

Peningkatan Kinerja Teknologi Pendidikan dan Penerapannya pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam

Agus Ali¹, Mohamad Erihadiana²

¹Institut Ummul Quro Al-Islami Bogor

²Sunan Gunung Djati Bandung

¹agus.ali@iuqibogor.ac.id, ²erihadiana@uinsgd.ac.id

ABSTRACT

The use of technology has a positive and negative impact in the world of education. The positive impact, among others, is to make it easier for teachers to deliver material in a way that is no longer manual. By using technology, we can also provide a more concrete picture when conveying material about something. And another impact is that it can make it easier for us to process information, for example by using the internet. The negative impacts of using technology in education include, among others, the existence of technical disturbances that make the learning process disrupted. In this case, it turns out that the technology we use is no longer helpful. Another negative impact is, due to technological advances, individuals tend to be individualistic and less social in life. And sometimes some individuals often misuse technology, thus wasting their time with activities that are less useful.

Keywords: *Performance Improvement, Performance Concept, Educational Technology, Islamic Religious Education Learning*

ABSTRAK

Penggunaan teknologi memberikan dampak positif dan negatif dalam dunia pendidikan. Dampak positifnya antara lain dapat mempermudah pengajar dalam menyampaikan materi dengan cara yang tidak manual lagi. Dengan menggunakan teknologi, seseorang dapat memberikan gambaran yang lebih konkret ketika menyampaikan suatu materi. Dampak yang lain adalah dapat mempermudah manusia dalam memproses informasi, misalnya dengan pemanfaatan internet. Dampak negatif penggunaan teknologi dalam pendidikan antara lain adanya gangguan teknis yang menjadikan proses pembelajaran terganggu, bila ternyata teknologi yang digunakan tidak lagi membantu. Dampak negatif lainnya adalah, akibat kemajuan teknologi, individu cenderung bersifat individualis dan kurang dalam kehidupan bersosialisasi. Dan terkadang sebagian individu sering menyalahgunakan teknologi, sehingga membuang waktunya dengan kegiatan yang kurang bermanfaat.

Kata Kunci : *Peningkatan Kinerja, Konsep Kinerja, Teknologi Pendidikan, Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*

PENDAHULUAN

Pada saat ini kemajuan teknologi informasi berjalan sangat cepat. Seiring dengan perkembangan teknologi, penyimpanan dan pengiriman data makin murah dan makin baik kualitasnya (Bariah, 2019). Individu, institusi, lembaga pendidikan, maupun

pemerintah ikut melakukan berbagai upaya untuk memanfaatkan perkembangan teknologi. Dunia pendidikan Islam sudah saatnya memanfaatkan teknologi tersebut.

Dalam dunia pendidikan teknologi akan memberikan nilai tambah dalam proses pembelajaran. Hal ini berkaitan dengan makin tingginya kebutuhan ilmu pengetahuan dan teknologi yang tidak semuanya diperoleh dalam lingkungan sekolah. Demikian pula pada saat melakukan pertukaran data dan informasi antar sekolah, sekolah dengan masyarakat, sekolah dengan pemerintah daerah dan pusat, utamanya dalam pendidikan Islam dan lain-lain, semuanya akan lebih efektif dan efisien jika memanfaatkan teknologi dalam kemajuan pendidikan tersebut (Muhaimin, 2015).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif dengan pendekatan studi literatur. Adapun pendekatan yang dipilih oleh penulis adalah fenomenologi. Peneliti mengumpulkan data sesuai informasi yang didapat berupa kata-kata dan dokumen literatur dalam textbook dan jurnal ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan Kinerja (*Improving Performance*) Teknologi Pendidikan

Peningkatan (*improving*) adalah proses atau usaha atau kegiatan meningkatkan mempertinggi kualitas produk. Kinerja (*performance*) adalah kemampuan kerja peserta didik untuk menggunakan atau mengaplikasikan kecakapan baru yang diperoleh (Musfah, 2012). Jadi dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja adalah usaha atau kegiatan mempertinggi kualitas produk sehingga pembelajaran lebih efektif dan membawa perbaikan atau kemajuan dalam hal kemampuan kerja dan kecakapan peserta didik yang nantinya dapat diaplikasikan ke kehidupan sehari-hari (Nurdyansyah & Fahyuni, 2016).

Menurut Association for Educational Communitations and Technology (AECT), *Teknologi Pendidikan* didefinisikan sebagai studi dan praktek etis dalam upaya memfasilitasi pembelajaran dan meningkatkan kinerja dengan cara menciptakan, menggunakan dan mengelola proses sumber-sumber teknologi yang tepat, jelas, tujuan utamanya yaitu untuk :

1. Memecahkan masalah belajar atau memfasilitasi pembelajaran agar efektif, efisien dan menarik.
2. Meningkatkan kinerja. Dalam teknologi pendidikan *improving performance* (meningkatkan kinerja) lebih sering merujuk pada suatu pertanyaan mengenai keefektifan, bisa merupakan cara-cara yang diharapkan membawa hasil yang berkualitas, produk yang diharapkan dapat menciptakan proses yang efektif dan perubahan-perubahan kompetensi yang dapat diterapkan di dunia nyata. Makan, belajar itu pun suatu rangkaian proses interpretasi berdasarkan pengalaman yang telah ada, inteprestasi tersebut kemudian dicocokkan dengan pengalaman-pengalaman baru (Yaumi, 2018).

Biasanya efektivitas sering kali berdampak pada efesiensi, yaitu hasil yang dicapai berdasarkan penggunaan waktu, tenaga dan biaya seminimal mungkin. Namun apa yang

dimaksud dengan efisien tergantung pada tujuan yang hendak dicapai. Belajar yang benar dan efektif serta berhasil adalah apabila ilmu pengetahuan dapat dipahami secara mendalam, dialami dan diterapkan untuk mengatasi masalah-masalah di dunia nyata, bukan berdasar hasil ujian atau ulangan.

Kinerja merujuk pada dua hal yang saling berkesinambungan :

- a. Kemampuan peserta didik untuk menggunakan dan mengaplikasikan kompetensi baru yang telah dicapainya. Bukan sekadar mendapat pengetahuan kemudian stagnan, namun pengetahuan itu meningkatkan kompetensi, dan kompetensi tersebut dapat diaplikasikan secara nyata.
- b. Selain menolong peserta didik memiliki kompetensi yang lebih baik, alat dan ide-ide teknologi pendidikan dapat membantu para guru maupun perancang pembelajaran menjadi tenaga pendidik yang lebih mumpuni. Hasilnya mereka dapat menolong berbagai institusi mencapai tujuan menjadi lebih baik (Mudlofir, 2016).

Oleh karena itu mengapa teknologi pendidikan menyatakan dirinya sebagai salah satu bidang yang punya kemampuan untuk meningkatkan produktivitas pada level individu yaitu peserta didik dan tenaga pendidik hingga level organisasi. Dalam tulisan Molenda dan Pershing makna peningkatan atau kinerja dibatasi pada keterlibatan teknologi dalam bidang pendidikan semata. Artinya teknologi dapat meningkatkan peran pendidikan untuk memperbaiki kinerja dan kualitas manusia (Engkus, 2015).

Konsep Kinerja

Kinerja akhir-akhir ini telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih, saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi; era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang makin kritis (Indrajit & Djokopranoto, 2006).

Sehingga, kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apa pun organisasinya, kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi yang individu di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia (Duha, 2018). Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia.

Selama ini masih sering terjadi perbedaan pemahaman mengenai konsep kinerja. Di satu sisi, ada pemahaman konsep kinerja yang lebih memfokuskan pada konteks organisasi, tetapi di sisi lain ada yang lebih memfokuskan pada konteks individu atau sumber daya manusia. Bahkan, pencampuradukan pemahaman sering terjadi.

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Pada awalnya, orang sering kali menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Menurut Andersen (1995), paradigma produktivitas yang

baru adalah paradigma kinerja secara aktual yang menuntut pengukuran secara aktual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi nonfisik (*intangible*) (Pramono, 2014).

Terkait dengan konsep kinerja, Rummier dan Branche (1995) mengemukakan ada 3 (tiga) level kinerja, yaitu:

- a. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
- b. Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahap-tahap dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
- c. Kinerja individu/pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu (Alifia Intan, 2019).

Dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai perbedaan pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian di bawah ini;

- a. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, Bernardin (2001, 143) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang di produksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut, Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku. Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas. Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produk itu (Rohyati, 2015).
- b. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku, Murphy, 1990 (dalam Ricard, 2000) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Pengertian kinerja sebagai perilaku juga dikemukakan oleh Mohrman (1989), Campbell (1993), Cardy dan Dobbins (1994), Waldwan (1994)(dalam Ricard, 2002). Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri (Kasim, 2012).

Konteks Teknologi Kinerja

1. Makna Human

Istilah ini merujuk pada konsep kinerja keseluruhan dalam suatu organisasi. Secara struktur, dalam organisasi terdapat kinerja manusia, kinerja organisasi, kinerja mesin, piranti atau komputer. Setiap kinerja berdampak terhadap peningkatan mutu organisasi secara keseluruhan. Sebagai contoh, Indonesia mengalami kemunduran dalam dunia

olahraga bulu tangkis. Kalimat ini merujuk pada kinerja bulu tangkis Indonesia. Kata Indonesia dalam pernyataan ini bukanlah arti dari Indonesia sebagai teritori, Negeri kepulauan, atau penduduk yang berjumlah lebih dari 200 juta orang. Makna Indonesia di sini adalah para pemain bulu tangkis, terdiri dari beberapa orang pemain dan pengurusnya yang mewakili Negara Indonesia. Tim Nasional bulu tangkis ini bertanding atas nama rakyat dan negara. Untuk itu, label Indonesia yang mereka sandang. Prestasi mereka sama dengan prestasi Indonesia dalam pengertian teritori dan penduduknya. Dalam hal ini, hanya tim tersebut yang berjuang dan memperlihatkan kinerja mereka (Rozarie & Indonesia, 2017).

2. Makna Kinerja

Sesuatu yang dilakukan oleh karyawan, termasuk di dalamnya adalah aspek kognitif atau berpikir, sikap, sistem nilai yang dianutnya, keputusan, cara pandang, dan berinteraksi. Dalam bukunya, Pershing, et al. menyebutkan bahwa tenaga terkait dengan kompetensi (keahlian, kemampuan, dan pengetahuan). Bagi organisasi ISPI, rumusan kinerja sederhana, menyangkut kegiatan dan hasil yang terukur. Rothwell dan Kazanas, menyatakan pendapat mereka tentang kinerja secara menyeluruh. Pandangan mereka mencakup pencapaian seseorang karena ia telah menunjukkan perilaku, keterampilan, sikap, sekaligus pengetahuannya. Selain itu, mereka menjelaskan perbedaan kinerja organisasi dan mesin atau peralatan (Subkhan, 2016).

3. Makna Teknologi

Definisi teknologi yang dirumuskan dalam lingkup teknologi kinerja tidak berbeda dengan rumusan teknologi secara umum, atau dalam cakupan teknologi pendidikan. Teknologi terkait dengan prosedur, teknik serta temuan ilmiah yang dihasilkan melalui serangkaian penelitian dan berdampak pada penyelesaian masalah (Yaumi, 2018).

4. Tempat Kerja dan Organisasi

Jika selama ini teknologi pendidikan sering dikaitkan dengan lembaga pendidikan (sekolah), maka teknologi kinerja terkait dengan pemberdayaan melalui proses belajar di organisasi atau tempat bekerja seseorang. Teknologi kinerja membahas masalah belajar dan penyelenggaraannya bagi karyawan/pekerja dengan pendekatan secara individu atau tim. Konsep belajar untuk karyawan ini mendorong para ahli untuk mengadopsi prinsip belajar orang dewasa serta psikologi industri. Tentu saja dengan penerapan dua teori ini menyebabkan dua pertimbangan dan keputusan menentukan model, strategi, media pembelajaran atau asesmen belajar menjadi berbeda dibandingkan dalam menentukan model, strategi, media pembelajaran, dan asesmen bagi peserta didik di sekolah (Lathifah, 2016). Selain itu, pengaruh sifat dan budaya setiap organisasi terlihat pula dalam menentukan pilihan pembelajaran.

5. Karakteristik Teknologi Kinerja

Rumusan teknologi kinerja yaitu:

- a. Sistematis: mempunyai aturan, tata tertib, dan teratur dalam pelaksanaannya.
- b. Sistem: memandang kinerja dan prestasi seseorang di lembaga/organisasi sebagai suatu sistem, yang dianalisis berdasarkan komponen di dalamnya.
- c. Berdasarkan teori: sebagian pakar berpendapat bahwa teknologi kinerja berevolusi dari refleksi teknologi pembelajaran/pendidikan yang berprofesi di

- bisnis dan industri, melakukan penyesuaian pemikiran dan pemecahan masalah berdasarkan lingkungan kinerja mereka.
- d. Terbuka untuk berbagai pendekatan: penyelesaian masalah atau intervensi tidak berpihak atau menganut suatu media apapun, melainkan manfaat berbagai sumber yang tepat dan sesuai.
 - e. Terpusat pada kemampuan seseorang dan sistem nilai: teknologi kinerja menelusuri teknik, cara, dan sumber yang tepat untuk meningkatkan mutu kinerja atau memberdayakan seseorang agar dapat berprestasi dan sukses, melalui sistem nilai yang berlaku di organisasi dan masyarakat umumnya (Hadijaya, 2013).

Upaya menyesuaikan dengan organisasi mendorong seorang teknolog kinerja untuk terbuka dan bekerja sama dengan semua pihak dan mengkaji seluruh elemen organisasi seperti seleksi dan rekrutmen, insentif, peraturan dan kebijakan, dan sebagainya. Menekan atau efisiensi biaya pelatihan serta penyelenggaraan program pelatihan yang lebih selektif ini menjadi alasan keberadaan teknologi kinerja di organisasi, terutama organisasi yang berorientasi pada keuntungan.

Teknologi Pendidikan dan Peningkatan Kinerja

Teknologi pendidikan dan peningkatan Kinerja Teknologi pendidikan masih merupakan pendekatan yang terbuka bagi berbagai pendirian. Mengajar dan belajar masih banyak mengandung hal-hal yang sebenarnya belum dipahami sepenuhnya. Itu sebabnya terdapat berbagai teori tentang belajar yang belum dapat dipadukan menjadi satu teori belajar yang *uniform* (Adha et al., 2021). Juga belum diketahui dengan pasti bagaimana merumuskan tujuan khusus, cara menyampaikan bahan pelajaran yang paling serasi. Masih belum ada keyakinan sejauh mana hasil mengajar dapat diukur, khususnya tujuan pendidikan mengenai perkembangan kepribadian anak. Banyak lagi situasi belajar yang belum diketahui jelas pengaruhnya terhadap hasil belajar, demikian pula peranan perbedaan individual dalam proses belajar. Itu sebabnya aliran teknologi pendidikan mendorong para pengajar untuk lebih memandang kegiatan mengajar sebagai masalah dan berusaha memecahkannya secara ilmiah berdasarkan penelitian. Ini menuntut setiap guru menjadi peneliti yang selalu kritis terhadap usahanya, bersedia mencari jalan baru untuk senantiasa meningkatkan keahlian profesinya.

Teknologi tidak merupakan kunci ke arah sukses yang pasti dalam pendidikan. Akan tetapi teknologi pendidikan menunjukkan prosedur atau metodologi yang dapat diterapkan. Teknologi pendidikan adalah suatu teori yang mempunyai sejumlah hipotesis. Teknologi pendidikan dapat juga dipandang sebagai suatu gerakan dalam pendidikan yang diikuti oleh guru-guru yang merasakan bahwa mengajar hingga kini masih dilakukan secara sembrono, asal saja, tanpa dasar yang kokoh, menurut selera masing-masing. Maka teknologi pendidikan merupakan usaha yang sungguh-sungguh untuk memperbaiki metode mengajar dengan menggunakan prinsip-prinsip ilmiah yang membuktikan keberhasilan dalam bidang-bidang lain (Uno, 2021).

Penerapan Teknologi dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam

Untuk menerapkan teknologi pendidikan dalam sebuah sistem maupun lembaga

pendidikan khususnya pendidikan Islam, dibutuhkan pendidik atau pelaksana pendidikan yang mempunyai kemampuan dalam beberapa bidang sebagai berikut: **perancang proses dan sumber belajar** yang lingkup pekerjaannya meliputi perancangan sistem pembelajaran, desain pesan, strategi pembelajaran dan karakteristik belajar; **pengembangan proses dan sumber belajar** yang lingkup pekerjaannya meliputi pengembangan teknologi cetak, teknologi audiovisual, teknologi berbasis komputer, teknologi terpadu (Triwiyanto, 2021). **Pemanfaatan proses dan sumber belajar**, yang lingkup pekerjaannya meliputi pemanfaatan media pembelajaran, difusi inovasi pendidikan, implementasi dan institutionalisasi serta penerapan kebijakan dan regulasi pendidikan. **Pengelola proses dan sumber belajar**, dengan lingkup pekerjaan meliputi pengelolaan proyek, pengelolaan sistem informasi pendidikan. **Evaluasi**, dengan lingkup pekerjaan meliputi melakukan analisis masalah, pengukuran acuan patokan, evaluasi formatif, evaluasi sumatif (Pakpahan, 2011).

Lembaga pendidikan Islam yang mempunyai tenaga kompeten dalam bidang-bidang di atas, akan lebih mudah menerapkan teknologi pendidikan secara maksimal serta memperoleh hasil yang maksimal juga. Dengan demikian, mutu pendidikan Islam tidak akan dipandang remeh setelah pendidikan umum.

Pendidikan Islam mempunyai kekuatan signifikan untuk dipertahankan dan dikembangkan. Hal ini dapat dilihat dari tataran konseptual dan pengalaman lembaga-lembaga pendidikan Islam yang selama ini mampu tumbuh di tengah dinamika masyarakat dan berkontribusi sebagai berikut:

- a. Memotivasi kreativitas anak didik ke arah pengembangan IPTEK, dengan nilai-nilai Islam menjadi sumber acuannya.
- b. Mendidik keterampilan, memanfaatkan produk IPTEK bagi kesejahteraan hidup umat manusia pada umumnya dan umat Islam pada khususnya.
- c. Menciptakan jalinan yang kuat antara ajaran agama dan IPTEK, dan hubungan yang akrab dengan para ilmuwan yang memegang otoritas IPTEK dalam bidang masing-masing.
- d. Menanamkan sikap dan wawasan yang luas terhadap kehidupan masa depan umat manusia melalui kemampuan menginterpretasikan ajaran agama dari sumber-sumbernya yang murni dan kontekstual dengan masa depan kehidupan manusia (Roqib, 2009).

Jadi ke arah sanalah pendidikan Islam diarahkan, agar pendidikan Islam tidak hanyut terbawa arus modernisasi dan kemajuan IPTEK. Strategi tersebut merupakan sebagian solusi bagi pendidikan Islam untuk bisa lebih banyak berbuat. Kendatipun demikian, pendidikan Islam tentu saja tidak boleh lepas dari idealitas Al-Qur'an dan As-Sunnah yang berorientasi kepada hubungan manusia dengan Allah Swt. (*Hablumminallah*), hubungan manusia dengan sesamanya (*Hablumminannas*) dan dengan alam sekitarnya (Kasmawati et al., 2018).

Dari ketiga orientasi tersebut, tampaknya hubungan dengan alam sekitar menjadi dasar pengembangan IPTEK, *hablumminallah* menjadi dasar pengembangan sikap dedikasi dan moralitas yang menjiwai pengembangan IPTEK, sedang *hablumminannas*

menjadi dasar pengembangan hidup bermasyarakat yang berpolakan atas kesinambungan, keserasian, dan keselarasan dengan nilai-nilai moralitas yang berfungsi menentramkan jiwa manusia, sehingga terciptalah kedamaian (Lubis, 2020).

KESIMPULAN

Peningkatan kinerja adalah usaha atau kegiatan mempertinggi kualitas produk sehingga pembelajaran lebih efektif dan membawa perbaikan atau kemajuan dalam hal kemampuan kerja dan kecakapan peserta didik yang nantinya dapat diaplikasikan ke kehidupan sehari-hari.

Terkait dengan konsep kinerja, Rummler dan Branche (1995) mengemukakan ada 3 (tiga) level kinerja, yaitu:

- a. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
- b. Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahap-tahap dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
- c. Kinerja individu/ pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu (Alifia Intan, 2019).

Teknologi pendidikan dapat juga dipandang sebagai suatu gerakan dalam pendidikan yang diikuti oleh guru-guru yang merasakan bahwa mengajar hingga kini masih dilakukan secara sembrono, asal-asal saja, tanpa dasar yang kokoh, menurut selera masing-masing. Maka teknologi pendidikan merupakan usaha yang sungguh-sungguh untuk memperbaiki metode mengajar dengan menggunakan prinsip-prinsip ilmiah yang membuktikan keberhasilan dalam bidang-bidang lain (Uno, 2021)

Dari ketiga orientasi tersebut, tampaknya hubungan dengan alam sekitar menjadi dasar pengembangan IPTEK, sedang *Hablumminallah* menjadi dasar pengembangan sikap dedikasi dan moralitas yang menjiwai pengembangan IPTEK, sedang *Hablumminannas* menjadi dasar pengembangan hidup bermasyarakat yang berpolakan atas kesinambungan, keserasian, dan keselarasan dengan nilai-nilai moralitas yang berfungsi menentramkan jiwa manusia, sehingga terciptalah kedamaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, M. M., Parikesit, H., Perdana, D. R., Hartino, A. T., & Ulpa, E. P. (2021). *Pendidikan Karakter Melalui Pembelajaran PKn di Masa Pandemi Covid-19 demi Masyarakat Taat PSBB*. In: A.Y. Kamlasi, F. Fadillah, I. Setiawan, K. Fajriatin, M.N. Salasa, & T. Utami

- (Eds). Prosiding KNKn Ke-V, Program Studi Magister PPKn Pascasarjana UNY dengan AP3Kn, 22 November 2020, Yogyakarta.
- Alifia Intan, S. (2019). *Analisis Kinerja Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang*. Undergraduate thesis Diponegoro University Semarang. UNDIP Institutional Repository. <http://eprints.undip.ac.id/75185/>
- Andriani, T. (2016). Sistem pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi. *Sosial Budaya*, 12(1), 117–126. <http://dx.doi.org/10.24014/sb.v12i1.1930>
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Engkus, E. (2015). Analisis Sosial Dan Ekonomi Pembangunan Toserba Borma Dangdeur Rancaek Kabupaten Bandung. Digital Library UIN Sunan Gunung Jati. <http://digilib.uinsgd.ac.id/4180/>
- Hadijaya, Y. (2013). *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan: Perdana Publishing.
- Imania, K. A., & Bariah, S. K. (2019). Rancangan Pengembangan Instrumen Penilaian Pembelajaran Berbasis Daring. *Jurnal Petik*, 5(1), 31–47. <https://doi.org/10.31980/jpetik.v5i1.445>
- Indrajit, R. E., & Djokopranoto, R. (2006). *Manajemen perguruan tinggi modern*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kasim, K. T. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Serta Komitmen Terhadap Kinerja Pengurus Upk Pnpm Mandiri Perdesaan Di Kabupaten Lumajang. *WIGA-Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 1-17.
- Kasmawati, M., Mahmud, N., & Pababari, M. (2018). Tantangan ilmu-ilmu keislaman di tengah perkembangan ilmu pengetahuan modern. Dalam: I.S. Wekke, W. Muslimin, A. K. Razak, M. Suardi, I. S. Kamal, A.H. Aksan, & M. Ishak (Eds). *Menapak Perguruan Tinggi*. Penerbit Gawe Buku.
- Lathifah, Z. K. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam (SMPI) di Kecamatan Ciawi Bogor Jawa Barat. Thesis IAIN Surakarta. Digital Repository Perpustakaan IAIN Surakarta
- Lubis, M. A. (2020). *Pembelajaran Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan: (PPKN) di SD/MI: Peluang dan Tantangan di Era Industri 4.0*. Jakarta: Prenada Media.
- Mudlofir, A. (2016). Pendidikan Karakter: Konsep dan Aktualisasinya dalam Sistem Pendidikan Islam. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 229–246. <http://dx.doi.org/10.21580/nw.2013.7.2.560>
- Muhaimin, M. A. (2015). *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah)*. Prenada Media.
- Musfah, J. (2012). *Peningkatan kompetensi guru: Melalui pelatihan dan sumber belajar teori dan praktik*. Jakarta: Kencana.
- Nurdyansyah, N., & Fahyuni, E. F. (2016). *Inovasi model pembelajaran sesuai kurikulum 2013*. Surabaya: Nizamia Learning Center.

- Pakpahan, V. O. (2011). *Evaluasi terhadap program MGMP mata pelajaran TIK tingkat SMA di Kabupaten Kendal tahun pelajaran 2009/2010*. Undergraduate thesis Universitas Negeri Semarang. UNNES Repository. <http://lib.unnes.ac.id/7334/>
- Pramono, J. (2014). *Analisis Pengukuran Kinerja Manajemen Berbasis Sekolah Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Di SMK Negeri 6 Surakarta*. Thesis Sebelas Maret University. Digital Library UNS. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/41363/ANALISIS-PENGUKURAN-KINERJA-MANAJEMEN-BERBASIS-SEKOLAH-DENGAN-PENDEKATAN-BALANCED-SCORECARD-DI-SMK-NEGERI-6-SURAKARTA>
- Rohyati, D. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang*. Other Thesis IAIN Salatiga. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/599/>
- Roqib, M. (2009). *Ilmu Pendidikan Islam; Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga dan Masyarakat*. Yogyakarta: LKIS Pelangi Aksara.
- Setiadi, E. M., Hakam, K.A., & Effendi, R. (2017). *Ilmu sosial & budaya dasar*. Jakarta: Kencana.
- Subkhan, E. (2016). *Sejarah & Paradigma Teknologi Pendidikan untuk Perubahan Sosial*. Jakarta: Prenada Media.
- Sumual, T.R.M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: R.A de Rozarie.
- Susilana, R., & Riyana, C. (2008). *Media pembelajaran: hakikat, pengembangan, pemanfaatan, dan penilaian*. Bandung: Wacana Prima.
- Triwiyanto, T. (2021). *Pengantar pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, H. B. (2021). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Jakarta: Bumi Aksara.
- Yaumi, M. (2018). *Media dan teknologi pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media.