

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

Pada bab ini akan dibahas beberapa hal yang berkaitan dengan tinjauan pustaka, pengaruh antara variabel bebas (penggunaan metode pemberian tugas, peran wali kelas dan penilaian akhir semester) dengan variabel terikat (kinerja guru), penelitian yang relevan, kerangka pikir, dan diakhiri dengan hipotesis. Pembahasan secara rinci beberapa sub bab tersebut dikemukakan sebagai berikut.

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Guru

1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai, Veithzal, Ahmad Fauzi Mohd. Basri, dkk. 2005: 14).

Menurut Fatah, kinerja adalah ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan. (Ondi Saondi dan Aris Suherman, 2010: 21).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya. (A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2010: 9).

“Menurut Tempe, A Dale, kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan satu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. (Ondi Saondi dan Aris Suherman, 2010: 21).”

Menurut August W. Smith, performance is output drivers from process, human or thewise, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. (Rusman, 2010: 50).

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. (Ondi Saondi dan Aris Suherman, 2010: 21).

Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Ridwan dan Kuncoro, 2011: 189).

Sedangkan menurut para ahli kinerja ialah :

1. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. (Stolovich dan Keep: 1992)

2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.(Griffin :1987)
3. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan. (Mondy dan Premeaux:1993)
4. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, Seorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. (Hersey and Blanchard:1993)
5. Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan (Casio: 1991)
6. Kinerja kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses apabila tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. (Donnelly,Gibson dan Ivabceovich:1994)
7. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu.ada tiga kreteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yakni: tugas individu, prilaku individu dan cirri individu. (Robbin:1996)
8. Kinerja sebagi kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. (Schermaerhorn,Hunt And Osbron:1991)
9. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A) motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity*(O) yaitu kinerja = $f(A \times M \times O)$ artinya kinerja merupakan fungsi dan kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins 1996)
(Veitzhal Rivai, Ahmad Fauzi Mohd. Basri, dkk. 2005: 14-15).

Berdasarkan kajian di atas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud kinerja adalah kesedian seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan. Kinerja guru merupakan kemampuan atau prestasi yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

1.2 Penilaian kerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan di mana peningkatan tersebut itu akan dapat dicapai di dalam waktu yang singkat ataupun lama. (Veitzhal Rivai, Ahmad Fauzi Mohd. Basri, dkk. 2005: 66).

“Evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil kerja karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan. (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2010: 10).”

Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. (Veitzhal Rivai, Ahmad Fauzi Mohd. Basri, dkk. 2004: 309).

Leon C. Mengginson mengemukakan bahwa, penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2010: 9-10).

Sistem penilaian prestasi kinerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar-benar baik dan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Praktis

Keterkaitan langsung dengan pekerjaan seseorang adalah bahwa penilaian ditujukan pada perilaku dan sikap yang menentukan keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

2. Kejelasan standar

Standar merupakan tolak ukur seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Agar memperoleh nilai tinggi, standar itu harus pula mempunyai kompetitif. Dengan kata lain, penerapannya harus dapat berfungsi sebagai alat pembandingan antara prestasi kerja seorang karyawan dengan karyawan lainnya yang melakukan pekerjaan yang sama.

3. Kriteria yang obyektif

Kriteria yang dimaksud adalah berupa ukuran-ukuran yang memenuhi persyaratan seperti mudah digunakan, andal, dan memberikan informasi tentang perilaku kritikal yang menentukan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan.

(Veitzhal Rivai, Ahmad Fauzi Mohd. Basri, dkk. 2005: 129-130).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa dalam penilaian prestasi kerja yang baik harus memperhatikan syarat-syarat yaitu penilaian langsung terhadap perilaku dan sikap seseorang, tolak ukur keberhasilan seseorang dilihat dari standar kompetitif dan ukuran-ukuran yang mudah digunakan, andal dan memberikan informasi tentang perilaku kritikal. Selain itu, perlu dilakukan pengamatan terhadap elemen-elemen kinerja ini, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Pengamatan langsung dilakukan ketika penilai benar-benar melihat kinerja itu. Pengamatan tidak langsung, terjadi ketika penilai dapat mengevaluasi dari berbagai catatan atau laporan.

“Untuk mengetahui keberhasilan kinerja, perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien, seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku seseorang dapat dilakukan dengan cara membandingkan atau mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain. (Ondi Saondi dan Aris Suherman, 2010: 22).”

“Menurut Hamid Darmadi (2009: 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.”

Berdasarkan kajian di atas, dapat dipahami bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses organisasi menilai kinerja guru atau mengevaluasi hasil kerja guru. Dengan mencatat dan mengakui hasil kerjanya, guru termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau berprestasi. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan baik, tertib dan benar akan meningkatkan loyalitas para anggota organisasi dan akan menguntungkan perusahaan itu sendiri.

1.3 Ukuran Kinerja

Menurut Rusman (2010: 52), Ukuran kualitas kinerja guru dapat dilihat dari produktivitas pendidikan yang telah dicapai menyangkut output siswa yang dihasilkan. Menurut Paul Mali mendefinisikan produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Hubungan produktivitas dengan kinerja guru seseorang dipaparkan oleh Sutermeister, bahwa:

1. produktivitas itu kira-kira 90% bergantung pada prestasi kerja dan 10% tergantung pada teknologi dan bahan yang digunakan.
2. prestasi kerja itu sendiri untuk 80-90% bergantung pada motivasinya untuk bekerja, 10-20% bergantung pada kemampuannya.
3. motivasi kerja 50% bergantung pada kondisi sosial, 40% bergantung pada kebutuhan-kebutuhannya, 10% bergantung pada kondisi-kondisi fisik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa kinerja guru akan memiliki pengaruh terhadap produktivitas pendidikan. Besarnya pengaruh pada tingkat efektivitasnya baik secara internal maupun eksternal. Efektivitas internal mengacu pada kesuluruhan pendidikan seperti prestasi belajar, buku paket, metode pembelajaran, media pembelajaran, kurikulum dan sebagainya. Efektivitas eksternal mengacu pada perbandingan yaitu penjurusan program

pendidikan tertentu yang berpengaruh terhadap tingkat penghasilan lulusan yang telah bekerja.

“ Menurut Hamid Darmadi (2009: 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.”

T.R. Mitchell mengemukakan bahwa, ukuran dari kinerja guru dapat dilihat dari *quality of works, promthness, initiative and commmunication*. Keempat komponen tersebut adalah ukuran standar kinerja yang dapat dijadikan dasar untuk mengetahui baik-buruknya atau efektif tidaknya kinerja seorang guru. (Rusman, 2010: 50).

“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 sesame guru, (MKMP) dan (KKG), kelompok diskusi terbimbing dan layanan kepustakaan. (Hamid Darmadi,2010: 128).”

Berdasarkan beberapa kajian teori di atas, dapat dipahami bahwa, dalam mengukur kinerja kita harus memperhatikan indikator yang dipakai dalam penelitian, juga cara dalam pengukuran yang jelas. Sehingga kita dapat mengukur kinerja dengan baik dan sesuai standar.

Berdasarkan kajian di atas, dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki guru

dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yaitu proses belajar mengajar. Dalam proses belajar mengajar guru telah melaksanakan tugasnya yaitu membuat perangkat pembelajaran. Namun kenyataannya, masih banyak guru yang belum mempersiapkan perencanaan pembelajaran tepat waktu, tingkat kehadiran guru yang rendah dan kedisiplinan kerja guru yang masih rendah pula. Bertolak dari hal tersebut, maka peneliti mengangkat kinerja guru untuk menjadi salah satu variabel penelitian.

2. Persepsi

Menurut Slameto (2010: 102) menyebutkan bahwa persepsi adalah proses menyangkut masuknya pesan atau informasi yang masuk ke dalam otak manusia. Melalui persepsi manusia terus-menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat inderanya, yaitu indera penglihat, pendengar, peraba, perasa dan pencium.

Persepsi mencakup kemampuan memilah-milahkan (mendeskriminasikan) hal-hal secara khas, dan menyadari adanya perbedaan yang khas tersebut. (Dimiyati dan Mudjiono, 2009: 29)

Rahmat (1994:51) menyebutkan bahwa.

“Persepsi terjadi akibat objek menyentuh alat indera sehingga menimbulkan stimuli, oleh alat penerima atau alat indera stimuli ini akan dirubah menjadi energi syaraf untuk disampaikan ke otak stimuli akan diproses, sehingga individu dapat memahami dan menafsirkan pesan atau objek yang telah diterimanya maka tahap ini terjadi persepsi.”

Menurut Solso, persepsi adalah deteksi dan interpretasi stimulus yang ditangkap oleh penginderaan, kemudian ditransformasikan ke susunan saraf di otak, kemudian diinterpretasikan sehingga mengandung arti tertentu bagi kita (Satiadarma,2001: 45).

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2009: 102) bahwa bagi seorang guru, mengetahui dan menerpakan prinsip-prinsip yang bersangkutan-paut dengan persepsi sangat penting, karena:

1. makin baik suatu objek, orang atau peristiwa atau hubungan diketahui, makin baik objek, orang, peristiwa atau hubungan tersebut dapat diingat;
2. dalam pengajaran, menghindari salah pengertian merupakan hal yang harus dapat dilakukan oleh seorang guru, sebab salah pengertian akan menjadikan siswa belajar sesuatu yang keliru atau yang tidak relevan; dan
3. jika dalam mengajarkan sesuatu guru perlu mengganti benda yang sebenarnya dengan gambar atau potret dari benda tersebut, maka guru harus mengetahui bagaimana gambar atau potret tersebut harus dibuat agar tidak terjadi persepsi yang keliru

Prinsip- prinsip dasar tentang persepsi yang perlu diketahui oleh seorang pendidik, yang meliputi sebagai berikut.

1. Persepsi itu mempunyai tatanan
Pelajaran yang disampaikan seorang guru harus tersusun dalam tatanan yang baik. Bila tidak , maka siswa akan menyusun sendiri butir- butir pelajaran sesuai kemampuannya yang terkadang tidak sesuai dengan yang dikehandaki dari guru dan hasilnya siswa akan menjadi salah pengertian.
2. Persepsi itu relatif dan bukannya absolut
Manusia tidak ada yang mampu menyerap segala sesuatu persis seperti keadaan sebenarnya tetapi dapat secara relatif menerka atau menebak berat benda tersebut. Seorang guru dapat meramalkan dengan lebih baik persepsi siswanya untuk pelajaran
3. Persepsi itu selektif
Rangsangan yang diterima oleh manusia dari yang ada di sekelilingnya akan tergantung pada apa yang pernah ia pelajari, yang menarik perhatiannya dan ke arah mana persepsi itu mempunyai kecenderungan.

4. Persepsi individu atau kelompok dari tiap- tiap individu atau kelompok akan berbeda sekalipun situasinya sama(Slameto, 2008: 103-104).

Berdasarkan prinsip- prinsip di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi atau pandangan dari setiap individu ataupun kelompok terhadap suatu objek yang diterima akan berbeda- beda. Persepsi atau pandangan siswa terhadap guru dapat muncul pada suatu proses pembelajaran yang berlangsung, penilaian siswa terhadap seorang guru bisa berupa penilaian positif ataupun negatif sesuai dengan apa yang ditangkap oleh siswa tersebut mengenai guru tersebut dari informasi- informasi yang diterima oleh panca inderanya, yaitu indera penglihatan, pendengar, peraba, perasa dan pencium.

3. Penggunaan Metode Pemberian Tugas

3.1 Pengertian Metode Pemberian Tugas

Menurut Nasution, metode berasal dari bahasa Yunani, yaitu *methodos*.

Methodos berasal dari kata “*meta*” dan “*hodos*”. *Meta* berarti melalui, sedang *hodos* berarti jalan. Sehingga, metode berarti jalan yang dilalui atau cara untuk melakukan sesuatu atau prosedur. (Asmani, 2010: 19).

Hal senada diungkapkan Hamid Darmadi (2009: 42), dari segi bahasa metode berasal dari dua kata, yaitu *meta* dan *hodos* berarti “melalui atau “jalan”.

Dengan demikian metode adalah dapat berarti cara atau jalan yang harus dilalui untuk mencapai suatu tujuan.

Metode adalah salah satu alat untuk mencapai tujuan. Dengan memanfaatkan metode secara akurat, guru akan mampu mencapai tujuan pengajaran.

(Djamarah dan Zain, 2010: 76).

“Menurut Roestiyah (2008: 133), tugas dapat diberikan dalam bentuk daftar sejumlah pertanyaan mengenai mata pelajaran tertentu atau satu perintah yang harus dibahas dengan diskusi atau perlu dicari uaraianya pada buku pelajaran. Dapat juga berupa tugas tertulis atau tugas lisan yang lain, dapat ditugaskan untuk mengumpulkan sesuatu; membuat sesuatu, mengadakan observasi terhadap sesuatu dan bisa juga melakukan eksperimen.”

Tugas adalah suatu pekerjaan yang menuntut pelaksanaan untuk diselesaikan.

Guru dapat memberikan tugas kepada anak didik sebagai bagian yang tak dapat terpisahkan dari tugas belajar anak didik. Tugas dapat diberikan dalam berbagai bentuk. Tidak hanya dalam bentuk tugas kelompok, tetapi dapat juga dalam bentuk tugas perorangan. (Djamarah dan Zain, 2010: 153-154).

Metode pemberian tugas adalah metode yang diberikan guru yang berupa tugas. Tetapi metode pemberian tugas tidak sama dengan pekerjaan rumah (PR), karena mengerjakannya bisa dilakukan di mana saja tidak hanya di rumah yang penting dikerjakan. Menurut Asmani (2010: 19) pemberian tugas adalah suatu pekerjaan yang harus anak didik selesaikan tanpa terikat tempat.

Metode Pemberian Tugas adalah metode penyajian bahan di mana guru memberikan tugas tertentu agar siswa melakukan kegiatan belajar.

Masalahnya tugas yang dilaksanakan oleh siswa dapat dilakukan di dalam kelas, di halaman sekolah, di laboratorium, di perpustakaan, di bengkel, di rumah, atau di mana saja asal tugas dapat dikerjakan. (Djamarah dan Zain, 2010: 85).

Berdasarkan kajian di atas, dapat dipahami bahwa metode pemberian tugas adalah metode di mana guru meminta anak didik untuk menyelesaikan suatu tugas tanpa terikat tempat sehingga anak didik melakukan kegiatan belajar. Kegiatan dapat dikerjakan di sekolah, di rumah, di laboratorium, di bengkel dan di manapun yang penting dikerjakan dan dikumpulkan tepat waktu.

2.2 Penggunaan Metode Pemberian Tugas

Tugas atau resitasi tidak sama dengan pekerjaan rumah (PR), tetapi jauh lebih luas dari itu. Tugas biasanya dilaksanakan di rumah, di sekolah, di perpustakaan, dan di tempat lainnya. Tugas dan resitasi merangsang anak untuk aktif belajar, baik secara individual maupun secara kelompok. Karena itu, tugas dapat diberikan secara individual atau dapat pula secara kelompok. (Djamarah dan Zain, 2010: 75),

Tekhnik pemberian tugas atau resitasi biasanya digunakan dengan tujuan agar siswa memiliki hasil belajar yang lebih mantap, karena siswa melaksanakan latihan-latihan selama melakukan tugas, sehingga pengalaman siswa dalam mempelajari sesuatu dapat lebih terintegrasai. (Roestiyah, 2008: 133).

Pemilihan dan penentuan metode ini di dasari adanya metode-metode tertentu yang tidak bisa dipakai untuk mencapai tujuan tertentu. Misalnya, tujuan pengajaran adalah agar anak didik dapat menuliskan sebagian dari ayat-ayat dalam surat *AL-Fatihah*, maka guru tidak dapat menggunakan metode diskusi, tetapi yang tepat adalah metode latihan.

(Djamarah dan Zain, 2010: 77).

Pendidik dapat memilih metode yang paling tepat digunakan dalam pemilihan tersebut banyak yang harus dipertimbangkan, antara lain:

1. Keadaan murid yang mencakup pertimbangan tentang tingkat kecerdasan, kematangan, perbedaan individu lainnya.
 2. Tujuan yang hendak dicapai
 3. Situasi yang menyangkut hal yang umum seperti situasi kelas, situasi lingkungan dan lain sebagainya.
 4. Alat-alat yang tersedia
 5. Kemampuan pengajar
 6. Sifat dalam pengajaran
- Al-Syaibanny menambahkan bahwa dasar-dasar penyusunan metode dalam pendidikan agama dengan mempertimbangkan:
- a) Dasar agama
 - b) Dasar biologis, meliputi pertimbangan kebutuhan jasmani dan tingkat perkembangan usia anak didik.
 - c) Dasar psikologis, meliputi pertimbangan terhadap motivasi, kebutuhan, emosi, minat, sikap, keinginan, kesediaan, bakat dan intelektual anak didik.
 - d) Dasar sosial, meliputi pertimbangan kebutuhan sosial di lingkungan anak didik. (Hamid Darmadi, 2009: 43)

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam pemilihan metode hendaknya guru dapat memperhatikan keadaan muridnya. Seperti kecerdasan, kematangan perbedaan individu dan lainnya. Tersediannya alat-alat belajar juga sangat berpengaruh. Kemampuan guru untuk menggunakan metode yang tepat akan memudahkan siswa menerima mata pelajaran yang disampaikan dan guru mudah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Roestiyah (2008: 136), dalam pelaksanaan teknik pemberian tugas dan resitasi perlu memperhatikan langkah-langkah sebagai berikut.

- 1) Merumuskan tujuan khusus dari tugas yang diberikan.
- 2) Pertimbangan betul-betul apakah pemilihan teknik resitasi itu telah tepat dapat mencapai tujuan yang telah anda rumuskan.

3) Anda perlu merumuskan tugas-tugas dengan jelas dan mudah dimengerti.

Adapun langkah-langkah yang harus diikuti dalam penggunaan metode tugas atau resitasi, yaitu:

a. Fase Pemberian Tugas

Tugas yang diberikan kepada siswa hendaknya mempertimbangkan:

- 1) Tujuan yang akan dicapai.
- 2) Jenis tugas yang jelas dan tepat sehingga anak mengerti apa yang yang ditugaskan tersebut.
- 3) Sesuai dengan kemampuan siswa.
- 4) Ada petunjuk atau sumbetr yang dapat membantu pekerjaan siswa.

Sediakan waktu yang cukup untuk mengerjakan tugas tersebut.

b. Langkah Pelaksanaan Tugas

- 1) Diberikan bimbingan atau pengawasan oleh guru.
- 2) Diberikan dorongan sehingga anak mau bekerja
- 3) Diusahakan atau dikejakan oleh siswa sendiri, tidak menyuruh orang lain.
- 4) Dianjurkan agar siswa mencatat hasil=hasil yang ia peroleh dengan baik dan sistematis.

c. Fase Mempertanggungjawabkan Tugas

Hal yang harus dikerjakan pada fase ini:

- 1) Laporan siswa baik lisan atau tertulis dari apa yang telah dikerjakannya.
- 2) Ada Tanya jawab atau diskusi kelas.
- 3) Penilaian hasil pekerjaan siswa baik dengan tes maupun nontes atau cara lainnya.

Fase mempertanggungjawabkan tugas inilah yang disebut “resitasi.” (Djamarah dan Zain, 2010: 86).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa dalam penggunaan metode tugas atau resitasi, sebaiknya guru mengikuti langkah-langkah seperti yang telah diuraikan di atas. Metode yang pada dasarnya memiliki tujuan untuk membantu guru dalam menyelesaikan bahan yang banyak sementara waktu yang tersedia sangat kurang.

Menurut Asmani (2010: 35-36), kelebihan metode pemberian tugas dan resitasi yaitu:

- 1) pengetahuan yang anak didik yang diperoleh dari hasil belajar sendiri akan dapat diingat lebih lama, dan
- 2) anak didik berkesempatan memupuk perkembangan dan keberanian mengambil inisiatif, bertanggung jawab dan berdiri sendiri.

Kekurangan metode pemberian tugas dan resitasi yaitu:

- 1) terkadang anak didik melakukan penipuan, misalnya anak didik hanya meniru hasil pekerjaan orang lain tanpa mau bersusah payah mengerjakan sendiri,
- 2) terkadang tugas itu dikerjakan orang lain tanpa pengawasan, dan
- 3) sukar memberikan tugas yang memenuhi penilaian individual.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa setiap metode yang digunakan memiliki kelebihan dan kekurangan. Guru selayaknya dapat menyempurnakan penggunaan metode tersebut. Seperti metode pemberian tugas, di mana guru harus melakukan pengawasan, terkadang siswanya melakukan penipuan yaitu meniru pekerjaan teman dan tugas yang dikerjakan orang lain.

Sedangkan menurut Djamarah dan Zain (2010: 87) Metode tugas dan resitasi mempunyai beberapa kelebihan dan kekurangan, antara lain:

1. Kelebihannya
 - a. Lebih merangsang siswa dalam melakukan aktivitas belajar individual dan kelompok.
 - b. Dapat mengembangkan kemandirian siswa di luar pengawasan guru.
 - c. Dapat membina tanggungjawab dan disiplin siswa.
 - d. Dapat mengembangkan kreativitas siswa.
2. Kekurangannya
 - a. Siswa sulit dikontrol, apakah benar ia yang mengerjakan tugas atautkah 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.
 - d. Sering memberikan tugas yang monoton (tidak bervariasi) dapat menimbulkan kebosanan siswa.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa metode pemberian tugas ini dalam pelaksanaannya memiliki beberapa kelebihan dan mempunyai beberapa kelemahan. Adapun kelebihan metode pemberian tugas diantaranya adalah metode ini merupakan aplikasi pengajaran modern disebut juga azas aktivitas dalam mengajar yaitu guru mengajar harus merangsang siswa agar melakukan berbagai aktivitas sehubungan dengan apa yang dipelajari.

Sedangkan kelemahan metode pemberian tugas yaitu : (1) guru sulit mengontrol apakah tugas benar-benar dikerjakan siswanya, (2) siswa sulit untuk memenuhi tugasnya, (3) pemberian tugas yang terlalu sering dan banyak mengakibatkan keluhan siswa, yang mengakibatkan minat belajar menurun.

Berdasarkan kajian diatas, dapat dipahami bahwa penggunaan metode pemberian tugas dianggap cukup tepat untuk digunakan dalam kegiatan belajar mengajar. Tugas diharapkan membuat anak didik mau mempelajari kembali pelajaran yang telah diajarkan disekolah. Namun, pemilihan dan penggunaan metode tetap harus memperhatikan siswanya. Penggunaan metode pemberian tugas dalam kegiatan belajar mengajar mempunyai tujuan agar siswa dapat memanfaatkan waktu senggangnya dengan kegiatan yang lebih bermanfaat. Selanjutnya guru harus tetap mengawasi siswa dan tetap memperhatikan tingkat kemampuan siswanya dan tidak memberikan tugas yang banyak . Bertolak dari hal tersebut, maka peneliti mengangkat penggunaan metode pemberian tugas untuk menjadi salah satu variabel penelitian.

4. Peran Wali Kelas

Peran dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian perasaan, ucapan, dan tindakan, sebagai suatu pola yang hubungan unit ditunjukkan oleh individu terhadap individu lain. (Hamid Darmadi, 2010: 155)

Menurut Sukardi (2008: 90), Wali kelas atau guru pembina adalah guru yang diberi tugas khusus di samping mengajar untuk mengelola status kelas siswa tertentu dan bertanggung jawab membantu kegiatan bimbingan dan konseling di kelasnya.

Sedangkan Menurut Soetjipto dan Kosasi (2007: 102), wali kelas merupakan personel sekolah yang ditugasi untuk menangani masalah-masalah yang dialami oleh siswa yang menjadi binaannya.

Berdasarkan kajian di atas, dapat dipahami bahwa wali kelas adalah guru yang diberi kepercayaan oleh kepala sekolah untuk mengelola lokal dan mengendalikan siswa dalam proses belajar mengajar, oleh karena itu peranan wali kelas sangat urgen dalam membina dan mengarahkan para siswanya dalam mencapai prestasi yang diinginkan.

Mekanisme kerja guru mata pelajaran, wali kelas, guru pembimbing, dan kepala sekolah dalam pembinaan siswa di Sekolah diperlukan adanya kerjasama semua personil sekolah yang meliputi guru mata pelajaran, guru pembimbing, wali kelas, dan kepala sekolah. Menurut Sukardi (2008: 94), di samping sebagai orang tua kedua di sekolah, juga membantu mengkoordinasi informasi dan kelengkapan data yang meliputi:

- daftar nilai;
- angket siswa;
- angket orang tua;
- catatan anekdot;
- laporan observasi siswa;
- catatan kunjungan rumah (*home visit*);
- catatan wawancara.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa wali kelas bukan hanya sebagai pengajar saja. Seorang wali kelas juga dapat berperan sebagai seorang motivator, fasilitator dan mengetahui seluk beluk permasalahan siswa baik secara pribadi, sosial dan akademis.

Achmad Juntika Nurihsan (2007: 49), mengemukakan wali kelas sebagai mitra kerja konselor juga memiliki tugas-tugas bimbingan, yaitu:

1. membantu guru pembimbing melaksanakan layanan yang menjadi tanggung jawabnya;
2. membantu memberikan kesempatan dan kemudahan bagi siswa, khususnya di kelas yang menjadi tanggung jawabnya, untuk mengikuti layanan bimbingan;
3. memberikan informasi tentang siswa di kelasnya untuk memperoleh layanan bimbingan dari guru pembimbing;
4. menginformasikan kepada guru mata pelajaran tentang siswa yang perlu diperhatikan khusus; serta
5. ikut serta dalam konferensi kasus.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa wali kelas juga ikut membantu kegiatan bimbingan dan konseling di sekolah. Tugas dan tanggungjawab wali kelas harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya agar kegiatan bimbingan dan konseling dapat berjalan dengan baik.

Kewajiban dan tugas wali kelas, yang dianalisis menyangkut pola-pola dan kebiasaan kerja antara lain dalam hal:

- 1) membantu guru pembimbing melaksanakan layanan yang menjadi tanggung jawabnya;

- 2) membantu memberikan kesempatan dan kemudahan bagi siswa, khususnya di kelas yang menjadi tanggung jawabnya, untuk mengikuti layanan bimbingan;
- 3) memberikan informasi tentang siswa di kelasnya untuk memperoleh pelayanan bimbingan dari guru pembimbing;
- 4) keikutsertaannya dalam konferensi kasus yang diselenggarakan;
- 5) menginformasikan kepada guru mata pelajaran tentang siswa yang perlu mendapat perhatian khusus. (Ridwan, 2008: 181).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa peran wali kelas tidak hanya mengajar ataupun mengelola kelas. Wali kelas ikut andil dalam pelayanan bimbingan dan konseling di kelasnya. Seperti menginformasikan kepada siswanya untuk dapat berdiskusi mengenai kesulitan-kesulitan belajar. Wali kelas dapat bekerjasama dengan guru mata pelajaran untuk memberi perhatian khusus kepada siswa yang menghadapi kesulitan.

Menurut Mamat Supriatna (2011: 89), wali kelas sebagai mitra kerja konselor, juga memiliki tugas-tugas bimbingan dan konseling yaitu:

1. membantu guru bimbingan dan konseling melaksanakan layanan bimbingan dan konseling yang menjadi tanggung jawabnya;
2. membantu memberikan kesempatan dan kemudahan bagi peserta didik, khususnya di kelas yang menjadi tanggung jawabnya, untuk mengikuti layanan bimbingan dan konseling;
3. memberikan informasi tentang peserta didik di kelasnya untuk memperoleh layanan bimbingan dan konseling dari guru bimbingan dan konseling;
4. menginformasikan kepada guru mata pelajaran tentang peserta didik yang perlu diperhatikan khusus; serta
5. ikut serta dalam konferensi kasus.

Berdasarkan pendapat di atas, wali kelas sebagai mitra kerja konselor dapat membantu menginformasikan kepada siswanya bahwa mereka berhak untuk mendapatkan layanan bimbingan. Layanan bimbingan ini dapat membantu siswa menyelesaikan masalah siswa. Masalah siswa tidak terbatas pada

masalah dalam proses pembelajaran tetapi masalah sosial dapat juga didiskusikan dengan guru pembimbing.

Pendapat berbeda disampaikan oleh Soetjipto dan Raflis Kosasi (2007: 102-103), menyatakan berkenaan dengan kegiatan bimbingan dan konseling di sekolah peran dan tanggung jawab wali kelas adalah

- 1) mengumpulkan data siswa'
- 2) menyelenggarakan bimbingan kelompok,
- 3) meneliti kemajuan perkembangan siswa (akademik, sosial, fisik, dan pribadi),
- 4) menguasai kegiatan siswa sehari-hari,
- 5) mengobservasi kegiatan siswa di rumah,
- 6) mengadakan kegiatan orientasi,
- 7) memberikan penerangan,
- 8) mengatur dan menempatkan siswa,
- 9) memantau hubungan sosial siswa dengan individual lainnya dari berbagai segi, seperti frekuensi pergaulan, intensitas pergaulan dan popularitas pergaulan,
- 10) bekerjasama dengan konselor dalam membuat sosiometri dan sosiogram,
- 11) bekerjasama dengan konselor dalam mengadakan pemeriksaan kesehatan psikologis oleh tim ahli,
- 12) mengidentifikasi siswa yang memerlukan bantuan,
- 13) ikut serta atau menyelenggarakan sendiri pertemuan kasus (case conference).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa tugas dan kewajiban wali kelas setelah dianalisis menyangkut pola-pola kebiasaan kerja adalah membantu guru pembimbing melaksanakan layanan yang menjadi tanggung jawabnya, seperti memberi kesempatan dan kemudahan untuk mengikuti layanan bimbingan, ikut serta dalam penanganan suatu kasus dan berdiskusi dengan guru mata pelajaran mengenai siswa yang mengalami kesulitan dalam mata pelajaran tertentu.

Sehubungan dengan peranannya sebagai pembimbing, seorang guru harus:

1. mengumpulkan data tentang siswa;
2. mengamati tingkah laku siswa dalam situasi sehari-hari;
3. mengenal para siswa yang memerlukan bantuan khusus;
4. mengadakan pertemuan atau hubungan dengan orang tua siswa, baik secara individu maupun secara kelompok untuk memperoleh saling pengertian tentang pendidikan anak;
5. bekerjasama dengan masyarakat dan lembaga-lembaga lainnya untuk membantu memecahkan masalah siswa;
6. membuat catatan pribadi siswa serta menyiapkan dengan baik;
7. menyelenggarakan bimbingan kelompok atau individu;
8. bekerjasama dengan petugas-petugas bimbingan lainnya untuk membantu memecahkan masalah siswa;
9. menyusun program bimbingan sekolah bersama-sama dengan petugas bimbingan lainnya;
10. meneliti kemajuan siswa, baik di sekolah maupun di luar sekolah.
(Ondi Saondi dan Aris Suherman, 2009: 20)

Menurut Sukardi (2008: 92), sebagai pengelola kelas tertentu, dalam pelayanan bimbingan dan konseling berperan:

- a) membantu guru pembimbing/konselor melaksanakan tugas-tugas khususnya di kelas yang menjadi tanggung jawabnya;
- b) membantu guru mata pelajaran/pelatih melaksanakan peranannya dalam pelayanan bimbingan, khususnya di kelas yang menjadi tanggung jawabnya;
- c) membantu memberikan kesempatan dan kemudahan bagi peserta didik di kelas yang menjadi tanggung jawabnya dalam menjalani layanan dan atau kegiatan bimbingan dan konseling;
- d) berpartisipasi aktif dalam kegiatan khusus bimbingan dan konseling, khususnya konferensi kasus
- e) mengalih tangankan peserta didik yang memerlukan layanan bimbingan dan konseling kepada guru pembimbing.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa peranan guru sebagai guru pembimbing akan dapat membantu siswa untuk dapat menjadi peserta didik yang selaras dengan tujuan sekolah. Guru sebagai pembimbing dapat memberikan bantuan kepada setiap individu untuk mencapai pemahaman dan

pengarahan diri yang dibutuhkan untuk melakukan penyesuaian diri secara maksimal terhadap sekolah.

Keputusan Kepala SMA Negeri 2 Kalianda

Nomor : 424/ 001 /III.02.32/2011

Tanggal: 03 Januari 2011

Tabel 3. Pembagian Tugas Pembelajaran Semester Genap TP: 2010/2011

No	Nama	Kelas	Keterangan
1	Raita Karmila, S.Pd	X 1	Semua Wali Kelas:
2	Yeti Yulianti, S.Pd	X 2	a. Bertugas dan bertanggungjawab
3	Hayati, S.Pd	X 3	mengelola kelasnya, baik teknis
4	Mirdalita, S.Pd	X 4	administrasi maupun teknis edukatif
5	Herwansyah, S.Pd	X 5	b.Wali kelas dituntut banyak memberi
6	Muhtar, S.Pd	X 6	kan masukan kepada guru BK bagi siswa
7	Dra.Hj.Yayah Asyiah	X 7	c.Menerapkan 12 (dua belas) langkah pelaksanaan
8	Ishanurhamid, M.Pd	X 8	1.Mengetahui tugas pokoknya
9	Dra.Yulia Fahda, M.Pd	XI IPA 1	2. Mengetahui jumlah anak didiknya
10	Drs.Hamdan Syukri Zam	XI IPA 2	3. Mengetahui nama anak didiknya
11	Nana Keristiana,S.Pd	XI IPA 3	4. Mengetahui identitas anak didiknya
12	Emidarti, S.Pd	XI IPS 1	5. Mengetahui kehadiran anak didiknya
13	Dra.Ertis Ms	XI IPS 2	6. Mengetahui masalah anak didiknya, hal
14	Aang Alwansyah, S.pd	XI IPS 3	Pelajaran, maupun sosial ekonominya
15	Laili Fathia, S.sos	XI IPS 4	7. Mengadakan penilaian kelakuan, kerajinan,dll
16	Darmiyati, S.pd	XI IPS 5	8. Mengambil tindakan untuk mengatasi masalah
17	Sri Yaniatri, S.Pd	XII IPA1	9. Memperhatikan buku raport kenaikan kelas dan
18	Sepnala, S.Pd	XII IPA2	Ujian akhir
19	Rismahayati, S.Pd	XII IPS1	10. Memperhatikan kesehatan anak didiknya
20	Dra. Malindawati	XII IPS2	11. Membina suasana kekeluargaan kelasnya
21	Drs. Harna Priyanta	XII IPS3	12. Melaporkan kepada Kepala Sekolah
22	Drs. Syharizal	XII IPS4	

Sumber: Tata Usaha SMA Negeri 2 Kalinda

Guru adalah pendidik dan sekaligus pembimbing belajar. Guru lebih memahami keterbatasan waktu bagi siswa. Seringkali siswa lengah tentang nilai kesempatan belajar oleh karena itu guru dapat mengupayakan optimalisasi unsur-unsur dinamis yang ada dalam diri siswa dan yang ada di lingkungan siswa. Upaya optimalisasi tersebut, sebagai berikut:

- 1) Pemberian kesempatan pada siswa untuk mengungkapkan hambatan belajar yang dialaminya,

- 2) Memelihara minat, kemauan, dan semangat belajarnya sehingga terwujud tindak belajar, betapa lambat gerak belajar, guru “tetap secara terus-menerus mendorong; dalam hal ini berlaku semboyan “lambat asal selamat, takkan lari gunung dikejar”.
- 3) Meminta kesempatan pada orang tua siswa atau wali, agar memberi kesempatan kepada siswa untuk beraktualisasai diri dalam belajar.
- 4) Memanfaatkan unsur-unsur lingkungan yang mendorong belajar; misalnya surat kabar, dan tayangan televisi yang mengganggu pemusatan perhatian belajar agar dicegah.
- 5) Menggunakan waktu secara tertib, penguat dan suasana gembira terpusat pada perilaku belajar; pada tingkat ini guru memberlakukan upaya ;belajar merupakan aktualisasi diri siswa;.
- 6) Guru merangsang siswa dengan penguatan memberi rasa percaya diri bahwa ia dapat mengatasi segala hambatan dan “pasti berhasil”; sebagai ilustrasi siswa dibebaskan rasa harga dirinya dengan berbuat sampai berhasil. (Dimiyati Dan Mudjiono, 2009: 104).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa peran wali kelas bukan sekedar petugas administratif, yang hanya mengurus presensi dan absensi siswa. Wali kelas juga bukan sekedar “mengkoordinator” guru dan siswa. Wali kelas bukan pula seorang “penguasa tunggal”, yang bisa mengatur dan “memanfaatkan” para siswanya. Wali kelas adalah figur pelindung, pendorong, pemacu, penyelamat, dan sebagainya bagi para siswanya.

Berdasarkan kajian diatas, dapat dipahami bahwa peran wali kelas. Wali kelas mempunyai peran yang hampir sama dengan guru. Tetapi peran wali kelas lebih urgen karena wali kelas sangat berperan aktif dalam membantu kelancaran dan keefektifan proses belajar mengajar dan menghantarkan siswa kepada minat dan semangat yang kuat untuk lebih giat belajar. Peranan wali kelas sebagai seorang guru tidak pernah habis dan yang selalu ia tuntut adalah bagaimana bahan pelajaran yang disampaikannya dapat diterima dan dicerna oleh siswa dengan baik dan penuh semangat dan siswa memiliki minat belajar yang keras dan mampu menguasai pelajaran secara tuntas. Namun, kenyataan dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya wali kelas belum optimal. Masih terdapat siswa yang menghadapi kesulitan dalam belajar bingung untuk mendiskusikan permasalahannya. Bertolak dari hal tersebut, maka peneliti mengangkat penilaian akhir semester untuk menjadi salah satu variabel penelitian.

5. Penilaian Hasil Belajar Siswa

Menurut Rusman (2010: 96), penilaian merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna dalam pengambilan keputusan.

Menurut Cross, *evaluation is a process which determines the extent to which objectives have been achieved*. Yang artinya evaluasi merupakan proses yang menentukan kondisi, di mana suatu tujuan telah dapat dicapai. (Sukardi, 2008: 1).

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Ralp Tyler bahwa evaluasi merupakan sebuah proses pengumpulan data untuk menentukan sejauh mana, dalam hal apa, dan bagaimana tujuan pendidikan sudah tercapai. Jika belum, bagaimana yang belum dan apa sebabnya. (Suharsimi Arikunto, 2010: 3).

Rustaman Y. Nuryani, mengemukakan bahwa *asesmen* berada pihak yang di-*ases* dan digunakan untuk mengungkapkan kemajuan perorangan. Dalam bidang pendidikan asesmen sering dikaitkan dengan pencapaian kurikulum,

dan digunakan untuk mengumpulkan informasi berkenaan dengan proses pembelajaran dan hasilnya.(Arnie Fajar, 2009: 218).

Evaluasi juga merupakan proses memahami, memberi arti, mendapatkan, dan mengkomunikasikan suatu informasi bagi keperluan pengambilan keputusan. (Sukardi, 2008:1).

Berdasarkan kajian di atas dapat dipahami bahwa penilaian adalah pengukuran yang bertujuan untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran, ataupun pelatihan tersebut telah dikuasai oleh peserta didik atau belum. Penilaian yang akan dilakukan hendaknya dilakukan secara berkala dan berkelanjutan. Penilaian juga digunakan untuk mengumpulkan informasi berkenaan dengan proses pembelajaran dan hasilnya.

Belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya.(Dimiyati dan Mudjiono, 2009: 2)

Belajar adalah perubahan yang terjadi di dalam diri seseorang setelah berakhirnya melakukan aktivitas belajar. Walaupun pada kenyataannya tidak semua perubahan termasuk kategori belajar. Misalnya, perubahan fisik, mabuk, gila dan sebagainya. (Djamarah dan Zain, 2010: 38).

Berdasarkan kajian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa belajar adalah suatu proses perubahan di dalam kepribadian dan tingkah laku manusia dalam bentuk kebiasaan, penguasaan pengetahuan atau ketrampilan, dan sikap

berdasarkan latihan dan pengalaman dalam mencari informasi, memecahkan masalah, mencermati lingkungan untuk mengumpulkan pengetahuan–pengetahuan melalui pemahaman, penguasaan, ingatan, dan pengungkapan kembali di waktu yang akan datang. Belajar berlangsung terus–menerus dan tidak boleh dipaksakan tetapi dibiarkan belajar bebas dalam mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambilnya

“Menurut Djamarah (2000: 45), hasil adalah prestasi dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan, baik secara individu maupun kelompok. Hasil tidak akan pernah dihasilkan selama orang tidak melakukan sesuatu. Untuk menghasilkan sebuah prestasi dibutuhkan perjuangan dan pengorbanan yang sangat besar. Hanya dengan keuletan, sungguh–sungguh, kemauan yang tinggi dan rasa optimisme dirilah yang mampu untuk mencapainya.”

“Sementara itu, Arikunto (1990:133) mengatakan bahwa hasil belajar adalah hasil akhir setelah mengalami proses belajar, perubahan itu tampak dalam perbuatan yang dapat diaamati,dan dapat diukur”. Nasution (1995 : 25) mengemukakan bahwa hasil adalah suatu perubahan pada diri individu. Perubahan yang dimaksud tidak halnya perubahan pengetahuan, tetapi juga meliputi perubahan kecakapan, sikap, pengrtian, dan penghargaan diri pada individu tersebut.”

Berdasarkan kajian di atas, dapat disimpulkan bahwa, hasil belajar adalah sesuatu yang dicapai atau diperoleh siswa berkat adanya usaha atau fikiran yang mana hal tersebut dinyatakan dalam bentuk penguasaan, pengetahuan dan kecakapan dasar yang terdapat dalam berbagai aspek kehidupan sehingga nampak pada diri indivdu penggunaan penilaian terhadap sikap, pengetahuan dan kecakapan dasar yang terdapat dalam berbagai aspek kehidupan sehingga nampak pada diri individu perubahan tingkah laku secara kuantitatif.

“Evaluasi hasil belajar adalah merupakan proses untuk menentukan nilai belajar siswa melalui kegiatan penilaian dan/atau pengukuran hasil belajar. Tujuan utamanya adalah untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai siswa setelah mengikuti suatu kegiatan pembelajaran, dimana tingkat keberhasilan tersebut kemudian ditandai dengan skala nilai berupa huruf atau kata atau simbol.”

Nilai akhir sering juga dikenal dengan istilah nilai final adalah nilai, baik berupa angka atau huruf, yang melambangkan tingkat keberhasilan peserta didik setelah mereka mengikuti program pendidikan pada jenjang pendidikan tertentu, dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

(Anas Sudijono, 2006: 431).

Pada tujuan instruksional tahap akhir, yang terakait dengan kenaikan kelas, muncul urusan kebijakan sekolah. Kebijakan penilaian sekolah tersebut merupakan kebijakan guru sebagai pengelola proses belajar. Pada tujuan instruksional umum tingkat sekolah berlaku evaluasi tahap akhir, yang dikenal dengan EBTA atau hasil EBTANAS. (Dimiyati dan Mudjiono, 2009: 251) .

Evaluasi hasil belajar merupakan suatu proses yang sistematis. Agar proses evaluasi hasil belajar dapat diadministrasikan atau dilaksanakan oleh seorang penilai, maka ada beberapa tahapan/langkah kegiatan yang perlu dilaksanakan penilai meliputi:

1. persiapan
2. penyusunan alat ukur
3. pelaksanaan pengukuran
4. pengolahan hasil pengukuran
5. pelaporan
6. penggunaan hasil evaluasi

Menurut Arnie Fajar (2009: 217), pada akhir suatu program pendidikan, pengajaran, atau pun pelatihan pada umumnya diadakan penilaian. Tujuannya tiada lain untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran, atau pun pelatihan tersebut telah dikuasai oleh pesertanya atau belum.

Menurut Anas Sudijono (2008: 431), penentuan nilai akhir setidaknya-tidaknya memiliki empat macam fungsi yaitu:

- a. Fungsi administratif
- b. Fungsi informatif
- c. Fungsi bimbingan
- d. Fungsi Instruksional

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa dalam penentuan nilai akhir guru harus memperhatikan empat macam fungsi, yaitu fungsi administratif yang memandang apakah peserta didik layak untuk diberikan beasiswa, fungsi informatif yaitu memberi informasi kepada pihak terkait, seperti orang tua atau wali murid, fungsi bimbingan yaitu guru memberikan bimbingan dan bantuan psikologis kepada peserta didik dan fungsi instruksional yaitu pemberian nilai akhir dapat dilaksanakan secara obyektif, sehingga keberhasilan atau ketidakberhasilan peserta didik pada setiap bagian dari tujuan pengajaran tersebut.

Hal senada diungkapkan Suharsimi Arikunto (2010: 274), nilai mempunyai 4 fungsi sebagai berikut:

- a. fungsi instruksional
- b. fungsi informatif

- c. fungsi bimbingan
- d. fungsi administratif

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, pemberian nilai akhir sangat penting dilakukan. Pemberian nilai akhir diharapkan dapat dilaksanakan dengan tepat dan obyektif. Penilaian yang tepat dan obyektif dapat membantu guru mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan peserta didik pada setiap bagian dari tujuan pengajaran tersebut.

Sekalipun antara lembaga pendidikan formal yang satu dengan lembaga pendidikan formal lainnya belum tentu memiliki kesamaan, namun pada umumnya kegiatan menentukan nilai akhir itu didasarkan pada empat faktor, yaitu:

- a. Faktor pencapaian atau prestasi (achievement)
- b. Faktor usaha (effort)
- c. Faktor aspek pribadi dan sosial (personnal and social characteristics)
- d. Faktor aspek kebiasaan kerja (work habit)

(Anas Sudijono, 2007: 434).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa dengan memperhatikan dan mempertimbangkan keempat faktor tersebut diharapkan bahwa nilai akhir yang diberikan kepada peserta didik itu adalah nilai akhir yang betul-betul dapat menggambarkan secara utuh dan lengkap mengenai diri peserta didik, baik dari segi kecerdasan otaknya, sikap mental maupun kepribadiaannya.

Hal senada diungkapkan Suharsimi Arikunto (2010: 276), walaupun hal yang dinilai tidak sama di setiap sekolah, namun secara garis besar dapat ditentukan unsur umum dalam penilain yang menyangkut faktor-faktor yang harus dipertimbangkan. Unsur umum tersebut adalah sebagai berikut:

- a. prestasi/pencapaian (achievement)
- b. usaha (effort)
- c. aspek pribadi dan sosial (personal and social characteristisa)
- d. kebiasaan bekerja (working habits)

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa , tiap guru mempunyai pendapat sendiri tentang cara menentukan nilai akhir. Hal ini sangat dipengaruhi oleh pandangan mereka terhadap penting dan tidaknya bagian, kegiatan yang dilakukan siswa. Yang dimaksudkan dengan kegiatan-kegiatan siswa misalnya: menyelesaikan tugas, mengikuti diskusi, menempuh tes formatif, menempuh tes tengah semester, tes semester, menghadiri pelajaran/kuliah, dan sebagainya.

Penilaian akhir semester atau ujian akhir semester (UAS) sering disebut juga penilaian umum, dengan bahan yang diujikan sebagai berikut.

- a. Penilaian akhir semester pertama soalnya diambil dari materi standar, standar kompetensi, dan kompetensi dasar semester pertama.
- b. Penilaian akhir semester kedua soalnya merupakan gabungan dari materi standar , standar kompetensi, dan kompetensi dasar semester pertama dan kedua, dengan penekanan pada materi standar, standar kompetensi, dan kompetensi dasar semester kedua. (E. Mulyasa, 2009:210).

Guru berpendapat bahwa menghadiri pelajaran dan mengikuti diskusi sudah merupakan kegiatan yang sangat menunjang prestasi sehingga absensi siswa perlu dipertimbangkan dalam menentukan nilai akhir. Guru lain berpendapat sebaliknya, karena walaupun hadir dalam kuliah/pekerjaan, mungkin saja hanya raganya saja. Dengan demikian, tidak ada gunanya memperhitungkan absensi. (Suharsimi Arikunto, 2010: 277)

Menurut Anas Sudijono (2007: 437), mengemukakan tiga macam contoh cara yang sering dipergunakan dalam penentuan nilai akhir yaitu:

- a. Nilai akhir diperoleh dengan jalan memperhitungkan nilai hasil tes formatif, yaitu nilai rata-rata hasil ulangan harian, dengan nilai hasil tes sumatif, yaitu nilai hasil ulangan umum atau EBTA,
- b. Cara kedua ini dipergunakan untuk keperluan pengisian nilai dalam ijazah atau Surat Tanda Tamat Belajar (STTB). Di sinilah nilai akhir diperoleh dari: nilai-nilai rata-rata hasil ulangan harian (H), diberi bobot 1, ditambah dengan nilai hasil Evaluasi Tahap Akhir (EBTA), diberi bobot 2

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa penentuan nilai akhir pada umumnya dilakukan saat guru akan mengisi buku laporan pendidikan (rapor), atau mengisi ijazah (Surat Tanda Tamat Belajar). Dalam praktek mereka telah dibimbing oleh suatu peraturan atau pedoman yang berwenang. Dalam prakteknya banyak cara yang digunakan oleh guru dalam menentukan nilai akhir.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 278), menyatakan akan disajikan beberapa contoh penilain akhir yaitu:

- a. Untuk memperoleh nilai akhir, perlu diperhitungkan nilai tes formatif dan tes sumatif

- b. Nilai akhir diperoleh dari nilai tugas, nilai ulangan harian dan nilai ulangan umum dengan bobot 2, 3 dan 5.
- c. Nilai akhir untuk STTB diperoleh dari rata-rata nilai ulangan harian (diberi bobot satu) dan nilai EBTA (diberi bobot 2), kemudian dibagi 3.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa penentuan nilai akhir dilakukan guru pada waktu mengisi rapor atau STTB. Biasanya dalam menentukan nilai akhir ini guru dibimbing oleh suatu peraturan atau pedoman yang dikeluarkan oleh pemerintah atau kantor/badan yang membawahnya.

Laporan ini sangat bermanfaat bagi beberapa pihak yaitu siswa itu sendiri, guru yang mengajar, orang tua dan petugas lainnya di sekolah.

“UAS dilaksanakan secara bersama untuk kelas-kelas paralel dan pada umumnya dilakukan penilaian umum bersam, baik tingkat rayon, kecamatan, kodya/kabupaten, maupun provinsi. Hal ini dilakukan terutama untuk meningkatkan pemerataan mutu pendidikan dan untuk menjaga keakuratan soal-soal yang diujikan. Disamping untuk menghemat tenaga dan biaya, pengembangan soal bisa dilakukan oleh bank soal, dan bisa digunakan secara berulang-ulang selama soal tersebut masih layak dipergunakan. (E. Mulyasa, 2009:210).”

Menurut Sukardi (2008: 220-221), mengemukakan bahwa seorang guru sering kali hanya menerima ketentuan *grade* atau penentu nilai yang ada dari pimpinan sekolah. Dalam hal ini, guru hanya melaksanakan atau mengisi sesuai dengan ketentuan yang dianjurkan. Mengingat pentingnya *grade* hasil belajar terhadap prospek siswa yang bersangkutan, maka agar tetap bijak dalam menentukan *grade* hasil belajar, sebaiknya guru memahami bagaimana mekanisme *grade* akhir dilakukan. Berikut ini diuraikan beberapa langkah penting yang perlu diperhatikan yaitu:

- a. Menentukan makna dari *grade* atau skor yang direncanakan, sejak awal pertemuan dengan para siswa.
- b. Menentukan penampilan (*performance*) apa yang perlu dimasukkan dalam *grade*.
- c. Memberitahukan kepada para siswa tentang bagaimana proses penentuan *grade* dilakukan, agar mereka dapat meningkatkan motivasi belajar dengan tetap memperhatikan proses penentuan *grade* hasil belajar.

- d. Penilaian akhir hasil belajar siswa, sebaiknya tetap memperhatikan bahwa penentu *grade* diberikan untuk merepresentasikan hasil belajar secara individual bukan secara bersama.
- e. Mengestimasi bagaimana persentase siswa menerima nilai dalam setiap tingkatan *grade* yang ada.
- f. Membuat kriteria atau bobot guna membuat pertimbangan kategori tentang penampilan siswa.
- g. Membakukan cara skorsing atau penilaian dan juga tentukan jumlah total yang dicapai untuk setiap siswa.
- h. Sertakan catatan yang perlu pada setiap siswa, termasuk catatan seperti berapa kali absen karena sakit, tidak ada berita, atau seizin guru kelas.
- i. Hindari tindakan penentuan *grade* yang menghasilkan interpretasi yang keliru atau meragukan. Sebagai contoh, rerata siswa adalah pada batas 6,6; padahal ujian akhirnya mencapai nilai 9. Untuk itu, guru bisa mencek kembali daftar penilaian, dalam setiap ulangan, dan keaktifannya dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan rumah dari guru. Pilih tingkatan *grade* hasil belajar siswa yang lebih atas, sehinggamemperoleh nilai 7 atau memperoleh *grade* B, daripada ia mendapatkan nilai 6,6 atau C+.

Berikut ini diberikan contoh format penentuan *grade* para siswa.

Tabel 4. Penilaian Akhir

Pencapaian/ Penampilan	Persentase Butir	Nilai		Total
		Bobot	Skor	
Ujian Mid				
Ujian Akhir				
Presentasi				
Eksperimen di Laboratorium				
Tugas Pekerjaan Rumah				
Partisipasi dalam Diskusi				
Kehadiran				
Total				

Berdasarkan kajian di atas, dapat dapat disimpulkan bahwa penilaian adalah Penentuan nilai akhir oleh seseorang pendidik (pengajar) terhadap peserta didiknya pada dasarnya merupakan pemberian dan penentuan pendapat pendidik tersebut terhadap peserta didiknya. Terutama mengenai perkembangan, kemajuan dan hasil-hasil yang telah dicapai peserta didik yang berada di bawah asuhannya. Setelah mereka menempuh proses pembelajaran dalam jangka waktu tertentu dan dalam praktek mereka telah

dibimbing oleh satu peraturan atau pedoman yang diteapkan oleh pihak yang berwenang. Karena itu dalam praktek kita jumpai berbagai macam cara yang biasa digunakan oleh guru dalam menentukan nilai akhir tersebut. Namun, pada kenyataan masih terdapat guru dalam melakukan penilaian akhir semester tidak memperhatikan itu semua. Beberapa guru hanya melihat pada satu titik yaitu kemampuan akademik dan unsur kedekatan personal tanpa memperhatikan faktor-faktor lain. Bertolak dari hal tersebut, maka peneliti mengangkat penilaian akhir semester untuk menjadi salah satu variabel penelitian.

6. Hasil Penelitian yang Relevan

Studi atau penelitian yang sejenis dengan pokok masalah yang dihadapkan dalam skripsi ini telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Oleh karena itu pada bagian ini dilengkapi beberapa hasil penelitian yang ada kaitanya dengan pokok masalah ini, antara lain:

Tabel 5. Hasil Penelitian yang Relevan

No	Nama	Judul Skripsi	Kesimpulan
1	A. Thamarin Nasier	Penerapan Metode Pemberian Tugas Sebagai Upaya Meningkatkan hasil Belajar Siswa/siswi Kelas X Jurusan Akuntansi Pada SMK PGRI 4 bandar Lampung Tahun Pelajaran 2010-2011	(1) Aktivitas siswa pada siklus I adalah sebesar 64,16%, siklus 2 sebesar 69,17%, dan siklus 3 sebesar 74,17%. (2) Hasil Belajar yang diukur dari kognitif adalah : siklus 1 sebesar 64,33%, siklus 2 sebesar 69,67% dan siklus 3 sebesar 74,67%. Berdasarkan penelitian ini diperoleh

			kesimpulan bahwa dalam pembelajaran dengan menggunakan metode pemberian tugas dapat meningkatkan motivasi dan hasil belajar.
2	Wayan Sumerta	Pengaruh perencanaan program kepala sekolah, disiplin kerja guru, dan pengawasan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Banjit Way Kanan Tahun Pelajaran 2010/2011	Ada pengaruh perencanaan program kerja kepala sekolah, disiplin kerja guru, dan pengawasan terhadap kinerja guru pada SMA N 1 Banjit Way Kanan Tahun Pelajaran 2010/2011, yang ditunjukkan oleh uji regresi linier multiple diperoleh $(R) 0,762$ yang menunjukkan koefisien korelasi $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu $0,762 > 0,444$ dan koefisien determinasi $(R^2) 0,581$ atau 58,1%
3	Susanti	Pengaruh pengawasan, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010	Ada Pengaruh pengawasan, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel} = 25,013 > 2,816$ dengan keeratan hubungan koefisien korelasi $R^2) 0,794$ dan koefisien determinasi $(R^2) 0,630$ atau 63%

B. Kerangka Pikir

Kinerja guru adalah suatu proses kerja guru yang terdiri dari merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar guru. Keberhasilan seorang guru dapat terlihat dari tingkat kehadiran, penggunaan metode dan model . Pelaksanaan pembelajaran sesuai KTSP, penyusunan pemetaan, pembuatan prota dan prosem, pembuatan silabus, penyusunan RPP, meyusun soal, penilaian dan pembagian hasil ujian merupakan sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan dan telah disepakati bersama.

Penggunaan metode yang tepat dalam proses belajar mengajar merupakan hal penting. Penggunaan metode pemberian tugas adalah penggunaan metode di mana siswa dapat mengerjakan tugas tidak terikat tempat yang penting tugas dapat diselesaikan. Penggunaan metode pemberian tugas terdiri dari pelaksanaan metode pemberian tugas dan jenis tugas yang diberikan.

Penggunaan metode dalam proses belajar mengajar yang baik akan berdampak pada kinerja guru yang baik pula.

Wali kelas merupakan orang tua pertama di sekolah yang diberi tugas khusus oleh kepala sekolah untuk bertanggungjawab atas anak didiknya. Peran wali kelas di sekolah antara lain bertanggung jawab atas pengelolaan kelas dan bertanggung jawab membantu kegiatan bimbingan dan konseling di kelas.

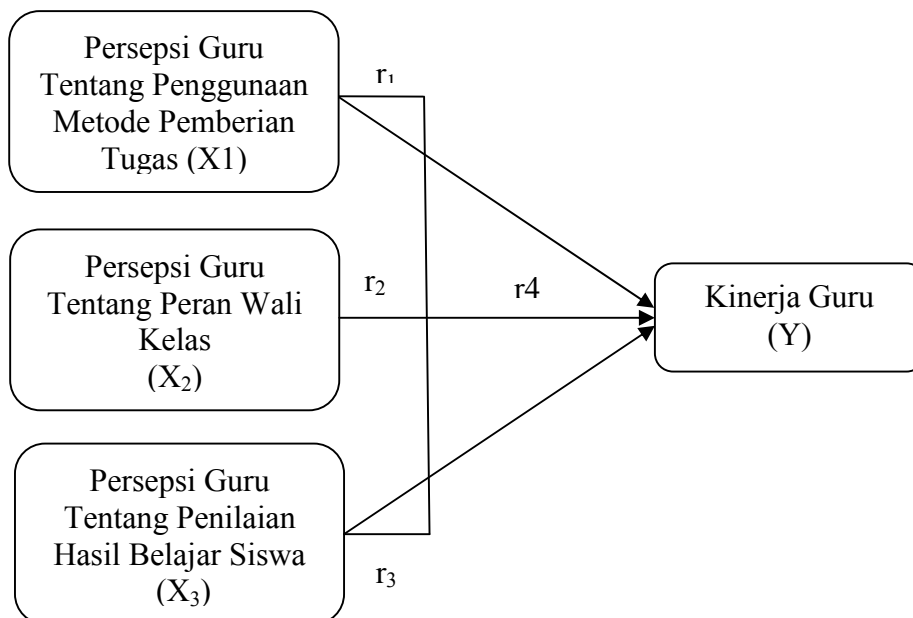
Peran wali kelas yang baik akan berdampak pada kinerja guru yang baik pula.

Penilaian akhir semester adalah penilaian yang dilakukan setelah siswa mengalami proses belajar selama satu semester . Dalam penilaian hasil belajar siswa sebaiknya guru dapat mempertimbangkan faktor-faktor yang

mempengaruhi dan bagaimana pelaksanaan penilaian itu sendiri. Seperti faktor tingkat kehadiran, minat, bakat dan sebagainya. Penilaian hasil belajar siswa yang baik akan berdampak pada kinerja guru yang baik pula.

Bertolak dari pemikiran di atas, untuk memperjelas pengaruh penggunaan metode pemberian tugas, peran wali kelas, dan penilaian akhir semester terhadap kinerja guru dapat dilihat pada paradigma, sebagai berikut:

Gambar 1. Paradigma Penelitian Persepsi Guru Tentang Penggunaan Metode Pemberian Tugas (X_1), Persepsi Guru Tentang Peran Wali Kelas (X_2), dan Persepsi Guru Tentang Penilaian Hasil Belajar Siswa (X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y)



Sumber: Sugiyono, (2011:11)

C. Hipotesis

1. Ada Pengaruh Persepsi Guru Tentang Penggunaan Metode Pemberian Tugas Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 2 Kalianda pada tahun pelajaran 2011/2012.
2. Ada Pengaruh Persepsi Guru Tentang Peran Wali Kelas Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 2 Kalianda pada tahun pelajaran 2011/2012.
3. Ada Pengaruh Persepsi guru Tentang Penilaian Hasil Belajar Siswa Terhadap Kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kalianda pada tahun pelajaran 2011/2012.
4. Ada Pengaruh Persepsi Guru Tentang Penggunaan Metode Pemberian Tugas, Peran Wali Kelas dan Penilaian Hasil Belajar Siswa Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 2 Kalianda pada tahun pelajaran 2011/2012.