

**ANALISIS KEBUTUHAN KOMPETENSI PEDAGOGIK DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU BIDANG STUDI “ILMU  
PENGETAHUAN ALAM” (IPA) DI SMP PGRI 9 JAKARTA**



Oleh:  
**NUR ANNA IRVANDA**  
**1215110550**  
**Kurikulum dan Teknologi Pendidikan**

**SKRIPSI**

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2016**

**ANALISIS KEBUTUHAN KOMPETENSI PEDAGOGIK DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU BIDANG STUDI ILMU PENGETAHUAN  
ALAM (IPA) DI SMP PGRI 9 JAKARTA  
(2016)**

**Nur Anna Irvanda**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi pedagogik yang muncul dalam upaya meningkatkan kinerja guru bidang studi IPA di SMP PGRI 9 Jakarta berdasarkan standar kompetensi guru profesional dengan melakukan analisis kebutuhan. Tahapan yang dilalui meliputi: melakukan pengumpulan data, menganalisis kesenjangan kinerja, mengidentifikasi penyebab kesenjangan, dan menentukan alternative intervensi. Analisis kebutuhan menggunakan model analisis kinerja Allison Rossett. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan survei yang dilaksanakan di SMP PGRI 9 Jakarta. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket kepada guru dan siswa, wawancara kepada guru, observasi kelas, dan observasi dokumen. Data yang terkumpul dari angket dianalisis dengan metode statistik deskriptif, sedangkan wawancara dan observasi melalui reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan kesenjangan terjadi pada masing-masing guru dengan indikator yang berbeda-beda. Pada guru 1, terjadi kesenjangan di indikator menguasai karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, mengembangkan potensi peserta didik, dan merancang penilaian dan evaluasi. Pada guru 2 dan 3 memiliki kesenjangan yang sama yaitu pada indikator melakukan kegiatan pembelajaran yang mendidik, mengembangkan potensi peserta didik, dan merancang penilaian dan evaluasi. Kesenjangan tersebut terjadi karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan, motivasi serta dukungan lingkungan. Oleh karena itu, kebutuhan yang timbul berupa kebutuhan instruksional dan non-instruksional. Dengan demikian, maka intervensi yang dapat diberikan adalah adanya *performance support* dari berbagai pihak yang dapat membantu guru agar kinerjanya meningkat. Implikasi dari penelitian ini adalah dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat bagaimana kondisi umum kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru yang bersangkutan, sehingga guru dapat mengetahui kesenjangan yang ada dan dapat memperbaikinya dengan upaya peningkatan kinerja baik secara mandiri maupun dukungan dari sekolah.

**NEEDS ANALYSIS OF COMPETENCE PEDAGOGIC TO IMPROVE  
PERFORMANCE OF TEACHERS OF SCIENCE IN JUNIOR HIGH SCHOOL  
PGRI 9 JAKARTA  
(2016)**

**Nur Anna Irvanda**

**ABSTRACT**

*This research aimed to identify the gaps emerging of competence pedagogic in an effort to improve performance of teachers of science in Junior High School PGRI 9 Jakarta, based on the standards of professional competence of teachers by conducting a needs analysis. The steps began with collecting data, analyzing performance gaps, identifying the causes of the gap, and determine alternative of intervention. This needs analysis using performance analysis model by Allison Rossett. This research is a descriptive study with survey approach that is implemented at Junior High School PGRI 9 Jakarta. Data was collected by distributing questionnaires, interviews, and observations. Data that collected from questionnaires was analyzed with descriptive statistical method, whereas data from interview and observation was analyzed with data reduction, data presentation, and conclusion. The results showed that gaps occur in every teachers with different indicators. On teachers 1, a gap occurs at the indicator mastering the characteristics of learners, mastering the learning theory and principles of learning that educate, developing the potential of learners, and designing assessment and evaluation. On teachers 1 and 2 have the same gaps at the indicator conduct learning activities that educate, developing the potential of learners, and designing assessment and evaluation. Gaps caused by lack of knowledge, skill, motivation, and environment support. Needs that arise are instructional and non instructional. Recommended interventions are performance support from various parties that can assist teachers in order to increase performance. Implication of the research is can be used as reference material to look at the general condition of pedagogical competence possessed by the teachers, so it can find and fix gaps that arise with efforts to improve performance either independently or support of schools.*

## Lembar Persembahan

Bacalah dengan menyebut nama Tuhanmu  
Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah  
Bacalah, dan Tuhanmu lah yang Maha Mulia  
Yang mengajar manusia dengan pena  
Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya  
(QS: Al-'Alaq 1-5)

Sujud syukur aku persembahkan kepadaMu ya Allah, atas takdirMu telah Kau jadikan aku manusia yang senantiasa berpikir, dan mengetahui ilmuMu walau dalam ukuran yang sedikit namun sangat mencukupi untuk memenuhi segala aspek kehidupanku..

Skripsi ini kupersembahkan untuk Mama, Kakak, Adik, Kerabat, serta Guru yang aku sayangi yang selalu memberi support, baik secara materi maupun motivasi. Nasihat yang kuterima akan menjadi jembatan perjalanan hidupku untuk kembali ke tempat Sejati...

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT beserta kekasihNya Muhammad SAW, karena berkat Rahmat dan Syafa'atNya skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “Analisis Kebutuhan Kompetensi Pedagogik dalam Meningkatkan Kinerja Guru Bidang Studi “Ilmu Pengetahuan Alam” (IPA) di SMP PGRI 9 Jakarta” ini disusun sebagai salah satu prasyarat dalam memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis telah berusaha sebaik mungkin dengan harapan agar hasil yang diberikan dapat diterima oleh semua pihak. Namun, penulis menyadari bahwa banyak keterbatasan yang dimiliki sehingga skripsi ini masih jauh dari kata sempurna.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu terwujudnya skripsi ini. Terima kasih kepada Ibu Dr. Sofia Hartati, M.Si. selaku Dekan FIP UNJ, Ibu Dr. Gantina Komalasari, M.Psi. selaku pembantu Dekan I FIP UNJ, Bapak Dr. Robinson Situmorang, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Teknologi Pendidikan, Ibu R.A. Murti Kusuma Wirasti, M.Si. selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan banyak masukan kepada penulis sewaktu pertama kali memasuki jurusan ini, Bapak R.A. Hirmana Wargahadibrata, M.Sc. Ed. selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah banyak memberikan bantuan dan pelajaran akan bagaimana

bersikap dan mengambil keputusan dengan baik dan benar, dan Ibu Retno Widyaningrum, S.Kom, M.Si. selaku Dosen Pembimbing 2 yang begitu baik dan selalu ada setiap penulis meminta waktu bimbingan penelitian ini serta seluruh Dosen Program Studi Teknologi Pendidikan yang telah memberikan pembelajaran bagi penulis.

Selain itu, penulis juga berterima kasih kepada orang tua, keluarga, guru, serta sahabat yang banyak memberikan support dan tidak lelah mendengarkan keluhan serta memberi masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Kepala Sekolah SMP PGRI 9 Jakarta, Bapak Ir. Edy Gunawan, MM. yang telah berkenan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut, Bapak/Ibu guru Pak Yanto, Ibu Iis Sri Hidayati, dan Ibu Fatonah Isnawati yang telah bersedia menjadi subjek penelitian skripsi ini. Teman-teman Teknologi Pendidikan angkatan 2011, khususnya Nia, Indah, Tiara, Dyna, Karlina, Uni Eja, rekan satu kelompok PPL, yang selalu memberikan motivasi dan canda tawa yang kembali membuat semangat penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Jakarta, Februari 2016

Peneliti,

Nur Anna Irvanda

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>ABSTRACT</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii

### **BAB I. PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Pembatasan Masalah.....	12
D. Perumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	13

### **BAB II. KAJIAN TEORI**

A. Kajian Analisis Kebutuhan	
1. Pengertian Kebutuhan .....	15
2. Pengertian Analisis Kebutuhan .....	18
3. Manfaat Analisis Kebutuhan.....	21
4. Model-Model Analisis Kebutuhan.....	23

5. Teknologi Pendidikan dalam Analisis Kebutuhan.....	47
<b>B. Hakikat Teknologi Kinerja Manusia</b>	
1. Pengertian Kinerja.....	48
2. Teknologi Kinerja Manusia.....	50
3. Intervensi dalam Teknologi Kinerja Manusia.....	53
<b>C. Hakikat Kompetensi Guru</b>	
1. Pengertian Guru .....	55
2. Kompetensi Guru.....	57
3. Empat Standar Kompetensi Guru.....	60
4. Kompetensi Pedagogik Guru.....	68
D. Profil SMP PGRI 9 Jakarta .....	79
E. Penelitian Yang Relevan .....	81
F. Kerangka Berpikir .....	82

### **BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tujuan Penelitian .....	87
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	88
C. Metode Penelitian .....	88
D. Tahapan Pelaksanaan Analisis Kebutuhan.....	89
E. Sumber Data.....	91
F. Metode dan Teknik Pengumpulan Data.....	93
G. Instrumen Penelitian .....	94
H. Analisis Data .....	96



## **BAB IV. HASIL PENELITIAN**

A. Deskripsi Data.....	99
B. Analisis Data .....	139
C. Keterbatasan Penelitian .....	179

## **BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN**

A. Kesimpulan .....	180
B. Implikasi .....	187
C. Saran .....	188

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>190</b>
-----------------------------	------------

### **LAMPIRAN**

### **RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Transformasi langkah Model <i>Performance Analysis</i> Rossett	43
Tabel 2.2	Perbandingan model-model analisis kebutuhan .....	46
Tabel 2.2	Statistik Ketenagaan di SMP PGRI 9 Jakarta .....	80
Tabel 3.1	Instrumen dan sumber data penelitian.....	94
Tabel 4.1	Enam sub indikator menguasai karakteristik peserta didik (Hasil Angket Guru) .....	100
Tabel 4.2	Indikator menguasai karakteristik peserta didik (Hasil Angket Peserta Didik) .....	103
Tabel 4.3	Indikator menguasai karakteristik peserta didik (Hasil Observasi Kelas) .....	104
Tabel 4.4	Enam sub indikator menguasai teori belajar dan prinsip- prinsip pembelajaran yang mendidik (hasil angket guru) ....	105
Tabel 4.5	Indikator menguasai belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik (hasil angket peserta didik) ..	108
Tabel 4.6	Indikator menguasai belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik (hasil observasi kelas).....	110
Tabel 4.7	Empat sub indikator pengembangan kurikulum (hasil observasi dokumen) .....	112
Tabel 4.8	Sebelas sub indikator kegiatan pembelajaran yang mendidik (hasil angket guru).....	114
Tabel 4.9	Indikator kegiatan pembelajaran yang mendidik (hasil angket peserta didik).....	117
Tabel 4.10	Indikator kegiatan pembelajaran yang mendidik (hasil observasi kelas) .....	120
Tabel 4.11	Tujuh sub indikator pengembangan potensi peserta didik (hasil angket guru) .....	122

Tabel 4.12	Indikator pengembangan potensi peserta didik (hasil angket peserta didik).....	124
Tabel 4.13	Indikator pengembangan potensi peserta didik (hasil observasi kelas).....	126
Tabel 4.14	Enam sub indikator komunikasi dengan peserta didik (hasil angket guru) .....	127
Tabel 4.15	Indikator komunikasi dengan peserta didik (hasil angket peserta didik) .....	130
Tabel 4.16	Indikator komunikasi dengan peserta didik (hasil observasi kelas) .....	132
Tabel 4.17	Lima sub indikator penilaian dan evaluasi (hasil angket guru) .....	133
Tabel 4.18	Indikator penilaian dan evaluasi (hasil angket peserta didik) .....	136
Tabel 4.19	Indikator penilaian dan evaluasi (hasil observasi dokumen)	136

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Analisis masalah kinerja Mager dan Pipe .....	35
------------	---	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Permohonan Izin Melakukan Penelitian
Lampiran 2	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
Lampiran 3	Form Penilaian Instrumen Penelitian
Lampiran 4	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian
Lampiran 5	Lembar Angket Guru
Lampiran 6	Lembar Angket Siswa
Lampiran 7	Pedoman Wawancara Guru
Lampiran 8	Pedoman Observasi Kelas
Lampiran 9	Pedoman Observasi Dokumen
Lampiran 10	Rekapitulasi Data Hasil Angket Guru
Lampiran 11	Rekapitulasi Data Hasil Angket Siswa
Lampiran 12	Tabel Hasil Wawancara Guru
Lampiran 13	Rekapitulasi Data Observasi Kelas
Lampiran 14	Rekapitulasi Data Observasi Dokumen
Lampiran 15	Hasil Pengolahan Data Angket Guru
Lampiran 16	Hasil Pengolahan Data Angket Siswa
Lampiran 17	Rekapitulasi Akhir
Lampiran 18	Dokumentasi Penelitian

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan sebuah lembaga yang dirancang khusus untuk membelajarkan siswa di bawah pengawasan para pendidik berdasarkan tujuan pendidikan yang telah disepakati. Sekolah sebagai suatu sistem, memiliki tujuan skala nasional dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui berbagai komponen yang ada di dalamnya. Salah satu komponen terpenting dalam sekolah adalah guru.

Guru sebagai *performer* adalah sosok yang memiliki fokus pada pengajaran dan mengamalkan banyak hal kepada siswa khususnya dalam pengetahuan yang telah disusun sesuai dengan jenjang pendidikan yang ada. Guru begitu diandalkan dalam sebuah proses pembelajaran untuk menunjang pencapaian tujuan pendidikan terlebih keberhasilan para siswa.

Jika melihat guru dari segi individu, merupakan manusia yang terus belajar dalam meningkatkan kemampuan dirinya. Hal itu juga merupakan tuntutan bagi seorang guru, sebagaimana tugas utamanya adalah mendidik siswa agar memiliki kemampuan daya saing di era globalisasi saat ini. Ketika kinerja belajar individu guru terus meningkat, maka proses pembelajaran akan terasa mudah dan menyenangkan baik untuk guru

maupun siswa. Proses pembelajaran merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari dunia pendidikan. Berkualitasnya suatu pembelajaran sangat dipengaruhi oleh peran yang dilakukan seorang guru.

“Guru yang bermutu memungkinkan siswanya untuk tidak hanya dapat mencapai standar akademik secara nasional, tetapi juga mendapatkan pengetahuan dan keahlian yang penting untuk belajar selama hidup mereka”. Demikian sebuah pernyataan Elaine B. Johnson dalam Ngainun Naim, yang menggambarkan betapa seorang guru akan membawa pengaruh besar kepada anak didiknya.<sup>1</sup> Guru yang memiliki kompetensi baik, akan menghasilkan anak didik yang cerdas dan mampu bertanggung jawab terhadap ilmu yang dimiliki. Dalam hal ini, guru dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi sebagai tenaga kependidikan yang profesional sesuai dengan standar yang telah dibuat dalam standar pendidikan nasional.

Dalam mewujudkan guru yang profesional, pemerintah semenjak tahun 2007 mengadakan program sertifikasi bagi semua guru, baik guru yang berstatus pegawai negeri sipil maupun guru yang berstatus non-pegawai negeri sipil (swasta). Pelaksanaan sertifikasi guru merupakan komitmen pemerintah sebagai implementasi amanat Undang-undang Nomor 14 tahun 2005, yakni mewujudkan guru yang berkualitas dan

---

<sup>1</sup> Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009), p. 15

profesional.<sup>2</sup>Oleh karena itu standar guru profesional merupakan sebuah kebutuhan mendasar yang tidak dapat ditawar lagi.Hal ini tercermin dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 Pasal 35 Ayat 1 bahwa :

“Standar nasional pendidikan terdiri atas isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana, dan prasarana, pengelolaan, pembinaan dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala”.<sup>3</sup>

Undang-undang sistem pendidikan nasional diatas merupakan standar umum yang dirancang pemerintah dalam pencapaian tujuan pendidikan yang mencakup beberapa komponen, salah satunya adalah tenaga kependidikan.Tanggung jawab guru sebagai tenaga kependidikan lebih menekankan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran.Dalam tugas ini, guru memiliki standar yang dikhususkan untuk memenuhi kompetensi dasar yang telah ditetapkan.

Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat 1 yang menyatakan bahwa ada empat kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam pendidikan. Empat kompetensi dasar tersebut adalah

---

<sup>2</sup> Pedoman Penetapan Peserta Sertifikasi Guru 2013 – Kemendikbud, ([www.unsd.org/2013/01/pedoman-sertifikasi-guru-2013.html?m=1](http://www.unsd.org/2013/01/pedoman-sertifikasi-guru-2013.html?m=1)), diakses pada tanggal 8 Juni 2015, Pukul 14.03 WIB

<sup>3</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2011, [kemenag.go.id/file/dokumen/UU2003.pdf](http://kemenag.go.id/file/dokumen/UU2003.pdf), diunduh pada tanggal 18 Maret 2015, Pukul 09.37 WIB



kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.<sup>4</sup>

Berdasarkan undang-undang di atas tentang kompetensi guru, dinyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan guru dalam memahami peserta didik serta memahami bagaimana mengelola pembelajaran yang baik dan benar kepada peserta didik. Menurut pengamat pendidikan, Mohammad Abduhzen, terkait kualitas guru di Indonesia, salah satu persoalan yang dihadapi oleh para tenaga pendidik adalah kompetensi pedagogik yang masih terbilang rendah. Selama ini lanjutnya, para guru mengajar pada siswa dengan cara yang membosankan.<sup>5</sup>

Sekolah SMP PGRI 9 Jakarta, mempunyai permasalahan pedagogik yang sama dalam proses pembelajaran. Berdasarkan data dan wawancara kepada kepala sekolah, kepala bagian kurikulum serta beberapa guru, sekolah ini umumnya memiliki guru dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang digelutinya, yaitu pendidikan. Namun, kurangnya kesadaran dan pemahaman yang mendalam terkait karakteristik peserta didik dan kegiatan pembelajaran,

---

<sup>4</sup><http://mantrapendidikan.com/2014/04/kompetensi-dasar-guru-profesional.html?m=1>, diakses 22 Juni 2015, Pukul 12.55 WIB

<sup>5</sup><http://news.okezone.com/read/2014/11/21/65/1068988/kompetensi-pedagogis-guru-di-indonesia-rendah>, diakses 18 Maret 2015, Pukul 13.10 WIB

membuat sebagian besar guru hanya sekedar mengajar tanpa ada bekal keterampilan teknik penguasaan kelas dengan baik, serta minim dalam pembuatan sebuah program pembelajaran sesuai dengan mata pelajaran yang diampu.

SMP PGRI 9 Jakarta, memiliki program tahunan dalam peningkatan kinerja guru dengan pengadaan pendidikan dan pelatihan. Selain itu, sekolah juga melakukan sebuah evaluasi berupa evaluasi diri sekolah dengan menganalisa delapan standar nasional pendidikan. Hal ini merupakan upaya sekolah dalam memberikan perhatian khusus kepada guru, terutama pada pemenuhan standar kompetensi guru.

Namun, sekolah ini belum memiliki program yang mengkhususkan peningkatan kualitas kinerja guru dengan melakukan analisis kebutuhan dalam empat kompetensi guru profesional, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Analisis kebutuhan merupakan kegiatan dalam mendeskripsikan kebutuhan dengan mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi nyata dengan kondisi yang diharapkan individu, kelompok, ataupun organisasi terkait. Analisis kebutuhan yang belum pernah dilakukan menyebabkan tujuan pendidikan di sekolah ini tidak tercapai dengan optimal karena sebagian besar guru merasa sudah cukup terhadap apa yang telah mereka berikan kepada siswa.

Dalam disiplin ilmu teknologi pendidikan, adanya kebutuhan yang dianalisis merupakan salah satu upaya dalam memfasilitasi individu atau kelompok untuk membantu seseorang agar kinerja belajar yang dimiliki dapat terus berkembang sesuai kebutuhan yang dituntut dalam perkembangan zaman. Hal ini tercantum dalam definisi dari teknologi pendidikan menurut AECT (2004), yaitu:

*“Educational Technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using, and managing appropriate technological processes and resources”<sup>6</sup>*

Teknologi pendidikan adalah studi dan praktek etis dalam memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja belajar dengan menciptakan, menggunakan, dan mengelola proses dan sumber teknologi yang tepat. Dari definisi tersebut, tujuan utama dari disiplin ilmu teknologi pendidikan adalah memecahkan masalah belajar dan meningkatkan kinerja belajar. Teknologi pendidikan dapat diterapkan untuk mencari solusi permasalahan belajar dan peningkatan kinerja belajar. Hal ini tidak terbatas hanya meningkatkan kinerja peserta didik, melainkan juga dapat membantu meningkatkan kinerja guru dan instruktur serta organisasi<sup>7</sup> apapun selama di dalamnya terjadi proses belajar.

---

<sup>6</sup> Alan Januszewski, Michael Molenda, *Educational Technology a Definition with Commentary*, (New York: Routledge Taylor & Francis Group, 2008), p. 1

<sup>7</sup> Michael Molenda, James A. Pershing “*Improving Performance*” dalam buku *Educational Technology a Definition with Commentary*, Alan Januszewski, Michael Molenda (2008), p. 76

Teknologi pendidikan membantu memfasilitasi kegiatan manusia sebagai pebelajar (*learner*) dalam meningkatkan kemampuan belajar. Manusia sebagai makhluk yang sejatinya senantiasa belajar sepanjang hayat tidak dapat lepas dari peran teknologi pendidikan. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa manusia akan dituntut sebagai *performer* dengan menjalani berbagai tugas dengan kinerja yang dimilikinya untuk mencapai target dan menghasilkan sesuatu bagi organisasi atau lingkungan sekitarnya. Manusia sebagai *performer*, membutuhkan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja yang diharapkan dan upaya ini dirancang khusus oleh orang yang memahami kajian tentang teknologi kinerja manusia.

Dalam hal ini, kinerja guru sebagai pendidik (*performer*) akan meningkat, ketika guru sebagai individu (*learner*) memiliki kesadaran dan keinginan untuk terus berupaya mengembangkan kemampuan diri dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pendidik yang kompeten adalah pebelajar yang baik. Sebagaimana guru dalam mendidik, harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang apa yang diajarkan dan bagaimana cara mengajar yang baik kepada siswa.

Fokus pada upaya meningkatkan kinerja guru dengan melakukan analisis kebutuhan, diharapkan dapat membawa perubahan kemampuan pada aplikasi nyata atau lingkungan kerja untuk mencapai tujuan yang

telah ditetapkan setelah melakukan identifikasi kesenjangan kinerja antara kondisi kinerja yang diharapkan dengan kondisi kinerja yang nyata.

Sebagaimana Burton dan Merrill mengemukakan definisi dari analisis kebutuhan, seperti berikut:

*“Needs assessment is a systematic process for determining goals (“What do you want?” or “goal state”), identifying discrepancies between these goals and the status quo (“what do you have?” or “initial state”), and establishing priorities for action.”*<sup>8</sup>

Berdasarkan pada definisi di atas, analisis kebutuhan merupakan sebuah proses yang sistematis untuk menentukan tujuan yang diinginkan dengan mengidentifikasi kesenjangan yang ada dan melakukan berbagai upaya untuk mengatasi kesenjangan tersebut. Selain itu dengan melakukan analisis kebutuhan, seseorang atau organisasi dapat mengetahui dimana seharusnya berada, kapan tujuan tersebut dapat tercapai, dan memiliki informasi umum apa yang akan diidentifikasi kebutuhannya untuk menemukan penyebab dari ketidaktercapaian tujuan organisasi.<sup>9</sup> Upaya untuk mengatasi kesenjangan yang ada, dapat dilakukan dengan menawarkan berbagai intervensi.

Intervensi merupakan hal yang tak dapat dipisahkan dari peningkatan kinerja manusia itu sendiri, karena intervensi adalah tindakan untuk mengembangkan suasana interaksi pembelajaran yang dirancang untuk

---

<sup>8</sup> Leslie J. Briggs, *Instructional Design: Principles and Applications*, (New Jersey: Educational Technology, 1991), p. 18

<sup>9</sup> Roger Kaufman, Alicia M. Rojas, Hanna Mayer, *Need Assessment A User's Guide*, (New Jersey: Educational Technology Publications, 1993), p. 3

mencapai tujuan pembentukan karakter dengan penerapan pengalaman belajar terstruktur (*structured learning experience*).<sup>10</sup> Jadi dengan menawarkan berbagai intervensi yang ada, dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja manusia.

Dari permasalahan kurangnya kompetensi pedagogik guru yang ada, intervensi merupakan solusi dalam meminimalisir kesenjangan pendidikan, baik intervensi pembelajaran maupun intervensi non-pembelajaran. Intervensi pembelajaran diberikan apabila kesenjangan yang muncul berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Sedangkan intervensi non pembelajaran diberikan apabila kesenjangan yang muncul berasal dari lingkungan fisik, alat-alat penunjang yang disediakan, manajemen pengetahuan, gaji, dan sistem organisasi. Contoh intervensi yang ditawarkan terkait dengan pembelajaran adalah pelatihan dan *job aids*. Sedangkan contoh intervensi non-pembelajaran yang ditawarkan adalah *knowledge management, coaching, team-building, gaji, kepemimpinan, organizational design, electronic performance support*.<sup>11</sup>

Intervensi akan ditawarkan, manakala sudah mengetahui kebutuhan akan kesenjangan yang timbul dari kompetensi yang guru miliki. Di antara empat kompetensi guru profesional, kompetensi pedagogiklah yang paling

---

<sup>10</sup><http://pengertianpengertian.com/2014/01/pengertian-intervensi.html?m=1>, diakses 6 Agustus 2015, Pukul 08.42 WIB

<sup>11</sup>Robert A. Reiser, John V. Dempsey, *Trends and Issues In Instructional Design and Technology*, (New Jersey: Pearson Education, 2007), p. 141

dibutuhkan. Hal ini dapat dilihat dari permasalahan di lapangan yang ada setelah dilakukannya observasi dan wawancara kepada berbagai pihak terkait, bahwa kurangnya kesadaran dan pemahaman yang mendalam mengenai pengelolaan pembelajaran peserta didik di SMP PGRI 9 Jakarta. Selain itu, Kepala Sekolah SMP PGRI 9 Jakarta juga merekomendasikan bahwa kompetensi yang harus diberi perhatian khusus adalah kompetensi pedagogik.

Kompetensi pedagogik menjadi ciri khas seorang guru dalam menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran siswanya. Komponen dari kompetensi pedagogik di antaranya adalah mengenal karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, memahami dan mengembangkan potensi siswa, komunikasi dengan peserta didik, serta penilaian dan evaluasi.<sup>12</sup>

Dalam penelitian ini, akan difokuskan pada guru dalam satu bidang studi tertentu agar fokus yang diteliti dapat dilakukan secara maksimal sesuai dengan kebutuhan individu guru. Berdasarkan wawancara kepada kepala sekolah, rekan guru, serta beberapa siswa-siswi SMP PGRI 9 Kelas VII sampai Kelas IX, mengatakan bahwa guru bidang studi IPA memiliki kekurangan yang terlihat, dari aspek pengajaran dan

---

<sup>12</sup>[http://academia.edu/7920112/Aspek\\_dan\\_Indikator\\_Kompetensi\\_Pedagogik\\_Guru\\_Posted](http://academia.edu/7920112/Aspek_dan_Indikator_Kompetensi_Pedagogik_Guru_Posted), diakses 2 Agustus 2015, Pukul 10.22 WIB

pengelolaan pembelajaran yang sering dilakukan ketika kegiatan belajar berlangsung sehingga berdampak pada hasil belajar siswa. Hal ini membuat ketertarikan untuk dipetakan kebutuhan kompetensi dan kesenjangan yang terjadi dalam pemenuhan kompetensinya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membantu pihak sekolah dalam menganalisis kesenjangan kompetensi pedagogik guru bidang studi IPA, guna mendeskripsikan apa saja kebutuhan yang muncul dalam pemenuhan kompetensinya. Hal ini dapat membantu dalam upaya peningkatan kinerja guru sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan, sehingga intervensi yang dilakukan dapat berlangsung efektif dan efisien.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka pengembangan identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Indikator apa saja yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam pemenuhan kompetensi pedagogik?
2. Seperti apakah kompetensi pedagogik guru bidang studi IPA di SMP PGRI 9 Jakarta?
3. Upaya apa saja yang dilakukan SMP PGRI 9 Jakarta dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru?
4. Bagaimana pihak sekolah SMP PGRI 9 Jakarta mengembangkan potensi guru bidang studi IPA dalam upaya meningkatkan kinerja?



5. Apa saja kesenjangan kompetensi pedagogik yang ada pada guru bidang studi IPA di SMP PGRI 9 Jakarta?
6. Intervensi apakah yang tepat untuk mengatasi kesenjangan pada kompetensi pedagogik guru bidang studi IPA di SMP PGRI 9 Jakarta?
7. Kebutuhan-kebutuhan apa saja yang muncul untuk menentukan intervensi dalam upaya meningkatkan kinerja kompetensi pedagogik guru bidang studi “Ilmu Pengetahuan Alam” (IPA) di SMP PGRI 9 Jakarta?

### **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini akan dibatasi pada “penentuan intervensi yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja guru bidang studi “Ilmu Pengetahuan Alam” (IPA) di SMP PGRI 9 Jakarta”.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada identifikasi dan batasan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan dari penelitian ini adalah “kebutuhan-kebutuhan apa saja yang muncul untuk menentukan intervensi dalam upaya meningkatkan kinerja guru bidang studi “Ilmu Pengetahuan Alam” (IPA) di SMP PGRI 9 Jakarta?”

## **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kebutuhan yang muncul dengan mengidentifikasi kesenjangan kompetensi pedagogik dalam upaya meningkatkan kinerja guru bidang studi “Ilmu Pengetahuan Alam” (IPA) di SMP PGRI 9 Jakarta.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian dapat dijadikan sebagai salah satu referensi untuk mendukung penelitian selanjutnya yang sejenis.
- b. Sebagai sumber bacaan bagi mahasiswa lain, khususnya mahasiswa teknologi pendidikan yang meminati teknologi kinerja.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Untuk memperkaya wawasan bagi penulis tentang penelitian yang terkait dengan kemampuan kompetensi pedagogik berdasarkan standar kompetensi guru professional.
- b. Bagi sekolah SMP PGRI 9 Jakarta, penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan akan kebutuhan tenaga pendidik terkait peningkatan kinerja kompetensi pedagogik berdasarkan standar kompetensi guru profesional dan referensi untuk mengadakan

berbagai intervensi yang tepat sesuai dengan kesenjangan yang ada.

- c. Bagi guru bidang studi IPA di SMP PGRI 9 Jakarta, penelitian ini dapat digunakan sebagai sebuah bahan acuan pada kesenjangan serta kebutuhan yang muncul dalam meningkatkan kinerja khususnya dalam kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.
- d. Bagi mahasiswa Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan Universitas Negeri Jakarta, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi mereka yang ingin melakukan penelitian di bidang peningkatan kinerja.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kajian Analisis Kebutuhan

##### 1. Pengertian Kebutuhan

Kebutuhan merupakan hal yang tidak pernah lepas dalam kehidupan manusia. Kebutuhan merupakan hal yang harus dipenuhi sebagai sesuatu yang diperlukan manusia untuk keberlangsungan hidup. Setiap manusia memiliki kebutuhan yang terus meningkat dan berubah. Hal ini dipengaruhi oleh sifat alami manusia, lingkungan, maupun kemajuan zaman.

Menurut ilmu ekonomi, kebutuhan adalah keinginan terhadap suatu benda atau jasa yang pemuasannya dapat dilakukan, baik bersifat jasmani maupun rohani.<sup>1</sup> Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Kizlik dalam tulisan *Needs Assessment Information (Wants determine needs)*,

*“We “need” things because of our wants. The things we need are comprised of physical objects such as food and shelter, as well as processes, such as root canals and haircuts. We also have to come to “need” information such as the percent of students scoring at a particular level, or the total of charitable deductions for income tax*

---

<sup>1</sup> Dwi Nofianingsih, Definisi Kebutuhan dan Macam-Macamnya, (<http://id.shvoong.com/business-management/2088267-definisi-kebutuhan-dan-macam-macamnya/>), diunduh pada 1 Februari 2016, pukul 13.19 WIB

*purposes. As human beings, we also have emotional and psychological needs.*<sup>2</sup>

Kutipan di atas memberi pengertian bahwa sesuatu yang dibutuhkan pada mulanya merupakan sesuatu yang diinginkan. Sesuatu yang diinginkan itu dapat terdiri dari benda-benda fisik ataupun hal-hal yang tak kasat mata yang berkaitan dengan aspek psikis. Keinginan yang mengakar kuat dalam diri seseorang akan mendorongnya untuk berupaya mendapatkan apa yang diinginkan. Keinginan ini kemudian menjadi suatu kepentingan tersendiri yang wajib dipenuhi. Jika tidak dipenuhi, hal tersebut dapat mengganggu ketentraman hidup. Itulah sebabnya, dalam perkembangan selanjutnya, keinginan dapat menjadi kebutuhan.

Kebutuhan yang ada tidak semua berasal dari keinginan. Terdapat perbedaan antara kebutuhan dan keinginan. Dalam artikelnya, Urip Santoso berpendapat bahwa kebutuhan adalah sesuatu yang harus dipenuhi oleh makhluk hidup untuk mempertahankan keberadaaa mereka di atas bumi. Sementara keinginan adalah sesuatu yang tampaknya dibutuhkan tetapi sebenarnya tidak diperlukan. Kebutuhan itu terbatas, sedangkan keinginan itu tidak terbatas.<sup>3</sup> Kebutuhan

---

<sup>2</sup> Bob Kizlik, *Needs Assessment Information (Wants determine needs)*, 2011, (<http://www.adprima.com/needs.htm>), diunduh pada tanggal 1 Februari 2016, pukul 13.28 WIB

<sup>3</sup> Urip Santoso, *Antara Kebutuhan dan Keinginan*, 2011, (<http://uripsantoso.wordpress.com/2008/08/02/antara-kebutuhan-dan-keinginan/>), diunduh pada 1 Februari 14.03 WIB

berorientasi pada sesuatu yang vital yang apabila tidak dipenuhi maka akan mempengaruhi bahkan mengancam hidup seseorang, sedangkan keinginan hanya suatu hal yang dirasa perlu, namun bukan vital yang harus mutlak dipenuhi.

Stufflebearn et. Al. memaknai kebutuhan dengan pengertian serupa. Dikutip Stufflebearn et. Al. dari Webster's Third International Dictionary,

*"A need is something that is necessary or useful for the fulfillment of a defensible purpose."*<sup>4</sup>

Menurut definisi tersebut, kebutuhan haruslah sesuatu yang berguna. Kebutuhan itu bersifat penting. Ada unsur kebermanfaatan dalam istilah kebutuhan, sehingga apabila sesuatu itu tidak bermanfaat, tidak dapat dikatakan sebagai sebuah kebutuhan.

Sementara itu, Roger Kaufman mendefinisikan kebutuhan secara lebih spesifik. Kaufman menyebutkan,

*"Need is the gap between current and desired (or required) result or stated another way) the gap in result between "what is" and "what should be".*<sup>5</sup>

Pada pengertian ini, kebutuhan dianggap sebagai sebuah kesenjangan, yaitu kesenjangan antara keadaan yang nyata dengan keadaan yang diharapkan. Jadi, ketika tercipta perbedaan antara apa

---

<sup>4</sup> Stufflebearn, et.al., *Conducting Educational Needs Assessment*, (Kluwer-Nyhoff: Kluwer-Nyhoff, 1984), p.12

<sup>5</sup> Roger Kaufman, *Training and Development Yearbook*, (New Jersey: Prentice Hall, 1995), p.33

yang ingin dicapai dengan apa yang sudah dicapai dalam kondisi tertentu, perbedaan itu dianggap sebagai kebutuhan.

Ruang lingkup pengertian kebutuhan dari Webster's Third International Dictionary yang dikutip Stufflebearn lebih luas dibanding Kaufman. Webster's Third International Dictionary memandang kebutuhan sebagai sebuah kebermanfaatan, sementara Kaufman memandang kebutuhan sebagai kesenjangan.

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kebutuhan dapat diartikan sebagai kesenjangan antara keadaan yang ada dengan keadaan yang diinginkan dan lebih berorientasi pada hal yang vital.

## **2. Pengertian Analisis Kebutuhan**

Upaya pemenuhan kebutuhan menjadi prioritas utama yang dipertimbangkan sebelum mencapai sebuah tujuan dan menghasilkan produk yang akan digunakan oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi yang terkait. Kebutuhan individu atau kelompok memiliki banyak ragam dan hal ini seringkali diabaikan dengan menyamaratakan ketersediaan fasilitas pemenuhan kebutuhan dalam melakukan pekerjaan yang ditanggung oleh setiap individu. Jika dibiarkan terus menerus, hal ini dapat mengakibatkan ketidakefektifan

seseorang atau kelompok dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan kerugian bagi suatu organisasi. Oleh karena itu, dilakukan upaya analisis dengan mengidentifikasi kesenjangan yang ada untuk menemukan berbagai kebutuhan yang tepat. Upaya ini kemudian disebut sebagai analisis kebutuhan.

Analisis kebutuhan merupakan sekumpulan proses kegiatan yang kompleks. Pada kegiatan ini, dilakukan identifikasi kesenjangan yang terjadi antara kondisi ideal dengan kondisi yang diharapkan dari permasalahan yang ada. Roger Kaufman dan Fenwick W. English (1979) mendefinisikan analisis kebutuhan sebagai suatu proses formal untuk menentukan kesenjangan antara keluaran dan dampak yang nyata dengan keluaran dan dampak yang diinginkan, kemudian menempatkan deretan kesenjangan ini dalam skala prioritas, lalu memilih hal yang paling penting untuk diselesaikan masalahnya.<sup>6</sup> Definisi ini menjelaskan bahwa analisis kebutuhan sebagai sebuah proses formal untuk melihat kesenjangan atau perbedaan dari hasil yang diperoleh secara aktual beserta dampak yang ditimbulkan dari perolehan hasil tersebut dengan hasil dan dampak yang diharapkan. Setelah mengetahui berbagai kesenjangan yang ada dan dianggap paling mendesak akan menjadi prioritas untuk segera dikaji secara

---

<sup>6</sup> [Ariefdotcom.blogspot.com/2012/06/analisis-kebutuhan.html?m=1](http://Ariefdotcom.blogspot.com/2012/06/analisis-kebutuhan.html?m=1), diakses pada tanggal 10 Agustus 2015, Pukul 07.33 WIB



mendalam guna menemukan kebutuhan yang muncul, sehingga dapat segera diberikan solusi yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Roger Kaufman mendefinisikan kebutuhan secara lebih spesifik. Kaufman menyebutkan, "*Need are gaps in results, consequences, or accomplishments*".<sup>7</sup> Dalam pandangannya, Kaufman menyatakan dengan jelas bahwa kebutuhan merupakan kesenjangan antara hasil, konsekuensi atau akibat, dan pencapaian akan suatu prestasi. Hal ini menandakan kebutuhan muncul dari adanya kesenjangan antara seperangkat kondisi nyata dengan seperangkat kondisi yang diharapkan. Kesenjangan dapat dilihat dari hasil antara kondisi yang ada dengan kondisi yang diinginkan/seharusnya.

Lebih lanjut, Burton dan Merrill mengemukakan definisi dari analisis kebutuhan sebagai berikut:

*"Needs assessment is a systematic process for determining goals ("What do you want?" or "goal state"), identifying discrepancies between these goals and the status quo ("what do you have?" or "initial state"), and establishing priorities for action."*<sup>8</sup>

Analisis kebutuhan adalah proses yang sistematis untuk menentukan sebuah tujuan dari apa yang diinginkan, mengidentifikasi perbedaan antara tujuan yang diharapkan dengan apa yang dimiliki,

---

<sup>7</sup> Roger Kaufman, Alicia M. Rojas, Hanna Mayer, *Need Assessment A User's Guide*, (New Jersey: Educational Technology Publications, 1993), p. 4

<sup>8</sup> Leslie J. Briggs, *Instructional Design: Principles and Applications*, (New Jersey: Educational Technology, 1991), p. 18

serta membangun sebuah tindakan yang ajeg. Menurut definisi ini, analisis kebutuhan merupakan proses sistematis (berurut) yang memiliki tiga kegiatan utama mencakup penentuan sasaran yang diharapkan, identifikasi kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan apa yang dimiliki saat ini, dan berupaya melakukan tindakan yang paling tepat dalam memenuhi kebutuhan yang ada.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa analisis kebutuhan merupakan kegiatan sistematis dengan mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi nyata dengan kondisi ideal yang akan memunculkan berbagai kebutuhan, serta menentukan prioritas tindakan yang harus diambil dan akan menjadi solusi dalam mengatasi kesenjangan tersebut. Biasanya analisis kebutuhan dihubungkan dengan organisasi dan kinerja individu untuk pencapaian tujuan yang optimal.

### **3. Manfaat Analisis Kebutuhan**

Analisis kebutuhan dilakukan ketika organisasi ingin melihat kesenjangan yang ada antara kondisi yang diharapkan dengan kondisi sebenarnya untuk memperbaiki dan meningkatkan produktivitas organisasi tersebut. Terdapat beberapa manfaat dari analisis

kebutuhan yang diungkapkan oleh Suarez yang dikutip oleh Citra di dalam skripsinya, yaitu:<sup>9</sup>

a. Menyediakan informasi untuk membuat perencanaan

Hasil analisis kebutuhan dapat berupa identifikasi tujuan, penentuan jangka waktu yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, atau spesifikasi area penempatan sumber dan usaha.

b. Diagnosis atau identifikasi masalah/kekurangan

Analisis kebutuhan digunakan untuk memecahkan masalah. Terfokus untuk mencari proses atau sistem yang tidak efektif sehingga dapat dilakukan remedial.

c. Menentukan kriteria penilaian

Analisis kebutuhan sebagai komponen dari beberapa model evaluasi. Hasilnya menjadi bagian dari hasil evaluasi atau dasar penentuan kriteria evaluasi.

d. Memuji atau mengkritik usaha/institusi

Hasil analisis kebutuhan digunakan untuk menentukan apakah usaha pendidikan di sekolah atau sistem persekolahan afektif dan untuk mengidentifikasi prestasi pendidikan yang kurang.

---

<sup>9</sup> Citra Dewie, *Analisis Kebutuhan untuk Meningkatkan Kemampuan Tenaga Kependidikan SMA Negeri 111 Jakarta dalam Menerapkan Disiplin Penguasaan Pribadi (Personal Mastery)*, 2012

#### 4. Model-model Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan merupakan proses yang kompleks untuk mengidentifikasi kesenjangan yang dilakukan secara sistematis melalui beberapa prosedur yang ditawarkan. Terdapat beberapa model yang diungkapkan oleh para ahli, yang dapat digunakan dalam melaksanakan kegiatan analisis kebutuhan di antaranya model analisis kebutuhan Roger Kaufman, model analisis Burton dan Merrill, model Mager dan Pipe, dan model *performance* Allison Rossett.

##### a. Model Roger Kaufman (1992)

Secara umum, Kaufman mengklasifikasikan penilaian kebutuhan dalam empat jenis, yaitu *mega-level needs assessment*, *macro-level needs assessment*, *micro-level needs assessment*, dan *quasi needs assessment*.<sup>10</sup> Keempat jenis analisis kebutuhan tersebut mempunyai tingkat kepentingan yang berbeda. Berikut uraian dari keempat jenis analisis kebutuhan yang diungkapkan oleh Kaufman:

##### 1. *Mega-Level Needs Assessment*

Merupakan sebuah proses untuk mengidentifikasi dan memecahkan kesenjangan antara kondisi nyata dengan kondisi yang diharapkan dari sebuah organisasi yang diperhitungkan kegunaannya

---

<sup>10</sup>Roger Kaufman, *et.al*, *Op.cit.*, p. 25 - 122

dari segi ketercapaian organisasi terhadap klien eksternalnya dan masyarakat luas. Kajian dilakukan dengan mengukur dampak keberhasilan organisasi terhadap pihak-pihak lain di luar organisasi, khususnya pada klien eksternal dan masyarakat luas.

## 2. *Macro-Level Needs Assessment*

Merupakan proses untuk mengidentifikasi dan memecahkan permasalahan yang timbul dari kesenjangan antara kondisi nyata dengan kualitas yang diharapkan dari apa yang dilakukan suatu organisasi terhadap klien eksternal. Pada level ini, penilaian kebutuhan dilihat dari produk atau pelayanan yang diberikan suatu organisasi kepada pihak lain terutama pada klien eksternal.

## 3. *Micro-Level Needs Assessment*

Merupakan proses untuk mengidentifikasi dan memecahkan permasalahan dari kesenjangan antara ketercapaian kinerja aktual dengan ketercapaian kualitas kinerja yang diharapkan dari para individu atau kelompok kecil yang berada di dalam organisasi.

## 4. *Quasi Needs Assessment*

Merupakan proses untuk mengidentifikasi kesenjangan yang berada pada metode/cara, prosedur, dan bagaimana melakukan sebuah

perintah secara efisien. Penilaian kebutuhan pada level ini melihat perbedaan yang timbul dari sebuah proses dan sumber. Dalam hal ini, perbedaan yang timbul bukan pada hasil melainkan pada proses dan atau input. Analisis kebutuhan pada level quasi biasa disebut analisis metode/alat. Metode dan alat yang dianggap tepat diidentifikasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam melakukan analisis kebutuhan dengan menggunakan jenis penilaian kebutuhan yang diungkapkan oleh Kaufman di atas, perlu mengetahui dengan tepat permasalahan yang menimbulkan kesenjangan berada pada level apa. Namun ketika melakukan penilaian kebutuhan dengan menggunakan jenis model ini, perlu memperhatikan jenis penilaian kebutuhan lain. Karena antara satu level dengan level lainnya memiliki keterkaitan yang tidak dapat diabaikan keberadaannya.

Pada level penilaian kebutuhan mikro, dapat digunakan untuk melakukan perbaikan pada permasalahan tingkat sumber daya manusia karena ini merupakan level yang paling tepat untuk digunakan. Namun, keberadaan penilaian kebutuhan lain seperti makro, mega, dan quasi juga perlu diperhatikan karena memiliki keterkaitan yang cukup berarti. Hal ini akan membuat hasil penilaian kebutuhan menjadi maksimal dan solusi atau intervensi yang akan

dilakukan untuk menghilangkan kesenjangan akan menjadi tepat guna.

Secara umum analisis kebutuhan berdasarkan model Kaufman (level Mega, Makro, Mikro, dan Quasi) dilakukan dengan tahapan berikut: I) identifikasi sistem dan area penilaian (apakah berada pada level mega, makro, mikro, atau quasi), II) mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan dan peluang, III) menentukan kebutuhan dan peluang, IV) melakukan kajian secara mendalam pada kebutuhan dan peluang yang telah dipilih, V) mengidentifikasi metode dan alat yang memungkinkan memenuhi kebutuhan dan peluang, VI) menentukan metode dan alat yang tepat, VII) mengembangkan atau memanfaatkan metode atau alat yang tepat, VIII) melakukan implementasi atas metode dan alat yang telah berhasil dikembangkan, IX) menguji efektifitas dan efisiensi solusi yang telah diimplementasikan, X) melakukan perbaikan berdasarkan evaluasi dari keefektifitasan dan efisiensi yang ditimbulkan, dan XI) meninjau kembali apa yang diperlukan.<sup>11</sup>

Dari model yang diungkapkan oleh Kaufman, dapat diaplikasikan pada berbagai tingkat level maupun jenis quasi penilaian kebutuhan sesuai dengan permasalahan aktual yang dihadapi suatu organisasi. Model ini menggunakan pendekatan yang sistemis dan sistematis,

---

<sup>11</sup> Ibid., p. 15

yang penggunaannya bergantung pada kebutuhan dan kesenjangan yang ingin diperbaiki.

b. Model Burton dan Merrill (1991)

Model analisis kebutuhan yang ditawarkan oleh Burton & Merrill memiliki empat fase yang dirinci sebagai berikut<sup>12</sup>:

1. Mengidentifikasi berbagai tujuan yang dimungkinkan
2. Membuat peringkat tujuan berdasarkan tingkat kepentingan
3. Mengidentifikasi kesenjangan antara kinerja yang ada dengan kinerja yang diharapkan
4. Menetapkan prioritas tindakan.

Model empat fase yang ditawarkan oleh Burton dan Merrill dapat digunakan pada berbagai disiplin ilmu, baik analisis internal maupun eksternal dikarenakan proses pelaksanaan analisis kebutuhan memiliki kemudahan dalam penggunaannya. Model analisis kebutuhan ini berfokus pada aplikasi dalam mengembangkan materi pengajaran di tingkat kursus. Pada model ini tidak membahas hasil sosial dan organisasi, melainkan perolehan keterampilan yang dipelajari dalam suatu pelajaran. Semakin baik perolehan keterampilan yang dipelajari, maka akan

---

<sup>12</sup> Leslie J. Briggs, *Op.cit.*, p. 19



baik pula perolehan hasil yang diinginkan masyarakat dan *output* organisasi.

Model Burton dan Merrill merupakan model *training/learning needs assessment* yang berorientasi pada tujuan instruksional, dan orientasi ini dianggap memiliki spesifikasi untuk pengambilan keputusan yang praktis dan akurat agar dapat mencapai tujuan organisasi.

c. Model Mager dan Pipe (1970)

Model Mager dan Pipe biasa disebut "*Performance Analysis Diagram Flow*".<sup>13</sup> Pada model ini mendeskripsikan prosedur untuk menganalisis dan mengidentifikasi sifat serta penyebab masalah kinerja. Tahapan pertama yang dilakukan pada model ini, dimulai dari tahapan analisis dengan mengidentifikasi sifat dari kesenjangan yang ada. Tahapan pertama, mencari tahu dan memastikan apakah masalah yang terjadi memang merupakan masalah kinerja. Jika memang terdeteksi masalah kinerja, selanjutnya menentukan tingkat kepentingan dari kesenjangan yang ada. Masalah yang dianggap penting untuk keberlanjutan

---

<sup>13</sup> Robert F. Mager & Peter Pipe, *Analyzing Performance Problem or 'You Really Oughta Wanna'*, (California: Fearson Pitman Publishers, Inc., 1970), p. 2

organisasi, dapat melanjutkan pada langkah penentuan penyebab kesenjangan.

Dalam menentukan penyebab kesenjangan, pertama kali melakukan identifikasi apakah masalah yang muncul disebabkan oleh kurangnya aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Aspek ini dikenal pula dengan istilah aspek *skill, knowledge, attitude* (SKA). Masalah yang ingin diketahui yang berkaitan dengan SKA, dapat dirumuskan dengan pertanyaan, “Dapatkah individu melakukan apa yang seharusnya dilakukan?”, “Apakah kemampuan yang dimiliki sekarang cukup untuk meraih pencapaian kinerja yang diharapkan?” Apabila jawaban yang didapat cenderung pada kata “tidak”, maka masalah tersebut menunjukkan kurangnya individu dalam SKA.

Kurangnya aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap belum tentu dapat diselesaikan dengan pengadaan program pelatihan. Karena harus diidentifikasi lebih lanjut untuk menarik kesimpulan yang tepat, agar intervensi yang ditawarkan dapat berlangsung efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja individu.

Kesenjangan kinerja yang muncul dan disebabkan karena kesenjangan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap (SKA) dapat melanjutkan proses identifikasi dengan memberi

pertanyaan, “Apakah kemampuan yang diharapkan tersebut pernah dipunyai oleh individu yang bersangkutan?” Jika jawaban cenderung pada kata “tidak”, maka dapat langsung menentukan solusi pelatihan, namun jika jawaban yang diberikan individu tersebut pernah dan memang memiliki kompetensi yang diharapkan namun belum maksimal, maka dapat melanjutkan pada proses analisis berikutnya.

Pada tahap selanjutnya, ditanyakan seberapa sering kemampuan yang dimiliki diterapkan dalam pekerjaan. Apabila frekuensi penerapan kemampuan sering dilakukan, pemberian umpan balik dirancang sebagai solusi masalah. Namun jika sebaliknya, kemampuan yang dimiliki jarang dipakai, dapat memperbaikinya dengan melakukan penjadwalan praktek kerja secara rutin.

Terdapat beberapa alternatif solusi sederhana yang ditawarkan daripada perbaikan kinerja ataupun dengan pelatihan formal. Salah satu solusi sederhana yang dimaksud adalah dengan menggunakan *job aids* atau penerapan *on the job training*. Solusi ini dianggap lebih mudah dan efisien karena melakukannya berada pada lingkungan organisasi sendiri.

Uraian di atas merupakan rancangan penyelesaian masalah yang disebabkan kurangnya aspek pengetahuan, keterampilan,

dan sikap (SKA). Beralih pada penyelesaian masalah di luar kekurangan SKA, dapat ditelusuri dengan mengetahui apakah tujuan dan kinerja yang dituntut dalam sebuah organisasi menyebabkan konsekuensi yang tidak memberi keuntungan bagi individu terkait. Ketika rasa tidak menguntungkan ini timbul dalam diri individu yang bekerja, maka bisa jadi individu tersebut enggan melakukan kinerja terbaiknya. Jika masalah ini ditemui, maka solusi yang ditawarkan adalah menghapus konsekuensi tidak menguntungkan tersebut.

Masalah lain di luar SKA biasanya terkait dengan masalah penghargaan, penegasan akan kebermanfaatan, dan hambatan. Penghargaan terkait dengan motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan lebih baik, maka solusinya adalah memiliki jadwal rutin pada suatu waktu dengan memberikan *reward* bagi yang berprestasi dan *punishment* bagi yang melanggar atau tidak memenuhi persyaratan akan tuntutan pekerjaan. Sedangkan, masalah kebermanfaatan merujuk pada kurangnya pemahaman individu bahwa sesuatu yang dikerjakan mempunyai arti bagi kemajuan organisasi. Solusi dari permasalahan ini adalah dengan menegaskan bahwa apa yang dikerjakannya itu wajib dilakukan dengan pertimbangan mendatangkan manfaat yang besar.

Masalah yang diakibatkan karena hambatan, biasanya muncul dari faktor fisik atau fasilitas yang disediakan.

Ruang lingkup model Mager dan Pipe mencakup perilaku individu dan organisasi itu sendiri. Pada dasarnya model ini bersifat reaktif, terutama ditujukan untuk membuat penyesuaian *status quo* di tingkat kinerja individu dan kelompok kecil. Mager dan Pipe berpendapat bahwa biaya adalah pendekatan terbaik untuk memilih solusi yang paling tepat, namun tidak secara eksplisit merincikan. Selain itu, Mager & Pipe tidak secara langsung menangani evaluasi formatif dan perbaikan terus menerus.

Berikut adalah langkah-langkah yang diperinci dalam melakukan analisis kinerja menurut Mager & Pipe:

1. Identifikasi Jenis Kesenjangan

Pada tahap awal, analisis terfokus pada apakah masalah atau kesenjangan yang terjadi merupakan masalah kinerja. Hal ini dilakukan dengan melihat kondisi lapangan yang terjadi dan membandingkannya dengan kondisi yang diharapkan. Tahapan awal memastikan bahwa kesenjangan yang terjadi adalah masalah kesenjangan kinerja.

2. Mengukur Tingkat Kepentingan Kesenjangan

Pada tahap ini, mengukur tingkat kepentingan dari kesenjangan yang terjadi. Hal ini dilakukan agar kegiatan

analisis yang dilakukan tidak berjalan sia-sia dan sesuai dengan kebutuhan yang ada. Apabila kesenjangan kinerja yang terjadi memang penting untuk dilakukan maka dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya, tetapi apabila kesenjangan yang ada tidak memberikan dampak yang berarti bagi suatu organisasi maka kegiatan analisis dapat dihentikan.

### 3. Identifikasi Penyebab Kesenjangan

Untuk menyelesaikan masalah kesenjangan dengan tepat dan sesuai dengan sasaran, maka harus mengetahui secara jelas apa yang menjadi penyebab dari kesenjangan yang ada. Hal ini sangat penting untuk dilakukan supaya intervensi yang diberikan sesuai dengan inti masalah.

Terdapat dua tahapan yang dilakukan dalam mengidentifikasi penyebab masalah kesenjangan. Tahapan yang pertama adalah melakukan identifikasi apakah penyebab kesenjangan disebabkan oleh kurangnya aspek keterampilan, pengetahuan, atau sikap (SKA). Apabila penyebabnya adalah benar karena kurangnya aspek SKA, maka bisa dilanjutkan pada tahapan yang kedua.

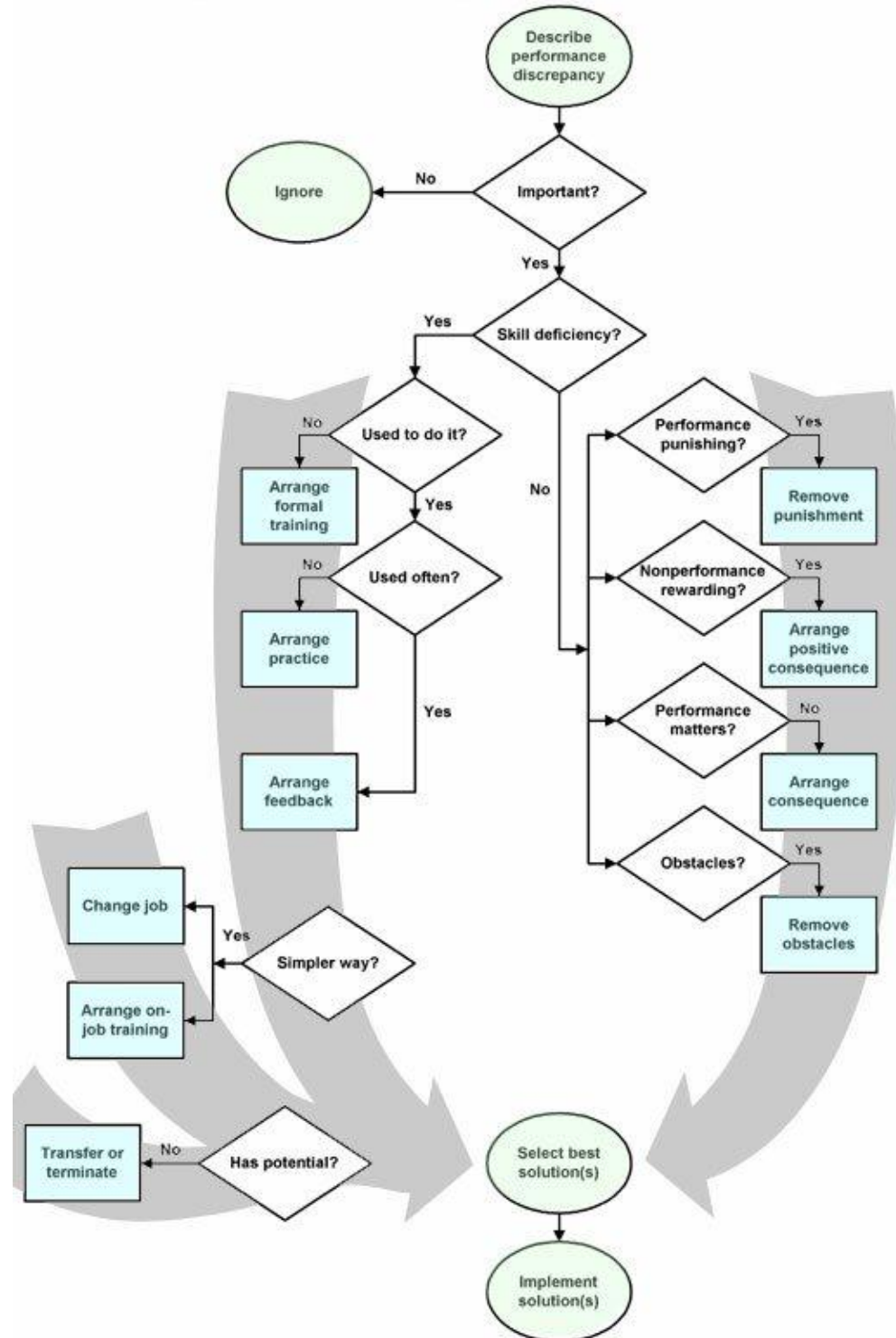
Pada tahapan kedua adalah mencari tahu apakah SKA yang diharapkan sudah pernah dimiliki oleh klien atau belum pernah dimiliki. Apabila hasilnya menunjukkan bahwa klien sama sekali

belum pernah memiliki SKA, maka solusinya bisa langsung diatasi dengan pelatihan. Akan tetapi, apabila SKA yang diharapkan sudah pernah dimiliki sebelumnya atau tidak maksimal karena kurangnya pengetahuan, maka bisa menggunakan berbagai alternatif solusi dalam menyelesaikan masalah kesenjangannya.

#### 4. Alternatif Solusi

Terdapat banyak faktor yang menjadi penyebab munculnya kesenjangan dari aspek keterampilan, pengetahuan, dan sikap (SKA) pada kinerja individu di suatu organisasi. Belum tentu pelatihan menjadi solusi terbaik dalam menyelesaikan setiap kesenjangan yang ada pada kinerja. Ada banyak berbagai macam alternatif solusi yang bisa dilakukan agar masalah kinerja yang diatasi berlangsung efektif dan efisien.

Robert Mager & Peter Pipe, *Analyzing Performance Problems* (3rd ed, 1997)



Gambar 2.1 Analisis Masalah Kinerja Mager dan Pipe



d. Model *Performance Analysis* Rossett (2009)

Menurut Rossett, analisis kinerja adalah kegiatan bermitra dengan klien dan pelanggan untuk membantu mereka mendefinisikan serta mencapai tujuan mereka.<sup>14</sup> Analisis kinerja menjangkau beberapa perspektif masalah atau peluang, yaitu menentukan setiap hambatan yang menghalangi keberhasilan kinerja, dan mengusulkan sistem solusi didasarkan pada apa yang dipelajari, bukan pada apa yang biasanya dilakukan. Dalam hal ini, solusi didapat berdasarkan sesuatu yang telah dikaji sebelumnya, tidak berdasar pada kebiasaan yang sering dilakukan.

Dalam model analisis kebutuhan ini, Rossett mengemukakan istilah *direction* dan *driver*. *Direction* mengacu pada arah atau sasaran organisasi dalam berkinerja. Sasaran organisasi yang diharapkan, berpatokan pada kinerja yang diharapkan (optimal) dengan kinerja saat ini (aktual). Dalam hal ini, kinerja optimal dibandingkan dengan kinerja aktual. Sedangkan istilah *driver*, mengacu pada faktor yang menghambat dan mendukung kinerja. Penyebab, halangan, rintangan adalah contoh persamaan istilah dari *driver*. *Driver* mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi, lingkungan, peralatan, proses, dan tunjangan.

---

<sup>14</sup> Allison Rossett, *First Things Fast: A Handbook for Performance Analysis Essential Knowledge Second Edition*, (San Fransisco: Pfeiffer, 2009), p. 25

*Direction* dan *driver* akan menentukan kebutuhan. Rossett membagi kebutuhan menjadi empat tipe, yaitu:

1. Pengenalan sistem, pendekatan, atau perspektif baru

Sebuah organisasi harus mengintegrasikan sistem, mengenalkan perspektif baru ke dalam lingkungan kerja individu. Pengenalan terhadap sistem dan pendekatan baru tersebut dapat menjadi sebuah kebutuhan bagi organisasi. Pengenalan sistem, pendekatan, atau perspektif yang baru, muncul sebagai peluang organisasi untuk berkembang. Berkembangnya organisasi tentu memerlukan kriteria-kriteria tertentu yang relevan. Kriteria ini selanjutnya menjadi patokan kebutuhan bagi organisasi bersangkutan.

2. Masalah Kinerja

Pada setiap organisasi tidak pernah terlepas dari permasalahan kinerja individu yang biasa disebut karyawan yang berkontribusi di dalamnya. Hal ini menjadi masalah utama yang tidak dapat dibiarkan, karena kinerja individu di suatu organisasi merupakan penentu keberhasilan untuk mencapai tujuan. Masalah kinerja dapat berupa kekurangan pengetahuan, keterampilan, atau sikap. Pada saat masalah kinerja mulai berdampak buruk pada produktivitas organisasi, dibutuhkan solusi untuk memecahkan

masalah tersebut. Pemecahan masalah kinerja ini kemudian menjadi sebuah kebutuhan.

### 3. Pengembangan Sekelompok Orang

Pengembangan individu atau karyawan merupakan kebutuhan organisasi. Teknologi dan pengetahuan yang begitu cepat berkembang, harus disadari oleh pimpinan suatu organisasi. Oleh karena itu, para pimpinan harus memastikan para karyawan mampu memberikan kontribusi bagi organisasi agar tidak tertinggal. Pengembangan karyawan dapat memaksimalkan kinerja para karyawan dalam menjalankan peran masing-masing di dalam organisasi.

### 4. Rencana Strategis

Organisasi mempunyai tujuan yang akan dicapai dalam jangka waktu tertentu. Tujuan tersebut dituangkan ke dalam rencana strategis organisasi. Tanpa rencana strategis, sebuah organisasi berjalan tanpa arah yang jelas. Itulah sebabnya rencana strategis menjadi kebutuhan bagi organisasi.

Rossett memperhatikan penggunaan waktu seminimal mungkin dalam kegiatan analisis. Rossett menyuguhkan cara alternatif untuk

mempersingkat waktu dalam kegiatan analisis. Berikut beberapa cara yang ditawarkan oleh Rossett:

1. Memperjelas Upaya

Melakukan kegiatan analisis, harus memahami apa yang dibutuhkan, arah yang dituju, dan langkah apa yang akan diambil dalam kegiatan analisis. Apabila analis tidak memiliki gambaran atas upaya yang harus diperbuat, hal ini akan membuat bingung. Kegiatan analisis yang dilakukan pun akan terasa berat dan melelahkan. Oleh karenanya, dibutuhkan kesungguhan di awal untuk melakukan suatu kegiatan analisis.

2. Melihat Kembali Data yang Ada

Dalam melakukan penelitian, analis dapat melakukan tinjauan dokumentasi data yang dimiliki oleh organisasi yang diteliti. Untuk menemukan masalah atau penyebab masalah, tidak harus melalui sumber hidup (manusia) untuk dimintai informasi. Dokumentasi data yang ada, dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang relevan.

3. Menggunakan Cara yang Merangsang Sumber untuk Terbuka

Kadang kala sumber enggan memberikan informasi yang diperlukan dengan sebenar-benarnya. Misal, narasumber tidak

menjawab jujur pertanyaan yang diajukan karena ia merasa hal tersebut mengancam citra diri dan organisasi tempat ia bekerja. Analis harus memiliki langkah yang kreatif agar narasumber mau terbuka untuk mengungkapkan pikiran dan perasaan. Sebagai contoh, narasumber diberikan tontonan video, kemudian diminta untuk menanggapi. Tanggapan tersebut akan memrepresentasikan perasaan dan pikiran sumber. Selain efektif dalam memperoleh informasi, langkah ini juga mampu memotong waktu yang digunakan dalam proses analisis.

#### 4. Menetapkan Hipotesis dan Menguji dengan Sumber

Seorang analis menetapkan hipotesis di awal atas sebuah masalah. Namun hal tersebut harus dibuktikan. Analis mendatangi sumber dan mengecek asumsi mereka. Penetapan hipotesis ini dianggap lebih menghemat waktu jika dibandingkan seorang analis melakukan langkah demi langkah secara sistematis.

#### 5. Membangun Sistem Analisis Virtual

Informasi dapat diakses dengan bebas dan secara instan dari sumber manapun dan kapanpun. Pada model ini, Rossett

sangat memperhatikan penggunaan teknologi untuk perolehan informasi secara cepat. Analisis dapat memanfaatkan teknologi canggih guna mendapat data yang diinginkan.

#### 6. Menggeneralisasikan

Analisis dapat melakukan generalisasi atas suatu kasus yang ditangani. Analisis dapat mengasumsikan bahwa apa yang ditemukan dalam studi sistematis pada satu lokasi memiliki implikasi bagi orang lain. Hal yang penting adalah dengan menggunakan satu sumber untuk membingkai kemungkinan-kemungkinan, kemudian menggeneralisasikan dengan sumber lain.

#### 7. Menutup Langkah

Cara ini dapat dilakukan dengan menyajikan pertanyaan kunci kepada narasumber yang langsung fokus ke pokok sasaran. Misal, analisis dapat langsung menanyakan kepada sumber mengenai apa yang ia butuhkan, apa yang dirasa, apa yang diharap, serta solusi yang diinginkan.

Model analisis kinerja Rossett menawarkan penghematan waktu dalam kegiatan analisis. Walaupun banyak menggunakan sumber, model Rossett tidak menghabiskan waktu panjang hanya untuk

mengumpulkan data. Model ini cenderung praktis digunakan dalam kegiatan analisis kebutuhan yang membutuhkan solusi secepat mungkin. Model Rossett merupakan model *performance analysis* yang berorientasi pada perbaikan kinerja organisasi dan individu atau kelompok kecil. Dalam menerapkan model ini untuk melakukan suatu analisis kebutuhan, kegiatan analisis dilakukan secara sistemik dan tidak ada prosedur tertentu yang mengikat serta bersifat fleksibel dan dinamis.

Pada penelitian ini, prosedur analisis kebutuhan yang akan dilakukan mengadaptasi dari model analisis kebutuhan kinerja Allison Rossett. Model analisis kebutuhan kinerja ini dipilih karena menawarkan fleksibilitas dan penekanan masalah waktu, dengan memberikan keleluasaan bagi analis untuk memanfaatkan berbagai sumber informasi dalam satu waktu untuk melakukan analisis kebutuhan. Terdapat tujuh langkah dari model analisis kebutuhan kinerja Rossett, ketujuh langkah tersebut merupakan langkah umum yang dapat dispesifikkan lagi bagi analis mengingat model ini menawarkan fleksibilitas namun sama sekali tidak menghilangkan esensi dari ketujuh langkah tersebut dalam melakukan analisis kebutuhan kinerja. Ketujuh langkah tersebut ditransformasikan menjadi empat langkah oleh analis dalam melakukan analisis

kebutuhan kinerja. Berikut merupakan transformasi langkah analisis kebutuhan kinerja Rossett.

**Tabel 2.1 Transformasi langkah Model *Performance Analysis* Rossett**

<b>7 Langkah Alternatif Model <i>Performance Analysis</i> Rossett</b>	<b>Transformasi Menjadi 4 Langkah Utama Model Rossett</b>
1. Memperjelas upaya	Pada langkah memperjelas upaya dijelaskan bahwa langkah ini merupakan gambaran secara umum terkait analisis kebutuhan kinerja yang akan dilakukan dan dirangkum secara menyeluruh dari 4 langkah utama.
2. Melihat kembali data yang ada	<p>Pada langkah melihat kembali data yang ada, dijelaskan bahwa analis melakukan tinjauan terhadap dokumentasi data lapangan untuk mengidentifikasi masalah atau kesenjangan yang ada. Hal ini dapat menjadi langkah pertama dalam menganalisis kebutuhan kinerja, yaitu:</p> <p><b>1. Melakukan Pengumpulan Data</b></p>
3. Menggunakan cara yang merangsang sumber untuk terbuka	Pada langkah ketiga ini, dijelaskan bahwa analis harus memiliki langkah yang kreatif agar narasumber mau memberitahukan kondisi



	<p>yang sesungguhnya tentang masalah kinerja yang dimiliki. Hal ini dijadikan sebagai bahan dasar untuk mengidentifikasi analisis kesenjangan yang terjadi. Ini menjadi langkah kedua dalam menganalisis kebutuhan kinerja, yaitu:</p> <p><b>2. Menganalisis Kesenjangan Kinerja</b></p>
<p>4. Menetapkan hipotesis dan menguji dengan sumber</p>	<p>Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah kinerja yang masih bersifat praduga sehingga dilakukan pengujian dengan memberikan beberapa instrumen kepada narasumber. Kesenjangan yang sudah berhasil diidentifikasi, ditetapkan apa yang menjadi penyebab kesenjangan kinerja tersebut. Ini menjadi langkah ketiga dalam menganalisis kebutuhan kinerja, yaitu:</p> <p><b>3. Mengidentifikasi Penyebab Kesenjangan</b></p>
<p>5. Membangun sistem analisis virtual</p>	<p>Pada langkah ini, menjelaskan bahwa informasi dapat diakses dengan bebas dari sumber manapun dan kapanpun. Hal ini dapat terjadi di semua tahapan dalam menganalisis</p>

	kebutuhan kinerja.
6. Menggeneralisasikan	Tahap enam dan tujuh memiliki kemiripan dalam langkah terakhir melakukan analisis. Pada tahap enam dijelaskan, peneliti berasumsi terhadap apa yang menjadi temuannya memiliki implikasi bagi narasumber maupun orang-orang sekitar narasumber. Sedangkan pada langkah tujuh, menjelaskan bahwa peneliti mencari apa yang dibutuhkan oleh narasumber, apa yang diharapkan, dan solusi terbaik apa yang dapat dilakukan sehingga meminimalisir kesenjangan yang ada. Hal ini menjadi langkah keempat dalam melakukan analisis kebutuhan kinerja, yaitu:
7. Menutup langkah	
	<b>4. Menentukan Alternatif Solusi</b>

Model Allison Rossett juga memiliki kesesuaian dengan fokus yang ingin diteliti pada kebutuhan kinerja, yaitu kompetensi. Sebagaimana obyek yang akan diteliti mengenai kebutuhan kompetensi guru bidang studi IPA di SMP PGRI 9 Jakarta yang diperlukan sesuai dengan standar kompetensi guru yang ditetapkan. Selain itu, adanya

keterbatasan bagi peneliti dari segi tenaga, waktu, dan biaya sehingga memilih model analisis kebutuhan kinerja Allison Rossett.

Berikut perbandingan dari model analisis kebutuhan Roger Kaufman, Burton dan Merrill, Mager dan Pipe, dan model performance Allison Rossett.

**Tabel 2.2 Perbandingan Model-Model Analisis Kebutuhan**

<b>Roger Kaufman</b>	<b>Burton dan Merrill</b>	<b>Mager dan Pipe</b>	<b><i>Performance Analysis Rossett</i></b>
Mencakup level mega (masyarakat), level makro (organisasi), level mikro (kelompok individu atau kecil), serta level quasi (metode/alat)	Mencakup level kelompok kecil atau individu	Mencakup level organisasi dan kelompok kecil atau individu	Mencakup level organisasi dan kelompok kecil atau individu
Dilakukan secara komprehensif, namun tidak ada prosedur yang mengikat	Dilakukan secara sistematis dan tidak ada prosedur tertentu yang mengikat	Dilakukan secara prosedural dan langkah-langkah yang ada harus diikuti tahap demi tahap	Dilakukan secara sistemik dan tidak ada prosedur tertentu yang mengikat
Berorientasi pada pengambilan keputusan untuk keperluan pembelajaran	Berorientasi pada pengembangan materi pembelajaran	Berorientasi pada perbaikan kinerja organisasi dan individu/kelompok kecil	Berorientasi pada perbaikan kinerja organisasi dan individu/kelompok kecil

## 5. Teknologi Pendidikan dalam Analisis Kebutuhan

Dalam definisi teknologi pendidikan menurut *Association for Educational Communication and Technology* (AECT) 2004,

*“Educational Technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using, and managing appropriate technological processes and resources.”*<sup>15</sup>

Dari definisi teknologi pendidikan disebutkan, salah satu upaya *facilitating learning* (memfasilitasi belajar) dan *improving performance* (meningkatkan kinerja belajar) adalah dengan *creating* (pembuatan). *Creation* dilakukan melalui riset, teori, dan praktek pada sumber belajar, lingkungan belajar, dan pada sistem belajar dengan berbagai latar yang berbeda, baik secara formal maupun nonformal.

Pada proses *creating* (pembuatan), kebutuhan menjadi tolak ukur dalam menghasilkan suatu produk agar apa yang dibuat sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan dan dapat membantu mengatasi berbagai masalah (kesenjangan) yang tidak diinginkan, terlebih pada pencapaian tujuan dalam suatu organisasi. Jelas bahwa hubungan teknologi pendidikan dengan sebuah upaya analisis kebutuhan menjadi satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

Proses analisis kebutuhan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam hal apapun. Tidak akan menjadi sebuah proses dan

---

<sup>15</sup> Alan Januszewski, Michael Molenda, *Educational Technology a Definition with Commentary*, (New York: Routledge Taylor & Francis Group, 2008), p. 1

produk yang bermanfaat, apabila tidak dilakukan analisis dalam mengetahui kesenjangan apa yang terjadi dan memunculkan berbagai kebutuhan sesuai dengan yang diperlukan untuk mengatasi permasalahan yang ada. Hal ini terdapat pada proses *creating*(pembuatan). Kegiatan analisis kebutuhan menjadi langkah awal untuk mendapatkan informasi dan hasilnya dapat dijadikan acuan untuk memanfaatkan berbagai intervensi sesuai dengan permasalahan yang terjadi di lapangan.

## **B. Hakikat Teknologi Kinerja Manusia**

### **1. Pengertian Kinerja**

Dalam buku karya Patricia King secara sederhana menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.<sup>16</sup>Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diartikan bahwa kinerja seseorang berhubungan dengan tugas-tugas rutin yang diberikan sesuai dengan posisi yang diampu.

Pengertian kinerja lain menurut Lawler dan Porter seperti dikutip oleh As'ad, mengatakan bahwa kinerja merupakan "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari

---

<sup>16</sup> Patricia King, *Performance Planning and Appraisal: A How-To Book for Manager*, (New York, St. Louis San Fransisco: McGraw-Hill Book Company, 1993), p. 19

perbuatannya.<sup>17</sup> Pengertian ini menjelaskan, kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut standar yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang bersangkutan.

Sementara itu, Murphy (1990) dalam buku berjudul “Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM” karya Sudarmanto mengemukakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.<sup>18</sup> Dalam pengertian ini, kinerja ditunjukkan sebagai sebuah tindakan atau kemampuan seseorang yang bekerja di suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan ketiga pengertian kinerja tersebut dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu kinerja sebagai sebuah perilaku atau aktifitas dan kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam tugas yang diberikan. Dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan yang mendukung ketercapaian tujuan organisasi tersebut.

---

<sup>17</sup> Mohammad As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1995), p. 24

<sup>18</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Peningkatan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009), p.

## 2. Teknologi Kinerja Manusia

Kinerja manusia sangat memegang peranan penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja banyak menentukan keberhasilan tujuan organisasi. Semakin baik kinerja yang dimiliki oleh manusia yang berkontribusi pada suatu organisasi, semakin baik pula tujuan yang dapat dicapai. Namun, permasalahan kinerja dalam organisasi selalu hadir tatkala kinerja yang ada tidak sesuai dengan kinerja yang diharapkan. Dalam mengatasi permasalahan kinerja pada suatu organisasi, teknologi kinerja manusia atau *human performance technology* (HPT) hadir sebagai bidang yang fokus dalam merancang berbagai upaya dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja manusia untuk mencapai hasil yang diharapkan suatu organisasi.

Teknologi kinerja manusia atau *human performance technology* memiliki definisi pendekatan rekayasa untuk mencapai hasil yang diharapkan oleh orang dalam suatu organisasi sebagai performer. Upaya untuk merekayasa ini bersifat sistematis, sistemik, dan ilmiah.<sup>19</sup> Rekayasa ini bermaksud untuk merancang berbagai upaya yang akan dijadikan solusi pemecahan masalah kinerja dengan mengidentifikasi dan mengukur kesenjangan kinerja melalui pendekatan yang sistematis, sistemik, dan ilmiah agar kinerja yang

---

<sup>19</sup><http://teknologipendidikan.net/2008/12/02/human-performance-technology/>. Diunduh pada tanggal 31 Juli 2015, Pukul 11.28 WIB

ada memiliki efektifitas dan selaras dengan tujuan yang hendak dicapai suatu organisasi.

*International Society for Performance Improvement (ISPI)* dalam buku berjudul *Fundamentals of Performance Technology*, mendefinisikan teknologi kinerja manusia sebagai berikut:

*“Performance technology is the systematic process of linking business goals and strategies with the workforce responsible for achieving the goals”*<sup>20</sup>

Teknologi kinerja manusia adalah proses sistematis yang menghubungkan antara tujuan bisnis dan strategi dengan tanggung jawab tenaga kerja untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam pengertian ini teknologi kinerja manusia merupakan proses kegiatan sistematis yang memiliki hubungan kompleks antara strategi dan tujuan bisnis dengan mengutamakan kinerja manusia dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam buku *Educational Technology a Definition with Commentary* (2008),

*“...the systematic and systemic identification and removal of barriers to individual and organizational performance” (International Society for Performance Improvement, 2005).*<sup>21</sup>

Teknologi kinerja manusia adalah identifikasi yang sistemik dan sistematis dan penghapusan hambatan kinerja individu dan

---

<sup>20</sup> Darlene M. Van Tiem dkk, *Fundamentals of Performance Technology*, (Washington, D.C: International Society for Performance Improvement, 2000), p. 2

<sup>21</sup> Alan Januszewski, Michael Molenda, *Op.cit.*, p. 74



organisasi.(Masyarakat Internasional untuk Peningkatan Kinerja, 2005).Definisi ini menjelaskan bahwa teknologi kinerja manusia merupakan suatu proses identifikasi kinerja individu melalui pendekatan sistemik dan sistematis dengan menganalisis dan menguraikan penyebab kesenjangan kinerja yang timbul dari hasil yang didapatkan untuk kemudian mengetahui apa langkah yang harus dilakukan dalam meminimalisir berbagai hambatan yang ada, baik dari kinerja individu atau organisasi.

Lebih lanjut lagi, Pershing's (2006) mendefinisikan teknologi kinerja sebagai berikut

*“Human performance technology is the study and ethical practice of improving productivity in organizations by designing and developing effective interventions that are results-oriented, comprehensive, and systemic”<sup>22</sup>.*

Teknologi kinerja manusia merupakan studi dan praktek etis untuk meningkatkan produktivitas dalam organisasi dengan merancang dan mengembangkan intervensi yang efektif yang berorientasi pada hasil, komprehensif, dan sistemik.Berdasarkan definisi tersebut, teknologi kinerja diartikan sebagai studi dan praktek etis yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan produktivitas dengan merancang dan mengembangkan intervensi yang tepat sesuai kebutuhan dengan

---

<sup>22</sup> Michael Molenda, James A. Pershing, *“Improving Performance” dalam buku Educational Technology a Definition with Commentary*, Alan Januszewski, Michael Molenda, (New York: Routledge Taylor & Francis Group, 2008), p. 74

fokus utama pada hasil pencapaian, dilakukan secara menyeluruh, dan sistemik (berurutan) dalam organisasi.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa teknologi kinerja manusia merupakan kegiatan mengidentifikasi kesenjangan serta merancang berbagai upaya dengan intervensi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja individu dan meminimalisir hambatan kinerja yang muncul dalam mencapai tujuan organisasi melalui serangkaian proses yang sistemik dan sistematis.

### **3. Intervensi dalam Teknologi Kinerja Manusia**

Teknologi kinerja manusia merupakan sebuah rancangan yang memiliki berbagai upaya dengan menentukan intervensi yang tepat sesuai kebutuhan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja manusia agar tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai. Intervensi kinerja yang tepat diberikan kepada sumber daya manusia yang berkontribusi dalam suatu organisasi sebagai solusi dari masalah kinerja. Menurut Van Tiem, intervensi merupakan sebuah tindakan sadar, dan disengaja untuk memfasilitasi perubahan dalam kinerja.<sup>23</sup> Intervensi yang diberikan, bergantung pada kebutuhan dalam memperbaiki kinerja pada individu, kelompok, maupun organisasi.

---

<sup>23</sup> Darlene M. Van Tiem, *et.al*, *Op.cit.*, p. 62

Sebagaimana dalam model *Human Performance Technology* (HPT), terdapat beberapa macam intervensi kinerja yang dapat dipilih sesuai kebutuhan sebagai suatu solusi dalam menyelesaikan permasalahan kinerja manusia. Intervensi kinerja tersebut adalah pendidikan dan pelatihan, bantuan kerja (*job aids*), sistem pendukung kinerja elektronik, pengembangan karir, *coaching*, perubahan budaya organisasi, organisasi belajar, kesehatan fisik, sistem informasi, *team-building*, kompensasi (gaji), *knowledge management*, dokumentasi spesifikasi pekerjaan, dan lain-lain.<sup>24</sup> Jenis intervensi tersebut akan disesuaikan sesuai dengan kebutuhan untuk menyelesaikan masalah kinerja berdasarkan hasil analisis penyebab yang telah dilakukan.

Pada penelitian ini, intervensi berada di bagian akhir dan merupakan rekomendasi yang akan ditawarkan setelah dilakukannya analisis kebutuhan dengan mengidentifikasi kesenjangan kompetensi pedagogik yang muncul dalam upaya meningkatkan kinerja guru yang berada di SMP PGRI 9 Jakarta.

---

<sup>24</sup> Robert A. Reiser, John V. Dempsey, *Trends and Issues In Instructional Design and Technology*, (New Jersey: Pearson Education, 2007), p. 141

## C. Hakikat Kompetensi Guru

### 1. Pengertian Guru

Guru adalah profesi yang memerlukan keahlian khusus, karena profesi ini begitu penting dalam membentuk karakter kepribadian banyak manusia dari segi pengetahuan, kemampuan, dan sikap. Oleh karena itu, terdapat standar yang dibuat agar guru menjadi sosok manusia yang profesional dalam membantu manusia lain belajar.

Sebagaimana dikatakan, guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan, oleh karena itu guru merupakan salah satu unsur dibidang kependidikan harus berperan serta aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.<sup>25</sup> Kedudukan guru sebagai sosok yang profesional dibuktikan dengan adanya sertifikasi sebagai wujud pengakuan kualifikasi dan kompetensi. Seorang guru harus memiliki kualifikasi standar minimal pendidikan sarjana, serta mempunyai kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.

---

<sup>25</sup> Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya, 2012), p. 11

Selain itu juga dikatakan, guru merupakan orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal, atau dengan kata lain guru adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.<sup>26</sup> Mengingat fungsi dan tanggung jawab guru yang begitu kompleksnya, maka untuk menjadi guru memerlukan persyaratan khusus, antara lain:<sup>27</sup>

- a. Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam
- b. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya
- c. Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai
- d. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakan
- e. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan

Berdasarkan pengertian tersebut, guru merupakan tenaga profesional dalam mengajar maupun merancang pembelajaran dengan menempuh jenjang pendidikan yang khusus untuk

---

<sup>26</sup> Drs. Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), p.

15

<sup>27</sup> *Ibid.*

mempersiapkan diri menjadi guru yang profesional. Tugas guru sebagai tenaga profesional dituntut untuk mampu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik.

## 2. Kompetensi Guru

Tugas guru bukan hanya mengajar, melainkan juga mendidik. Mengajar dan mendidik adalah tugas dari seorang guru yang dilakukan untuk mengembangkan diri anak-anak didik. Dalam mengajar, guru memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan pada anak-anak didik. Sedangkan dalam tugas mendidik, guru menanamkan karakter terpuji dalam jiwa siswa. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap merupakan sifat yang harus dimiliki seseorang agar menjadi manusia yang bermanfaat untuk lingkungan sekitarnya. Membentuk manusia yang utuh dan bermanfaat merupakan tanggung jawab seorang guru.

Dalam menjalankan peran sebagai seorang guru yang merupakan sosok ideal dalam kegiatan pembelajaran, diperlukan kompetensi dalam menjalaninya. Kinerja atau penampilan dipandang sebagai integral dari kompetensi.<sup>28</sup> Kompetensi adalah kemampuan

---

<sup>28</sup> Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru: Dari Prajabatan, Induksi, ke Profesional Madani*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), p. 111

tersembunyi yang dimiliki seseorang, sedangkan kinerja adalah tampilan nyata yang terlihat dari kompetensi. Kompetensi akan menentukan seseorang berkinerja. Hal ini menjadi acuan utama guru yang harus dimiliki agar mampu menjalani pekerjaannya di lingkungan pendidikan, dengan kata lain kompetensi merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru.

Sebagaimana dikatakan kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.<sup>29</sup> Pada definisi ini menjelaskan dengan tegas bahwa seorang guru harus memiliki kemampuan yang memadai dari segi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat memberikan contoh dan menjadi teladan bagi siswa. Guru yang merupakan tenaga profesional harus memiliki kesadaran diri dan kebanggaan ketika melakukan tugasnya. Tanpa kesadaran dan kebanggaan menjadi seorang guru, hanya akan menjadi sebuah nama tanpa makna yang menjalankan tugasnya hanya untuk mendapatkan insentif semata.

Pada sumber lain mengatakan bahwa, kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk standar

---

<sup>29</sup> Farida Sarimaya, *Sertifikasi Guru, Apa, Mengapa, dan Bagaimana?*, (Bandung: YRAMA WIDYA, 2008), p. 17

profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme”<sup>30</sup>. Pemahaman tentang guru pada definisi ini memiliki makna yang luas dan mendalam. Terlihat dari bagaimana sosok guru yang ideal memiliki kompetensi dari segi personal, sosial, hingga spiritual yang terbentuk secara menyeluruh menjadi satu untuk memenuhi syarat standar profesi guru. Tindakan dan perilaku sehari-hari yang ditunjukkan seorang guru ideal dan profesional dapat dilihat dari bagaimana guru menguasai materi, memahami karakter setiap anak didik yang diajar, mampu melakukan pembelajaran yang mendidik, serta dapat mengembangkan potensi dan kemampuan pribadi peserta didik.

Pengertian kompetensi menurut Hall dan Jones (1976) mengatakan, kompetensi adalah pernyataan yang menggambarkan penampilan suatu kemampuan tertentu secara bulat yang merupakan perpaduan antara pengetahuan dan kemampuan yang dapat diamati dan diukur.”<sup>31</sup> Kompetensi yang dimiliki seorang guru dapat dilihat ketika ia mampu memadukan antara pengetahuan yang dimiliki dengan kemampuan dalam mengolah pengetahuan tersebut menjadi

---

<sup>30</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA, 2009), p. 26

<sup>31</sup> Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, (Purwokerto: STAIN Press, 2012), p. 71



suatu pengetahuan yang menyenangkan untuk dibagikan kepada anak didiknya.

Kompetensi menentukan kinerja seseorang dalam menjalankan peran yang dijalani. Tugas guru yang tidak hanya mengajar, tetapi juga mendidik. Guru dituntut untuk tidak hanya mampu memberikan ilmu kepada siswa tetapi juga harus mampu bagaimana meramu kegiatan belajar yang menyenangkan bagi siswa. Dengan demikian, kompetensi yang harus dimiliki guru tidak hanya dari satu aspek secara pengetahuan, tetapi juga harus memiliki keterampilan dan sikap yang baik bagi lingkungan sekitar.

### **3. Empat Standar Kompetensi Guru**

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa guru yang profesional harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar umum yang diberlakukan. Kompetensi merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru ketika sedang melakukan kegiatan pembelajaran di dalam kelas. Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik memiliki empat jenis standar kompetensi guru yang tidak dapat dipisahkan.

Menurut Undang-undang Guru dan Dosen No. 14/2005 dan Peraturan Pemerintah No. 19/2005 menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik,

kompetensi profesional, dan kompetensi sosial<sup>32</sup>. Pada konteks ini, kompetensi guru dapat diartikan sebagai satu kesatuan yang utuh antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan pada perilaku nyata dengan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang guru dalam memangku jabatan guru sebagai profesi.

Berikut merupakan keempat jenis kompetensi guru yang dipersyaratkan beserta subkompetensi dan indikator esensialnya diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci, setiap elemen kepribadian tersebut dapat dijabarkan menjadi sub kompetensi dan indikator esensial sebagai berikut:

- a. Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial, yaitu bertindak sesuai dengan norma hukum, bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga sebagai pendidik, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma yang berlaku.

---

<sup>32</sup> Farida Sarimaya, *Loc.cit.*

- b. Memiliki kepribadian yang dewasa. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial, yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai pendidik.
- c. Memiliki kepribadian yang arif. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial, yaitu menampilkan tindakan yang didasarkan pada kebermanfaatan terhadap peserta didik, sekolah, dan masyarakat, serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- d. Memiliki kepribadian yang berwibawa. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial, yaitu memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- e. Memiliki akhlak mulia dan dapat menjadi teladan. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial, yaitu bertindak sesuai dengan norma religious (imtaq, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang dapat menjadi suri tauladan peserta didik.

## 2. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan peserta didik dan pengelola pembelajaran yang

mendidik dan dialogis. Secara substantif, kompetensi ini meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Secara rinci masing-masing elemen kompetensi pedagogik dapat dijabarkan menjadi subkompetensi dan indikator esensial sebagai berikut:

- a. Memahami peserta didik. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial, yaitu memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
- b. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial, yaitu menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.

- c. Melaksanakan pembelajaran. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial, yaitu menata latar (*setting*) pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial, yaitu melaksanakan evaluasi (penilaian) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery level*), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- e. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial, yaitu memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non-akademik.

### 3. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi

kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan sebagai seorang guru.

Secara rinci masing-masing elemen kompetensi tersebut memiliki subkompetensi dan indikator esensial, sebagai berikut:

- a. Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial, yaitu memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan atau materi bidang studi.

#### 4. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial, sebagai berikut:

- a. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial, yaitu berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
- b. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua / wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Pada kompetensi sosial, guru harus memiliki kepekaan lingkungan dan secara terus menerus berdiskusi dengan teman sejawat dalam memecahkan persoalan pendidikan. Guru yang berjalan sendiri, tidak akan mampu untuk mencapai keberhasilan sebagai pendidik, apalagi jika guru menjaga jarak yang terlalu jauh dengan peserta didik. Guru harus menyadari bahwa interaksi kepada peserta didik semestinya terus dihidupkan agar tercipta suasana belajar yang hangat dan harmonis.

Pada lain sumber, menyatakan terdapat empat kompetensi guru yang serupa. Menurut UUSPN No. 20 tahun 2003 dalam pasal 10 dijelaskan kompetensi guru meliputi, (1) kompetensi pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, (2) kompetensi kepribadian yaitu kemampuan kepribadian yang mantap berakhlak

mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan bagi anak didiknya, (3) kompetensi sosial yaitu kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua atau wali peserta didik, dan (4) kompetensi profesionalisme, yaitu kemampuan menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam diperoleh melalui pendidikan profesi.”<sup>33</sup>

a. Kompetensi Pedagogik

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

c. Kompetensi Profesional

---

<sup>33</sup> Nurfuadi, *Op.cit.*, p. 71-72



Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

#### d. Kompetensi Sosial

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.<sup>34</sup>

### 4. Kompetensi Pedagogik Guru

Kompetensi pedagogik adalah salah satu jenis kompetensi yang mutlak perlu dikuasai seorang guru. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan pendidik menciptakan suasana dan pengalaman belajar bervariasi dalam pengelolaan peserta didik dalam

---

<sup>34</sup> E. Mulyasa, *Op.cit.*, p. 75 - 173

memenuhi kurikulum yang disiapkan. Terdapat beberapa aspek kompetensi pedagogik, diantaranya meliputi<sup>35</sup>:

1. Pemahaman wawasan guru akan landasan dan filsafat pendidik
2. Guru memahami potensi dan keberagaman peserta didik, sehingga dapat didesain strategi pelayanan belajar sesuai keunikan masing-masing peserta didik
3. Guru mampu mengembangkan kurikulum/silabus baik dalam bentuk dokumen maupun implementasi dalam bentuk pengalaman belajar
4. Guru mampu menyusun rencana dan strategi pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar
5. Mampu melaksanakan pembelajaran yang mendidik dengan suasana dialogis dan interaktif sehingga pembelajaran menjadi aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan
6. Mampu melakukan evaluasi hasil belajar dengan memenuhi prosedur dan standar yang dipersyaratkan
7. Mampu mengembangkan bakat dan minat peserta didik melalui kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

---

<sup>35</sup> Nurfuadi, *Op.cit.*,p. 74-75

Dalam sumber bacaan lain, kompetensi pedagogik secara rinci dibagi menjadi tiap subkompetensi yang dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut.

1. Subkompetensi memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
2. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
3. Subkompetensi melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial, menata latar pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
4. Subkompetensi merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil

evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar, dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

5. Subkompetensi mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.<sup>36</sup>

Kompetensi Pedagogik merupakan kompetensi khas yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didiknya. Berkaitan dengan kegiatan Penilaian Kinerja Guru terdapat 7 (tujuh) aspek dan 45 (empat puluh lima) indikator yang berkenaan penguasaan kompetensi pedagogik. Berikut ini disajikan ketujuh aspek kompetensi pedagogik<sup>37</sup>:

1. Menguasai Karakteristik Peserta Didik

Guru mampu mencatat dan menggunakan informasi tentang karakteristik peserta didik untuk membantu proses pembelajaran.

---

<sup>36</sup> Farida Sarimaya, *Op.cit.*, p. 19-20

<sup>37</sup> Akhmad Sudrajat, *Aspek dan Indikator Kompetensi Pedagogik Guru*, [www.academia.edu](http://www.academia.edu), diunduh pada tanggal 7 September 2015, Pukul 10.30 WIB

Karakteristik ini terkait dengan aspek fisik, intelektual, sosial, emosional, moral, dan latar belakang sosial budaya.

Peserta didik yang diajar oleh seorang guru, tidaklah sedikit. Oleh karena itu guru dituntut untuk mampu mengenal karakter peserta didiknya agar bisa menyampaikan atau mentransfer ilmu kepada peserta didik dengan baik, memastikan peserta didik mendapat kesempatan yang sama di setiap kegiatan pembelajaran yang dialaminya, mengetahui apakah ada penyimpangan yang dilakukan oleh peserta didik, membantu peserta didik mengembangkan potensi, dan menjadi sosok guru idaman yang mampu mengayomi motivasi seluruh peserta didik yang diampu di dalam kelas.

Peran guru dalam membangun suasana yang kondusif akan mempengaruhi ketertarikan siswa dalam menerima suatu pelajaran. Tidak hanya siswa yang duduk di bangku sekolah dengan usia yang terbilang muda, siswa dengan kategori usia dewasa juga membutuhkan sosok guru yang mampu membuat siswanya mau untuk belajar.

2. Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran yang Mendidik

Guru merupakan peran utama dalam kegiatan pembelajaran. Kemampuan guru dalam menerapkan berbagai macam teori belajar, metode, maupun teknik pembelajaran diharapkan mampu menghasilkan kegiatan belajar yang efektif dengan cara yang kreatif. Aspek kompetensi pedagogik ini, guru diharuskan memiliki kemampuan menetapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif sesuai dengan standar kompetensi guru. Guru mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan memotivasi mereka untuk belajar.

Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai dengan kondisi psikologis dan kemampuan belajar yang dapat dilihat dari segi usia melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktifitas yang bervariasi. Diharapkan guru dapat selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut.

Selain itu, guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan atau aktivitas yang dilakukan kepada siswa agar keberhasilan setiap kompetensi dasar pembelajaran tercapai. Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar

siswa dengan merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain sesuai dengan tujuan pembelajaran.

### 3. Pengembangan Kurikulum

Peran guru dalam mengembangkan kurikulum sangat penting, karena kurikulum merupakan acuan utama yang akan digunakan sebagai pedoman kegiatan belajar mengajar. Guru harus mampu menyusun silabus sesuai dengan tujuan terpenting kurikulum dan menggunakan RPP sesuai dengan tujuan dan lingkungan pembelajaran. Guru mampu memilih, menyusun, dan menata materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Dalam pengembangan kurikulum, guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang telah ditetapkan. Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran. Guru harus memilih materi pembelajaran yang tepat dengan tujuan pembelajaran, informasi terkini, sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar siswa, dapat dilaksanakan di dalam maupun di luar kelas sesuai dengan materi yang diberikan, dan relevan dengan konteks kehidupan sehari-hari siswa.

#### 4. Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik

Guru mampu menyusun dan melaksanakan rancangan pembelajaran yang mendidik secara lengkap. Guru mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Guru mampu menyusun dan menggunakan berbagai materi pembelajaran dan sumber belajar sesuai dengan karakteristik peserta didik. Jika relevan, guru memanfaatkan teknologi informasi komunikasi (TIK) untuk kepentingan pembelajaran.

Indikator dari aspek ini adalah guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya.

Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan membuat siswa menjadi tertekan dengan membuat kondisi belajar yang tegang. Guru yang baik adalah guru yang mampu menciptakan lingkungan belajar yang nyaman sehingga peserta didik dapat dengan mudah menerima informasi dan pengetahuan. Selain itu, guru harus dapat menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran. Kesalahan yang dilakukan peserta didik dalam kelas biasanya dikarenakan belum



memahami secara sempurna pengetahuan yang diterima dan guru wajib menambah dan meluruskan pengetahuan tersebut kepada peserta didik.

#### 5. Pengembangan Kompetensi Peserta Didik

Guru mampu menganalisis potensi pembelajaran setiap peserta didik dan mengidentifikasi pengembangan potensi peserta didik melalui program pembelajaran yang mendukung siswa mengaktualisasikan potensi akademik, kepribadian, dan kreativitasnya sampai ada bukti jelas bahwa peserta didik mengaktualisasikan potensi mereka.

Dalam pengembangan kompetensi peserta didik, diharapkan guru mampu memahami kecerdasan yang dimiliki oleh setiap anak didik. Hal ini sangat membantu pengembangan potensi tersembunyi yang dimiliki oleh siswa. Tidak semua siswa memiliki kecerdasan ganda yang mampu memahami setiap pelajaran yang diterima, karena potensi dan kecerdasan yang dimiliki siswa berbeda.

Sebagai contoh, tidak semua siswa memiliki kecerdasan logik matematik yang mampu mengerti dengan cepat bagaimana menyelesaikan masalah dengan logis, contohnya pelajaran matematika. Sebaliknya, tidak semua siswa memiliki kecerdasan linguistik yang mampu menggunakan kata-kata secara efektif, baik

secara lisan ataupun tulisan, contohnya pelajaran bahasa indonesia. Dalam hal ini, guru tidak boleh memaksa siswa untuk dapat mengerti semua pelajaran yang diberikan. Kesalahan dan ketidakpahaman yang siswa buat terhadap materi ajar sebaiknya diberi repetisi dan pedalaman materi sesuai dengan gaya belajar yang dimiliki oleh anak didik.

#### 6. Komunikasi dengan Peserta Didik

Guru mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik dan bersikap antusias dan positif. Guru mampu memberikan respon yang lengkap dan relevan kepada komentar atau pertanyaan peserta didik.

Sebelum memulai pelajaran, ada baiknya seorang guru memberikan pertanyaan umum seputar materi yang akan diterima siswa untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan siswa terhadap materi yang akan diterima. Setelah itu, guru menjelaskan kepada siswa tujuan pembelajaran serta kompetensi apa yang akan dimiliki sehingga siswa mengetahui fokusnya dan senantiasa berada pada jalur yang sesuai dengan materi yang diterima.

Biasanya siswa akan mengajukan pertanyaan kepada guru tentang apa yang belum dipahami. Komunikasi yang baik serta respon yang relevan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan

sangat diperlukan agar siswa dapat memahami suatu pelajaran dengan maksimal. Selain itu, guru juga memancing respon siswa dengan memberikan pertanyaan tentang pelajaran yang telah diterima. Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.

#### 7. Penilaian dan Evaluasi

Guru mampu menyelenggarakan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan. Guru melakukan evaluasi atas efektivitas proses dan hasil belajar dan menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. Guru mampu menggunakan hasil analisis penilaian dalam proses pembelajarannya.

Pada kegiatan mengevaluasi, guru diharapkan mampu memiliki penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari. Selain itu, guru juga diharuskan memiliki kemampuan menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi

topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan.

#### **D. Profil SMP PGRI 9 Jakarta**

SMP PGRI 9 Jakarta merupakan sekolah swasta berlokasi di daerah Cipayung, Jakarta Timur yang dibentuk oleh yayasan YPLP PGRI DKI Jakarta. Sekolah ini memiliki 27 guru, di antaranya 17 guru honor dan 10 guru yang bersertifikasi. SMP PGRI 9, memiliki siswa dengan latar belakang menengah ke bawah. Terdapat tiga (3) guru bidang studi Ilmu Pengetahuan Alam (IPA). Masing-masing memiliki pengalaman mengajar yang berbeda dan latar pendidikan yang berbeda pula. Ketiga guru tersebut berada pada posisi guru honor dan guru bantu yang sudah cukup lama berada di sekolah tersebut.

Dilihat dari data statistik guru dan kepegawaian di SMP PGRI 9 Jakarta, memiliki 38 personil SDM yang bertugas mengatur dan mengelola pendidikan di sekolah, di antaranya seorang kepala sekolah, 26 orang guru bidang studi (2 orang guru diantaranya merangkap sebagai kepala kurikulum dan kesiswaan), dan 12 orang di bagian staff Tata Usaha dan pesuruh sekolah.

Berikut adalah data statistik jumlah ketenagaan di SMP PGRI 9 Jakarta:

**Tabel 2.3 Statistik Ketenagaan di SMP PGRI 9 Jakarta**

Status	L	P	Jumlah
I. Kepala Sekolah	1	-	1
II. Guru Tetap	4	4	8
III. Guru Bantu	2	3	5
IV. Guru Honor	5	5	10
V. Kepala TU	1	-	1
VI. Staff TU	4	5	9
VII. Pesuruh	2	-	2
Jumlah	19	17	38

Adapun visi misi dari sekolah ini adalah sebagai berikut:

**Visi:**

Mewujudkan SMP PGRI 9 Sebagai Sarana Membentuk Manusia yang Berkualitas, Kompetitif, Berlandaskan Iptek, Imtaq dengan Menjunjung Tinggi Nilai-nilai Perjuangan dan Jati Diri PGRI.

**Misi:**

1. Mengutamakan Pelayanan Yang Berkualitas
2. Menghasilkan Lulusan / Tamatan Yang Berkualitas Untuk Melanjutkan Pendidikan ke Jenjang Yang Lebih Tinggi

3. Menumbuhkembangkan Semangat Kompetitif serta Sikap Bertanggung Jawab
4. Menumbuhkembangkan Penghayatan dan Pengamalan Terhadap Ajaran Agama Yang Dianut
5. Menumbuhkembangkan Seni dan Budaya Daerah
6. Membekali Siswa Dengan Keterampilan-Keterampilan Agar Memiliki Kecakapan Hidup
7. Menciptakan Siswa Agar Memiliki Sikap Untuk Menjadi Teladan, Tanggap, Peduli, dan Cakap Dalam Memimpin

#### **E. Penelitian yang Relevan**

Hasil penelitian yang relevan pada penelitian analisis kebutuhan yang sejenis adalah penelitian Amalia Fitriana Furqon, *Analisis Kebutuhan Kompetensi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Gedongtataan, Pesawaran, Lampung*, Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta, 2014.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan pemetaan kesenjangan kompetensi yang terjadi pada guru SMP Negeri 2 Gedongtataan dalam upaya meningkatkan kinerja mereka yang juga dilihat berdasarkan pada aspek pengalaman profesi dan status sertifikasi guru. Penelitian ini menggunakan model analisis kebutuhan kinerja Allison Rossett. Langkah-langkah yang dilakukan dalam model ini secara umum

meliputi (1) melakukan pengumpulan data, (2) menganalisis kesenjangan kinerja, (3) mengidentifikasi penyebab kesenjangan, dan (4) menentukan alternatif solusi.

Hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa keempat standar kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang paling banyak memiliki kesenjangan terjadi pada kompetensi pedagogik dan profesional. Umumnya, kesenjangan tersebut terjadi karena beberapa faktor seperti kurangnya pengetahuan dan minimnya sikap proaktif guru dalam hal peningkatan kinerjanya.

Oleh karena minimnya kesadaran dan keaktifan guru dalam upaya peningkatan kinerja, maka peneliti menawarkan intervensi berupa pengembangan sistem organisasi belajar dan memberikan *performance support* dengan harapan dapat membangun sikap keaktifan guru dan membangun budaya belajar yang baik di sekolah.

#### **F. Kerangka Berpikir**

Sekolah adalah tempat dimana seseorang bisa melakukan kegiatan dan mendapat banyak manfaat di dalamnya. Tempat belajar, mengembangkan diri dan mendapatkan ilmu adalah tiga tujuan manusia bersekolah dari sekian banyak tujuan agar dapat mengembangkan diri menjadi manusia yang berilmu dan memiliki akhlak. Dalam mendapatkan

ilmu di sekolah, tidak terlepas dari peran seorang guru sebagai sosok yang dihargai.

Guru adalah model utama bagi siswa dalam sebuah pengalaman belajar untuk bagaimana berperilaku dan mendapatkan banyak pengetahuan. Guru merupakan *performer* atau pelaku yang memiliki peranan sangat penting dalam mencapai keberhasilan siswa. Keberhasilan siswa didapat melalui keberhasilan proses pembelajaran yang utamanya dilakukan oleh seorang guru. Keberhasilan penyelenggara pembelajaran sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan kegiatan belajar.

Kesiapan guru dari sudut pandang individu merupakan sosok ideal yang senantiasa belajar dalam meningkatkan kualitas diri serta kinerja belajarnya. Guru dapat disebut juga *learner* atau pelajar, karena guru diharapkan untuk memperkaya diri agar kemampuan belajar yang dimiliki meningkat. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja guru di lapangan yang memiliki tugas mengajar. Apabila kesiapan dan kinerja belajar guru sebagai *learner* dalam proses pembelajaran kurang, maka harapan akan keberhasilan pencapaian siswa tidak akan tercapai. Oleh karena itu, kompetensi guru sebagai sebuah kesiapan dalam mengajar dinilai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan tujuan pendidikan.

Kompetensi merupakan hal mutlak yang harus dimiliki oleh seorang guru. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan



perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.<sup>38</sup>Dari definisi tersebut kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru sebagai aset yang penting dalam pendidikan begitu kompleks, mulai dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Jelas bahwa kompetensi guru harus selalu dikembangkan dan diperbaharui agar senantiasa dapat menciptakan lingkungan belajar yang efektif sehingga siswa mencapai keberhasilan dalam belajar.

Kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru, tercantum dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat 1 yang menyatakan bahwa ada 4 kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam pendidikan. Empat kompetensi dasar tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.<sup>39</sup>Kompetensi pedagogik meliputi kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi profesional meliputi kemampuan penguasaan materi secara kuat dan mendalam. Kompetensi kepribadian meliputi kemampuan kepribadian yang berakhlak mulia, arif, berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi sosial meliputi kemampuan guru dalam

---

<sup>38</sup> Farida Sarimaya, *Loc.cit.*,

<sup>39</sup><http://mantrapendidikan.com/2014/04/kompetensi-dasar-guru-profesional.html?m=1>, diakses 8 Agustus 2015, Pukul 09.15 WIB

berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali murid, dan masyarakat sekitar.

Berdasarkan pada UU diatas, kompetensi dasar menjadi sebuah keharusan yang dimiliki dalam diri seorang guru. Oleh karenanya, upaya pengembangan kompetensi guru untuk meningkatkan kinerjanya sangat penting untuk dilakukan. Dalam meningkatkan kinerja kompetensi guru penting untuk diketahui kebutuhan apa saja yang muncul. Hal ini dapat dipetakan kebutuhannya agar kegiatan dalam pemenuhan kompetensi guru dapat berlangsung efektif dan diharapkan dapat membawa perubahan kemampuan ke dalam aplikasi nyata atau lingkungan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pemetaan kebutuhan dilakukan melalui analisis kebutuhan. Analisis kebutuhan merupakan sebuah proses yang sistematis untuk menentukan tujuan yang diinginkan dengan mengidentifikasi kesenjangan yang ada dan melakukan berbagai upaya untuk mengatasi kesenjangan tersebut. Upaya untuk mengatasi kesenjangan yang ada, dapat dilakukan dengan menawarkan berbagai intervensi. Hal ini dapat membantu dalam meningkatkan kinerja guru sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan, sehingga intervensi yang dilakukan dapat berlangsung efektif dan efisien.

Dalam penelitian ini proses analisis kebutuhan kompetensi untuk meningkatkan kinerja guru dilaksanakan di SMP PGRI 9 Jakarta. Pada pembatasan masalah kompetensi pedagogik guru bidang studi Ilmu

Pengetahuan Alam (IPA), agar fokus yang diteliti dapat dilakukan secara maksimal sesuai dengan kebutuhan individu guru.

Dalam melakukan kegiatan analisis kebutuhan kinerja guru, peneliti mengadopsi model kebutuhan kinerja Rossett yang berorientasi pada perbaikan kinerja organisasi dan individu atau kelompok kecil. Hal ini sesuai dengan permasalahan lapangan yang ada setelah dilakukannya observasi dan wawancara kepada berbagai pihak terkait, bahwa terdapat permasalahan kinerja berupa kurangnya kesadaran dan pemahaman yang mendalam mengenai pengelolaan pembelajaran peserta didik di SMP PGRI 9 Jakarta.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan kebutuhan yang muncul dengan mengidentifikasi kesenjangan kompetensi pedagogik dalam upaya meningkatkan kinerja guru bidang studi “Ilmu Pengetahuan Alam” (IPA) di SMP PGRI 9 Jakarta berdasarkan standar kompetensi guru profesional. Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Melihat perbandingan kondisi kinerja aktual dengan kondisi kinerja ideal pada aspek kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru bidang studi “Ilmu Pengetahuan Alam” IPA di SMP PGRI 9 Jakarta.
2. Mengidentifikasi kesenjangan kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru bidang studi “Ilmu Pengetahuan Alam” IPA di SMP PGRI 9 Jakarta.
3. Menelusuri faktor penyebab kesenjangan kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru bidang studi “Ilmu Pengetahuan Alam” IPA di SMP PGRI 9 Jakarta.
4. Mengajukan beberapa alternatif solusi yang dapat dilakukan untuk mengurangi kesenjangan yang ada pada kompetensi pedagogik.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di sekolah SMP PGRI 9 Jakarta. Subjek penelitian adalah guru bidang studi Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) SMP PGRI 9 Jakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September – November 2015.

## **C. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis, dengan menggunakan model analisis kebutuhan kinerja Allison Rossett. Metode penelitian deskriptif analitis merupakan jenis penelitian deskriptif yang dilakukan jika peneliti ingin mengetahui status sesuatu atau sebagiannya, maka penelitiannya bersifat deskriptif yaitu untuk menggambarkan seakurat mungkin suatu fenomena.<sup>1</sup> Selain metode deskriptif, ditambahkan kegiatan analisis sebagai langkah lebih jauh untuk menjelaskan dan mengidentifikasi masalah yang terjadi di lapangan. Gambaran yang diperoleh kemudian dianalisis berdasarkan data yang diperoleh melalui instrumen yang berupa penyebaran kuisisioner, wawancara, dan observasi.

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau

---

<sup>1</sup> Eriyanto, *Teknik Sampling Analisis Opini Publik*, (Yogyakarta: LKiS Yogyakarta, 2007), p. 31

populasi sebagaimana adanya.<sup>2</sup> Penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk membuktikan suatu hipotesa dikarenakan penelitian ini dirancang hanya untuk memperoleh informasi tentang suatu fenomena saat penelitian dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan atau memaparkan kondisi kesenjangan kompetensi pedagogik yang terjadi pada guru bidang studi Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) di SMP PGRI 9 Jakarta.

Berdasarkan pendekatan penelitian yang ada, penelitian ini masuk dalam jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menekankan pada suatu kejadian atau fenomena yang memiliki makna dan bersifat alami.

#### **D. Tahapan Pelaksanaan Analisis Kebutuhan**

Pada penelitian ini, prosedur analisis kebutuhan yang digunakan mengadaptasi dari model kinerja Allison Rossett. Sebagaimana telah dijelaskan pada bagian bab sebelumnya, model Rossett dipilih karena menawarkan fleksibilitas dalam langkah kegiatannya, penekanan masalah waktu, dan pada penelitian ini memiliki fokus pada kebutuhan kinerja. Selain itu juga, mengingat keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga peneliti, sehingga model ini dipilih sebagai langkah untuk melakukan analisis kebutuhan kinerja.

---

<sup>2</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: CV ALFABETA, 2007), p. 29

Berikut merupakan langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian, yaitu:

1. Melakukan Pengumpulan Data

Pengumpulan data atau informasi dilakukan terkait dengan kondisi aktual dan kondisi yang diharapkan. Kondisi aktual dapat diambil melalui penyebaran kuisioner, wawancara, dan observasi kepada responden. Pada penelitian ini, responden yang dilibatkan adalah guru bidang studi Ilmu Pengetahuan Alam dan siswa kelas VII, VIII, IX. Sedangkan untuk kondisi ideal dilakukan dengan melihat standar pencapaian kompetensi guru yang ada.

2. Menganalisis Kesenjangan Kinerja

Setelah kinerja optimal dan kinerja aktual sudah diidentifikasi dengan jelas, selanjutnya adalah mencari kesenjangan kinerja. Peneliti membandingkan kinerja aktual dengan kinerja optimal. Kinerja optimal dilihat dari teori standar kompetensi pedagogik yang harus dicapai oleh guru, sedangkan kinerja aktual adalah hasil dari pengolahan data instrumen penelitian yang digunakan. Hasil yang didapat, kemudian dianalisis. Jika ada perbedaan antara kinerja optimal dengan kinerja aktual, hal tersebut menunjukkan kesenjangan kinerja.

3. Mengidentifikasi Penyebab Kesenjangan

Setelah kesenjangan kinerja berhasil diidentifikasi, peneliti lebih lanjut menganalisis penyebab masalah kesenjangan kinerja tersebut. Hal ini harus dilakukan secara komprehensif dan menyeluruh karena masalah yang ditemukan akan menjadi acuan utama dalam memberikan intervensi.

Cara yang dilakukan dalam mengidentifikasi penyebab kesenjangan kinerja guru adalah dengan membuktikan hipotesa yang ada yang didapat dari data informasi sederhana, yaitu wawancara faktor penyebab kepada guru dan Kepala bidang Kurikulum, serta melakukan observasi di lingkungan sekolah. Faktor penyebab kesenjangan yang telah diidentifikasi menggambarkan kebutuhan yang harus dipenuhi melalui berbagai alternatif intervensi.

#### 4. Menentukan Alternatif Intervensi

Faktor penyebab masalah yang telah ditemukan, kemudian menawarkan alternatif solusi yang tepat, berupa intervensi pembelajaran dan intervensi non-pembelajaran untuk menyelesaikan penyebab kesenjangan yang ada.

### **E. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru bidang studi Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) sebagai responden utama dan siswa



kelas VII, VIII, IX SMP PGRI 9 Jakarta sebagai responden pendukung. Jumlah guru bidang studi Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) berjumlah tiga orang dan semua akan menjadi subjek penelitian ini.

Pada sampel sumber data tambahan, berupa siswa kelas VII, VIII dan IX SMP PGRI 9 Jakarta yang terlibat aktif dan secara frekuensi banyak berinteraksi dengan guru bidang studi IPA SMP PGRI 9 Jakarta. Peneliti menggunakan teknik sampel acak atau *random sampling*, karena populasi (siswa) relatif bersifat homogen. Teknik ini dipilih karena siswa kelas VII, VIII, dan IX memiliki kesempatan yang sama dan seimbang untuk dijadikan sampel dan sumber data.

Terdapat beberapa rumus yang dapat digunakan untuk menentukan jumlah anggota sampel. Sebagai patokan, jika peneliti mempunyai ratusan subjek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25% - 30% dari jumlah tersebut. Jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 – 150 orang dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket, sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya. Akan tetapi bila peneliti menggunakan teknik wawancara atau pengamatan (observasi), jumlah tersebut dapat dikurangi menurut teknik pengambilan sampel sesuai dengan kemampuan peneliti.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: PT Rineka Citra, 2005), p. 95

## **F. Metode dan Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei. Pada metode ini, mengumpulkan informasi tentang karakteristik, tindakan, dan pendapat dari sekelompok responden untuk menemukan insiden atau peristiwa yang terjadi berdasarkan fakta. Terdapat tiga ciri utama penelitian survei, yaitu data dikumpulkan dari responden atau sampel atas populasi untuk mewakili populasi, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner sebagai data utama, dan unit analisis adalah individu.<sup>4</sup>

Adapun teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan, di antaranya penyebaran angket, wawancara, dan observasi. Penyebaran angket ditujukan kepada guru dan siswa. Angket yang disebar digunakan untuk mengetahui secara pasti mengenai unjuk kerja guru selama mengabdikan. Dalam penelitian ini, angket yang digunakan adalah dengan tipe pertanyaan tertutup dan menggunakan skala likert. Hal ini dipilih untuk memudahkan peneliti dalam mengkategorisasi respons yang akan digunakan dalam melakukan analisis data.

Di samping itu, peneliti melakukan wawancara untuk menunjang perolehan informasi dari hasil penyebaran kuisioner dalam penelitian. Wawancara diajukan kepada sumber data untuk mendapatkan informasi

---

<sup>4</sup>Silalahi, Metodologi Penelitian Sosial, (Bandung: Refika Aditama, 2009), p. 261

lebih dalam terkait analisis yang dilakukan. Adapun sumber data pada teknik wawancara ini adalah guru.

Pada metode observasi dilakukan dengan dua hal, yaitu observasi kelas dan observasi dokumen. Observasi kelas memiliki tujuan untuk melakukan pengecekan terhadap data yang diambil melalui kuisioner dan wawancara, agar menambah keyakinan dalam melakukan analisis data yang ada secara komprehensif. Sedangkan observasi dokumen dilakukan untuk mengecek data berupa dokumen yang dimiliki responden utama. Metode ini dilakukan melalui pengamatan peneliti dan pencatatan yang dilakukan secara sistematis terhadap apa yang tampak saat melakukan observasi.

**Tabel 3.1 Instrumen dan Sumber Data Penelitian**

<b>Instrumen</b>	<b>Sumber Data</b>
Angket	Guru dan Siswa
Wawancara	Guru
Observasi Kelas	Guru
Observasi Dokumen	Dokumen Guru

### **G. Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, pedoman wawancara, dan pedoman observasi. Ketiga instrumen tersebut disusun berdasarkan pada kisi-kisi yang telah dibuat terlebih dahulu oleh peneliti. Kisi-kisi yang dibuat memuat indikator-indikator kompetensi

pedagogik sesuai dengan standar kompetensi guru profesional, yang dituangkan dalam definisi konseptual serta definisi operasional.

### **Definisi Konseptual**

Kompetensi pedagogik guru adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh guru mengenai pemahaman guru terhadap karakteristik peserta didik, penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, pengembangan kemampuan peserta didik, komunikasi dengan peserta didik, dan melakukan penilaian dan evaluasi belajar.

### **Definisi Operasional**

Kompetensi pedagogik guru adalah skor yang diperoleh dari tiap indikator kompetensi pedagogik berdasarkan data hasil angket yang disebarkan kepada guru dan siswa, serta hasil wawancara yang dilakukan kepada guru. Angket guru menggunakan skala 1-5, yaitu “selalu”, “sering”, “kadang-kadang”, “jarang”, dan “tidak pernah”, angket siswa dengan skala 1-2 yang berisi pernyataan “Ya” dan “Tidak”, wawancara berdasarkan pada pedoman wawancara, dan observasi berdasarkan pada pedoman observasi.

Sebelum instrumen disebarkan kepada responden, terlebih dahulu dilakukan uji validasi instrumen yang dilakukan oleh ahli. Validasi

instrumen pada penelitian ini menggunakan validasi logis. Validasi logis dapat dicapai apabila instrumen disusun berdasarkan teori dan ketentuan yang ada secara nalar. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen yang digunakan sesuai dengan aspek yang hendak diukur. Validasi instrumen dalam penelitian ini dilakukan oleh Dra. Suprayekti, M.Pd.

## H. Analisis Data

Pada data wawancara dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, kesimpulan. Data diinterpretasikan dalam bentuk deskriptif. Data tersebut disajikan dalam bentuk deskriptif pula.

Data dari angket dan observasi dianalisis secara kuantitatif dengan bantuan analisis deskriptif. Untuk kepentingan tersebut, masing-masing data yang diperoleh dari analisis angket yang disebar, dihitung presentase unjuk perilaku dalam setiap dimensi dan disajikan dalam bentuk tabulasi. Adapun analisis data dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Memeriksa jawaban hasil penyebaran angket guru. Pada angket guru diberikan pengkodean data dengan interpretasi rentang rerata skor:

Rerata Skor	Kategori
1 - ≤ 2	Tidak Pernah
> 2 - ≤ 3	Jarang

> 3 - ≤ 4	Sering
> 4 - ≤ 5	Selalu

- Membuat pengkodean data untuk hasil angket siswa dan observasi dari setiap indikator, pengkodean data diberikan bobot nilai 0-1
- Data yang diperoleh melalui hasil wawancara disajikan dalam bentuk deskriptif, yang mendukung hasil rekapitulasi angket dan observasi
- Data yang diperoleh melalui hasil angket dan observasi disajikan dalam bentuk tabulasi
- Menghitung rerata skor yang ada pada setiap indikator dengan rumus:

Jumlah Skor dari tiap Indikator

Mean = \_\_\_\_\_

Jumlah item dalam tiap indikator

Mengkonversikan hasil rerata skor dalam bentuk persen (%)

Mengelompokkan hasil rerata skor yang diperoleh dari masing-masing responden ke dalam kategori berikut:

<b>Rerata Skor (%)</b>	<b>Kategori</b>
66,67 – 100	Baik
33,34 – 66,66	Kurang
0 – 33,33	Buruk

- Menghitung presentase jumlah responden dari masing-masing kategori tersebut dengan rumus<sup>5</sup>:

$$P = F / N \times 100\%$$

**Keterangan:**

P = Hasil Jawaban

F = Frekuensi Jawaban

N = Jumlah Responden

Berdasarkan presentase yang didapat dari hasil perhitungan statistik sederhana, peneliti mendeskripsikan hasil presentase melalui narasi pada deskripsi data. Hasil perhitungan berupa presentase tersebut dikategorikan menurut kriteria sebagai berikut:

0%	: Tidak ada
1% - <20%	: Hampir sebagian kecil
20% - <40%	: Sebagian kecil
40% - <50%	: Kurang dari sebagian
50%	: Setengah dari
51% - <60%	: Lebih dari setengah
60% - <80%	: Sebagian besar
80% - <100%	: Hampir semua
100%	: Semua

---

<sup>5</sup> Nana Sudjana dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2001), p.129

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Berdasarkan tujuan penelitian, yaitu untuk mendeskripsikan kebutuhan kompetensi pedagogik pada guru bidang studi “Ilmu Pengetahuan Alam” (IPA) di SMP PGRI 9 Jakarta, mulai dari menelusuri kesenjangan, faktor penyebab kesenjangan, hingga menawarkan berbagai intervensi, maka data yang terkumpul diklasifikasikan berdasarkan tujuh indikator yang ada dan dijabarkan lagi dengan masing-masing sub indikator terkait. Ketujuh indikator kompetensi pedagogik, yaitu:

1. Menguasai Karakteristik Peserta Didik
2. Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-prinsip Pembelajaran yang Mendidik
3. Pengembangan Kurikulum
4. Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik
5. Pengembangan Potensi Peserta Didik
6. Komunikasi dengan Peserta Didik
7. Penilaian dan Evaluasi

Data dari penelitian ini, diperoleh melalui beberapa teknik pengumpulan data, yaitu penyebaran angket untuk guru, penyebaran angket untuk siswa, wawancara guru, observasi kelas, dan observasi



dokumen yang masing-masing telah dirinci dalam kisi-kisi instrumen penelitian.

Jumlah angket yang disebar untuk guru yaitu tiga orang, sedangkan jumlah angket siswa yang disebar sebanyak 111 sampel siswa yang berasal dari kelas VII sampai kelas IX. Wawancara dilakukan kepada tiga guru bidang studi IPA. Teknik observasi kelas, dilakukan di dalam kelas kepada responden guru untuk melengkapi dan pengecekan data yang diperoleh melalui angket. Sedangkan observasi dokumen, dilakukan dengan pengecekan dokumen berupa kurikulum, RPP, silabus, serta analisis hasil belajar siswa yang dimiliki oleh ketiga guru tersebut.

Berikut merupakan deskripsi data dari indikator dan sub indikator yang dimaksud:

### 1. Menguasai Karakteristik Peserta Didik

Pada indikator ini terdiri atas enam sub-indikator yang terangkum dengan penjelasan di bawah ini:

**Tabel 4.1 Enam Sub Indikator Menguasai Karakteristik Peserta Didik  
(Hasil Angket Guru)**

<b>No</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Guru 1</b>	<b>Guru 2</b>	<b>Guru 3</b>
1.	Menguasai karakteristik setiap peserta didik	3,67	3,67	4,67
2.	Memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif	5	4	4
3.	Mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada peserta didik dengan kelaian fisik dan kemampuan belajar yang berbeda	5	4	4
4.	Mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik	4,5	4	4,5

5.	Membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik	3	4	3,67
6.	Memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktifitas pembelajaran	4	4	4
<b>Rata-Rata Angket Guru</b>		<b>4,25</b>	<b>3,94</b>	<b>4,14</b>
<b>Konversi dalam persen (%)</b>		<b>85</b>	<b>78,8</b>	<b>82,8</b>

Kemudian data dari indikator tersebut dijabarkan kembali ke dalam masing-masing sub indikator, yaitu:

- a. Pada sub indikator melakukan identifikasi karakteristik setiap peserta didik yang diperoleh dari data angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dan 2 dengan skor yang sama, yaitu 3,67 masuk pada kategori “sering”. Sedangkan pada guru 3 dengan skor 4,67 masuk pada kategori “selalu”.
- b. Pada sub indikator memastikan peserta didik mendapat kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran diperoleh data dari angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dengan skor 5 masuk pada kategori “selalu”. Sedangkan pada guru 2 dan 3 dengan skor yang sama, yaitu 4 masuk pada kategori “sering”.
- c. Pada sub indikator dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kemampuan belajar yang berbeda diperoleh dari angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dengan skor 5 masuk pada kategori

“selalu”. Sedangkan guru 2 dan 3 dengan skor yang sama, yaitu 4 masuk pada kategori “sering”.

- d. Pada sub indikator mengetahui penyebab penyimpangan perilaku yang terjadi pada peserta didik diperoleh dari data angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dan 3 dengan skor yang sama, yaitu 4,5 masuk pada kategori “selalu”. Sedangkan pada guru 2 dengan skor 4 masuk pada kategori “sering”.
- e. Pada sub indikator membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik diperoleh dari data angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dengan skor 3 masuk pada kategori “jarang”, kemudian pada guru 2 dengan skor 4 masuk pada kategori “sering”, dan pada guru 3 dengan skor 3,67 masuk pada kategori “sering”.
- f. Pada sub indikator memperhatikan peserta didik dengan kelainan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktifitas pembelajaran sehingga tidak minder diperoleh data dari angket guru, menyatakan bahwa ketiga guru memperoleh skor yang sama, yaitu 4 yang masuk pada kategori “sering”.

Sementara data yang didapat dari hasil angket peserta didik mengenai indikator menguasai karakteristik peserta didik adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Indikator Menguasai Karakteristik Peserta Didik  
(Hasil Angket Peserta Didik (%))**

<b>No</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Guru 1</b>	<b>Guru 2</b>	<b>Guru 3</b>
1.	Memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif	77,1	83,3	60
2.	Mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada peserta didik dengan kelaian fisik dan kemampuan belajar yang berbeda	58,3	68,8	80
<b>Rata-Rata Angket Peserta Didik</b>		<b>67,7</b>	<b>76,05</b>	<b>70</b>

Data dari tabel tersebut dijabarkan kembali ke dalam sub indikator, yaitu:

- a. Pada sudut pandang peserta didik di sub indikator memastikan semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif mengemukakan bahwa, sebagian besar (77,1%) setuju apabila guru 1 melakukan sub indikator ini, kemudian hampir semua (83,3%) setuju apabila guru 2 melakukan sub indikator ini, dan sebagian besar (60%) setuju apabila guru 3 melakukan sub indikator ini.
- b. Pada sudut pandang peserta didik di sub indikator mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada peserta didik dengan kelaian fisik dan kemampuan belajar yang berbeda

mengemukakan bahwa, sebagian besar (77,1%) setuju apabila guru 1 melakukan sub indikator ini, kemudian hampir semua (83,3%) setuju apabila guru 2 melakukan sub indikator ini, dan sebagian besar (60%) setuju apabila guru 3 melakukan sub indikator ini.

Pada observasi kelas yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh gambaran sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Indikator Menguasai Karakteristik Peserta Didik  
(Hasil Observasi Kelas)**

<b>No</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Guru 1</b>	<b>Guru 2</b>	<b>Guru 3</b>
1.	Memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran	Ya	Ya	Ya
2.	Mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelaian fisik dan kemampuan belajar yang berbeda	Tidak	Ya	Ya
3.	Membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik	Tidak	Ya	Ya

Sementara, dari wawancara yang dilakukan oleh guru yang terkait, diperoleh informasi bahwa ketiga guru tidak memiliki upaya khusus dalam mengembangkan potensi peserta didik. Guru hanya berfokus pada aspek kognitif peserta didik dengan kegiatan pembelajaran di dalam kelas agar memahami materi yang diberikan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket guru, angket siswa, observasi kelas, dan wawancara diketahui bahwa pada

indikator ini setiap guru memiliki hasil rekapitulasi yang berbeda. Berikut merupakan gambaran kinerja ketiga guru pada indikator menguasai karakteristik peserta didik:

- Pada guru 1 mendapat hasil rerata skor 76,35 yang masuk ke dalam kategori “baik” dalam menguasai karakteristik peserta didik.
- Pada guru 2 mendapat hasil rerata skor 77,53 yang masuk ke dalam kategori “baik” dalam menguasai karakteristik peserta didik.
- Pada guru 3 mendapat hasil rerata skor 76,4 yang masuk ke dalam kategori “baik” dalam menguasai karakteristik peserta didik.

(Hasil rekapitulasi akhir dapat dilihat di **Lampiran 17**)

## **2. Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran yang Mendidik**

Pada indikator ini terdiri atas enam sub-indikator yang terangkum dengan penjelasan di bawah ini:

**Tabel 4.4 Enam Sub Indikator Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran yang Mendidik (Hasil Angket Guru)**

<b>No</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Guru 1</b>	<b>Guru 2</b>	<b>Guru 3</b>
1.	Memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pelajaran melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktifitas yang bervariasi	4,5	4	4,5
2.	Memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktifitas pembelajaran berikutnya	4	4	4
3.	Menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana terkait keberhasilan pembelajaran	2	3	3
4.	Menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan	3	4	4

	belajar peserta didik			
5.	Merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik	3	4	4
6.	Memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya	3	3,5	3
<b>Rata-Rata Angket Guru</b>		<b>3,42</b>	<b>3,92</b>	<b>3,75</b>
<b>Konversi dalam persen (%)</b>		<b>68,4</b>	<b>78,4</b>	<b>75</b>

Kemudian data dari indikator tersebut dijabarkan kembali ke dalam masing-masing sub indikator, yaitu:

- a. Pada sub indikator memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pelajaran yang diperoleh dari data angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dan 3 dengan skor yang sama, yaitu 4,5 masuk pada kategori “selalu”. Sedangkan pada guru 2 dengan skor 4 masuk pada kategori “sering”.
- b. Pada sub indikator memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran diperoleh data dari angket guru, menyatakan bahwa guru 1, 2, dan 3 memperoleh skor yang sama, yaitu 4 yang masuk pada kategori “sering”.
- c. Pada sub indikator menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas pembelajaran diperoleh dari angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dengan skor 2 masuk pada kategori

“tidak pernah”. Sedangkan guru 2 dan 3 dengan skor yang sama, yaitu 3 masuk pada kategori “jarang”.

- d. Pada sub indikator menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik diperoleh dari data angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dengan skor 3 masuk pada kategori “jarang”. Sedangkan pada guru 2 dan 3 dengan skor yang sama, yaitu 4 masuk pada kategori “sering”.
- e. Pada sub indikator merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain diperoleh dari data angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dengan skor 3 masuk pada kategori “jarang”, kemudian pada guru 2 dan 3 dengan skor 4 masuk pada kategori “sering”.
- f. Pada sub indikator memperhatikan respon peserta didik yang belum memahami dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran diperoleh dari data angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dan 3 dengan skor 3 masuk pada kategori “jarang”, dan guru 2 dengan skor 3,5 masuk pada kategori “sering”.



Sementara data yang didapat dari hasil angket peserta didik mengenai indikator menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Indikator Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran yang Mendidik (Hasil Angket Peserta Didik (%))**

<b>No</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Guru 1</b>	<b>Guru 2</b>	<b>Guru 3</b>
1.	Memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya	97,9	97,9	73,3
2.	Menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana terkait keberhasilan pembelajaran	35,4	31,3	26,7
3.	Menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik	47,9	62,5	53,3
4.	Memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya	89,6	87,5	93,3
<b>Rata-Rata Angket Peserta Didik</b>		<b>67,7</b>	<b>69,8</b>	<b>61,65</b>

Data dari tabel tersebut dijabarkan kembali ke dalam sub indikator, yaitu:

- Pada sudut pandang peserta didik di sub indikator memberi kesempatan untuk menguasai materi pelajaran sesuai usia dan kemampuan belajar, mengemukakan bahwa hampir semua (97,9%) setuju apabila guru 1 melakukan sub indikator ini, kemudian hampir semua (97,9%) setuju apabila guru 2 melakukan sub indikator ini, dan sebagian besar (73,3%) setuju apabila guru 3 melakukan sub indikator ini.

- Pada sudut pandang peserta didik di sub indikator menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, mengemukakan bahwa sebagian kecil (35,4%) setuju apabila guru 1 melakukan sub indikator ini, kemudian sebagian kecil (31,3%) setuju apabila guru 2 menjelaskan melakukan sub indikator ini, dan sebagian kecil (26,7%) setuju apabila guru 3 melakukan sub indikator ini.
- Pada sudut pandang peserta didik di sub indikator menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik mengemukakan bahwa kurang dari sebagian (47,9%) setuju apabila guru 1 melakukan sub indikator ini, kemudian sebagian besar (62,5%) setuju apabila guru 2 melakukan sub indikator ini, dan lebih dari setengah (53,3%) setuju apabila guru 3 melakukan sub indikator ini.
- Pada sudut pandang peserta didik di sub indikator memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran, mengemukakan bahwa hampir semua (89,6%) setuju apabila guru 1 melakukan pada sub indikator ini, kemudian hampir semua (87,5%) setuju apabila guru 2 melakukan pada sub indikator ini, dan hampir semua (93,3%) setuju apabila guru 3 melakukan pada sub indikator ini.

Pada observasi kelas yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh gambaran sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Indikator Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran yang Mendidik (Hasil Observasi Kelas)**

No	Sub Indikator	Guru 1	Guru 2	Guru 3
1.	Memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktifitas yang bervariasi	Ya	Ya	Ya
2.	Menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana terkait keberhasilan pembelajaran	Tidak	Tidak	Tidak
3.	Menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik	Tidak	Ya	Ya
4.	Memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya	Tidak	Ya	Ya

Sementara, dari wawancara yang dilakukan oleh guru yang terkait, diperoleh informasi bahwa dalam memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pelajaran guru banyak memiliki cara. Cara yang digunakan oleh guru beragam, yaitu memanfaatkan alat bantu mengajar, menyesuaikan metode pembelajaran dengan materi, dan menggunakan metode *joyful learning* agar proses pembelajaran menyenangkan. Sedangkan untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta didik, guru melihatnya dari keaktifan di kelas, cara penyelesaian peserta didik menyelesaikan tugas, hasil belajar yang didapat, serta adanya evaluasi disetiap pertemuan. Adapun

teknik pembelajaran yang guru gunakan agar peserta didik termotivasi dalam belajar yaitu dengan memanfaatkan perpustakaan, menggunakan alat bantu mengajar, metode eksperimen, diskusi kelompok, dan menonton film yang berkaitan dengan materi pelajaran.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket guru, angket siswa, observasi kelas, dan wawancara diketahui bahwa pada indikator ini setiap guru memiliki hasil rekapitulasi yang berbeda. Berikut merupakan gambaran kinerja ketiga guru pada indikator menguasai karakteristik peserta didik:

- Pada guru 1 mendapat hasil rerata skor 68,1 yang masuk ke dalam kategori “kurang” dalam menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- Pada guru 2 mendapat hasil rerata skor 74,1 yang masuk ke dalam kategori “baik” dalam menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- Pada guru 3 mendapat hasil rerata skor 68,3 yang masuk ke dalam kategori “kurang” dalam menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

(Hasil rekapitulasi akhir dapat dilihat di **Lampiran 17**)

### 3. Pengembangan Kurikulum

Pada indikator ini terdiri atas empat sub-indikator yang terangkum dengan penjelasan di bawah ini:

**Tabel 4.7 Empat Sub Indikator Pengembangan Kurikulum  
(Hasil Observasi Dokumen)**

No	Sub Indikator	Guru 1	Guru 2	Guru 3
1.	Menyusun silabus sesuai dengan kurikulum	Tidak	Tidak	Tidak
2.	Merancang rencana pembelajaran sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang diterapkan	Tidak	Tidak	Tidak
3.	Mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran	Ya	Ya	Ya
4.	Memilih materi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran dan pengembangan kurikulum	Ya	Ya	Ya

Berdasarkan data yang diperoleh dari observasi dokumen kurikulum, silabus, dan RPP. Kemudian data dari indikator tersebut dijabarkan kembali ke dalam masing-masing sub indikator, yaitu:

- a. Pada sub indikator menyusun silabus sesuai dengan kurikulum yang diperoleh dari observasi dokumen, menyatakan bahwa guru 1, 2, dan 3 memiliki silabus yang sesuai dengan kurikulum. Namun dengan catatan bahwa guru menggunakan silabus yang sama seperti tahun-tahun sebelumnya, dan juga menyalin silabus yang sudah ada. Hal ini terlihat pada dokumen yang diperlihatkan oleh guru.

- b. Pada sub indikator merancang rencana pembelajaran sesuai dengan silabus yang diperoleh dari observasi dokumen, menyatakan bahwa guru 1, 2, dan 3 memiliki rancangan rencana pembelajaran. Namun, rencana pembelajaran yang ada tidak dirancang sendiri, melainkan melihat contoh yang sudah ada. Hal ini terlihat pada perangkat mengajar yang diperlihatkan oleh guru.
  
- c. Pada sub indikator mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran diperoleh dari observasi dokumen, menyatakan bahwa guru 1, 2, dan 3 sudah mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran. Hal ini terlihat pada dokumen silabus yang diperlihatkan oleh guru.
  
- d. Pada sub indikator memilih materi pembelajaran yang sesuai dengan pengembangan kurikulum, menyatakan bahwa guru 1, 2, dan 3 sudah memilih materi yang sesuai dengan tujuan dan pengembangan kurikulum. Hal ini terlihat pada perangkat mengajar yang diperlihatkan oleh guru.

#### **4. Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik**

Pada indikator ini terdiri atas sebelas sub-indikator yang terangkum dengan penjelasan di bawah ini:

**Tabel 4.8 Sebelas Sub Indikator Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik  
(Hasil Angket Guru)**

<b>No</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Guru 1</b>	<b>Guru 2</b>	<b>Guru 3</b>
1.	Melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktifitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya	4,5	4	4
2.	Melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik	4	4	4
3.	Mengkomunikasikan informasi baru sesuai dengan usia tingkat kemampuan belajar peserta didik	4	4	4
4.	Menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik	5	4	4
5.	Melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan kurikulum dan mengaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik	5	4	5
6.	Melakukan aktivitas pembelajaran secara variasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang tingkat usia kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik	3	4	5
7.	Mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat termanfaatkan secara produktif	4	4	4
8.	Menggunakan alat audio-visual untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran	4	4	4,5
9.	Memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain	5	4	4
10.	Mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik	4	4	4
11.	Menggunakan alat bantu mengajar atau audio-visual untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran	3	4	5
<b>Rata-Rata Angket Guru</b>		<b>4,1</b>	<b>4</b>	<b>4,3</b>
<b>Konversi dalam persen (%)</b>		<b>82</b>	<b>80</b>	<b>86</b>

Kemudian data dari indikator tersebut dijabarkan kembali ke dalam masing-masing sub indikator, yaitu:

- a. Pada sub indikator melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rencana yang disusun dari data angket guru, menyatakan bahwa

guru 1 dengan skor 4,5 masuk pada kategori “selalu”. Sedangkan pada guru 2 dan 3 dengan skor yang sama, yaitu 4 masuk pada kategori “sering”.

- b. Pada sub indikator melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk membantu proses belajar diperoleh data dari angket guru, menyatakan bahwa guru 1, 2, dan 3 memperoleh skor yang sama, yaitu 4 yang masuk pada kategori “sering”.
- c. Pada sub indikator mengkomunikasikan informasi baru diperoleh data dari angket guru, menyatakan bahwa guru 1, 2, dan 3 memperoleh skor yang sama, yaitu 4 yang masuk pada kategori “sering”.
- d. Pada sub indikator menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik diperoleh dari data angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dengan skor 5 masuk pada kategori “selalu”. Sedangkan pada guru 2 dan 3 dengan skor yang sama, yaitu 4 masuk pada kategori “sering”.
- e. Pada sub indikator melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai kurikulum diperoleh dari data angket guru, menyatakan bahwa guru



1 dan 3 dengan skor yang sama, yaitu 5 masuk pada kategori “selalu”, kemudian pada guru 2 dengan skor 4 masuk pada kategori “sering”.

- f. Pada sub indikator melakukan aktivitas pembelajaran secara variatif diperoleh dari data angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dengan skor 3 masuk pada kategori “jarang”, guru 2 dengan skor 4 masuk pada kategori “sering”, dan guru 3 dengan skor 5 masuk pada kategori “selalu”.
- g. Pada sub indikator mengelola kelas dengan efektif diperoleh data dari angket guru, menyatakan bahwa semua guru memperoleh skor 4 dan masuk pada kategori “sering”.
- h. Pada sub indikator menyesuaikan aktivitas pembelajaran sesuai dengan kondisi kelas diperoleh data dari angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dan 2 memperoleh skor 4 yang masuk pada kategori “sering”, dan guru 3 memperoleh skor 4,5 yang masuk pada kategori “selalu”.
- i. Pada sub indikator memberi kesempatan kepada peserta didik untuk berinteraksi dengan peserta didik lain diperoleh data dari

angket guru, menyatakan bahwa guru 1 memperoleh skor 5 yang masuk pada kategori “selalu”. Sedangkan pada guru 2 dan 3 memperoleh skor 4 dan masuk pada kategori “sering”.

- j. Pada sub indikator mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis diperoleh data dari angket guru, menyatakan bahwa semua guru memperoleh skor yang sama, yaitu 4 dan masuk pada kategori “sering”.
- k. Pada sub indikator menggunakan alat bantu mengajar berupa audio-visual untuk meningkatkan motivasi belajar siswa diperoleh data dari angket guru, menyatakan bahwa guru 1 memperoleh skor 3 yang masuk pada kategori “jarang”, guru 2 memperoleh skor 4 yang masuk pada kategori “sering”, dan guru 3 memperoleh skor 5 yang masuk pada kategori “selalu”.

Sementara data yang didapat dari hasil angket peserta didik mengenai indikator melakukan kegiatan pembelajaran yang mendidik adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Indikator Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik  
(Hasil Angket Peserta Didik (%))**

<b>No</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Guru 1</b>	<b>Guru 2</b>	<b>Guru 3</b>
1.	Mengkomunikasikan informasi baru sesuai dengan usia tingkat kemampuan belajar peserta didik	60,4	41,7	40

2.	Menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik	89,6	75	86,7
3.	Melakukan aktivitas pembelajaran secara variasi dengan waktu yang cukup	41,7	56,3	60
4.	Mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri	62,5	87,5	86,7
5.	Memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain	68,8	60,4	53,3
6.	Menggunakan alat bantu mengajar atau audio-visual untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik	72,9	39,6	73,3
<b>Rata-Rata Angket Peserta Didik</b>		<b>65,9</b>	<b>60,1</b>	<b>66,7</b>

Data dari tabel tersebut dijabarkan kembali ke dalam sub indikator, yaitu:

- Pada sudut pandang peserta didik di sub indikator mengkomunikasikan informasi baru sesuai dengan usia tingkat kemampuan, mengemukakan bahwa sebagian besar (60,4%) setuju apabila guru 1 melakukan sub indikator ini, kemudian kurang dari sebagian (41,7%) setuju apabila guru 2 melakukan sub indikator ini, dan kurang dari sebagian (40%) setuju apabila guru 3 melakukan sub indikator ini.
- Pada sudut pandang peserta didik di sub indikator menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik, mengemukakan bahwa hampir semua (89,6%) setuju apabila guru 1 melakukan sub indikator ini, kemudian sebagian besar (75%) setuju apabila guru 2 melakukan sub indikator ini, dan hampir semua (86,7%) setuju apabila guru 3 melakukan sub indikator ini.

- Pada sudut pandang peserta didik di sub indikator melakukan aktivitas pembelajaran secara variasi dengan waktu yang cukup, mengemukakan bahwa kurang dari sebagian (41,7%) setuju apabila guru 1 melakukan sub indikator ini, kemudian lebih dari setengah (56,3%) setuju apabila guru 2 melakukan sub indikator ini, dan sebagian besar (60%) setuju apabila guru 3 melakukan sub indikator ini.
- Pada sudut pandang peserta didik di sub indikator mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri, mengemukakan bahwa sebagian besar (62,5%) setuju apabila guru 1 melakukan sub indikator ini, kemudian hampir semua (87,5%) setuju apabila guru 2 melakukan sub indikator ini, dan hampir semua (86,7%) setuju apabila guru 3 melakukan sub indikator ini.
- Pada sudut pandang peserta didik di sub indikator memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain, mengemukakan bahwa sebagian besar (68,8%) setuju apabila guru 1 melakukan sub indikator ini, kemudian sebagian besar (60,4%) setuju apabila guru 2 melakukan sub indikator ini, dan lebih dari setengah (53,3%) setuju apabila guru 3 melakukan sub indikator ini.

- Pada sudut pandang peserta didik di sub indikator menggunakan alat bantu mengajar untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik, mengemukakan bahwa sebagian besar (72,9%) setuju apabila guru 1 melakukan sub indikator ini, kemudian sebagian kecil (39,6%) setuju apabila guru 2 melakukan sub indikator ini, dan sebagian besar (73,3%) setuju apabila guru 3 melakukan sub indikator ini.

Pada observasi kelas yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh gambaran sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Indikator Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik  
(Hasil Observasi Kelas)**

<b>No</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Guru 1</b>	<b>Guru 2</b>	<b>Guru 3</b>
1.	Mengkomunikasikan informasi baru sesuai dengan usia tingkat kemampuan belajar peserta didik	Ya	Tidak	Tidak
2.	Melakukan aktivitas pembelajaran secara variasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang tingkat usia kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik	Tidak	Ya	Ya
3.	Mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri	Ya	Ya	Ya
4.	Memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain	Tidak	Tidak	Tidak
5.	Menggunakan alat bantu mengajar atau audio-visual untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran	Ya	Tidak	Tidak

Sementara, dari wawancara yang dilakukan oleh guru yang terkait, diperoleh informasi bahwa dalam melakukan aktivitas pembelajaran

secara variatif dengan waktu yang cukup, guru lebih banyak menyesuaikan kegiatan dan metode pembelajaran yang tertulis pada dokumen silabus. Namun, jika masih memiliki waktu guru memanfaatkannya untuk sekedar memberikan motivasi yang berkaitan dengan kegiatan belajar siswa.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket guru, angket siswa, observasi kelas, dan wawancara diketahui bahwa pada indikator ini setiap guru memiliki hasil rekapitulasi yang berbeda. Berikut merupakan gambaran kinerja ketiga guru pada indikator menguasai karakteristik peserta didik:

- Pada guru 1 mendapat hasil rerata skor 74 yang masuk ke dalam kategori “baik” dalam kegiatan pembelajaran yang mendidik.
- Pada guru 2 mendapat hasil rerata skor 70 yang masuk ke dalam kategori “baik” dalam kegiatan pembelajaran yang mendidik.
- Pada guru 3 mendapat hasil rerata skor 76 yang masuk ke dalam kategori “baik” dalam kegiatan pembelajaran yang mendidik.

(Hasil rekapitulasi akhir dapat dilihat di **Lampiran 17**)

## **5. Pengembangan Potensi Peserta Didik**

Pada indikator ini terdiri atas tujuh sub-indikator yang terangkum dengan penjelasan di bawah ini:

Tabel 4.11 Tujuh Sub Indikator Pengembangan Potensi Peserta Didik

(Hasil Angket Guru)

No	Sub Indikator	Guru 1	Guru 2	Guru 3
1.	Menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian	4	4	4
2.	Merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing	1,5	3	2,5
3.	Merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik	2	3,5	4
4.	Membantu peserta didik dengan aktif dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu	4	4	4
5.	Mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik	1	3	2
6.	Memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing	2	3	3
7.	Memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan	4	4	4
<b>Rata-Rata Angket Guru</b>		<b>2,6</b>	<b>3,5</b>	<b>3,4</b>
<b>Konversi dalam persen (%)</b>		<b>52</b>	<b>70</b>	<b>68</b>

Kemudian data dari indikator tersebut dijabarkan kembali ke dalam masing-masing sub indikator, yaitu:

- a. Pada sub indikator menganalisis hasil belajar dari data angket guru, menyatakan bahwa semua guru memperoleh skor yang sama, yaitu 4 dan masuk pada kategori “sering”.
- b. Pada sub indikator merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan kecakapan dan pola belajar setiap peserta didik diperoleh data dari angket guru, menyatakan bahwa

guru 1 memperoleh skor 2 yang masuk pada kategori “tidak pernah”, guru 2 memperoleh skor 3,5 yang masuk pada kategori “sering”, dan guru 3 memperoleh skor 4 yang masuk pada kategori “sering”.

- c. Pada sub indikator merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dapat memunculkan daya kreativitas diperoleh data dari angket guru, menyatakan bahwa guru 1 memperoleh skor 2 yang masuk pada kategori “tidak pernah”, guru 2 memperoleh skor 3,5 yang masuk pada kategori “sering”, dan guru 3 memperoleh skor 4 yang masuk pada kategori “sering”.
- d. Pada sub indikator membantu peserta didik dengan memberikan perhatian diperoleh dari data angket guru, menyatakan bahwa semua guru dengan skor yang sama, yaitu 4 masuk pada kategori “sering”.
- e. Pada sub indikator mengidentifikasi bakat, minat, dan kesulitan peserta didik diperoleh dari data angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dengan skor 1 masuk ke dalam kategori “tidak pernah”, guru 2 dengan skor 3 masuk ke dalam kategori “jarang”, dan guru 3 dengan skor 2 masuk ke dalam kategori “tidak pernah”.



- f. Pada sub indikator memberikan kesempatan belajar sesuai cara belajar masing-masing diperoleh dari data angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dengan skor 2 masuk pada kategori “tidak pernah”, guru 2 dan 3 dengan skor yang sama, yaitu 3 masuk pada kategori “jarang”.
- g. Pada sub indikator memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik diperoleh data dari angket guru, menyatakan bahwa semua guru memperoleh skor 4 dan masuk pada kategori “sering”.

Sementara data yang didapat dari hasil angket peserta didik mengenai indikator pengembangan potensi peserta didik adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Indikator Pengembangan Potensi Peserta Didik  
(Hasil Angket Peserta Didik (%))**

<b>No</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Guru 1</b>	<b>Guru 2</b>	<b>Guru 3</b>
1.	Membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu	81,3	75	46,7
2.	Memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing	31,3	18,8	20
<b>Rata-Rata Angket Peserta Didik</b>		<b>56,3</b>	<b>46,9</b>	<b>33,4</b>

Data dari tabel tersebut dijabarkan kembali ke dalam sub indikator, yaitu:

- Pada sudut pandang peserta didik di sub indikator membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu, mengemukakan bahwa hampir semua (81,3%) setuju apabila guru 1 melakukan sub indikator ini, kemudian sebagian besar (75%) setuju apabila guru 2 melakukan sub indikator ini, dan kurang dari sebagian (46,7%) setuju apabila guru 3 melakukan sub indikator ini.
- Pada sudut pandang peserta didik di sub indikator memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing, mengemukakan bahwa sebagian kecil (31,3%) setuju apabila guru 1 melakukan sub indikator ini, kemudian hampir sebagian kecil (18,8%) setuju apabila guru 2 melakukan sub indikator ini, dan sebagian kecil (20%) setuju apabila guru 3 melakukan sub indikator ini.

Pada observasi kelas yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh gambaran sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Indikator Pengembangan Potensi Peserta Didik  
(Hasil Observasi Kelas)**

No	Sub Indikator	Guru 1	Guru 2	Guru 3
1.	Membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap	Ya	Tidak	Tidak

	individu			
2.	Memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing	Tidak	Ya	Ya
3.	Memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami	Ya	Ya	Ya

Sementara, dari wawancara yang dilakukan oleh guru yang terkait, diperoleh informasi bahwa dalam mengembangkan potensi peserta didik secara umum dikatakan bahwa guru tidak memiliki rancangan aktivitas pembelajaran sesuai dengan pola belajar masing-masing peserta didik. Selain itu guru juga tidak melakukan identifikasi minat, bakat, potensi, serta kesulitan belajar dari masing-masing peserta didik. Namun guru memiliki rancangan dan aktivitas pembelajaran yang dapat memunculkan daya kreativitas peserta didik, yaitu dengan mengadakan kegiatan pembelajaran di luar kelas, melihat langsung fenomena alam yang terjadi sesuai dengan materi yang diampu dan juga peserta didik membentuk kelompok dan membuat sebuah lagu yang sesuai dengan materi yang sedang dipelajari.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket guru, angket siswa, observasi kelas, dan wawancara diketahui bahwa pada indikator ini setiap guru memiliki hasil rekapitulasi yang berbeda. Berikut merupakan gambaran kinerja ketiga guru pada indikator menguasai karakteristik peserta didik:

- Pada guru 1 mendapat hasil rerata skor 54,2 yang masuk ke dalam kategori “kurang” dalam mengembangkan potensi peserta didik.
- Pada guru 2 mendapat hasil rerata skor 58,5 yang masuk ke dalam kategori “kurang” dalam mengembangkan potensi peserta didik.
- Pada guru 3 mendapat hasil rerata skor 50,5 yang masuk ke dalam kategori “kurang” dalam mengembangkan potensi peserta didik.

(Hasil rekapitulasi akhir dapat dilihat di **Lampiran 17**)

## 6. Komunikasi dengan Peserta Didik

Pada indikator ini terdiri atas enam sub-indikator yang terangkum dengan penjelasan di bawah ini:

**Tabel 4.14 Enam Sub Indikator Komunikasi dengan Peserta Didik  
(Hasil Angket Guru)**

No	Sub Indikator	Guru 1	Guru 2	Guru 3
1.	Menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pengetahuan dan menjaga partisipasi peserta didik	4	4	5
2.	Memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut	4	4	5
3.	Menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memermalukannya	5	4	5
4.	Menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antarpeserta didik	4	4	4
5.	Mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik	5	4	4
6.	Memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik	5	4	4

<b>Rata-Rata Angket Guru</b>	<b>4,5</b>	<b>4</b>	<b>4,5</b>
<b>Konversi dalam persen (%)</b>	<b>90</b>	<b>80</b>	<b>90</b>

Kemudian data dari indikator tersebut dijabarkan kembali ke dalam masing-masing sub indikator, yaitu:

- a. Pada sub indikator menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman diperoleh dari data angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dan 2 dengan skor yang sama, yaitu 4 masuk pada kategori “sering”. Sedangkan pada guru 3 dengan skor 5 masuk pada kategori “selalu”.
- b. Pada sub indikator memberikan perhatian terhadap tanggapan peserta didik tanpa menginterupsi diperoleh data dari angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dan 2 dengan skor yang sama, yaitu 4 masuk pada kategori “sering”. Sedangkan pada guru 3 dengan skor 5 masuk pada kategori “selalu”.
- c. Pada sub indikator menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat tanpa memermalukannya diperoleh dari angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dan 3 dengan skor yang sama, yaitu 5 masuk pada kategori “selalu”. Sedangkan guru 2 dengan skor yang 4 masuk pada kategori “sering”.

- d. Pada sub indikator menyajikan kegiatan pembelajaran yang menumbuhkan kerja sama antar peserta didik diperoleh dari data angket guru, menyatakan bahwa ketiga guru memperoleh skor yang sama, yaitu 4 yang masuk ke dalam kategori “sering”.
- e. Pada sub indikator mendengarkan dan memberi perhatian peserta didik diperoleh dari data angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dengan skor 5 masuk pada kategori “selalu”, kemudian pada guru 2 dan 3 dengan skor yang sama, yaitu 4 masuk pada kategori “sering”.
- f. Pada sub indikator memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya dengan lengkap diperoleh data dari angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dengan skor 5 masuk pada kategori “selalu”, sedangkan guru 2 dan 3 memperoleh skor yang sama, yaitu 4 yang masuk pada kategori “sering”.

Sementara data yang didapat dari hasil angket peserta didik mengenai indikator melakukan komunikasi dengan peserta didik adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Indikator Komunikasi dengan Peserta Didik  
(Hasil Angket Peserta Didik (%))**

<b>No</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Guru 1</b>	<b>Guru 2</b>	<b>Guru 3</b>
1.	Menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pengetahuan dan menjaga partisipasi peserta didik	83,3	81,3	60
2.	Memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi	81,3	85,4	80
3.	Menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa mempermalukannya	91,7	64,6	60
4.	Menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antarpeserta didik	50	91,7	46,7
5.	Memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik	60,4	89,6	80
<b>Rata-Rata Angket Peserta Didik</b>		<b>73,34</b>	<b>82,52</b>	<b>65,34</b>

Data dari tabel tersebut dijabarkan kembali ke dalam sub indikator, yaitu:

- Pada sudut pandang peserta didik di sub indikator menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pengetahuan dan menjaga partisipasi peserta didik, mengemukakan bahwa hampir semua (83,3%) setuju apabila guru 1 melakukan sub indikator ini, kemudian hampir semua (81,3%) setuju apabila guru 2 melakukan sub indikator ini, dan sebagian besar (60%) setuju apabila guru 3 melakukan sub indikator ini.
- Pada sudut pandang peserta didik di sub indikator memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta

didik, tanpa menginterupsi, mengemukakan bahwa hampir semua (81,3%) setuju apabila guru 1 melakukan sub indikator ini, kemudian hampir semua (85,4%) setuju apabila guru 2 melakukan sub indikator ini, dan hampir semua (80%) setuju apabila guru 3 melakukan sub indikator ini.

- Pada sudut pandang peserta didik di sub indikator menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, mengemukakan bahwa hampir semua (91,7%) setuju apabila guru 1 melakukan sub indikator ini, kemudian sebagian besar (64,6%) setuju apabila guru 2 melakukan sub indikator ini, dan sebagian besar (80%) setuju apabila guru 3 melakukan sub indikator ini.
- Pada sudut pandang peserta didik di sub indikator menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antarpeserta didik, mengemukakan bahwa setengah dari (50%) setuju apabila guru 1 melakukan sub indikator ini, kemudian hampir semua (91,7%) setuju apabila guru 2 melakukan sub indikator ini, dan kurang dari sebagian (46,7%) setuju apabila guru 3 melakukan sub indikator ini.
- Pada sudut pandang peserta didik di sub indikator memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap, mengemukakan bahwa sebagian besar (60,4%) setuju apabila guru 1 melakukan sub indikator ini, kemudian hampir



semua (89,6%) setuju apabila guru 2 melakukan sub indikator ini, dan hampir semua (80%) setuju apabila guru 3 melakukan sub indikator ini.

Pada observasi kelas yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh gambaran sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Indikator Komunikasi Dengan Peserta Didik  
(Hasil Observasi Kelas)**

No	Sub Indikator	Guru 1	Guru 2	Guru 3
1.	Menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pengetahuan dan menjaga partisipasi peserta didik	Ya	Ya	Ya
2.	Memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi	Ya	Ya	Ya
3.	Menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir	Ya	Ya	Ya
4.	Memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan	Tidak	Ya	Ya

Sementara, dari wawancara yang dilakukan oleh guru yang terkait, diperoleh informasi bahwa dalam melakukan komunikasi peserta didik dilakukan dengan baik. Selain itu, guru juga menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama antar peserta didik, dengan membuat kelompok dan saling *sharing* terhadap kelompok lain.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket guru, angket siswa, observasi kelas, dan wawancara diketahui bahwa pada

indikator ini setiap guru memiliki hasil rekapitulasi yang berbeda. Berikut merupakan gambaran kinerja ketiga guru pada indikator menguasai karakteristik peserta didik:

- Pada guru 1 mendapat hasil rerata skor 81,7 yang masuk ke dalam kategori “baik” dalam melakukan komunikasi dengan peserta didik.
- Pada guru 2 mendapat hasil rerata skor 81,3 yang masuk ke dalam kategori “baik” dalam melakukan komunikasi dengan peserta didik.
- Pada guru 3 mendapat hasil rerata skor 77,7 yang masuk ke dalam kategori “baik” dalam melakukan komunikasi dengan peserta didik.

(Hasil rekapitulasi akhir dapat dilihat di **Lampiran 17**)

## 7. Penilaian dan Evaluasi

Pada indikator ini terdiri atas lima sub-indikator yang terangkum dengan penjelasan di bawah ini:

**Tabel 4.17 Lima Sub Indikator Penilaian dan Evaluasi**  
(Hasil Angket Guru)

No	Sub Indikator	Guru 1	Guru 2	Guru 3
1.	Menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran	4	3	4
2.	Melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari	2	3	3
3.	Menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan	3	4	4

	remedial dan pengayaan			
4.	Memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya	3	3	3
5.	Memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya	4	4	4
<b>Rata-Rata Angket Guru</b>		<b>3,2</b>	<b>3,4</b>	<b>3,6</b>
<b>Konversi dalam persen (%)</b>		<b>64</b>	<b>68</b>	<b>72</b>

Kemudian data dari indikator tersebut dijabarkan kembali ke dalam masing-masing sub indikator, yaitu:

- a. Pada sub indikator menyusun alat penilaian sesuai tujuan pembelajaran diperoleh dari data angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dan 3 dengan skor yang sama, yaitu 4 masuk pada kategori “sering”. Sedangkan pada guru 2 dengan skor 3 masuk pada kategori “jarang” menyusun alat penilaian sesuai dengan tujuan pembelajaran.
- b. Pada sub indikator melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik diperoleh data dari angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dengan skor 2 masuk pada kategori “tidak pernah”. Sedangkan pada guru 2 dan 3 dengan skor yang sama, yaitu 3 masuk pada kategori “jarang” melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan mengumumkan hasil kepada peserta didik tentang tingkat pemahaman materi yang telah dan yang akan dipelajari.

- c. Pada sub indikator menganalisis hasil penilaian untuk identifikasi topik yang sulit diperoleh dari angket guru, menyatakan bahwa guru 1 dengan skor 3 masuk pada kategori “jarang”. Sedangkan guru 2 dan 3 dengan skor yang 4 masuk pada kategori “sering” melakukan analisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik yang sulit.
- d. Pada sub indikator memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran diperoleh dari data angket guru, menyatakan bahwa ketiga guru memperoleh skor yang sama, yaitu 3 yang masuk ke dalam kategori “jarang”.
- e. Pada sub indikator memanfaatkan hasil penilaian untuk rancangan pembelajaran selanjutnya diperoleh dari data angket guru, menyatakan bahwa ketiga guru memiliki skor yang sama, yaitu 4 yang masuk ke dalam kategori “sering” memanfaatkan hasil penilaian untuk rancangan pembelajaran selanjutnya.

Sementara data yang didapat dari hasil angket peserta didik mengenai indikator penilaian dan evaluasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Indikator Penilaian dan Evaluasi  
(Hasil Angket Peserta Didik (%))**

No	Sub Indikator	Guru 1	Guru 2	Guru 3
1.	Melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian dan mengumumkan hasil kepada peserta didik tentang tingkat pemahaman terhadap materi yang telah dan akan dipelajari	43,8	81,3	33,3
<b>Rata-Rata Angket Peserta Didik</b>		<b>43,8</b>	<b>81,3</b>	<b>33,3</b>

Data dari tabel tersebut dijabarkan kembali ke dalam sub indikator, yaitu:

- Pada sudut pandang peserta didik di sub indikator melaksanakan penilaian dan mengumumkan hasil tentang tingkat pemahaman peserta didik, mengemukakan bahwa kurang dari sebagian (48,3%) setuju apabila guru 1 melakukan sub indikator ini, kemudian hampir semua (81,3%) setuju apabila guru 2 melakukan sub indikator ini, dan sebagian kecil (33,3%) setuju apabila guru 3 melakukan sub indikator ini.

Pada observasi dokumen yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh gambaran sebagai berikut:

**Tabel 4.19 Indikator Penilaian dan Evaluasi  
(Hasil Observasi Dokumen)**

No	Sub Indikator	Guru 1	Guru 2	Guru 3
1.	Menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan	Ya	Ya	Ya

	pembelajaran			
2.	Melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari	Tidak	Tidak	Tidak
3.	Menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan	Ya	Ya	Ya
4.	Memfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya	Tidak	Tidak	Tidak

Sementara, dari wawancara yang dilakukan oleh guru yang terkait, diperoleh informasi bahwa dalam melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, serta mengumumkan hasil kepada peserta didik tentang pemahaman yang dimiliki tidak guru lakukan. Guru hanya melakukan penilaian berdasarkan dari apa yang diberikan oleh sekolah, yaitu ulangan harian, ulangan tengah semester, ulangan kenaikan kelas, dan keaktifan peserta didik di dalam kelas. Adapun yang guru lakukan dalam menganalisis kekuatan dan kelemahan peserta didik adalah melalui nilai dan hasil belajar yang didapat oleh peserta didik

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket guru, angket siswa, observasi dokumen, dan wawancara diketahui bahwa pada indikator ini setiap guru memiliki hasil rekapitulasi yang berbeda.

Berikut merupakan gambaran kinerja ketiga guru pada indikator menguasai karakteristik peserta didik:

- Pada guru 1 mendapat hasil rerata skor 53,9 yang masuk ke dalam kategori “kurang” dalam penilaian dan evaluasi.
- Pada guru 2 mendapat hasil rerata skor 74,7 yang masuk ke dalam kategori “baik” dalam penilaian dan evaluasi.
- Pada guru 3 mendapat hasil rerata skor 52,7 yang masuk ke dalam kategori “kurang” dalam penilaian dan evaluasi.

(Hasil rekapitulasi akhir dapat dilihat di **Lampiran 17**)

## **B. Analisis Data**

Berdasarkan deskripsi data yang telah diuraikan, maka diperoleh gambaran mengenai kondisi kinerja guru bidang studi “Ilmu Pengetahuan Alam” (IPA) di SMP PGRI 9 Jakarta dilihat dari kemampuan kompetensi pedagogik. Pada pembahasan ini peneliti menguraikan kebutuhan yang mungkin timbul akibat kesenjangan dari aspek kompetensi pedagogik guru. Adapun indikator dari kompetensi pedagogik diantaranya, mengenal karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan belajar yang mendidik, pengembangan potensi peserta didik, komunikasi dengan peserta didik, serta penilaian dan evaluasi.

Dalam memperoleh gambaran kebutuhan, analisis data akan diklasifikasikan ke dalam butir indikator, yaitu kondisi ideal dan kondisi aktual, analisis kesenjangan, analisis penyebab masalah, dan alternatif intervensi.

Analisis data pada deskripsi di atas adalah sebagai berikut:

### **1. Menguasai Karakteristik Peserta Didik**

#### **Kondisi Ideal:**

- a. Guru mengidentifikasi karakteristik peserta didik
- b. Guru memastikan peserta didik mendapat kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran



- c. Guru mengatur kelas untuk memberikan kesempatan yang sama pada semua peserta didik dengan kelalaian fisik dan kemampuan belajar yang berbeda
- d. Guru mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik yang lain
- e. Guru mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik
- f. Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran

**Kondisi Aktual:**

Kondisi aktual diperoleh melalui data yang dihasilkan dari penyebaran angket, observasi kelas, dan wawancara dari sumber yang terkait. Berdasarkan deskripsi data yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti melakukan analisis kondisi aktual guru dengan hasil sebagai berikut:

- a. Ketiga guru belum melakukan identifikasi karakteristik peserta didik secara mendalam. Hal ini karena, identifikasi yang dilakukan oleh guru terbatas pada aspek kognitifnya saja, belum masuk pada karakteristik peserta didik yang mendalam seperti kemampuan atau cara belajar masing-masing peserta didik.

- b. Ketiga guru telah memastikan peserta didik mendapat kesempatan yang sama agar berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran. Hal ini didukung dari data yang diambil dari angket siswa sebesar (77,1%) atau sebagian besar untuk guru 1, (83,3%) atau hampir semua untuk guru 2, dan (60%) atau sebagian besar untuk guru 3, serta observasi kelas menunjukkan bahwa guru memberi kesempatan kepada semua peserta didik dengan baik untuk bertanya dan berdiskusi agar aktif saat kegiatan pembelajaran berlangsung di dalam kelas.
- c. Ketiga guru dapat mengatur kelas dengan baik dalam memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik. Berdasarkan data yang didapat dari angket siswa, terlihat bahwa lebih dari setengah (58,3%) peserta didik yang diampu oleh guru 1, kemudian sebagian besar (68,8%) yang diampu oleh guru 2, dan hampir semua (80%) yang diampu oleh guru 3 menyatakan setuju bahwa guru dapat mengelola kelas dengan baik tanpa memandang kelainan fisik, serta kemampuan belajar yang berbeda. Akan tetapi dalam praktek di dalam kelas, guru 1 masih belum dapat mengelola kelas dengan baik karena kegaduhan yang dibuat peserta didik seringkali terjadi saat guru menjelaskan materi pelajaran.
- d. Ketiga guru mengetahui penyebab penyimpangan yang dilakukan peserta didik, dengan menanyakan langsung kepada peserta didik

yang berkaitan serta memberi teguran dan nasihat apabila benar peserta didik melakukan penyimpangan.

- e. Ketiga guru belum begitu memahami dan belum memiliki upaya khusus bagaimana cara mengembangkan potensi peserta didik. Potensi yang dikembangkan terbatas pada kegiatan pembelajaran (kognitif) dan hanya fokus pada kegiatan pembelajaran di kelas dalam memberikan materi.
- f. Ketiga guru memperhatikan peserta didik dengan kelainan fisik tertentu agar dapat mengikuti pembelajaran di kelas sehingga peserta didik tidak minder.

### **Analisis Kesenjangan**

Pada indikator menguasai karakteristik peserta didik, peneliti menemukan kesenjangan yang sama dari masing-masing guru pada sub indikator, yaitu melakukan identifikasi karakteristik peserta didik secara mendalam dan mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik. Adapun tambahan kesenjangan lain yang berbeda terdapat pada guru 1, yaitu pada sub indikator mengatur kelas dengan baik sehingga tercipta pembelajaran yang menyenangkan.

### **Analisis Penyebab Masalah**

Dari data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi, peneliti mengasumsikan penyebab masalah dari kesenjangan tersebut, yaitu:

- Kurangnya pengetahuan guru dalam melakukan identifikasi potensi dan cara belajar yang dimiliki oleh setiap peserta didik
- Kurangnya kemampuan guru dalam mengelola kelas sehingga tidak menciptakan kondisi kelas yang menyenangkan saat proses pembelajaran
- Kurangnya kesadaran guru akan pentingnya bimbingan dan konseling bagi peserta didik, yang akan membantu membangkitkan potensi yang dimiliki peserta didik

### **Alternatif Intervensi**

Berdasarkan kesenjangan yang diuraikan, diketahui bahwa akar masalah terdapat pada pengetahuan, kemampuan individu, serta dukungan lingkungan sekolah. Intervensi yang peneliti ajukan berupa intervensi pembelajaran dan intervensi non pembelajaran, yaitu:

#### **a. Intervensi Pembelajaran**

- Perancangan workshop atau seminar terintegrasi bertema pengembangan potensi peserta didik. Guru kurang memiliki bekal pengetahuan yang memadai dalam mengembangkan potensi dan

kebutuhan peserta didik. Dalam workshop mengembangkan potensi peserta didik, pemahaman serta cara mengenali potensi dan gaya belajar siswa akan dibahas secara mendalam.

- Pembentukan forum diskusi antar guru dengan Kepala Sekolah yang membahas dan menindaklanjuti peserta didik yang memiliki potensi tersembunyi agar dapat dikembangkan dan diikutsertakan dengan berbagai kegiatan yang dapat menyalurkan potensi tersebut. Diskusi forum ini dapat dilaksanakan minimal 1 bulan sekali.

#### **b. Intervensi Non Pembelajaran**

- Adanya jadwal rutin *knowledge sharing* antar sesama guru yang membahas tentang bagaimana mengelola kelas yang baik dengan kondisi pertemuan kelas yang berbeda sehingga menciptakan kondisi kelas yang menyenangkan saat proses pembelajaran.
- Cara yang paling sederhana agar dapat mengenali potensi peserta didik adalah dari kesadaran pribadi guru akan pentingnya mengetahui potensi yang dimiliki tiap peserta didik dengan menggunakan kemampuan interpersonal. Caranya yaitu dengan mengajukan pertanyaan sederhana kepada siswa di kelas tentang “apa yang paling senang kamu lakukan dan orang lain menilai

hasilnya sangat bagus dan luar biasa?”. Dari sana peserta didik akan menjawab dengan berbagai tipe yang berbeda. Contoh apabila peserta didik menjawab menyukai matematika, artinya dia memiliki kecerdasan logika. Apabila peserta didik menyukai kegiatan menulis, artinya dia memiliki kecerdasan bahasa, dsb.

## **2. Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran yang Mendidik**

### **Kondisi Ideal**

- a. Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktifitas yang bervariasi
- b. Guru memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktifitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut
- c. Guru menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana terkait keberhasilan pembelajaran
- d. Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik

- e. Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik
- f. Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya

### **Kondisi Aktual**

Kondisi aktual diperoleh melalui data yang dihasilkan dari penyebaran angket, observasi kelas, dan wawancara dari sumber yang terkait. Berdasarkan deskripsi data yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti melakukan analisis kondisi aktual guru dengan hasil sebagai berikut:

- a. Ketiga guru memberikan kesempatan kepada peserta didik dengan baik untuk menguasai materi pelajaran melalui pengaturan proses pembelajaran yang memanfaatkan metode pembelajaran di dalam kelas, serta memanfaatkan alat bantu mengajar seperti alat praktek di laboratorium dan mengajak peserta didik belajar di luar kelas, melihat kondisi alam. Hal ini didukung dari praktek nyata saat kegiatan pembelajaran dan data yang diambil dari angket siswa

sebesar (97.9%) atau hampir semua untuk guru 1 dan 2, dan (73,3%) atau sebagian besar untuk guru 3.

- b. Ketiga guru memastikan tingkat pemahaman akan materi pembelajaran yang dimiliki peserta didik dengan memperhatikan perkembangan kemampuan anak yang dilihat dari keaktifan di dalam kelas, hasil tes, dan penyelesaian tugas yang diberikan.
- c. Ketiga guru tidak menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan pembelajaran di dalam kelas terkait tujuan keberhasilan yang akan dicapai di awal kegiatan pembelajaran. Hal ini sesuai dengan prakteknya di kelas, bahwa guru langsung memberikan materi pelajaran tanpa memberitahu terlebih dahulu kompetensi apa yang akan dicapai peserta didik saat pertemuan kegiatan pembelajaran.
- d. Pada guru 2 dan 3 sudah menerapkan beberapa teknik pembelajaran agar peserta didik termotivasi dalam belajar. Praktek atau eksperimen, diskusi kelompok, membuat peta konsep, bernyanyi, menonton film merupakan teknik yang dimanfaatkan oleh guru 2 dan 3. Sebaliknya, pada guru 1 belum menerapkan beberapa teknik pembelajaran secara signifikan agar peserta didik termotivasi dalam belajar. Akan tetapi mengatakan bahwa peserta didik difasilitasi belajarnya dengan menggunakan alat bantu mengajar, memanfaatkan perpustakaan sebagai sumber belajar, dan melakukan eksperimen pada materi tertentu.



- e. Pada guru 1 belum maksimal dalam melakukan perencanaan kegiatan pembelajaran. Sedangkan guru 2 dan 3 sudah melakukan perencanaan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain dengan memperhatikan tujuan maupun proses pembelajaran peserta didik.
- f. Guru sudah memperhatikan respon peserta didik yang kurang atau belum memahami materi pembelajaran yang diberikan. Akan tetapi guru tidak memanfaatkan kekurangan peserta didik dalam kesulitan untuk memahami materi tersebut untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.

### **Analisis Kesenjangan**

Pada indikator menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, peneliti menemukan kesenjangan yang sama dari ketiga guru, yaitu pada sub indikator menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana terkait keberhasilan pembelajaran.

Adapun kesenjangan lain yang berbeda dari masing-masing guru, yaitu:

#### **Guru 1**

- Menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.
- Merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.
- Memperhatikan respon peserta didik yang belum memahami materi dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.

### **Guru 3**

- Memperhatikan respon peserta didik yang belum memahami materi dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya

### **Analisis Penyebab Masalah**

Dari data yang diperoleh melalui wawancara, dan observasi, peneliti mengasumsikan penyebab masalah dari kesenjangan tersebut, yaitu:

- Kurangnya keterampilan dan pengetahuan guru tentang bagaimana melayani peserta didik dengan baik dengan menerapkan berbagai teknik pembelajaran yang menarik bagi peserta didik

- Kurangnya kesadaran guru akan pentingnya kekurangan dari segi pengetahuan peserta didik untuk dijadikan sebuah refleksi dan bahan untuk perbaikan rancangan pembelajaran berikutnya. Hal ini dipengaruhi oleh kompetensi kepribadian, dimana tanggung jawab seorang guru dirasa belum maksimal dan hanya menjalankan apa yang menjadi kewajiban tertulis guru.

### **Alternatif Intervensi**

Berdasarkan kesenjangan yang diuraikan, diketahui bahwa akar masalah terdapat pada pengetahuan dan kesadaran individu. Intervensi yang peneliti ajukan adalah intervensi pembelajaran dan intervensi non pembelajaran, yaitu:

#### **a. Intervensi Pembelajaran**

- Pelatihan guru tentang teknik pembelajaran efektif dan pelayanan prima di kelas. Pada pelatihan ini guru diikutsertakan karena materi yang berikan relevan dan penyampaiannya menarik, sehingga guru mendapat tambahan bekal saat melaksanakan tugas membelajarkan peserta didik di kelas. Keberhasilan transfer pengetahuan dan keterampilan dari guru ke peserta didik ditentukan dari bagaimana suasana dan teknik pembelajaran yang diciptakan guru bersama peserta didik.

- Pemberian umpan balik untuk penerapan komunikasi yang efektif antara guru dengan peserta didik. Guru perlu diingatkan kembali cara berkomunikasi yang efektif dengan peserta didik. Peran Kepala Sekolah sangat penting di dalamnya. Kepala Sekolah dapat memfasilitasi guru dengan cara membentuk forum diskusi formal yang membahas isu ini. Selanjutnya Kepala Sekolah melakukan pemantauan berkesinambungan terhadap penerapan diskusi tersebut.

**b. Intervensi Non Pembelajaran**

- Pengadaan fasilitas yang memungkinkan interaksi guru dan siswa secara tak terbatas perlu diupayakan. Guru bisa saja lupa dengan apa yang disampaikan oleh peserta didik tentang ketidakpahaman suatu materi pelajaran. Pihak sekolah dapat mengoptimalkan kotak saran yang menampung kekurangpahaman dari segi pengetahuan peserta didik, sikap dan perilaku guru di sekolah agar bisa dijadikan perbaikan rancangan pembelajaran berikutnya. Sekolah juga perlu mengusahakan fasilitas kertas dan alat tulis di dekat kotak saran. Sosialisasi pemanfaatan kotak saran itu pun harus diusahakan oleh sekolah.

### 3. Pengembangan Kurikulum

#### **Kondisi Ideal**

- a. Guru dapat menyusun silabus sesuai dengan kurikulum
- b. Guru merancang rencana pembelajaran sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang diterapkan
- c. Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran
- d. Guru memilih materi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran dan pengembangan kurikulum

#### **Kondisi Aktual**

Kondisi aktual diperoleh melalui data yang dihasilkan dari observasi dokumen dari sumber yang terkait. Berdasarkan deskripsi data yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti melakukan analisis kondisi aktual guru dengan hasil sebagai berikut:

- a. Ketiga guru memiliki silabus yang sesuai dengan kurikulum yang ada. Akan tetapi guru tidak menyusun sendiri silabus yang dimiliki, melainkan menyalin ulang dari yang sudah ada seperti tahun-tahun sebelumnya.

- b. Ketiga guru tidak melakukan perancangan rencana pembelajaran baru, melainkan melihat contoh yang dibuat dari rancangan rencana pembelajaran orang lain.
- c. Ketiga guru telah mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran. Hal ini dapat dilihat di silabus dan catatan harian pelaksanaan mengajar.
- d. Ketiga guru telah memilih materi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran dan pengembangan kurikulum dengan dokumen RPP yang diperlihatkan.

### **Analisis Kesenjangan**

Pada indikator pengembangan kurikulum, peneliti menemukan kesenjangan yang sama dari setiap guru pada beberapa sub indikator, yaitu:

- Menyusun silabus sesuai dengan kurikulum
- Merancang rencana pembelajaran sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu

### **Analisis Penyebab Masalah**

Dari data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi, peneliti mengasumsikan penyebab masalah dari kesenjangan tersebut, yaitu:

- Guru merasa bahwa silabus dan RPP yang sudah ada tidak perlu diperbaharui, dikarenakan komponen dari rencana pembelajaran tersebut sama dari tahun ke tahun. Pihak sekolah juga tidak memiliki keharusan yang mengikat bagi guru agar mengembangkan strategi pembelajaran dari silabus dan RPP yang sudah ada.
- Karena guru merasa cukup dengan rencana pembelajaran yang sudah ada, serta tidak ada keharusan dari sekolah dalam hal ini mengakibatkan guru kurang terampil dalam mengembangkan rencana pembelajaran, sehingga guru tidak memberikan perhatian khusus untuk itu di setiap tahun ajaran baru.

### **Alternatif Intervensi**

Berdasarkan kesenjangan yang diuraikan, diketahui bahwa akar masalah terdapat pada pengetahuan, kemampuan individu, serta dukungan lingkungan sekolah. Intervensi yang peneliti ajukan adalah intervensi pembelajaran, yaitu:

- Mengadakan penataran bagi guru untuk meningkatkan kemampuan dalam menyusun rancangan pembelajaran serta silabus dengan baik dan benar. Penyelenggaraan penataran dapat dilakukan di sekolah maupun di luar sekolah dengan

memanfaatkan tutor yang dianggap profesional dan dapat memenuhi kebutuhan dalam penyusunan rancangan pembelajaran.

- Pihak sekolah dapat mengusahakan untuk membentuk kelompok guru dari bidang studi yang sama dalam mengembangkan silabus yang akan digunakan oleh sekolah setiap akan memulai tahun ajaran baru.

#### **4. Kegiatan Belajar yang Mendidik**

##### **Kondisi Ideal**

- a. Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktifitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya
- b. Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik
- c. Guru mengkomunikasikan informasi baru sesuai dengan usia tingkat kemampuan belajar peserta didik
- d. Guru menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik
- e. Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan kurikulum dan mengaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik



- f. Guru melakukan aktivitas pembelajaran secara variasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang tingkat usia kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik
- g. Guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat termanfaatkan secara produktif
- h. Guru menggunakan alat audio-visual untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran
- i. Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain
- j. Guru mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik
- k. Guru menggunakan alat bantu mengajar atau audio-visual untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran

### **Kondisi Aktual**

Kondisi aktual diperoleh melalui data yang dihasilkan dari angket, observasi, serta wawancara dari sumber yang terkait. Berdasarkan

deskripsi data yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti melakukan analisis kondisi aktual guru dengan hasil sebagai berikut:

- a. Ketiga guru sudah melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah disusun dan mengerti tujuan dari pelaksanaan aktivitas pembelajaran tersebut.
- b. Ketiga guru sudah melaksanakan aktivitas pembelajaran dengan baik sesuai dengan rancangan pembelajaran yang dimiliki dalam membantu proses belajar peserta didik.
- c. Guru 1 memberitahukan informasi baru untuk menambah pengetahuan sesuai tingkat kemampuan belajar peserta didik di luar sumber bacaan utama (buku cetak). Hal ini terlihat saat prakteknya di dalam kelas, guru mengunduh suatu video pembelajaran untuk ditonton oleh peserta didik. Namun pada guru 2 dan 3 tidak terlihat memberikan informasi baru kepada peserta didik dengan menambah pengetahuan dari luar sumber bacaan utama.
- d. Ketiga guru menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik, baik dari segi kognitif atau sikap yang tidak sesuai dengan aturan. Hal ini didukung oleh hasil data yang diperoleh dari angket peserta didik, bahwa hampir semua (89.6%) menyatakan guru 1, sebagian besar (75%) menyatakan guru 2, hampir semua (86,7%)

menyatakan guru 3 memaklumi dan meluruskan kembali kesalahan yang dilakukan peserta didik.

- e. Ketiga guru melaksanakan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum dan mengaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.
- f. Pada prakteknya di dalam kelas, guru 1 tidak terlihat melakukan aktivitas pembelajaran secara variatif agar peserta didik tertarik dan memperhatikan selama proses pembelajaran berlangsung. Namun beliau mengatakan bahwa sudah melakukan kegiatan semaksimal mungkin sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan memanfaatkan TIK, serta melakukan diskusi kelompok. Berdasarkan pada data yang diperoleh dari angket siswa, lebih dari setengah (58.3%) menyatakan bahwa guru tidak melaksanakan aktivitas pembelajaran secara variatif dalam sekali pertemuan. Sedangkan pada guru 2 dan 3, mereka terlihat melakukan aktivitas pembelajaran secara variatif dan cukup didukung dari hasil angket peserta didik bahwa lebih dari setengah (56,3%) untuk guru 2, dan sebagian besar (60%) untuk guru 3 menyatakan guru melaksanakan aktivitas pembelajaran secara variatif.
- g. Ketiga guru dapat mengelola kelas dengan efektif tanpa sibuk sendiri dengan kegiatan yang guru lakukan di dalam kelas. Hal ini terlihat pada praktek di lapangan dan data yang diperoleh dari

sebagian besar peserta didik, yaitu sebesar 62.5% untuk guru 1, hampir semua (87,5%) untuk guru 2, dan hampir semua (86,7%) untuk guru 3.

- h. Ketiga guru mampu menggunakan alat audio/visual agar motivasi belajar peserta didik meningkat dan menyesuaikannya sesuai dengan aktivitas pembelajaran dengan kondisi kelas yang berbeda. Namun pada guru 2 mengaku bahwa tidak banyak menggunakan audio/visual dan lebih senang menggunakan media pembelajaran secara alami.
- i. Ketiga guru banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya saat kegiatan pembelajaran. Namun pada prakteknya, sebagian kecil peserta didik merasa guru belum banyak memberikan kesempatan untuk berinteraksi kepada peserta didik lain.
- j. Ketiga guru telah dapat mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran sebaik mungkin secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik.
- k. Guru 1 sering menggunakan alat bantu mengajar agar motivasi peserta didik bangkit dalam mencapai tujuan pembelajaran. Hal ini didukung oleh hasil data yang diperoleh dari sebagian besar peserta didik. Sedangkan guru 2 dan 3 tidak banyak menggunakan

alat bantu mengajar audio/visual karena mereka lebih senang media pembelajaran yang alami.

### **Analisis Kesenjangan**

Pada indikator kegiatan belajar yang mendidik, peneliti menemukan kesenjangan dari masing-masing guru pada beberapa sub indikator, yaitu:

#### **Guru 1**

- Melakukan aktivitas pembelajaran secara variatif dengan waktu yang cukup.
- Memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berinteraksi dengan peserta didik lain.

#### **Guru 2 dan Guru 3**

- Mengkomunikasikan informasi baru sesuai dengan usia tingkat kemampuan belajar peserta didik.
- Memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berinteraksi dengan peserta didik lain.
- Menggunakan alat bantu mengajar berupa audio/visual untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik.

### **Analisis Penyebab Masalah**

Dari data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi, peneliti mengasumsikan penyebab masalah dari kesenjangan tersebut, yaitu:

- Kurangnya sarana dan prasarana sekolah yang mendukung kegiatan pembelajaran. Khususnya media pembelajaran yang minim dimiliki oleh sekolah, sehingga guru harus berinisiatif sendiri mencari media pembelajaran yang menarik untuk kegiatan pembelajaran.
- Guru merasa cukup terhadap pengetahuan yang diberikan siswa, tanpa memperkaya referensi luar mengenai materi pembelajaran yang diberikan. Hal ini terdapat pada kompetensi profesional, dimana seorang guru diharapkan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang bisa didapat dari berbagai sumber referensi.

### **Alternatif Intervensi**

Berdasarkan kesenjangan yang diuraikan, diketahui bahwa akar masalah terdapat pada dukungan lingkungan sekolah. Intervensi yang peneliti ajukan adalah intervensi non pembelajaran, yaitu:

- Meningkatkan sarana prasarana sekolah serta media/alat pembelajaran yang dapat digunakan oleh guru untuk keperluan

kegiatan pembelajaran yang menarik bagi peserta didik. Terlebih pada bidang studi IPA memerlukan alat peraga yang cukup banyak agar peserta didik tidak melulu belajar teori melainkan kegiatan pembelajaran yang lebih bersifat praktek.

## **5. Pengembangan Potensi Peserta Didik**

### **Kondisi Ideal**

- a. Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian
- b. Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing
- c. Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik
- d. Guru aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu
- e. Guru mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik
- f. Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing

- g. Guru memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan

### **Kondisi Aktual**

Kondisi aktual diperoleh melalui data yang dihasilkan dari penyebaran angket, observasi kelas, dan wawancara dari sumber yang terkait. Berdasarkan deskripsi data yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti melakukan analisis kondisi aktual guru dengan hasil sebagai berikut:

- a. Ketiga guru melakukan analisis hasil belajar peserta didik dengan memanfaatkan format penilaian yang sudah ada, melihat hasil dari setiap tes yang diuji, serta memberikan pemetaan terhadap kemampuan setiap peserta didik.
- b. Ketiga guru tidak memiliki rancangan terkait pola belajar peserta didik dan tidak melaksanakan aktivitas pembelajaran yang sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing peserta didik agar termotivasi.
- c. Guru 1 tidak memiliki rancangan khusus dalam memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berpikir peserta didik dan juga belum melaksanakan aktivitas pembelajaran tersebut secara konkrit. Sedangkan guru 2 dan 3 memiliki beberapa rancangan khusus



dengan membuat kelompok, menugaskan proyek agar terjadi *sharing* antar kelompok, memanfaatkan jembatan keledai untuk mempercepat pemahaman, dan membuat sebuah lagu yang sesuai dengan materi yang dipelajari.

- d. Ketiga guru sudah membantu peserta didik secara aktif dengan memberikan perhatian dalam proses pembelajarannya. Hal ini terlihat dari praktek di lapangan serta hasil data yang diperoleh dari angket peserta didik yang menyatakan bahwa peserta didik diberi perhatian dalam kegiatan pembelajarannya.
- e. Ketiga guru tidak melakukan identifikasi seputar bakat, minat, potensi, ataupun kesulitan belajar masing-masing peserta didik. Guru hanya melakukan identifikasi dari segi kognitifnya saja tanpa memperhatikan bakat dan minat yang dimiliki peserta didik.
- f. Ketiga guru tidak bertanya tentang cara belajar yang dimiliki setiap peserta didik sehingga tidak adanya kesempatan bagi peserta didik untuk melakukan kegiatan pembelajaran sesuai dengan cara belajarnya.
- g. Ketiga guru sudah dapat memusatkan perhatiannya pada interaksi yang dilakukan di dalam kelas, dengan diskusi. Akan tetapi, pada praktek dilapangan, guru 1 kurang dapat mengambil perhatian peserta didik karena suasana kelas masih gaduh saat guru menjelaskan materi pelajaran.

### **Analisis Kesenjangan**

Pada indikator pengembangan potensi peserta didik, peneliti menemukan kesenjangan yang sama dari masing-masing guru pada beberapa sub indikator, yaitu:

- Merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.
- Mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.
- Memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing.

Adapun kesenjangan lain yang berbeda dari masing-masing guru, yaitu:

#### **Guru 1**

- Merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas peserta didik.
- Memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik.

#### **Guru 3**

- Membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian.

### **Analisis Penyebab Masalah**

Dari data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi, peneliti mengasumsikan penyebab masalah dari kesenjangan tersebut, yaitu:

- Kurangnya pengetahuan guru dalam merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong siswa untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar peserta didik.
- Kurangnya kemampuan dan pengetahuan guru dalam mengidentifikasi bakat, minat, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.
- Kurangnya kreatifitas dan keterampilan guru untuk merancang aktivitas pembelajaran yang menarik.

### **Alternatif Intervensi**

Berdasarkan kesenjangan yang diuraikan, diketahui bahwa akar masalah terdapat pada pengetahuan, kemampuan, kepribadian individu. Intervensi yang peneliti ajukan adalah intervensi pembelajaran dan non pembelajaran, yaitu:

#### **a. Intervensi Pembelajaran**

- Sekolah membuat sebuah SOP (*Standart Operating Procedure*) bagi para guru sebagai standarisasi dalam melakukan kegiatan pembelajaran di dalam kelas. SOP berisi hal yang berkaitan

dengan hal apa saja yang harus dilakukan oleh guru saat orientasi awal, pertengahan, dan akhir dari kegiatan pembelajaran yang berfokus pada peserta didiknya. Misalnya tentang karakteristik peserta didik yang menyangkut gaya belajar, kondisi kepribadian yang dimiliki peserta didik dari segi intelektual, psikis, dan sosial. Hal ini dilakukan agar guru memiliki catatan khusus mengenai kondisi peserta didik yang diampu sehingga membantu guru dalam merancang strategi pembelajaran yang tepat guna.

#### **b. Intervensi Non Pembelajaran**

- Kepala sekolah melakukan pendekatan secara personal kepada guru. Pendekatan personal yang dimaksud adalah strategi pendekatan yang bersifat individu. Pendekatan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah kepada setiap guru berfungsi agar guru merasa ada perhatian dari pimpinan sehingga timbul kesadaran dan kebanggaan secara pribadi agar meningkatkan kualitas dalam aktivitas pembelajaran, sehingga proses pembelajaran menjadi produktif dan menyenangkan.
- Kegiatan *Sharing Knowledge* yang dijadikan sebagai sebuah agenda rutin antar sesama guru. Guru berbagi pengetahuan maupun pengalaman secara pribadi dalam hal mengembangkan

strategi dan materi pembelajaran, kegiatan belajar mengajar di dalam kelas, maupun interaksi dengan peserta didik agar aktivitas pembelajaran dapat sesuai dengan pola pembelajaran peserta didik. Selain itu, guru yang memiliki kesempatan mengikuti pelatihan, seminar, workshop, maupun kegiatan peningkatan kinerja lainnya dalam hal merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran dapat membagi pengetahuannya kepada guru yang tidak memiliki kesempatan tersebut, sehingga pengetahuan yang didapat juga diketahui oleh guru yang lain. Kegiatan ini diharapkan selalu mengangkat topik pembicaraan yang aplikatif yang dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran.

## **6. Komunikasi dengan Peserta Didik**

### **Kondisi Ideal**

- a. Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pengetahuan dan menjaga partisipasi peserta didik
- b. Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut

- c. Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memermalukannya
- d. Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antarpeserta didik
- e. Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik
- f. Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik

### **Kondisi Aktual**

Kondisi aktual diperoleh melalui data yang dihasilkan dari penyebaran angket, observasi kelas, dan wawancara dari sumber yang terkait. Berdasarkan deskripsi data yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti melakukan analisis kondisi aktual guru dengan hasil sebagai berikut:

- a. Ketiga guru sering menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman peserta didik. Hal ini terlihat pada praktek di lapangan bahwa di tengah, juga akhir proses pembelajaran guru sering

melontarkan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman yang telah dimiliki siswa.

- b. Ketiga guru memberikan perhatian dengan baik dan mendengarkan pertanyaan yang diberikan siswa tanpa menginterupsi. Hal ini juga didukung oleh hasil data yang diperoleh dari peserta didik bahwa hampir semua siswa setuju akan perhatian yang diberikan guru mereka masing-masing.
- c. Guru 1 mampu menanggapi pertanyaan peserta didik dengan tepat dan benar tanpa meremehkan pertanyaan tersebut. Hal ini juga didukung oleh hasil data yang diperoleh dari peserta didik bahwa hampir semua (91.7%) setuju bahwa guru menanggapi pertanyaan peserta didik dengan baik. Namun pada guru 2 dan 3, mereka terkadang masih menyeletuk apabila ada siswa yang masih belum memahami apa yang guru katakan dan didukung dari data hasil angket peserta didik bahwa hanya sebagian kecil yang setuju bahwa guru 2 dan 3 menanggapi pertanyaan tanpa meremehkan.
- d. Ketiga guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antar peserta didik. Kegiatan yang dirancang guru yaitu, mengadakan kelompok dengan menyatukan anak yang kurang pintar dan pintar menjadi satu kelompok, memberikan tugas slide power point dan mempresentasikannya bersama kelompok.

- e. Ketiga guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap tanggapan yang dilontarkan peserta didik baik tanggapan yang benar maupun salah sebagai salah satu cara untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik.
- f. Ketiga guru memberi respon terhadap pertanyaan atau tanggapan peserta didik secara lengkap. Namun dilihat dari kepuasan jawaban atas kebingungan peserta didik masih terdapat kekurangan dikarenakan setelah peserta didik mendapat jawaban dari guru, masih terdapat kebingungan padanya.

### **Analisis Kesenjangan**

Pada indikator komunikasi dengan peserta didik, peneliti menemukan kesenjangan dari masing-masing guru pada beberapa sub indikator, yaitu:

#### **Guru 1**

- Menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama antar peserta didik.
- Memberikan perhatian dan menghilangkan kebingungan pada pertanyaan yang diberikan peserta didik.



### **Guru 3**

- Menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama antar peserta didik.

### **Analisis Penyebab Masalah**

Dari data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi, peneliti mengasumsikan penyebab masalah dari kesenjangan tersebut, yaitu:

- Perhatian yang diberikan guru saat kegiatan pembelajaran belum dilakukan secara maksimal, hal ini mungkin disebabkan guru kurang memiliki keterampilan dalam menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif.

### **Alternatif Intervensi**

Berdasarkan kesenjangan yang diuraikan, diketahui bahwa masalah terjadi pada perhatian yang diberikan oleh guru kepada peserta didik belum maksimal. Hal ini terlihat bahwa kesenjangan yang berarti tidak tampak di dalamnya. Oleh karena tidak terlihatnya kesenjangan, kebutuhan akan intervensi dipandang tidak diperlukan.

## 7. Penilaian dan Evaluasi

### Kondisi Ideal

- a. Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran
- b. Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari
- c. Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan
- d. Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya
- e. Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya

### **Kondisi Aktual**

Kondisi aktual diperoleh melalui data yang dihasilkan dari penyebaran angket, observasi dokumen, dan wawancara dari sumber yang terkait. Berdasarkan deskripsi data yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti melakukan analisis kondisi aktual guru dengan hasil sebagai berikut:

- a. Ketiga guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi seperti yang tertulis dalam RPP. Namun dengan catatan bahwa guru tidak menyusun alat penilaian sendiri melainkan menggunakan alat penilaian yang telah ada.
- b. Ketiga guru tidak melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian selain penilaian formal dari sekolah. Hal ini tidak tercantum pada dokumen RPP yang dimiliki oleh guru. Namun dalam wawancara, guru menyebutkan bahwa melihat keaktifan peserta didik di dalam kelas merupakan nilai tambah bagi peserta didik tersebut. Kurang dari sebagian (43,8%) peserta didik menyatakan bahwa guru 1 mengumumkan hasil penilaian dan tingkat pemahaman yang dimiliki. Sedangkan hampir semua (81,3%) guru 2 mengumumkan hasil penilaian, dan sebagian kecil (33,3%) guru 3 mengumumkan hasil penilaian dan tingkat pemahaman yang dimiliki.

- c. Ketiga guru melakukan analisis hasil penilaian untuk mengetahui topik yang sulit sehingga mengetahui kekurangan serta ketidak tercapaian kompetensi dasar peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan. Selain hasil yang didapatkan siswa, guru juga melihat keaktifan anak di dalam kelas dalam berdiskusi menanggapi pertanyaan dari guru.
- d. Ketiga guru tidak memiliki jurnal pembelajaran atau catatan khusus yang menandakan guru mencatat masukan serta refleksi dari peserta didik untuk meningkatkan proses pembelajaran pembelajaran.
- e. Ketiga guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rencana pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.

### **Analisis Kesenjangan**

Pada indikator penilaian dan evaluasi, peneliti menemukan kesenjangan yang sama dari masing-masing guru pada beberapa sub indikator, yaitu:

- Melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, serta mengumumkan hasil kepada peserta didik tentang tingkat pemahaman terhadap materi yang telah dan akan dipelajari.

- Memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya.

Adapun kesenjangan lain yang berbeda yang dimiliki oleh guru 1, yaitu guru belum melakukan analisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan.

### **Analisis Penyebab Masalah**

Dari data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi, peneliti mengasumsikan penyebab masalah dari kesenjangan tersebut, yaitu:

- Kurangnya pengetahuan guru mengenai berbagai teknik evaluasi dan penilaian di luar penilaian formal yang sekolah miliki.
- Kurangnya kesadaran guru akan pentingnya sebuah masukan dan refleksi dari peserta didik untuk memperbaiki proses pembelajaran selanjutnya.
- Kurangnya semangat guru untuk meningkatkan dan memperbaiki pengetahuan serta kemampuan belajar peserta didik dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan peserta didik.

### **Alternatif Intervensi**

Berdasarkan kesenjangan yang diuraikan, diketahui bahwa akar masalah terdapat pada pengetahuan, kepribadian individu. Intervensi yang peneliti ajukan adalah intervensi pembelajaran dan intervensi non pembelajaran, yaitu:

#### **a. Intervensi Pembelajaran**

- Membuat *performance support* yang dapat membantu guru agar terampil dalam mengevaluasi peserta didik yang tidak hanya dari aspek kognitifnya saja. Contoh *performance support* yang diajukan peneliti adalah membuat *job aids* yang berguna untuk membantu guru khususnya dalam penilaian terhadap peserta didik. Hal ini dilakukan agar menjadi salah satu acuan informasi yang dapat dimanfaatkan oleh semua guru.

#### **b. Intervensi Non Pembelajaran**

- Adanya supervisi pimpinan dengan pengawasan yang dapat menciptakan kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi. Kegiatan supervisi diarahkan pada hal-hal yang bersifat aplikatif baik pada proses kegiatan pembelajaran maupun evaluasi untuk keperluan pembelajaran berikutnya di dalam kelas. Selain itu adanya usaha untuk meningkatkan kualitas wawasan dan keterampilan guru

dengan mengadakan pembinaan secara berkala tentang evaluasi dan penilaian yang dapat dilakukan oleh guru kepada peserta didik.

- Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan, yaitu berupa motivasi, arahan, dan pemantauan terhadap pencapaian kinerja guru oleh Kepala Sekolah. Pemberian pujian atau perayaan dapat diberikan manakala guru berhasil melakukan evaluasi kepada peserta didik dengan baik dan dapat meningkatkan hasil belajar peserta didik tersebut. Hal tersebut harus dilakukan terus menerus dan berkesinambungan.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari banyak keterbatasan atau kekurangan yang terdapat pada penelitian ini. Adapun kekurangan yang dimaksud diantaranya:

1. Wawasan serta pengetahuan peneliti terkait materi penelitian yang mencakup standar kompetensi pedagogik kurang mendalam, sehingga hasil penelitian hanya memberikan gambaran umum.
2. Analisis kebutuhan yang dilakukan, belum menangkap kondisi yang sebenarnya dikarenakan perspektif kinerja dari responden utama.
3. Dalam melakukan penelitian, peneliti tidak memanfaatkan semua instrumen seperti angket, wawancara, dan observasi pada setiap sub indikator kompetensi pedagogik yang diteliti.
4. Instrumen yang digunakan belum sepenuhnya mewakili aspek yang ingin diukur.
5. Tingkat validitas instrumen tergolong rendah karena peneliti hanya menggunakan validitas internal oleh satu orang penguji.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil deskripsi dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pembahasan pada indikator menguasai karakteristik peserta didik menggambarkan pada umumnya ketiga guru bidang studi “Ilmu Pengetahuan Alam” (IPA) SMP PGRI 9 Jakarta menyadari kelebihan serta kekurangan diri mereka. Kesenjangan yang terlihat pada indikator ini terdapat pada sub indikator melakukan identifikasi karakteristik peserta didik, mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik, dan mengatur kelas untuk memberikan kesempatan yang sama kepada peserta didik. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, kemampuan guru, serta dukungan dari lingkungan sekolah.

Kebutuhan yang hadir adalah kebutuhan pembelajaran dan pengembangan personal. Intervensi yang dipilih, yaitu perancangan workshop atau seminar terintegrasi bertema pengembangan potensi peserta didik, pembentukan forum diskusi yang membahas dan menindaklanjuti peserta didik yang memiliki potensi tersembunyi, knowledge sharing antar sesama guru membahas tentang bagaimana

mengelola kelas dengan baik, serta meningkatkan kemampuan interpersonal guru agar mau dan mampu menyulut potensi tersembunyi yang dimiliki peserta didik.

2. Pembahasan pada indikator menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik menggambarkan pada umumnya ketiga guru bidang studi “Ilmu Pengetahuan Alam” (IPA) di SMP PGRI 9 Jakarta sudah memiliki pemahaman akan teori belajar dan pembelajaran, namun pada prakteknya ada beberapa sub indikator penting yang belum terpenuhi.

Kesenjangan tersebut adalah dari sub indikator menggunakan berbagai teknik dalam memotivasi kemauan belajar peserta didik, merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dan memperhatikan respon peserta didik yang belum memahami dan menggunakan respon tersebut untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya keterampilan dan pengetahuan tentang teknik pembelajaran, serta kesadaran guru akan pentingnya refleksi dari peserta didik .

Kebutuhan yang hadir adalah kebutuhan pembelajaran dan kebutuhan fasilitas untuk interaksi antara guru dan siswa yang tak terbatas waktu. Intervensi yang dipilih, yaitu pelatihan tentang teknik pembelajaran efektif dan pelayanan prima di kelas, forum diskusi

formal untuk mengingatkan guru bagaimana berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, serta pengadaan fasilitas berupa kotak saran yang dapat menampung keluhan atau kesulitan peserta didik dalam memahami materi yang diberikan guru.

3. Pembahasan pada indikator pengembangan kurikulum menggambarkan pada umumnya ketiga guru bidang studi “Ilmu Pengetahuan Alam” (IPA) di SMP PGRI 9 Jakarta sudah memiliki dokumen yang lengkap sebagai bahan acuan pembelajaran di kelas. Namun, ada kesenjangan yang tampak bahwa pada sub indikator penyusunan silabus dan melakukan perancangan pembelajaran sesuai silabus guru hanya menyalin dari internet dan menyalin dari silabus yang sudah ada di tahun sebelumnya.

Hal tersebut disebabkan karena guru merasa silabus yang sudah ada tidak perlu diperbaharui karena adanya kesamaan rencana pembelajaran setiap tahunnya. Selain itu, sekolah tidak memiliki keharusan atau peraturan mengikat sehingga merasa cukup dengan rencana pembelajaran yang ada dan membuat guru menjadi kurang terampil dalam mengembangkan rencana pembelajaran.

Kebutuhan yang hadir adalah kebutuhan pembelajaran, sehingga intervensi yang ditawarkan berupa intervensi pembelajaran, yaitu

penataran bagi guru dalam meningkatkan kemampuan menyusun rancangan pembelajaran dan silabus dengan baik dan benar.

4. Pembahasan pada indikator kegiatan pembelajaran yang mendidik menggambarkan pada umumnya ketiga guru bidang studi “Ilmu Pengetahuan Alam” (IPA) di SMP PGRI 9 Jakarta sudah melaksanakan aktivitas pembelajaran dengan cukup baik. Namun kesenjangan masih tampak pada sub indikator melakukan aktivitas pembelajaran secara variatif, memanfaatkan alat bantu mengajar untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik, dan memberikan informasi baru di luar referensi buku utama sekolah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya dukungan di lingkungan sekolah.

Kebutuhan yang hadir adalah sarana prasarana sekolah. Intervensi yang ditawarkan adalah sekolah meningkatkan sarana prasarana terlebih pada memperbanyak media pembelajaran yang dapat membantu siswa agar mudah dalam memahami materi. Terlebih bidang studi IPA memerlukan alat peraga yang cukup banyak yang materi pembelajarannya lebih banyak pada kegiatan praktek.

5. Pembahasan pada indikator mengembangkan potensi peserta didik menggambarkan pada umumnya ketiga guru bidang studi “Ilmu Pengetahuan Alam” (IPA) di SMP PGRI 9 Jakarta belum memiliki

kemampuan dalam mengembangkan potensi, minat, dan cara belajar yang sesuai dengan kemampuan peserta didik. Terdapat kesenjangan pada sub indikator melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan pola belajar masing-masing, melakukan identifikasi bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik, serta memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing.

Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya pemahaman guru tentang pentingnya pola belajar yang dimiliki oleh setiap individu dan menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran, serta kurangnya pengetahuan guru dalam mengidentifikasi pola belajar yang berbeda pada setiap peserta didik dan menganggap bahwa dalam membangkitkan minat, bakat, potensi, dan kekurangan peserta didik hanya dapat dilakukan oleh seorang ahli.

Kebutuhan yang hadir adalah kebutuhan pembelajaran dan pendekatan personal. Intervensi yang ditawarkan, yaitu pembuatan sebuah SOP (*Standart Operating Procedure*) bagi guru untuk melakukan kegiatan pembelajaran dari awal hingga akhir proses pembelajaran tersebut berlangsung, Kepala Sekolah melakukan pendekatan secara personal untuk guru, serta kegiatan sharing knowledge antar sesama guru dengan topik pembicaraan yang aplikatif dan dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran.

6. Pembahasan pada indikator melakukan komunikasi dengan peserta didik menggambarkan pada umumnya ketiga guru bidang studi “Ilmu Pengetahuan Alam” (IPA) di SMP PGRI 9 Jakarta dapat berkomunikasi kepada peserta didik dengan baik. Mereka memberikan perhatian, menanggapi semua pertanyaan materi pelajaran, dan keluhan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran. Kesenjangan yang berarti tidak tampak di dalamnya. Oleh karena tidak terlihatnya kesenjangan, kebutuhan akan intervensi dipandang tidak diperlukan.
  
7. Pembahasan pada indikator merancang penilaian dan evaluasi menggambarkan pada umumnya ketiga guru bidang studi “Ilmu Pengetahuan Alam” (IPA) di SMP PGRI 9 Jakarta belum sepenuhnya mencapai indikator ini dengan baik. Terdapat kesenjangan yang cukup berarti, yaitu guru tidak memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, belum ada pelaksanaan penilaian dengan berbagai teknik diluar penilaian formal sekolah, dan guru belum melakukan dengan maksimal untuk melakukan analisis hasil penilaian dalam mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik.

Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya pengetahuan guru mengenai teknik evaluasi di luar penilaian formal, kurangnya kesadaran guru akan pentingnya sebuah masukan dan refleksi dari peserta didik agar kegiatan pembelajaran selanjutnya dapat lebih baik lagi. Selain itu, kurangnya semangat bagi guru dalam mengidentifikasi topik yang sulit sehingga menganggap bahwa semua peserta didik anggap mampu dalam mengikuti materi pembelajaran yang diberikan.

Kebutuhan yang hadir adalah kebutuhan pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia. Intervensi yang ditawarkan adalah membuat *job aids* yang berguna untuk membantu guru melakukan evaluasi kepada peserta didik di luar evaluasi formal, adanya supervisi pimpinan dengan pengawasan yang dapat menciptakan kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi, serta pengembangan sumber daya manusia berupa motivasi, arahan, dan pemantauan terhadap pencapaian kinerja guru yang berhasil membuat peserta didik berprestasi.

Secara garis besar, kompetensi pedagogik sudah dimiliki oleh guru bidang studi “Ilmu Pengetahuan Alam” (IPA) di SMP PGRI 9 Jakarta. Namun terdapat kesenjangan pada beberapa indikator dari kompetensi tersebut. Kesenjangan-kesenjangan yang ada, disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, keterampilan, maupun lingkungan yang kurang mendukung. Kebutuhan untuk kompetensi pedagogik meliputi kebutuhan

pembelajaran dan kebutuhan non pembelajaran. Intervensi yang ditawarkan disesuaikan dengan kebutuhan yang muncul di setiap indikator yang ada pada aspek kompetensi pedagogik.

## **B. Implikasi**

Pada hasil penelitian ini, memiliki implikasi dalam upaya peningkatan kinerja gurubidang studi Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) di SMP PGRI 9 Jakarta, adapun implikasi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat bagaimana kondisi umum kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru yang bersangkutan, sehingga guru dapat mengetahui kesenjangan, serta kebutuhan yang ada dan dapat memperbaikinya dengan upaya peningkatan kinerja baik secara mandiri maupun dukungan dari sekolah.
2. Kinerja guru akan produktif manakala guru memiliki pemahaman serta kesadaran akan pentingnya upaya peningkatan kinerja yang dapat dilakukan secara berkala.
3. Kepala sekolah membuat kebijakan dan program peningkatan kinerja secara komprehensif dan menjadikannya sebagai program yang ajeg untuk guru.



4. Adanya pembinaan intensif bagi guru untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola pembelajaran yang utuh, menyeluruh, dan bermakna sesuai dengan harapan dan kebutuhan peserta didik.
5. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menciptakan suasana lingkungan kerja yang efektif yang dapat memotivasi guru untuk selalu melakukan pengembangan diri pada kompetensi yang dimiliki, terutama pada kompetensi pedagogik.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran diberikan sebagai tindak lanjut penelitian. Saran-saran tersebut antara lain:

1. Guru bidang studi “Ilmu Pengetahuan Alam” (IPA) di SMP PGRI 9 Jakarta, diharapkan agar senantiasa aktif belajar dan mengembangkan diri terlebih pada penguasaan karakteristik peserta didik, teori belajar dan pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, pengembangan potensi peserta didik, serta evaluasi dan penilaian yang terdapat pada aspek kompetensi pedagogik baik di dalam maupun luar sekolah.
2. Kepala Sekolah sebagai pimpinan di sekolah perlu memberikan arahan dan bimbingan agar dapat memotivasi guru untuk terus meningkatkan kemampuan dalam pemenuhan standar kompetensi

yang harus dimiliki guru, terlebih kompetensi pedagogik dari waktu ke waktu.

3. Mengadakan program yang produktif dari sekolah untuk guru agar senantiasa dapat meningkatkan kapasitas belajar secara berkala, sehingga kinerja belajar dan kinerja dalam membelajarkan yang dimiliki guru dapat selalu meningkat dan berkembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Alan Januszewski, Michael Molenda, *Educational Technology a Definition with Commentary*, New York: Taylor & Francis Group, 2008
- Leslie J. Briggs, *Instructional Design: Principles and Applications*, New Jersey: Educational Technology, 1991
- Roger Kaufman, Alicia M. Rojas, Hanna Mayer, *Need Assessment A User's Guide*, New Jersey: Educational Technology Publications, 1993
- Yusufhadi Miarso, *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2009
- Robert A. Reiser, John V. Dempsey, *Trends and Issues In Instructional Design and Technology*, New Jersey: Pearson Education, 2007
- Stufflebearn, et.al., *Conducting Educational Needs Assessment*, Kluwer-Nyhoff: Kluwer-Nyhoff, 1984
- Roger Kaufman, *Training and Development Yearbook*, New Jersey: Prentice Hall, 1995
- Citra Dewie, *Analisis Kebutuhan untuk Meningkatkan Kemampuan Tenaga Kependidikan SMA Negeri 111 Jakarta dalam Menerapkan Disiplin Penguasaan Pribadi (Personal Mastery)*, 2012
- Robert F. Mager, Peter Pipe, *Analyzing Performance Problem or 'You Really OughtaWanna'*, California: Fearson Pitman Publishers, Inc., 1970
- Allison Rossett, *First Things Fast: A Handbook for Performance Analysis Essential Knowledge Second Edition*, San Fransisco: Pfeiffer, 2009
- Patricia King, *Performance Planning and Appraisal: A How-To Book for Manager*, New York, St. Louis San Fransisco: McGraw-Hill Book Company, 1993
- Mohammad As'ad, *Psikolog ilndustri*, Yogyakarta: Liberty, 1995
- Sudarmanto, *Kinerja dan Peningkatan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009
- Darlene M. Van Tiemdkk, *Fundamentals of Performance Technology*, Washington, D.C: International Society for Performance Improvement, 2000

- Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya, 2012
- Moh.Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012
- Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru: Dari Prajabatan, Induksi, ke Profesional Madani*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011
- Farida Sarimaya, *Sertifikasi Guru, Apa, Mengapa, dan Bagaimana?*, Bandung: YRAMA WIDYA, 2008
- E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA, 2009
- Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, Purwokerto: STAIN Press, 2012
- Eriyanto, *Teknik Sampling Analisis Opini Publik*, Yogyakarta: LKiS Yogyakarta, 2007
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: CV ALFABETA, 2007
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT Rineka Citra, 2005
- Silalahi, *Metodologi Penelitian Sosial*, Bandung: Refika Aditama, 2009

**Website :**

- Dwi Nofianingsih, Definisi Kebutuhan dan Macam-Macamnya, (<http://id.shvoong.com/business-management/2088267-definisi-kebutuhan-dan-macam-macamnya/>)
- Bob Kizlik, Needs Assessment Information (Wants determine needs), 2011, (<http://www.adprima.com/needs.htm>)
- Urip Santoso, Antara Kebutuhan dan Keinginan, 2011, (<http://uripsantoso.wordpress.com/2008/08/02/antara-kebutuhan-dan-keinginan/>)
- Pedoman Penetapan Peserta Sertifikasi Guru 2013 – Kemendikbud ([www.unsd.org/2013/01/pedoman-sertifikasi-guru-2013.html?m=1](http://www.unsd.org/2013/01/pedoman-sertifikasi-guru-2013.html?m=1))
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2011, ([kemenag.go.id/file/dokumen/UU2003.pdf](http://kemenag.go.id/file/dokumen/UU2003.pdf))
- <http://pengertianpengertian.com/2014/01/pengertian-intervensi.html?m=1>
- <http://mantrapendidikan.com/2014/04/kompetensi-dasar-guru-profesional.html?m=1>

<http://news.okezone.com/read/2014/11/21/65/1068988/kompetensi-pedagogis-guru-di-indonesia-rendah>

<http://teknologipendidikan.net/2008/12/02/human-performance-technology/>

[http://academia.edu/7920112/Aspek dan Indikator Kompetensi Pedagogik Guru](http://academia.edu/7920112/Aspek_dan_Indikator_Kompetensi_Pedagogik_Guru)  
Posted

[ariefdotcom.blogspot.com/2012/06/analisis-kebutuhan.html?m=1](http://ariefdotcom.blogspot.com/2012/06/analisis-kebutuhan.html?m=1)

<http://teknologipendidikan.net/2008/12/02/human-performance-technology/>

## RIWAYAT HIDUP



**Nur Anna Irvanda**, lahir di Jakarta pada tanggal 4 April 1994, anak ketiga dari lima bersaudara dari pasangan Muslim (Alm.) dan Yeni Muryani, S.Pd. menempuh pendidikan formal di SDN Pondok Ranggan 01 Pagi Jakarta, SMPN 49 Jakarta, SMAN 14 Jakarta, dan melanjutkan kuliah di Universitas Negeri Jakarta, Jurusan Teknologi Pendidikan pada tahun 2011 dengan peminatan teknologi kinerja.

Selama berkuliah, aktif dalam kepengurusan di Himpunan Mahasiswa Program Studi Teknologi Pendidikan (HMJ TP) dan Tim Pembela Mahasiswa (TPM) Universitas Negeri Jakarta. Selain aktif di kampus, juga aktif mengikuti kegiatan pengembangan diri di luar kampus seperti mengikuti sekolah *Public Speaking*, Bintang Revolusi dan sempat mengikuti latihan fisik, yaitu karate di bawah naungan Kushin-Ryu Matsuzaki Karate-Do Indonesia (KKI).

“Bisa karena Biasa, nothing is impossible of this world”. Teruslah berkarya menuntut ilmu setinggi-tingginya, gapailah citamu karena setiap wanita akan menjadi ibu dan ibu yang baik adalah ibu yang dapat memberikan manfaat untuk anak dan keluarganya. Insya Allah. Aamiin.