

# Konsep Teknologi Kinerja Sebagai Bagian dari Bidang Teknologi Pendidikan

Dr. Riche C. Johan, M. Si  
M. Ridwan Sutisna, M. Pd  
Gema Rullyana, M.

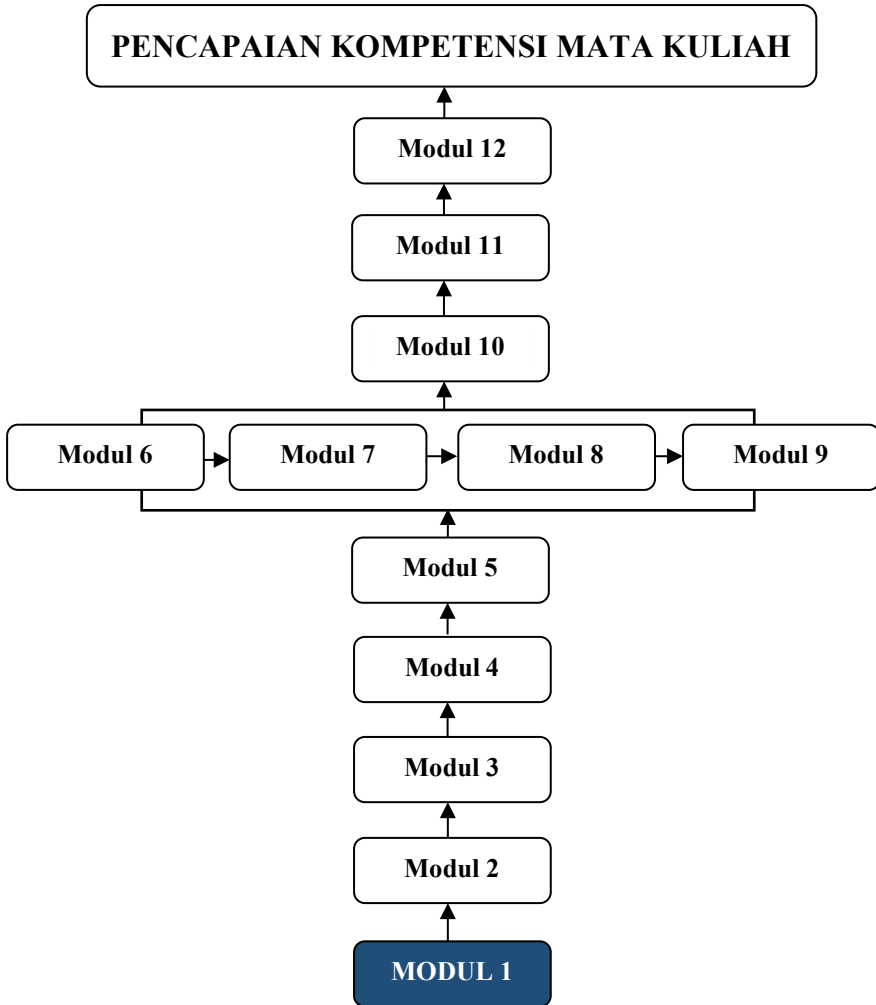


## PENDAHULUAN

---

Materi yang disajikan pada Modul 1 merupakan dasar awal yang memberikan pijakan sekaligus latar belakang bidang teknologi kinerja menjadi salah satu bidang kajian dari teknologi pendidikan.

Modul 1 akan menjelaskan tentang konsep dasar yang menghubungkan antara Teknologi Pendidikan dan Teknologi Kinerja, serta Hakikat Teknologi Kinerja sebagai bidang kajian tersendiri. Pemahaman tentang materi pada Modul 1 akan mempengaruhi sudut pandang Anda dalam memandang pentingnya konsep teknologi kinerja dalam bidang Teknologi Pendidikan, serta keluasan dan kedalaman cakupan bidang teknologi kinerja dalam kehidupan masyarakat, khususnya pada masyarakat pendidikan. Oleh karena itu, Modul 1 menjadi dasar prasyarat yang harus dikuasai sebelum berlanjut ke modul-modul selanjutnya.



Gambar 1.1  
Peta Kedudukan Modul



## KEGIATAN BELAJAR 1

## Teknologi Pendidikan dan Teknologi Kinerja

Sebagaimana kita semua ketahui, bidang Teknologi Pendidikan selalu berkembang seturut dengan berkembangnya zaman. Hal ini berimplikasi pada terjadinya perubahan cakupan kerja, area garapan dan interpretasi masyarakat terhadap hakikat Teknologi Pendidikan itu sendiri. Asosiasi bidang Teknologi Pendidikan yang menjadi rujukan bagi profesional maupun akademisi di dunia pada bidang teknologi pendidikan, yaitu AECT (*Association of Educational Communication and Technology*) merespon perubahan tersebut dengan secara konsisten memperbarui definisi untuk menjelaskan istilah Teknologi Pendidikan melalui Komite Istilah dan Definisi.

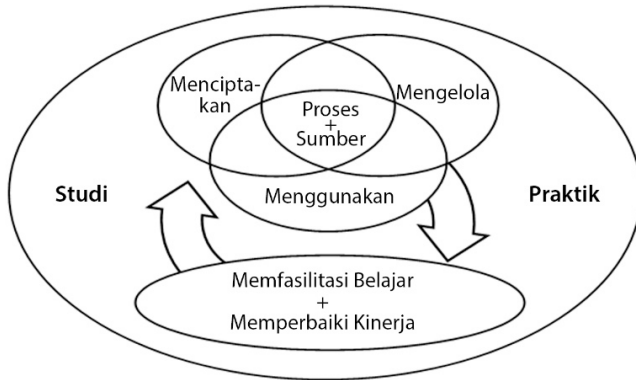
Hasil diskusi pada komite ini menyajikan perubahan perspektif sekaligus wujud transformasi bidang Teknologi Pendidikan sesuai dengan perkembangan masanya. Hingga saat ini, sejak lahirnya AECT telah dilahirkan empat definisi yang dikenal berdasarkan tahun penetapannya yaitu definisi Teknologi Pendidikan pada tahun 1972, 1977, 1994 dan 2004.

Berdasarkan pertimbangan perkembangan bidang keilmuan dan kebutuhan masyarakat, Komite Istilah dan Definisi AECT pada tahun 2004 menghasilkan kesepakatan bahwa teknologi pendidikan dapat didefinisikan sebagai suatu studi atau kajian dan praktik beretika dalam upaya untuk memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja dengan cara menggunakan, membuat, dan mengelola berbagai proses dan sumber-sumber teknologi yang tepat.

*“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. Januszewski & Molenda (2008)*

Bila dirinci berdasarkan definisi tersebut, maka akan kita temukan beberapa unsur aktivitas yang terdapat dalam definisi tersebut di antaranya yaitu *studi dan praktik etis dengan dua tujuan yaitu memfasilitasi pembelajaran dan meningkatkan kinerja dengan cara mencipta, mengelola,*

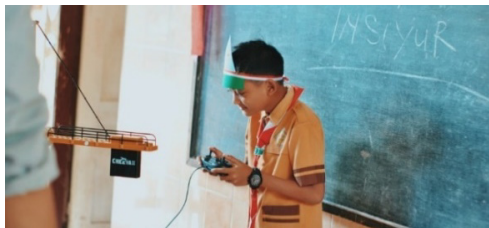
dan menggunakan proses dan sumber teknologi sebagai alat yang membantu tercapainya tujuan. Walaupun begitu, tujuan utama dari Teknologi Pendidikan adalah memfasilitasi pembelajaran (agar dapat diakses, variatif dan lebih menarik) serta meningkatkan kinerja manusia (agar lebih efektif dan efisien).



Sumber: Januszewski & Molenda (2008)

Gambar 1.2  
Visualisasi yang Menggambarkan Definisi Teknologi Pendidikan

Jika Anda perhatikan, salah satu keunikan pada definisi tersebut adalah munculnya secara eksplisit terminologi **teknologi kinerja**. *Kinerja yang dimaksud dalam konteks pembelajaran mengacu pada kemampuan peserta didik untuk menggunakan dan menerapkan kemampuan baru yang diperoleh.*



Sumber: Foto oleh Husniati Salma di Unsplash

Gambar 1.3  
Integrasi Teknologi dalam Pembelajaran di Sekolah Merupakan Salah Satu Wujud Upaya Teknologi Pendidikan dalam Mencapai Tujuannya yaitu Memfasilitasi Pembelajaran dan Meningkatkan Kinerja

Secara historis, teknologi pendidikan selalu memiliki komitmen khusus untuk hasil atau luaran dari suatu proses, contohnya pembelajaran berprograma. Dalam pembelajaran berprograma, bahan pembelajaran yang diprogram dinilai berdasarkan sejauh mana pengguna dapat menunjukkan pencapaian tujuan antara atau *terminal objective* setelah pelaksanaan pembelajaran. *Terminal objective* diuji pada kondisi aktual di mana orang yang sedang dilatih atau dididik pada saat yang bersamaan melakukan pekerjaannya, dan mereka dinilai berdasarkan seberapa baik mereka mampu menerapkan hasil belajar saat mengikuti pelatihan atau pendidikan secara langsung dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kinerja memperkuat konotasi pembelajaran bahwa pembelajaran tidak hanya berfungsi untuk menambahkan pengetahuan baru yang belum tentu bisa digunakan (*inert knowledge*), lebih dari itu diharapkan bisa meningkatkan kemampuan yang dapat digunakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, atau dengan kata lain memiliki kebermanfaatannya terhadap tuntutan kebutuhan peserta didik.

Selain membantu peserta didik secara individu untuk berkinerja lebih baik, peralatan dan ide-ide teknologi pendidikan dapat membantu guru dan desainer untuk menjadi lebih baik dan mereka dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efektif. Hal ini karena Teknologi Pendidikan dianggap memiliki kekuatan untuk meningkatkan produktivitas di tingkat individu dan organisasi.

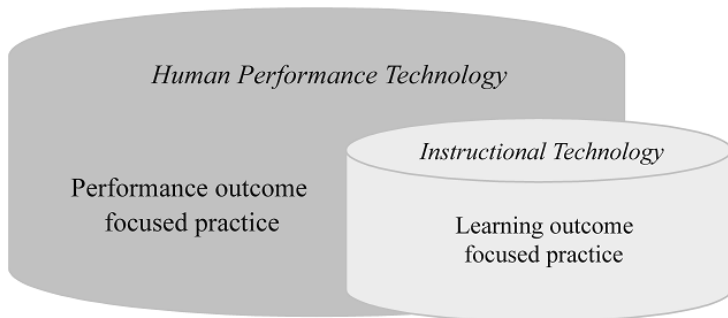
Penggunaan istilah “*improving performance*” dalam definisi ini tidak bermaksud untuk menyatakan bahwa Teknologi Pendidikan mencakup semua bentuk tindakan peningkatan kinerja. Seperti yang dinyatakan dalam bidang teknologi kinerja manusia (*Human Performance Technology/HPT*) sebagaimana disampaikan oleh Pershing (2006), ada banyak jenis intervensi yang dapat digunakan di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja.

Beberapa contoh bentuk intervensi, di antaranya adalah penggunaan alat, pemberian insentif, perubahan organisasi, pemberian dukungan kognitif, dan pendesainan ulang pekerjaan, selain tentu saja penyelenggaraan pembelajaran.

Dalam konteks ini teknologi kinerja adalah konsep yang lebih luas daripada teknologi pendidikan karena mencakup semua jenis intervensi ini sedangkan teknologi pendidikan hanya mencakup sebagian pada bidang teknologi kinerja khususnya terkait dengan bentuk-bentuk intervensi yang bersifat solusi pembelajaran (*instructional solution*).

Bidang Teknologi Pendidikan dan bidang Teknologi Kinerja berbeda dalam ruang lingkup praktiknya. Sederhananya, Teknologi Pendidikan berfokus pada peningkatan hasil pembelajaran, dan Teknologi Kinerja berfokus pada peningkatan kinerja atau hasil organisasi, serta termasuk didalamnya juga hasil belajar. Oleh karena itu, dalam konteks ini praktik teknologi kinerja dimulai sebelum praktik Teknologi Pendidikan.

Selain tentu saja, sebagaimana telah disampaikan sebelumnya bahwa Teknologi Kinerja menggunakan sejumlah besar intervensi, termasuk di antaranya adalah intervensi pembelajaran (salah satu tautan langsung bidang Teknologi Kinerja dengan bidang Teknologi Pendidikan). Dalam hal fokus pelaksanaan dan luaran praktiknya, Chyung (2008) menyatakan bahwa eratnya hubungan antara bidang Teknologi Kinerja dan Teknologi Pendidikan dapat dianggap sebagai hubungan kakak-adik yang sangat erat.



Sumber: Chyung (2008)

Gambar 1.4  
Visualisasi Hubungan antara Teknologi Kinerja dan Teknologi Pendidikan

*Saudara mahasiswa, sampai di sini, apakah Anda sudah dapat melihat kaitan antara Teknologi Pendidikan dengan Teknologi Kinerja? Atau ada yang belum Anda pahami? Coba ulangi lagi membaca materi yang belum Anda kuasai.*

Mari kita perhatikan materi ini lebih mendalam. Definisi teknologi pendidikan pada tahun 2004 menyebutkan tiga cara atau fungsi utama yang merupakan bagian integral dari konsep teknologi pendidikan **yaitu**

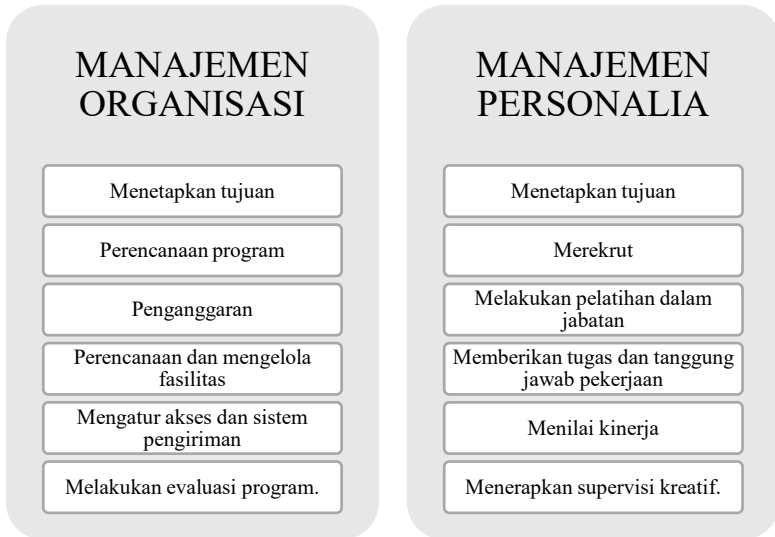
**menciptakan (*creating*), menggunakan (*using*), dan mengelola (*managing*).** Fungsi-fungsi ini dapat dilihat sebagai rangkaian kegiatan terpisah yang dapat dilakukan oleh orang yang berbeda pada waktu yang berbeda. Fungsi-sungsi tersebut juga dapat dipandang sebagai fase dari proses pengembangan instruksional ataupun pembelajaran yang lebih besar.

Para pendukung pendekatan sistem untuk pengembangan pembelajaran menyatakan bahwa fungsi-fungsi tersebut disertai dengan proses evaluasi pada setiap fase. Memantau keputusan dan mengambil tindakan korektif melalui evaluasi pada setiap fase adalah salah satu karakter penting dari konsep pendekatan sistem.

Sebelumnya, Januszewski (2001) menguraikan bahwa teknologi kinerja secara eksplisit terdapat pada kawasan manajemen. Kompetensi dan fungsi yang terlibat dalam konsep manajemen dalam teknologi pendidikan tercermin dalam cara kerja perpustakaan sekolah atau program pusat sumber belajar di sekolah. Di kedua tempat ini, konsep manajemen berjalan seimbang antara pengelolaan kebutuhan organisasi dan kebutuhan personalia.

Secara khusus, dari penjelasan tersebut dapat kita rumuskan *enam titik fokus dalam aspek manajemen organisasi yaitu menetapkan tujuan, perencanaan program, penganggaran, perencanaan dan mengelola fasilitas, mengatur akses dan sistem pengiriman, dan melakukan evaluasi program.* Sementara itu, *enam elemen yang ditekankan dalam manajemen personalia adalah menetapkan tujuan; merekrut; melakukan pelatihan dalam jabatan; memberikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan; menilai kinerja; dan yang terakhir menerapkan supervisi kreatif.*





Gambar 1.5  
Perbandingan Konsep Manajemen Organisasi dengan Manajemen Personalia

Dilihat dari titik fokusnya, upaya peningkatan kinerja sangat terlihat pada aspek manajemen personalia. Selain memperlihatkan singgungan bidang teknologi pendidikan terhadap bidang teknologi kinerja, hal ini sekaligus menjadi penjelasan terkait cakupan peningkatan kinerja yang dapat dilakukan pada implementasi bidang ilmu teknologi pendidikan.

Teknologi pendidikan atau teknologi pembelajaran dapat dilihat sebagai sebuah bagian lain dalam bidang teknologi kinerja, suatu bidang pendekatan yang holistik untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja melalui berbagai cara, termasuk di antaranya melalui solusi pembelajaran yang salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan (diklat).

Sampai di sini kita dapat menyepakati bahwa dengan adanya terminologi "*improving performance*" menyiratkan adanya kriteria kualitas. Pelaksanaan pencapaian tujuan memfasilitasi pembelajaran seharusnya dapat berjalan lebih baik dilakukan oleh bidang teknologi pendidikan dibandingkan oleh yang dilakukan dengan pendekatan selain teknologi pendidikan. Selain itu, lebih dapat mengacu pada tujuan untuk membimbing peserta didik agar tidak hanya menambah *inert knowledge* tetapi juga menjadi lebih aktif, dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang siap pakai dan bermanfaat nyata.



## LATIHAN

---

Untuk memperdalam pemahaman Anda mengenai materi di atas, kerjakanlah latihan berikut!

- 1) Rumuskan perbedaan antara Teknologi Pendidikan dan Teknologi Kinerja secara spesifik, berdasarkan pemaparan materi pada KB 1.
- 2) Pelajari kembali beberapa mata kuliah yang bidang ilmu Teknologi Pendidikan yang bersifat umum seperti Kawasan Teknologi Pendidikan, Pengembangan Program Pendidikan dan Pelatihan, Teknologi Pendidikan dalam Pendidikan Jarak Jauh, dan mata kuliah-mata kuliah lainnya. Buatlah catatan konsep-konsep yang relevan dengan bidang teknologi kinerja.
- 3) Setelah membuat catatan dari mata-mata kuliah tersebut, buatlah satu essay minimal 300 kata terkait dengan kebutuhan peningkatan kinerja manusia melalui penerapan bidang ilmu Teknologi Pendidikan. Kemudian tuliskan tulisan tersebut di media sosial agar orang lain ikut memberikan tanggapannya.

### *Petunjuk Jawaban Latihan*

- 1) Baca kembali kegiatan belajar 1, dan temukan beberapa pemaparan yang membandingkan perbedaan antara Teknologi Pendidikan dengan Teknologi Kinerja baik secara tersirat maupun secara tersurat. Seperti, perbedaan cakupan dalam penerapan intervensi salah satunya. Coba cari perbedaan lainnya!
- 2) Buka dan baca kembali modul, catatan pribadi atau resume yang Anda buat pada mata kuliah lain. Temukanlah beberapa kajian yang Anda anggap relevan dengan bidang Teknologi Kinerja. Ikuti pola pada tabel sebagai berikut!

NAMA MATA KULIAH	KONSEP RELEVAN DENGAN TEKIN	CATATAN
Pengantar Teknologi Pendidikan	Pendekatan Sistem	Teknologi Pendidikan dan Teknologi Kinerja sama-sama dijalankan dengan pendekatan yang berorientasi pada cara pandang sistem

- 3) Temukan sebanyak-banyaknya. Diskusikan dengan tutor dan rekan unuk mendapatkan hasil penelusuran yang baik.
  - a) Amati lingkungan sekitar Anda kemudian jawablah pertanyaan, “mengapa dibutuhkan penerapan bidang ilmu Teknologi Pendidikan untuk meningkatkan kinerja manusia?”
  - b) jawaban yang Anda rumuskan dibuat sesederhana mungkin, kemudian baca kembali sajian materi pada kegiatan belajar 1 untuk dilanjutkan dengan merumuskan jawaban Anda ke dalam bentuk tulisan bebas dengan minimal 300 kata.



## RANGKUMAN

---

Konsep teknologi kinerja pertama kali muncul secara eksplisit pada definisi teknologi pendidikan 2004 yang menganggap teknologi pendidikan sebagai suatu studi atau kajian dan praktik beretika dalam upaya untuk memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja dengan cara menggunakan, membuat, dan mengelola berbagai proses dan sumber-sumber teknologi yang tepat. Teknologi Kinerja Manusia (*Human Performance Technology*) adalah konsep yang lebih luas daripada Teknologi Pendidikan karena mencakup semua jenis intervensi. Teknologi Pendidikan hanya mencakup sebagian pada bidang Teknologi Kinerja khususnya terkait dengan bentuk-bentuk intervensi yang bersifat solusi pembelajaran (*instructional intervention*).

Teknologi pendidikan atau teknologi pembelajaran sebagai sebuah bagian lain dalam bidang teknologi kinerja, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja seseorang di tempat kerja melalui berbagai cara, termasuk di antaranya melalui solusi pembelajaran yang salah satunya adalah pelatihan. Namun dalam perspektif Kawasan Pengelolaan Pembelajaran, justru Teknologi Kinerja yang merupakan salah satu bagian dari Teknologi Pendidikan yang tercermin dalam peranan manajemen organisasi dan manajemen sumberdaya manusia (*personalia*). Dan dengan adanya terminologi "*improving performance*" menyiratkan adanya kriteria kualitas yang berimplikasi pada tuntutan pelaksanaan pencapaian tujuan dalam upaya untuk memfasilitasi pembelajaran seharusnya dapat berjalan lebih baik dilakukan oleh bidang teknologi pendidikan dibandingkan oleh yang dilakukan dengan pendekatan selain teknologi pendidikan.

**TES FORMATIF 1** \_\_\_\_\_

Pilihlah satu jawaban yang paling tepat!

- 1) Konsep teknologi kinerja secara eksplisit muncul pada definisi teknologi pendidikan dari AECT pada tahun ....
  - A. 2008
  - B. 2004
  - C. 1994
  - D. 1977
  
- 2) Selain meningkatkan kinerja salah satu tujuan lain dari bidang ilmu teknologi pendidikan adalah untuk ....
  - A. memfasilitasi pembelajaran
  - B. menyediakan informasi utuh
  - C. mengoneksikan antar kelompok
  - D. sebagai media komunikasi
  
- 3) Ada tiga cara yang dapat dilakukan oleh bidang teknologi pendidikan untuk meningkatkan kinerja manusia, *kecuali* dengan cara ....
  - A. melalui pembelajaran
  - B. memberikan penguatan insentif
  - C. perubahan organisasi
  - D. pendesainan ulang pekerjaan
  
- 4) Selain berorientasi pada hasil, dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja, teknologi pendidikan juga sangat identik dengan orientasi pada ....
  - A. proses yang prosedural
  - B. orientasi pada pemanfaatan teknologi terkini
  - C. cara pandang sistem (*system approach*)
  - D. prioritas pada hasil yang dicapai (*outcome oriented*)
  
- 5) Pembelajaran yang dilakukan untuk peningkatan kinerja seharusnya menghindari penyampaian isi yang bersifat ....
  - A. *cross sectional knowledge*
  - B. *active and real knowledge*
  - C. *inert knowledge*
  - D. *usefull knowledge*

- 6) Dari banyak solusi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja manusia, teknologi pendidikan hanya mengelola 1 jenis intervensi yaitu intervensi ....
- yang bersifat *instructional solution*
  - pada perubahan organisasi
  - yang pemberian insentif
  - desain ulang pekerjaan
- 7) Diantara enam elemen manajemen personalia yang paling terkait dengan intervensi teknologi pendidikan pada upaya peningkatan kinerja personalia adalah melalui tindakan ....
- memberikan penugasan baru
  - melakukan perekrutan tenaga baru
  - melakukan pengawasan
  - melakukan *in-service training*
- 8) Berikut ini yang merupakan bentuk solusi intervensi teknologi pendidikan adalah ....
- pengembangan pusat sumber beajar dalam organisasi
  - menaikan gaji karyawan
  - memberikan sistem *reward and punishment*
  - menempatkan pengawas dalam setiap unit kerja

Cocokkanlah jawaban Anda dengan Kunci Jawaban Tes Formatif 1 yang terdapat di bagian akhir modul ini. Hitunglah jawaban yang benar. Kemudian, gunakan rumus berikut untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap materi Kegiatan Belajar 1.

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\text{Jumlah Jawaban yang Benar}}{\text{Jumlah Soal}} \times 100\%$$

Arti tingkat penguasaan: 90 - 100% = baik sekali

80 - 89% = baik

70 - 79% = cukup

< 70% = kurang

Apabila mencapai tingkat penguasaan 80% atau lebih, Anda dapat meneruskan dengan Kegiatan Belajar 2. **Bagus!** Jika masih di bawah 80%, Anda harus mengulangi materi Kegiatan Belajar 1, terutama bagian yang belum dikuasai.

## KEGIATAN BELAJAR 2

## Hakikat Teknologi Kinerja

Fitzpatrick dan Morrison (1971) menyatakan bahwa kinerja adalah *serangkaian respon yang bertujuan memodifikasi lingkungan dengan cara-cara tertentu*. Serangkaian respon tersebut bersumber dari adanya perintah atau permintaan baik yang diberikan oleh diri sendiri maupun oleh orang lain. Kinerja tersebut, seperti bagaimana seorang peserta ujian berperilaku atau bertindak dalam mengatasi soal-soal ujian, bagaimana seorang tukang kayu memodifikasi kayu sehingga menjadi barang-barang furniture, atau bagaimana seorang pedayung menggunakan peralatan dan air di sekelilingnya untuk bergerak secepat mungkin. Secara umum, kinerja bisa dipahami sebagai pelaksanaan tindakan untuk suatu tujuan tertentu.



Sumber: Foto karya Marian Trizuliak di Unsplash

Gambar 1.6

Pedayung yang Berupaya untuk Memanfaatkan dan Memodifikasi Lingkungannya untuk Melaju Secepat Mungkin

Sebagaimana telah kita bahas sebelumnya, dalam konteks teknologi pendidikan Januzsewski (2008) menafsirkan kinerja sebagai kemampuan pelajar untuk menggunakan dan menerapkan kemampuan baru yang diperoleh. Aspek penerapan dan penggunaan menjadi indikator adanya kinerja yang didasarkan pada pengetahuannya. Perolehan pengetahuan yang

berorientasi pada hasil kinerja tersebut sejatinya yang disebut dengan teknologi kinerja.

Salah satu buku rujukan teknologi kinerja adalah *Handbook of Human Performance Technology* edisi ketiga dengan sub judul *Principles, Practices, and Potential* di tahun 2006. Harold D. Stolovich dan Erica J. Keeps mengantarkan pembaca buku tersebut dengan definisi umum bidang teknologi kinerja. Mereka mendefinisikan teknologi kinerja sebagai suatu bidang studi dan aplikasi profesional, yang memiliki tujuan utama untuk merencanakan sistem yang memungkinkan orang dan organisasi bekerja dengan cara-cara yang dihargai baik oleh mereka sendiri maupun semua pihak yang berkepentingan.

Teknologi Kinerja adalah bidang kajian yang secara turun temurun selama lebih dari setengah abad berevolusi yang bersumber dari kajian multidisiplin, seperti psikologi, komunikasi, manajemen, ilmu informasi, pengukuran dan evaluasi, dan bidang kajian lainnya. Selain Teknologi Kinerja juga dianggap turunan dari sejumlah bidang lain seperti teknologi pembelajaran, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan organisasi, dan teknik industri.

Terlepas dari beragam anggapan tersebut, patut kita sadari bahwa penggunaan istilah teknologi kinerja (*Human Performance Technology/HPT*) dalam praktiknya banyak bersinggungan dengan peningkatan kinerja (*Human Performance Improvement/HPI*). Terdapat dua aliran dalam penggunaan istilah ini. Sebagian pihak memiliki kecenderungan untuk konsisten dalam penggunaan salah satu istilah. Namun, sebagaimana dinyatakan oleh Stolovich dan Keeps bahwa sesungguhnya kedua istilah tersebut dapat digunakan secara bersamaan.

Istilah peningkatan kinerja telah mulai muncul dalam publikasi profesional sehingga lebih dapat diterima oleh kalangan profesional. Namun dalam perspektif yang lebih luas, teknologi kinerja sesungguhnya lebih berperan sebagai sarana untuk mencapai kinerja yang bernilai, dan peningkatan kinerja merupakan hasil akhir yang menjadi indikator keberhasilan proses teknologi kinerja. Terlepas dari terminologinya, baik teknologi kinerja (HPT) maupun peningkatan kinerja (HPI) telah mewakili bidang studi, penelitian, dan praktik profesional yang unik, yang layak diakui di dunia profesional dan, bahkan dalam lingkungan sosial masyarakat umum.



Sumber: dzone.com

Gambar 1.7  
Ilustrasi Peningkatan Kinerja

Secara umum Pershing (2006) mendefinisikan teknologi kinerja sebagai kajian dan praktik etis dari peningkatan produktivitas dalam organisasi dengan cara merancang dan mengembangkan ragam intervensi efektif yang berorientasi pada hasil, komprehensif dan sistemik.

*“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.”*

James A. Pershing (2006)

Seperti halnya definisi Teknologi Pendidikan yang diterangkan pada kegiatan belajar sebelumnya, definisi teknologi kinerja yang disampaikan oleh Pershing memiliki karakteristik yang hampir sama. Dari definisi tersebut dapat disadur beberapa konsep yang menjelaskan teknologi kinerja secara lebih terperinci. Teknologi kinerja merupakan suatu studi atau bidang kajian. Penggunaan istilah studi yang berarti kajian berarti bahwa bidang teknologi kinerja secara hati-hati memeriksa dan menganalisis berbagai masalah yang muncul dalam upaya memahami dan mengoptimalkan pengetahuan dan keterampilan manusia.

Kunci untuk memahami pentingnya istilah studi dalam teknologi kinerja karena adanya kebutuhan untuk melakukan penelusuran yang sistematis dan tertata (*systematic inquiry*). Dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan sekaligus mencari jawaban tentang kinerja manusia melalui cara-cara yang



terorganisir. Proses teknologi kinerja menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif melalui analisis filosofis, investigasi historis, penggunaan dan pengembangan teori, pengembangan model, dan evaluasi.

Pentingnya untuk selalu melakukan kajian (*study*) dalam implementasi teknologi kinerja utamanya untuk menghindari melakukan tindakan dari mulai analisis hingga eksekusi intervensi yang telah ditentukan menggunakan cara-cara yang biasa dilakukan. Setiap tindakan dalam teknologi kinerja harus didasarkan hasil kajian yang mendalam. Proses pengkajian sangat menentukan dalam proses pemilihan, perancangan, pengembangan dan evaluasi intervensi yang telah ditentukan. Selain juga adanya unsur kajian akan lebih menguatkan pemahaman dan meningkatkan kemampuan praktis tentang teknologi kinerja.

Sebagai suatu praktik etis (*ethical practice*) teknologi kinerja secara profesional memiliki kode etik yang dijadikan rujukan dalam pelaksanaan proses aplikasi bidang ilmu teknologi kinerja. Kode etik ini merujuk pada prosedur yang diberikan pada teknolog kinerja profesional yang disertifikasi oleh *International Society for Performance Improvement* (ISPI). Kode etik tersebut terdiri dari enam poin prinsip sebagai berikut.

1. Peningkatan nilai tambah (*added value*) bagi semua pihak.
2. Mempromosikan dan menggunakan strategi teknologi kinerja yang prosedural dan valid.
3. Bekerja secara kolaboratif dan dapat dipercaya.
4. Selalu meningkatkan kecakapan dalam bidang teknologi kinerja
5. Berintegritas dengan selalu jujur dan bertanggungjawab.
6. Menjaga kerahasiaan mitra dan menghindari konflik kepentingan.

Mari kita dalami kembali pemahaman dasar mengenai teknologi kinerja dengan memahami beberapa istilah yang terkait dengan bidang ilmu ini, sebagai berikut.

1. *Peningkatan* berarti menjadi lebih baik dan terjadi pada aspek nilai dan kualitas. Sedangkan, produktivitas memiliki dimensi kualitas dan kuantitas. Nilai tertinggi yang dibuat oleh organisasi adalah ketika mampu memberikan produk atau layanan dengan sejumlah biaya tertentu menggunakan teknik manajemen, keterampilan, teknologi, dan input yang diperlukan sebaik mungkin. Mekanisme tersebut merupakan luaran yang diharapkan dari suatu produktivitas. Peningkatan produktivitas (*improving productivity*) yang dimaksud dalam teknologi kinerja

bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi proses kerja individu dan organisasi dalam menghasilkan luaran yang optimal. Proses peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan memodifikasi komponen suatu sistem, baik pada komponen input, proses maupun output.

2. *Organisasi (Organization)* yang dimaksud dalam konteks teknologi kinerja adalah suatu lembaga atau perusahaan yang dinamis, memiliki nuansa politik, ada orientasi ekonomi, dan merupakan sistem sosial dengan berbagai macam tujuan. Organisasi diciptakan untuk melayani kebutuhan banyak orang. Manusia bekerja dengan berorganisasi dan secara teratur berinteraksi dengan manusia atau individu lain. Seseorang termasuk bagian dari unit atau kelompok kerja. Kemudian menerima dan memberikan informasi, bertemu, dan menyelesaikan masalah sebagai bagian dari kelompok yang merupakan bagian dari suatu organisasi. Dapat disimpulkan bahwa, kebutuhan orang-orang adalah kebutuhan organisasi dan kebutuhan organisasi adalah kebutuhan orang-orang. Keduanya terjalin sangat erat.
3. *Proses perancangan dan pengembangan (design and development)* membutuhkan rencana persiapan yang rinci untuk intervensi peningkatan kinerja. Termasuk di antaranya melakukan analisis kinerja, menentukan tujuan spesifik, mengidentifikasi karakteristik populasi yang akan diintervensi, mengurutkan prioritas tujuan, menganalisis karakteristik intervensi, hingga melaksanakan proses evaluasi. Teknolog kinerja sebagai seorang perancang dan pengembang intervensi, menata dan mengurutkan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memecahkan masalah organisasi dan meningkatkan kinerja.
4. *Intervensi* adalah suatu tindakan yang diambil untuk meningkatkan kinerja. Intervensi direncanakan, disengaja, membutuhkan dukungan perubahan perilaku dari organisasi dan orang-orang di dalamnya. Intervensi harus direncanakan dan dikelola secara proaktif sehingga orang-orang bisa beradaptasi dengannya. Intervensi dirancang dan dikembangkan untuk menjawab suatu kebutuhan spesifik, menjembatani kesenjangan antara posisi organisasi saat ini dan proyeksi pengembangannya di masa depan. Peningkatan kinerja yang efektif (*effective intervention*) akan membuahkan produktivitas seperti yang diinginkan. Sebagaimana efektifitas dapat dimaknai dengan melakukan hal yang benar dengan cara yang tepat.

Prinsip yang bertahan lama sebagai bagian dari prosedur teknologi kinerja adalah fokus pada hasil baik di awal maupun di akhir proses (*result-oriented*). Hasil atau luaran tersebut harus nyata terasa dan terukur, benar-benar merupakan hasil dari upaya peningkatan kinerja (bukan efek samping intervensi lain), dan harus berdampak positif bagi organisasi. Hasil tersebut harus menciptakan keunggulan dan bermakna bagi organisasi, individu dan mitra pengguna layanan organisasi tersebut.

Selain itu, untuk menjadi efektif, intervensi yang bermuara pada peningkatan kinerja harus dapat menyelesaikan seluruh masalah atau komprehensif. Sehingga penyelesaian masalah tidak parsial dan menimbulkan potensi tumbuhnya masalah baru. Selain, intervensi yang dilakukan juga harus terintegrasi ke dalam organisasi atau berlaku secara sistemik. Intervensi yang sistemik mengarah pada kebutuhan organisasi secara menyeluruh. Khususnya yang berkaitan dengan proses dan fungsi utama organisasi. Oleh karena itu, inisiatif peningkatan kinerja yang komprehensif dan sistemik (*comprehensive and systemic*) sangat diperlukan.

Pada akhirnya dapat kita rumuskan bahwa tujuan utama teknologi kinerja adalah untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan cara yang paling efisien untuk mencapai hasil yang ditargetkan dan dihargai. Misi tersebut dilakukan utamanya dengan melalui proses rekayasa kinerja individu dan organisasi yang bernilai dan efektif berdasarkan prinsip-prinsip sistemik, sistematis, dan ilmiah dan ditunjukkan melalui langkah-langkah prosedural yang kredibel.

Sampai di sini seharusnya Anda menyadari bahwa tuntutan seorang teknolog kinerja salah satunya harus mampu memainkan banyak peran sekaligus. Kunci profesi teknolog kinerja adalah dengan kesuksesan perannya sebagai seorang *analisis, konsultan, desainer, evaluator, fasilitator, manajer proyek, mentor manajemen, bahkan jika diperlukan, menjadi terapis organisasi*.



## LATIHAN

---

Untuk memperdalam pemahaman Anda mengenai materi di atas, kerjakanlah latihan berikut!

- 1) Cari sumber referensi yang lain untuk memperkaya pemahaman Anda mengenai konsep Teknologi kinerja. Kemudian, tentukan beberapa konsep yang menurut anda sangat relevan dengan bidang keilmuan teknologi kinerja.
- 2) Dengan menggunakan pemahaman Anda setelah membaca modul ini, buatlah kesimpulan mengenai cakupan dari bidang teknologi kinerja.

### *Petunjuk Jawaban Latihan*

- 1) Perhatikan daftar pustakan pada Modul 1. Cari tulisan-tulisan yang ditulis oleh para pakar yang berada di daftar Pustaka melalui perpustakaan atau pencarian di internet.
- 2) Pilihlah beberapa sumber yang relevan dengan bidang teknologi kinerja dan tuangkan dalam tabel berikut.

SUMBER RUJUKAN	KONSEP RELEVAN	CATATAN
Seels, D Barbara. Rita C. Richey. (1994). <i>Instructional Technology. The Definition and Domain of the Field.</i> Washington: AECT	Kawasan Manajemen dalam Teknologi Pendidikan	Utamanya Kawasan pengelolaan mencakup pengelolaan proyek, sumber, sistem penyampaian, dan informasi

- 3) Jika telah menyelesaikan Latihan ke 1, sebaiknya Anda membuat catatan ringkasan materi dan kesimpulan pada buku catatan.



Secara umum Teknologi Kinerja dapat diartikan sebagai kajian dan praktik etis dari peningkatan produktivitas dalam organisasi dengan cara merancang dan mengembangkan ragam intervensi efektif yang berorientasi pada hasil, komprehensif dan sistemik. Pentingnya untuk selalu melakukan kajian (*study*) dalam implementasi teknologi kinerja utamanya untuk menghindari melakukan tindakan intervensi berdasarkan kebiasaan. Memperhatikan kode etik teknolog kinerja dalam prosesnya sehingga dapat menerapkan bidang ilmu teknologi kinerja sebagai suatu praktik etis (*ethical practice*).

Peningkatan produktifitas (*improving productivity*) yang dapat dilakukan dengan memodifikasi komponen suatu sistem, bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi proses kerja individu dan organisasi dalam menghasilkan luaran yang optimal. Organisasi (*Organization*) yang dimaksud dalam konteks teknologi kinerja adalah suatu lembaga atau perusahaan yang dinamis, memiliki nuansa politik, ada orientasi ekonomi, dan merupakan sistem sosial dengan berbagai macam tujuan.

Teknolog kinerja sebagai seorang perancang dan pengembang intervensi, menata dan mengurutkan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memecahkan masalah organisasi dan meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja yang efektif (*effective intervention*) akan membuahkan produktifitas seperti yang diinginkan. Prinsip yang bertahan lama sebagai bagian dari prosedur teknologi kinerja adalah focus pada hasil baik di awal maupun di akhir proses (*result-oriented*).

Upaya peningkatan kinerja yang komprehensif dan sistemik (*comprehensive and systemic*) sangat diperlukan, agar penyelesaian masalah tidak parsial dan menimbulkan potensi tumbuhnya masalah baru dan mengarah pada kebutuhan organisasi secara menyeluruh. Tujuan utama teknologi kinerja adalah untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan cara yang paling efisien untuk mencapai hasil yang ditargetkan dan dihargai. Misi tersebut dilakukan utamanya dengan melalui proses rekayasa kinerja individu dan organisasi yang bernilai dan efektif berdasarkan prinsip-prinsip sistemik, sistematis, dan ilmiah dan ditunjukkan melalui langkah-langkah prosedural yang kredibel. Kunci profesi teknolog kinerja adalah dengan kesuksesan perannya sebagai seorang analis, konsultan, desainer, evaluator, fasilitator, manajer proyek, mentor manajemen, bahkan jika diperlukan, menjadi terapis organisasi.

**TES FORMATIF 2**

---

Pilihlah satu jawaban yang paling tepat!

- 1) Teknologi kinerja merupakan bidang ilmu yang multi disiplin karena ....
  - A. disusun dan dipengaruhi oleh banyak disiplin ilmu
  - B. merupakan kumpulan dari beberapa disiplin ilmu
  - C. merujuk pada bidang ilmu pengembangan sumber daya manusia dan organisasi
  - D. diterapkan dalam bidnag pekerjaan yang berbeda-beda tanpa batas
  
- 2) Dalam perspektif yang luas, teknologi kinerja sesungguhnya memiliki peran untuk ....
  - A. menghasilkan kinerja yang berharga
  - B. meningkatkan kinerja sampai pada titik puncak
  - C. meningkatkan produktivitas individu dan organisasi secara menyeluruh
  - D. mengurangi kesalahan kinerja yang biasa terjadi
  
- 3) Teknologi kinerja merupakan suatu tindakan pengkajian karena dalam implementasinya...
  - A. menggunakan sistematika metode penelitian tertentu
  - B. merujuk pada desain sistem pembelajaran yang baku
  - C. membutuhkan rujukan dari para ahli
  - D. membutuhkan proses penelusuran yang sistematis dan tertata
  
- 4) Berikut ini yang **tidak** termasuk ke dalam kode etik pada teknolog kinerja profesional yang disertifikasi oleh *International Society for Performance Improvement (ISPI)* adalah ....
  - A. menggunakan strategi teknologi kinerja yang prosedural dan valid.
  - B. bekerja secara kolaboratif
  - C. meningkatkan kecakapan dalam bidang teknologi kinerja
  - D. sepenuhnya berorientasi pada hasil
  
- 5) Meningkatkan kualitas dan efisiensi proses kerja individu dan organisasi dalam menghasilkan luaran yang optimal merupakan pengertian dari ....
  - A. *improving productivity*
  - B. *goal oriented*
  - C. *system effective*
  - D. *intervention approach*

- 6) Organisasi yang dimaksud dalam teknologi kinerja memiliki tujuan untuk ....
- mendapatkan keuntungan
  - melayani kebutuhan orang lain
  - mencapai tujuan yang jelas
  - menghasilkan luaran yang optimal
- 7) Pada hakikatnya intervensi adalah suatu ....
- rancangan perlakuan untuk mengatasi masalah kinerja
  - upaya untuk mencapai puncak prestasi organisasi
  - tindakan yang diambil untuk meningkatkan kinerja
  - rencana pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien
- 8) Salah satu kunci seorang teknolog kinerja adalah kemampuan untuk ....
- melakukan analisis secara mendalam dan detail (*specific*)
  - memainkan banyak peran sekaligus (*multitasking*)
  - memberikan solusi masalah kinerja dengan tepat (*solutive*)
  - membuat perencanaan intervensi yang tepat (*effective*)

Cocokkanlah jawaban Anda dengan Kunci Jawaban Tes Formatif 2 yang terdapat di bagian akhir modul ini. Hitunglah jawaban yang benar. Kemudian, gunakan rumus berikut untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap materi Kegiatan Belajar 2.

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\text{Jumlah Jawaban yang Benar}}{\text{Jumlah Soal}} \times 100\%$$

Arti tingkat penguasaan: 90 - 100% = baik sekali  
 80 - 89% = baik  
 70 - 79% = cukup  
 < 70% = kurang

Apabila mencapai tingkat penguasaan 80% atau lebih, Anda dapat meneruskan dengan modul selanjutnya. **Bagus!** Jika masih di bawah 80%, Anda harus mengulangi materi Kegiatan Belajar 2, terutama bagian yang belum dikuasai.

## Kunci Jawaban Tes Formatif

### *Tes Formatif 1*

- 1) B
- 2) A
- 3) B
- 4) C
- 5) C
- 6) A
- 7) D
- 8) A

### *Tes Formatif 2*

- 1) A
- 2) A
- 3) D
- 4) D
- 5) A
- 6) B
- 7) C
- 8) B



## Glosarium

- Ethical Practice* : Suatu praktik ilmu pengetahuan dan hasil pengkajian yang berdasarkan pada kode etik aplikasi suatu bidang ilmu tertentu.
- Inert Knowledge* : Pengetahuan baru yang telah diperoleh hasil dari proses belajar dan pembelajaran, namun belum tentu bisa digunakan secara langsung
- Kinerja : Serangkaian respon yang bertujuan memodifikasi lingkungan dengan cara-cara tertentu sebagai respon dari adanya perintah atau permintaan baik yang diberikan oleh diri sendiri maupun oleh orang lain
- Komite Istilah dan Definisi *AECT (Association of Educational Communication and Technology)* : Bagian dari asosiasi profesional pada bidang teknologi dan komunikasi pendidikan yang bertugas untuk mereview memperbaharui definisi-definisi terkait dengan bidang ilmu teknologi pendidikan.
- Pendekatan Holistik : Pendekatan pemikiran yang mempertimbangkan seluruh faktor atau aspek yang dianggap berperan atau berpengaruh terhadap suatu hal.
- Systematic Inquiry* : Proses penelusuran yang sistematis dan tertata dengancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan sekaligus berupaya aktif mencari jawaban tentang suatu permasalahan melalui cara-cara yang terorganisir.
- Terminal Objective* : Tujuan antara/penghubung yang akan dicapai seorang siswa setelah berhasil menyelesaikan proses pembelajaran.

## Daftar Pustaka

- Chyung, S. Y. (2008). *Foundations of instructional and performance technology*. HRD Press.
- Fitzpatrick, R., & Morrison, E. J. (1971). Performance and product evaluation. *Educational Measurement*, 2, 237-270.
- Januszewski, A., & Yeaman, A. (2001). *Educational technology: The development of a concept*. Libraries Unlimited.
- Molenda, M. & Januszewski, A. (2008). *Educational technology: A definition with commentary*. Association for Educational Communications and Technology (AECT).
- Pershing, J. A. (2006). *Handbook of human performance technology: Principles, practices, and potential*. Pfeiffer.
- Stolovitch, H. D., & Keeps, E. J. (2006). *Handbook of human performance technology: Principles, practices, and potential*. John Wiley & Sons.