

**EVALUASI TRAINING MAHASISWA CALON GURU**

**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan  
Program Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Soegijapranata  
Semarang



**Disusun Oleh:**

**Enggawati Dewi S**

**04.30.0210**

**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG**

**2009**

## *Halaman Motto & Persembahan*

*Do All Things With All Your Hearts, So You Will  
Find The True Happiness....*

*Skripsi ini Kupersembahkan Kepada:*

*Semua Orang yang Kukasihi....*

## **HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul : EVALUASI TRAINING MAHASISWA CALON GURU  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Disusun Oleh:

Nama : Enggawati Dewi Saputri

NIM : 04.30.0210

Program Studi : Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik

Soegijapranata

Telah disetujui dan diterima pada: 3 Februari 2009.

Disetujui di Semarang, 3 Februari 2009

Pembimbing,

(Dra. B. Irmawati, MS)

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : EVALUASI TRAINING MAHASISWA CALON GURU  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Disusun Oleh:

Nama : Enggawati Dewi Saputri

NIM : 04.30.0210

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal: Maret 2009

Tim Penguji,

Koordinator Penguji,

(Anggota),

Anggota,

(CH.Tri Harjanti N,SE,MSi) (Rudi Elyadi, SE, MM) (Dra. B. Irmawati, MS)

Dekan Fakultas Ekonomi,

(DR. Andreas Lako)

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Enggawati Dewi Saputri

NIM : 04.30.0210

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan atau bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dalam bentuk apapun dari Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.

Semarang, Maret 2009

(Enggawati Dewi Saputri)

## **KATA PENGANTAR**

Pada kesempatan yang berbagia ini, penulis ingin menghaturkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat dan anugerah-Nya yang besarlah, penulis akhirnya dapat dengan baik menyelesaikan skripsi yang berjudul: “EVALUASI TRAINING MAHASISWA CALON GURU UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG” ini.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana S-1 pada fakultas ekonomi, jurusan manajemen, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang dialami oleh penulis, oleh sebab itu dukungan dari berbagai pihak sangat dibutuhkan. Maka pada kesempatan ini pulalah penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada berbagai pihak, yaitu:

1. Bapak DR. Andreas Lako, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
2. Ibu Dra. Dwi Hayu, MBA, selaku dosen wali peneliti.
3. Ibu Dra. B. Irmawati, MS, selaku dosen pembimbing yang dengan penuh perhatian telah membimbing, memberikan petunjuk, saran dan waktu luangnya kepada peneliti hingga terselesainya skripsi ini.

4. Mama, Papa, terima kasih atas segala kasih sayang, dukungan dan motivasi serta doa (Thanks Ma, Pa ... I Love You).
5. Special Thanks, buat adik-adik .... makasi ya atas semua canda tawa – kebahagiaan, doa, dukungan yang selama ini kalian berikan. My world is full with you! I Love You All !!
6. My Special One ... Dion, Makasi atas cinta, kesabaran, nasehatnya dan dukungan ... dalam penyelesaian kuliah dan skripsiku. I Love You ....
7. Terima kasih banyak buat teman-teman terbaikku, Nina, Astried, Edo, Janche, *share* tentang skripsi bareng ..... U're the best .....
8. Serta semua teman-teman terbaikku , anak d'srondz : Aconk, Itox, Haryo, Polo, Galih, Dinda, Putik, Betik, Mezd).....
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga tersusunnya skripsi ini... terima kasih semuanya ....

Kemudian akhir kata, penulis ingin menyampaikan jika terdapat kesalahan pada skripsi ini, maka penulis meminta kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi berbagai semua pihak yang membutuhkannya.

Semarang, Maret 2009

Peneliti

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Motto .....	ii
Halaman Persetujuan Skripsi .....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iv
Halaman Keaslian Skripsi .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi .....	viii
Daftar Gambar .....	xi
Daftar Tabel .....	xii
Abstrak .....	xiii
BAB I: PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah dan Batasan Masalah.....	5
1.2.1. Perumusan Masalah.....	5
1.2.2. Pembatasan Masalah.....	5
1.3. Manfaat dan Tujuan.....	6
1.3.1. Tujuan penelitian .....	6
1.3.2. Manfaat penelitian .....	6
1.4. Sistematika Penulisan.....	7



BAB II: LANDASAN TEORI.....	8
2.1. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	8
2.2. Proses Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia.....	9
2.3. Tujuan Pelatihan Sumber Daya Manusia.....	11
2.4. Teknik-Teknik Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	12
2.5. Unsur-Unsur Program Pelatihan Sumber Daya Manusia.....	15
2.6. Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	17
2.7. Pengertian Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Dan Metode Magang.....	18
2.8. Pengertian Profesional.....	19
2.9. Kerangka Pikir.....	20
2.10. Definisi Operasional.....	21
BAB III: METODE PENELITIAN.....	22
3.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	22
3.2. Populasi dan Sampel.....	22
3.3. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data yang Digunakan.....	23
3.5. Analisis Data.....	24
BAB IV: HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	25
4.1. Gambaran Umum Responden.....	25
4.2. Hasil Analisis dan Pembahasan.....	25
4.2.1. <i>Micro Teaching</i> .....	27
4.2.2. PPL (Praktek Pengalaman Lapangan).....	34

BAB V: PENUTUP.....41

5.1. Kesimpulan.....41

5.2. Saran.....42

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Skema Proses Pelatihan.....	11
Gambar 2.2. Kerangka Pikir.....	20

## DAFTAR TABEL

Gambar 2.1. Skema Proses Pelatihan.....	25
Gambar 2.2. Kerangka Pikir.....	26

## ABSTRAK

Dewasa ini, salah satu hal yang harus di benahi dan dijaga pada saat ini adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang merupakan cabang dari ilmu manajemen, karena manusia merupakan awal dari segala yang akan mendukung keberhasilan usaha yang akan dilakukan. Peranan manusia sangat penting dalam sebuah perusahaan, sebuah perusahaan tidak akan berjalan apabila tidak didukung dengan adanya manusia yang memiliki kompetensi. Tidak hanya pada perusahaan saja dalam organisasi apaun juga harus memperhatikan sumber daya manusianya, salah satunya dalam lingkup pendidikan yaitu guru. Evaluasi dilakukan setelah selesai pelatihan. Sebelum menjadi seorang guru, mahasiswa calon guru disarankan mengikuti pelatihan kerja yaitu PPL (Praktek Pengalaman Lapangan). Penelitian ini akan melakukan penelitian pada mahasiswa calon guru di Semarang, dengan judul "EVALUASI TRAINING MAHASISWA CALON GURU UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG."

Berdasarkan latar belakang yang ada, rumusan masalah dalam penelitian kali ini adalah "Bagaimana evaluasi training mahasiswa calon guru (Praktek Pengalaman Lapangan) UNNES ?"

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) yang dilakukan mahasiawa calon guru.

Penelitian ini dilakukan di Universitas Negeri Semarang yang berlokasi di Jl. Sekaran No.1, Semarang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Berdasarkan pada kriteria sampel tersebut dapat diperoleh jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu 20 orang mahasiswa UNNES yang telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan untuk mengisi kuesioner dan 5 orang untuk diwawancarai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode wawancara. Pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis deskriptif kualitatif.

Dari hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Evaluasi *micro teaching* mahasiswa calon guru UNNES ditinjau dari *micro teaching* di kelas (*off the job training*) dan praktek di kelas (*on the job training*) ditinjau dari materi *micro teaching* sudah sesuai dengan yang diajarkan di praktek PPL dan di dunia kerja, materi terstruktur dengan baik dan diberikan sebelum pelaksanaan *micro teaching*. (2) Metode *micro teaching* yang digunakan membuat peserta mudah memahami materi melalui metode ceramah, tanya jawab dan diskusi. Ini semuanya disampaikan pada saat perkuliahan *micro teaching*. (3) Proses *micro teaching* untuk di kelas (*off the job training*) dan praktek di kelas (*on the job training*) dilakukan oleh instruktur yang profesional dan berasal dari dalam UNNES, jadwal kegiatan *micro teaching* berjalan dengan baik, lokasinya juga ditentukan oleh UNNES. (4) Ditinjau dari PPL (*on the job training*), kegiatan PPL terstruktur dengan baik, ada dukungan dari pihak sekolah, peserta mendapat teguran jika melakukan

kesalahan, dan waktu yang diberikan cukup untuk memahami cara mengajar yang baik. (5) Evaluasi PPL (*on the job training*) dilakukan oleh dosen pembimbing dan dilakukan pada akhir kegiatan PPL, setelah mengikuti kegiatan PPL ini peserta *micro teaching* merasa mendapatkan ketrampilan yang lebih baik, khususnya dalam hal ketrampilan mengajar pada saat nantinya bekerja di lapangan. (6) Materi yang diperoleh peserta pada saat *micro teaching* dan metode yang diajarkan sangat berguna pada saat PPL karena peserta terlebih dahulu memiliki gambaran tentang praktek kerja lapangan dengan terlebih dahulu mempraktekkannya di kelas. Jadi antara *micro teaching* dan PPL sangat berhubungan erat dan berguna bagi peserta oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa *micro teaching* sangat berguna atau efektif bagi peserta saat mereka menjalani masa PPL.

Saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah: (1) Sebaiknya pihak UNNES dapat menambah hari *micro teaching* jika peserta merasa prakteknya masih kurang, sehingga peserta *micro teaching* akan dapat lebih memahami materi *micro teaching*. (2) Bagi pihak sekolah penyelenggara: dapat dilakukan kerja sama dengan pihak sekolah penyelenggara dengan lebih baik, serta memberikan penilaian yang adil terhadap peserta pelatihan. Selain itu juga dapat menjadi tempat bagi para peserta pelatihan untuk nantinya bekerja di sekolah tersebut. (3) Bagi responden (peserta pelatihan): sebaiknya dapat menggunakan kesempatan *micro teaching* dan PPL ini dengan sebaik-baiknya untuk memaksimalkan pengalaman kerja sebagai persiapan saat terjun di dunia kerja nantinya. (4) Bagi penelitian sejenis: penelitian ini masih memiliki keterbatasan, yaitu karena hanya melihat dari kegiatan yang dilakukan pada saat *micro teaching* dan PPL, maka untuk penelitian dengan topik serupa di masa mendatang dapat dilakukan analisis deskriptif kualitatif secara lebih mendalam.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dewasa ini, salah satu hal yang harus di benahi dan dijaga pada saat ini adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang merupakan cabang dari ilmu manajemen, karena manusia merupakan awal dari segala yang akan mendukung keberhasilan usaha yang akan dilakukan. Peranan manusia sangat penting dalam sebuah perusahaan, sebuah perusahaan tidak akan berjalan apabila tidak didukung dengan adanya manusia yang memiliki kompetensi. Tidak hanya pada perusahaan saja dalam organisasi apaun juga harus memperhatikan sumber daya manusianya, salah satunya dalam lingkup pendidikan yaitu guru.

Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan (Tulus, 1992:88). Suatu pelatihan dan pengembangan diadakan agar dapat semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan pada bidang pekerjaan yang ditanganinya sekarang.

Dalam dunia pendidikan, pendidik atau guru merupakan sosok yang begitu dihormati karena memiliki andil yang sangat besar terhadap

keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan siswa untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Ketika orang tua mendaftarkan anaknya ke sekolah, pada saat itu juga ia menaruh harapan terhadap guru, agar anaknya dapat berkembang secara optimal (Mulyasa, 2005:10).

Sebelum menjadi seorang guru, mahasiswa calon guru disarankan mengikuti pelatihan kerja yaitu PPL (Praktek Pengalaman Lapangan). PPL adalah suatu program yang mempersyaratkan kemampuan dari seluruh pengalaman belajar yang diperoleh dalam semester- semester sebelumnya, ke dalam program pelatihan kerja, dalam semua hal yang berkaitan dengan jabatan keguruan, baik kegiatan mengajar maupun tugas-tugas keguruan lainnya.

Dipandang dari sudut kurikulum. PPL adalah satu program mata kuliah proses belajar mengajar yang dipersyaratkan dalam pendidikan prajabatan guru, yang wajib diikuti oleh mahasiswa Program Kependidikan Universitas Negeri Semarang. Mahasiswa yang dapat mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan diwajibkan telah menempuh minimal 110 SKS, mendapat persetujuan dari Ketua Jurusan dan menunjukkan KHS kumulatif. PPL sengaja dirancang untuk menyiapkan mahasiswa calon guru agar memiliki atau menguasai kemampuan keguruan yang terpadu secara utuh, sehingga setelah mahasiswa calon guru tersebut menjadi guru, mereka dapat



mengemban tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Adapun praktek Pengalaman lapangan bertujuan untuk membentuk mahasiswa praktikan agar menjadi calon tenaga kependidikan yang profesional, sesuai dengan prinsip-prinsip pendidikan berdasarkan kompetensi, yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

Kompetensi yang dimaksud mahasiswa nantinya harus memiliki kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Sehingga kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Program pelatihan dan pengembangan melalui PPL ini diterapkan pada mahasiswa calon guru agar mempunyai daya cipta, pengetahuan yang baik dan keahlian yang tinggi nantinya. Pelaksanaan PPL perlu di lakukan evaluasi agar berbasis kompetensi dan nantinya calon guru saat ini dapat menjadi guru yang professional.

Evaluasi dilakukan setelah selesai pelatihan. Untuk mengetahui apakah pelatihan ini berhasil dengan apa yang di harapkan. Evaluasi merupakan proses analisis dan penilaian yang dilakukan terhadap sesuatu atau suatu kejadian yang telah dilalui. Evaluasi training (PPL) ini dapat dinilai dari materi yang diberikan, instruktur pelatihan, metode yang diberikan dan situasi

pelatihan([www.damandiri.or.id](http://www.damandiri.or.id)). Dengan diadakannya evaluasi training (Praktek Pengalaman Lapangan) yang ditinjau oleh mahasiswa calon guru, diharapkan lembaga pendidikan (Universitas) terus mengoreksi dari pelatihan yang telah berlangsung. Sehingga Praktek Pengalaman Lapangan benar-benar berhasil sesuai dengan yang diharapkan semua pihak, baik dari Universitas maupun mahasiswa.

Dalam pelaksanaan pelatihan tidak selalu berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan adanya evaluasi maka dapat diketahui permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan pelatihan. Permasalahan dalam pelaksanaan pelatihan dapat dilihat dari sisi instruktur pelatihan dalam memberikan materi, materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan, waktu pelaksanaan pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta untuk menguasai materi pelatihan, dan bentuk pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan tujuan dari pelatihan tersebut.

Universitas Negeri Semarang merupakan salah satu universitas yang menawarkan fakultas kependidikan, yang nantinya mendidik mahasiswanya untuk menjadi seorang guru, dan harus terus memperhatikan kualitas pendidikan yang diberikan. Untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan dan apa saja yang didapat oleh mahasiswa calon guru dari Praktek Pengalaman Lapangan, maka perlu diadakan evaluasi dari pelatihan yang telah dilakukan.. Agar lembaga kependidikan ini dapat terus mengembangkan metode- metode

dari pelatihan yang diberikan. Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan oleh peneliti diatas, maka pelatihan dan pengembangan mahasiswa calon guru melalui Praktek Pengalaman Lapangan yang dilakukan diduga berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap keberhasilan dari pelatihan (PPL) dalam menciptakan sosok seorang guru yang berkompetensi dan profesional di dalam bidangnya. Dengan ini peneliti melakukan penelitian pada mahasiswa calon guru di Semarang, dengan judul ***”EVALUASI TRAINING MAHASISWA CALON GURU UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG.”***

## **1.2. Perumusan Masalah dan Batasan Masalah**

### **1.2.1. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian kali ini adalah ”Bagaimana evaluasi training mahasiswa calon guru (Praktek Pengalaman Lapangan) UNNES ?”

### **1.2.2. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah dengan mengacu pada pelatihan kerja yang diterapkan oleh universitas kepada mahasiswa calon guru UNNES melalui kegiatan Praktek Pengalaman Lapangan agar memiliki

kompetensi dan keterampilan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan bidang ilmunya kelak.

### **1.3. Manfaat dan Tujuan**

#### **1.3.1. Tujuan penelitian ini adalah:**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) yang dilakukan mahasiawa calon guru.

#### **1.3.2. Manfaat penelitian ini adalah:**

1. Bagi mahasiswa calon guru

Dapat memberikan informasi kepada mahasiswa calon guru, bagaimana pentingnya pelatihan yang diberikan lembaga pendidikan untuk menciptakan seorang guru yang profesional.

2. Bagi sekolah (lokasi PPL)

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian dan ingin mempelajari hal yang serupa.

3. Bagi pihak UNNES

Dapat memberikan masukan tentang kelebihan dan kelemahan training yang selama ini dilakukannya.

4. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian serupa di masa mendatang.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam skripsi ini terbagi menjadi 5 bab, yaitu :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini mencakup tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, pembatasan masalah, manfaat dan tujuan penelitian, serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini mencakup tentang teori-teori yang berhubungan dengan topik penelitian.

##### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini mencakup tentang obyek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

##### **BAB IV : HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini mencakup tentang hasil analisis dan pembahasan.

##### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan yang didapat dari hasil analisis dan saran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Pelatihan atau training merupakan suatu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan yang dimaksud dengan pengaruh pelatihan adalah suatu usaha dilakukan perusahaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan dengan melakukan kegiatan perusahaan melalui perbaikan dan perkembangan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan karyawannya. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan orientasi atau pelatihan untuk karyawan baru adalah pengenalan yang terencana bagi karyawan baru kepada pekerjaan mereka, rekan kerja dan organisasi. (Robert dan John, 2002: 5)

Sedangkan menurut Simamora (2004 : 273), pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-

Undang no.13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang, pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian atau pengetahuan tertentu, melalui pendidikan dan pelatihan yang dilakukan segenap upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang.

Berdasarkan dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan yang berupa proses, untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang, penguasaan keterampilan dan teknik-teknik penguasaan kerja lebih bersifat praktek dari pada teoritis.

Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang bagi para karyawan manajerial untuk memperoleh penguasaan konsep-konsep abstrak dan teoritis secara sistematis (Tulus, 1992 : 88).

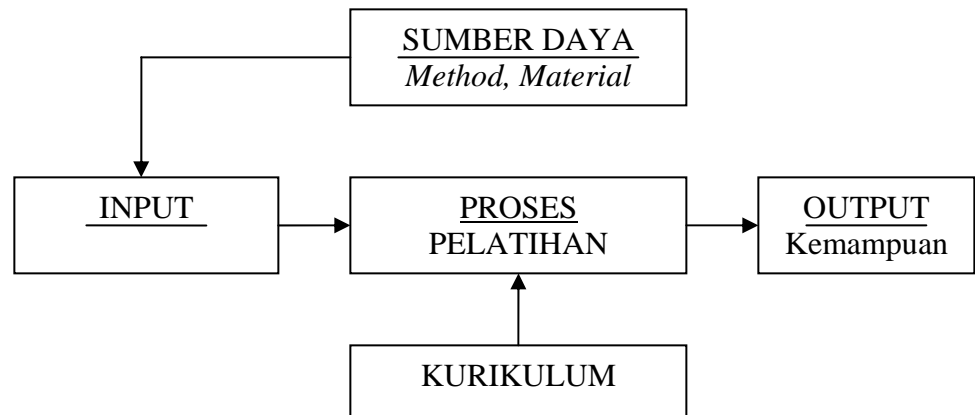
## **2.2. Proses Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia**

Notoatmodjo (2003: 26), pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat. Secara

konkret perubahan perilaku yang berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran diklat. Kemampuan ini mencakup kognitif, efektif, maupun psikomotor. Apabila dilihat dari pendekatan sistem, maka proses pendidikan dan pelatihan terdiri dari input (karyawan) dan output (perubahan perilaku karyawan), dan faktor yang mempengaruhi proses tersebut. Dalam teori diklat faktor yang mempengaruhi proses diklat dibedakan menjadi dua, yakni apa yang disebut perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*).

Perangkat lunak, mencakup antara lain, kurikulum, organisasi pendidikan dan pelatihan, peraturan-peraturan, dan instruktur. Sedangkan perangkat kerasnya memiliki pengaruh yang besar terhadap proses diklat adalah fasilitas-fasilitas, yaitu gedung, perpustakaan (referensi-referensi), alat bantu pendidikan dan sebagainya. Pada pendekatan lain, faktor fasilitas, instruktur, alat bantu pendidikan, metode belajar mengajar digolongkan menjadi sumber daya yang terdiri dari *method* dan *material*. Sedangkan kurikulum merupakan faktor tersendiri yang sangat besar pengaruhnya terhadap proses pendidikan dan pelatihan. Di dalam manajemen, sumber daya (*method* dan *material*, dimasukkan dalam input, sehingga ada 3 unsur, yaitu input, proses dan output). Secara skematis proses pendidikan dan pelatihan dapat digambarkan sebagai berikut:





**Gambar 2.1. Skema Proses Pelatihan (Notoatmojo, 2003)**

Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan pada suatu organisasi adalah sebagai berikut upaya pengembangan sumber daya manusia adalah suatu siklus yang terjadi secara berkesinambungan, terus- menerus. Hal ini terjadi karena perusahaan harus berkembang, untuk mengantisipasi perubahan-perubahan diluar organisasi tersebut. Untuk itu kemampuan SDM harus ditingkatkan sejalan dengan kemajuan dan perkembangan organisasi.

### **2.3. Tujuan Pelatihan Sumber Daya Manusia**

Pelatihan atau training merupakan usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan. Perusahaan dapat melakukan training didalam ataupun diluar perusahaan, dengan training maka perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan untuk berkembangnya perusahaan. Berkembangnya perusahaan tidak lepas dari keterampilan dan profesionalitas dari karyawan.

Menurut Robert dan John (2002: 5) Pelatihan yang dilakukan dirancang sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang lebih baik, antara lain:

1. Peningkatan produktifitas
2. Menurunnya kesalahan kerja
3. Menurunnya tingkat pergantian karyawan
4. Semakin kurangnya keperluan pengawasan kerja
5. Kemampuan untuk meningkatkan diri
6. Kemampuan- kemampuan baru
7. Perubahan sikap

#### **2.4. Teknik-Teknik Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Handoko (1998:78) terdapat dua kategori program pelatihan dan pengembangan manajemen yaitu:

a. Metode praktis (*on the job training*)

Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervise langsung sesorang “pelatih” yang berpengalaman. Berbagai teknik yang biasanya digunakan dalam prakteknya adalah sebagai berikut (Handoko, 1998 :82):

1. Rotasi jabatan

Memberikan karyawan pengetahuan tentang bagian- bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam keterampilan manajerial.

## 2. Latihan Instruksi Pekerjaan

Petunjuk- petunjuk pekerjaan diberikan secara langsung kepada pekerja dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

## 3. Magang

Merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.

## 4. Coaching

Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.

## 5. Penugasan sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

### b. Tehnik-Tehnik Presentasi Informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*)

Peserta pelatihan menerima representasi tiruan suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Diantara metode-metode simulasi yang paling umum digunakan adalah (Handoko, 1998:83):

### 1. Metode studi kasus

Aspek-aspek organisasi terpilih diuraikan pada lembar kasus karyawan yang terlibat dalam latihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penyelesaian- penyelesaian alternative. Dengan metode kasus karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan.

### 2. Role Playing

Merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para karyawan (peserta latihan) untuk memainkan berbagai peran yang berbeda. Teknik Role Playing dapat mengubah sikap para peserta latihan seperti menjadi lebih toleransi terhadap perbedaan individual dan mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi.

### 3. Business games

Merupakan suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan kehidupan bisnis nyata. Permainan bisnis yang kompleks biasanya dilakukan dengan bantuan komputer untuk mengerjakan perhitungan-perhitungan yang diperlukan.

### 4. Vestibule Training

Bentuk pelatihan yang dilaksanakan bukan oleh atasan tetapi oleh pelatih-pelatih khusus. Area-area terpisah dibangun dengan berbagai jenis peralatan sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

Metode ini dilaksanakan agar program pelatihan tidak mengganggu operasi-operasi normal.

#### 5. Latihan Laboratorium

Suatu bentuk latihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan antar pribadi. Salah satu bentuk latihan laboratorium yang terkenal adalah sensitivitas, dimana peserta belajar menjadi lebih peka terhadap perasaan orang lain dan lingkungannya.

#### 6. Program-program pengembangan eksekutif

Program yang diselenggarakan di universitas atau lembaga-lembaga pendidikan lainnya organisasi bisa bekerja sama dengan suatu lembaga pendidikan atau latihan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

### **2.5. Unsur-Unsur Program Pelatihan Sumber Daya Manusia**

Unsur-unsur dalam program pelatihan antara lain meliputi sebagai berikut (Hamalik, 2000 :35-37)

#### 1. Peserta Pelatihan dan Pengembangan

Peserta pelatihan dan pengembangan erat kaitanya dengan keberhasilan proses pelatihan dan pengembangan yang pada akhirnya menentukan eektivitas pekerjaan oleh sebab itu perlu dilakukan seleksi ynag teliti. Untuk memperoleh peserta yang baik didasarkan pada:

1. Faktor Akademik, jenjang pendidikan dan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan formal dan informal.
2. Pengalaman kerja, diperoleh dalam pekerjaan.
3. Motivasi dan minat.

## 2. Pelatih (Instruktur)

Memegang peranan terhadap keberhasilan suatu program pelatihan dan pengembangan oleh sebab itu untuk mendukung keberhasilan suatu pelatihan dan pengembangan diperlukan figure pelatih yang ahli dan professional.

## 3. Lamanya Pelatihan (waktu)

Waktu pelaksanaan pelatihan didasarkan pada jumlah dan mutu atau kualitas kemampuan yang hendak dipelajari dalam pelatihan dan pengembangan kemampuan belajar dan media pengajarannya.

## 4. Bahan Pelatihan dan Pengembangan

Bahan pelatihan dan pengembangan disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari oleh peserta, sebaiknya bahan pelatihan disediakan lengkap dengan beberapa referensi yang relevan dengan pokok bahan yang diajarkan.

## 5. Bentuk pelatihan dan Pengembangan

Bentuk pelatihan dan pengembangan yang digunakan antara lain: Belajar sambil bekerja, tugas, seminar, rotasi jabatan dan lain-lain.

## 2.6. Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Goldstein dan Buxton ([www.damandiri.or.id](http://www.damandiri.or.id), 11 juli 2008: 09.00) berpendapat bahwa evaluasi pelatihan ada empat kriteria yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pelatihan, yaitu:

1. Kriteria pendapat, kriteria ini didasarkan pada bagaimana pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang telah dilakukan. Hal ini dapat diungkap dengan menggunakan kuesioner mengenai pelaksanaan pelatihan. Bagaimana pendapat peserta mengenai materi yang diberikan, pelatih, metode yang digunakan dan situasi pelatihan.
2. Kriteria belajar, dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes keterampilan yang mengukur skill dan kemampuan peserta.
3. Kriteria perilaku, dapat diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan kerja. Sejauh mana ada perubahan peserta sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan.
4. Kriteria Hasil, dapat dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti menekan turnover, berkurangnya tingkat absen, meningkatnya produktivitas, meningkatnya penjualan, meningkatnya kualitas kerja dan produksi.

## 2.7. Pengertian Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Dan Metode Magang

PPL adalah suatu program yang mempersyaratkan kemampuan dari seluruh pengalaman belajar sebelumnya ke dalam program pelatihan berupa kinerja dalam semua hal yang berkaitan dengan jabatan keguruan, baik kegiatan mengajar maupun tugas-tugas keguruan lainnya. Kegiatan-kegiatan itu diselenggarakan dalam bentuk pelatihan terbatas, pelatihan terbimbing, dan pelatihan mandiri yang diarahkan kepada terbentuknya kemampuan keguruan, yang terjadwal secara sistematis di bawah bimbingan dosen pembimbing dan guru pamong yang memenuhi syarat.

Materi pokok kegiatan PPL tidak dapat dilepaskan hubungannya dengan empat kegiatan pokok PPL, yaitu: ([www.damandiri.or.id](http://www.damandiri.or.id), 10 April 2008: 16.00)

1. Pengenalan lapangan.
2. Pelatihan keterampilan dasar mengajar.
3. Pelatihan keterampilan dasar mengajar dan tugas-tugas keguruan lainnya secara terbimbing.
4. Pelatihan keterampilan mengajar dan tugas-tugas keguruan lainnya secara mandiri.

Magang merupakan suatu model diklat dengan kegiatan praktek kerja untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan manajerial dalam proses bisnis mulai dari produksi, pengendalian mutu dan pemasaran. Metode ini



sering juga disebut dengan *apprenticeship*. Pelatihan ini sering digunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi. Peserta dititipkan pada perusahaan untuk sementara waktu, guna belajar keterampilan dalam pekerjaannya. Dalam metode ini peserta benar-benar diminta perhatian dan mempraktakkannya sehingga nanti setelah kembali ke tempat asal, peserta telah mampu melakukan pekerjaan tersebut.

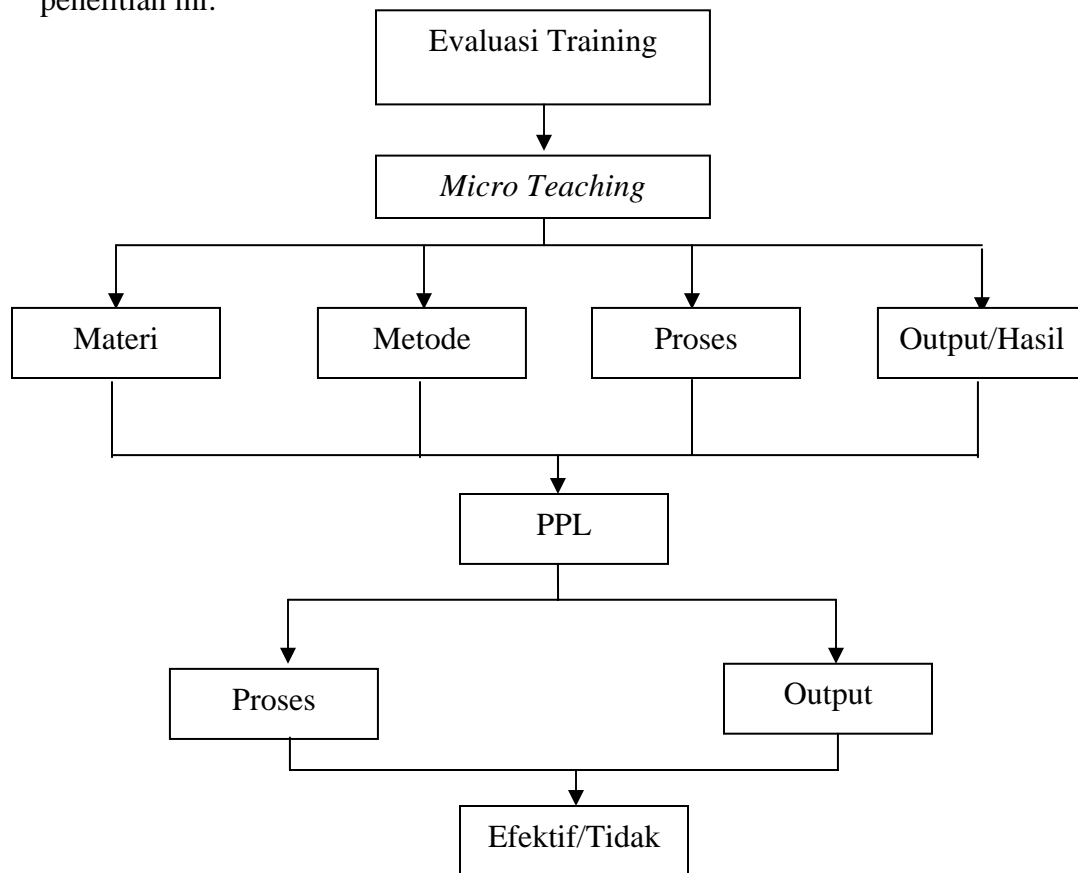
## **2.8. Pengertian Profesional**

Profesional berasal dari kata sifat yang berarti sangat mampu melakukan suatu pekerjaan. Sebagai kata benda, profesional kurang lebih berarti orang yang melaksanakan sebuah profesi dengan menggunakan profesiensi seperti pencaharian. Menurut pendapat profesional adalah orang yang melaksanakan profesi yang berpendidikan minimal S1 dan mengikuti pendidikan profesi atau lulus ujian profesi. (Wirawan, 2002 : 9)

Dalam melaksanakan profesinya, seseorang yang profesional harus mengacu pada standar profesi. Standar profesi adalah prosedur dan norma-norma dan prinsip-prinsip yang dipergunakan sebagai pedoman agar keluaran kuantitas dan kualitas pelaksanaan profesi tinggi sehingga kebutuhan orang dan masyarakat ketika diperlukan dapat dipenuhi.

## 2.9. Kerangka Pikir

Berikut ini adalah gambar yang menunjukkan kerangka pikir pada penelitian ini:



**Gambar 2.2. Kerangka Pikir**

Pada penelitian ini akan dianalisis evaluasi training mahasiswa calon guru UNNES dengan melihat pada *micro teaching*, yang meliputi 4 hal yaitu: materi *micro teaching*, metode *micro teaching*, proses *micro teaching* dan output *micro teaching*). Kemudian setelah itu juga akan dianalisis atau ditinjau dari PPL, yaitu proses PPL dan output atau hasil PPL.

Setelah dilakukan analisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif kemudian akan diketahui hasilnya dengan membandingkan apakah *micro teaching* di kelas menjadi efektif atau tidak efektif setelah peserta training mempraktekannya di PPL (Praktek Pengalaman Lapangan).

### **2.10. Definisi Operasional**

1. Evaluasi training adalah penilaian pelaksanaan training calon guru dari mahasiswa UNNES.
2. Materi adalah input dari training yang meliputi bahan yang diajarkan kepada para peserta training dari dosen.
3. Metode adalah cara penyampaian dosen kepada peserta training.
4. Proses adalah serangkaian prosedur yang harus dijalani oleh mahasiswa calon guru UNNES selama menjalani masa training.
5. Output atau hasil adalah kemampuan yang didapat oleh mahasiswa calon guru UNNES.
6. Training merupakan pelatihan dalam bentuk *on the job* dan *off the job training* dari dosen kepada peserta training yang dilakukan di kelas selama perkuliahan *micro teaching*.
7. PPL merupakan praktek pengalaman lapangan yang dijalani oleh para mahasiswa calon guru UNNES dan merupakan bentuk dari *on the job training*.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Universitas Negeri Semarang yang berlokasi di Jl. Sekaran No.1, Semarang. Universitas Negeri Semarang merupakan salah satu lembaga pendidikan yang menawarkan pilihan study kependidikan yang sangat dikenal di kota Semarang. Penelitian ini dilakukan di UNNES, karena setiap tahun mahasiswa calon guru UNNES menjalankan Praktek Pengalaman Lapangan yang dipersyaratkan dalam pendidikan prajabatan guru, yang dilakukan di sekolah-sekolah yang telah ditentukan dari universitas. Objek penelitian kali ini adalah mahasiswa calon guru UNNES yang telah melalui program PPL yang diberikan oleh universitas.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah mahasiswa calon guru UNNES yang telah melalui Praktek Pengalaman Lapangan pada tahun 2007, dan jumlah populasi pada penelitian ini adalah 50 orang mahasiswa calon guru UNNES.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memenuhi kriteria tertentu

yang disesuaikan dengan tujuan penelitian (Santoso dan Tjiptono, 2001: 80).

Adapun kriteria sampelnya adalah sebagai berikut:

1. Mahasiswa merupakan calon guru UNNES.
2. Mahasiswa termasuk pada Jurusan Biologi.

Alasan dipilihnya mahasiswa UNNES pada Jurusan Biologi ini adalah karena sebagian besar peserta PPL memilih Jurusan Biologi dan ini membuktikan bahwa Jurusan Biologi memiliki banyak peminat.

Maka berdasarkan pada kriteria sampel tersebut dapat diperoleh jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu 20 orang mahasiswa UNNES yang telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan untuk mengisi kuesioner dan 5 orang untuk diwawancarai.

### **3.3. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data yang Digunakan**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Marzuki, 1993 : 55).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode wawancara. Koentjaraningrat (dikutip Bungin, 2003 : 62) mengemukakan bahwa wawancara dalam suatu penelitian bertujuan untuk mengumpulkan keterangan tentang kehidupan manusia dalam suatu

masyarakat serta pendirian-pendiriannya. Wawancara terhadap responden dilakukan untuk mendapatkan data tentang evaluasi training. Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana reaksi peserta akan adanya pelatihan, dan pembelajaran yang telah diberikan instruktur sesuai dengan praktek yang telah dilakukan pada saat PPL (Praktek Pengalaman Lapangan) yang dilakukan. Wawancara dilakukan dengan 5 orang responden.

Selain itu juga dilakukan metode lain yaitu melalui kuesioner. Pembagian kuesioner ini dilakukan untuk memperkuat jawaban responden yang diperoleh dari hasil wawancara dan untuk memperdalam analisis data. Pembagian kuesioner ini dilakukan kepada 20 orang responden.

### **3.5. Analisis Data**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan “apa adanya” tentang suatu variabel, gejala atau keadaan (Arikunto, 2003: 310). Analisis deskriptif kualitatif merupakan analisis yang menceritakan hasil wawancara dan kuesioner dari responden, yaitu mahasiswa calon guru UNNES.

## BAB IV

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum Responden

Pada bagian ini akan dibahas sekilas mengenai gambaran umum responden yang termasuk dalam sampel penelitian ini yaitu para mahasiswa calon guru UNNES yang berjumlah 20 orang responden. Berikut ini adalah gambaran umum responden berdasarkan pada jenis kelamin mereka:

**Tabel 4.1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Keterangan	Orang	%
1.	Laki-laki	6 orang	30%
2.	Wanita	14 orang	70%
	Total:	20 orang	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2008)

Berdasarkan pada tabel tersebut maka dapat diketahui bahwa ternyata sebagian besar responden pada penelitian ini berjenis kelamin wanita.

#### 4.2. Hasil Analisis dan Pembahasan

Pada bagian ini akan dibahas mengenai tanggapan responden terhadap item kuesioner yang meliputi input, proses dan output *micro teaching* dan PPL (Praktek Pengalaman Lapangan), yang meliputi materi *micro teaching*, metode

*micro teaching*, proses *micro teaching*, evaluasi *micro teaching*, PPL dan evaluasinya.

**Tabel 4.1. Tanggapan Responden Terhadap Item Kuesioner**

No.	Item Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
	<b>Materi <i>micro teaching</i></b>		
1	Sasaran <i>micro teaching</i> yang disampaikan secara jelas pada awal sesi <i>micro teaching</i>	20 (100%)	
2	Materi <i>micro teaching</i> diberikan sebelum pelaksanaan <i>micro teaching</i>	20 (100%)	
3	Materi <i>micro teaching</i> yang diberikan pelatih terstruktur dengan baik	20 (100%)	
4	Semua materi yang diberikan termasuk bahan-bahan <i>micro teaching</i> merupakan materi yang dibutuhkan dalam pekerjaan	20 (100%)	
	<b>Metode <i>micro teaching</i></b>		
4	Metode mengajar yang diterapkan selama mengikuti <i>micro teaching</i> baik	20 (100%)	
5	Tingkat keefektifan metode tersebut tinggi	20 (100%)	
6	Metode yang ada saat ini membuat saya lebih mudah memahami materi	20 (100%)	
	<b>Proses <i>micro teaching</i></b>		
7	Instruktur yang ditunjuk profesional	20 (100%)	
8	Instruktur didatangkan dari luar UNNES		20 (100%)
9	Instruktur bersedia memberi bantuan pada saat diperlukan	20 (100%)	
10	Jadwal <i>micro teaching</i> tidak mengganggu kuliah	20 (100%)	
11	Kegiatan <i>micro teaching</i> tersusun dengan baik	20 (100%)	
12	Ada cukup banyak kesempatan untuk mempraktekan keterampilan yang diajarkan	7 (35%)	13 (65%)
13	Lokasi <i>micro teaching</i> ditentukan oleh UNNES	20 (100%)	
	<b>Evaluasi <i>micro teaching</i></b>		
14	Setelah <i>micro teaching</i> diadakan evaluasi, untuk mengetahui sejauh mana peserta memahami tentang PPL	20 (100%)	
15	Tes evaluasi membantu saya terlatih atau terampil	20 (100%)	



<b>Praktek Pengalaman Lapangan</b>			
16	Lokasi praktek ditentukan UNNES	20 (100%)	
17	Lokasi praktek mudah dijangkau	20 (100%)	
18	Kegiatan PPL terstruktur dengan baik	20 (100%)	
19	Ada dukungan dari pihak sekolah yang ditunjuk untuk membantu peserta PPL apabila mengalami kesulitan	20 (100%)	
20	Peserta mendapat teguran apabila melakukan kesalahan	20 (100%)	
21	Waktu yang diberikan untuk praktek dirasa cukup untuk memahami cara mengajar yang baik	20 (100%)	
<b>Evaluasi PPL</b>			
22	Evaluasi performance dilakukan pada akhir kegiatan PPL	20 (100%)	
23	Anda mendapatkan keterampilan setelah mengikuti PPL	20 (100%)	

Sumber: Data Primer yang Diolah (2008)

#### **4.2.1. *Micro Teaching***

##### **1. Input**

##### **A. Materi *Micro Teaching***

*Micro teaching* adalah mata kuliah yaitu dalam bentuk pelatihan dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan seseorang (dalam hal ini adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan calon guru mahasiswa UNNES Semarang). Materi *micro teaching* merupakan bahan atau input yang dimiliki sebagai calon guru (mahasiswa UNNES) Jurusan Biologi untuk mengajarkan kepada calon anak didiknya. *Micro teaching* dilaksanakan di kampus (Universitas). Sasaran *micro teaching* disampaikan secara jelas pada awal sesi *micro teaching*, dengan maksud untuk membuat mahasiswa

calon guru UNNES dapat memperoleh gambaran tentang bagaimana cara kerja atau metode dalam mengajar sebelum mereka benar-benar terjun di lapangan untuk mengajar dan menjadi guru.

Penyusunan jadwal *micro teaching* dilakukan oleh dosen masing-masing fakultas dimana pada Fakultas Biologi ini pada semester 7, yaitu pada saat mengambil mata kuliah *micro teaching*. Mata kuliah *micro teaching* ini merupakan mata kuliah dimana para mahasiswa calon guru UNNES dilatih untuk menjadi guru di lapangan (*on the job training*) dan *off the job training* di perkuliahan.

Untuk pelatihan pada mahasiswa calon guru UNNES dilakukan di kelas (ini disebut dengan *off the job training*). Hal ini dilakukan dengan pertamanya menyampaikan materi *micro teaching*. Materi *micro teaching* yang disampaikan meliputi materi-materi yang diajarkan pada siswa SMU yaitu seperti Ekosistem, keanekaragaman hayati, prinsip-prinsip klasifikasi, Kingdom Plantae, Animalia, pencemaran lingkungan, daur ulang limbah organik, sistem respirasi, sistem ekskresi, sistem reproduksi, anabolisme, katabolisme, DNA, gen, mutasi, dan Bioteknologi. Materi-materi tersebut diberikan sebelum pelaksanaan *micro teaching*. Semua materi tersebut dilakukan sebagai bahan ajaran atau latihan dalam mata kuliah *micro teaching* untuk melatih para calon guru.

Menurut para peserta pelatihan (responden penelitian), materi yang diberikan oleh dosen sudah terstruktur dengan baik karena dosen melatih mahasiswa supaya mereka mendapatkan kesan praktek langsung di lapangan yaitu dengan mahasiswa membuat rancangan materi untuk mengajar, kemudian mahasiswa mempraktekkan di depan kelas seakan-akan teman-temannya adalah para peserta didik atau murid saat praktek di lapangan. Arti terstruktur dengan baik adalah pada awalnya dosen menjelaskan bagaimana cara mengajar dengan baik, menguasai keadaan kelas, membuat rancangan materi, selanjutnya peserta *micro teaching* mempresentasikan materi yang akan dipresentasikan menggunakan OHP dalam menyampaikan materi dengan baik, jelas dan informatif sehingga para murid dapat memahami dengan baik.

Kemudian setelah itu dilakukan latihan di kelas, ini disebut dengan praktek atau *on the job training*. Pada latihan ini, mengandaikan teman-teman kuliah sebagai calon murid. Jadi setiap peserta *micro teaching* ini diberikan kesempatan untuk mempersiapkan materi yang ada untuk kemudian menyampaikannya di depan kelas semenarik mungkin.

Materi yang dipraktikkan memang diperoleh saat *micro teaching*, yaitu meliputi materi bagaimana cara mengajar yang baik, mempersiapkan materi yang baik, berinteraksi dengan baik. Dari hasil penyebaran kuesioner juga diketahui bahwa 20 orang responden (100%) menyatakan bahwa materi

micro teaching telah disampaikan dengan jelas, bahwa sasaran *micro teaching* disampaikan secara jelas pada awal sesi *micro teaching*, materi *micro teaching* diberikan sebelum pelaksanaan *micro teaching*, materi *micro teaching* yang diberikan pelatih terstruktur dengan baik, semua materi yang diberikan termasuk bahan *micro teaching* merupakan materi yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

### **B. Metode *Micro Teaching***

Input kedua adalah metode *micro teaching* yaitu cara yang digunakan untuk mendidik para peserta *micro teaching* (responden penelitian yaitu mahasiswa UNNES calon guru) dalam mendidik calon muridnya. Hal ini dilakukan untuk *micro teaching* di kelas (*off the job training*). Ditinjau dari metode *micro teaching*, ternyata metode mengajar yang yang diterapkan selama ini sudah baik karena metode yang ada saat ini memang membuat peserta *micro teaching* lebih mudah memahami materi. Hal ini disebabkan karena dosen yang mengajar menggunakan tiga metode yaitu :

1. Metode ceramah: dosen menyampaikan materi kepada mahasiswa bagaimana cara menyampaikan materi dengan baik kepada peserta didik (calon muridnya).
2. Metode tanya jawab: dosen membuka sesi tanya jawab, bagi peserta *micro teaching* yang belum jelas mengenai materi *micro*

teaching dipersilahkan untuk bertanya sehingga semua peserta micro teaching memahami semua materi yang disampaikan dengan baik.

3. Metode diskusi: para mahasiswa diperbolehkan untuk mendiskusikan semua hal yang berkaitan dengan materi hari tersebut sehingga mereka benar-benar memahami apakah inti dari materi yang disampaikan hari itu.

Selama ini metode pengajaran dilaksanakan dengan baik, dan telah ada pedomannya, serta apabila ada peserta yang tidak jelas dapat langsung mengajukan pertanyaan. Artinya para peserta dapat memahami materi dengan lebih mudah dan memahami apa yang disampaikan oleh dosen dengan baik sehingga mereka dapat melakukan praktek mengajar di depan kelas sesuai dengan metode yang diajarkan.

Berdasarkan pada uraian tersebut dapat dikatakan ditinjau dari input (yaitu materi dan metodenya) *micro teaching* mahasiswa calon guru UNNES Semarang telah baik sehingga harus dipertahankan di kemudian hari. Ini dapat dilihat dari materi yang sesuai dengan praktek pengajaran di lapangan saat mereka terjun benar-benar menjadi seorang guru, dan metode yang disampaikan telah baik (yaitu dengan metode ceramah, tanya jawab dan diskusi).

## 2. Proses *Micro Teaching*

Ditinjau dari proses *micro teaching* di kelas (*off the job training*), ternyata instruktur yang ditunjuk profesional, instruktur tidak didatangkan dari luar UNNES tetapi dari dalam UNNES, instruktur bersedia memberikan bantuan pada saat diperlukan, jadwal *micro teaching* tidak mengganggu kuliah, kegiatan *micro teaching* tersusun dengan baik dan lokasi *micro teaching* ditentukan oleh UNNES. Sebagian besar responden (65%) masih menganggap bahwa kurang banyak kesempatan untuk mempraktekkan ketrampilan yang diajarkan, yaitu mengajar di depan kelas pada saat *micro teaching* dilakukan.

Instruktur yang ditunjuk profesional, dengan maksud instruktur (dalam hal ini adalah dosen pengajar *micro teaching*) melakukan pekerjaannya yaitu mengajar para mahasiswa calon guru UNNES dengan baik dan sesuai dengan tuntutan profesi sebagai dosen atau tenaga pengajar, mereka mampu untuk menyampaikan materi *micro teaching* dengan baik sehingga para mahasiswa merasa instruktur mereka profesional.

Jadwal *micro teaching* tidak mengganggu kuliah sebab model *micro teaching* yang diadakan oleh Universitas melalui mata kuliah *micro teaching*, sehingga masuk dalam kegiatan kuliah dan sama sekali tidak mengganggu proses perkuliahan yang lainnya.

Kegiatan *micro teaching* untuk di kelas secara praktek (*on the job micro training*) tersusun dengan baik, dimana mahasiswa diminta untuk membuat rancangan materi untuk mengajar, menyampaikan materi, mempraktekkan di depan kelas, dan dosen memberikan penilaian. Dengan susunan yang terstruktur dan tersusun secara sistematis ini, maka mahasiswa akan lebih efektif dalam menjalankan proses pelatihannya.

Lokasi *micro teaching* telah ditentukan oleh UNNES dengan pertimbangan kerja sama yang selama ini telah dijalin dengan pihak sekolah, selain itu untuk mengatasi masalah kesulitan mahasiswa jika mencari lokasi sendiri, belum tentu ijin akan diberikan. Jadi untuk memperkecil masalah yang mungkin akan muncul jika lokasi *micro teaching* tidak ditentukan UNNES, maka pihak UNNES mengambil jalan tengah yaitu menentukan lokasi pelatihannya.

### **3. Output (Evaluasi *Micro Teaching*)**

Sedangkan dilihat dari segi evaluasi *micro teaching* saat di kelas (*off the job training*) dan praktek (*on the job training*), menurut responden setelah *micro teaching*, untuk mengetahui sejauh mana peserta memahami tentang *micro teaching* ini dilakukan evaluasi dan tes evaluasi ini membantu mereka untuk terlatih atau menjadi lebih terampil. Program *micro teaching* ini penting untuk dilakukan sebab dapat membimbing para mahasiswa calon guru untuk

mengatasi cara kesulitan mengajar dan dapat mengetahui cara mengajar yang baik dan benar. Evaluasi dilakukan setelah *micro teaching* berlangsung dan evaluasi dilakukan oleh dosen pembimbing. Saat evaluasi berlangsung, para peserta dapat mengetahui bagaimana cara mengajar yang baik, cara menyampaikan materi. Dengan adanya tes evaluasi ini peserta *micro teaching* dapat mengetahui dimanakah kelemahan metode mengajar mereka sebagai calon guru dengan tepat evaluasi ini akan menjadi masukan yang berharga di masa mendatang saat ia menjadi seorang guru yang sesungguhnya, dan membantu mereka lebih terlatih atau lebih terampil.

#### **4.2.2. PPL (Praktek Pengalaman Lapangan)**

##### **1. Proses PPL**

Proses praktek PPL berlangsung selama 1 semester (3 hari di kelas dan 2,5 bulan di sekolah atau PPL). Instrukturnya berasal dari dalam UNNES. Hal ini disebabkan karena PPL dilakukan sekaligus satu paket dengan mata kuliah *micro teaching* sehingga dosen yang bersangkutan juga merupakan instruktur *micro teaching* dan PPL sehingga penilaian dan evaluasinya dapat konsisten.

Instruktur bersedia memberikan bantuan saat diperlukan artinya pada saat mahasiswa calon guru UNNES mengalami kesulitan dalam mengajar, mereka dapat meminta bantuan kepada instrukturnya untuk mencari solusi



dan instruktur memberikan solusi pemecahan masalah yang dihadapi, sehingga mahasiswa calon guru dapat memecahkan masalah yang dihadapinya serta menjalankan tugasnya selama micro teaching dengan baik.

Untuk PPL (*on the job training*), lokasi untuk PPL ditentukan oleh UNNES, hal ini dilakukan untuk mengatasi permasalahan supaya mahasiswa tidak kesulitan mencari tempat atau lokasi PPL sendiri, terlebih lagi jika tidak ada ijin dari pihak sekolah yang bersangkutan. Maka untuk mengatasi masalah ini lokasi untuk PPL ditentukan oleh pihak UNNES.

Dilihat dari segi praktek pengalaman lapangan (PPL) lokasi praktek PPL memang ditentukan oleh UNNES, lokasinya mudah dijangkau, tetapi ada beberapa orang responden yang menyatakan lokasinya masih cukup sulit dijangkau (ini diutarakan oleh mereka yang lokasi tempat tinggalnya memang berjauhan dari lokasi PPL). Tidak dapat dipungkiri ini menjadi permasalahan tersendiri yang sulit dipecahkan sebab semua peserta PPL berasal dari lokasi tempat tinggal yang berbeda, maka sudah wajar jika ada beberapa dari mereka memiliki tempat tinggal yang cukup jauh dari lokasi PPL.

Kegiatan PPL terstruktur dengan baik. Kegiatannya pertama-tama adalah calon guru melakukan observasi tentang keadaan kelas, fasilitas, kondisi sekolah kemudian mengajar di kelas. Kesulitan yang dihadapi saat mengikuti micro teaching adalah proses adaptasi dengan lingkungan yang baru. Pelaksanaan PPL pertama adalah selama 2 minggu untuk observasi

kemudian PPL kedua yaitu praktek mengajar selama 2,5 bulan. Kegiatan utama yang dilakukan saat mengikuti PPL adalah mengajar di kelas (kegiatan utama), dan kegiatan tambahan seperti membantu guru atau staf administrasi di sekolah tersebut, mengajar ekstrakurikuler. Tantangan yang muncul pada saat PPL antara lain jika ada perbedaan pendapat antara peserta micro teaching dengan guru (misalnya: cara mengajar yang berbeda, cara menangani murid yang berbeda), dan dari sisi praktek di kelas adalah saat murid berbicara sendiri dan tidak memperhatikan karena mereka sulit diatur.

Adanya dukungan dari pihak sekolah yang ditunjuk membuat proses PPL ini semakin mudah. Karena kerja sama yang selama ini telah dijalin pihak UNNES dengan sekolah terkait maka pihak sekolah sangat mendukung pelaksanaan PPL ini. Hal ini dapat dilihat dari kesediaan mereka menerima mahasiswa calon guru UNNES untuk kerja praktek di tempat mereka dan juga mereka bersedia menempatkan guru pendamping juga pada saat PPL berlangsung.

Peserta PPL mendapat teguran bila melakukan kesalahan, artinya jika ada mahasiswa calon guru UNNES yang melakukan kesalahan seperti melanggar aturan sekolah yang telah ditetapkan, mereka tetap diberikan teguran atau peringatan dari pihak sekolah. Hal ini dilakukan untuk meminimalkan permasalahan yang timbul selama proses PPL.

Waktu yang diberikan untuk praktek dirasa cukup untuk memahami cara mengajar yang baik. Hal ini disebabkan karena cukup lamanya proses PPL yaitu 2,5 bulan. Jadi dalam waktu tersebut mereka merasa cukup untuk mempraktekkan micro teaching pada lapangan untuk menimba pengalaman bekerja yang sesungguhnya. Meskipun demikian ada beberapa peserta PPL yang menyatakan waktunya masih kurang, ini mereka nyatakan saat masih kuliah di kelas.

Berdasarkan pada uraian tersebut dapat dikatakan bahwa proses PPL selama ini berlangsung dengan baik karena selama micro teaching di dalam kelas, dosen atau instruktur profesional memberikan penjelasan secara jelas sehingga peserta PPL paham apa yang akan dilakukan nanti pada saat praktek di sekolah. Lokasi praktek juga ditentukan oleh UNNES sehingga membantu mengatasi permasalahan dalam mencari tempat praktek.

## **2. Evaluasi PPL**

Evaluasi PPL di lapangan (*off the job trainig*) dilakukan kurang lebih satu minggu sebelum PPL berakhir, atau terkadang pada pertemuan keempat saat tatap muka mengajar di kelas. Materi evaluasi antara lain adalah penyampaian materi, bagaimana berinteraksi dengan murid, cara penyampaian materi atau metode.

Evaluasi PPL dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pemahaman cara mengajar dengan baik dan mengetahui sejauh mana peserta menguasai materi yang akan diberikan kepada anak murid. Jika memang materi dapat disampaikan dengan baik, maka hasil evaluasinya akan baik, sebaliknya jika materi yang akan disampaikan kepada anak murid tidak dapat dikuasai dengan baik, maka hasil evaluasinya akan jelek atau buruk.

Evaluasi juga dilakukan untuk mengetahui apakah peserta memang menguasai teknik mengajar. Hal ini dapat dilihat dari penilaian yang diberikan oleh dosen atau instruktur dan dosen pendamping selama proses PPL berlangsung. Jika peserta micro teaching kurang memahami materi micro teaching, maka dosen atau instruktur dan dosen pendamping memberikan masukan kepada peserta sehingga peserta micro teaching dapat lebih memahami materi dengan baik.

Evaluasi *performance* dilakukan pada akhir kegiatan PPL. Evaluasi *performance* ini bertujuan untuk mengetahui apakah memang selama ini para peserta PPL dapat memahami semua hal yang seharusnya mereka ketahui dan laksanakan selama proses PPL. Jika mereka dapat menguasai materi dengan baik dan menyampaikan materi kepada anak murid dengan jelas, serta mengatasi berbagai permasalahan yang timbul selama proses PPL berlangsung, maka dapat dikatakan bahwa evaluasi *performance*-nya akan baik.

Peserta PPL mendapatkan keterampilan setelah mengikuti kegiatan PPL. Dengan mengikuti PPL, para peserta akan dapat semakin meningkatkan ketrampilan mengajar, mengetahui metode mengajar yang baik, serta dapat mengatasi tantangan yang dihadapi jika ada murid yang membuat masalah, misalnya ribut di kelas, tidak menghargai pengajar, dan sebagainya. Manfaat dari evaluasi tersebut adalah para peserta dapat termotivasi menjadi lebih baik, memperoleh keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan jurusan yang diambil. Manfaat bagi responden di masa yang akan datang setelah mengikuti PPL ini adalah memiliki pengalaman mengajar di sekolah. Faktor pendukung dari kegiatan PPL adalah dosen pembimbing. Para peserta PPL dapat menceritakan kesulitan yang mereka alami kepada dosen pembimbing dan mengetahui solusi dari kesulitan yang dihadapi peserta. Masalah yang dirasakan mahasiswa calon guru pada saat PPL di lapangan antara adanya tambahan biaya yang dikeluarkan untuk fotokopian materi dan soal-soal.

Jika dikaitkan dengan teori yang ada, ternyata ditinjau dari input *micro teaching* (yaitu materi dan metode), proses, dan output (hasil) dari *micro teaching* dan PPL, selama ini para mahasiswa calon guru UNNES telah mendapatkan pelatihan atau *micro teaching* dan PPL yang baik, dengan materi yang diajarkan oleh tenaga pengajar profesional (dosen pembimbing), metode yang sesuai sehingga mereka mengerti terhadap apa yang disampaikan dosen. Sehingga proses *micro teaching* dan

PPL berlangsung dengan lancar dengan bantuan dosen pendamping di lapangan. Pada akhirnya menghasilkan output yang optimal yaitu para calon guru yang memahami cara mengajar yang sesuai dan dapat mengetahui tantangan yang akan mereka hadapi saat mengajar di sekolah, sehingga mereka dapat memperbaiki diri di masa mendatang. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa *micro teaching* berguna atau efektif untuk dipraktekkan pada saat PPL.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Evaluasi *micro teaching* mahasiswa calon guru UNNES ditinjau dari *micro teaching* di kelas (*off the job training*) dan praktek di kelas (*on the job training*) ditinjau dari materi *micro teaching* sudah sesuai dengan yang diajarkan di praktek PPL dan di dunia kerja, materi terstruktur dengan baik dan diberikan sebelum pelaksanaan *micro teaching*.
2. Metode *micro teaching* yang digunakan membuat peserta mudah memahami materi melalui metode ceramah, tanya jawab dan diskusi. Ini semuanya disampaikan pada saat perkuliahan *micro teaching*.
3. Proses *micro teaching* untuk di kelas (*off the job training*) dan praktek di kelas (*on the job training*) dilakukan oleh instruktur yang profesional dan berasal dari dalam UNNES, jadwal kegiatan *micro teaching* berjalan dengan baik, lokasinya juga ditentukan oleh UNNES.

4. Ditinjau dari PPL (*on the job training*), kegiatan PPL terstruktur dengan baik, ada dukungan dari pihak sekolah, peserta mendapat teguran jika melakukan kesalahan, dan waktu yang diberikan cukup untuk memahami cara mengajar yang baik.
5. Evaluasi PPL (*on the job training*) dilakukan oleh dosen pembimbing dan dilakukan pada akhir kegiatan PPL, setelah mengikuti kegiatan PPL ini peserta *micro teaching* merasa mendapatkan ketrampilan yang lebih baik, khususnya dalam hal ketrampilan mengajar pada saat nantinya bekerja di lapangan.
6. Materi yang diperoleh peserta pada saat *micro teaching* dan metode yang diajarkan sangat berguna pada saat PPL karena peserta terlebih dahulu memiliki gambaran tentang praktek kerja lapangan dengan terlebih dahulu mempraktekkannya di kelas. Jadi antara *micro teaching* dan PPL sangat berhubungan erat dan berguna bagi peserta oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa *micro teaching* sangat berguna atau efektif bagi peserta saat mereka menjalani masa PPL.

## 5.2. Saran

Saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah:



1. Sebaiknya pihak UNNES dapat menambah hari *micro teaching* jika peserta merasa prakteknya masih kurang, sehingga peserta *micro teaching* akan dapat lebih memahami materi *micro teaching*.
2. Bagi pihak sekolah penyelenggara: dapat dilakukan kerja sama dengan pihak sekolah penyelenggara dengan lebih baik, serta memberikan penilaian yang adil terhadap peserta pelatihan. Selain itu juga dapat menjadi tempat bagi para peserta pelatihan untuk nantinya bekerja di sekolah tersebut.
3. Bagi responden (peserta pelatihan): sebaiknya dapat menggunakan kesempatan *micro teaching* dan PPL ini dengan sebaik-baiknya untuk memaksimalkan pengalaman kerja sebagai persiapan saat terjun di dunia kerja nantinya.
4. Bagi penelitian sejenis: penelitian ini masih memiliki keterbatasan, yaitu karena hanya melihat dari kegiatan yang dilakukan pada saat *micro teaching* dan PPL, maka untuk penelitian dengan topik serupa di masa mendatang dapat dilakukan analisis deskriptif kualitatif secara lebih mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aidin, Adlan. 2000. **Hubungan Sikap Guru Terhadap Matematika dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja**: Matahari.
- Arikunto, S. 2003. **Manajemen Penelitian**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, B. 2003. **Metodologi Penelitian Kualitatif. Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer**. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Dessler, Gary. 1997. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT. Prenhalindo.
- Hamalik, D. 2000. **Penelitian dan Pengembangan**. Jurnal Manajemen hal 73-76.
- Handoko, TH.1997.**Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Badan Penerbit FE.UGM.
- <http://www.damandiri.or.id/>, Praktek Pengalaman Lapangan (PPL). 10 April 2008.
- <http://www.damandiri.or.id/>, Pembangunan Desain Materi Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi Karyawan Teknis Divisi Pertanian PT. NUSAINDO ARGOMADANI Surabaya. 11 Juli 2008.
- Marzuki. 1993. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta: Bina Aksara.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Salemba Empat.
- Muhibbin, Syah. 2000. **Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2005. **Menjadi Guru Profesional**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. . Jakarta: Rineka Cipta.

- Santoso, Singgih dan Fandy Tjiptono. 2001. **Metode Penelitian**. Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Henry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Tulus, Moh. Agus. 1992. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Gramedia.
- Wijaya, A. 2005. **Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Motivasi kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Hotel Ciputra Semarang**. (Tidak Diterbitkan).
- Wirawan. 2002. **Profesi dan Standar Evaluasi**. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan UHAMKA.

# LAMPIRAN

## **PANDUAN WAWANCARA**

### **Materi**

1. Apakah materi yang diberikan oleh dosen sudah terstruktur dengan baik ?  
Seperti apa ?
2. Bagaimanakah penyusunan jadwal pelaksanaan micro teaching ?
3. Materi yang dipraktikkan, apakah diperoleh saat micro teaching ? Misalnya apa ?

### **Method**

1. Bagaimanakah metode mengajar yang diterapkan selama mengikuti micro teaching ?
2. Apakah selama ini metode tersebut telah efektif ? Apa alasannya ?
3. Apakah dengan metode yang ada saat ini membuat Anda lebih mudah memahami materi ?

### **Proses micro teaching**

1. Dari mana asal instruktur traning ?
2. Bagaimana model micro teaching yang diadakan oleh Universitas ?
3. Apakah lokasi micro teaching ditentukan oleh UNNES atau mencari sendiri ?
4. Apa saja kegiatan yang dilakukan pada saat micro teaching berlangsung ?
5. Kesulitan apa yang anda hadapi pada saat mengikuti micro teaching ?
6. Berapa hari proses micro teaching dilakukan ?

### **Evaluasi micro teaching**

1. Menurut anda, pentingkah adanya program micro teaching ?
2. Apakah ada evaluasi setelah micro teaching berlangsung ?
3. Apa yang anda peroleh pada saat evaluasi berlangsung ?
4. Siapa yang mengevaluasi micro teaching ?

### **Proses Praktek Pengalaman Lapangan**

1. Apakah lokasi praktek ditentukan oleh UNNES ?
2. Berapa lama anda melaksanakan Praktek Pengalaman Lapangan ?
3. Apa saja kegiatan yang tercakup dalam Praktek Pengalaman Lapangan ?
4. Pada saat anda praktek mengajar, kesulitan apa yang dihadapi ?

### **Evaluasi Praktek pengalaman Lapangan**

1. Kapan evaluasi terhadap peserta praktek pengalaman lapangan ?
2. Apa saja yang dievaluasi dari peserta Praktek Pengalaman Lapangan ?
3. Menurut anda, apa manfaat secara langsung dari evaluasi tersebut ?
4. Apakah anda memperoleh keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan jurusan yang anda ambil ?
5. Apa manfaat bagi anda untuk dimasa yang akan datang setelah mengikuti PPL ini?

### **Faktor pendukung dan penghambat pada saat PPL**

1. Apakah anda mendapat dukungan dari dosen pendamping ?
2. Apa saja yang menjadi penghambat PPL ?

## KUESIONER PENELITIAN

Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul "Evaluasi Micro teaching Mahasiswa Calon Guru UNNES" maka saya mohon kesediaan Sdr/ Sdri untuk mengisi kuesioner ini. Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum, sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan dan dijamin kerahasiannya sesuai dengan kode etik penelitian. Atas kesediaan Sdr/ Sdri, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden

Nama :

IPK (boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin :

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
	<b>Materi micro teaching</b>		
1	Sasaran micro teaching yang disampaikan secara jelas pada awal sesi micro teaching		
2	Materi micro teaching diberikan sebelum pelaksanaan micro teaching		
3	Materi micro teaching yang diberikan pelatih terstruktur dengan baik		
4	Semua materi yang diberikan termasuk bahan- bahan micro teaching merupakan materi yang dibutuhkan dalam pekerjaan		

	<b>Metode micro teaching</b>		
4	Metode mengajar yang diterapkan selama mengikuti micro teaching baik		
5	Tingkat keefektifan metode tersebut tinggi		
6	Metode yang ada saat ini membuat saya lebih mudah memahami materi		
	<b>Proses micro teaching</b>		
7	Instruktur yang ditunjuk profesional		
8	Instruktur didatangkan dari luar UNNES		
9	Instruktur bersedia memberi bantuan pada saat diperlukan		
10	Jadwal micro teaching tidak mengganggu kuliah		
11	Kegiatan micro teaching tersusun dengan baik		
12	Ada cukup banyak kesempatan untuk mempraktekan keterampilan yang diajarkan		
13	Lokasi micro teaching ditentukan oleh UNNES		
	<b>Evaluasi micro teaching</b>		
14	Setelah micro teaching diadakan evaluasi, untuk mengetahui sejauh mana peserta memahami tentang PPL		
15	Tes evaluasi membantu saya terlatih atau terampil		



	<b>Praktek Pengalaman Lapangan</b>		
16	Lokasi praktek ditentukan UNNES		
17	Lokasi praktek mudah dijangkau		
18	Kegiatan PPL terstruktur dengan baik		
19	Ada dukungan dari pihak sekolah yang ditunjuk untuk membantu peserta PPL apabila mengalami kesulitan		
20	Peserta mendapat teguran apabila melakukan kesalahan		
21	Waktu yang diberikan untuk praktek dirasa cukup untuk memahami cara mengajar yang baik		
	<b>Evaluasi PPL</b>		
25	Evaluasi performance dilakukan pada akhir kegiatan PPL		
26	Anda mendapatkan keterampilan setelah mengikuti PPL		

## **REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN (WAWANCARA)**

### **Responden 1:**

#### **Materi:**

1. Sudah. Mahasiswi langsung praktek di depan kelas, jadi teman-teman menjadi seperti murid.
2. Semester 7 ada PPL.
3. Ya, misalnya: pelajaran mikro teaching dan sudah termasuk dalam kuliah.

#### **Method:**

1. Sangat terstruktur dan harus benar-benar diberikan kepada mahasiswi.
2. Ya, karena sudah pernah diajarkan di mata kuliah.
3. Ya.

#### **Proses Micro teaching:**

1. Dari dosen UNNES sendiri.
2. Mikro teaching.
3. Ditentukan dari kampus.
4. Cara mengajar, diskusi, praktek mengajar di depan kelas.
5. Cara memberikan materi kepada teman kita, kadang ada yang tidak serius jadi mental kita juga diuji.
6. 1 semester.

#### **Evaluasi Micro teaching:**

1. Penting, karena kita tahu bagaimana PPL sebenarnya, sudah pernah menghadapi orang banyak, mempersiapkan LCD atau materi.
2. Ada.
3. Bagaimana cara mengajar yang baik, cara menyampaikan materi, apa yang akan diberikan besok.

4. Dosen pembimbing. Ada juga guru pamong sebagai pendamping, dan juga memberikan nilai.

**Proses PPL:**

1. Ya.
2. 3 bulan, tiap hari, terus setelah itu baru dievaluasi.
3. Kegiatan belajar mengajar di sekolah, ekstrakurikuler. Jadi seperti guru beneran.
4. Mengendalikan siswa di dalam kelas, karena dianggap masih baru jadi siswa mengabaikan. Kalau saya mengajar di SMK.

**Evaluasi PPL:**

1. 1 minggu sebelum jadwal PPL berakhir.
2. Cara mengajar, materi yang diberikan kepada siswa. Pertama kali guru pamong mendampingi jadi tahu kemampuan kita.
3. Membuat kita tahu bahwa kita praktek mengajar sudah benar atau tidak. Jadi karena nanti ada guru pamong maka ia akan tahu kemampuan kita dan kekurangannya di mana.
4. Ya.
5. Setidaknya kita sudah pernah mengajar di depan siswa banyak dan mental teruji, terlatih, biar tidak kaget.

**Faktor Pendukung dan Penghambat PPL:**

1. Ya, sangat mendukung. Dosen jadi dosen pembimbing kita.
2. Tempat PPL, jarak, dan kalau saya saat itu guru pamong saya galak.

**Responden 2:****Materi:**

1. Ya, sudah. Misal: di depan kelas bagaimana, cara membuat materi bagaimana, kita dapatkan semua itu
2. Dari 1 semester khusus untuk PPL.
3. Ya, ada misalnya karena ada mata kuliah khusus untuk itu, yaitu mikro teaching.

**Method:**

1. Sangat terstruktur dan harus benar-benar diberikan kepada mahasiswa.
2. Ya, karena sudah termasuk di mata kuliah, tidak perlu cari waktu lain.
3. Ya, pasti.

**Proses Micro teaching:**

1. Dari dosen UNNES sendiri.
2. Model mikro teaching, ditentukan dari kampus.
3. Dari UNNES.
4. Cara mengajar, diskusi, praktek mengajar di depan kelas.
5. Belum ada, soalnya jelas banget.
6. 1 semester.

**Evaluasi Micro teaching:**

1. Penting banget, karena untuk membimbing saat PPL di sekolah kita dapat mengatasi kesulitan yang ada.
2. Ada.
3. Cara mengajar yang baik dan benar.
4. Dosen pembimbing.

**Proses PPL:**

1. Ya, dari UNNES.
2. 3 bulan.

3. Cara ngajar di sekolah, ekstrakurikuler.
4. Ngatur anak-anak itu sendiri, suka ribut, ngomong sendiri saat diterangkan.

**Evaluasi PPL:**

1. Kurang lebih 1 minggu sebelum PPL selesai.
2. Cara mengajar, materi yang diberikan, media saat mengajar.
3. Kita jadi tahu selama kita praktek mengajar sudah benar atau belum.
4. Ya.
5. Setidaknya kita sudah pernah mengajar di depan siswa, mengasah mental.

**Faktor Pendukung dan Penghambat PPL:**

1. Ya. Kalau ada kesulitan, dosen kasi solusi, misal: cara memberi materi kurang lalu diperbaiki.
2. Tempat PPL jauh, kadang guru pamong ada yang susah.

**Responden 3:****Materi:**

1. Sudah, dosen memberikan pengarahan pada mahasiswa atau calon guru tentang apa saja yang dilakukan saat proses belajar mengajar.
2. Dilakukan dosen supaya calon guru melaksanakan micro teaching.
3. Sebagian besar ya. Misal: bagaimana cara membuat rencana pengajaran, bagaimana menyiapkan materi, membuat sebuah pengajaran yang baik dan terstruktur.

**Method:**

1. Metode ceramah, tanya jawab dan diskusi.
2. Efektif, karena ketiganya bisa terlaksana dengan baik karena sudah ada standar dari pemerintah kota kita tinggal melaksanakan.
3. Ya.

**Proses Micro teaching:**

1. Biasanya dalam tiap Fakultas ada 1 atau 2 dosen yang khusus menanganinya.
2. Membuat sebuah rancangan pembelajaran kemudian dipresentasikan, kemudian dosen memberikan penilaian.
3. UNNES telah menunjuk beberapa sekolah untuk dijadikan sebagai tempat micro teaching.
4. Pertama-tama setelah sekolah ditentukan, 2 minggu calon guru melakukan observasi tentang keadaan kelas, fasilitas, kondisi sekolah. Minggu ketiga baru mulai proses pengajaran dalam kelas.
5. Kesulitan dalam proses adaptasi.
6. 2-3 hari di Universitas, di sekolah 3 bulan.

**Evaluasi Micro teaching:**

1. Penting karena ketika calon guru jika tidak micro teaching dia tidak punya pengalaman, jadi micro teaching adalah sebuah dasar yang penting.

2. Ada, dosen dan guru sekolah akan memberikan kritik dan masukan pada calon guru yang mengajar.
3. Pengalaman mengajar agar lebih baik dan mudah dimengerti oleh siswa.
4. Dosen dan guru pelajaran tersebut.

**Proses PPL:**

1. Ya.
2. PPL pertama 2 minggu, PPL kedua yaitu pengajaran langsung selama 2,5 bulan.
3. Kegiatan utama mengajar. Ada kegiatan lain seperti membantu administrasi sekolah dan membantu kegiatan guru lain.
4. Kesulitan pasti ada, yaitu beda pendapat antara calon guru dengan gurunya. Kalau di kelas kesulitannya siswa yang ribut.

**Evaluasi PPL:**

1. Biasanya setelah beberapa kali mengajar (3 kali), pada saat keempat kalinya dilakukan evaluasi.
2. Penyampaian materi, bagaimana kita berinteraksi dengan murid, cara penyampaian metode kita.
3. Kita akan termotivasi menjadi yang lebih baik atau semaksimal mungkin, supaya tujuan pembelajaran tercapai.
4. Ya, karena setelah PPL selesai saya berani mengajar di sekolah-sekolah (biasanya sebagai guru baru).
5. Bisa mengajar.

**Faktor Pendukung dan Penghambat PPL:**

1. Ya, dosen pendamping seperti orang tua dalam PPL, kita bisa sharing kesulitan saat PPL dan mencari solusi terbaik.
2. Biaya karena saya mengajar bersama tim 10 kelas (ada biaya fotokopi, membuat soal mata pelajaran yang diambil), dan UNNES tidak memberikan bantuan biaya sama sekali.

**Responden 4:****Materi:**

1. Ya, dosen memberikan pengarahannya tentang bagaimana memberi, menyampaikan materi belajar mengajar.
2. Dibuat oleh dosen masing-masing jurusan.
3. Ya, misal: bagaimana membuat perancangan materi, bagaimana cara mengajar yang baik.

**Method:**

1. Metode ceramah sambil jawab atau diskusi.
2. Ya, karena telah terlaksana dengan baik dan kita bisa bebas bertanya bila ada yang kurang dimengerti.
3. Ya.

**Proses Micro teaching:**

1. Dari dosen UNNES.
2. Membuat rancangan pembelajaran, kemudian kita mempraktekkan di depan kelas.
3. Ya.
4. Melakukan observasi setelah itu baru mengajar di kelas-kelas.
5. Ada, kita harus bisa beradaptasi dengan lingkungan sekolah.
6. Dari micro teaching sampai PPL berlangsung 1 semester (di kelas 3 hari dan 3 bulan saat PPL).

**Evaluasi Micro teaching:**

1. Penting, ketika calon guru tidak memiliki wawasan cara mengajar yang baik maka butuh micro teaching.
2. Ada. Dosen dan guru akan memberi masukan dan kritik saat evaluasi.
3. Pengetahuan cara mengajar yang baik dan menjadi guru yang disukai oleh murid-murid.
4. Dosen dan guru pelajaran tersebut.



**Proses PPL:**

1. Ya.
2. PPL 1: 2 minggu, PPL 2: 2,5 bulan.
3. Mengajar dan mengikuti kegiatan guru-guru di sana.
4. Ada, perbedaan pendapat antara guru dengan kita.

**Evaluasi PPL:**

1. Guru yang menentukan.
2. Penyampaian materi pada murid, interaksi di kelas.
3. Ya.
4. Kita jadi termotivasi jadi guru yang lebih baik, agar tujuan pembelajaran tercapai dengan baik juga.
5. Dapat mengajar di sekolah sebagai guru pembantu.

**Faktor Pendukung dan Penghambat PPL:**

1. Ya, disana kita bisa diskusi cara mengajar dan membantu ketika kita mengalami kesulitan.
2. Biaya-biaya yang menunjang pembelajaran, seperti: fotokopi, jarak tempuh sekolah.

**Responden 5:****Materi:**

1. Ya, seperti cara mengajar dengan baik, membuat materi yang akan dibahas di kelas.
2. 1 semester khusus PPL dan dibuat oleh dosen masing-masing jurusan.
3. Ya, misal: dosen menerangkan bagaimana cara membuat rancangan pembelajaran, mengendalikan kelas.

**Method:**

1. Metode ceramah, diskusi dan materi harus benar-benar dimengerti peserta agar peserta dapat mengajar.
2. Ya, sebab bila peserta ingin bertanya dapat langsung ditanyakan.
3. Ya.

**Proses Micro teaching:**

1. Dari UNNES.
2. Saat micro teaching, peserta membuat rancangan dan mempraktekkan.
3. Ya, ditentukan dari UNNES.
4. Cara mengajar, diskusi di depan kelas.
5. Kita harus bisa beradaptasi dengan guru dan murid dengan cepat.
6. 1 semester (micro teaching 3 hari, praktek PPL 3 bulan).

**Evaluasi Micro teaching:**

1. Penting. Ini merupakan suatu pembelajaran untuk membina peserta PPL.
2. Ya, untuk memberi masukan-masukan mengenai cara mengajar di sekolah-sekolah yang telah ditunjuk.
3. Bagaimana cara mengajar yang baik, mengendalikan murid-murid.
4. Dosen pembimbing.

**Proses PPL:**

1. Ya.

2. 3 bulan.
3. Selain mengajar di kelas, juga membantu guru-guru membuat soal dan ikut kegiatan ekstrakurikuler.
4. Apabila ada anak yang tidak memperhatikan pelajaran dan terkadang anak-anak masih menanggap kita bukan guru.

**Evaluasi PPL:**

1. Guru dan dosen yang menentukannya.
2. Cara mengajar dan cara menyampaikan materi.
3. Kita menjadi tahu apakah kita sudah bisa mengajar atau belum.
4. Ya.
5. Sudah pernah merasakan bagaimana mengajar.

**Faktor Pendukung dan Penghambat PPL:**

1. Ya, dosen pendamping sangat membantu jika kita mengalami kesulitan.
2. Dana, karena dari masing-masing peserta, apalagi jika jarak jauh akan ada dana tambahan untuk transport, belum lagi ada biaya untuk fotokopi soal-soal atau materi.