan aktivitas seperti:

1. membaca saja, maka pengetahuan yang mengendap hanya 10%,
2. mendengarkan saja, maka pengetahuan yang mengendap hanya 20%,
3. melihat saja, maka pengetahuan yang mengendap 30%,
4. melihat dan mendengar, maka pengetahuan yang mengendap mencapai 50%,
5. mengungkapkan sendiri, pengetahuan yang mengendap bisa 80%,
6. mengungkapkan sendiri dan mengulang pada kesempatan lain, maka pengetahuan yang mengendap sebesar 90%.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila siswa melakukan aktivitas dengan memanfaatkan seluruh panca inderanya dengan baik, maka hasil belajar yang diperoleh akan cukup optimal dan prestasi belajar pun akan meningkat. jika siswa menjadi partisipan yang aktif dalam proses pembelajaran, maka ia akan memiliki prestasi belajar yang baik.

Secara deskriptif mengajar diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengetahuan dari guru kepada siswa. Proses penyampaian itu sering juga dianggap sebagai mentransfer ilmu. Dalam konteks ini, mentransfer tidak

diartikan dengan memindahkan, seperti misalnya mentransfer uang.

Mentransfer dalam konteks ini diartikan sebagai proses menyebarluaskan.

Smith dalam Wina Sanjaya(2011:96) mengemukakan bahwa mengajar adalah menanamkan pengetahuan atau keterampilan (*teaching is imparting knowledge or skill*)

Mengajar dalam konteks standar proses pendidikan tidak hanya sekadar menyampaikan materi pelajaran, akan tetapi juga dimaknai sebagai proses mengatur lingkungan supaya siswa belajar. Makna lain mengajar yang demikian sering diistilahkan dengan *pembelajaran*. Dalam konteks pembelajaran, sama sekali tidak berarti memperbesar peranan siswa di satu pihak dan memperkecil peranan guru dipihak lain. Dalam istilah pembelajaran, guru tetap harus berperan secara optimal, demikian juga halnya dengan siswa. Perbedaan dominasi dan aktivitas, hanya mrnunjukkan kepada perbedaan tugas-tugas atau perlakuan guru dan siswa terhadap materi dan proses pembelajaran. Dari uraian itu, maka tampak jelas bahwa istilah “pembelajaran” menunjukkan pada usaha siswa mempelajari bahan pelajaran sebagai akibat perlakuan guru. Di sini jelas, proses pembelajaran yang dilakukan siswa tidak mungkin terjadi tanpa perlakuan guru.

Bruce Weil dalam Wina Sanjaya (2011:104-106) mengemukakan tiga prinsip penting dalam pembelajaran.

- a. Proses pembelajaran adalah membentuk kreasi lingkungan yang dapat membentuk atau mengubah struktur kognitif siswa.
- b. Berhubungan dengan tipe-tipe pengetahuan yang harus dipelajari. Ada tiga tipe pengetahuan yang masing-masing memerlukan situasi yang berbeda dalam mempelajarinya. Pengetahuan tersebut adalah pengetahuan fisis, sosial, dan logika.

- c. Dalam proses pembelajaran harus melibatkan peran lingkungan sosial. Anak akan lebih baik mempelajari pengetahuan logika dan sosial dari temannya sendiri.

4. Cara Penilaian

Penilaian adalah suatu proses merubah angka-angka kuantifikasi prestasi dalam hubungannya dengan “kedudukan” personal siswa yang memperoleh angka-angka tersebut di dalam skala tertentu, misalnya skala tentang baik-buruk, bisa diterima-tidak bisa diterima, dinyatakan lulus-tidak lulus (Purwanto, 2008: 73).

Sejalan dengan pendapat di atas, Mulyasa (2009: 208) mengemukakan bahwa penilaian merupakan suatu kegiatan untuk mengukur perubahan perilaku yang telah terjadi pada diri peserta didik.

Dalam bahasa Inggris penilaian disebut sebagai *assessment*. Menurut Sumarmo, Utari dan Hasan, Hamid (2003) dalam Arnie Fajar (2009:218) asesmen (penilaian hasil belajar) sebagai “proses sistemik untuk menentukan pencapaian hasil belajar peserta didik. Sedangkan Rustaman Y. Nuryani (2003) mengemukakan bahwa “asesmen berada pada pihak yang di-*ases* dan digunakan untuk mengungkap kemajuan perorangan.

Penilaian yang dilakukan hendaknya dilakukan secara berkala dan berkelanjutan, artinya bahwa penilaian mengukur semua kompetensi dasar, dilakukan pada satu atau lebih kompetensi dasar, hasilnya dianalisis dan ditindaklanjuti melalui program remedial atau pengayaan, mencakup aspek kognitif, psikomotor dan afektif yang diukur melalui pengamatan, kuesioner, atau instrument penilaian lainnya. Penilaian dilakukan oleh guru terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik, serta digunakan sebagai bahan penyusunan laporan kemajuan hasil

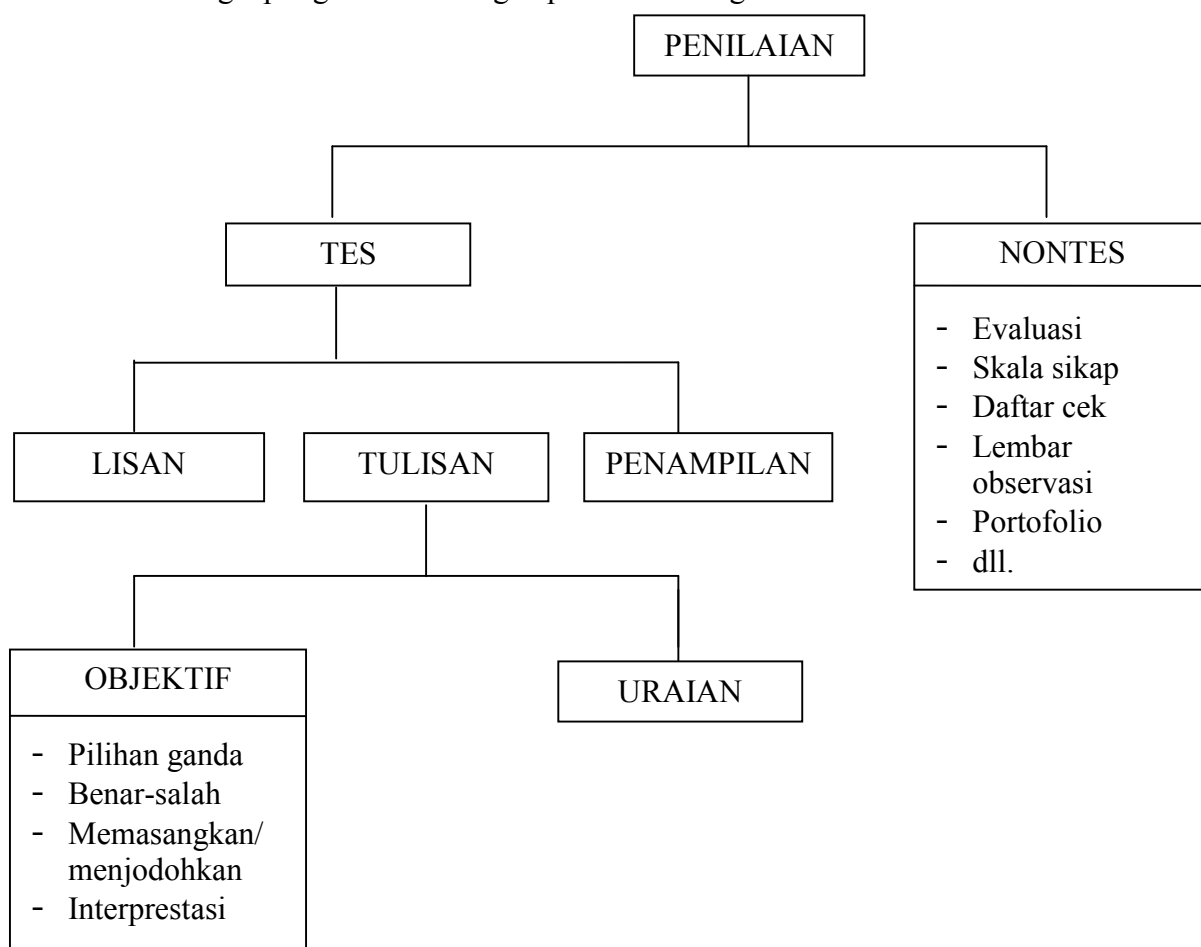
belajar, dan memperbaiki proses pembelajaran. Nilai memegang peranan penting karena merupakan representasi kognitif dari kebutuhan individu di satu sisi dan tuntutan di sisi lain. Basrowi (2010: 48)

Penilaian dilakukan secara konsisten, sistematis, dan terprogram dengan menggunakan tes dan non tes dalam bentuk tertulis atau lisan, pengamatan kinerja, pengukuran sikap, penilaian hasil karya berupa tugas, proyek atau produk, portopolio, serta penilaian diri. Penilaian hasil pembelajaran menggunakan standar penilaian pendidikan dan panduan penilaian kelompok mata pelajaran.

Hal ini di dukung oleh pendapat Fajar (2009:218-219) tentang macam-macam penilaian, antara lain:

1. Penilaian melalui tes, meliputi:
 - a. Tes tertulis (uraian objektif, uraian non-objektif/uraian bebas, jawaban atau isian singkat, pilihan ganda, menjodohkan, benar-salah, sebab akibat).
 - b. Tes lisan.
 - c. Tes perbuatan/kinerja/performens/penampilan (melakukan tugas tertentu seperti membuat laporan atau makalah).
2. Penilaian melalui observasi atau pengamatan
3. Penilaian melalui portofolio
4. Penilaian melalui wawancara
5. Penilaian melalui tugas terstruktur baik individu maupun kelompok.
6. Penilaian melalui catatan perilaku harian laporan aktivitas di luar kelas.

Secara lengkap digambarkan bagan penilaian sebagai berikut:



Gambar 1: Penilaian/Asesmen Diadaptasi dari Utari Sumarmo dan S Hamid Hasa

Adapun instrument penilaian dalam Fajar (2009: 221-225), yaitu:

1. Penilaian Ranah Kognitif

Klasifikasi ranah kognitif, menurut Bloom (1956) dalam Uzer, Usman (2000) terdiri dari:

- a. Pengetahuan (ingatan)
Pengetahuan (Ingatan), yang mengacu kepada kemampuan mengenal atau mengingat materi yang sudah di pelajari dari yang sederhana sampai pada teori-teori yang sukar.
- b. Pemahaman
Pemahaman, yang mengacu kepada kemampuan memahami makna materi. Ranah ini berada satu tingkat di atas pengetahuan dan merupakan tingkat berpikir yang rendah.

- c. Penerapan/Aplikasi
Penerapan/Aplikasi, mengacu kepada kemampuan yang menggunakan atau menerapkan materi yang sudah dipelajari pada situasi yang baru dan menyangkut penggunaan aturan dan prinsip. Aplikasi merupakan tingkat kemampuan berpikir yang lebih tinggi dari pemahaman.
- d. Analisis
Analisis, mengacu kepada kemampuan menguraikan materi kedalam komponen-komponen atau faktor penyebabnya, dan mampu memahami hubungan di antara bagian yang satu dengan yang lainnya sehingga struktur dan aturannya dapat lebih di mengerti. Analisis merupakan tingkat kemampuan lebih tinggi dari pemahaman maupun aplikasi.
- e. Sintesis dan
Sintesis, mengacu kepada kemampuan memadukan konsep atau komponen-komponen sehingga membentuk suatu pola struktur atau bentuk baru dan memerlukan perilaku yang kreatif sintesis merupakan kemampuan tingkat berpikir lebih tinggi dari kemampuan-kemampuan sebelumnya.
- f. Evaluasi
Evaluasi, mengacu pada kemampuan memberikan pertimbangan terhadap nilai-nilai untuk tujuan tertentu. Evaluasi merupakan tingkat kemampuan yang tinggi.

2. Penilaian Ranah Psikomotor

Klasifikasi penilaian ranah psikomotor, menurut Dave (1970) dalam Uzer, Usman (2000) terdiri dari:

- a. Peniruan
Peniruan, mengacu kepada kemampuan mengamati suatu gerakan mulai dari memberi respon serupa dengan yang di amati, mengurangi koordinasi dan kontrol alat-alat syaraf. Peniruan ini pada umumnya dalam bentuk global dan tidak sempurna.
- b. Manipulasi
Manipulasi, mengacu kepada kemampuan yang menekankan pada perkembangan mengikuti pengarahan, penampilan, gerakan-gerakan pilihan yang menetapkan suatu penampilan melalui latihan. Pada tingkat ini siswa menampilkan sesuatu menurut petunjuk-petunjuk tidak hanya meniru tingkah laku saja.
- c. Ketetapan
Ketetapan, mengacu pada kemampuan yang memerlukan kecermatan, proporsi, dan kepastian yang lebih tinggi dalam penampilan. Respon-respon lebih terkoreksi dan kesalahan-kesalahan di batasi pada tingkat minimum

- d. Artikulasi
Artikulasi, mengacu kepada kemampuan yang menekankan koordinasi suatu rangkaian gerakan dengan membuat urutan yang tepat dan mencapai yang di harapkan atau konsisten internal di antara gerakan-gerakan yang berbeda.
- e. Pengalamiahan
Pengalamiahan, mengacu kepada kemampuan yang menuntut tingkah laku yang di tampilkan dengan paling sedikit mengeluarkan energi fisik maupun psikis dan gerakan dilakukan secara rutin. Kemampuan ini merupakan tingkat tertinggi dalam rana psikomotor.

3. Penilaian Ranah Afektif

Klasifikasi penilaian ranah afektif, Krathwohl (1964) dalam Uzer, Usman (2000) terdiri dari:

- a. Penerimaan
Penerimaan, kemampuan yang mengacu kepada kesukarelaan, memperhatikan dan memberikan respon terhadap stimulasi yang tepat. Penerimaan ini merupakan tingkat hasil belajar terendah dalam ranah epektif.
- b. Pemberian respons
Pemberian respon, kemampuan yang mengacu kepada keikutsertaan siswa secara aktif, menjadi peserta dan tertarik.
- c. Penilaian
Penilain, kemampuan yang mengacu kepada nilai atau pentingnya keikutsertaan diri pada objek atau kejadian tertentu dengan reaksi-reaksi seperti menerima, menolak, atau tidak menghiraukan. Kemampuan-kemampuan tersebut dapat di klasifikasikan menjadi “ sikap” dan “ apresiasi”.
- d. Pengorganisasian , dan
Pengorganisaian, kemampuan yang mengacu kepada penyatuan nilai yang menimbulkan suatu sikap tertentu. Sikap-sikap berbeda yang membuat lebih konsisten dapat menimbulkan konflik-konflik internal dan membentuk suatu sistem nilai internal, mencakup tingkah laku yang mencerminkan dalam suatu falsasah hidup.
- e. Karakterisasi
Karakterisasi, kemampuan yang mengacu kepada karakter dan gaya hidup seseorang. Nilai-nilai berkembang dengan teratur sehingga tingkah laku lebih konsisten dan lebih mudah diperkirakan. Pada ranah ini dapat terjadi adanya hubungan antara ketentuan pribadi, social dan emosi siswa.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat di simpulkan bahwa cara penilaian adalah suatu kegiatan untuk mengukur suatu perubahan yang telah terjadi pada peserta didik. Apabila guru melakukan penilaian kepada anak didiknya dengan baik, maka secara langsung guru tersebut telah melakukan suatu kinerja yang baik dalam proses pembelajaran.

B. Penelitian yang Relevan

Tabel 2. Hasil Penelitian yang Relevan

No	Nama	Judul Skripsi	Hasil
1	Suci Deviska	Analisis pengaruh kompetensi guru dan masa kerja terhadap kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran pada SMK Negeri 1 Bandar Lampung Tahun 2004	Ada pengaruh kompetensi guru dan masa kerja terhadap kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran pada SMK Negeri 1 Bandar Lampung Tahun 2004, dengan $R_{hitung} > R_{table}$ 0,718 > 0,294 dan R^2 0,515
2	Susanti	Pengaruh pengawasan, masa kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA negeri 4 Bandar Lampung Tahun pelajaran 2009/2010	Ada pengaruh pengawasan, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeiri 4 Bandar Lampung tahun pelajaran 2009/2010, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel} = 25,013 > 2,816$ dengan keeratan hubungan koofesien korelasi (R) 0,794 dan Koofesien determinasi (R^2) 0,630 determinasi (R^2) 63% .
3	Resvia Anggraini	Hubungan antara Nilai Tes Masuk Sekolah dan Aktivitas Belajar dengan Prestasi Belajar Ekonomi Siswa Kelas X Semester Ganjil SMAN 1 Kota Agung Kabupaten Tanggamus Tahun Pelajaran	ada hubungan antara aktivitas belajar dengan prestasi belajar ekonomi siswa kelas X semester ganjil SMA Negeri 1 Kota Agung Kabupaten Tanggamus Tahun Pelajaran 2008/

		2008/2009	2009, hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} = 9,500 > t_{tabel} = 1,978$ dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,636 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,404 atau 40,4%.
--	--	-----------	---

C. Kerangka Pikir

Tujuan pendidikan adalah meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman kepada Tuhan yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, professional, bertanggung jawab, dan sehat jasmani serta rohani.

Sekolah merupakan wadah untuk mewujudkan tujuan pendidikan tersebut dan tenaga pendidik khususnya guru merupakan jiwa dari sekolah. Guru adalah tokoh yang diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia yang profesional. Oleh karena itu, kualitas kinerja guru yang tinggi sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah.

Kinerja guru adalah sebuah wujud unjuk kerja guru secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga profesional dengan menggunakan standard dan kriteria tertentu sebagai

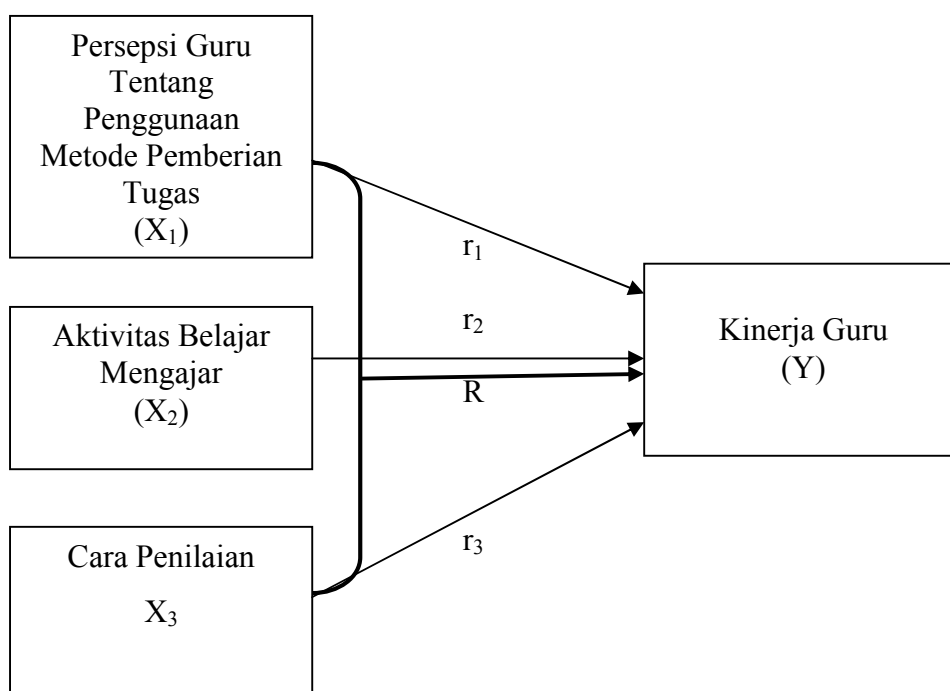
acuan. Kinerja guru sangat berkaitan dengan tingkat ketercapaian tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, tinggi rendahnya kualitas kinerja guru dapat dilihat dari hasil yang telah ia capai. Banyak faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru, beberapa diantaranya adalah penggunaan metode pemberian tugas, aktivitas belajar mengajar dan cara penilaian. Bagi seorang guru metode pemberian tugas merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kinerjanya dalam mengajar, karena apabila tugas yang di berikan tidak dapat meningkatkan prestasi belajar siswanya maka guru tersebut akan berusaha mencari metode pemberian tugas yang lain.

Banyaknya aktivitas yang dilakukan siswa akan membuat kegiatan pembelajaran semakin menyenangkan dan tidak cenderung membosankan, selain itu siswa akan menjadi lebih kreatif karena semua panca inderanya dapat difungsikan secara aktif. Pada proses pembelajaran, aktivitas merupakan prinsip penting, keikutsertaan siswa yang aktif dalam kegiatan belajar akan sangat membantu proses belajar mengajar menjadi lebih efektif. Oleh karena itu guru harus memiliki kinerja yang baik untuk menciptakan aktivitas belajar mengajar siswa yang aktif, kreatif dan inovatif.

Penilaian dilakukan secara konsisten, sistematis, dan terprogram dengan menggunakan tes dan non tes dalam bentuk tertulis atau lisan, pengamatan kinerja, pengukuran sikap, penilaian hasil karya berupa tugas, proyek atau produk, portopolio, serta penilaian diri. Penilaian hasil pembelajaran

menggunakan standar penilaian pendidikan dan panduan penilaian kelompok mata pelajaran, dan penilaian yang konsisten tersebut menuntut seorang guru untuk memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan pemikiran di atas, untuk memperjelas pengaruh persepsi guru tentang penggunaan metode pemberian tugas, aktivitas belajar mengajar dan cara penilaian terhadap kinerja guru dapat dilihat pada paradigma berikut.

Gambar 2. Paradigma Pengaruh Persepsi Guru Tentang Penggunaan Metode Pemberian Tugas (X_1), Aktivitas Belajar Mengajar (X_2) dan Cara Penilaian (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)



D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Ada pengaruh persepsi guru tentang penggunaan metode pemberian tugas terhadap kinerja guru pada SMPN 30 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2011/2012.

2. Ada pengaruh aktivitas belajar mengajar terhadap kinerja guru pada SMPN 30 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2011/2012.
3. Ada pengaruh cara penilaian terhadap kinerja guru pada SMPN 30 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2011/2012.
4. Ada pengaruh persepsi guru tentang penggunaan metode pemberian tugas, aktivitas belajar mengajar dan cara penilaian terhadap kinerja guru pada SMPN 30 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2011/2012.