

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

Bagian ini akan membahas tinjauan pustaka (kinerja guru, pemahaman terhadap model pembelajaran, kompetensi guru, cara penilaian belajar siswa, dan hasil penelitian yang relevan), kerangka berpikir dan hipotesis.

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Guru

1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan dari bahasa asing “prestasi” atau hasil kerja. Secara umum, kinerja adalah penampilan atau hasil tampilan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, kinerja merupakan terjemahan dari kata “*performance*” dari bahasa Inggris yang berarti penampilan (Basrowi, 2010:54).

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2009:604).

Colquit, Le Pine dan Wesson 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 a job performance includes behaviors that are within 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”. (Basrowi, 2010:55).

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. (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Segala, 2009:548).

Menurut August W. Smith, *performance is output derives from proceses, human or therwise*, yaitu kinerja adalah hasil dari proses yang dilakukan manusia. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seorang atau orgnisasi dengan orentasi prestasi.(Rusman, 2010:50).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja target atau sasaran atau kritria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepaikati bersama. (Veithzal Rivai, 2008:14).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, 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.(Basrowi, 2010:55)

Menurut Helfert, 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.(Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2009:604)

Berbagai pengertian kinerja di atas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaannya sebagai seorang guru.

1.2 Penilaian kerja

Menurut Basrowi (2010:56) penilaian kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2008: 135),

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Mulyadi dan Johny Setiawan, 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.

(Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2009:604)

Menurut Yuliani, 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 profesional sebagaimana dirumuskan oleh Pusat Pengembangan Pendidikan Guru (P3G) yang meliputi sepuluh kemampuan profesional 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. (Basrowi, 2010:27)

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa seorang guru harus mempunyai minimal tiga kemampuan dasar untuk menunjang profesinya sebagai seorang pendidik dan pengajar yang profesional. Tiga kemampuan dasar tersebut antara lain: kemampuan pribadi yang meliputi hal-hal yang bersifat fisik, kemampuan sosial meliputi disiplin dan tanggung jawab, dan kemampuan profesional.

Perry mengemukakan tujuh tipe pekerja yang gagal mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan, yaitu:

a. *The Time Bomb*.

Sesuai dengan istilahnya, yaitu *the time bomb* atau bom waktu, maka pekerja pada kelompok ini terdiri dari orang-orang yang tempramental dan senang mengacaukan suasana. Tipe pekerja semacam ini akan semakin liar apabila mereka bekerja dalam lingkungan yang penuh tekanan (*under pressure*). Para supervisor atau manajer bahkan sering kali mampu berbuat apapun menghadapi tipe pekerja semacam ini. Dari segi kinerja, tipe pekerja *the time bomb* biasanya sulit mencapai kinerja yang dapat diharapkan oleh perusahaan.

b. *The Wet Blanket*

Kontradiksi mungkin adalah kata yang tepat untuk menggambarkan tipe pekerja *the wet blanket*. Di satu sisi, pekerja semacam ini akan tersinggung dan merasa dirinya diturunkan apabila dilibatkan dalam aktivitas yang berskala kelompok, misalnya proses-proses diskusi dan pengambilan keputusan lainnya. Di sisi lain, apabila pekerja dengan tipe *the wet blanket* ini dilibatkan dalam kelompok, maka mereka akan menyusupkan opini-opini yang negatif dan ekspektansi yang suram. Pekerja dengan tipe *the wet blanket* cenderung berkeberatan terhadap permasalahan-permasalahan yang dibahas, misalnya dengan ungkapan bernada skeptis seperti “oh, ide ini mengandung hambatan dan mustahil dilaksanakan”, “ini akan menyulitkan kita”, dan pernyataan-pernyataan yang lainnya. Tentu saja tipe pekerja *the wet blanket* cenderung berkonflik terutama dengan supervisor yang inovatif, berani mengambil resiko, dan berusaha menemukan hal-hal baru. Sangat kontradiktif bahwa apabila *the wet blanket* dikeluarkan dari diskusi, maka mereka akan meradang dan menyalahkan hampir semua orang bahkan jika perlu tipe *the wet blanket* akan meremehkan segala diskusi tentang inovasi yang tidak melibatkannya dalam kelompok.

c. *The Really Nice Person*

Pekerja dengan tipe *the really nice person* cenderung kharismatik dan sangat sopan dalam persahabatan. Seringkali walaupun tipe *the really nice person* tidak mampu menghasilkan kinerja yang baik, tipe ini terlihat terlalu baik untuk diberikan sanksi. *The really nice person* dalam berbagai kesempatan selalu ingin menonjolkan diri, tetapi sebenarnya tidak memiliki kemampuan. Permasalahannya, seringkali seorang manajer atau supervisor cenderung meminta maaf kepada tipe *the really nice person*, padahal sebenarnya tipe *the really nice person* didapati memiliki kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaannya.

d. *The Isolate*

Tipe pekerja rendah sering didapati pada *the isolate* yaitu orang-orang yang cenderung pendiam, menyimpan rahasia, dan miskin komunikasi. Tipe *the isolate* dari aspek pekerjaan mampu melakukan dengan baik pekerjaannya, tetapi sulitnya berkomunikasi dengan *the isolate* menyebabkan kinerja mereka pada pekerjaan yang terkait fungsi utama kelancaran komunikasi dalam organisasi. Unikny, mereka justru lebih senang jika dibiarkan sibuk dengan “pekerjaannya sendiri” dan tidak diikutkan dalam aktivitas-aktivitas yang melibatkan kelompok. Bagaimanapun komunikasi adalah persoalan yang penting untuk menjamin

kelangsungan organisasi, sehingga tipe-tipe seperti *the isolate* sering menimbulkan persoalan dalam proses komunikasi.

- e. *The Excuse Maker*
Tipe pekerja yang tergolong *the excuse maker* sering menghambat kinerjanya sendiri maupun kinerja organisasi akibat kebiasaannya menggunakan alasan. Setiap ditanyakan tentang kinerjanya yang rendah, tipe *the excuse maker* ini selalu memiliki alasan walaupun sudah terbukti kinerjanya tidak memenuhi standar. Tipe *the excuse maker* menggunakan berbagai alasan yang tidak masuk akal selalu ditunjukkan untuk membenarkan diri atas kinerjanya yang rendah.
- f. *The Loose Cannon*
Pekerja dengan tipe *the loose cannon* memiliki ciri-ciri terlalu tekun, berbicara keras, jarang mempertimbangkan kinerjanya yang rendah salah dalam pertimbangan dan berlebihan atau salah arah akibat antusiasmenya.
- g. *The Employee With Paralysis of Indecision*
Tipe *the employee with paralysis of indecision* ini sepiantas mirip dengan *the loose cannon*, yaitu menguasai hampir dalam semua aspek pekerjaan dan bahkan *the employee with paralysis of indecision* memiliki kelebihan dibandingkan dengan *the loose cannon*. (Triton, 2007:94-98)

Berdasarkan pendapat Perry di atas, telah dijelaskan mengenai tujuh tipe pekerja yang gagal mencapai kinerjanya. Tujuh tipe tersebut, antara lain: pertama, *The Time Bomb* atau bom waktu ialah tipe pekerja yang tidak bisa memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan tugasnya tepat pada waktunya. Kedua, *The Wet Blanket* ialah tipe pekerja yang tidak bisa bekerja secara kelompok. Ketiga, *The Really Nice Pearson* ialah tipe pekerja yang kharismatik dan sangat sopan. Keempat, *The Isolate* ialah tipe pekerja yang cenderung pendiam, menyimpan rahasia, dan miskin komunikasi. Kelima, *The Excuse Maker* ialah tipe pekerja yang banyak alasan. Keenam, *The Loose Cannon* ialah tipe pekerja yang terlalu tekun dan jarang mempertimbangkan pekerjaannya. Ketujuh, *The Employee With Paralysis of Indecision* ialah tipe pekerja yang terlalu banyak menguasai keahlian sehingga tidak fokus pada bidangnya.

Menurut Hamid 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.

Payman J. Simanjuntak 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, yaitu: 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. (Basrowi, 2010:59)

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor tersebut antara lain: kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Ketiga faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya di dalam sebuah organisasi.

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)

Penilaian kinerja ditunjukkan bukan untuk kepentingan organisasi yang bersangkutan melainkan untuk semua pihak, seperti yang diungkapkan oleh Ahmad S. Ruky 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 imbalannya; dan
6. memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya. (Basrowi, 2010:62)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, bahwa yang dimaksud dengan penilaian kinerja adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. 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. Oleh karena itu, penilaian kerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif

1.3 Ukuran Kinerja

Menurut Hamid 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 T. R. Mitcel, salah satu ukuran standar kinerja adalah *quality of woks*, hal ini bahwa ukuran kualitas kinerja guru dapat dilihat dari produktivitas pendidikan yang telah dicapai menyakut *output* siswa yang dihasilkan.

(Rusman, 2010:52)

Menurut Isjoni, 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. (Basrowi, 2010:63)

Menurut Mulyadi, adapun ukuran penilaian kinerja yang dapat digunakan untuk menilai kinerja secara kuantitatif, antara lain:

1. Ukuran Kinerja Unggul
Adalah ukuran kinerja yang hanya menggunakan satu ukuran penilaian. Dengan digunakannya hanya satu ukuran kinerja, karyawan dan manajemen akan cenderung untuk memusatkan usahanya pada kriteria tersebut dan mengabaikan kriteria yang lainnya, yang mungkin sama pentingnya dalam menentukan sukses tidaknya perusahaan atau bagian tertentu.
2. Ukuran Kinerja Beragam
Adalah ukuran kinerja yang menggunakan berbagai macam ukuran untuk menilai kinerja. Ukuran kinerja beragam merupakan cara untuk mengatasi kelemahan kriteria kinerja tunggal. Berbagai aspek kinerja manajer dicari ukuran kriterianya sehingga manajer diukur kinerjanya dengan berbagai kriteria.
3. Ukuran Kinerja Gabungan
Dengan adanya kesadaran beberapa kriteria lebih penting bagi perusahaan secara keseluruhan dibandingkan dengan tujuan lain, maka perusahaan melakukan pembobotan terhadap ukuran kinerjanya. (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2009:605)

Berdasarkan pendapat di atas, untuk mengukur penilaian kinerja secara kuantitatif, dapat dibagi menjadi ukuran kinerja unggul, ukuran kinerja beragam, dan ukuran kinerja gabungan. Dari ketiga alat ukur kinerja tersebut mempunyai porsi dan fungsinya masing-masing sesuai dengan kondisi dan kebutuhan.

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 kepastakaan. (Hamid Darmadi, 2010:128).

Veitzal dan Ahmad 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. (Basrowi, 2010:64-65)

Berdasarkan pendapat diatas, ada beberapa hal yang diperlu dilakukan dalam mengukur kinerja. Hal yang diperlukan tersebut antara lain: indikator kerja yang baik, pertimbangan utama penetapan indikator, dan keberhasilan atau kegagalan manajemen. Beberapa hal tersebut sangat diperlukan untuk mengukur kinerja seseorang dalam sebuah organisasi.

Kinerja guru adalah penampilan, prestasi atau unjuk kerja seorang guru yang dapat dinilai secara kuantitas maupun kualitas berkenaan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru dalam proses belajar mengajar di dalam ataupun diluar kelas. Produktivitas seseorang dalam hal ini guru dapat dinilai dari apa yang dilakukannya dalam melaksanakan tugasnya, yakni bagaimana ia melakukan tugasnya. Dengan demikian, produktivitas seorang guru dapat ditinjau berdasarkan tingkatnya dengan tolok ukur masing-masing yang dapat dilihat dari kinerjanya. (Basrowi, 2010:68)

Berdasarkan beberapa kajian teori di atas, telah dijelaskan mengenai kinerja guru. Bahwa kinerja guru adalah suatu kemampuan guru untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dalam proses belajar mengajar di dalam ataupun diluar kelas. Dengan demikian, kinerja guru akan menentukan keberhasilan dalam proses pendidikan di sekolah yang akan berdampak pada peningkatan mutu dan kualitas pendidikan.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan di sekolah yang dijadikan objek penelitian, terdapat berbagai masalah mengenai kinerja guru, antara lain: tingkat kehadiran guru yang rendah, banyak guru yang belum mempersiapkan perencanaan pembelajaran secara optimal, guru melaksanakan tugasnya secara

optimal ketika ada kepala sekolah dan kedisiplinan kerja guru yang masih rendah pula. Bertolak dari hal tersebut, maka peneliti mengangkat kinerja guru untuk menjadi salah satu variabel penelitian.

2. Pemahaman Model Pembelajaran

Pemahaman adalah suatu kemampuan seseorang dalam mengartikan, menafsirkan, menerjemahkan, atau menyatakan sesuatu dengan caranya sendiri tentang pengetahuan yang pernah diterimanya. (Sadiman, 2002: 109)

Menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Pemahaman adalah sesuatu hal yang kita pahami dan kita mengerti dengan benar. Suharsimi menyatakan bahwa pemahaman (*comprehension*) adalah bagaimana seorang mempertahankan, membedakan, menduga (*estimates*), menerangkan, memperluas, menyimpulkan, menggeneralisasikan, memberikan contoh, menuliskan kembali, dan memperkirakan. Dengan pemahaman, siswa diminta untuk membuktikan bahwa ia memahami hubungan yang sederhana di antara fakta – fakta atau konsep.

([http://www.google.co.id/search?q=devinisi+pemahaman+terhadap+model+pe
mbelajaran&ie](http://www.google.co.id/search?q=devinisi+pemahaman+terhadap+model+pe+mbelajaran&ie))

Model pembelajaran adalah kerangka konseptual yang melukiskan prosedur sistematis dalam mengorganisasikan pengalaman belajar untuk mencapai tujuan belajar tertentu dan berfungsi sebagai pedoman bagi perancang pembelajaran dan para guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran, (Trianto, 2010:53).

Menurut Joyce & Weil, model pembelajaran dapat dijadikan pilihan, artinya para guru boleh memilih model pembelajaran yang sesuai dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikannya. Secara rinci tentang model-model pembelajaran ini akan dibahas di bagian akhir setelah pendekatan pembelajaran. (Rusman, 2010:133).

Model pembelajaran menurut Gunter *et al dalam* I Wayan Santyas mendefinisikan *an instructional model is a step –by-step procedure that leads to specific learning outcomes*. Joyce & Weil, mendefinisikan model pembelajaran sebagai kerangka koseptual yang digunakan sebagi pedoman dalam melakukan pembelajaran. (I Wayan Santyas, 2007: 7).

Berbagai pengertian model pembelajaran di atas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud model pembelajaran adalah sebagai pedoman pembelajaran bagi para guru dalam merencanakan pembelajaran di kelas atau pembelajaran tutorial dan untuk mentukan perangkat pembelajaran sesuai dengan dilakuan oleh guru yang dingin pembelajaran akan tercapai atau tersampaikan dengan siswanya.

Kardi dan Nur, Istilah model pembelajaran mempunyai makna yang lebih luas dari pada strategi, metode atau prosedur. Model pengajaran mempunyai empat ciri khusus yang tidak dimiliki strategi, metode atau prosedur. Ciri-ciri tersebut ialah:

1. Rasional teoretis logis yang disusun oleh para pencipta atau pengembangannya.
2. Landasan pemikiran tentang apa dan bagaimana siswa belajar (tujuan pembelajaran yang akan dicapai).
3. Tingkah laku mengajar yang diperlukan agar model tersebut dapat dilaksanakan dengan berhasil, dan

4. Lingkungan belajar yang diperlukan agar tujuan pembelajaran itu dapat tercapai. (Trianto, 2010:23).

Berdasarkan uraian di atas, bahwa model pembelajaran memiliki berbagai macam strategi yang melalui metode atau prosedur. Dari metode atau prosedur memiliki empat ciri-ciri untuk dapat menciptakan pencapaian suatu pembelajaran.

Menurut Kemp, suatu kegiatan pembelajaran yang harus dikerjakan guru dan siswa agar tujuan pembelajaran dapat dicapai secara efektif dan efisien. Senada dengan pendapatnya Kemp, Dick and Carey juga menyebutkan strategi pembelajaran itu adalah suatu perangkat materi dan prosedur pembelajaran yang digunakan secara bersama-sama untuk menimbulkan hasil belajar pada peserta didik atau siswa. (Rusman, 2010:132).

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa merupakan model pembelajaran yang harus dikerjakan guru dalam pembelajaran agar terciptanya pembelajaran yang mudah diserap oleh siswa dalam pembelajaran yang disampaikan oleh guru.

Menurut Johnson dalam Trianto (2010:55), Untuk mengetahui kualitas model pembelajaran harus dilihat dua aspek, yaitu proses dan produk. Aspek Proses mengacu apakah pembelajaran mampu menciptakan situasi belajar yang menyenangkan (*joyful learning*) serta mendorong siswa untuk aktif belajar dan berpikir kreatif. Aspek produk mengacu apakah pembelajaran mampu mencapai tujuan, yaitu meningkatkan kemampuan siswa sesuai dengan standar kemampuan atau kompetensi yang ditentukan. Dalam sebelum melihat hasilnya, terlebih dahulu aspek proses sudah dapat dipastikan berlangsung baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa model pembelajaran merupakan cara dari pelaksanaan proses pengajaran kepada siswa, agar siswa tersebut dapat memahami yang diterangkan seorang guru, menguasai dan mengembangkan materi pembelajaran yang telah diterimanya.

Model pembelajaran adalah suatu perencanaan atau pola yang dapat kita guna untuk mendesain pola-pola mengajar secara tatap muka di dalam kelas atau mengatur tutorial, dan untuk menentukan material/ perangkat pembelajarn termasuk di dalamnya buku-buku, film-film, tipe-tipe, program media komputer, dan kurikulum (sebagai kursus untuk belajar).Setiap model mengarahkan kita untuk mendesain pembelajaran yang dapat membentuk siswa untuk mencapai beberapa tujuan.(Trianto, 2010:52).

Berdasarkan penjabaran kajian teori di atas, telah dijelaskan mengenai model pembelajaran. Model pembelajaran adalah model kerangka koseptual yang melukiskan prosedur yang sistematis dalam mengorganisaikan pengalaman belajar untuk mencapai tujuan belajar. Jadi model pembelajaran cenderung preskriptif, yang relatif sulit dibedakan dengan strategi pembelajaran, penggunaan model pembelajaran mendukung penyerapan dan keefktifan belajar siswa, penggunaan model belajar dalam KTSP diasaskan kreatif efektif dan menyenangkan, untuk mengurangi dominasi guru dalam proses belajar mengajar, karena para siswa aktif dan terlibat dalam jalannya proses belajar mengajar.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang sudah dilakukan oleh penulis di sekolah yang dijadikan objek penelitian bahwa model pembelajaran belum dilaksanakan secara optimal, masih banyak guru yang kurang mampu mengembangkan model belajar, atau merasa enggan bila harus menggunakan model belajar karena dirasakan akan menghabiskan banyak waktu, rumit dan tujuan penyampaian materi tidak tercapai, sehingga guru lebih senang menyampaikan materi secara langsung. Bertolak dari masalah tersebut, peneliti mengakat model pembelajaran menjadi variabel peneliti.

3. Kompetensi Guru

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu; *pertama*, kemampuan dan keterampilan kerja. *Kedua*, motivasi dan etos kerja. Payman J. Simanjuntak. (Basrowi, 2010:59).

Guru adalah kondisi yang di posisikan sebagai gerda terdepan dan posisi sentral di depan melaksanakan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja atau totalitas dedikasi dan loyalitas pengeabdiannya. (Hamid Darmadi, 2010:59).

Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, Dalam Undang-undang Guru dan Dosen No. 14/2005 dan peraturan pemerintah No. 19/2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, professional, dan sosial. (Farida Sarimaya, 2009:17).

Pentingnya kompetensi guru merupakan salah satu dari kompetensi yang harus di miliki setiap guru dalam menjejang pendidikan apapun. Kompetensi – Kompetensi lainnya adalah kompetensi kepribadian dan kompetensi kemasyarakatan. Secara teoretis ketiga jenis kompetensi tersebut dapat di pisah-pisahkan satu sama lain, akan tetapi secara praktis sesungguhnya ketiga jenis kompetensi tersebut tidak mungkin di pisah-pisahkan. Guru yang terampil mengajar tentupulah harus memiliki pribadi yang baik dan mampu melakukan social adjustment dalam masyarakat. Ketiga Kompetensi tersebut terpadu dalam karakteristik tingkah laku guru. (Oemar Hamalik, 2008:34).

Perturan pemerintah (PP) Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, meyebutkan ada empat kompetensi guru yaitu kompetensi

pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Di dalamnya terkandung ada 4 kompetensi guru sebagai berikut:

- Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang di milikinya.
- Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawah, menjadi teladan bagi peserta didik dan berhakhlak mulia.
- Kompetensi Profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang di tetapkan oleh standar pendidikan.Sedangkan yang dimaksud dengan.
- Kompetensi Sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik,tenaga pendidikan, orangtua/wali perta didik dan masyarakat sekitar.(Hamid Darmadi, 2010:31).

Berdasarkan teori di atas, bahwa kompetensi guru adalah

Pengetahuan keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Jadi kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang kompeten dan profesional adalah guru piawai dalam melaksanakan profesinya. Berdasarkan uraian di atas kompetensi guru dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru.

Keppmendiknas No. 045/U/2002, menyebutkan kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Jadi kompetensi guru dapat dimaknai sebagai

kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berujud tidakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.(Farida Sarimaya, 2009:17).

Berdasarkan pendapat - pendapat di atas, bahwa merupakan tidakan yang bertanggung jawab dalam amana yang sudah dijalankan seorang guru dengan perkerjanya dari segi keterampilan dan sikap sikap yang berujud tidakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Kemudian tatkala Fuad Hassan menjadi menteri Dikbud. Para guru diminta mencermati tugas-tugas yang diembanya lewat sepuluh kemampuan dasar guru. Kesepuluh kemampuan dasar guru itu masing-masing sebagai berikut.

- a. kemampuan mengembangkan kepribadian;
- b. kemampuan menguasai landasan kependidikan;
- c. kemampuan menguasai bahan pengajaran;
- d. kemampuan menyusun program pengajaran ;
- e. kemampuan menilai hasil dan proses belajar-mengajar yang telah dilaksanakan;
- g. kemampuan menyelenggarakan program bimbingan;
- h. kemampuan menyelenggarakan program sekolah;
- i. kemampuan berinteraksi dengan teman sejawat dan masyarakat;
- j. kemampuan menyelenggarakan penelitian sederhana untuk kerluan pengajaran. (Hamid Darmadi, 2010:31).

Berdasarkan uraian di atas, bahwa guru harus memiliki kemampuan dasar yang terdiri berbagai macam yakitu kemampuan mengembangkan keperibadian yang masih dapat dirinci menjadi subkemampuan yakitu: bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa. Kemampuan dasar menguasai landasan pendidikan yang meliputi, mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah dalam masyarakat. Kemampuan menguasai bahan pengajaran terdiri atas, menguasai bahan- bahan pembelajaran. Kemampuan dasar meyusun program pengajaran,

memilih dan mengembangkan strategi pembelajaran. Kemampuan dasar melaksanakan program pengajaran meliputi menciptakan iklim belajar yang tepat. Kemampuan menyelenggarakan program bimbingan pada hakikatnya tertuju kepada cara-cara membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar. Kemampuan dasar menyelenggarakan administrasi sekolah pada perinsipnya diupayakan agar guru mengenal jenis-jenis pekerjaan administrasi dan mahir melaksanakannya.

Maka guru yang dinilai kompeten secara professional, apabila:

- a. Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
- b. Guru tersebut mampu melaksanakan peranan-perannya secara berhasil.
- c. Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (tujuan intruksional) sekolah.
- d. Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas.(Oemar Hamalik, 2008:38).

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa seorang guru mampu ngembangkan tanggung jawab sebagai guru, mampu melakasankan perannya dengan berhasil, berkerja atau berusaha semaksimal mungkin untuk pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan mampu menjalankan peranya dalam prose mengajar dan pembelajaran didalam kelas.

Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan prilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, Dalam Undang-undang Guru dan Dosen No. 14/2005 dan peraturan pemerintah No. 19/2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, professional, dan sosial.(Farida Sarimaya, 2009:17).

Berdasarkan penjabaran kajian teori di atas, telah dijelaskan mengenai kompetensi guru. Kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam

melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi guru juga dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan dalam bentuk perilaku cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan profesinya. Guru sebagai agen pembelajaran diharapkan memiliki empat kompetensi. Empat kompetensi tersebut yakni kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan kompetensi profesional. Sebelum membahas tentang kompetensi sosial dan kepribadian, penulis uraikan secara singkat tentang kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang sudah dilakukan oleh penulis di sekolah yang dijadikan objek penelitian bahwa kompetensi guru berkerjanya belum optimal, banyak guru yang tidak melaksanakan kewajiban-kewajibannya yang tidak bertanggung jawab dan layak. Guru belum piawai dalam melaksanakan profesinya, Dalam menjalankan kompetensi guru sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi. Bertolak dari masalah tersebut, peneliti mengakat kompetensi guru menjadi variabel peneliti.

4. Cara Penilaian Belajar Siswa

Penilaian dalam bahasa Inggris sering disebut *evaluation* atau *assessment* bukan merupakan istilah baru bagi insan yang bergerak pada lapangan pendidikan dan pengajaran, Pada akhirnya sesuatu program pendidikan dan pengajaran, atau pun pelatihan pada umumnya diadakan penilain. Tujuannya tiada lain untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran atau pelatihan tersebut telah dikuasi oleh pesertanya atau belum. (Arnie Fajar, 2009:217).

Menilai adalah mengambil suatu keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik buruk. Penilain bersifat kualitatif. Menurut Ralph Tyler mengatakan bahwa evaluasi merupakan sebuah proses pengumpulan data untuk sejauh mana, dalam hal apa, dan bagaimana mana tujuan pendidikan sudah tercapai. (Suharsimi Arikunto, 2008:3).

Penilaian yang akan 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 instrumen penilain lainnya. (Arnie Fajar, 2009:218).

Penilaian merupakan upaya sistematis yang dikembangkan oleh suatu institusi pendidikan yang ditunjukkan untuk menjamin terciptanya kualitas proses pendidikan serta kualitas kemampuan peserta didik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Fathul Himam didalam Kunandar (2007:379).

Berdasarkan teori diatas, bahwa cara penilain belajar siswa adalah dapat disimpulkan bahwa proses penilaian dalam lembaga-lembaga pendidikan formal pada dasarnya ditujukan untuk mendapatkan informasi mengenai jarak antara situasi yang ada dengan kondisi yang diharapkan untuk memperoleh data yang akan memberikan gambaran tentang harapan-harapan yang tertuang dalam tujuan pembelajaran seperti yang ditetapkan sebelumnya. Tanpa ada kegiatan penilaian tidak akan mungkin seorang guru dapat mengembangkan atau memperbaiki proses pembelajaran yang dilaksanakan karena tidak tersedianya informasi yang akurat tentang kelebihan/keuntungan maupun kekurangan/kelemahan dari berbagai praktik-praktik yang telah dilakukannya di dalam proses pembelajaran itu sendiri. Demikian pula bahwa dengan kegiatan penilaian akan diperoleh data tentang sejauhmana penguasaan peserta didik terhadap bahan yang telah tersaji dalam interaksi belajar mengajar dan sekaligus juga dapat diketahui efektifitas dan efesiensi program pengajaran yang telah dilakukan.

Menurut Robet L. Thorndike dan Elizabeth Hagen, menjelaskan evaluasi dengan pengukuran: bahwa dalam beberapa hal evaluasi lebih luas, karena dalam evaluasi juaga termasuk penilaian formal dengan penilain intuitif mengenai kemajuan perserta didik.Evaluasi juga mencakup penilaian tentang apa yang baik dan apa yang diharapkan. (Arnie Fajar,2009:217).

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa evaluasi merupakan suatu alat pengukuran di dalamnya merupakan penilaian formal dengan penilaian intuitif

mengenai kemajuan peserta didik, Terkait dengan penilaian tentang apa yang baik dan apa yang diharapkan.

Menurut Saifuddin Azwar (2007: 157) pemberian nilai (*grading*) merupakan proses penerjemahan skor hasil tes yang dikonversikan, kedalam klafikasi evaluatif menurut norma atau keteria yang relevan. Klifikasikann evaluative dimaksudnya adalah pennggolongan ini tingkat atau jenjang yang punya arti evaluative seperti baik buruk ,tinggi-sedang - rendah ,memuaskan-tidak memuaskan dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa pemberian nilai melakukan keteria yang dapat dihasilkan oleh peserta didik dan ia memiliki titik kesejangan yang memiliki seperti baik buruknya yang di hasilkan. dan harus mampu menilai persertadidik dengan objektif sesuai dengan keriteria siswa.

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.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa macam tentang penilaian yang meliputi diantaranya melalui tes, penilaian melalui observasi atau pengamatan, penilaian melalui portofolio, wawancara, tugas terstruktur baik individu maupun kelompok. Semua itu banyak macam dari segi penilaian.

Dengan diadakannya penilaian, maka siswa dapat mengetahui sejauh mana telah berhasil mengikuti pelajaran pelajaran yang diberikan oleh guru. Hasil yang diperoleh siswa dari menilai ini ada 2 kemungkinan:

1. Memuaskan

Jika siswa memperoleh hasil yang memuaskan dan nilai itu menyenangkan, tentu kepuasan itu ingin diperolehnya lagi pada kesempatan lain waktu. Akibatnya, siswa akan mempunyai motivasi yang cukup besar untuk belajar lebih giat, agar lain kali mendapatkan hasil yang memuaskan lagi.

2. Tidak memuaskan

Jika siswa tidak puas dengan hasil yang diperoleh, ia akan berusaha agar lain kali kedepadan itu tidak terulang lagi. Keadaan sebaliknya dapat terjadi. Ada beberapa siswa yang lama kemampuannya, akan menjadi putus asa dengan hasil kurang memuaskan yang telah diterimanya.

Makna bagi guru

- a. dengan hasil penilaian yang diperoleh guru akan dapat mengetahui siswa-siswa yang mana yang sudah berhak melanjutkan pelajarannya karena sudah berhasil menguasai bahan maupun mengetahui siswa-siswa yang belum berhasil menguasai bahan. Dengan petunjuk ini guru dapat lebih memusatkan perhatiannya kepada siswa yang belum berhasil. Apalagi juga guru belum berhasil yang memusat dan memberikan perilaku yang lebih teliti sehingga keberhasilan selanjutnya dapat diharapkan.
- b. Guru mengetahui apa *materi* yang diajarkan sudah dapat bagi siswa sehingga untuk memberikan pengajaran di waktu yang akan datang tidak perlu di adakan perubahan.
- c. Guru mengetahui apakah *metode* yang digunakan sudah tepat apa belum. Jika sebagian besar dari siswa yang memperoleh angka jelek pada penilaian yang di adakan, mungkin hal ini disebabkan oleh pendekatan atau metode yang kurang tepat. Apabila demikian halnya, maka guru harus mewas dari atau mencoba mencari metode yang lain dalam mengajar. Menurut Suharsimi Arikunto (2008:7).

Penilaian dalam pembelajaran juga meliputi tiga aspek, yaitu kognitif, afektif, dan psikomotor. Menurut Davedirektorat PLP Depdiknas, 2003. Secara rinci menjelaskan sebagai berikut.

- a. Kognitif.
Kompetensi siswa pada ranah kognitif terkait dengan kemampuan mengetahui, memahami, mengaplikasikan, menganalisis, melakukan sintesis, dan mengevaluasi. Kemampuan mengetahui artinya mengetahui fakta, konsep, prinsip, dan skill.
- b. Afektif.
Kompetensi siswa pada ranah afektif terkait dengan kemampuan menerima, merespons, menilai, mengorganisasikan, dan memiliki karakter.
- c. Psikomotorik
Kompetensi siswa dalam ranah psikomotorik menyakuti kemampuan melakukan gerakan refleks, gerakan dasar, gerakan persepsi, gerakan kemampuan fisik, gerakan terampil, gerakan indah dan kreatif. (Kunandar, 2009:385).

Berdasarkan penjabaran kajian teori di atas, telah di jelaskan mengenai cara penlain belajar siswa adalah yang terdi berapa aspek penilaian yaitu kognitif, afektif, piskomotorik, bahwa guru mampu menjalankan evaluasi atau pengukuran yang dengan objektif terhadap peserta didik, yang sesuai dengan kempuan yang di dapatnya. domain kognitif (pengetahuan atau yang mencakup kecerdasan bahasa dan kecerdasan logika – matematika), domain afektif (sikap dan nilai atau yang mencakup kecerdasan antarpribadi dan kecerdasan intrapribadi, dengan kata lain kecerdasan emosional), dan domain psikomotor (keterampilan atau yang mencakup kecerdasan kinestetik, kecerdasan visual-spasial, dan kecerdasan musikal).

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan disekolah yang dijadikan objek penelitian beberapa permasalahan mengenai cara penilaian belajar siswa, antara lain: belum maksimal dalam teknik pengambilan penilaian terhadap

peserta didik, pada kenyataannya masih banyak guru menilai siswa dengan tidak objektif, Sehingga siswa tidak tau apa yang telah di peroleh hasilnya. Dan Guru masih belum secara optimal menggunakan cara penilaian yang professional dalam kegiatan pembelajaran.cara penilaian yang baik akan berdampak pada rendahnya Bertolak dari masalah tersebut, peneliti mengangkat cara penilain belajar siswa menjadi variabel penelitian.

5.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 3. Hasil Penelitian yang Relevan

No	Nama	Judul Skripsi	Kesimpulan
1	Vitta Romauli Gultom	Pengaruh perencanaan pengajaran guru, pengawasan, dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Taman Siswa Teluk Betung Utara Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010	Ada pengaruh perencanaan, pengawasan, dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Taman Siswa Teluk Betung Utara Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel} = 9,305 > 2,934$ dengan keeratan hubungan koofesien korelasi (R) 0,700 dan Koofesien determinasi (R^2) 0,490 determinasi (R^2) 49%
2	Fitria	Pengaruh Kompetensi guru dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 24 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010	Ada pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi guru dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru pada SMPN 24 Bandar Lampung tahun pelajaran 2009/2010 dengan $F_{hitung} (45,514) > F_{tabel}(4,26)$ menghasilkan hipotesis diterima
3	Dedy Setiawan	Metode menajar guru,Media Pembelajaran dan Kemampuan kognitif guru terhadap perstasi belajar ekonomi- akuntansi siswa kelas XI IPS semester ganjil pada SMAN 1 Sungkai utara Lampung	Ada pengaru antara metode pengajar guru ,media pembelajarn dan kemampuan koknitif guru terhadap perstasi belajar ekonomi- akuntansi Siswa

		Utara tahun pelajaran 2006/2007	kelas XI IPS semester ganjil pada SMA Negeri 1 Sungkai Utara Tahun Pelajaran 2006/2007 yang di tunjukan dengan hasil perhitungan dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakitu $13,236 > 1.990$ dengan kofisien korelasi 0,581 dan koefesien determinasi (R^2) = 0,337
--	--	---------------------------------	---

B. Kerangka Pikir

Kesuksesan siswa merupakan suatu tujuan pendidikan di lembaga sekolah sebagai wujud tanggung jawab lembaga masyarakat. Begitu juga dengan guru sebagai tombak yang bertugas mengajar dan mendidik siswa sedangkan mendidik yaitu proses internal permasalahan hidup dalam masyarakat.

Sekolah merupakan wadah untuk mewujudkan tujuan pendidikan tersebut, dan tenaga pendidik khususnya guru merupakan jiwa dari sekolah. Tenaga kependidikan yang diperlukan pada masyarakat modern ini adalah mereka yang professional, menguasai sains dan teknologi, yaitu sosok personifikasi dari moral dan agama.

Pemahaman model pembelajaran merupakan suatu cara yang digunakan Guru dalam mengajar. Setiap kali mengajar Guru pasti mennggunakannya. Model yang digunakan hendaknya bersifat netral, umum, dan mennggunakan unsur – unsur inovatif, dengan demikian dalam proses penyampaian materi pelajaran oleh Guru kepada siswanya dapat berjalan dengan baik. Selain itu, pennggunaan media dalam penggajaran mempunyai arti pinting karena dalam

proses belajar mengajar sekali guru mengalami kesulitan dalam menjelaskan materi apa yang disampaikan.

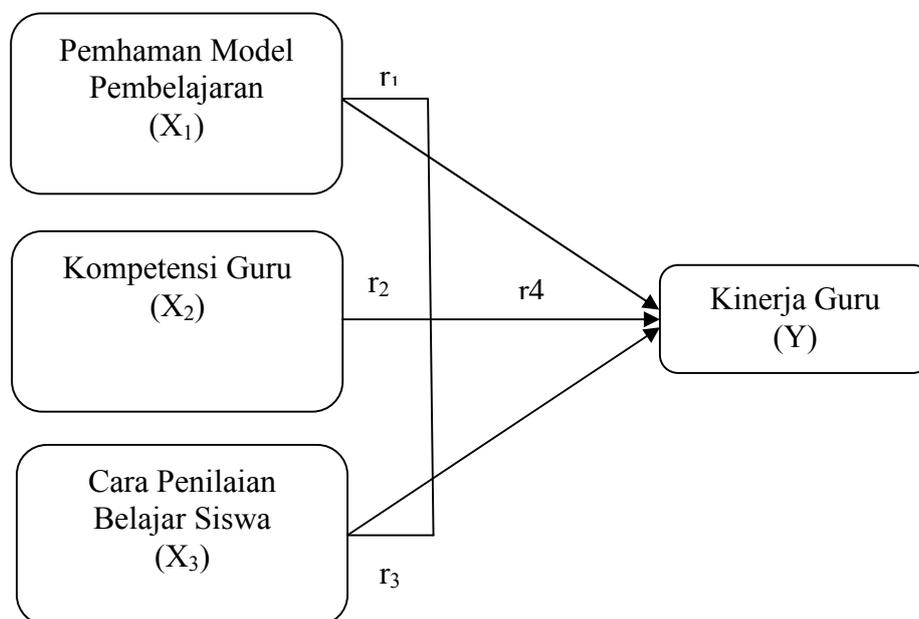
Peningkatan kompetensi guru harus sejalan dengan peningkatan kualitas mengajar guru. Dalam hal ini guru dituntut untuk dapat memberikan pengajaran yang berkualitas, tidak hanya terbatas pada metode mengajar, namun bagaimana guru dapat menciptakan suasana yang menyenangkan anak didik dalam proses belajar mengajar. Namun pada kenyataannya, masih banyak guru mengajar dengan menggunakan cara-cara tradisional seperti metode ceramah murni, dimana peran guru menonjol, sehingga dapat menurunkan kualitas mengajar guru berakibat turunnya disiplin kerja guru, Hal ini dikarenakan, guru masih saja mau terima jadi dan tak mau dipusingkan dengan menetapkan metode-metode mengajar yang baru.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kompetensi guru tersebut, pada penelitian ini baru meliputi kompetensi pedagogik dengan dengan indikator-indikator: menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, penilain hasil belajar dan pembelajaran siswa, serta pengawasan dan tidak lanjut hasil pembelajaran, serta kompetensi profesional guru, dengan indikator guru komitmen terhadap belajar siswa, guru menguasai materi pembelajaran secara luas, guru bertanggung jawab mengatur dan monitor belajar siswa.

Cara penilaian belajar siswa, dengan diadakannya penilaian maka siswa dapat mengetahui sejauh mana telah berhasil mengikuti pelajaran yang di berikan oleh guru memuaskan atau tidak, jika siswa memperoleh hasil yang memuaskan hal itu meyenakan, Lalu tidak memuaskan siswa tidak puas dengan hasil yang di proleh, siswa akan berusaha akan ke adanya tidak terulang kembali.

Bertolak dari pemikiran di atas, untuk memperjelas Pengaruh Metode Pembelajaran , Komptensi Guru, dan Cara Penilaian Belajar Siswa terhadap kinerja guru dapat dilihat pada paradigma, sebagai berikut:

Di Gambar 1. Paradigma Penelitian Pemahaman model Pembelajaran (X_1), Kompetensi Guru (X_2), dan Cara Penilaian Belajar Siswa (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)



Sumber: Sugiyono, (2011:11)

C. Hipotesis

1. Ada pengaruh pemahaman model pembelajaran Pembelajaran terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Natar pada tahun pelajaran 2011/2012.
2. Ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Natar pada tahun pelajaran 2011/2012.
3. Ada pengaruh cara penilanian belajar siswa terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Natar pada tahun pelajaran 2011/2012.
4. Ada pengaruh Pemahaman model pembelajaran, Kompetensi guru dan Cara penilain belajar siswa terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Natar pada tahun pelajaran 2011/2012.