

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Analisis Masalah

Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penjaminan Mutu (LP3M) Universitas Negeri Jakarta (UNJ), merupakan perangkat organisasi UNJ yang memiliki tugas pokok dan fungsi untuk mempercepat pencapaian visi UNJ di bidang akademik, dengan didukung oleh beberapa unit yang terbentuk di dalamnya, dalam rangka mencapai keunggulan kompetitif yang ditetapkan berdasarkan surat keputusan rektor Universitas Negeri Jakarta nomor: 877/SP/2011, yang diperbarui dengan surat keputusan rektor nomor 862/SP/2014. LP3M UNJ memiliki visi menjadi lembaga pengembang pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas untuk mempercepat pencapaian UNJ bereputasi di kawasan Asia. Lembaga ini menaungi lima unit/ Koordinator Pusat (Koorpus), diantaranya: (1) Pusat Pengembangan Pembelajaran, Sumber Belajar dan Layanan Disabilitas (PPSBLD); (2) Sertifikasi dan Pendidikan Profesi (SPP); (3) Praktik Keterampilan Mengajar, Praktik Pengalaman Lapangan, dan Magang (PKM, PPL, dan Magang); (4) Layanan Mata Kuliah Universitas (LMU), dan (5) Penjaminan Mutu (Penjamu).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Profil LP3M UNJ - <https://shorturl.at/pwBVW>

Pusat Pengembangan Pembelajaran, Sumber Belajar, dan Layanan Disabilitas (PPSBLD), menjadi salah satu unit LP3M UNJ yang memiliki tugas pokok dan fungsi, yaitu bertugas memecahkan masalah sumber belajar, bahan belajar, serta pembelajaran di lingkungan UNJ, untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan daya tarik kegiatan pembelajaran melalui aplikasi berbagai teknologi informasi, dan komunikasi serta kegiatan layanan bagi mahasiswa disabilitas. Segala fasilitas/layanan yang disediakan pada PPSBLD LP3M, mulai alat, ruang, hingga Sumber Daya Manusia (SDM) yang turut memaksimalkan fungsinya, menjadikannya bagian dari UNJ yang bersifat khusus dan teknis, yang mana meskipun layanan dapat dimanfaatkan oleh siapa saja, tetapi perlunya dengan prosedur khusus yang berlaku, dikelola oleh orang-orang tertentu yang sudah berpengalaman sehingga pengelolaan dalam pemanfaatan PPSBLD menjadi optimal.<sup>2</sup>

Dalam memaksimalkan fungsinya, PPSBLD LP3M tentu memiliki program kerja, yaitu: (1) Tersedianya fasilitas produksi media, seperti ruang podcast, studio, laboratorium multimedia, dan ruang *smartclass* bagi dosen, mahasiswa, dan tenaga kependidikan; (2) Tersedianya *platform* pembelajaran terpusat untuk memfasilitasi *online learning* dan *blended learning* yang berlandaskan di <https://onlinelearning.unj.ac.id/>; (3) Terselenggaranya pelatihan untuk

---

<sup>2</sup> Hasil wawancara dengan pegawai PPSBLD (AJM) – <https://tinyurl.com/PPSBLD>

mahasiswa seperti pelatihan media audio, media video, media grafis, dan lain sebagainya; (4) Terselenggaranya *workshop* untuk dosen seperti *workshop online learning*, *workshop* modul digital, dan lain sebagainya; (5) Terfasilitasinya mahasiswa UNJ dalam pelatihan praktik keterampilan mengajar (*microteaching*) di laboratorium *microteaching*, dan mendapatkan hasil perekaman, beserta sertifikatnya; (6) Menjadi anggota konsorsium ICE *Institute* dalam pembentukan loka pasar digital untuk mata kuliah daring berkualitas di Indonesia; (7) Pendampingan prodi dalam pengembangan/revisi kurikulum; (8) Seminar dan diskusi; (9) Program pelatihan PEKERTI dan *applied approach*; (10) Pembinaan kompetensi dosen pemula; dan (11) Pengembangan dan pendampingan layanan mahasiswa disabilitas.<sup>3</sup>

Sesuai dengan program kerja di atas, salah satu fasilitas PPSBLD LP3M, yaitu laboratorium *microteaching*. *Microteaching* merupakan kegiatan praktik mengajar bagi mahasiswa calon guru dengan cara menyederhanakan cara mengajar. Menurut Hasibuan dalam Sihotang dan Simorangkir (2020), *microteaching* merupakan pengajaran mikro dalam skala kecil, dirancang untuk mengembangkan keterampilan baru dan memperbaiki keterampilan lama.<sup>4</sup> Bertujuan untuk memberikan pengalaman mengajar yang nyata, kepada mahasiswa calon guru dan

---

<sup>3</sup> Profil LP3M UNJ - <https://shorturl.at/pwBVW>

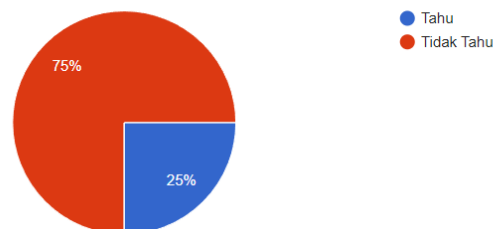
<sup>4</sup> Sihotang Hotmaulina & Simorangkir, S.T, *Buku pedoman praktik microteaching*, (Jakarta: Universitas Kristen Indonesia, 2020), hlm.6.

sebagai wadah untuk mengembangkan keterampilan mengajar yang dimilikinya. Dalam memaksimalkan fungsi laboratorium *microteaching*, salah satu faktor pendukung yang dibutuhkan, yaitu dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. SDM merupakan aset terpenting dalam menjalankan sistem perusahaan/lembaga, selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan industri, karena menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan lembaga. Oleh karena itu, keberhasilan lembaga sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Tidak terkecuali dengan pegawai, merupakan bagian dari SDM dalam perusahaan yang menjadi aspek utama dalam menentukan tercapainya tujuan tersebut.

3. Apakah Anda mengetahui langkah-langkah perekaman *microteaching*?

[Salin](#)

8 jawaban

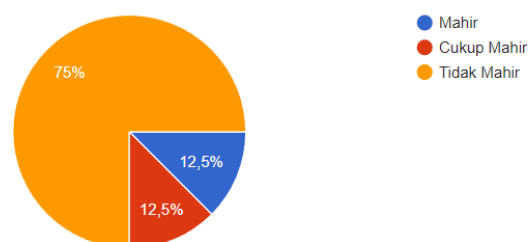


Gambar 1. 1 Pengetahuan Langkah Perekaman Pegawai LP3M

4. Apakah Anda mahir untuk melakukan perekaman *microteaching*?

[Salin](#)

8 jawaban



Gambar 1. 2 Kemampuan Perekaman Pegawai LP3M

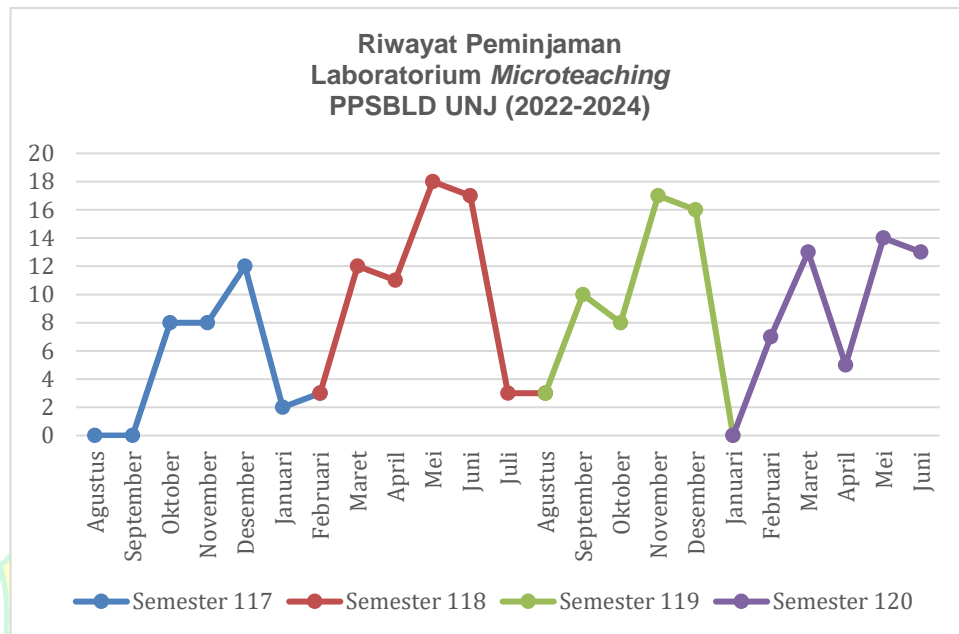
Berdasarkan data yang didapatkan pengembang melalui wawancara oleh pegawai PPSBLD berinisial AJM dan analisis kebutuhan pada pegawai LP3M, pengembang menemukan fakta, bahwa saat ini hanya 2 dari 43 pegawai LP3M yang mampu melakukan perekaman *microteaching* secara keseluruhan, yang mana sebagai salah satu program kerja PPSBLD LP3M, yaitu untuk memfasilitasi mahasiswa calon guru dalam pelatihan praktik keterampilan mengajar (*microteaching*). Kedua pegawai inilah yang dapat melakukan perekaman, yaitu pegawai PPSBLD dan PPL (bagian dari PKM, PPL, dan Magang), dikarenakan sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan, serta memiliki kesamaan letak ruang kerja mereka yang berada di lantai 3 LP3M, yang dekat dengan laboratorium *microteaching*, sehingga intensitas untuk melakukan perekaman menjadi lebih sering. Sedangkan pegawai lainnya belum memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam mengoperasikan alat untuk melakukan perekaman.<sup>5</sup>

Kegiatan *microteaching* dilakukan sebagai evaluasi pembelajaran, bertujuan untuk menilai sejauh mana keterampilan mengajar para mahasiswa calon guru, yang biasanya paling sering dilakukan saat pengambilan nilai Ujian Tengah Semester (UTS) dan Ujian Akhir Semester (UAS). Hal ini didukung berdasarkan data riwayat peminjaman laboratorium *microteaching*, kegiatan *microteaching*

---

<sup>5</sup> Hasil wawancara dengan pegawai PPSBLD (AJM) - <https://tinyurl.com/PPSBLD>

berlangsung sejalan dengan kalender perkuliahan, tersaji pada diagram berikut:<sup>6</sup>



Berdasarkan diagram di atas, pada 2022 semester 117: angka peminjaman bulan Agustus sebanyak 0 hari; September 0; Oktober 8; November 8; Desember 12; dan Januari 2. Sedangkan pada 2023 semester 118: angka peminjaman bulan Februari sebanyak 3 hari; Maret 12; April 11; Mei 18; dan Juni 17. Lalu pada 2023 semester 119: angka peminjaman bulan Juli sebanyak 3 hari; Agustus 3; September 10; Oktober 8; November 17; dan Desember 16. Lalu pada 2024 semester 120: angka peminjaman bulan Januari 0 hari, Februari 7, Maret 13; April 5, Mei 14, dan Juni 13. Data menunjukkan, intensitas peminjaman meningkat pada bulan Oktober-Desember, Maret-Juni.

<sup>6</sup> Ibid. <https://tinyurl.com/PPSBLD>

Hal ini sesuai dengan kalender akademik perkuliahan, yang mana pada semester ganjil, UTS berlangsung di bulan Oktober, dan UAS di bulan November-Desember. Sedangkan pada semester genap, UTS berlangsung di bulan Maret, dan UAS di bulan Mei-Juni. Dapat disimpulkan, dalam tiap semester pada perkuliahan, tingkat peminjaman laboratorium *microteaching* lebih tinggi saat periode UTS dan UAS. Hal ini tentu juga berdampak pada banyaknya pekerjaan pegawai, karena pada masa-masa ini pegawai tersebut tentu akan lebih sering memonitoring perekaman *microteaching*.

Sesuai dengan hasil wawancara, dan didukung melalui observasi langsung yang dilakukan pengembang selama kegiatan *microteaching* berlangsung, ditemukan fakta, bahwa: (1) Tahapan dalam melakukan perekaman *microteaching* ini bersifat teknis, spesifik, dan khusus sehingga hanya dapat dilakukan oleh pegawai yang sudah memiliki pengetahuan dan pengalaman; (2) Diperlukannya ketelitian dalam melihat kondisi kelas untuk memonitoring perekaman, sehingga kecil kemungkinan untuk melakukan pekerjaan lain selama perekaman berlangsung; (3) Durasi pelaksanaan untuk satu hari, membutuhkan waktu yang tidak singkat, dapat membutuhkan waktu hingga 7 jam lamanya; (4) Memiliki risiko yang besar, karena berkaitan langsung dengan hasil rekaman kegiatan praktik mengajar para mahasiswa calon guru.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Hasil observasi kegiatan *microteaching* (pada 16 Oktober 2023).

Berdasarkan data tersebut, tentunya membuat kedua pegawai tersebut kesulitan dalam mengatasi banyaknya operasional perekaman *microteaching*, sebab pegawai lainnya tidak bisa membantu, dikarenakan belum memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam mengoperasikan alat untuk melakukan perekaman. Terlebih karena dalam mengoperasikan perekaman *microteaching* ini bersifat teknis dan spesifik dalam tahapannya, serta khusus dalam pengelolaannya, membuatnya wajib dilakukan oleh pegawai langsung, sedangkan di sisi lain pegawai tersebut tugasnya tidak hanya untuk melakukan perekaman *microteaching*, masih banyak pekerjaan lainnya yang harus dikerjakan. Hal ini juga yang menjadikan pegawai lainnya membutuhkan waktu untuk dapat melakukan perekaman *microteaching* tersebut.

Untuk mengatasi masalah tersebut, upaya sementara yang dilakukan saat ini, yaitu sambil membelajarkan pegawai lainnya, juga membelajarkan mahasiswa yang sedang magang (pegawai sementara) di PPSBLD LP3M, yang mana bertujuan dapat membantu dalam melakukan perekaman *microteaching*. Tetapi, tentu dengan membelajarkannya secara langsung, menjadi batasan karena harus mendampingi pemelajar, sehingga menghabiskan waktu kerja pegawai. Selain itu, dengan posisi mahasiswa magang yang bukan pegawai tetap, membuat mereka hanya dapat membantu selama periode magang berlangsung. Lalu setelah periode habis, mereka akan



digantikan dengan mahasiswa magang selanjutnya, yang memang akan selalu berganti setiap tahun. Hal ini menjadikan pegawai perlu mentransfer pengetahuan secara terus-menerus.<sup>8</sup>

Masalah terkait perekaman *microteaching* yang terjadi saat ini, menjadi masalah yang sangat penting dan harus segera diatasi dengan cara menemukannya solusi untuk jangka panjang, karena masalah tersebut menjadikan suatu batasan atau kesenjangan terhadap operasional *microteaching* PPSBLD LP3M. Dikhawatirkan suatu waktu tidak ada pegawai yang dapat melakukan perekaman, dapat dikarenakan: (1) Sakit; (2) Sedang tugas keluar/tidak ada di tempat; (3) Memiliki kesibukan lain yang lebih penting dan mendesak; atau bahkan (4) Karena terjadinya perubahan struktur organisasi, yang mengakibatkan pegawai tersebut sudah tidak bertugas untuk melakukan perekaman *microteaching*, dan harus dilakukan oleh pegawai yang baru.<sup>9</sup>

Didukung dengan sifatnya yang khusus dan teknis, menjadikan batasan tersendiri pada siapa saja yang dapat mengoperasikan perekaman *microteaching*, yaitu hanya seorang pegawailah yang memiliki wewenang untuk melakukannya. Jika hal yang dikhawatirkan terjadi, yaitu tidak adanya pegawai yang dapat mengoperasikan perekaman, tentu akan sangat berisiko bagi operasional *microteaching* PPSBLD LP3M yang mana tidak berjalan dengan maksimal. Hal ini

---

<sup>8</sup> Hasil wawancara dengan pegawai PPSBLD (AJM) - <https://tinyurl.com/PPSBLD>

<sup>9</sup> Ibid, <https://tinyurl.com/PPSBLD>

tentu akan berdampak juga pada fungsi PPSBLD dalam memfasilitasi mahasiswa UNJ, melalui penyediaan sarana pelatihan praktik keterampilan mengajar, dan memfasilitasi dosen dalam pengambilan nilai keterampilan mengajar para mahasiswanya.

Berdasarkan keurgensian masalah yang sudah dipaparkan, maka dari itu diperlukan solusi/upaya untuk mengatasinya, sebuah upaya untuk memfasilitasi belajar pegawai LP3M. Hal ini sesuai dengan definisi Teknologi Pendidikan (TP) yang dikemukakan AECT tahun 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 (AECT 2004)*".<sup>10</sup>

Berdasarkan definisi tersebut, TP dapat berperan dalam memecahkan masalah belajar yang dihadapi pegawai LP3M UNJ dalam membantu operasional perekaman *microteaching*. Pemecahan masalah belajar tersebut dapat dilakukan melalui salah satu intervensi yang ditawarkan oleh Teknologi Pendidikan pada kawasan *creating* yaitu pengembangan, dengan menciptakan proses-proses atau sumber-sumber teknologi yang tepat untuk memfasilitasi belajar.

Ahli Teknologi Pendidikan menyadari, bahwa pelatihan belum dapat menyelesaikan semua masalah kinerja, karena terkadang

---

<sup>10</sup> Dewi S. Prawiradilaga, *Wawasan Teknologi Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2012), hlm. 31.

pegawai yang memiliki masalah kinerja terlalu sedikit jumlahnya, dan masalah yang dialami terlalu sempit jika dituliskan sebagai modul. Hal inilah yang menyebabkan adanya intervensi non-pembelajaran (*non-instructional*) dalam teknologi kinerja. Selain itu, para ahli teknologi pendidikan dan teknologi kinerja seperti (Bullock, Gilbert, Harless, Horabin, Lineberry, Mager, Rummler, Wydra, dkk) dalam Kiswantoro (2019) mempertimbangkan *job aids* sebagai alternatif intervensi dibandingkan pelatihan, karena: (1) lebih murah; (2) lebih efisiensi waktu; (3) lebih fleksibel jika terdapat modifikasi materi; dan (4) dapat digunakan dari generasi ke generasi.<sup>11</sup> Penjelasan di atas tentang intervensi yang dapat digunakan, menjadikan penyajian panduan kerja (*job aids*) menjadi hal yang tepat dalam solusi peningkatan kinerja. Dalam kondisi seperti ini, *job aids* sebagai salah satu intervensi dan juga *performance support*, yang berperan untuk memandu manusia dalam menerapkan detail pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut George M. Piskurich (2000:429) dalam Syahidah (2017), menjelaskan pengertian *job aids*, yaitu: "*Job aid (performance aid) is a printed or online device, product or tool designed for use on the job to provide guidance in the performance of a specific task*".<sup>12</sup>

---

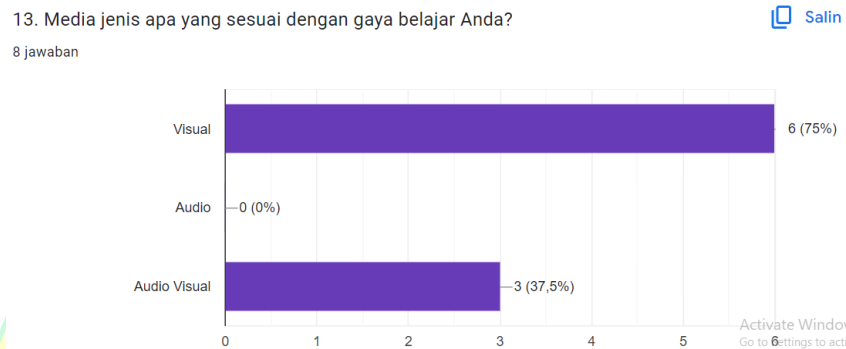
<sup>11</sup> Berkah Kiswantoro, *Pengembangan Job Aids untuk Peningkatan Kinerja Sales Promotion Girl dan Sales Promotion Boy Adidas Store Mal Aeon Jakarta*, (Jakarta: Skripsi UNJ, 2019), hlm. 26.

<sup>12</sup> Nisa N. Syahidah, *Pengembangan Buku Panduan "Orientasi Kerja" untuk Memfasilitasi Belajar Karyawan Baru di PT Suzuki Indomobil Moto*, (Jakarta: Skripsi UNJ, 2017), hlm.19.

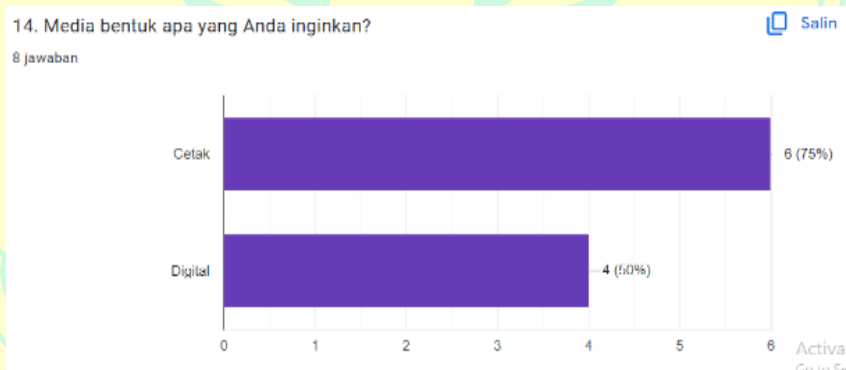
Dapat diartikan *job aids* digunakan untuk membantu seseorang menyelesaikan tugas–tugas yang spesifik. Penggunaan *job aids* biasanya untuk pekerjaan atau tugas yang baru diketahui maupun yang bersifat berkelanjutan, dan digunakan sebagai panduan bagi pemelajar selama dia melakukan tugas/pekerjaannya. Hal ini menjadikan *job aids* dapat dikatakan sebagai media pendukung yang tepat bagi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan mempermudah pekerjaannya, dengan memfasilitasi belajar para pegawai dengan mengingatkan kembali prosedur atau alur kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, untuk itu pengembang terdorong untuk mengembangkan sebuah alat bantu kerja (*job aids*), terkait perekaman *microteaching* untuk PPSBLD LP3M. Dapat disimpulkan alasan mengapa *job aids* menjadi solusi, yaitu: (1) *Job aids* berisi panduan kerja yang spesifik. Cocok digunakan untuk memfasilitasi belajar perekaman *microteaching*, yang sifatnya spesifik dan teknis; (2) Tidak semua masalah kinerja perlu diselesaikan dengan pelatihan. Sesuai dengan kondisi saat ini, yaitu sedikit pegawai LP3M yang perlu dibelajarkan, untuk itu tidak perlu adanya pelatihan; (3) Dibandingkan dengan pelatihan, penggunaan *job aids* akan lebih efisiensi biaya dan waktu, serta fleksibel terhadap modifikasi materi; (4) *Job aids* digunakan untuk tugas baru maupun sifatnya berkelanjutan, hal ini sesuai dengan operasional perekaman *microteaching* yang berkelanjutan selama PPSBLD LP3M beroperasi. Dalam hal ini,

membuat *job aids* dapat digunakan jangka panjang dari generasi ke generasi, baik oleh pegawai lama, pegawai baru, bahkan oleh mahasiswa magang (pegawai sementara) yang sifatnya tidak tetap atau selalu berganti.



Gambar 1. 4 Gaya Belajar Pegawai LP3M



Berdasarkan analisis kebutuhan pegawai, mayoritas memiliki gaya belajar visual dan mengharapkan media dalam bentuk cetak, untuk itu *job aids* akan dikemas dalam bentuk cetak berupa *table flipchart*, yang berisi pengenalan perekaman, instalasi peralatan dan perlengkapan, ketentuan perekaman, alur melakukan perekaman, mengunggah hasil perekaman, hingga mengatasi setiap kendalanya. Pemilihan media ini juga didasari pada karakteristik pekerjaan

perekaman *microteaching*, yang mana memiliki rentang durasi yang tidak bisa dilakukan dengan cepat, dan dengan banyak tahapan secara teknis yang harus dilakukan, sehingga membutuhkan alat bantu yang dapat memfasilitasi belajar secara jelas pada setiap tahapannya. Sedangkan, kebutuhan pegawai lainnya yang memiliki gaya belajar audio visual dan mengharapkan media dalam bentuk digital, tetap dapat dipenuhi kebutuhannya, yaitu dengan menyediakan alternatif media berupa video tutorial yang akan diletakkan aksesnya pada bagian akhir *job aids* cetak, yang berisi mulai dari instalasi peralatan dan perlengkapan, hingga bagaimana mengunggah hasil perekaman, juga berguna sebagai video pengayaan bagi pegawai yang ingin mempelajari perekaman secara lebih jelas.

*Job aids* berbentuk *table flipchart* juga akan memberikan kemudahan pada penggunaannya. Dengan *table flipchart* yang akan diletakkan di meja kerja monitoring, memberikan kemudahan pengguna dalam menjadikannya sebagai pedoman alur kerja mereka, karena mereka dapat dengan mudah melihat media tersebut dan dapat langsung mempraktikkan setiap alurnya. Dengan begitu, diharapkan mampu meningkatkan pemahaman pegawai agar dapat bekerja lebih aman dan meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi dalam melakukan pekerjaan.

Oleh karena itu, dilakukanlah penelitian dalam upaya mengembangkan sebuah alat bantu kerja (*job aids*) berupa *table*

*flipchart* terkait perekaman *microteaching*, guna memfasilitasi belajar dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja pegawai LP3M UNJ.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan analisis masalah yang sudah diuraikan di atas, berikut merupakan identifikasi masalah pada penelitian ini:

1. Apakah perekaman *microteaching* di pusat PPSBLD UNJ berjalan dengan baik?
2. Apa kendala yang dihadapi dalam melakukan perekaman *microteaching*?
3. Apa akibat jika pengetahuan tentang tahapan perekaman *microteaching* tidak dipahami dengan baik oleh pegawai LP3M UNJ?
4. Bagaimana cara perekaman *microteaching*?
5. Seberapa penting pengembangan panduan kerja (*job aids*) untuk mengatasi kendala pada pusat PPSBLD UNJ?
6. Bagaimana *job aids* yang sesuai untuk pegawai LP3M UNJ?
7. Bagaimana proses pengembangan *job aids* perekaman *microteaching* untuk pusat PPSBLD UNJ?

### C. Ruang Lingkup

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, agar pengembangan ini lebih terfokus dan terarah, maka ruang lingkup dari penelitian ini, yaitu:

1. Jenis masalah

Pengembang membatasi masalah pada poin ketujuh uraian identifikasi masalah yang telah dipaparkan, yaitu “Bagaimana proses pengembangan *job aids* perekaman *microteaching* untuk pusat PPSBLD UNJ?”

2. Jenis media yang dikembangkan

Media yang akan dikembangkan dalam penelitian ini, yaitu *job aids* cetak berupa *table flipchart*, yang di dalamnya juga terdapat akses video tutorial yang akan menjadi dukungan kinerja dalam melakukan pekerjaan perekaman *microteaching* di PPSBLD UNJ.

3. Materi

*Job aids* ini berisi pengenalan perekaman, instalasi peralatan dan perlengkapan, ketentuan perekaman, alur melakukan perekaman dan menggunggah hasil perekaman, hingga mengatasi setiap kendalanya.

4. Sasaran subjek penelitian

Sasaran dari penelitian pengembangan ini adalah pegawai LP3M UNJ.



#### 5. Waktu

Dimulai pada September 2023.

#### 6. Tempat

Tempat yang akan dijadikan sumber data dalam penelitian ini, adalah Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penjaminan Mutu (LP3M) Universitas Negeri Jakarta (UNJ), yang berada di Kampus A UNJ, Gedung Ki Hajar Dewantara, Jl. Rawamangun Muka, RT.7/RW.14, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta. 13220.

### D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan analisis masalah, identifikasi masalah, dan rumusan masalah yang telah ditentukan, penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengembangkan *job aids* perekaman *microteaching* untuk pusat PPSBLD UNJ.

### E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan banyak manfaat, diantaranya:

#### 1. Manfaat Teoritis

- a) Sebagai bentuk pengaplikasian teknologi pendidikan dalam kawasan pengembangan.
- b) Pengembangan *job aids* ini diharapkan dapat memperluas kajian teoritis bidang teknologi pendidikan.

- c) Hasil pengembangan dapat menjadi referensi penelitian pengembangan *job aids*, khususnya yang dilakukan dalam organisasi yang terdapat *microteaching*.

## 2. Manfaat Praktis

### a) Pegawai LP3M UNJ

- 1) *Job aids* yang dihasilkan dapat menjadi sumber belajar untuk memfasilitasi, membimbing, maupun pengingat dalam melakukan perekaman *microteaching*.
- 2) *Job aids* yang dihasilkan dapat membantu meminimalisir kesalahan dalam melakukan perekaman *microteaching*.

### b) Pengembang

- 1) Sebagai aktualisasi diri terhadap minat pengembang dalam mengembangkan media untuk memfasilitasi belajar.
- 2) Menambah wawasan serta mendapat pengalaman langsung mengembangkan *job aids* perekaman *microteaching* untuk pegawai LP3M UNJ.

### c) Instansi

- 1) Menambah wawasan dan pengetahuan dalam melakukan perekaman *microteaching*.
- 2) Dapat mengaplikasikan *job aids* sebagai alat bantu perekaman *microteaching*.
- 3) Dapat menjadi bahan belajar untuk dapat meminimalisir kesalahan selama melakukan perekaman *microteaching*.