

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Teknologi Pendidikan

1. Definisi Teknologi Pendidikan

Definisi teknologi pendidikan selama ini mengalami perkembangan dari awal kemunculannya. Definisi terbaru saat ini adalah definisi teknologi pendidikan menurut definisi 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*. Teknologi pendidikan adalah studi dan praktek etis yang memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja dengan menciptakan, menggunakan dan mengelola proses dan sumber teknologi yang tepat.¹

Dalam definisi teknologi pendidikan di atas tersirat bahwa belajar tidak hanya di lakukan di sekolah saja tetapi bisa di lingkungan apa saja di berbagai instansi ataupun organisasi. Di dalam organisasi belajar bisa di kaitkan dengan kinerja, dalam hal ini mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi atau karyawan.

¹Dewi Salma P., *Wawasan Teknologi Pendidikan* (Jakarta: Kencana: 2011), hal. 31

Peningkatan kinerja ini dapat dilakukan dengan cara pelatihan atau pengembangan program lain seperti *knowledge management*, *coaching*, *sharing*, *mentoring*. Untuk melihat program apa yang tepat bisa dilakukan dengan cara menganalisis kebutuhan apa yang dirasakan tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketika kinerja dirasakan tidak adanya peningkatan bisa dilakukan dengan cara mengevaluasi untuk mencari tahu faktor apa yang bisa menyebabkan tidak ada peningkatan kinerja atau bahkan penurunan kinerja agar kinerja bisa kembali ditingkatkan.

Belajar juga tidak hanya di instansi perusahaan, bisa juga dalam organisasi sekolah. Di dalam organisasi sekolah proses peningkatan kinerja juga sangatlah penting untuk menghasilkan output yang baik.

B. Hakikat Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Gibson et.al,

kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²

Menurut Wirawan kinerja

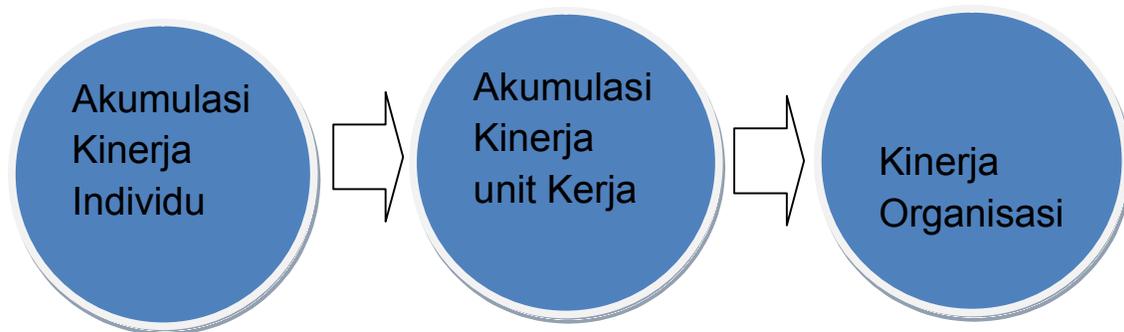
²Gibson et.al. *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses* (Jakarta: Binarupa Aksara, 1996) hal 118

Keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu proses dalam waktu tertentu.³ Payaman mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tertentu.⁴

Menurut Tika (2006)

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.⁵

Kinerja individu dibentuk berdasarkan kompetensi individu, kompetensi individu merupakan kemampuan dan keterampilan kerja, yang dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan keterampilan serta motivasi dan etos kerja.⁶



Gambar 2.

Pola Kinerja Organisasi⁷

³Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat,2009) hal 5

⁴Simanjutak, Payaman. J, *Manajemen & Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia,2011) hal 1

⁵<http://www.definisiahli.blogspot.com/2013/05/definisi-kinerja-menurut-ahli-tika.html> di akses pada 12/08/2014 pukul 22.39 WIB

⁶Simanjutak, Payaman. J, *Manajemen & Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia,2011) hal 11

⁷Ibid hal 13

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.⁸

Donelly, Gibson and Ivancevich, 1994

"Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik."⁹

Dari penjelasan teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan atau pekerjaan yang berhasil di capai oleh seseorang atau kelompok dalam kurun waktu yang telah di tentukan untuk mengetahui tingkat kemampuan seseorang atau kelompok seseorang sudah sesuai dengan target yang telah di tentukan atau belum, penilaian terhadap kinerja sangat bermanfaat bagi pengembangan diri seseorang atau kelompok untuk bisa meningkatkan kinerjanya atatu dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan.

⁸<http://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/02/pengertian-kinerja.html> diakses pada 12/08/2014 pukul 22.46 WIB

⁹<http://dwiiba.wordpress.com/manajemen-kinerja/> diakses pada 13/08/2014 pukul 09.00 WIB

C. Hakikat Guru

1. Pengertian Guru

Peran guru dalam proses kemajuan bangsa sangatlah penting, guru adalah salah satu faktor atas terciptanya generasi-generasi terbaik bangsa. Dalam bahasa sangsekerta guru secara harfiah adalah “berat”. Guru merupakan sebagai fasilitator peserta didik untuk mengembangkan kemampuan peserta didik agar bisa maksimal. Guru adalah orang 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 atau terlatih dengan baik, serta pengalaman yang kaya di bidangnya.¹⁰

Mengingat fungsi dan tanggung jawab guru yang begitu kompleksnya, maka untuk menjadi guru memerlukan persyaratan khusus antara lain:¹¹

- 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

¹⁰Drs. Moh. Uzer. Usman. *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya) hal 15

¹¹Ibid, hal 15

- 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

Oemar Malik, 2003

“Guru adalah orang yang bertanggung jawab dalam merencanakan dan menuntun murid-murid untuk melakukan kegiatan-kegiatan belajar guna mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang diinginkan.¹²”

Menurut Noor Jamaluddin (1978: 1)

“Guru adalah pendidik, yaitu orang dewasa yang bertanggung jawab memberi bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya, mampu berdiri sendiri dapat melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah khalifah di muka bumi, sebagai makhluk sosial dan individu yang sanggup berdiri sendiri.¹³”

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang berperan untuk mendidik, membimbing dan membantu peserta didik untuk menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan yang diinginkan.

2. Kinerja Guru

¹²http://carapedia.com/pengertian_definisi_guru_info2159.html di akses 16.07 WIB

¹³<http://septimartiana.blogspot.com/2013/12/makalah-pengertian-peran-dan-fungsi-guru.html> diakses pada 16/08/2014

Guru adalah tenaga didik yang profesional, dengan profesi sebagai guru mempunyai peran untuk mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik demi terciptanya anak bangsa yang cerdas.

Kinerja seorang guru bisa dilihat ketika sedang mengajar, dapat terlihat apakah guru tersebut menguasai materi dan kompetensi-kompetensi dimana hal tersebut berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. "Kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik kualitatif maupun kuantitatif."¹⁴ guru yang telah menguasai materi akan terlihat lebih mudah menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan menyenangkan untuk peserta didiknya. Jadi kesimpulan dari kinerja guru adalah segala tingkah laku dan tindakan yang dilakukan oleh guru dilakukan secara nyata dari hasil kompetensi yang dimilikinya.

3. Kompetensi Guru

"Kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu"¹⁵ Charles mengemukakan bahwa, *competency as rational performance which satisfactorily meets the*

¹⁴Drs. Moh. Uzer. Usman. *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya) hal 4

¹⁵Surat Keputusan Keputusan Mendiknas nomor 045/U/2002. Tentang Kurikulum Inti Perguruan Tinggi

*objective for a desired condition.*¹⁶ Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Stone mengemukakan bahwa kompetensi guru adalah, *descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful.*¹⁷ kompetensi guru merupakan gambaran kualitas tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti.

Sedangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Berdasarkan peraturan pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 28 menyatakan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.”¹⁸

¹⁶Dr. E. Mulyasa, M.pd, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009) hal 25

¹⁷Ibid, hal 25

¹⁸Ibid, hal 25

Didalam Pasal 28 tersebut ayat 3 Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyebutkan bahwa ada 4 kompetensi minimal yang harus dimiliki guru, yaitu:

a. Kompetensi Profesional

Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam, oleh karena itu guru harus mengikuti perkembangan ilmu terkini karena perkembangan ilmu selalu dinamis. Kompetensi profesional yang harus terus dikembangkan guru dengan belajar dan tindakan reflektif. Kemampuan yang harus dikuasai meliputi:

- 1) Konsep
- 2) Struktur
- 3) metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar
- 4) Materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah

b. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial bisa dilihat apakah seorang guru bisa bermasyarakat dan bekerja sama dengan peserta didik serta guru-guru lainnya. Kompetensi sosial yang harus dikuasai guru meliputi:

- 1) Berkomunikasi lisan dan tulisan
- 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
- 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik
- 4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar
- 5) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia
- 6) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
- 7) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru

c. Kompetensi kepribadian

Kompetensi ini terkait dengan guru sebagai teladan, beberapa aspek kompetensi ini misalnya:

- 1) Dewasa
- 2) Stabil
- 3) Arif dan bijaksana
- 4) Berwibawa
- 5) Mantap
- 6) Berakhlak mulia
- 7) Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat

- 8) Mengevaluasi kinerja sendiri
- 9) Mengembangkan diri secara berkelanjutan

d. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi yang merupakan kompetensi khas, yang membedakan guru dengan profesi lainnya ini terdiri dari 7 aspek kemampuan, yaitu:

- 1) Mengetahui karakteristik anak didik

Dari sekian banyak murid, berbagai macam informasi tentang peserta didik guru harus mampu mengetahui karakter peserta didiknya agar bisa menyampaikan atau mentransfer ilmu kepada peserta didik dengan baik dan peserta didik mampu menerima dengan baik juga, memastikan peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama, mengetahui apakah ada penyimpangan yang dilakukan oleh peserta didiknya, membantu peserta didik mengembangkan potensi, menjadi peranan seorang guru dalam mengetahui karakteristik peserta didiknya di lingkungan belajar yang di bangun di dalam kelas. Peran aktif guru dalam

membangun suasana yang kondusif akan sangat membantu siswa dalam menerima informasi. Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran, Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda, Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya, Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik, Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarginalkan (tersisihkan, diolok-olok, minder, dll).

2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran

Dalam menetapkan berbagai macam teori belajar, metode belajar, teknik pembelajaran yang efektif di kemas dengan cara yang kreatif dapat di lakukan dengan berbagai macam pendekatan. Guru juga harus mampu

menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan peserta didik dan mampu memberikan motivasi untuk membangkitkan gairah peserta didik dalam pembelajaran yang dibangun oleh guru.

Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi. Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut. Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran. Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik. Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik. Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi

pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.

3) Mampu mengembangkan kurikulum

Peran guru dalam mengembangkan kurikulum sangat penting dalam hal ini guru harus mampu menyusun silabus yang 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. Guru akan nampak mampu mengembangkan kurikulum jika Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum, Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan, Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran, Guru memilih materi pembelajaran yang: (1) sesuai dengan tujuan pembelajaran, (2) tepat dan mutakhir, (3) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta

didik, (4) dapat dilaksanakan di kelas dan (5) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.

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 dan karakter peserta didik. Guru mampu menyusun dan menggunakan berbagai materi pembelajaran dan sumber belajar sesuai dengan karakteristik peserta didik. 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 untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan disini guru berperan untuk menciptakan lingkungan yang nyaman sehingga peserta didik merasa aman dan dapat menerima informasi ilmu dengan baik,

Guru mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik agar peserta didik bisa menerima informasi dengan baik karena telah sesuai dengan tingkat kemampuan dalam menerima informasi, Guru menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi, Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik, Guru melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik, Guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat dimanfaatkan secara produktif, Guru mampu audio-visual untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran. Menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang

dengan kondisi kelas, Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain, Guru mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik. Sebagai contoh: guru menambah informasi baru setelah mengevaluasi pemahaman peserta didik terhadap materi sebelumnya, dan Guru menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio-visual untuk meningkatkan motivasi belajar pesertadidik dalam mencapai tujuan pembelajaran

5) Memahami dan mengembangkan potensi peserta didik

Guru dapat 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. Kemampuan mengembangkan postensi peserta didik ini akan nampak jika:Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap

peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing. Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing. Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik. Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu, Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik. Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing. Guru memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan

6) Komunikasi dengan peserta didik

Yang dimaksud adalah 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. Berikut indikator adalah indikatornya: Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka. Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut. Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memermalukannya.

Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antar peserta didik. Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik. Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya

secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.

7) Penilaian dan evaluasi pembelajaran

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. Kemampuan dalam aspek ini akan terlihat ketika: Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP. 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. 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. 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. Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.

Pengalaman menunjukkan profil guru yang tidak menggunakan pendekatan pedagogik antara lain: ¹⁹(1) guru lebih banyak ceramah dan interaksi pembelajaran searah (2) media belum dimanfaatkan (3) pengelolaan belajar cenderung klasikal dan kegiatan belajar kurang bervariasi (4) tuntutan pendidik terhadap hasil belajar dan produktivitas rendah (5) tidak ada hasil karya peserta didik yang layak untuk ditampilkan (6) guru dan buku sebagai sumber belajar (7) semua peserta didik dianggap sama (8) penilaian hanya berupa tes (9) latihan dan tugas-tugas kurang dan tidak menantang. Seorang guru yang mampu menggunakan kompetensi pedagogik akan dapat menciptakan suasana yang mengembangkan inisiatif, mendorong siswa lebih kritis, lebih kreatif, produktivitas menjadi

¹⁹Ibid, hal 77

tinggi. Kompetensi pedagogik memastikan bahwa guru telah menyusun (1) silabus yang memuat kompetensi, indikator (2) perencanaan pembelajaran yang mengatur strategi pembelajaran, media, dan alat yang digunakan dan sumber belajar (3) menyiapkan pengalaman belajar yang memungkinkan siswa menjadi terampil.

D. Model Survei Manusia

a. Model Checklist

Evaluasi kiner Checklist berisi daftar indicator hasil kerja, perilaku kerja, atau sifat pribadi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal yang dilakukan dalam model ini mengobservasi kinerja pekerja, memberikan checklist sesuai dengan indicator yang melukiskan kinerja

b. 360 Degree Performance Appraisal Model

Model kinerja ini adalah model yang menggabungkan dari beberapa model kinerja lainnya. Yang menjadi pembeda model evaluasi ini dengan model evaluasi lainnya pada penggunaan 360 derajat dimana penilai melebihi satu orang.

c. Model Paired Comparasion

Model ini menggunakan perbandingan hasil kinerja setiap pekerjanya dengan hasil kinerja pekerja lainnya, model ini melihat perbandingan dua objek.

d. Model Graphic Rating Scales

Model ini hampir sama dengan model checklist, yang membedakan model ini dengan model checklist yaitu pada skala sebagai nilai untuk mendeskripsikan level kinerja dari hasil kinerja pekerja sehingga terdapat bobot dan jumlah nilai yang dapat dihitung. Kelebihan dari model evaluasi ini adalah semua indikator kinerja dan hasil penilaiannya terstruktur dan terstandarisasi, hasil dari nilai kinerja pekerja dapat digunakan sebagai pembanding rata-rata nilai seluruh pekerja.

Beberapa langkah-langkah yang harus dilakukan untuk melakukan survei model ini:

- 1) Menentukan dan menyusun indikator penilaian
- 2) Melakukan pengamatan kinerja kepada setiap guru
- 3) Memberikan penilaian checklist untuk setiap kinerja sesuai dengan indikator yang menggambarkan
- 4) Memberikan penilaian skala nilai pada setiap indikator sebagai acuan nilai untuk perhitungan hasil nilai kinerja
- 5) Angka-angka tersebut kemudian dijumlah dan hasilnya di ubah kedalam kata sifat.

E. Jenis-Jenis Survei

1. Survei catatan (Survei Record)

Penelitian ini banyak menggunakan sumber-sumber yang berpacatatan atau informasi nonreaksi. Yang di maksud dengan nonreaksi tidak banyak melibatkan jawaban langsung dari subjek yang diteliti.

2. Survei menggunakan angket

Metode survey ini adalah menggunakan angket atau kusioner. Survey angket ini biasanya di distribusikan ke responden secara langsung.

3. Wawancara melalui telepon

Penelitian menggunakan jasa telepon, peneliti menggunakan buku telepon subjek yang di teliti, kemudian mengatakan kepada mereka maksud dan tujuan penelitian untuk memperoleh informasi.

4. Wawancara kelompok

Peneliti dalam menggali informasi terhadap grup, memungkinkan terjadinya interaksi di antara anggota kelompok dan dengan peneliti, sehingga mendapatkan gambaran yang lebih baik tentang subjek dan objek yang diteliti.

5. Wawancara individual

Penelitian wawancara individual ini di lakukan dengan melakukan wawancara secara langsung dengan subjek yang di teliti secara

satu persatu untuk mendapatkan hasil informasi yang di inginkan peneliti.

F. Prosedur dalam Melakukan Survei

1. Merumuskan masalah

Merumuskan masalah penelitian, menentukan masalah yang iningi di teliti oleh peneliti untuk mencapai tujuan yang ingin peneltiti capai

2. Memilih sumber dan populasi target

Peneliti harus menentukan sumber dan populasi target yang ingi dicapai, besarnya kecilnya populasi bisa mempengaruhi hasil dan lamanya waktu dalam penelitian.

3. Pemilihan teknik dan pengembangan instrumen pengumpulan data.

Dalam hal ini peneliti mulai menentukan teknik yang ingin di gunakan dalam penelitian. Untuk mendapatkan data yang akurat harus di gunakan instrumen yang valid.

4. Penentuan sampel

Sampel dalam penelitian survey sangatlah penting, sampel harus mewakili populasi dan sesuai data yang diinginkan.

Menurut Gay dan Diehl (1992)

berpendapat bahwa sampel haruslah sebesar-

besarnya. Semakin banyak sampel akan semakin representatif dan hasilnya

adapat digeneralisasi. Namun ukuran sampel yang

diterima akan sangat bergantung pada jenis penelitiannya.

- Jika penelitian bersifat deskriptif, maka sampel minimumnya 10% dari populasi
- Jika penelitiannya korelasional, maka sampelnya minimumnya adalah 30 subjek
- Jika penelitiannya kausal perbandingannya, sampelnya 30 subjek per grup
- Jika penelitiannya eksperimental, sampel minimumnya 15 subjek per grup²⁰

5. Mengelola data

Setelah data diterima oleh peneliti, hasil dari survei tersebut diolah untuk mendapatkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kemudian di cek ulang kembali jangansampai ada data yang salah untuk menghasilkan data yang akurat.

G. Profil SMP Bayu Persada Duren Sawit Jakarta Timur

SMP Bayu Persada yang terletak di Duren Sawit Jakarta Timur di bawah naungan yayasan Bayu Asih. Beralamat di Jl. Bunga Rampai XI / 1.47, Jakarta Timur. Sekolah Bayu Persada ini memiliki 22 orang guru.

Adapun Visi dan Misi dari sekolah SMP Bayu Persada Duren Sawit Jakarta Timur adalah:

Visi :

²⁰<http://dyasaryntya.blogspot.com/2013/11/cara-menentukan-sampel-size-dari-suatu.html?m=1> di akses pada tanggal 12 agustus 2015

Unggul dalam IPTEK dengan Penekanan pada IMTAQ dan Keterampilan

Misi :

1. Membimbing siswa unggul dalam prestasi akademik
2. Membimbing siswa dalam melaksanakan ibadah
3. Membimbing siswa unggul dibidang olahrag
4. Membimbing siswa unggul dibidang seni
5. Membimbing siswa untuk memiliki keterampilan hidup
6. Mendidik santun dalam setiap kesempatan

Tabel 1.0 Data Statistik Guru danKaryawan

Satus	L	P	Jumlah
KepalaSekolah	1	-	1
Guru Perempuan	-	12	12
Guru Laki-laki	10	-	10
Karyawan	1	1	2
Pesuruh	1	1	2
	13	14	27

Jumlah			
--------	--	--	--

Dari 22 orang guru atau populasi yang ada peneliti mengambil sampel dengan jumlah 4 orang guru yaitu: Sri widiawati, S.Pd, Widhiastuti, S.PD, Achmad Nurachman, S.Pd, dan Salvia, S.Pd

H. Kerangka Berpikir

Guru merupakan salah satu faktor dari kemajuan bangsa, dengan adanya guru yang berkualitas di harapkan akan hadir putra-putri bangsa juga dengan kualitas yang baik. Proses pembelajaran yang baik juga harus di dukung sengan sumber daya manusaia yang baik, dalam hal ini guru adalah sebagai sumber daya manusia di harapkan dapat mengelola pembelajaran dengan baik dan berkualitas. Dalam proses pembelajaran yang baik guru di tuntutan untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman, nyaman dan menarik agar si peserta didik mampu menyerap informasi dengan maksimal dan dapat memaksimpalkan potensi dan kemampuan yang di milikanya. Dalam mengembangkan potensi peserta didik seorang guru harus memahami karakter peserta didik, menguasai materi, metode apa yang baik di gunakan untuk peserta didik yang dirasa tepat. Demi terciptanya peserta didik yangberkualitas harus di dukung pulang dengan kualitas guru yang berkompeten atau berkualitas.

Kemampuan guru akan terlihat ketika guru tersebut sedang memberikan pembelajaran kepada peserta didik, apabila kinerja guru dirasa kurang berarti ada kompetensi guru juga yang tidak berkembang, karena peningkatan kinerja guru akan terlihat ketika guru mampu mengembangkan kompetensi yang di milikinya. Kompetensi adalah tolak ukur seorang guru terhadap kemampuannya. Sebagaimana tertuangkan dalam undang-undang guru pada pasal 8 disebutkan bahwa “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional” dan di dalam pasal 10 ayat 1 dikuatkan lagi bahwa “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.”²¹ Dalam pasal tersebut sudah jelas bahwa seorang guru yang berkualitas harus memiliki kompetensi yang menunjang. Kompetensi tersebut akan mempengaruhi kinerja guru, ketika guru tidak dapat mengembangkan kompetensi yang dimiliki berarti kinerja guru tersebut bisa di katakan kurang.

Untuk mengetahui kinerja guru sudah memenuhi target atau belum, maka dari itu hal yang harus di lakukan adalah mengevaluasi

²¹Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang system pendidikan nasional & undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Peraturan pemerintah nomor 18 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan. (Jakarta: Trnasmedia pustaka)

kinerja guru tersebut. Agar bisa di ketahui apakah kinerja dalam kurun waktu yang telah di tentukan tersebut mencapai target atau tidak.

Dalam survei kinerja ini akan dilakukan di SMP Bayu Persada, dengan pembatasan masalah pada aspek kompetensi pedagogik guru. Kompetensi ini di pilih setelah melalui hasil pengamatan dan wawancara di sekolah tersebut, yang terindikasi kompetensi pedagogik guru di rasa masih sangat kurang di bandingkan dengan kompetensi-kompetensi lainnya. Survei kinerja ini bisa memberikan pengetahuan kurangnya kompetensi pedagogik yang dimiliki guru sehingga kekurangan tersebut bisa di perbaiki dan mengoptimalkan kompetensi pedagogik tersebut.