

# Jurnal Pendidikan Ekonomi & Akuntansi

Vol. 2, No. 2, Juni 2009

ISSN 1978-8770

- 1  
**Kompetensi Keguruan Mahasiswa FKIP Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, Sebuah Survei Pada Mahasiswa Praktikan PPL**  
*FX. Muhadi*
- 19  
**Hubungan Risiko dan Kinerja Manajemen Dengan Kompensasi *Chief Executive Officer* (CEO)**  
*Cornelio Purwantini*
- 31  
**Tingkat Pemahaman Mahasiswa Terhadap Standar Penilaian Pendidikan, Ditinjau dari Jenjang Semester, Program Studi, dan Prestasi Belajar Mahasiswa**  
*L. Saptono*
- 53  
**Kesiapan Guru dalam Menghadapi Program Sertifikasi Guru Dalam Jabatan**  
*B. Indah Nugraheni*
- 69  
**Profesionalisme Guru Pasca Sertifikasi, Survei Pada Guru-guru SD/MI di Wilayah Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Yogyakarta**  
*Rambang Purnomo*
- 91  
**Continuous Improvement Sebagai Upaya Meningkatkan Daya Saing Perusahaan Manufaktur**  
*Cornelio Purwantini*

J. PEA	Vol. 2	No.2	Halaman 1 - 108	Yogyakarta Juni 2009	ISSN 1978-8770
--------	--------	------	--------------------	-------------------------	-------------------

# Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Akuntansi

Vol. 2, No. 2, Juni 2009

ISSN 1978-8770

Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Akuntansi (JPEA) merupakan wadah informasi bidang pendidikan ekonomi dan akuntansi berupa publikasi hasil karya penelitian, karya ilmiah lain yang relevan, dan studi kepustakaan.

Jurnal ini terbit pertama kali pada Bulan Desember 2007 dengan frekuensi penerbitan dua kali dalam setahun pada Bulan Juni dan Desember.

## Dewan Redaksi

- Pemimpin Umum** : L. Saptono, S.Pd., M.Si.
- Sekretaris Redaksi** : B. Indah Nugraheni, S.I.P., M.Pd.
- Anggota** : S. Widanarto Prijowuntato, S.Pd., M.Si.  
E. Catur Rismiati, S.Pd., M.A.  
Drs. FX. Muhadi, M.Pd.
- Redaktur Ahli** : Dr. Fr. Ninik Yudianti, M.Acc.  
(Universitas Sanata Dharma Yogyakarta)  
Prof. Dr. Kisyani-Laksono, M.Hum.  
(Universitas Negeri Surabaya)  
Prof. Dr. Augusty Ferdinand, M.B.A.  
(Universitas Diponegoro Semarang)  
Dr. C. Asri Budiningsih  
(Universitas Negeri Yogyakarta)
- Tata letak** : Ig. Bondan Suratno, S.Pd., M.Si.
- Administrasi** : Natalina Premastuti B., S.Pd.

## Alamat Redaksi

Program Studi Pendidikan Akuntansi, FKIP Universitas Sanata Dharma  
Mrican, Tromol Pos 29 Yogyakarta 55002. Telp (0274) 513301 Ext. 1445 Faks. (0274) 562383

## Berlangganan

Hubungi **Bagian Tata Usaha** Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat USD  
Jl. Affandi, Mrican, Tromol Pos 29 Telp. (0274) 513301 Ext. 1527, Faks. (0274) 540793  
E-mail: lemilit@staff.usd.ac.id. Harga per exemplar Rp 20.000,-.

# Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Akuntansi

Vol. 2, No. 2, Juni 2009

ISSN 1978-8770

---

## DAFTAR ISI

Kompetensi Keguruan Mahasiswa FKIP Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, Sebuah Survei Pada Mahasiswa Praktikan PPL..... <i>F.X. Muhadi</i>	1-17
Hubungan Risiko dan Kinerja Manajemen Dengan Kompensasi <i>Chief Executive Officer</i> (CEO)..... <i>Cornelio Purwantini</i>	19-30
Tingkat Pemahaman Mahasiswa Terhadap Standar Penilaian Pendidikan, Ditinjau dari Jenjang Semester, Program Studi, dan Prestasi Belajar Mahasiswa..... <i>L. Saptono</i>	31-52
Kesiapan Guru dalam Menghadapi Program Sertifikasi Guru Dalam Jabatan..... <i>B. Indah Nugraheni</i>	53-68
Profesionalisme Guru Pasca Sertifikasi, Survei Pada Guru-guru SD/MI di Wilayah Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Yogyakarta..... <i>Bambang Purnomo</i>	69-90
<i>Continuous Improvement</i> Sebagai Upaya Meningkatkan Daya Saing Perusahaan Manufaktur..... <i>Cornelio Purwantini</i>	91-102



## EDITORIAL

Jurnal Pendidikan Akuntansi dan Ekonomi (JPEA) pada Volume 2, No. 2, Juni 2009 ini menampilkan 6 (enam) artikel. Artikel pertama yang ditulis Drs. FX. Muhadi, M.Pd. merupakan sebuah hasil penelitian empirik tentang tingkat kompetensi keguruan mahasiswa FKIP Universitas Sanata Dharma. Secara spesifik, penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis ada/tidaknya perbedaan tingkat kompetensi keguruan mahasiswa praktikan dilihat dari aspek kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, profesionalnya. Artikel kedua ditulis oleh Cornelio Purwantini, S.Pd.,M.SA. Dasar ditulisnya artikel ini adalah ditemukannya kesulitan pemilik (*principal*) menentukan dasar dan besarnya kompensasi yang tepat kepada pengelola (*agent*) dalam menciptakan kontrak yang efisien. Artikel ketiga yang ditulis oleh L. Saptono, S.Pd.,M.Si. merupakan penelitian empiris tentang tingkat pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari jenjang semester, program studi, dan prestasi belajarnya. Standar penilaian pendidikan adalah standar penilaian yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik. Artikel keempat ditulis B. Indah Nugraheni, S.Pd.,S.I.P.,M.Pd. merupakan penelitian empirik yang secara khusus mengkaji kesiapan para guru dalam menghadapi Program Sertifikasi Guru dalam Jabatan. Kesiapan yang dimaksud adalah capaian skor minimal yang dipersyaratkan pada setiap unsur (komponen) maupun skor kelulusan minimal dari keseluruhan minimal pada keseluruhan komponen. Penelitian ini merupakan survey pada guru bidang studi akuntansi dan ekonomi SMA/SMK di wilayah Kabupaten Sleman. Artikel kelima ditulis oleh Drs. Bambang Purnomo, S.E.,M.Si. masih memaparkan tentang sertifikasi guru. Penelitian dimaksudkan untuk menyelidiki apakah guru yang telah memiliki sertifikat pendidik tetap menjalankan tugasnya secara profesional dan melakukan kegiatan yang menunjang profesionalitasnya. Penelitian ini merupakan survey pada guru bidang SD di wilayah Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman. Artikel keenam ditulis kembali oleh Cornelio Purwantini, S.Pd.,M.SA. Artikel ini memaparkan tentang perlunya melaksanakan *continuous improvement* pada perusahaan manufaktur agar mampu bersaing di tingkat global dengan cara menghasilkan produk dengan menghasilkan produk dengan kualitas terbaik.

---

Kehadiran JPEA Volume 2, No. 2, Juni 2009 ini diharapkan semakin mendorong para dosen, alumni, praktisi pendidikan lainnya untuk terus bergiat menghasilkan karya-karya ilmiah sehingga dengan cara demikian dialog akademik dan pengembangan ilmu pengetahuan dapat mewujudkan nyata.

Redaksi

## **KOMPETENSI KEGURUAN MAHASISWA FKIP UNIVERSITAS SANATA DHARMA YOGYAKARTA, SEBUAH SURVAI PADA MAHASISWA PRAKTIKAN PPL**

*FX. Muhadi*

### **Abstract**

*The research aims to find out: (1) the level of education teaching competence of the students of education and teaching faculty, (2) whether there is any difference of students pedagogic competence perceived from different study program, (3) whether there is any difference of students personality competence perceived from different study program, (4) whether there is any difference of students social competence perceived from different study program, (5) and whether there is any difference of students professional competence perceived from different study program.*

*The samples of the research are 133 supervisor teachers of Senior High Schools and Vocational High Schools in Yogyakarta . The techniques of data collection are questionnaires and documentation and analyzed by applying analysis of varians (anova).*

*The results of the researchs show that: (1) the level of education teaching competence of the practice students is good, (2) there is difference education teaching competence perceived from different study program, (3) there is difference pedagogic competence perceived from different study program, (4) there is difference of personality competence perceived from different study program, (5) there is no difference of social competence perceived from different study program, and (6) there is difference professional competence perceived from different study program.*

**Kata kunci:** *education teaching competence*

### **A. Pendahuluan**

Pendidikan di Indonesia sekarang dihadapkan pada berbagai persoalan, mulai dari pemerataan kebijakan yang belum mampu menjawab tantangan dan kebutuhan, keterbatasan dana pendidikan sampai pada penurunan

kualitas pendidikan. Sehubungan dengan penurunan kualitas pendidikan di Indonesia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain faktor pendidik, sarana dan prasarana pendidikan, kurikulum, kebijakan pemerintah di bidang pendidikan dan lain sebagainya. Dari beberapa faktor

tersebut yang diduga sangat menentukan adalah faktor pendidik atau tenaga pengajar.

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sanata Dharma sebagai pencetak tenaga kependidikan turut bertanggung jawab dalam pembentukan guru yang profesional. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas lulusan tenaga kependidikan, namun realitanya akhir-akhir ini banyak keluhan masyarakat bahwa para guru yang masih muda pada umumnya belum memiliki kompetensi keguruan yang memadai. Mahasiswa lulusan FKIP diduga masih belum siap untuk terjun langsung dalam dunia kependidikan, guru-guru baru masih kurang mampu beradaptasi dengan lingkungan sekolah, memiliki daya juang yang rendah, dan kurang handal.

Kurikulum FKIP telah didesain untuk mempersiapkan mahasiswa menjadi guru yang profesional. Mata kuliah kependidikan diberikan agar mahasiswa mampu memahami konsep dan prinsip dasar pendidikan, memahami hakikat remaja sebagai pribadi yang berkembang, memahami peranan belajar dalam perkembangan siswa, memiliki kemampuan kognitif mengenai peran guru dalam manajemen sekolah, memahami berbagai pokok/segi bimbingan dan konseling di sekolah serta memahami perannya sebagai guru mata pelajaran dalam pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah, memahami konsep pendekatan, strategi, metode dan prosedur dalam pembelajaran, mampu melakukan pengukuran dan

penilaian hasil belajar di sekolah, mampu mengelola kelas, sehingga tercipta suasana kelas yang kondusif untuk proses pembelajaran, mampu memahami prinsip-prinsip perencanaan dan mampu merancang pembelajaran yang efektif, dan menguasai keterampilan-keterampilan keguruan dan menerapkannya dalam proses belajar mengajar.

Seluruh mata kuliah kependidikan yang bermuara pada PPL II yang dilaksanakan setelah mahasiswa memperoleh bekal yang memadai dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan tugasnya sebagai guru, seperti penguasaan landasan kependidikan, penguasaan bidang studi, dan pengelolaan proses pembelajaran. Tujuan yang akan dicapai oleh mahasiswa melalui PPL di sekolah adalah agar mahasiswa memiliki kompetensi berikut (Pedoman PPL FKIP, 2007: 7):

1. Mengetahui lingkungan sekolah secara cermat dan menyeluruh, meliputi aspek fisik, tata administratif, serta tata kurikuler dan kegiatan pendidikan.
2. Menerapkan berbagai kecakapan keguruan secara menyeluruh dan terintegrasi dalam situasi nyata di bawah bimbingan Guru Pamong dan Dosen Pembimbing PPL.
3. Mengambil manfaat dari pengalaman ber-PPL agar semakin memiliki kecakapan keguruan secara profesional.

Meskipun para mahasiswa yang PPL di sekolah telah dibekali dengan

berbagai ilmu dan keterampilan dari fakultas maupun prodi, dalam pelaksanaannya di lapangan masih ditemukan beberapa kekurangan. Sekolah-sekolah tempat pelaksanaan PPL memberikan beberapa catatan mengenai mahasiswa FKIP yang melaksanakan PPL di sekolah tersebut. Beberapa catatan yang disampaikan dalam pembekalan mahasiswa PPL (13 Juni 2008) antara lain adalah mahasiswa kurang menguasai bahan, miskonsepsi, kurang menguasai pengelolaan kelas, tidak membuat media, tidak *luwes*, tidak disiplin, terlambat mengumpulkan laporan, piket tidak rutin, kurang proaktif, sikap keguruan yang masih kurang, dan tidak mau melakukan tugas-tugas lain selain mengajar.

Pernyataan tersebut perlu diverifikasi, yaitu diarahkan pada semua mahasiswa dan semua program studi di FKIP Universitas Sanata Dharma ataukah pada sebagian mahasiswa dan program studi tertentu? FKIP memiliki beberapa program studi yaitu Pendidikan Bahasa Inggris, Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia dan Daerah, Pendidikan Sejarah, Pendidikan Akuntansi, Pendidikan Ekonomi, Pendidikan Bimbingan dan Konseling, Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Pendidikan Matematika, dan Pendidikan Fisika.

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah ada perbedaan kompetensi keguruan (secara umum) mahasiswa praktikan FKIP ditinjau dari perbedaan program studi?
2. Apakah ada perbedaan kompetensi pedagogik mahasiswa praktikan FKIP ditinjau dari perbedaan program studi?
3. Apakah ada perbedaan kompetensi kepribadian mahasiswa praktikan FKIP ditinjau dari perbedaan program studi?
4. Apakah ada perbedaan kompetensi sosial mahasiswa praktikan FKIP ditinjau dari perbedaan program studi?
5. Apakah ada perbedaan kompetensi profesional mahasiswa praktikan FKIP ditinjau dari perbedaan program studi?

#### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui perbedaan kompetensi keguruan (secara umum) mahasiswa praktikan FKIP ditinjau dari perbedaan program studi.
2. Untuk mengetahui perbedaan kompetensi pedagogik mahasiswa praktikan FKIP ditinjau dari perbedaan program studi.
3. Untuk mengetahui perbedaan kompetensi kepribadian mahasiswa praktikan FKIP ditinjau dari perbedaan program studi.
4. Untuk mengetahui perbedaan kompetensi sosial mahasiswa praktikan FKIP ditinjau dari perbedaan program studi.

5. Untuk mengetahui perbedaan kompetensi profesional mahasiswa praktikan FKIP ditinjau dari perbedaan program studi.

### **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Universitas Sanata Dharma dalam upaya meningkatkan kompetensi lulusan FKIP.
2. dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kualitas tenaga kependidikan.
3. dapat dijadikan bahan kajian bagi para peneliti di bidang pendidikan untuk memberikan sumbangan bagi kemajuan pendidikan di Indonesia.

### **B. Tinjauan Pustaka**

#### **Guru**

Pengertian guru, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 1990), adalah orang yang pekerjaannya atau mata pencahariannya mengajar. Dalam Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan guru adalah pendidik profesional.

Selanjutnya, dalam PP No. 19 Tahun 2005 disampaikan bahwa untuk menjadi seorang pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi akademik yang harus dimiliki sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini, meliputi: 1) kompetensi pedagogik; 2) kompetensi kepribadian; 3) kompetensi profesional; dan 4) kompetensi sosial. Kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran dikembangkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri (PERMEN).

#### **Peran dan Fungsi Guru**

Menurut Mulyasa (2006:19) peran dan fungsi guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah. Peran dan fungsi guru tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sebagai pendidik dan pengajar, setiap guru harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan peserta didik, bersikap realistis, jujur dan terbuka, serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi

- pendidikan.
2. Sebagai anggota masyarakat, guru harus pandai bergaul dengan masyarakat. Untuk itu, harus menguasai psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan antar manusia, memiliki keterampilan membina kelompok, dan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.
  3. Sebagai pemimpin, guru adalah pemimpin yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip hubungan antar manusia, teknik komunikasi, serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.
  4. Sebagai administrator, setiap guru dihadapkan pada berbagai tugas administrasi yang dikerjakan di sekolah, sehingga harus memiliki pribadi yang jujur, teliti, rajin, serta memahami strategi dan manajemen pendidikan.
  5. Sebagai pengelola pembelajaran, setiap guru harus mampu dan menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi belajar-mengajar di dalam maupun di luar kelas.

### **Kompetensi Keguruan**

#### **1. Kompetensi Pedagogik**

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran

peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Menurut PP No. 16 Tahun 2007 tentang guru dinyatakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut: 1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; 2) pemahaman terhadap peserta didik; 3) pengembangan kurikulum/ silabus; 4) perancangan pembelajaran; 5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; 6) pemanfaatan teknologi pembelajaran; 7) evaluasi hasil belajar; dan 8) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.19 tahun 2007, kompetensi pedagogik guru meliputi: 1) menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; 2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; 3) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu; 4) menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik; 5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik; 6) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki; 7)

memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki; 8) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik; 9) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran; dan 10) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

## **2. Kompetensi Kepribadian**

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang menunjukkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.19 tahun 2007, kompetensi kepribadian guru meliputi: 1) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia; 2) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat; 3) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa; 4) menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; dan 5) menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

## **3. Kompetensi Profesional**

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat

(3) butir c dikemukakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Ruang lingkup kompetensi profesional guru adalah sebagai berikut: 1) mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya; 2) mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik; 3) mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya; 4) mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi; 5) mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan; dan 6) mampu mengorganisasi dan melaksanakan program pembelajaran.

## **4. Kompetensi Sosial**

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Hal tersebut diuraikan lebih lanjut dalam RPP tentang Guru, bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari

masyarakat, yang sekurang-kurangnya memiliki potensi untuk: 1) berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan isyarat, 2) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, 3) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, dan orang tua/wali peserta didik, dan 4) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

### **5. Kompetensi Keguruan dan Program Studi**

Kompetensi keguruan yang dimiliki oleh mahasiswa FKIP dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah potensi akademik. Potensi akademik mahasiswa FKIP diduga bervariasi apabila dikaitkan dengan asal program studi mana mahasiswa tersebut menempuh studi. Hasil tes masuk mahasiswa baru Universitas Sanata Dharma yang diselenggarakan setiap tahun, secara konsisten menunjukkan bahwa mahasiswa yang diterima pada program studi favorit mencapai nilai rata-rata lebih tinggi cukup signifikan dibandingkan nilai rata-rata yang dicapai oleh mahasiswa yang diterima pada program studi kurang favorit. Hal ini menunjukkan ada perbedaan potensi akademik di antara mahasiswa yang diterima pada program studi favorit dengan mahasiswa yang diterima pada program studi kurang favorit.

Berdasarkan uraian di atas dapat diduga bahwa ada perbedaan kompetensi keguruan di antara

mahasiswa praktikan ditinjau dari program studi yang berbeda.

### **Hipotesis**

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada perbedaan kompetensi keguruan mahasiswa praktikan ditinjau dari program studi yang berbeda.
2. Ada perbedaan kompetensi pedagogik mahasiswa praktikan ditinjau dari program studi yang berbeda
3. Ada perbedaan kompetensi kepribadian mahasiswa praktikan ditinjau dari program studi yang berbeda.
4. Ada perbedaan kompetensi sosial mahasiswa praktikan ditinjau dari program studi yang berbeda.
5. Ada perbedaan kompetensi profesional mahasiswa praktikan ditinjau dari program studi yang berbeda.

### **C. Metode Penelitian**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif - komparatif, yaitu mendeskripsikan kompetensi keguruan yang dimiliki oleh mahasiswa praktikan PPL FKIP Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Di samping itu juga mendeskripsikan ada tidaknya perbedaan kompetensi keguruan mahasiswa praktikan PPL ditinjau dari

perbedaan program studi pada FKIP Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang digunakan sebagai tempat Program Pengalaman Lapangan (PPL) mahasiswa FKIP Universitas Sanata Dharma Yogyakarta periode Juli-Desember semester gasal tahun akademik 2008/2009. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Februari 2009.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua guru pembimbing mahasiswa PPL periode Juni sampai dengan Desember semester gasal tahun akademik 2008/2009, yang berjumlah 236 dan tersebar di seluruh 25 SMA dan 11 SMK di Kota Yogyakarta, Kabupaten Sleman, dan Kabupaten Bantul, DIY.

Besarnya sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut (Consuelo, dkk., 1993:161) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel populasi)

Batas kesalahan ditetapkan sebesar 5%, sehingga besarnya sampel adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{236}{1 + (236)(5\%)^2}$$

148,43 dibulatkan menjadi 149.

Teknik *sampling* yang digunakan adalah *proportional area random sampling*. Dari 149 kuesioner yang dibagikan ternyata sebanyak 133 kuesioner yang memenuhi syarat untuk dianalisis. Sehingga sampel yang digunakan sebanyak 133. Jumlah ini masih cukup memadai karena mempunyai batas kesalahan mendekati 0,05, yaitu 0,057,

### Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Variabel penelitian yang diungkap adalah variabel kompetensi keguruan mahasiswa praktikan PPL (berdasarkan persepsi guru pembimbing). Kompetensi keguruan mahasiswa praktikan PPL mencakup empat dimensi, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala sikap dari Likert. Variabel yang diduga mempengaruhi kompetensi keguruan adalah program studi. Program Studi diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu peringkat satu, peringkat dua, dan peringkat tiga. Penentuan peringkat didasarkan kecenderungan perbedaan nilai potensi akademik hasil tes masuk calon mahasiswa dari setiap prodi di FKIP. Setiap prodi masuk peringkat mana, dengan pertimbangan tertentu tidak diinformasikan dalam laporan ini.

## Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengungkap data variabel kompetensi keguruan mahasiswa praktikan PPL digunakan kuesioner, sedangkan data program studi digunakan dokumentasi.

### 1. Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk menyusun kuesioner kompetensi keguruan yang memiliki validitas isi tinggi, maka kuesioner disusun berdasarkan kisi-kisi kompetensi keguruan yang mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Pengujian validitas kuesioner secara empiris dilakukan dengan teknik *Korelasi Product Moment* dari Pearson. Hasil pengujian menunjukkan bahwa dari 70 butir pertanyaan sebanyak 68 valid dan dua butir validitasnya rendah yaitu butir 42 dan 43. Oleh karena kedua butir tersebut merupakan pertanyaan yang penting maka tetap digunakan dalam penelitian ini. Pengujian reliabilitas kuesioner menghasilkan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,90. Dengan demikian kuesioner ini sangat reliabel.

## 2. Teknik Analisis Data

- a. Analisis deskriptif. Untuk mendeskripsikan data dalam bentuk nilai-nilai statistik.
- b. Analisis prasyarat. Untuk mengetahui apakah persyaratan analisis yang meliputi berdistribusi normal dan homogenitas varians data penelitian terpenuhi.
- c. Pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan.

## D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Deskripsi Data

Hasil analisis data penelitian diilustrasikan dan diinterpretasikan sebagai berikut.

### 1. Kompetensi Keguruan

Skor kompetensi keguruan secara umum yang mungkin dicapai antara 70 dan 350. Dari tabel 1 menunjukkan skor kompetensi keguruan rata-rata 256,66, dan simpangan baku 19,74. Dari tabel 2 diketahui bahwa rata-rata 256,66 tersebut masuk kategori baik. Ada 66 % responden (guru pembimbing) menyatakan kompetensi keguruan mahasiswa praktikan masuk kategori

**Tabel 1. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
komp.keguruan	133	179.00	340.00	256.6617	29.06651
komp.pedagogik	133	98.00	205.00	152.3158	19.73781
komp.kepribadian	133	27.00	55.00	43.0977	4.63005
komp.sosial	133	10.00	30.00	22.6541	2.74426
komp.profesional	133	10.00	50.00	38.5940	5.19037
Valid N (listwise)	133				

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Keguruan**

Skor Kompetensi Keguruan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik <199	6	4.5	4.5	4.5
	Kurang Baik 199-<227	15	11.3	11.3	15.8
	Cukup 227-<252	23	17.3	17.3	33.1
	Baik 252-<297	82	61.7	61.7	94.7
	Sangat Baik >=297	7	5.3	5.3	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

baik dan sangat baik, 17,3% cukup, dan 15,8% kurang baik dan tidak baik

## 2. Kompetensi Pedagogik

Skor kompetensi keguruan aspek pedagogik yang mungkin dicapai antara 41 dan 205. Tabel 1 menunjukkan skor kompetensi rata-rata 152,32, dan simpangan baku 29,67. Dari tabel 3 diketahui bahwa rata-rata 152,32 tersebut masuk kategori baik. Ada 66,9% responden

(guru pembimbing) menyatakan kompetensi pedagogik mahasiswa praktikan masuk kategori baik dan sangat baik, 19,5% cukup, dan 13,6% kurang baik dan tidak baik.

## 3. Kompetensi Kepribadian

Skor kompetensi keguruan aspek kepribadian yang mungkin dicapai antara 11 dan 55. Tabel 1 menunjukkan skor kompetensi rata-rata 43,10, dan simpangan baku 4,63. Dari tabel 4

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Pedagogik**

Skor Kompetensi Pedagogik		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik <116	9	6.8	6.8	6.8
	Kurang Baik 116-<133	9	6.8	6.8	13.5
	Cukup 133-<149	26	19.5	19.5	33.1
	Baik 149-<174	76	57.1	57.1	90.2
	Sangat Baik >=174	13	9.8	9.8	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Kepribadian**

Skor Kompetensi Kepribadian		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik <31	1	.8	.8	.8
	Kurang Baik 31-<37	5	3.8	3.8	4.5
	Cukup 37-<40	21	15.8	15.8	20.3
	Baik 40-<47	81	60.9	60.9	81.2
	Sangat Baik >=47	25	18.8	18.8	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

diketahui bahwa rata-rata 43,10 tersebut masuk kategori baik. Ada 79,7% responden (guru pembimbing) menyatakan kompetensi kepribadian mahasiswa praktikan masuk kategori baik dan sangat baik, 15,8% cukup, dan 4,6% kurang baik dan tidak baik.

#### 4. Kompetensi Sosial

Skor kompetensi keguruan aspek sosial yang mungkin dicapai antara 6 dan 30. Tabel 1 menunjukkan skor kompetensi sosial rata-rata 22,65, dan simpangan baku 2,74. Dari tabel 5 diketahui bahwa rata-rata 22,65 tersebut masuk kategori baik. Ada 73,7% responden (guru pembimbing) menyatakan kompetensi sosial mahasiswa praktikan masuk kategori baik dan sangat baik, 20,3% cukup, dan 6,0% kurang baik dan tidak baik.

#### 5. Kompetensi Profesional

Skor kompetensi keguruan aspek profesional yang mungkin dicapai antara 10 dan 50. Dari tabel 1 menunjukkan skor kompetensi rata-rata 38,59, dan simpangan baku 5,19. Dari tabel 6 diketahui bahwa rata-rata 38,59 tersebut masuk kategori baik. Ada 83,4% responden (guru pembimbing) menyatakan kompetensi profesional mahasiswa praktikan masuk kategori baik dan sangat baik, 11,3% kategori cukup, dan 5,3% kurang baik dan tidak baik.

#### Uji Prasyarat Analisis

##### 1. Uji Persyaratan Normalitas Distribusi Data

Hasil uji normalitas distribusi data ke empat aspek kompetensi keguruan

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Sosial**

Skor Kompetensi Sosial			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	<17	3	2.3	2.3	2.3
	Kurang Baik	17-<19	5	3.8	3.8	6.0
	Cukup	19-<22	27	20.3	20.3	26.3
	Baik	22-<25	80	60.2	60.2	86.5
	Sangat Baik	>=25	18	13.5	13.5	100.0
	Total		133	100.0	100.0	

**Tabel 6. Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Profesional**

Skor Kompetensi Profesional			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	<28	3	2.3	2.3	2.3
	Kurang Baik	28-<32	4	3.0	3.0	5.3
	Cukup	32-<36	15	11.3	11.3	16.5
	Baik	36-<42	91	68.4	68.4	85.0
	Baik Sekali	>=42	20	15.0	15.0	100.0
	Total		133	100.0	100.0	

dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* (tabel 7) adalah normal pada taraf signifikansi 5%.

## 2. Uji Homogenitas varians

Hasil uji homogenitas varians data dari keempat aspek kompetensi keguruan berdasarkan kelompok program studi dengan *Levene Statistic* (tabel 8) ternyata homogen pada taraf signifikansi 5%.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Pengujian hipotesis pertama

Ada perbedaan kompetensi keguruan mahasiswa praktikan ditinjau dari program studi yang berbeda. Nilai F hasil penelitian adalah 4,209 dengan taraf signifikansi sebesar 0,017 lebih

kecil dari 0,05 (tabel 9). Hasil analisis perbedaan kompetensi (*multiple comparisons* versi *Tukey HSD*- Tabel 10): (1) ada perbedaan kompetensi keguruan (secara umum) antara prodi peringkat satu dengan prodi peringkat dua. Prodi peringkat satu mempunyai kompetensi keguruan lebih baik dari pada prodi peringkat dua, (2) tidak ada perbedaan kompetensi keguruan antara prodi peringkat satu dengan prodi peringkat tiga, (3) dan tidak ada perbedaan kompetensi keguruan antara prodi peringkat dua dan prodi peringkat tiga.

#### 2. Pengujian hipotesis kedua

Ada perbedaan kompetensi keguruan aspek pedagogik mahasiswa praktikan ditinjau dari program studi yang berbeda. Nilai F hasil penelitian adalah 3,906 dengan taraf signifikansi

**Tabel 7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kompetensi peringkat 1	Kompetensi peringkat 2	Kompetensi peringkat 3	Kompetensi Total
N		38	60	35	133
Normal Parameters(a,b)	Mean	490,1842	461,0000	481,4857	474,7293
	Std. Deviation	48,69977	58,95617	43,64116	53,62357
Most Extreme Differences	Absolute	,125	,130	,132	,102
	Positive	,125	,072	,091	,076
	Negative	-,112	-,130	-,132	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		,772	1,008	,780	1,177
Asymp. Sig. (2-tailed)		,591	,262	,578	,125

**Tabel 8. Test of Homogeneity of Variances**

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
komp.kegruan	2.844	2	130	.062
komp.pedg	2.687	2	130	.072
komp.keprb	.645	2	130	.527
komp.sos	1.516	2	130	.223
komp.prof	3.259	2	130	.065

sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05 (tabel 9). Hasil analisis perbedaaan kompetensi (*multiple comparisons* versi *Tukey HSD*- Tabel 10): (1) ada perbedaan kompetensi pedagogik antara prodi peringkat satu dan prodi peringkat dua. Prodi peringkat satu mempunyai kompetensi pedagogik lebih baik dari pada prodi peringkat dua (2) tidak ada perbedaan kompetensi pedagogik antara prodi peringkat satu dan prodi peringkat tiga, (3) dan tidak ada perbedaan kompetensi pedagogik antara prodi peringkat dua dan prodi peringkat tiga.

### 3. Pengujian hipotesis ketiga

Tidak ada perbedaan kompetensi kepribadian mahasiswa praktikan ditinjau dari program studi yang berbeda. Nilai F hasil penelitian adalah 1,27 dengan taraf signifikansi sebesar

0,284 lebih besar dari 0,05 (tabel 9).

### 4. Pengujian hipotesis keempat

Tidak ada perbedaan kompetensi sosial mahasiswa praktikan ditinjau dari program studi yang berbeda. Nilai F hasil penelitian adalah 1,736 dengan taraf signifikansi sebesar 0,180 lebih besar dari 0,05 (tabel 9).

### 5. Pengujian hipotesis kelima

Ada perbedaan kompetensi profesional mahasiswa praktikan ditinjau dari program studi yang berbeda. Nilai F hasil penelitian adalah 5,348 dengan taraf signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 (tabel 9). Hasil analisis perbedaaan kompetensi (*multiple comparisons* versi *Tukey HSD* - Tabel 10): (1) ada perbedaan kompetensi profesional antara prodi

**Tabel 9. Analisis Varians**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komp.kegruan	Between Groups	6782.401	2	3391.201	4.209	.017
	Within Groups	104739.373	130	805.687		
	Total	111521.774	132			
komp.pedg	Between Groups	2915.334	2	1457.667	3.906	.023
	Within Groups	48509.403	130	373.149		
	Total	51424.737	132			
komp.keprb	Between Groups	54.213	2	27.106	1.270	.284
	Within Groups	2775.517	130	21.350		
	Total	2829.729	132			
komp.sos	Between Groups	25.853	2	12.926	1.736	.180
	Within Groups	968.237	130	7.448		
	Total	994.090	132			
komp.prof	Between Groups	270.355	2	135.177	5.348	.006
	Within Groups	3285.721	130	25.275		
	Total	3556.075	132			

peringkat satu dengan prodi peringkat dua. Prodi peringkat satu mempunyai kompetensi profesional lebih baik dari pada prodi peringkat dua, (2) tidak ada perbedaan kompetensi profesional antara prodi peringkat satu dan peringkat tiga, (3) dan tidak ada perbedaan kompetensi profesional

antara prodi peringkat dua dan prodi peringkat tiga.

**Pembahasan**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi keguruan secara umum mahasiswa

**Tabel 10. Multiple Comparisons**

Dependent Variable		(I) prodi	(J) prodi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
komp.keguruan	Tukey HSD	peringkat 1	peringkat 2	16.20351(*)	5.88476	.018
			peringkat 3	4.80827	6.64996	.750
		peringkat 2	peringkat 1	-16.20351(*)	5.88476	.018
			peringkat 3	-11.39524	6.03720	.146
		peringkat 3	peringkat 1	-4.80827	6.64996	.750
			peringkat 2	11.39524	6.03720	.146
komp.pedg	Tukey HSD	peringkat 1	peringkat 2	10.40789(*)	4.00486	.028
			peringkat 3	2.45789	4.52561	.850
		peringkat 2	peringkat 1	-10.40789(*)	4.00486	.028
			peringkat 3	-7.95000	4.10860	.133
		peringkat 3	peringkat 1	-2.45789	4.52561	.850
			peringkat 2	7.95000	4.10860	.133
komp.keprb	Tukey HSD	peringkat 1	peringkat 2	7.95000	4.10860	.055
			peringkat 3	1.52632	.95796	.252
		peringkat 2	peringkat 1	-1.52632	.95796	.252
			peringkat 3	-.61429	.98277	.807
		peringkat 3	peringkat 1	-.91203	1.08252	.677
			peringkat 2	.61429	.98277	.807
komp.sos	Tukey HSD	peringkat 1	peringkat 2	1.04649	.56580	.158
			peringkat 3	.52030	.63937	.695
		peringkat 2	peringkat 1	-1.04649	.56580	.158
			peringkat 3	-.52619	.58046	.637
		peringkat 3	peringkat 1	-.52030	.63937	.695
			peringkat 2	.52619	.58046	.637
komp.prof	Tukey HSD	peringkat 1	peringkat 2	3.22281(*)	1.04229	.007
			peringkat 3	.91805	1.17782	.716
		peringkat 2	peringkat 1	-3.22281(*)	1.04229	.007
			peringkat 3	-2.30476	1.06929	.083
		peringkat 3	peringkat 1	-.91805	1.17782	.716
			peringkat 2	2.30476	1.06929	.083

praktikan maupun kompetensi tiap-tiap aspek keguruan yang mencakup aspek pedagogik, aspek kepribadian, aspek sosial, dan aspek profesional masuk kategori baik. Sedangkan yang masuk kategori kurang baik dan tidak baik untuk kompetensi keguruan secara umum ada 15,8%, kompetensi aspek pedagogik ada 13,6%, kompetensi aspek kepribadian ada 4,6%, kompetensi aspek sosial 6,1%, dan kompetensi aspek 5,3%. Kompetensi yang secara umum sudah baik ditentukan oleh banyak faktor, antara lain diduga karena kurikulum FKIP Universitas Sanata Dharma mendukung pencapaian kompetensi keguruan yang tinggi bagi lulusannya, perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran di setiap prodi sudah efektif, dan mahasiswa mempunyai motivasi yang tinggi untuk menjadi guru profesional.

Hasil pengujian hipotesis, secara umum tidak ada perbedaan kompetensi keguruan mahasiswa praktikan ditinjau dari perbedaan prodi. Perbedaan hanya terjadi pada kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional antara mahasiswa yang berasal dari prodi peringkat satu dan peringkat dua. Sedangkan antara mahasiswa yang berasal prodi peringkat satu dan tiga maupun antara mahasiswa yang berasal dari prodi peringkat dua dan tiga tidak memiliki kompetensi keguruan yang berbeda untuk semua aspek keguruan. Demikian pula untuk kompetensi keguruan aspek kepribadian dan sosial tidak berbeda antara mahasiswa yang berasal dari prodi peringkat satu, peringkat dua, dan peringkat tiga.

Perbedaan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional yang terjadi antara mahasiswa yang berasal dari prodi peringkat satu dan prodi peringkat dua di atas sesungguhnya tidak merisaukan, karena baik kompetensi pedagogik maupun kompetensi profesional masuk kategori yang sama untuk semua prodi, yaitu kategori baik. Namun demikian tetap perlu adanya usaha yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi keguruan mahasiswa FKIP, terutama masih ada mahasiswa yang memiliki kompetensi keguruan kurang baik atau tidak baik.

### C. Kesimpulan dan Saran

#### Kesimpulan

1. Ada perbedaan kompetensi keguruan mahasiswa praktikan ditinjau dari program studi yang berbeda.
2. Ada perbedaan kompetensi keguruan aspek pedagogik mahasiswa praktikan ditinjau dari program studi yang berbeda.
3. Tidak ada perbedaan kompetensi kepribadian mahasiswa praktikan ditinjau dari program studi yang berbeda pada taraf signifikansi 0,05.
4. Tidak ada perbedaan kompetensi sosial mahasiswa praktikan ditinjau dari program studi yang berbeda pada taraf signifikansi 0,05.
5. Ada perbedaan kompetensi profesional mahasiswa praktikan ditinjau dari program studi yang berbeda.

## Saran

Dari hasil pembahasan di atas dapat diberikan saran sebagai berikut.

1. Prodi-prodi yang masuk kategori peringkat dua dan tiga perlu melakukan usaha-usaha peningkatan kualitas pembelajaran, terutama yang berkaitan dengan aspek pedagogik dan aspek profesional.
2. Perlu adanya penelitian lanjutan untuk mengetahui lebih detail sub-sub aspek kompetensi keguruan mahasiswa praktikan yang masih kurang baik atau tidak baik, terutama yang berkaitan dengan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

## D. Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi. (1990). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta

Consuello G. Sevilla, Jesus A. Ochave, Twila G. Punsalan, Bella P. Regala, Gabriel G. Uriarte. (1993). *Pengantar Metodologi Penelitian*, Terjemahan Alimuddin Tuwu, Cetakan Pertama. Jakarta: UI - Press.

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional. (2009). *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan, Buku 3, Pedoman Penyusunan Portofolio*. Jakarta: Ditjen Dikti.

Ghozali, Imam. (2007). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.

Semarang: Universitas Diponegoro

Hadari, Nawawi. (1982). *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas sebagai Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.

Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Penerbit Rosdakarya.

Oemar, Hamalik. (2002). *Pendidikan Guru Berdasar Kompetensi*. Bandung: Bumi Aksara.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2005 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik.

Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang *Standar Pendidikan Nasional*.

Peraturan Pemerintah No 38 Tahun 1992 tentang *Tenaga Pendidikan*.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 18 Th. 2007 tentang *Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan*.

Prodi Pendidikan Akuntansi. (2007). *Buku Pedoman PPL FKIP Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta*.

Prodi Pendidikan Akuntansi. (2007). *Buku Pedoman Program Studi Pendidikan Akuntansi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma

Samana, A. (1994). *Profesionalisme Keguruan*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

- Siregar, Ade rahmawati. (2006). *Motivasi Berprestasi Mahasiswa Ditinjau dari Pola Asuh*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2005). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Tim Penyusun Kamus Pusat pembinaan dan Pengembangan Bahasa. (1990). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Undang-undang RI Nomor 20/2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Undang-undang RI Nomor 14/2005 tentang *Guru dan Dosen*.
- Walgito, Bimo. (1994). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset.



## HUBUNGAN RISIKO DAN KINERJA MANAJEMEN DENGAN KOMPENSASI *CHIEF EXECUTIVE OFFICER* (CEO)

*Cornelio Purwantini*

### **Abstract**

*Executive compensation is an effort to achieve an efficient contract between the agent and principal. The discussion of this article will focus on compensation for Chief Executive Officer (CEO) as an agent. The determining of compensation must be ascertained that the compensation offered can be accepted by the agency based on expected benefits.*

*The factors shaping executive compensation are salary, annual bonus plans, stock options, and other forms of compensation such as restricted stock, long term incentive and retirement plans. Determination of base compensation subject to dispute. Some believe that the most motivating business is net profit managers. The higher the correlation between net income and business managers, the more efficient a contract. The disadvantage is the influence of business managers to net income can not be observed. Another opinion stated CEO compensation is the basic stock prices better reflect prospective payoff from the action manager. Basic price of this stock also has a weakness for the stock price is not only influenced by the business managers but also economic factors and noise trading.*

*Determination of CEO compensation associated with performance. The size of CEO pay is determined by the performance. Jensen and Murphi (1990), Murphi (1993) and Hall and Liebman (1997) in Murphi (1998: 30) reveals that the performance from year to year associated with changes in total compensation.*

*Another variable related to CEO compensation is a risk to the CEO. Toyne (1998: 15) explains that through the salary, compensation has a low risk. Misra, et al. (2001:10) found that the risk as a moderating variable that significantly shape the relationship compensation (pay) and performance. Moers and Peek (2000:19) show that the level of risk aversion negatively affect the sensitivity of compensation for the performance.*

**Keywords:** Performance (Performance), Risk, Compensation, Chief Executive Officer (CEO)

## A. Pendahuluan

Implikasi dari prinsip kesatuan usaha adalah perlu dilakukannya pemisahan antara pemilik perusahaan (*principal*) dan manajer (*agent*). Menurut Hilton, *et al.* (1978:906), pemilik memberikan mandat kepada manajer perusahaan yang selanjutnya harus mempertanggungjawabkannya kembali kepada pemilik. Dengan kata lain, manajer dikontrak untuk melakukan suatu pekerjaan demi kepentingan pemilik. Hubungan antara pemilik dan manajer ini lebih lanjut dijelaskan dalam teori keagenan.

Pemberian mandat oleh pemilik kepada manajer mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positifnya adalah adanya efisiensi kontrak. Sedangkan dampak negatifnya adalah munculnya perilaku-perilaku manajer yang merugikan pemilik. Dampak pemberian mandat pemilik kepada manajer tersebut dijelaskan dalam teori *game*. Dalam model teori *game* dijelaskan tentang interaksi antara *agent* dan *principal*. Dalam hubungan *agent* dan *principal* sering muncul ketidakpastian dan asimetri informasi (Scoot, 1997: 233-234). Teori *game*, yang merupakan awal munculnya teori keagenan, adalah teori yang memodelkan dan memprediksi konflik suatu proses kontrak antara dua orang atau lebih di mana pihak yang berkonflik akan mengambil manfaat terbaik dari konflik itu.

*Agent* dapat memperoleh manfaat terbaik baginya karena usaha-usaha

yang dilakukan tidak seluruhnya dapat diamati dan diketahui oleh *principal*. Kesenjangan informasi antara manajer (*agent*) dengan pemilik (*principal*) dapat dimanfaatkan oleh manajer untuk melakukan tindakan yang merugikan *principal* berupa *adverse selection* dan *moral hazard*. Tindakan *moral hazard* adalah tindakan *agent* yang merugikan pihak di luar perusahaan (*outsider*) karena usaha *agent* yang tidak dapat diamati oleh pihak lain. *Agent* menjadi enggan untuk bekerja keras meningkatkan kinerja perusahaan. *Adverse selection* adalah tindakan merugikan yang dilakukan manajer (*agent*) yang disebabkan karena adanya asimetri informasi antara *outsider* dengan manajer (*agent*) yaitu berupa *insider trading* yang menguntungkan pihak-pihak yang ada di dalam perusahaan (Scoot, 1997:337-338).

Ada beberapa usaha untuk meminimalisir masalah keagenan (*agency problem*). Menurut Jensen dan Meckling (1976), usaha yang dapat dilakukan oleh korporasi adalah perlu menyediakan paket kompensasi yang menarik kepada manajer yang mampu mempertahankan kinerja manajemen dengan cara menciptakan keseimbangan antara kompensasi dan peningkatan kesejahteraan pemegang saham (Ueng, 2000:3). Dobizynski (1992) dalam Ueng (2003:3) menyampaikan sepanjang kompensasi kepada CEO (manajer) tidak mengganggu kesejahteraan pemegang saham, pemilik sebaiknya memberikan pembayaran yang tinggi kepada CEO.

Dalam pemberian kompensasi perlu adanya pemahaman yang baik

antara tingkat kompensasi CEO dan ukuran keberhasilan keuangan perusahaan (Murphy, 1990 dalam Naimah, 2003: 74). Pemilik dapat menggunakan suatu skema kompensasi tertentu sebagai alat untuk memonitor dan memotivasi CEO. Jika pemberian kompensasi ditingkatkan, pemilik dapat menuntut CEO untuk lebih memaksimalkan nilai organisasi.

Kompensasi juga mempunyai hubungan dengan risiko yang diterima oleh para manajer (CEO). Semakin besar risiko yang harus ditanggung oleh para manajer (CEO), semakin tinggi kompensasi yang mereka harapkan. Alasannya karena mereka tidak dapat mendiversifikasi risiko kompensasi (Scoot, 1997:278).

Berdasarkan uraian tersebut disadari sulitnya menentukan dasar dan besarnya kompensasi yang tepat oleh *principal* kepada *agent* dalam menciptakan kontrak yang efisien, maka dalam artikel ini akan dibahas tentang beberapa faktor pembentuk kompensasi *Chief Executive Officer* (CEO), dasar kompensasi CEO dan hubungan risiko dan *performance* manajer dengan kompensasi CEO.

## **B. Faktor-faktor Pembentuk Kompensasi *Chief Executive Officer* (CEO - Pay)**

Ada empat komponen *Chief Executive Officer* (CEO)-Pay, yaitu (Murphy, 1998:9): gaji, rencana bonus tahunan, *stock option*, dan bentuk-bentuk kompensasi lain. Berikut ini akan dipaparkan empat komponen tersebut (Murphy, 1998:9-23).

### **1. Gaji**

Variasi pembayaran secara umum disesuaikan dengan ukuran perusahaan. Perusahaan biasanya menentukan besaran kompensasi untuk CEO berdasarkan pendapatan (penghasilan) perusahaan. Namun demikian, sebenarnya dasar penetapan gaji bagi CEO secara khusus dapat dilakukan melalui "*benchmarking*", yaitu melakukan kaji banding besaran gaji perusahaan dengan besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan-perusahaan sejenis (industri). Kaji banding ini dapat dilakukan melalui survei terlebih dahulu dan analisis terhadap hasil secara komprehensif.

CEO harus mencurahkan perhatian dalam proses penentuan gaji. Hal demikian disebabkan: pertama, gaji pokok merupakan komponen kunci dari kontrak pekerjaan CEO; kedua, gaji pokok menunjukkan komponen tetap dalam kontrak CEO. CEO yang menghindari risiko akan lebih memilih peningkatan gaji pokok daripada peningkatan jumlah rupiah sesuai target bonus atau kompensasi variabel. Dengan kata lain, sebagian besar kompensasi ditetapkan secara relatif terhadap penerimaan gaji pokok.

### **2. Bonus Tahunan**

Bonus tahunan pada dasarnya diberikan dari setiap keuntungan yang diperoleh perusahaan. Bonus tahunan untuk *top executive* dapat didasarkan pada rencana satu tahun kinerja dan heterogenitas (keberagaman) substansial antara perusahaan dan

industri. Dalam rencana satu tahun kinerja, bonus CEO dapat dikategorikan dalam tiga komponen dasar, yaitu: pengukuran kinerja, standar kinerja, dan struktur dari relasi *pay-performance* (Indjejikian dan Nanda, 2002:796-797). Jika kinerja CEO sama dengan standar, maka CEO memperoleh bonus. Rencana bonus ini sering dinyatakan dalam bentuk persentase target pencapaian. Dengan kata lain, besaran pemberian bonus akan berada pada kisaran jumlah yang paling minimal dan maksimal (zona insentif / *incentive zone*).

Menurut Murphy (1998:12), pengukuran *performance* dapat dilakukan dengan satu ukuran atau banyak ukuran. Untuk satu ukuran, *performance* menggunakan ukuran akuntansi termasuk pendapatan, laba bersih, laba sebelum pajak, EBIT, atau nilai tambah ekonomis. Ukuran *performance* multi sedikitnya menggunakan satu ukuran laba akuntansi. Walaupun bonus sering dihitung berdasarkan laba tetapi sering tergantung pada ukuran keuntungan pada *earning per share* (EPS), ROA, ROE, dan rata-rata pertumbuhan EPS.

Ukuran *performance* adalah standar kinerja. Standar kinerja yang digunakan sebagai ukuran adalah berbasis akuntansi. Standar kinerja meliputi perencanaan berdasarkan pada tahun-tahun pertumbuhan atau perbaikan dalam penjualan, EPS, atau laba operasi. Murphy (1998 : 13-14) menyatakan bahwa struktur *pay-performance* menjelaskan bahwa pembayaran

(*payout*) dalam rencana bonus ditentukan dengan cara yang bervariasi. Standar yang sering dijadikan acuan dalam struktur *pay-performance* adalah 80/120 yang berarti tidak ada bonus yang dibayar jika kinerja kurang dari 80% dan lebih dari 120% dari standar kinerja. Tetap standar dalam struktur *pay-performance* tersebut pada dasarnya dapat diubah.

### 3. Stock Option

*Stock option* adalah kontrak yang memberikan hak kepada seseorang untuk membeli saham dalam jangka waktu tertentu sebelum diedarkan pada publik. *Stock option* untuk CEO dalam hal ini adalah manajer (*agent*) memiliki kekhususan bahwa dalam jangka waktu lama tidak dapat diperdagangkan dan tetap aktif meskipun CEO atau manajer meninggalkan perusahaan sebelum *vesting*. *Stock option* hanya memberikan apresiasi harga saham dan bukan total laba kepada para pemegang saham. Opsi saham CEO atau manajer memperoleh perlindungan dividen dari perusahaan. Pada perusahaan yang memiliki saham dengan risiko yang tinggi akan berdampak negatif pada pembayaran opsi saham (Sanders, *et.all*, 1999: 61). Opsi saham perusahaan akan melengkapi insentif manajer untuk meningkatkan variabilitas *return* ekuitas lain (Brookfield dan Ormrod, 2000: 276).

#### 4. **Restricted Stock, Long Term Incentive Plan dan Retirement Plans**

Bentuk-bentuk lain dari kompensasi yaitu *restricted stock, long term incentive plan, retirement plans*. *Restricted stock* adalah *stock* yang membebaskan CEO dari beban pajak dan tekanan akuntansi. *Long term incentive plan* adalah rencana bonus berdasarkan *performance* tahunan rata-rata tiga sampai dengan 5 tahun kumulatif *performance*. *Retirement plans* menunjukkan partisipasi manajemen puncak dalam program *economy wide*. Manajemen puncak (CEO) dapat berpartisipasi secara rutin dalam rencana pembayaran CEO yang bersifat tambahan.

#### C. **Dasar Kompensasi Chief Executive Officer**

Kompensasi kepada CEO dimaksudkan sebagai upaya untuk mencapai kontrak yang efisien antara pemilik dan pengelola perusahaan. Dalam penentuan kompensasi, karenanya pemilik harus memastikan bahwa kompensasi yang ditawarkan cukup menarik. Artinya, kompensasi ditawarkan pada tingkat yang dapat diterima oleh manajer berdasarkan manfaat minimal yang diharapkan. Tingkat minimal sering diinterpretasikan seperti manfaat yang diharapkan dari kesempatan jabatan terbaik di waktu yang akan datang dari manajer atau manfaat reservasi (Lambert, 2001: 11).

Baker dan Gompers (1999: 7) menyatakan bahwa kontrak antara

*shareholders* (para pemegang saham) dan CEO secara khusus ditandai dengan adanya *trade off* antara *risk sharing* (pembagian risiko) dan *incentive* (insentif). Di satu pihak, jika CEO lebih mampu menolak risiko dibandingkan *shareholder*, maka CEO akan menanggung seluruh risiko perusahaan. Di lain pihak, jika aktivitas CEO tidak dapat diamati secara sempurna oleh pemilik, maka balas jasa bukanlah kompensasi yang optimal.

Dasar kompensasi manajer pada *payoff* (gaji) merupakan cara yang dapat dilakukan untuk memotivasi usaha manajer. Dalam sudut pandang akuntansi, penetapan *payoff* diwakili oleh laba bersih. Dasar kompensasi pada laba bersih mendorong manajer untuk melakukan usaha-usaha yang dapat meningkatkan perolehan laba. Pada kondisi biaya keagenan rendah, maka semakin tinggi korelasi antara laba bersih dan usaha manajer, semakin efisien pula suatu kontrak.

Masalah utama pada rancangan kontrak kompensasi berdasarkan laba bersih adalah besarnya pengaruh usaha-usaha manajer pada pencapaian laba bersih sebagai dasar pembentukan kontrak insentif biasanya tidak dapat diobservasi. Pada kasus ini, *payoff* sebagai penentu kompensasi CEO perlu digantikan dengan harga saham. Hal demikian disebabkan harga saham lebih tepat mencerminkan *pay-off* prospektif dari tindakan manajer.

Menurut Scoot (1997:263), pemanfaatan harga saham dalam penentuan kompensasi belumlah cukup. Menurutnya, rencana

kompensasi perlu didasarkan pada dua ukuran prestasi manajer, yaitu: pendapatan bersih dan harga saham. Penggunaan harga saham sebagai ukuran *payoff* mempunyai kelemahan yaitu membebankan kelebihan risiko pada manajer. Hal demikian disebabkan harga saham tidak hanya ditentukan oleh usaha manajer saja, tetapi banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor ekonomi (*economy wide*) dan *noise trading*. Menurut Bushman dan Indjejikian (1993) dalam Scoot (1997: 277), penggunaan laba bersih sebagai *payoff* justru lebih tepat karena berhubungan dengan keputusan manajer dalam lingkup jangka pendek, sedangkan harga saham berhubungan dengan keputusan manajer dalam lingkup jangka panjang.

Dasar penentuan kompensasi manajer dijelaskan oleh Murphy (1998: 4) dengan menyajikan bukti empiris tentang hubungan antara kompensasi dan *performance*. Dalam hubungan ini dibedakan antara aspek eksplisit dan implisit. Aspek eksplisit menegaskan kompensasi CEO (*CEO pay*) dengan menentukan *return* akuntansi melalui bonus tahunan dan pada apresiasi harga saham melalui opsi saham dan *restricted stock*. Aspek implisit *CEO pay* dihubungkan dengan *performance* melalui penyesuaian dari tahun ke tahun berupa tingkat gaji, target bonus, opsi saham dan jumlah saham terbatas (*restricted stock*).

Kompensasi CEO menjadi masalah dalam kasus *merger* atau akuisisi. Merger atau akuisisi secara umum mengubah perencanaan dan fokus kompensasi CEO bagi satu perusahaan

atau dua perusahaan. Satu pokok persoalan adalah perbandingan tingkat gaji dari kedua perusahaan. Budaya dari suatu perusahaan berupa pembayaran gaji pokok CEO, sementara perusahaan lain dengan pemberian bonus dan rencana opsi saham (Hurt, *at. al*, 2001:18). Dalam kondisi demikian perlu dilakukan pengembangan program kompensasi CEO. Enam langkah pengembangan program kompensasi CEO menurut Kuhns dan Sawyer (1994:27) adalah: 1) pengumpulan informasi dari dalam dan luar perusahaan, 2) pengembangan dan pendokumentasian filosofi kompensasi seperti tujuan bisnis, inisiatif strategi, atribut organisasional, implikasi sumber daya manusia, filosofi penghargaan, dan petunjuk prinsip, 3) pengadaan program dengan mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan program, perubahan tidak akan dibuat untuk kepentingan perubahan itu sendiri, mempertinggi kekuatan dan mengoreksi beberapa masalah dengan pengujian, 4) perubahan dengan mempertimbangkan pendekatan alternatif dan validitas, serta lakukan tes final, 5) implementasi dan komunikasi, dan 6) pengawasan.

#### **D. Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja (*Performance*)**

Banyak penelitian yang membahas tentang hubungan antara kompensasi CEO dan kinerja perusahaan dalam teori keagenan. Hogan (1998: 69) dalam penelitiannya menemukan adanya hubungan antara *CEO pay* dan *performance* perusahaan yang

**Tabel 1: Jenis-jenis Pengukuran Performance**

<b>Dimensi Performance</b>	<b>Jenis-jenis Ukuran</b>
Persaingan	- Pasar saham relatif dan posisi pertumbuhan penjualan. - Pengukuran berdasarkan konsumen
Performance Keuangan	- <i>Profitability</i> - <i>Liquidity</i> - Struktur modal - Rasio pasar
Kualitas Jasa	- Reliabilitas, tanggung jawab, penampilan / estetika, kerapian, kenyamanan, keramah-tamahan, komunikasi, sopan santun, kompetisi, akses, kesiapsediaan, keamanan.
Fleksibilitas	- Fleksibilitas volume - Fleksibilitas kecepatan pengiriman - Fleksibilitas spesifikasi
Pemanfaatan Sumber	- Produktifitas - Efisiensi
Inovasi	- <i>Performance</i> terhadap proses inovasi - <i>Performance</i> terhadap penemuan individual

dihubungkan dengan pasar. Rencana kompensasi dirancang untuk meluruskan kepentingan CEO yang secara pribadi berkepentingan pada penolakan risiko yang berkaitan dengan kepentingan pemegang saham.

Jenis-jenis pengukuran *performance* dan dimensi pengukuran disajikan Atkinson dan Brown (2001:128) yang dikutip dari Fitzgerald, *et al.* (1991) dapat dilihat pada tabel 1.

Senyshen (2003:1) juga menyampaikan berbagai alat pengukuran yang mencerminkan strategi suatu bisnis seperti seberapa baik manajer dapat menyelesaikan masalah dan memberi saran. Berdasarkan pengalaman seorang manajer perusahaan Household Furnishing Ltd mengungkapkan bahwa

indikator keuangan saja dirasakan tidak memadai untuk mengelola organisasi modern.

Hubungan antara kompensasi dan *performance* dijelaskan juga oleh Murphi (1998 : 26) berdasarkan bukti-bukti empiris hubungan *pay* dan *performance* dengan membedakan antara aspek eksplisit dan implisit. Aspek eksplisit diartikan bahwa CEO *pay* dihubungkan dengan laba akuntansi melalui bonus tahunan dan pada apresiasi harga saham melalui opsi saham dan saham terbatas (*restricted stock*). Aspek implisit yang dimaksud adalah CEO *pay* adalah menghubungkan *performance* dengan tingkat gaji, target bonus, opsi saham dan jumlah saham terbatas untuk penyesuaian dari tahun ke tahun. Dengan demikian, berdasarkan penemuan Murphi (1998) hubungan implisit antara pembayaran

(*pay*) dan *performance* yang dibahas dalam paper ini adalah hubungan implisit antara pembayaran dan kesejahteraan pemegang saham (*shareholder wealth*). Sementara itu, menurut pendapat Jensen dan Murphi (1990), Murphi (1993) dan Hall dan Liebman (1997) dalam Murphi (1998 : 30) menunjukkan bahwa sebenarnya semua sensitifitas pembayaran (*pay*) terhadap *performance* perusahaan untuk CEO dapat diakibatkan lebih oleh faktor yang eksplisit daripada yang implisit.

Hubungan *Performance* dan kompensasi selanjutnya dijelaskan dengan model matematis. *Performance* dari tahun ke tahun berhubungan dengan perubahan dalam kompensasi total yang mempunyai model khusus sebagai berikut:

$$(CEO Pay)_{it} = \gamma_i + \alpha_i t + \beta_i (Performance)_{it} \dots\dots\dots(1)$$

$\gamma_i$  adalah dampak CEO atau dampak khusus perusahaan yang bervariasi terhadap CEO tetapi tidak bervariasi sepanjang waktu untuk suatu CEO tertentu,  $\alpha_i$  adalah *trend waktu* CEO adalah *trend waktu* spesifik perusahaan. *Performance* adalah *vector* ukuran *performance* dan  $\beta_i$  merupakan koefisiennya.

Secara konseptual, pada umumnya persamaan (1) dapat diestimasi secara langsung menggunakan data *time series* yang berukuran cukup besar. Tetapi kebanyakan peneliti mengasumsikan bahwa  $\alpha_i$  dan  $\beta_i$  konstan ( $\alpha_i = \alpha$  dan  $\beta_i = \beta$ ). Estimasi tersebut dilakukan dengan metode

*fixed-effect* atau *first differences* yang menghasilkan:

$$\Delta(CEOPay)_{it} = \alpha + \beta \Delta(Performance)_{it} \dots\dots\dots(2)$$

Berdasarkan model (2) tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya CEO *pay* ditentukan oleh *performance*. Agle, *et al* (2000) menjelaskan bahwa variasi perbedaan kompensasi CEO mempengaruhi *performance* perusahaan.

Hubungan eksplisit antara kompensasi dan *performance* harga saham dijelaskan dengan melihat kemakmuran CEO yang dihubungkan dengan *performance* harga saham melalui perubahan hubungan *performance* dalam menilai kepemilikan CEO terhadap saham, saham terbatas dan opsi saham. Seperti dinyatakan pada sub bagian terdahulu, pembayaran dengan sensitifitas *performance* mewakili saham terbatas yang dimiliki CEO dan pemegang saham tidak terbatas meningkat oleh kepemilikan saham CEO yang sedikit dari saham perusahaan. Contoh, jika CEO memegang 5% saham perusahaan, kemakmuran yang diperoleh dari saham akan meningkat 5% untuk setiap rupiah peningkatan nilai pemegang saham dan sensitifitas *performance* serta pembayaran akan sama dengan kepemilikan.

Perhitungan pembayaran dengan sensitifitas *performance* opsi saham CEO sulit, karena nilai opsi tidak berubah dari rupiah ke rupiah terhadap perubahan harga saham. Jika CEO memiliki opsi saham 5% saham

perusahaan, setiap satu rupiah peningkatan kesejahteraan pemegang saham akan meningkatkan kesejahteraan CEO dari opsi dengan  $b^{\text{options}} = 0,05 \text{ } jv/jp$  dimana  $jv/jp < 1$  merupakan perubahan nilai *black scholes* dari opsi dengan perubahan harga saham.

Berdasarkan uraian artikel Murphy di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepemilikan saham dengan kompensasi adalah positif dan signifikan, karena setiap 5% saham yang dimiliki oleh CEO manfaat yang diperoleh adalah 5% dari setiap rupiah peningkatan nilai pemegang saham.

Hasil penelitian Ueng (2000:9) menemukan bahwa ukuran perusahaan sangat signifikan dalam menentukan kompensasi CEO. Dalam penelitiannya Ueng (2000) tidak menyarankan besarnya pengaruh CEO sebagai satu penentu kompensasi CEO bagi perusahaan kecil. Dalam perusahaan kecil, *Performance* perusahaan dan kompensasi CEO tidak dapat dilihat hubungannya secara jelas, sedangkan untuk perusahaan besar, *performance* menentukan secara signifikan kompensasi CEO. Datta, *et al.* (2002: 229) menemukan hubungan positif yang kuat antara kompensasi manajer yang berdasarkan ekuitas dan kinerja saham yang diikuti pengumuman akuisisi.

Dalam penelitian Naimah (2003 : 743) menyatakan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara kompensasi CEO dengan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan menggunakan *proxy* imbal hasil atas ekuitas (ROE) selama tahun 1995. Hal

ini berarti semakin tinggi imbal hasil ekuitas (ROE) sebagai ukuran kinerja semakin rendah kompensasi yang diberikan perusahaan tersebut kepada CEO.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu nampak adanya hasil yang berbeda. Perbedaan hasil ini yang disebabkan oleh dasar pengukuran kinerja yang berbeda, *proxi* yang digunakan, ukuran perusahaan, dan perusahaan yang melakukan merger atau akuisisi.

#### **E. Hubungan antara Kompensasi, Risiko, dan *Performance***

Risiko selalu ingin dihindari baik oleh *principal* maupun oleh *agent*. Poegmakers dan Schweitzer (2000 : 48) memperkenalkan suatu pengukuran dan pemantauan risiko terhadap strategi investasi tertentu dengan menggunakan *Risk - Adjusted Performance Measure* (RAPM) yang berdasarkan *Value at Risk* (VAR) untuk mengalokasikan modal.

Hubungan risiko dan kompensasi dijelaskan oleh Toyne (1998:15) berupa adanya kontrak kompensasi CEO secara khusus yang berupa gaji, paket keuntungan dan program bonus CEO. Bila porsi kompensasi yang lebih besar dibayarkan dalam bentuk gaji akan berakibat risiko menjadi lebih rendah. Risiko muncul disebabkan oleh ketidakpastian pembayaran bonus insentif berdasarkan *earnings* dan *performance* harga saham. Risiko ini secara langsung dipengaruhi oleh pengukuran *performance* yang

digunakan untuk menentukan jumlah pembayaran.

Menurut Mishra, *et al.* (2000) ada dua variabel *moderating* dalam hubungan kompensasi (*pay*) dengan *performance*. Dua variabel *moderating* risiko tersebut adalah risiko bisnis perusahaan dan standar deviasi dari laba saham. Pada perusahaan yang memiliki risiko tinggi memiliki hubungan *pay* terhadap *performance* bernilai negatif yang lebih besar dari pada perusahaan yang mempunyai risiko rendah. Penolakan risiko mengurangi insentif CEO. Sebaliknya pada saat terlalu banyak risiko dibebankan pada CEO, *performance* perusahaan akan menjadi korban atau CEO menjadi kontra produktif.

Studi Moers dan Peek (2000 : 19) membuktikan apakah *risk aversion* mempunyai dampak pada relasi kompensasi dengan *performance*. Proksi yang digunakan untuk *risk aversion* manajerial adalah variabel yang berdasarkan pada *varians* kompensasi dengan ratio dari kompensasi rata-rata terhadap *varians* kompensasi. Hasilnya tingkat *risk aversion* berpengaruh negatif terhadap hubungan kompensasi dengan *performance*. Faktor risiko sendiri mempunyai pengaruh yang berbeda-beda. Perbedaan pengaruh diantara kompensasi, risiko dan *performance* ditentukan oleh tipe manajer yang suka atau tidak suka bekerja keras, proksi yang digunakan, dan dasar pemberian kompensasi.

## F. Kesimpulan Penutup

Hubungan keagenan terbentuk karena adanya pemisahan pemilik dengan manajer. Secara umum pemisahan ini berpotensi munculnya *agency conflict* (konflik keagenan) antara pemilik dan manajer. Konflik dapat muncul dalam hal pemberian kompensasi, dimana manajer menghendaki kompensasi yang tinggi, sedangkan pemilik menghendaki peningkatan kemakmuran. Kompensasi yang tinggi bagi manajer akan mengakibatkan peningkatan kos perusahaan yang secara langsung dapat berimplikasi pada kemakmuran pemilik yang semakin rendah.

Penyerahan tanggung jawab dari pemilik kepada manajer dalam hal pengelolaan asetnya dapat menimbulkan suatu risiko berupa *adverse selection* dan *moral hazard*. Cara yang dapat digunakan untuk mengeliminasi terjadinya risiko tersebut adalah dibuatnya perjanjian/kontrak antara kedua belah pihak. Perjanjian/kontrak meliputi pemberian kompensasi kepada manajer sesuai dengan kinerja perusahaan. Dengan kompensasi yang menarik diharapkan suatu kontrak menjadi efisien.

Pembuktian secara empiris melalui penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *performance* dengan kompensasi menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Perbedaan hasil ini disebabkan antara lain oleh ukuran *performance* yang berbeda, adanya

pembagian *performance* ke dalam aspek eksplisit dan implisit, ukuran perusahaan dan lain-lain.

Masalah risiko juga mempengaruhi besarnya kompensasi yang diharapkan oleh manajer dan dalam bentuk apa kompensasi diberikan. Berdasarkan uraian terdahulu, dapat diketahui pentingnya memperhatikan hubungan yang terjadi antara risiko dan *performance* terhadap kompensasi CEO. Dengan memperhatikan risiko, *performance* yang menjadi faktor penentu kompensasi CEO diharapkan dapat membantu menciptakan kontrak yang efisien.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agle, B.R. Mitchell, K.R and Sannenfeld, J.A. 1999. "Who Matters To CEO'S? An Investigation of Stakeholders Attributes and Saliency, Corporate Performance, and CEO Values". *Academy of Management Journal*. Vol. 42. Issue 5.
- Atkinson, H. and Brown, J.B. 2001. "Rethinking Performance Measures: Assessing Progress in UK Hotels". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13 march 2001 : 128 - 135. MCB University Press (ISSN / 0959 - 6119).
- Baker, M and Gompers, P.A. March 1999. *An Analisis of Executive Compensation, Ownership, and Control in Closely Held Firms*. The division of Research of The Havard Business School and The national Science Foundation Research Support.
- Brookfield, B.D and Ormrod , P. 2000. "Executive Stock Options: Volatility. Manajerial Decisions and Agency Costs". *Journal of Multinational Financial Management*, Vol. 10 : 275 - 295.
- Datta, S. Datta, M..I and Raaman, K. 2001. "Executive Compensation and Corporate A Acquisition Decisions". *The Journal of Finance*, Vol. LVI, No. 6 : 2299 -2336.
- Hilton, R.W.J. Maher, Michael, W., and Selto, F.H. 1998. *Cost Management: Stragegis Business Decisions*. Von Hoffman Press Inc.
- Hogan, S and Sigler, K. 1998. "The CEO Pay -Performance reletionship : pooled vs Industry Models". *Managerial Finance*, Vol. 24, No.2: 59 - 77.
- Hurt, D.N. Kreuze, G.J and Langsam, S.A. January / February 2001. M andA Compensation Issues ; Can You Keep Everybody Happy?. *The Journal of Corporate Accounting and Finance*, USA: John Wiley & Sons Inc.
- Indjejikian, R.J. dan Nanda, D. Oktober 2002. "Executive Target Bonuses and What They Imply about Performance Standars". *The Accounting Review*, Vol. 7, No 4 : 793 - 819.
- Kuhn, J.A and Sawyer, L.B. "Developing Executive Compensation

- Programmes: A Fresh Approach" . *Managerial Auditing Journal*, Vol. 9, No. 6 : 26 - 30.
- Lambert, R.A. January 2001. *Contracting Theory and Accounting*. The Wharton School University of Pennsylvania. Hal. : 1-132.
- Magee, R.P. March 2001. *Discussion of Contracting Theory and Accounting*. Kellogg Graduate School of Management. Northwestern University. Evenston. Il. 60208 . 2002.
- Mishra, C.S. Mc Conaughy, D.L. Gobel, D.H. 2000. "Effectiveness of CEO pay - Performance". *Journal of Review of Financial Economics*, Vol 9, hal. 1-13.
- Moers, S. and Peek, E. "Managerial Risk Aversion and Executive Compensation : Measurement Issues and An Empirical Test". Article made by Seminar Participants at The 23<sup>rd</sup> Annual EAA Conference in Munich and Accounting Seminar of Maastricht University
- Murphi, K.J. 1998. "Executive Compensation", *Accounting research network*, 15 Juli 2002.
- Naimah, Z. 2003. "Faktor-Faktor Penentu Kompensasi CEO". *Makalah disajikan dalam Simposium Nasional Akuntansi VI di Surabaya*. 16 - 17 Oktober 2003.
- Ploegmakers, H and Schweitzer, M. 2000. "Risk Adjusted Performance Measurement and capital Allocation for Trading Desk within Bank". *Managerial Finance*, vol. 26, No.3;39-50.
- Sanders, G. 1999. "Incentive Structure of CEO Stock Option Pay and Stock Ownership : The Moderating Effects of Firm Risk". *Managerial Finance*, Vol. 25, No.10 : 61 - 75.
- Scoot, W.R. 1997. *Financial Accounting Theory*. USA : Hall International, Inc.
- Senyshen, M. 2003. "Performance Measurement at A Furniture Company". (*F: \ Accounting Acc \ Performance Measurement*), 02/12/ 2003, hal. 1-7.
- Toyne, M.F. 1998. "The Effect of CEO Control on Compensation Risk Management Through Golden Parachute Adoption". *Managerial Finance*. Vol. 24. No. 2: 14 -29.
- Ueng, J.C. 2000. CEO "Influence and Excecutive Compensation: Large Firm vs Small Firms". *Manajerial Finance*, Vol 26, No 8: 3 -12.

## TINGKAT PEMAHAMAN MAHASISWA TERHADAP STANDAR PENILAIAN PENDIDIKAN DITINJAU DARI JENJANG SEMESTER, PROGRAM STUDI, DAN PRESTASI BELAJAR MAHASISWA

*L. Saptono*

### **Abstract**

*This research aims to know whether: (1) there was difference in student's understanding of assessment standard of education based on semester; (2) there was difference in student's understanding of assessment standard of education based on study program; (3) there was difference in student's understanding of assessment standard of education based on student's achievement.*

*This research was a case study at Education and Teachers Training Faculty, Sanata Dharma University. The research was conducted from January until February 2009. The population were 3,065 persons. The amount of the sample were 613 persons. The sample technique was purposive sampling.*

*The result of this research were: (1) there was difference in student's understanding of assessment standard of education based on semester ( $\text{sig.} = 0,000 < \alpha = 0,05$ ); (2) there was difference in student's understanding of assessment standard of education based on study program ( $\text{sig.} = 0,000 < \alpha = 0,05$ ); (3) there was no difference in student's understanding of assessment standard of education based on student's achievement ( $\text{sig.} = 0,109 > = 0,05$ ).*

**Kata kunci:** *assessment standard of education*

### **A. Pendahuluan**

#### **Latar Belakang Masalah**

Sekolah dan para guru pada umumnya merasa khawatir saat harus mengambil keputusan tentang kelulusan siswa. Kekhawatiran sekolah dan para guru tersebut disebabkan oleh adanya desakan-desakan kepentingan dari pihak luar sekolah (orang tua, pemilik sekolah, pemerintah daerah)

agar tingkat persentase kelulusan seperti yang diharapkan. Menurut Ketua BSNP (Badan Standar Nasional Pendidikan), Yunan Yusuf, kondisi tersebut sudah tidak perlu terjadi karena dengan kehadiran Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, maka telah ada payung hukum yang pasti dalam penilaian hasil belajar siswa (<http://www.kapanlagi.com/h/0000148984.html>).

Hadirnya peraturan pemerintah tentang standar penilaian pendidikan menjadi penting dalam pelaksanaan proses pendidikan. Peraturan pemerintah tersebut mengatur antara lain tujuan, prinsip, teknik dan instrumen, mekanisme dan prosedur pendidikan, penilaian oleh pendidik, satuan pendidikan dan pemerintah serta penentuan kelulusan siswa oleh satuan pendidikan. Pelaksanaan evaluasi akhir belajar siswa meliputi empat komponen yang masing-masing berdiri sendiri, yakni: (1) siswa menyelesaikan seluruh program pembelajaran; (2) siswa memperoleh nilai minimal baik pada penilaian akhir untuk semua mata pelajaran pada kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia, kewarganegaraan dan kepribadian, ilmu pengetahuan dan teknologi, estetika dan jasmani, olah raga dan kesehatan; (3) lulus ujian sekolah/madrasah untuk kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi; dan (4) lulus ujian nasional (UN). Dari keempat komponen penentu kelulusan siswa pada evaluasi akhir, tiga diantaranya ditentukan oleh sekolah dan satu komponen lainnya di uji secara nasional sehingga hal tersebut merupakan kesempatan bagi pendidik dan satuan pendidikan untuk membuktikan peran dan wibawanya sebagai penentu akhir kelulusan siswa.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan

mengevaluasi hasil pembelajaran. Agar tidak terjadi kekeliruan dalam pelaksanaan penilaian hasil belajar, sudah seharusnya komunitas guru dan calon guru memahami standar penilaian pendidikan. Penilaian pendidikan merupakan proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan pencapaian hasil belajar peserta didik. Penilaian hasil belajar oleh pendidik perlu dilakukan secara berkesinambungan untuk memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil dalam bentuk ulangan harian, ujian tengah semester, ujian akhir semester, dan ulangan kenaikan kelas. Penilaian ini digunakan untuk menakar pencapaian kompetensi peserta didik, bahan penyusunan laporan kemajuan hasil belajar, dan memperbaiki proses pembelajaran. Oleh karena itu, penting bagi seorang guru maupun calon guru untuk memahami standar penilaian pendidikan dalam rangka menjaga mutu pendidikan.

Sebagai calon guru, mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) diarahkan untuk menjadi seorang pendidik yang mengetahui dan memahami apa dan bagaimana evaluasi pengajaran diterapkan dalam dunia pendidikan. Dengan kata lain, mahasiswa diharapkan memahami dengan baik standar penilaian pendidikan melalui keikutsertaannya dalam mata kuliah evaluasi pengajaran. Namun demikian mahasiswa yang telah menempuh mata kuliah tersebut di program studinya diduga belum memahami standar penilaian pendidikan. Hal ini

kemungkinan disebabkan standar penilaian pendidikan belum tentu dikenalkan oleh dosen pengampu mata kuliah evaluasi pengajaran.

Tingkat pemahaman para mahasiswa FKIP terhadap standar penilaian pendidikan diduga disebabkan oleh banyak faktor. Penelitian ini dimaksudkan untuk menyelidiki secara spesifik tingkat pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan berdasarkan latar belakang mahasiswa diantaranya jenjang semester, program studi, dan prestasi belajar mahasiswa. Penelitian ini merupakan studi kasus pada mahasiswa FKIP, Universitas Sanata Dharma.

#### **Batasan Masalah**

Ada berbagai faktor yang diduga kuat berhubungan dengan tingkat pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan. Penelitian ini akan memfokuskan pada faktor jenjang semester mahasiswa, program studi asal mahasiswa, dan prestasi belajar mahasiswa.

#### **Rumusan Masalah**

1. Apakah ada perbedaan tingkat pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari jenjang semester mahasiswa?
2. Apakah ada perbedaan tingkat pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari asal program studi?
3. Apakah ada perbedaan tingkat pemahaman mahasiswa terhadap

standar penilaian pendidikan ditinjau dari prestasi belajar?

### **B. Tinjauan Pustaka**

#### **Standar Penilaian Pendidikan**

Menurut Ralph Tyler (Arikunto, 2008:3), evaluasi adalah sebuah proses pengumpulan data untuk menentukan sejauh mana, dalam hal apa, dan bagian mana tujuan pendidikan sudah tercapai. Sedangkan Cronbach dan Stufflebeam (Arikunto, 2008:3), menambahkan bahwa proses evaluasi bukan sekedar mengukur sejauh mana tujuan tercapai, tetapi digunakan untuk membuat keputusan. Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, penilaian adalah proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk mengukur pencapaian hasil belajar peserta didik. Tujuan dan fungsi penilaian adalah sebagai berikut (Arikunto, 2008:10): (1) penilaian berfungsi selektif; (2) penilaian berfungsi diagnostik; (3) penilaian berfungsi sebagai penempatan; dan (4) penilaian berfungsi sebagai pengukur keberhasilan

Pada dasarnya hakikat penilaian merupakan rangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna dalam pengambilan keputusan. Penilaian pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah terdiri atas penilaian hasil belajar oleh pendidik,

penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan, dan penilaian hasil belajar oleh pemerintah (Perauran Pemerintah No. 19 Tahun 2005). Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005, penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan adalah:

1. Penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (1) butir b bertujuan menilai pencapaian standar kompetensi lulusan untuk semua mata pelajaran.
2. Penilaian hasil belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk semua mata pelajaran pada kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia, kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian, kelompok mata pelajaran estetika, dan kelompok mata pelajaran jasmani, olah raga, dan kesehatan merupakan penilaian akhir untuk menentukan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan.
3. Penilaian akhir sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempertimbangkan hasil penilaian peserta didik oleh pendidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64.
4. Penilaian hasil belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk semua mata pelajaran pada kelompok ilmu pengetahuan dan teknologi dilakukan melalui ujian sekolah/madrasah untuk menentukan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan.
5. Untuk dapat mengikuti ujian sekolah/madrasah sebagaimana dimaksud pada ayat (4), peserta didik harus mendapatkan nilai sama atau lebih besar dari nilai batas ambang kompetensi yang dirumuskan oleh BSNP, pada kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia, kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian, kelompok mata pelajaran estetika, serta kelompok mata pelajaran jasmani, olah raga, dan kesehatan.

Sedangkan hasil penilaian belajar oleh pemerintah (pasal 66) adalah:

1. Penilaian hasil belajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (1) butir c bertujuan untuk menilai pencapaian kompetensi lulusan secara nasional pada mata pelajaran tertentu dalam kelompok mata pelajaran iptek dan dilakukan dalam bentuk ujian nasional.
2. Ujian nasional diadakan secara obyektif, berkeadilan, dan akuntabel.
3. Ujian nasional diadakan sekurang-kurangnya satu kali dan sebanyak-banyaknya dua kali dalam satu tahun pelajaran.
4. Pemerintah menugaskan BSNP untuk menyelenggarakan ujian nasional yang diikuti oleh semua peserta didik

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2007, standar penilaian pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme,

prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik. Proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan hasil belajar dilakukan untuk mengukur pencapaian kompetensi peserta didik secara berkelanjutan dalam proses pembelajaran, untuk memantau kemajuan, melakukan perbaikan pembelajaran, dan menentukan keberhasilan belajar peserta didik. Standar penilaian hasil belajar peserta didik pada jenjang pendidikan dasar dan menengah didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2007):

1. Sahih, berarti penilaian didasarkan pada data yang mencerminkan kemampuan yang diukur.
2. Objektif, berarti penilaian didasarkan pada prosedur dan kriteria yang jelas, tidak dipengaruhi subjektivitas penilai.
3. Adil, berarti penilaian tidak menguntungkan atau merugikan peserta didik karena berkebutuhan khusus serta perbedaan latar belakang agama, suku, budaya, adat istiadat, status sosial ekonomi, dan gender.
4. Terpadu, berarti penilaian oleh pendidik merupakan salah satu komponen yang tak terpisahkan dari kegiatan pembelajaran.
5. Terbuka, berarti prosedur penilaian, kriteria penilaian, dan dasar pengambilan keputusan dapat diketahui oleh pihak yang berkepentingan.
6. Menyeluruh dan berkesinambungan, berarti penilaian oleh pendidik

mencakup semua aspek kompetensi dengan menggunakan berbagai teknik penilaian yang sesuai, untuk memantau perkembangan kemampuan peserta didik.

7. Sistematis, berarti penilaian dilakukan secara berencana dan bertahap dengan mengikuti langkah-langkah baku.
8. Beracuan kriteria, berarti penilaian didasarkan pada ukuran pencapaian kompetensi yang ditetapkan.
9. Akuntabel, berarti penilaian dapat dipertanggungjawabkan, baik dari segi teknik, prosedur, maupun hasilnya.

Untuk memenuhi standar penilaian pendidikan, seorang guru diharapkan dapat menerapkan dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan setiap harinya. Secara tidak langsung tugas dari seorang guru bukan hanya mendidik atau mengajar bahan mata pelajaran, namun lebih dari itu seorang guru dituntut mampu untuk memberikan penilaian yang obyektif kepada anak didik. Mengukur kemampuan seorang anak didik dapat dilakukan dengan menggunakan teknik dan instrumen penilaian sebagai berikut (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2007):

1. Penilaian hasil belajar oleh pendidik menggunakan berbagai teknik penilaian berupa tes, observasi, penugasan perseorangan atau kelompok, dan bentuk lain yang sesuai dengan karakteristik kompetensi dan tingkat perkembangan peserta didik.

2. Teknik tes berupa tes tertulis, tes lisan, dan tes praktik atau tes kinerja.
  3. Tes observasi berupa pengamatan yang dilakukan selama pembelajaran berlangsung dan/ atau di luar kegiatan pembelajaran.
  4. Teknik penugasan baik perseorangan maupun kelompok dapat berbentuk tugas rumah dan/atau proyek.
  5. Instrumen penilaian hasil belajar yang digunakan pendidik memenuhi persyaratan (a) substansi, adalah mempresentasikan kompetensi yang dinilai, (b) konstruksi, adalah memenuhi persyaratan teknis sesuai dengan bentuk instrumen yang digunakan, dan (c) bahasa, adalah menggunakan bahasa yang baik dan benar serta komunikatif sesuai dengan taraf perkembangan peserta didik.
  6. Instrumen penilaian yang digunakan oleh satuan pendidikan dalam bentuk ujian sekolah/ madrasah memenuhi persyaratan substansi, konstruksi dan bahasa, serta memiliki bukti validitas empirik.
  7. Instrumen penilaian yang digunakan oleh pemerintah dalam bentuk UN memenuhi persyaratan substansi, konstruksi, bahasa, dan memiliki bukti validitas empirik serta menghasilkan skor yang dapat diperbandingkan antar sekolah, antar daerah, dan antar tahun.
- Penilaian hasil belajar oleh pendidik dilakukan secara berkesinambungan dan bertujuan untuk memantau proses dan kemajuan belajar peserta didik serta untuk meningkatkan efektivitas kegiatan pembelajaran. Penilaian tersebut meliputi kegiatan sebagai berikut (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2007):
1. Menginformasikan silabus mata pelajaran yang di dalamnya memuat rancangan dan kriteria penilaian pada awal semester.
  2. Mengembangkan indikator pencapaian KD dan memilih teknik penilaian yang sesuai pada saat menyusun silabus mata pelajaran.
  3. Mengembangkan instrumen dan pedoman penilaian sesuai dengan bentuk dan teknik penilaian yang dipilih.
  4. Melaksanakan tes, pengamatan, penugasan, dan/atau bentuk lain yang diperlukan.
  5. Mengolah hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar dan kesulitan belajar peserta didik.
  6. Mengembalikan hasil pemeriksaan pekerjaan peserta didik disertai balikan/komentar yang mendidik.
  7. Memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran.
  8. Melaporkan hasil penilaian mata pelajaran pada setiap akhir semester kepada pimpinan satuan pendidikan dalam bentuk satu nilai prestasi belajar peserta didik disertai deskripsi singkat sebagai cerminan kompetensi utuh.
  9. Melaporkan hasil penilaian akhlak kepada guru Pendidikan Agama dan hasil penilaian kepribadian kepada guru Pendidikan Kewarganegaraan sebagai informasi untuk

menentukan nilai akhir semester akhlak dan kepribadian peserta didik dengan kategori sangat baik, baik, atau kurang baik.

Penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan dilakukan untuk menilai pencapaian kompetensi peserta didik pada semua mata pelajaran. Penilaian tersebut meliputi kegiatan sebagai berikut (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2007):

1. Menentukan KKM setiap mata pelajaran dengan memperhatikan karakteristik peserta didik, karakteristik mata pelajaran, dan kondisi satuan pendidikan melalui rapat dewan pendidik.
2. Mengkoordinasikan ulangan tengah semester, ulangan akhir semester, dan ulangan kenaikan kelas.
3. Menentukan kriteria kenaikan kelas bagi satuan pendidikan yang menggunakan sistem paket melalui rapat dewan pendidik.
4. Menentukan kriteria program pembelajaran bagi satuan pendidikan yang menggunakan sistem kredit semester melalui rapat dewan pendidik.
5. Menentukan nilai akhir kelompok mata pelajaran estetika dan kelompok mata pelajaran pendidikan jasmani, olah raga dan kesehatan melalui rapat dewan pendidik dengan mempertimbangkan hasil penilaian oleh pendidik.
6. Menentukan nilai akhir kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia dan kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian dilakukan melalui rapat dewan pendidik dengan mempertimbangkan hasil penilaian oleh pendidik dan nilai hasil ujian sekolah/madrasah.
7. Menyelenggarakan ujian sekolah/madrasah dan menentukan kelulusan peserta didik dari ujian sekolah/madrasah sesuai dengan POS Ujian Sekolah/Madrasah bagi satuan pendidikan penyelenggara UN.
8. Melaporkan hasil penilaian mata pelajaran untuk semua kelompok mata pelajaran pada setiap akhir semester kepada orang tua/wali peserta didik dalam bentuk buku laporan pendidikan.
9. Melaporkan pencapaian hasil belajar tingkat satuan pendidikan kepada dinas pendidikan kabupaten/kota.
10. Menentukan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan melalui rapat dewan pendidik sesuai dengan kriteria:
  - a) Menyelesaikan seluruh program pembelajaran.
  - b) Memperoleh nilai minimal baik pada penilaian akhir untuk seluruh mata pelajaran kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia; kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian; kelompok mata pelajaran estetika; dan kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga, dan kesehatan.
  - c) Lulus ujian sekolah/madrasah.
  - d) Lulus UN.

11. Menerbitkan Surat Keterangan Hasil Ujian Nasional (SKHUN) setiap peserta didik yang mengikuti Ujian Nasional bagi satuan pendidikan penyelenggara UN.
12. Menerbitkan ijazah setiap peserta didik yang lulus dari satuan pendidikan bagi satuan pendidikan penyelenggara UN.

### Kerangka Teoretik

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2007, standar penilaian pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik. Proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan hasil belajar dilakukan untuk mengukur pencapaian kompetensi peserta didik secara berkelanjutan dalam proses pembelajaran, untuk memantau kemajuan, melakukan perbaikan pembelajaran, dan menentukan keberhasilan belajar peserta didik. Mahasiswa FKIP, sebagai calon-calon pendidik, diharapkan memiliki pemahaman yang baik terhadap penilaian pendidikan ini agar dapat melakukan kegiatan penilaian sebagaimana mestinya. Di FKIP, mahasiswa pun harus menempuh mata kuliah evaluasi pengajaran/pendidikan sebagai bagian integral kurikulum di program studinya.

Penawaran mata kuliah evaluasi pengajaran/pendidikan kepada mahasiswa pada masing-masing program studi berbeda. Bagi mahasiswa

yang menempuh mata kuliah ini pada semester yang berbeda diduga berbeda pula tingkat pemahamannya terhadap standar penilaian pendidikan. Jenjang semester merupakan penunjuk lama waktu belajar yang berbeda. Lama waktu belajar adalah suatu pembeda aktivitas mental/psikis mahasiswa yang berlangsung dalam interaksi aktif dengan lingkungan yang menghasilkan perubahan-perubahan dalam pengetahuan, pemahaman, keterampilan, dan sikap (Winkel, 1991). Hilgard dan Bower dalam Purwanto (1990) menyatakan bahwa perubahan tingkah laku seseorang terhadap situasi tertentu disebabkan oleh pengalaman yang berulang-ulang dalam situasi itu, dimana perubahan tingkah laku itu tidak dapat dijelaskan atas dasar kecenderungan respon pembawaan, kematangan atau keadaan-keadaan sesaat seseorang (misalnya kelelahan, pengaruh obat, dan sebagainya). Menurut Purwanto (1990), ada empat hal yang merupakan ciri belajar, yaitu: ada perubahan tingkah laku, ada perubahan melalui latihan atau pengalaman, ada perbuatan yang relatif menetap, dan ada perubahan tingkah laku karena belajar menyangkut berbagai aspek kepribadian baik fisik maupun psikis. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ha<sub>1</sub>: Ada perbedaan pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari jenjang semester.

Program studi adalah unit terendah dari perguruan tinggi. Setiap program studi memiliki otonomi dalam hal

penetapan kebijakan dalam penawaran mata kuliah evaluasi pendidikan/ pengajaran, muatan isi mata kuliah, bentuk-bentuk penugasan pada setiap mata kuliah, penetapan dosen pengampu mata kuliah, dan lain-lain. Hal-hal tersebut diduga menyebabkan mahasiswa yang berbeda program studinya akan memiliki perbedaan pemahaman terhadap standar penilaian pendidikan. Berdasarkan uraian ini, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini:

Ha<sub>2</sub>: Ada perbedaan pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari program studi.

Winkel (1983) menyatakan bahwa prestasi belajar adalah hasil penilaian terhadap proses belajar dan hasil belajar. Penilaian terhadap proses belajar mengacu pada kemampuan-kemampuan yang dimiliki peserta didik setelah memperoleh pengalaman belajar (Sudjana dan Rivai, 2001). Lebih jelas, Loekmono (1988) menyatakan bahwa prestasi belajar merupakan bentuk aktualisasi dari kemampuan dan usaha belajar siswa dalam waktu tertentu. Penilaian dimaksudkan untuk menentukan seberapa jauh hasil belajar telah sesuai dengan tujuan instruksional yang sudah ditetapkan (Winkel, 1983). Cakupan penilaian hasil belajar tersebut adalah kemampuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam menyelesaikan suatu hal (Arifin, 1988:3). Ada banyak cara mengukur prestasi belajar. Pengajar dapat melakukannya dengan cara mengajukan pertanyaan lisan, memberikan pekerjaan rumah atau

tugas tertulis atau melihat penampilan aktual dari tugas ketrampilan dan tes tertulis (Crow dan Crow dalam Mukodim, *et.al*, 1984). Winkel (1983) berpendapat bahwa cara mana yang akan digunakan untuk mengukur prestasi belajar siswa biasanya berkaitan dengan tujuan dan bidang prestasi belajar yang akan dievaluasi. Prestasi belajar adalah nilai-nilai hasil belajar yang diperoleh melalui pengukuran dengan alat tes. Prestasi belajar selanjutnya dapat dilihat dari nilai rapor untuk siswa atau indeks prestasi/ indeks prestasi kumulatif (IPK) untuk mahasiswa. Seorang mahasiswa yang memiliki IPK berbeda karenanya diduga kuat memiliki tingkat pemahaman yang berbeda terhadap objek yang dipelajarinya. Dengan kata lain jika prestasi belajar mahasiswa berbeda, maka tingkat pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan pun berbeda. Berdasarkan uraian ini, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini:

Ha<sub>3</sub>: Ada perbedaan pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari prestasi mahasiswa.

## C. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian dimaksudkan untuk mendeskripsikan tingkat pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan berdasarkan latar belakang mahasiswa yang meliputi jenjang semester, program studi, dan prestasi belajar

mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), Universitas Sanata Dharma.

## **2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ini di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sanata Dharma dan penelitian dilaksanakan pada bulan Januari-Februari 2009.

## **3. Subjek dan Objek Penelitian**

Subyek penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma yang telah menempuh mata kuliah evaluasi pengajaran, sedangkan obyek penelitian ini adalah pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan.

## **4. Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Jumlah populasi penelitian kurang lebih 3.065 mahasiswa. Jumlah sampel penelitian adalah 613 mahasiswa. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*.

## **5. Variabel Penelitian dan Pengukuran**

### **a. Variabel Tingkat Pemahaman Mahasiswa terhadap Standar Penilaian Pendidikan**

Pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan adalah pemahaman mahasiswa terhadap prinsip penilaian, teknik dan instrumen penilaian, mekanisme dan prosedur

penilaian, penilaian oleh pendidik, penilaian oleh satuan pendidikan, dan penilaian oleh pemerintah. Pengukuran variabel ini sebagai berikut: untuk jawaban benar pada pernyataan positif diberikan skor 1 dan jawaban salah diberikan skor 0, dan begitu sebaliknya.

### **b. Variabel Prestasi Belajar**

Prestasi belajar yang dimaksud dalam penelitian ini adalah capaian hasil akhir belajar mahasiswa yang dicerminkan dari nilai indeks prestasi kumulatif (IPK).

### **c. Variabel Program Studi**

Program studi adalah unit terendah dalam struktur organisasi perguruan tinggi. Dalam penelitian ini, program studi yang dimaksud adalah program studi yang berada di lingkungan FKIP, Universitas Sanata Dharma.

### **d. Variabel Jenjang Semester**

Jenjang semester adalah tingkatan pendidikan yang menunjukkan keadaan/posisi mahasiswa dalam menyelesaikan studi jenjang pendidikan S-1 di FKIP, Universitas Sanata Dharma saat dilakukan penelitian ini.

## **6. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data mengenai pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan, program studi, dan semester. Kuesioner penelitian disampaikan secara langsung kepada mahasiswa FKIP, Universitas Sanata Dharma yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sementara, dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data prestasi belajar mahasiswa.

## **7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

### **a. Pengujian Validitas**

Pengujian validitas instrumen penelitian dimaksudkan untuk memastikan apakah setiap butir instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas instrumen secara empirik dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan metode analisis butir yang dilakukan dengan cara menguji apakah item telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki. Perhitungan dilakukan berdasarkan alat statistik korelasi *product moment* dari Karl Pearson (Arikunto, 2000). Pengujian validitas butir sudah dilakukan berdasarkan jawaban 30 responden di luar responden penelitian ini. Hasil pengujian validitas empirik menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5%, keseluruhan butir pernyataan variabel pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan dalam penelitian ini adalah valid (nilai koefisien korelasi ( $r$ ) setiap butir lebih dari nilai koefisien korelasi ( $r$ ) pada tabel sebesar 0,361).

### **b. Pengujian Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian dimaksudkan untuk memastikan apakah instrumen cukup dapat dipercaya (memiliki tingkat konsistensi yang memadai) sebagai alat pengumpul data. Pengujian reliabilitas

instrumen penelitian ini didasarkan rumus *Cronbach Alpha* (Arikunto, 1998:110). Hasil pengujian reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach Alpha* untuk variabel tingkat pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan sebesar 0,870. Oleh karena nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 (Nunnally, 1978 dalam Gozhali, 2001), maka instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

## **8. Teknik Analisis Data**

### **a. Statistik Deskriptif**

Statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data hasil penelitian yang diperoleh melalui metode kuesioner. Pendeskripsian data penelitian ini dilakukan dengan berdasarkan Pedoman Acuan Patokan (PAP) tipe II dan dilengkapi dengan perhitungan-perhitungan mean, median, modus, dan standar deviasi.

### **b. Pengujian Prasyarat Analisis**

#### **1) Pengujian Normalitas**

Pengujian normalitas dimaksudkan untuk menyelidiki apakah data penelitian berdistribusi normal ataukah tidak. Pengujian normalitas didasarkan tes *one sample Kolmogorov-Smirnov* (Kohler, 1985). Besarnya nilai nilai probabilitas ( $p$ ) dihitung pada taraf signifikansi 5%. Apabila nilai probabilitas ( $p$ ) lebih besar dari alpha ( $\alpha$ ) = 0,05, maka distribusi data akan dikatakan normal.

## 2). Uji Homogenitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji ada/tidaknya kesamaan varians populasi berdasarkan sampel yang telah diambil dari setiap populasi. Pengujian dilakukan berdasarkan uji Bartlett (Sudjana, 2002:263). Ketentuannya sebagai berikut: jika  $\chi^2 < \text{taraf signifikansi } 0,05$  maka hipotesis diterima atau tidak ada perbedaan variansi antara sampel-sampel yang diambil. Apabila  $\chi^2 > \text{taraf signifikansi } 0,05$  maka hipotesis ditolak atau terdapat perbedaan variansi antara sampel-sampel yang diambil.

### c. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesisnya dilakukan berdasarkan analisis varians satu arah (*one way Anova*) dan dikerjakan dengan bantuan *SPSS 13.0 for Windows*. Ketentuannya sebagai berikut: jika harga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan secara signifikan untuk pemahaman mahasiswa terhadap

standar penilaian pendidikan ditinjau dari semester, program studi, dan prestasi belajar. Begitu pula sebaliknya, jika harga  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan secara signifikan untuk pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari jenjang semester, program studi, dan prestasi belajar.

## D. Analisis dan Pembahasan

### Deskripsi Data

Jumlah subjek penelitian ini adalah 613 mahasiswa. Subjek penelitian tersebar pada 7 program studi di FKIP, Universitas Sanata Dharma. Jumlah responden yang mengisi kuesioner penelitian secara lengkap adalah 319 mahasiswa (*response rate* = 52,04%). Berikut ini disajikan deskripsi responden dan data penelitiannya.

### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Asal Program Studi

**Tabel 1: Deskripsi Responden Berdasarkan Asal Program Studi**

No	Program Studi	Frekuensi (Mahasiswa)	Frekuensi Relatif (%)
1	Pendidikan Akuntansi	62	19.44
2	Pendidikan Ekonomi	6	1.88
3	Pend. Bahasa dan Sastra Ind. & Daerah	33	10.34
4	Pendidikan Sejarah	23	7.21
5	Pendidikan Bahasa Inggris	106	33.23
6	Pendidikan Matematika	75	23.51
7	Pendidikan Fisika	14	4.39
JUMLAH		319	100

Sumber: Data Primer

## 2. Deskripsi Prestasi Belajar

**Tabel 2: Deskripsi Indeks Prestasi Kumulatif Responden**

No	Indeks Prestasi Mahasiswa	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	3,51 – 4,00	7	2.19%	Dengan pujian
2	2,76 – 3,50	178	55.80%	Sangat memuaskan
3	2,00 – 2,75	127	39.82%	Memuaskan
4	0,00 – 1,99	7	2.19%	Tidak memuaskan
JUMLAH		319	100%	

Sumber: Data Primer

## 3. Deskripsi Jenjang Semester

**Tabel 3: Deskripsi Jenjang Semester Responden**

No	Jenjang Semester	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	2	0	0%
2	4	62	19.44%
3	6	239	74.92%
4	8	13	4.08%
5	10 atau lebih	5	1.57%
JUMLAH		319	100%

Sumber: Data Primer

## 4. Deskripsi Pemahaman Mahasiswa Terhadap Standar Penilaian Pendidikan

**Tabel 4: Pemahaman Mahasiswa Terhadap Standar Penilaian**

No	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Kategori
1	57 – 70	3	0.94 %	Sangat baik
2	46 – 56	126	39.50%	Baik
3	39 – 45	139	43.57%	Cukup
4	32 – 38	45	14.11%	Tidak baik
5	0 – 31	6	1.88%	Sangat tidak baik
JUMLAH		319	100	

Sumber: Data Primer, data diolah berdasarkan pedoman PAP Tipe II

**Analisis Data dan Pembahasan**

**1. Pengujian Persyaratan Analisis Data**

**a. Pengujian Normalitas**

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan dikerjakan dengan bantuan *SPSS 13.0 for Windows*. Berikut ini disajikan hasil pengujian normalitas sebaran data penelitian.

- 1) Pemahaman Mahasiswa Terhadap Standar Penilaian Ditinjau dari Prestasi Belajar

Dari tabel 5 diketahui bahwa nilai *asymptotic significance (asympt. sig.)* untuk distribusi data pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian

ditinjau prestasi belajar (IPK), secara keseluruhan lebih besar dari ( $\alpha$ ) = 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa distribusi data tersebut adalah normal.

- 2) Pemahaman Mahasiswa Terhadap Standar Penilaian Ditinjau dari Asal Program Studi

Dari tabel 6 diketahui bahwa nilai *asymptotic significance (asympt. sig.)* untuk distribusi data pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian ditinjau dari asal program studi, untuk program studi Pendidikan Akuntansi 0.096, Pendidikan Ekonomi 0.877, Pendidikan Bahasa Inggris 0.517, Pendidikan Sejarah 0.517, Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia dan Daerah 0.860, Pendidikan Matematika 0.562, dan Pendidikan Fisika 0.607.

**Tabel 5: Hasil Pengujian Normalitas**

		Indeks Prestasi Kumulatif			
		3,51 - 4,00	2,76 - 3,50	2,00 - 2,75	0,00 - 1,99
N		7	178	127	7
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	46.86	44.28	43.11	47.86
	Std. Dev.	4.22	6.30	6.48	5.73
Most Extreme Differences	Absolute	0.179	0.123	0.066	0.170
	Positive	0.179	0.075	0.064	0.170
	Negative	-0.125	-0.123	-0.066	-0.144
Kolmogorov-Smirnov Z		0.475	1.638	0.740	0.450
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.978	0.090	0.644	0.987

Keterangan:

- a. Test distribution is normal
- b. Calculated from data.

**Tabel 6: Hasil Pengujian Normalitas**

		Asal Program Studi						
		PAK	PE	PBI	PSEJ	PBSID	PMAT	PFIS
N		62	6	106	23	33	75	14
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	39.98	38.67	45.63	45.30	37.82	47.53	44.07
	Std. Dev.	5.89	3.56	5.21	6.29	7.63	4.16	3.60
Most Extreme Differences	Absolute	0.156	0.241	0.79	0.126	0.204	0.091	0.204
	Positive	0.156	0.241	0.79	0.097	0.127	0.062	0.086
	Negative	-0.145	-0.151	-0.73	-0.126	-0.201	-0.091	-0.204
Kolmogorov-Smirnov Z		1.232	0.590	0.817	0.603	1.175	0.789	0.762
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.096	0.877	0.517	0.860	0.127	0.562	0.607

Keterangan:

- a. Test distribution is normal
- b. Calculated from data

**Tabel 7: Hasil Pengujian Normalitas**

		Jenjang Semester				
		2	4	6	8	10
N			62	239	13	5
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		39.98	44.87	46.92	41.60
	Std. Dev.		5.89	6.22	2.90	6.11
Most Extreme Differences	Absolute		0.156	0.101	0.260	0.274
	Positive		0.156	0.062	0.131	0.274
	Negative		0.145	-0.101	-0.260	-0.226
Kolmogorov-Smirnov Z			1.232	1.558	0.938	0.612
Asymp. Sig. (2-tailed)			0.096	0.061	0.342	0.847

Keterangan:

- a. Test distribution is normal
- b. Calculated from data

Keseluruhannya menunjukkan nilai *asympt. sig* > ( $\alpha$ ) = 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa distribusi data tersebut adalah normal.

3) Pemahaman Mahasiswa Terhadap Standar Penilaian Ditinjau dari Jenjang Semester

Dari tabel 7 diketahui bahwa nilai *asymptotic significance (asympt. sig.)*

untuk distribusi data pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian ditinjau dari jenjang semester mahasiswa, secara keseluruhan lebih besar dari ( $\alpha$ ) = 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa distribusi data tersebut adalah normal.

**b. Pengujian Homogenitas**

Pengujian homogenitas dalam

**Tabel 8: Hasil Pengujian Homogenitas**

No	Variabel	Levene Statistic	df1	df2	sig.
1	Prestasi Belajar	0.747	3	315	0.525
2	Asal Program Studi	0.938	6	312	0.468
3	Jenjang Semester	1.378	3	314	0.249

penelitian ini dilakukan berdasarkan *Levene Statistic Test* dan dikerjakan dengan bantuan *SPSS 13.0 for Windows*. Berikut ini disajikan hasil pengujian homogenitas.

Dari tabel 8 diketahui bahwa nilai *asymptotic significance (asympt. sig.)* untuk kesamaan varians data pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari semester, program studi, dan prestasi belajar menunjukkan sebagai berikut: prestasi belajar nilainya 0.525, asal program studi nilainya 0.468, dan jenjang semester nilainya 0.249. Secara keseluruhan memiliki nilai *asympt. sig* lebih besar dari nilai alpha ( $\alpha$ ) = 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat kesamaan varians populasi penelitian ini.

## 2. Analisis Data

### a. Pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari jenjang semester

#### 1) Rumusan Hipotesis

$H_{o_1}$  = Tidak ada perbedaan pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari jenjang semester

$H_{a_1}$  = Ada perbedaan pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari jenjang semester

#### 2) Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa ada perbedaan pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari jenjang semester (*sig.* =  $0.00 < \alpha = 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian didukung oleh data hasil penelitian. Artinya, mahasiswa dengan jenjang semester yang berbeda memiliki pemahaman yang berbeda terhadap standar penilaian pendidikan.

### b. Pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari asal program studi

#### 1) Rumusan Hipotesis

$H_{o_2}$  = Tidak ada perbedaan pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari asal program studi

$H_{a_2}$  = Ada perbedaan pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari asal program studi

**Tabel 9: Hasil Pengujian ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1334.575	4	33.644	9.056	0.000
Within Groups	11568.622	314	36.843		
Total	12903.197	318			

2) Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa ada perbedaan pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari asal program studi ( $sig. = 0.000 < \alpha = 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian didukung oleh data hasil penelitian. Artinya, mahasiswa dengan asal program studi yang berbeda, pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan berbeda.

**b. Pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari prestasi belajar**

1) Rumusan Hipotesis

$H_{o_3}$  = Tidak ada perbedaan pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari prestasi belajar

$H_{a_3}$  = Ada perbedaan pemahaman mahasiswa terhadap standar

penilaian pendidikan ditinjau dari prestasi belajar

2) Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari prestasi belajar ( $sig. = 0.109 > \alpha = 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian tidak didukung oleh data hasil penelitian. Artinya, mahasiswa dengan prestasi belajar yang berbeda, pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan sama.

**3. Pembahasan**

**a. Pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari jenjang semester**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari jenjang se-

**Tabel 10: Hasil Pengujian ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5305.526	5	1061.105	22.088	0.000
Within Groups	15228.344	317	48.039		
Total	20533.870	322			

Tabel 11: Hasil Pengujian ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5109.693	111	46.033	1.223	0.109
Within Groups	7793.505	207	37.650		
Total	12903.197	318			

mester. Hal ini didukung oleh hasil perhitungan statistik yang menunjukkan bahwa nilai *sig.* = 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Rata-rata tingkat pemahaman responden penelitian terhadap standar penilaian menunjukkan kondisi sebagai berikut untuk mahasiswa semester 4 = 39.98; semester 6 = 44.87; semester 8 = 46.92; dan semester lebih dari atau sama dengan 10 = 41.60. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa yang berada pada jenjang semester 8 memiliki pemahaman yang paling baik, sementara mahasiswa pada jenjang semester 4 memiliki pemahaman terhadap standar penilaian pendidikan yang paling rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan dugaan awal penelitian. Mahasiswa yang menempuh mata kuliah ini pada semester yang berbeda, akan berbeda pula tingkat pemahamannya terhadap standar penilaian pendidikan. Hal-hal yang diduga kuat menyebabkan adalah berikut: (1) mahasiswa pada jenjang semester yang lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih banyak dari keikutsertaannya dalam mata kuliah perilaku berkarya (MKPB), seperti: Program Pengalaman Lapangan (PPL) 1, PPL 2, dan lainnya; (2) mahasiswa pada

jenjang semester yang lebih tinggi memiliki pengalaman yang lebih banyak dari keikutsertaannya melaksanakan tugas-tugas persekolahan dari mata kuliah tertentu, kegiatan ko-kurikuler, ataupun penelitian.

Lama waktu belajar adalah suatu pembeda aktivitas mental/psikis mahasiswa yang berlangsung dalam interaksi aktif dengan lingkungan yang menghasilkan perubahan-perubahan dalam pengetahuan, pemahaman, keterampilan, dan sikap (Winkel, 1991). Hilgard dan Bower dalam Purwanto (1990) menyatakan bahwa perubahan tingkah laku seseorang terhadap situasi tertentu disebabkan oleh pengalaman yang berulang-ulang dalam situasi itu, dimana perubahan tingkah laku itu tidak dapat dijelaskan atas dasar kecenderungan respon pembawaan, kematangan atau keadaan-keadaan sesaat seseorang. Menurut Purwanto (1990), ada empat hal yang merupakan ciri belajar, yaitu: ada perubahan tingkah laku, ada perubahan melalui latihan atau pengalaman, ada perbuatan yang relatif menetap, dan ada perubahan tingkah laku karena belajar menyangkut berbagai aspek kepribadian baik fisik maupun psikis.

**b. Pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari asal program studi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari asal program studi. Hal ini didukung oleh hasil perhitungan statistik yang menunjukkan bahwa nilai *sig.* = 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Rata-rata tingkat pemahaman responden penelitian terhadap standar penilaian menunjukkan kondisi sebagai berikut untuk mahasiswa: Program Studi Pendidikan Akuntansi = 39.98; Program Studi Pendidikan Ekonomi = 38.67; Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris = 45.63; Program Studi Pendidikan Sejarah = 45.30; Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia dan Daerah = 37.82; Program Studi Pendidikan Matematika = 47.53; dan Program Studi Pendidikan Fisika = 44.07. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa Program Studi Pendidikan Matematika memiliki pemahaman yang paling baik, sementara mahasiswa Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia dan Daerah memiliki pemahaman terhadap standar penilaian pendidikan yang paling rendah.

Setiap program studi memiliki otonomi dalam hal penetapan kebijakan dalam penawaran mata kuliah evaluasi pendidikan/pengajaran, muatan isi mata kuliah, bentuk-bentuk penugasan pada setiap mata kuliah, penetapan dosen

pengampu mata kuliah, dan lain-lain. Oleh sebab itu, hasil penelitian di atas diduga kuat disebabkan oleh hal-hal berikut: (1) cara berpikir mahasiswa yang berbeda untuk bidang keilmuan yang berbeda; (2) dosen pengajar evaluasi pengajaran berbeda sehingga kompetensi yang dimiliki setiap dosen juga berbeda; (3) keluasan materi yang disampaikan oleh dosen berbeda; (4) tugas-tugas persekolahan dalam rangka pemerikayaan bahan berbeda; (5) masing-masing program studi memiliki tetapan *passing grade* bagi mahasiswa baru yang berbeda sehingga tingkat kemampuan dasar dalam belajar pada setiap program studi juga berbeda.

**c. Pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari prestasi belajar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari prestasi belajar. Hal ini didukung oleh hasil perhitungan statistik yang menunjukkan bahwa nilai *sig* = 0.109 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ .

Rata-rata tingkat pemahaman responden penelitian terhadap standar penilaian menunjukkan kondisi sebagai berikut untuk mahasiswa yang memiliki indeks prestasi kumulatif (IPK): 3,51-4,00 = 46.86; 2,76-3,50 = 44.28; 2,00-2,75 = 43.11; dan 0,00-1,99 = 47.86. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki IPK 0,00-1,99, sementara yang memiliki IPK 2,00-2,75 pemahaman terhadap

standar penilaian pendidikan yang paling rendah.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan dugaan awal penelitian ini. Idealnya, prestasi belajar mencerminkan hasil penilaian terhadap proses belajar dan hasil belajar. Penilaian terhadap proses belajar mengacu pada kemampuan-kemampuan yang dimiliki peserta didik setelah memperoleh pengalaman belajar (Sudjana dan Rivai, 2001). Lebih jelas, Loekmono (1988) menyatakan bahwa prestasi belajar merupakan bentuk aktualisasi dari kemampuan dan usaha belajar siswa dalam waktu tertentu. Cakupan penilaian hasil belajar tersebut adalah kemampuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam menyelesaikan suatu hal (Arifin, 1988:3). Oleh sebab itu idealnya seorang mahasiswa dengan indeks prestasi tinggi dan rendah memiliki tingkat kemampuan yang berbeda terhadap objek yang dipelajarinya.

Ketidaksejalaran hasil penelitian dengan dugaan awal penelitian ini diduga disebabkan oleh hal-hal berikut: (1) mahasiswa dengan indeks prestasi rendah lebih terpacu untuk memahami materi pembelajaran evaluasi pengajaran/pendidikan karena tuntutan kondisi belajarnya (lulus dengan hasil yang lebih baik); (2) pengetahuan mahasiswa terhadap materi evaluasi pengajaran terbatas karena materi tersebut umumnya tidak membahas secara mendalam mengenai standar penilaian; dan (3) cukup banyak mahasiswa lebih memilih karir

bidang non pendidikan, sehingga tidak memiliki antusiasme yang tinggi untuk belajar mata kuliah kependidikan/pengajaran (evaluasi pengajaran).

## E. Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Saran

### Kesimpulan

1. Ada perbedaan pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari jenjang semester ( $sig. = 0,000 < \alpha = 0,05$ ).
2. Ada perbedaan pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari asal program studi ( $sig. = 0,000 < \alpha = 0,05$ ).
3. Tidak ada perbedaan pemahaman mahasiswa terhadap standar penilaian pendidikan ditinjau dari prestasi belajar ( $sig. = 0,109 > \alpha = 0,05$ ).

### Keterbatasan Penelitian

Sumber data penelitian ini dikumpulkan berdasarkan metode kuesioner. Ada kemungkinan bahwa responden-responden penelitian menjawab item-item pertanyaan kurang sungguh-sungguh, meskipun hal tersebut telah diantisipasi oleh peneliti dengan memberikan arahan kepada para mahasiswa agar kuesioner diisi berdasarkan kondisi yang sesungguhnya mereka alami. Keterbatasan lainnya adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data, disadari peneliti belumlah

merupakan instrumen pengumpulan data yang sudah memenuhi *standard setting* tertentu. Namun demikian peneliti telah berusaha menempuh prosedur penyusunan kuesioner yang benar agar diperoleh kuesioner yang memiliki validitas isi.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan: (1) program studi-program studi yang menawarkan mata kuliah evaluasi pengajaran/pendidikan pada semester-semester awal memberikan tambahan materi pengayaan dari berbagai sumber yang relevan. Para mahasiswa dapat diberikan tugas ke sekolah agar mahasiswa dapat belajar secara lebih konkrit kepada para guru sebagai agen pembelajaran. Hal yang lebih praktis adalah mengundang guru untuk memberikan *sharing* pengalaman tentang pelaksanaan evaluasi pendidikan. Hal ini dimaksudkan agar mahasiswa memiliki pemahaman yang lebih komprehensif atas materi evaluasi pengajaran/pendidikan; (2) mengingat mata kuliah evaluasi pengajaran/pendidikan ditawarkan pada setiap program studi di FKIP, maka pihak fakultas dapat mengkoordinasi dosen-dosen pengampu mata kuliah tersebut agar setidaknya dicapai persamaan persepsi atas muatan ajar mata kuliah evaluasi pengajaran/pendidikan.

### F. Daftar Pustaka

- Arifin, Z. (1988). *Evaluasi Instruksional*. Bandung: Remaja Karya
- Arikunto, S. (2000). *Manajemen Penelitian*. Yogyakarta: PT. Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. (2006). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: PT. Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. (2008). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ghozali, I. (2001). *Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Kohler, H. 1985. *Statistics for Business and Economics*. England: Scott Foresman and Co.
- Loekmono, L. (1988). "Korelasi antara Indeks Prestasi Kumulatif Semester I/T.A. 1987/1988 dengan Masalah Yang Dialami Mahasiswa". *Laporan Penelitian*. Salatiga: Pusat Bimbingan Universitas Kristen Satya Wacana
- Mukodim, D., Ritandiyono, Harumi Ratna Sita. (2004). "Peranan Kesepian dan Kecenderungan Internet Addiction Disorder Terhadap Prestasi Mahasiswa Universitas Guna Dharma". *Proceedings Komputer dan*

- Sistem Intelejen (KOMMIT 2004)*. Universitas Guna Dharma Jakarta, 24-25 Agustus 2004
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007 Tentang *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan*
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2007 tentang *Standar Penilaian Pendidikan*
- Purwanto. 1990. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Karya
- Standar Penilaian Pendidikan Jadi RPP Terakhir Yang Diuji Publik. Tersedia dalam <http://www.kapanlagi.com/h/0000148984>. [2 Februari 2009]
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Penerbit Tarsito
- Sugiyono, 1999. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sinar Grafika
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*
- Winkel, W.S. 1983. *Psikologi Bimbingan dan Evaluasi Belajar*. Jakarta: Gramedia
- (1996). *Psikologi Pengajaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

## KESIAPAN GURU DALAM MENGHADAPI PROGRAM SERTIFIKASI GURU DALAM JABATAN

*B. Indah Nugraheni*

### ABSTACT

*This research aimed at investigating the readiness of the accounting and economics teachers at senior high schools and vocational high schools in Sleman regency of Yogyakarta province in preparing for the In-Service Teachers' Professional Certification Program.*

*This research was a descriptive research in nature that took survey as the research method. The population of the research was the accounting and economics teachers at senior high schools and vocational high schools who belonged to the business and management department in the academic year 2007-2008. The total respondents were 147 teachers distributed in 46 state-owned and private schools, 31 of which were senior high schools and the other 15 were vocational high schools. The research instrument utilized to collect the data was questionnaire. The data analysis technique was conducted through giving value to score that had been obtained by each respondent. If a respondent could obtain the minimum score of the predetermined passing grade, he or she would be determined as being "ready", or vice versa.*

*The result of the analysis indicated that most of the accounting and economics teachers in senior high schools and vocational high school in Sleman regency had not been ready in coping with the In-Service Teachers' Professional Certification Program. The teachers' readiness was very low, since the scores obtained by most of the teachers were too low from the predetermined passing grade. The number of teachers who reached the scores that were above the passing grade was relatively small, i.e., 24 (16,33%) of 147 teachers who became the respondent of this research.*

Key words: The teachers' readiness, In-Service Teachers' Professional Certification Program

### A. Pendahuluan

Kualitas pendidikan suatu bangsa terutama ditentukan oleh para guru yang ada bukan pada kurikulum, buku-buku perpustakaan, ataupun gedung sekolah yang megah. Meski sarana dan

prasarana minim, pendidikan dapat terus berlangsung dengan memiliki guru-guru yang berkompeten, bermutu dan berkualitas dalam praktik mengajar di kelas. Pendidikan dapat berlangsung di mana saja asal dengan guru yang

menguasai bidang ajarnya. Pada kenyataannya yang terjadi di Indonesia kualitas guru-guru kita selama beberapa tahun terakhir ini justru semakin menurun. Segala upaya apapun yang dilakukan pemerintah terasa sia-sia tanpa ada upaya peningkatan kemampuan dari pihak guru sendiri. Sebagian masyarakat pun berpendapat bahwa semua itu terjadi karena kurang adanya semangat dan motivasi dalam menjalankan tugasnya (mendidik dan mengajar) sehingga upaya yang dilakukan tidak berdampak nyata yaitu menghasilkan peserta didik yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Kualitas guru-guru di Indonesia dari berbagai kajian memang masih dipertanyakan, seperti yang dilaporkan Bahrul Hayat dan Umar (Adiningsih, 2002) bahwa rata-rata nasional tes calon guru PNS di SD/SLTP/SLTA dan SMK tahun 1998/1999 untuk bidang studi matematika hanya 26,27 dari interval 0-100, artinya hanya menguasai 26,27% dari materi yang seharusnya. Hal senada juga terjadi pada bidang studi lain seperti fisika (27,35%), biologi (44,96%), kimia (43,55%) dan bahasa Inggris (37,57%). Nilai-nilai tersebut sangat jauh dari batas ideal yaitu minimum 75% sehingga seorang guru bisa mengajar dengan baik. Hasil lain yang lebih memprihatinkan adalah penelitian dari Konsorsium Ilmu Pendidikan (2000) yang memperlihatkan bahwa 40% guru SMP dan 33% guru SMA mengajar bidang studi lain di luar bidang keahliannya. Sekilas hasil ini menggambarkan betapa parahnya kualitas guru di Indonesia,

bagaimana bisa dikatakan profesional jika penguasaan materi saja masih kurang dan justru banyak guru yang mengajar di luar bidang keahliannya (Agung Haryono, 2005).

Profesi guru menurut Undang-Undang tentang Guru dan Dosen harus memiliki prinsip-prinsip profesional seperti tercantum dalam pasal 5 ayat 1, yaitu: "Profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang memerlukan prinsip-prinsip profesional sebagai berikut: (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme, (2) memiliki kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan sesuai bidang tugasnya, (3) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya, (4) mematuhi kode etik profesi, (5) memiliki hak dan kewajiban dalam menjalankan tugas, (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerjanya, (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesinya secara berkelanjutan, (8) memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas profesionalnya dan (9) memiliki organisasi profesi yang berbadan hukum". Pada prinsipnya profesionalisme guru adalah guru yang dapat menjalankan tugasnya secara profesional yang memiliki ciri diantaranya ahli di bidang teori dan praktik keguruan. Guru profesional adalah guru yang menguasai ilmu pengetahuan yang diajarkan dan ahli mengajarkannya (Agung Haryono, 2005).

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas 2003 pasal 35 ayat 1 ) disebutkan bahwa

standar nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses kompetensi lulusan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berkala. Di sini jelas bahwa guru sebagai pengelola pembelajaran dituntut untuk mempunyai standar kompetensi dan keprofesionalan mengajar yang baik.

Sejalan juga dengan disahkannya UU No 14 tentang Guru dan Dosen segala konsekuensinya juga mulai diberlakukan. Demikian juga dengan peningkatan kualitas guru dalam mengajar perlu kepemilikan sertifikasi profesi sebagai upaya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

Dalam Permendiknas nomor 18 tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan disebutkan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio atau penilaian kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru yang mencakup 10 komponen. Jika kesepuluh komponen tersebut telah dapat terpenuhi secara obyektif dengan mencapai skor minimum 850 maka yang bersangkutan dipastikan berhak menyandang predikat sebagai guru profesional, beserta sejumlah hak dan fasilitas yang melekat dengan jabatannya (Akhmad Sudrajat, 2007).

Dengan dilaksanakannya uji sertifikasi guru dalam jabatan, banyak permasalahan yang kemudian terjadi. Permasalahan yang muncul antara lain, kesulitan dalam memenuhi empat komponen portofolio yaitu: (1)

pendidikan dan pelatihan, (2) prestasi akademik, (3) keikutsertaan dalam forum ilmiah, dan (4) karya pengembangan profesi (Akhmad Sudrajat, 2007). Saat ini keempat komponen tersebut belum sepenuhnya dapat diakses dan dikuasai oleh setiap guru, khususnya oleh guru-guru yang berada jauh dari pusat kota. Frekuensi kegiatan pelatihan dan pendidikan, forum ilmiah dan momen-momen lomba akademik relatif masih terbatas. Begitu juga dengan budaya menulis, budaya meneliti dan berinovasi belum sepenuhnya berkembang di kalangan guru-guru.

Di lain pihak sambutan masyarakat tentang sertifikasi guru ini memang luar biasa. Para guru sangat antusias untuk mengikuti kegiatan seleksi ini. Barangkali motivasi yang sangat kuat untuk ikut serta dalam program ini di samping keinginan memperoleh pengakuan sebagai guru profesional tentunya juga daya tarik dengan disediakannya berbagai tunjangan profesi dan fasilitas lainnya yang cukup menjanjikan.

Namun upaya sertifikasi ini belum sepenuhnya menjadi jaminan akan peningkatan kualitas guru dalam pengajaran. Sebenarnya yang diinginkan dari program sertifikasi ini adalah peningkatan kualitas dan profesionalisme guru dalam mendidik. Yang sering terjadi adalah para guru banyak yang memberikan bukti-bukti palsu atau adanya seminar-seminar yang sebenarnya tidak benar-benar dilaksanakan. Oleh karena itu, agar sertifikat diberikan kepada yang sungguh berkompeten sebagai guru

maka dalam penilaian harus ada ketegasan, obyektivitas, kejujuran, dan keadilan. Yang tidak lulus tidak layak mendapat sertifikat dan diharapkan mengulang lagi sampai berkompeten sebagai guru.

Uji sertifikasi guru yang telah dilaksanakan di berbagai daerah di Indonesia menunjukkan hasil yang bervariasi. Pada sertifikasi tahun 2006, di Rayon 11 Yogyakarta, kelulusannya mencapai 73% (<http://www.uny.ac.id>). Di Rayon 14 Surabaya, kuota tahun 2007 untuk guru TK dan SD tingkat kelulusannya hanya 33,92%. Hasil uji sertifikasi kuota tahun 2006 untuk guru SD dan SMP, yang lulus hanya 39,93% (Surya *Online*, 10 Oktober 2007). Hasil uji sertifikasi untuk guru umum di Departemen Agama, yaitu guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA) dari 14 kabupaten/kota di Jawa Timur, yang lulus hanya 39,72%. Khusus Surabaya, hasil uji sertifikasi guru umum di Depag, guru yang lulus hanya 18,2%. Sementara itu di Rayon 07 Lampung, tingkat kelulusannya sebesar 62% (<http://www.unila.ac.id>).

Penelitian ini akan mengkaji kesiapan para guru dalam menghadapi Program Sertifikasi Guru dalam Jabatan. Penelitian ini hanya ditujukan untuk guru-guru bidang studi akuntansi dan ekonomi di Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Jurusan Bisnis dan Manajemen di wilayah Kabupaten Sleman Yogyakarta. Kesiapan yang dimaksudkan di sini mencakup tercapainya skor minimal yang

dipersyaratkan pada setiap unsur (kelompok komponen portofolio) maupun tercapainya skor kelulusan minimal dari seluruh komponen portofolio.

## **B. Sertifikasi Guru dalam Jabatan**

### **1. Program Sertifikasi Guru**

Undang-undang no. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa guru sebagai tenaga profesional mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dimiliki oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik dan kompetensi sesuai dengan persyaratan kegiatan pembelajaran pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu dan sertifikasi guru. Program sertifikasi guru atau pendidik, berisi kompetensi pedagogis, kepribadian, profesional, dan sosial.

Secara umum menurut Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP), kompetensi pedagogis lebih menyangkut pada kemampuan guru dalam mengajar dan memahami siswa, mampu memahami penguasaan kelas dengan baik, menyampaikan bahan kepada siswa, dan bagaimana membantu siswa dapat aktif belajar sehingga menguasai bahan dan dapat mengembangkan potensi yang siswa miliki. Kemampuan kepribadian merupakan kemampuan guru dalam mencerminkan kepribadian yang mantap, bertakwa, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, sehingga dengan lulus ujian kompetensi ini, seorang guru menjadi teladan bagi siswa dan menjadikan siswa berakhlak mulia.

Kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam penguasaan materi pembelajaran bidang studi yang dipegangnya, maksudnya menguasai bahan ajar dan juga latar belakang bahan itu sehingga dapat mengajarkan dengan baik dan benar. Kompetensi sosial menyangkut kemampuan guru untuk berkomunikasi dengan siswa, guru yang lain, kepala sekolah, masyarakat dan orang tua siswa.

Uji sertifikasi ini diperjelas dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 tahun 2007 yang menyatakan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik. Ujian kompetensi tersebut dilakukan dalam bentuk portofolio, yang merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru.

Guru yang sudah mengikuti dan lulus program sertifikasi guru berhak mendapatkan sertifikat pendidik. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Sertifikasi ini menjadi salah satu syarat untuk memperoleh tunjangan profesi. Sertifikat kompetensi adalah pengakuan terhadap penguasaan kompetensi pada bidang pekerjaan tertentu, yang diberikan oleh satuan pendidikan kedinasan yang berakreditasi atau lembaga sertifikasi profesi yang diakreditasi.

## **2. Portofolio Sertifikasi Guru dalam Jabatan**

Portofolio adalah bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman berkarya/prestasi yang dicapai dalam menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu. Dokumen ini terkait dengan unsur pengalaman, karya, dan prestasi selama guru yang bersangkutan menjalankan peran sebagai agen pembelajar.

Fungsi portofolio dalam sertifikasi guru (khususnya guru dalam jabatan) adalah untuk menilai kompetensi guru. Kompetensi pedagogik dinilai antara lain melalui dokumen kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial dinilai antara lain melalui dokumen penilaian dari atasan dan pengawasan. Kompetensi profesional dinilai antara lain melalui dokumen kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan prestasi akademik.

## **3. Komponen Portofolio**

Sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru Dalam Jabatan, komponen portofolio meliputi:

### **a) Kualifikasi Akademik**

Kualifikasi akademik yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai

sampai dengan guru mengikuti sertifikasi, baik pendidikan gelar (S1, S2, atau S3) maupun nongelar (D4 atau *Post Graduate* diploma), baik di dalam maupun di luar negeri. Bukti fisik yang terkait dengan komponen ini dapat berupa ijazah atau sertifikasi diploma.

b) Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan yaitu pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan dan/ atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Bukti fisik komponen ini dapat berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan dari lembaga penyelenggara diklat.

c) Pengalaman Mengajar

Pengalaman mengajar yaitu masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang. Bukti fisik dari komponen ini dapat berupa surat keputusan/ surat keterangan yang sah dari lembaga yang berwenang.

d) Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran yaitu persiapan mengelola pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam kelas pada setiap tatap muka. Perencanaan pembelajaran ini paling tidak memuat perumusan tujuan/ kompetensi, pemilihan dan pengorganisasian materi, pemilihan sumber/ media pembelajaran, skenario pembelajaran, dan penilaian proses dan hasil belajar.

Pelaksanaan pembelajaran yaitu kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran di kelas dan pembelajaran individual. Kegiatan ini mencakup: (a) Tahapan pra pembelajaran, (b) Kegiatan Inti, (c) Penutup. Bukti fisik yang dilampirkan berupa dokumen hasil penilaian oleh kepala sekolah dan/atau pengawas tentang pelaksanaan pembelajaran yang dikelola oleh guru.

e) Penilaian dari Atasan dan Pengawas

Penilaian dari atasan dan pengawas yaitu penilaian atasan terhadap kompetensi kepribadian dan sosial, yang meliputi aspek-aspek: ketaatan menjalankan ajaran agama, tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, keteladanan, etos kerja, inovasi dan kreatifitas, kemampuan menerima kritik dan saran, kemampuan berkomunikasi, dan kemampuan bekerjasama dengan menggunakan Format Penilaian Atasan.

f) Prestasi Akademik

Prestasi akademik yaitu prestasi yang dicapai guru, utamanya yang terkait dengan bidang keahliannya yang mendapat pengakuan dari lembaga/ panitia penyelenggara. Komponen ini meliputi: 1) lomba dan karya akademik; 2) pembimbingan teman sejawat (instruktur, guru inti, tutor); 3) pembimbingan siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler.

Bukti fisik yang dilampirkan berupa surat penghargaan, surat keterangan atau sertifikat yang dikeluarkan oleh lembaga/panitia.

g) Karya Pengembangan Profesi

Karya pengembangan profesi yaitu suatu karya yang menunjukkan adanya upaya dan hasil pengembangan profesi yang dilakukan oleh guru. Komponen ini meliputi buku yang dipublikasikan; artikel; menjadi *reviewer* buku, penulis soal EBTANAS/UN; modul/buku cetak lokal; media/alat pembelajaran dalam bidangnya; laporan penelitian tindakan kelas; dan karya seni. Bukti fisik yang dilampirkan berupa hasil karya guru yang dilengkapi surat keterangan dari pejabat yang berwenang tentang hasil karya tersebut.

h) Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah

Keikutsertaan dalam forum ilmiah yaitu partisipasi dalam kegiatan ilmiah yang relevan dengan bidang tugasnya, baik sebagai pemakalah maupun sebagai peserta. Bukti fisik yang dilampirkan berupa makalah dan sertifikat/piagam bagi nara sumber, dan sertifikat/piagam bagi peserta.

i) Pengalaman Organisasi di Bidang Kependidikan dan Sosial

Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial yaitu pengalaman guru menjadi pengurus organisasi kependidikan, organisasi sosial, dan/atau mendapat tugas tambahan, seperti sebagai kepala sekolah, wakil kepala sekolah, ketua jurusan, kepala laboratorium, kepala bengkel, kepala studio, kepala klinik rehabilitasi, dan lain-lain. Bukti fisik yang dilampirkan adalah surat keputusan atau surat keterangan dari pihak yang berwenang.

j) Penghargaan yang Relevan dengan Bidang Pendidikan

Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan yaitu penghargaan yang diperoleh karena guru menunjukkan dedikasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan memenuhi kriteria kuantitatif (lama waktu, hasil, lokasi/geografis), kualitatif (komitmen, etos kerja), dan relevansi (dalam bidang/rumpun bidang). Bukti fisik yang dilampirkan berupa fotokopi sertifikat, piagam, atau surat keterangan.

### C. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskripsif karena dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan-keadaannya nyata pada saat penelitian dilakukan. Metode yang digunakan adalah survey karena akan dikumpulkan data yang relatif terbatas dari sejumlah kasus yang relatif besar jumlahnya. Selain itu, penelitian ini akan mengukur gejala-gejala yang ada tanpa menyelidiki kenapa gejala-gejala tersebut ada (Sevilla, 1993: 71-76). Subjek penelitian yaitu guru-guru akuntansi dan ekonomi SMA dan SMK, Jurusan Bisnis dan Manajemen, baik negeri maupun swasta di wilayah Kabupaten Sleman Yogyakarta. Penelitian dilakukan pada bulan November 2007 - Januari 2008.

Responden berjumlah 147 guru yang tersebar di 46 sekolah, yang terdiri dari 31 SMA dan 15 SMK. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner berisi beberapa

item pertanyaan mengenai sebagian besar komponen yang harus dilengkapi guru dalam portofolio yang dikirim untuk uji sertifikasi guru.

Dalam penelitian ini tidak semua data dari komponen portofolio yang harus dilengkapi guru dalam sertifikasi akan dikumpulkan, karena ada data dari dua macam komponen yang relatif sulit didapatkan yaitu: 1) penilaian pelaksanaan pembelajaran dari atasan, dan 2) penilaian dari atasan.

Data dianalisis dengan langkah-langkah: (1) Memberi skor pada data setiap komponen portofolio berdasarkan rubrik penilaian portofolio sertifikasi guru dalam jabatan yang diterbitkan oleh Ditjen Dikti Depdiknas tahun 2007. (2) Menjumlahkan skor yang dicapai oleh setiap responden. (3) Memberi penilaian terhadap skor yang dicapai oleh setiap responden. Jika responden mencapai skor minimal kelulusan yang ditentukan maka responden dinyatakan siap, dan sebaliknya. Apabila semua komponen dalam portofolio diperhitungkan maka skor kelulusan minimal 850. Namun dalam penelitian ini ada 2 komponen penilaian yang diperhitungkan secara maksimal, yaitu penilaian pelaksanaan pembelajaran dari atasan (skor maksimal 120) dan penilaian dari atasan (skor maksimal 50). Oleh karena itu, dalam penelitian ini ditentukan skor batas kesiapan sebesar minimal 850, Apabila skor yang dicapai seorang responden kurang dari 850, responden tersebut dianggap belum siap menghadapi sertifikasi guru dalam jabatan. (4) Melakukan analisis deskriptif mengenai skor yang dicapai

responden pada setiap unsur (kelompok komponen) portofolio.

#### **D. Hasil Penelitian**

Dari sepuluh komponen dalam portofolio, ada satu komponen yang tidak diikutsertakan dalam kuesioner, yaitu komponen penilaian dari atasan dan pengawas. Di samping itu, penilaian dari kepala sekolah pada komponen perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran juga tidak dimasukkan dalam kuesioner. Hal ini dilakukan dengan alasan bahwa penilaian kepala sekolah dan pengawas terhadap guru yang bersangkutan hanya dibuat untuk keperluan sertifikasi. Jadi pada komponen perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran hanya dilihat pada kemampuan guru dalam menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)/ SAP, yang diukur dengan pertanyaan apakah guru menyusun RPP/SAP atau tidak sebelum kegiatan pembelajaran dilakukan. Jika guru menyusun RPP, diasumsikan guru dapat membuat RPP dengan baik. Skor penyusunan RPP dibuat sama untuk semua guru, yaitu diberi skor maksimal sebesar 40. Ini dilakukan karena dalam penelitian ini guru tidak diminta untuk menyerahkan RPP sehingga tidak bisa diberi skor yang berbeda-beda.

Kesiapan guru dalam menghadapi Program Sertifikasi Guru dalam Jabatan ditentukan dengan skor total yang dicapai, yaitu minimal 850, serta dengan melihat terpenuhinya persyaratan skor minimal pada setiap unsur (kelompok komponen). Guru yang mencapai skor minimal 850 dan

**Tabel 1:**  
**Kesiapan Guru dalam Menghadapi Program Sertifikasi Guru dalam Jabatan ditinjau dari Jenis Kelamin**

Keterangan	Jenis Kelamin		Jumlah	%
	L	P		
Tidak memenuhi syarat	10	8	18	12,24
Belum siap	33	72	105	71,43
Siap (lulus)	11	13	24	16,33
Jumlah	54	93	147	100

**Tabel 2**  
**Kesiapan Guru dalam Menghadapi Program Sertifikasi Guru dalam Jabatan ditinjau dari Usia**

Keterangan	Usia				Jumlah	%
	21-30	31-40	41-50	51-60		
Tidak memenuhi syarat	0	1	8	9	18	12,24
Belum siap	15	36	47	7	105	71,43
Siap	0	1	10	13	24	16,33
Jumlah	15	38	65	29	147	100

memenuhi persyaratan skor minimum pada setiap unsur dikatakan lulus atau siap menghadapi sertifikasi guru. Deskripsi mengenai kesiapan guru dalam menghadapi Program Sertifikasi Guru dapat dilihat pada tabel di atas.

Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa sebanyak 18 responden (12,24%) tidak memenuhi syarat untuk mengikuti sertifikasi guru, karena kualifikasi akademiknya di bawah D4 atau S1. Sebagian besar responden atau sebanyak 105 guru (71,43%) belum siap mengikuti sertifikasi guru. Hanya sebanyak 24 guru (16,33%) yang telah siap mengikuti sertifikasi guru.

Selanjutnya akan dibahas bagaimana kesiapan guru dalam menghadapi Program Sertifikasi Guru dalam Jabatan secara lebih rinci.

Kesiapan guru dalam menghadapi sertifikasi guru ini tidak dapat dilihat per komponen karena tidak ada batas skor yang dapat digunakan sebagai acuan untuk menilai kesiapan guru pada setiap komponen. Pembahasan mengenai kesiapan guru dalam menghadapi Program Sertifikasi Guru dilakukan dengan melihat: (1) terpenuhinya syarat atau tercapainya skor minimal yang ditetapkan pada setiap unsur (kelompok komponen portofolio) oleh para guru; (2) tercapainya skor (keseluruhan komponen portofolio) yang merupakan batas kelulusan.

Pembahasan diawali dengan melakukan pengelompokan komponen-komponen portofolio sesuai dengan pedoman penilaian portofolio. Adapun pengelompokan komponen-

**Tabel 3**  
**Pengelompokan Komponen Portofolio**

Kelompok	Unsur	Komponen	Keterangan
A	Unsur Kualifikasi dan Tugas Pokok	a. Kualifikasi akademik b. Pengalaman mengajar c. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran	Total skor unsur A minimal 340, semua komponen pada unsur ini tidak boleh kosong, dan skor komponen perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran (A.3) minimal 120.
B	Unsur Pengembangan Profesi	a. Pendidikan dan pelatihan b. Penilaian dari atasan dan pengawas c. Prestasi akademik d. Karya pengembangan profesi	Total skor unsur B minimal 300, khusus untuk guru yang ditugaskan pada daerah khusus minimal 200, dan skor komponen penilaian dari atasan dan pengawas (B.2) minimal 35.
C	Unsur Pendukung Profesi	a. Keikutsertaan dalam forum ilmiah b. Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial c. Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.	Total skor unsur C tidak boleh nol.

komponen portofolio tertera dalam tabel 3 di atas.

### 1. Kesiapan Guru Dilihat dari Skor Setiap Unsur

Data yang diperoleh dalam penelitian ini diuraikan per unsur (kelompok komponen) sebagai berikut:

#### a. Unsur A

Untuk dapat lulus sertifikasi, seorang guru harus mencapai total skor minimal 340 pada kelompok unsur A. Salah satu komponen unsur A yaitu komponen perencanaan dan

pelaksanaan pembelajaran diberi skor maksimal yang terdiri dari RPP dengan skor 40 dan penilaian dari atasan dan kepala sekolah tentang pelaksanaan pembelajaran dengan skor 120. Dilihat dari kelompok komponen A, jumlah responden yang siap dan belum siap mengikuti program sertifikasi guru tampak pada tabel 4.

Berdasarkan data pada tabel 4, tampak bahwa sebagian besar responden (78,91%) memiliki skor pada unsur A di atas 340. Jadi dilihat dari komponen-komponen pada unsur A, para guru akuntansi dan ekonomi SMA

**Tabel 4**  
**Kesiapan Responden Berdasarkan Unsur A**

Keterangan	Jumlah Responden	%	Keterangan
Tidak memenuhi syarat	18	12,24	Belum siap
Skor kurang dari 340	13	8,85	Belum siap
Skor lebih dari 340	116	78,91	Siap
<b>Jumlah</b>	<b>147</b>	<b>100</b>	

dan SMK di Kabupaten Sleman relatif siap.

Pada unsur A ini, kesiapan responden relatif tinggi karena unsur A terdiri dari komponen-komponen kualifikasi akademik, pengalaman mengajar, dan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dimana pada umumnya guru telah mencapai skor yang baik pada komponen-komponen tersebut. Seperti telah diuraikan di atas bahwa sebagian besar guru telah berpendidikan sarjana (S1), bahkan ada yang S2. Hanya 18 guru (12,25%) yang berpendidikan Sarjana Muda.

Pada komponen kedua, pengalaman mengajar guru juga relatif lama. Dari 147 guru, 52 guru (35,3%) berpengalaman kurang dari 10 tahun, sedangkan selebihnya, yaitu 95 guru (64,7%) berpengalaman mengajar lebih dari 10 tahun. Untuk komponen ketiga,

yang terdiri dari perencanaan pembelajaran, yaitu penyusunan RPP, dan pelaksanaan pembelajaran, yaitu skor dari atasan, dalam penelitian ini dinilai maksimal, yaitu 40 dan 120. Dengan melihat kondisi guru pada setiap komponen dari unsur A ini, maka skor yang dicapai guru pada unsur A relatif tinggi.

**b. Unsur B**

Pada unsur B, skor minimal yang harus dicapai peserta sertifikasi untuk dapat lulus adalah 300. Untuk komponen penilaian dari atasan dan pengawas diberi skor maksimal yaitu 50. Dilihat dari unsur B, jumlah responden yang siap dan belum siap mengikuti program sertifikasi guru tampak pada tabel 5.

Berdasarkan data pada tabel 5, tampak bahwa hanya 33 responden (22,45%) yang memiliki skor pada

**Tabel 5**  
**Kesiapan Responden Berdasarkan Unsur B**

Keterangan	Jumlah Responden	%	Keterangan
Skor kurang dari 300	114	77,55	Belum siap
Skor lebih dari 300	33	22,45	Siap
<b>Jumlah</b>	<b>147</b>	<b>100</b>	

unsur B di atas 300. Jadi dilihat dari skor pada komponen-komponen unsur B, para guru akuntansi dan ekonomi SMA dan SMK di Kabupaten Sleman relatif tidak siap.

Skor yang dicapai responden pada komponen-komponen unsur B relatif rendah, yaitu komponen pendidikan dan pelatihan, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, dan karya pengembangan profesi. Ini berarti bahwa para guru belum aktif mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan, lomba-lomba di bidang akademik maupun melakukan pembimbingan kepada siswa untuk mengikuti lomba dan kepada teman sejawat, serta belum banyak menghasilkan karya dalam rangka mengembangkan/meningkatkan keprofesionalannya, misalnya dengan menulis artikel ilmiah, buku, modul, dan melakukan penelitian. Pada komponen karya pengembangan profesi, pada umumnya skor yang dicapai peserta sertifikasi sangat rendah. Demikian juga pada penelitian ini, sebagian besar responden (65,3%) bahkan belum pernah menghasilkan karya apapun untuk pengembangan profesinya.

### c. Unsur C

Syarat lain untuk dapat lulus sertifikasi adalah skor pada unsur C tidak boleh nol. Ketentuan pada unsur C ini relatif mudah untuk dipenuhi oleh para guru. Tabel 6 menunjukkan jumlah responden yang siap maupun tidak siap mengikuti sertifikasi berdasarkan ketentuan pada unsur C.

Sebagian besar responden (71,43%) telah memenuhi syarat pada unsur C untuk mendukung kesiapannya dalam mengikuti sertifikasi, yaitu memiliki skor lebih besar dari 0 (tidak nol). Jadi dilihat dari komponen-komponen pada unsur C, para guru akuntansi dan ekonomi SMA dan SMK di Kabupaten Sleman relatif siap.

Syarat yang harus dipenuhi pada unsur C (keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman mengurus organisasi sosial/kependidikan, dan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan) ini relatif mudah dicapai, yaitu skor tidak nol. Dengan syarat tersebut, maka sebagian besar responden dapat memenuhinya. Namun sebenarnya jika dicermati skor yang dicapai responden pada masing-masing komponen masih relatif rendah, seperti telah diuraikan di atas.

**Tabel 6**  
**Kesiapan Responden Berdasarkan Unsur C**

Keterangan	Jumlah Responden	%	Keterangan
Skor nol	42	28,57	Belum siap
Skor tidak nol	105	71,43	Siap
<b>Jumlah</b>	<b>147</b>	<b>100</b>	

## **2. Kesiapan Guru Dilihat dari Skor Total**

Berdasarkan pedoman penilaian portofolio, skor minimal yang harus dicapai oleh peserta sertifikasi untuk dapat lulus sebesar 850 yang mencakup skor dari seluruh komponen portofolio. Namun, dalam penelitian ini, sebagian data tentang komponen portofolio tidak dapat diperoleh dari responden. Komponen-komponen yang datanya tidak bisa didapat dari responden yaitu:

### **a. Komponen Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran**

#### **1) Perencanaan Pembelajaran**

Pada saat mengikuti sertifikasi guru, salah satu berkas portofolio yang harus dikumpulkan guru berkaitan dengan perencanaan pembelajaran adalah lima jenis RPP/RP/SP/RPI terbaik yang pernah dibuat dari semester dan materi yang berbeda. Akan tetapi karena data ini dirasa sulit untuk diperoleh dari para guru, maka pada penelitian ini guru hanya diminta menjawab pertanyaan mengenai persiapan mengajar yang pernah dibuat oleh guru yaitu berupa RPP/RP/SP/RPI.

Apabila guru tidak pernah sama sekali membuat persiapan mengajar tersebut, maka guru tersebut diberi skor 0. Sebaliknya jika guru menyebutkan paling tidak salah satu bentuk persiapan mengajar yang pernah dibuatnya, maka guru tersebut akan diberi skor maksimal pada bagian ini yaitu 40. Pemberian skor tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa jika guru telah membuat persiapan mengajar seperti RPP/RP/SP/RPI maka

guru dianggap mampu melakukan perencanaan pembelajaran dengan baik. Langkah ini dilakukan dengan tujuan untuk mempermudah dalam menganalisis data.

#### **2) Pelaksanaan Pembelajaran**

Pada sub komponen ini, para guru peserta sertifikasi harus melampirkan bukti fisik berupa dokumen hasil penilaian oleh kepala sekolah dan/ atau pengawas tentang kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Namun karena dokumen tersebut hanya dibuat untuk kepentingan sertifikasi dan sifatnya rahasia, maka dalam penelitian ini tidak diperoleh data tentang sub komponen ini. Selanjutnya, untuk memudahkan analisis data, skor pada sub komponen ini dibuat maksimal yaitu 120.

#### **b. Penilaian dari atasan/pengawas**

Komponen ini berisi dokumen hasil penilaian oleh atasan dan/atau pengawas tentang kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Dokumen tersebut juga dibuat hanya untuk kepentingan sertifikasi dan bersifat rahasia sehingga data pada komponen ini juga tidak dapat diperoleh pada penelitian ini. Untuk memudahkan analisis data, skor pada sub komponen ini juga dibuat maksimal yaitu 50.

Untuk melihat kesiapan guru dalam menghadapi sertifikasi, dilakukan dengan cara menjumlahkan skor-skor yang dicapai responden pada setiap komponen portofolio. Untuk komponen-komponen yang datanya

tidak bisa didapatkan dari responden, diberi skor maksimal, seperti telah diuraikan di atas. Untuk komponen lainnya, data dari responden diberi skor sesuai dengan rubrik penilaian portofolio. Dengan cara ini, maka batas skor yang digunakan untuk menentukan kelulusan / kesiapan responden adalah 850, meskipun ada sebagian komponen yang tidak dapat dinilai langsung melalui penelitian ini.

Berdasarkan ketentuan di atas maka jumlah responden yang telah siap mengikuti program sertifikasi guru ditunjukkan pada tabel 7.

Jumlah responden yang belum memenuhi syarat mengikuti sertifikasi guru sebanyak 18 guru (12,24%), karena guru yang bersangkutan baru berpendidikan Sarjana Muda. Untuk bisa mengikuti sertifikasi guru, seorang guru harus berpendidikan minimal D4 atau S1. Jumlah responden yang memenuhi syarat, namun skor yang dicapainya kurang dari 850 atau minimal 850 tetapi syarat pada salah satu atau semua unsur tidak terpenuhi

sebanyak 105 responden (71,43%). Responden yang masuk dalam kelompok tersebut berarti belum siap mengikuti sertifikasi guru, atau dengan kata lain jika guru yang bersangkutan mengikuti sertifikasi guru maka guru tersebut belum bisa lulus sertifikasi jalur portofolio dan harus mengikuti PLPG (Pendidikan dan Latihan Profesi Guru) untuk bisa memperoleh sertifikat sebagai guru yang profesional (dengan catatan lulus ujian PLPG).

Hanya sebanyak 24 responden (16,33%) yang telah siap mengikuti program sertifikasi guru dalam jabatan, karena mereka telah mencapai skor minimal 850 dan memenuhi syarat yang ditetapkan pada setiap unsur.

#### E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru akuntansi dan ekonomi SMA dan SMK di wilayah Kabupaten Sleman belum siap dalam menghadapi program sertifikasi guru dalam jabatan. Kesiapan mereka masih sangat rendah,

**Tabel 7**  
**Kesiapan Responden Berdasarkan Seluruh Komponen Portofolio**

Keterangan	Jumlah	%
Tidak memenuhi syarat	18	12,24
Belum siap (tidak lulus) – Skor yang dicapai kurang dari 850 atau minimal 850 tetapi syarat pada salah satu atau semua unsur tidak terpenuhi.	105	71,43
Siap (lulus) – Skor yang dicapai minimal 850 dan syarat yang ditetapkan pada setiap unsur terpenuhi.	24	16,33
Jumlah	<b>147</b>	<b>100</b>

**Tabel 8**  
**Kesiapan Responden Dilihat dari Ketiga Unsur Portofolio**

Kesiapan Responden	Jumlah Responden			
	Unsur Portofolio			Keseluruhan
	A	B	C	
Belum siap	31	114	42	123
Siap	116	33	105	24
<b>Jumlah</b>	<b>147</b>	<b>147</b>	<b>147</b>	<b>147</b>

karena skor yang telah dicapai oleh sebagian besar guru masih jauh dari skor batas kelulusan. Jumlah guru yang telah mencapai skor di atas skor batas kelulusan masih relatif sedikit, yaitu 24 guru (16,33%) dari sebanyak 147 guru yang dijadikan responden.

Jika kesiapan guru dalam menghadapi sertifikasi ini dilihat secara lebih rinci dengan memperhatikan syarat yang harus dipenuhi pada setiap unsur portofolio, maka hasilnya akan nampak pada tabel 8.

Rendahnya tingkat kesiapan guru dalam menghadapi Program Sertifikasi Guru dalam Jabatan antara lain disebabkan oleh:

1. sebagian guru belum memenuhi syarat kualifikasi akademik;
2. sebagian besar guru belum aktif mengikuti pendidikan dan pelatihan;
3. sebagian besar guru tidak memiliki prestasi akademik yang memadai;
4. sebagian besar guru belum menghasilkan karya pengembangan profesi;

5. guru kurang berpartisipasi dalam berbagai forum ilmiah;
6. guru belum banyak terlibat sebagai pengurus organisasi bidang pendidikan dan sosial;
7. guru tidak memiliki penghargaan yang relevan di bidang pendidikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdiknas. (2007). *Panduan Penyusunan Portofolio Sertifikasi Guru dalam Jabatan*. Jakarta: Depdiknas.
- \_\_\_\_\_. (2007). *Pedoman Sertifikasi Guru dalam Jabatan*. Jakarta: Depdiknas.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Undang-undang tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.
- Haryono, Agung. (2005). "Tantangan Profesionalisme Guru Ekonomi Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi".

- Ekofeum Online* Jurusan Ekonomi Pembangunan FE-UM. Diambil dari [www.ekofeum.or.id/artikel.php?cid=50](http://www.ekofeum.or.id/artikel.php?cid=50) pada tanggal 27 September 2007.
- Oemar, Hamalik. (2001). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ruspendi. (8 Januari 2007). *Profesionalisme Guru, Harapan dan Kenyataan*. Diambil dari: <http://www.duniaguru.com/> pada tanggal 1 Oktober 2007.
- Sevilla, C.G., et.al. (1993). *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Sudrajat, Akhmad. (2007). *Masalah Sertifikasi Guru*. Diambil dari: <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/a-opini/masalah-sertifikasi-guru/> pada tanggal 22 September 2007.
- Surya *Online*. (10 Oktober 2007). *Hasil Sertifikasi Guru 2006 dan 2007, Guru Desa Kalahkan Guru Surabaya*. Diambil dari: <http://www.surya.co.id/web> pada tanggal 29 Oktober 2007.
- Unila. (26 September 2007). *256 Peserta Lolos Sertifikasi Guru*. Diambil dari: <http://www.unila.ac.id/> pada tanggal 29 Oktober 2007.
- UNY. (24 Oktober 2007). *Penilaian Portofolio Sertifikasi Tahap Dua*. Diambil dari: <http://www.uny.ac.id/> pada tanggal 5 November 2007.

## PROFESIONALISME GURU PASCA SERTIFIKASI

### Survey Pada Guru-Guru SD/MI di Wilayah Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Yogyakarta

*Bambang Purnomo*

#### Abstract

*This research aimed at obtaining information of the teachers' post-certification professionalism. The research subjects are the elementary teachers who have passed the teacher professional certification of 2007 at Kecamatan Depok, Sleman Regency, Yogyakarta Province. The research was conducted in 2009 and had 64 respondents. The research problem was formulated as "Do the elementary teachers at who had possessed the teachers' professional certificates perform professionally and conduct activities that support their professionalism?" The research method was a survey method. The data analysis technique was descriptive-qualitative, referring to the portfolio certification assessment. The research result showed that the teachers had conducted 89% of trainings, 100% of lesson plans, 10% of academic achievements, 27% of professional development, 68% of participations in scientific forum, 74% of participation in education and social activities, 48% of conducting official duties from schools, and 20% of receiving awards in education area. The result showed that most teachers had conducted their jobs professionally.*

#### A. Pendahuluan

Pendidikan yang bermutu merupakan syarat utama untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Sejarah perkembangan dan pembangunan bangsa-bangsa mengajarkan pada kita bahwa bangsa yang maju, modern, makmur dan sejahtera adalah bangsa-bangsa yang memiliki sistem dan praktik pendidikan yang bermutu. Pendidikan yang bermutu juga sangat tergantung pada keberadaan guru yang bermutu, yakni guru yang profesional,

sejahtera dan bermartabat. Karena keberadaan guru yang bermutu merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas.

Untuk mendorong keberadaan guru yang berkualitas, pemerintah berupaya meningkatkan mutu guru dengan mengembangkan kebijakan yang langsung mempengaruhi mutu guru dengan melaksanakan sertifikasi guru. Kebijakan ini tertuang dalam UU No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Dalam UU tersebut guru dan dosen

wajib mengikuti sertifikasi, dengan persyaratan minimal berijazah S1 dan mengumpulkan portofolio tentang kinerja guru.

Keberadaan UU Guru dan Dosen tersebut merupakan pengakuan bahwa profesi guru merupakan pekerjaan profesional, sebagaimana pekerjaan dokter, *lawyer*, pilot, dan bukan sembarang orang bisa menjadi guru. Dengan demikian guru ditantang untuk membuktikan diri bahwa dirinya adalah tenaga profesional yang memenuhi segala kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan. Sebagai salah satu wujud keprofesionalannya, seorang guru dapat mengikuti sertifikasi.

Bagi kebanyakan guru tujuan untuk mengikuti sertifikasi tersebut mempunyai dua motif, yaitu motif ekonomi dan motif psikologis. Motif ekonomi didasari dengan naiknya gaji guru 100% apabila mereka berhasil lulus sertifikasi, sehingga kesejahteraan mereka pun ikut naik. Sedangkan motif psikologis mereka adalah lebih dihormatinya mereka dikarenakan pangkat/jabatan mereka lebih tinggi. Namun, kesuksesan mereka seringkali tidak diikuti dengan keprofesionalan mereka dalam mengajar, malah terkadang mereka kurang rajin dalam mengajar, hal ini dikarenakan mereka telah mempunyai gaji yang cukup. Dari uraian di atas, nampak adanya indikasi bahwa guru yang telah lulus sertifikasi tidak melaksanakan tugasnya secara profesional.

Sertifikasi sebenarnya merupakan sarana atau instrumen untuk

meningkatkan kualitas kompetensi guru. Dengan kata lain sertifikasi bukanlah tujuan. Namun, sebagian orang/guru memandang sertifikasi sebagai suatu tujuan, sehingga mereka sering menghalalkan segala cara, termasuk cara yang tidak benar untuk dapat lulus sertifikasi, contohnya pemalsuan ijazah.

Berdasarkan uraian di atas kami tertarik melakukan penelitian dengan judul "Profesionalisme Guru Pasca Sertifikasi", Survey Pada Guru-guru Sekolah Dasar di Wilayah Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Yogyakarta.

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Apakah guru-guru sekolah dasar di wilayah Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Yogyakarta yang telah memiliki sertifikat pendidik tetap menjalankan tugasnya secara profesional dan melakukan berbagai kegiatan yang menunjang profesionalitasnya?

#### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah guru-guru sekolah dasar di wilayah Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Yogyakarta yang telah memiliki sertifikat pendidik tetap menjalankan tugasnya secara profesional dan melakukan berbagai kegiatan yang menunjang profesionalitasnya.

## B. Kajian Teori

### 1. Profesionalisme Guru

Kata professional berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim, dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang tidak dapat memperoleh pekerjaan lain (Moeh Uzer Usman, 1995:14).

Profesi adalah pekerjaan yang membutuhkan kompetensi sesuai dengan bidang keahliannya. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia (Purwadarminta) kompetensi berarti (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi yakni kemampuan atau kecakapan.

Istilah kompetensi sebenarnya memiliki banyak makna. Menurut Broke and Stone (Uzer Usman, 1995, 14), kompetensi guru merupakan *descriptive of qualitative nature or teacher behaviour appears to be entirely meaningful*. Kompetensi guru merupakan gambaran hakekat kualitatif dari perilaku guru yang tampak sangat berarti. Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Adapun kompetensi guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam

melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak.

Dari uraian tersebut di atas dapat diartikan bahwa kompetensi guru merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya. Jabatan guru adalah pekerjaan yang bersifat profesional yang memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Guru profesional adalah guru yang secara administratif, akademis, dan kepribadian telah memenuhi persyaratan dalam bentuk hubungan multidimensional dengan muridnya. (Ainurrofiq Dawam, 2004:25).

Dengan demikian maka pengertian guru yang profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Atau dengan kata lain, guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya.

### 2. Persyaratan Profesi

Mengingat tugas dan tanggung jawab guru yang begitu kompleksnya, maka profesi ini memerlukan persyaratan khusus antara lain:

- a. Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam
- b. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai

- dengan bidang profesinya
- c. Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai
- d. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya
- e. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan

Selain persyaratan tersebut, sebetulnya masih ada persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap pekerjaan yang tergolong ke dalam suatu profesi antara lain:

- a. Memiliki kode etik, sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- b. Memiliki klien/objek layanan yang tetap, seperti dokter dan pasiennya, guru dengan muridnya.
- c. Diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat.

Adapun untuk meningkatkan mutu profesi guru dapat dilakukan dengan cara:

- a. Sendiri-sendiri, yaitu dengan jalan:
  - 1) Menekuni dan mempelajari secara kontinu pengetahuan-pengetahuan yang berhubungan dengan teknik atau proses belajar mengajar secara umum. Misalnya, pengetahuan tentang PBM (Proses Belajar Mengajar) atau ilmu-ilmu lainnya yang dapat meningkatkan tugas keprofesionalannya.

- 2) Mencari spesialisasi bidang ilmu yang diajarkan.
- 3) Melakukan kegiatan-kegiatan mandiri yang relevan dengan tugas keprofesiannya.
- 4) Mengembangkan materi dan metodologi yang sesuai dengan kebutuhan pengajaran.
- b. Secara bersama-sama dapat dilakukan, misalnya dengan:
  - 1) Mengikuti berbagai bentuk penataran dan lokakarya.
  - 2) Mengikuti program pembinaan keprofesian secara khusus, misalnya program akta, sertifikasi, dan lain sebagainya.

### **3. Profesi Guru**

B.J Chandler menegaskan bahwa profesi mengajar adalah suatu jabatan yang mempunyai kekhususan. Kekhususan itu memerlukan kelengkapan mengajar dan ketrampilan yang menggambarkan bahwa seseorang melakukan tugas mengajar yaitu membimbing manusia (Piet Sahertian, 1994: 96)

Apabila dilihat dari ciri-ciri profesionalitas, profesi guru memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu lebih mementingkan pelayanan kemanusiaan dalam mengabdikan kepada masyarakat
- b. Profesi menuntut ketrampilan tertentu yang diperoleh lewat pendidikan, latihan yang lama dan intensif serta dilakukannya dalam lembaga tertentu yang secara

- sosial dapat dipertanggungjawabkan
- c. Profesi didukung oleh suatu disiplin ilmu
  - d. Ada kode etik yang menjadi pedoman perilaku anggotanya beserta sanksi yang jelas dan tegas terhadap pelanggar kode etik
  - e. Anggota profesi secara perorangan atau pun kelompok memperoleh imbalan finansial atau materiil.

Dari ciri-ciri profesi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa tidak semua pekerjaan menunjukkan pada suatu profesi. Suatu profesi berbeda dengan pekerjaan-pekerjaan lainnya karena fungsi sosialnya yaitu pengabdian pada masyarakat. Selain itu adanya kompetensi agar profesi tersebut dapat melaksanakan fungsinya. Hal ini diperlukan adanya pengetahuan dan ketrampilan khusus untuk melaksanakan fungsi tersebut. Profesi guru adalah salah satu contoh suatu profesi.

Seseorang yang telah mantap dalam memilih profesinya, dalam hal ini profesi guru. Ia tidak ragu-ragu lagi untuk mengejar karier dalam bidangnya. Dengan jalan mengabdikan sepenuh hati pada tugasnya, prestasinya dalam profesi itu yang akan membawa kepada jenjang karier yang diharapkan dalam hidupnya. Saat itulah seorang guru memperoleh kepuasan dan kebahagiaan hidup sebagai hasil pemilihan profesi yang mantap.

Broke and Stone (1995) mengemukakan bahwa kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti. Charles (1994) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang diprasyarkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.

Dari uraian tersebut, nampak bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan, kompetensi guru menunjuk kepada performance dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan.

Selain standar profesi, guru perlu memiliki standar-standar sebagai berikut.

- a. Standar mental  
Guru harus memiliki mental yang sehat, mencintai, mengabdikan, dan memiliki dedikasi yang tinggi pada tugas dan jabatannya.
- b. Standar moral  
Guru harus memiliki budi pekerti luhur dan sikap moral yang tinggi.
- c. Standar sosial  
Guru harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul dengan masyarakat lingkungannya.
- d. Standar spiritual  
Guru harus beriman dan bertaqwa kepada Allah dalam bentuk ibadah sehari-hari.

- e. Standar intelektual
- Guru harus memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang memadai agar dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan profesional.
- f. Standar fisik
- Guru harus sehat jasmani, berbadan sehat, dan tidak memiliki penyakit menular yang membahayakan diri peserta didik.
- g. Standar psikis
- Guru harus sehat rohani, tidak mengalami gangguan jiwa.
- kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Sedangkan dalam RPP tentang Guru dikemukakan bahwa, kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan;
- 2) pemahaman terhadap peserta didik;
- 3) pengembangan kurikulum/silabus;
- 4) perancangan pembelajaran;
- 5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis;
- 6) pemanfaatan teknologi pembelajaran;
- 7) evaluasi hasil belajar;
- 8) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

#### **4. Kompetensi Keguruan**

Profesi guru menuntut adanya kompetensi dalam bidang keguruan yang meliputi empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogi, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi personal.

##### **a. Kompetensi Pedagogik**

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.19 tahun 2007, kompetensi pedagogik guru meliputi:

- 1) menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual;
- 2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik;
- 3) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu;

- 4) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik
  - 5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik;
  - 6) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki;
  - 7) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki;
  - 8) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik;
  - 9) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran;
  - 10) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
- 2) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat;
  - 3) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa;
  - 4) menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri;
  - 5) menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

#### **b. Kompetensi Kepribadian**

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.19 tahun 2007, kompetensi kepribadian guru meliputi:

- 1) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia;

#### **c. Kompetensi Profesional**

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Ruang lingkup kompetensi profesional guru adalah sebagai berikut:

- 1) mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya;
- 2) mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik;
- 3) mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya;
- 4) mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi ;

- 5) mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan;
- 6) mampu mengorganisasi dan melaksanakan program pembelajaran

#### **d. Kompetensi Sosial**

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Hal tersebut diuraikan lebih lanjut dalam RPP tentang Guru, bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, yang sekurang-kurangnya memiliki potensi untuk:

- a. berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan isyarat;
- b. menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional;
- c. bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, dan orang tua/wali peserta didik;
- d. bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

### **5. Sertifikasi Guru**

#### **a. Pengertian Guru**

Guru adalah pendidik dan pengajar

pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sedangkan profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Menurut Susanto (2002: 28), profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang dipersiapkan khusus untuk melakukan pekerjaan tersebut dan guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan khusus dalam bidang keguruan sehingga guru mampu melakukan tugas dan fungsinya dengan kemampuan yang maksimal.

#### **b. Hak dan Kewajiban Guru**

Dalam Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional, guru sebagai pendidik mempunyai hak untuk memperoleh (Undang-Undang Sisdiknas, 2003):

- 1) penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai;
- 2) penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;

- 3) pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas
- 4) perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual;
- 5) kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, guru sebagai pendidik mempunyai kewajiban untuk (Undang-Undang Sisdiknas, 2003):

- 1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogi;
- 2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan;
- 3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

#### c. Pengertian Sertifikasi Guru

Menurut Suyatno (2008:2), sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesi guru. Sertifikat adalah dokumen resmi yang menyatakan informasi dalam dokumen itu adalah benar adanya. Sertifikasi adalah proses pembuatan dan pemberian dokumen tersebut.

Sertifikat pendidik diberikan kepada para guru yang telah lulus Program Sertifikasi Guru dalam Jabatan,

baik melalui jalur penilaian portofolio maupun melalui Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG). Portofolio yang dinilai mencakup sepuluh komponen (Panduan Penyusunan Perangkat Portofolio Sertifikasi Guru dalam Jabatan Tahun 2007 yang disusun oleh tim Sertifikasi Pusat7), yaitu:

- 1) kualifikasi akademik;
- 2) pendidikan dan pelatihan;
- 3) pengalaman mengajar;
- 4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran;
- 5) penilaian dari atasan dan pengawas;
- 6) prestasi akademik;
- 7) karya pengembangan profesi;
- 8) keikutsertaan dalam forum ilmiah;
- 9) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial;
- 10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

#### d. Tujuan Sertifikasi Guru

Menurut Suyatno (2008:2), tujuan sertifikasi guru adalah sebagai berikut:

- a. menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional;
- b. meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan;
- c. meningkatkan martabat guru;
- d. meningkatkan profesionalisme guru;
- e. manfaat sertifikasi guru.

Menurut Suyatno (2008:2), manfaat sertifikasi guru adalah sebagai berikut:

- a. Melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak

- kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri.
- b. Melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini.
- c. Menjadi wahana penjamin mutu bagi LPTK yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga berfungsi sebagai control mutu bagi pengguna layanan pendidikan.
- d. Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

### **C. Metode Penelitian**

#### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah (Hasan, 2004:8). Menurut Arikunto (2000:312), penelitian survei dimaksudkan untuk mengetahui pendapat masyarakat. Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai upaya guru dalam mempertahankan / meningkatkan profesionalismenya pasca sertifikasi.

#### **2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di SD/MI negeri dan swasta di Wilayah Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Yogyakarta, pada bulan Februari sampai dengan April 2009.

#### **3. Populasi dan Sampel**

##### **a. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006:130). Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri dan SD Swasta di wilayah Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Yogyakarta yang telah lulus program sertifikasi guru pada tahun 2006 dan 2007 baik melalui penilaian portofolio maupun melalui Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru (PLPG).

##### **b. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006:131). Namun dalam penelitian ini seluruh populasi akan diteliti, mengingat jumlah populasi yang tidak begitu besar.

#### **3. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk mengetahui aktivitas guru dalam mempertahankan / mengembangkan profesionalismenya setelah lulus program sertifikasi guru dalam jabatan. Item-item pertanyaan pada kuesioner mengacu pada komponen-komponen yang ada dalam penilaian portofolio.

#### 4. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari responden dianalisis secara deskriptif dengan langkah langkah sebagai berikut:

- a) melihat frekuensi setiap kegiatan yang menunjang profesionalisme guru yang dilakukan guru setelah memperoleh sertifikat pendidik profesional;
- b) melakukan analisis deskriptif kuantitatif terhadap pelaksanaan kegiatan yang menunjang profesionalisme guru yang dilakukan setelah guru memperoleh sertifikat;
- c) menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis deskriptif kuantitatif.

#### D. Deskripsi Data Dan Pembahasan

##### 1. Deskripsi Responden

###### a. Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini berjumlah 64 guru, terdiri dari 18 guru pria dan 45 guru wanita, serta 1 responden tidak mengisikan jenis kelamin.

###### b. Usia

Dilihat dari usianya, usia responden cukup bervariasi, untuk itu diklasifikasikan ke dalam 4 kelompok dengan *range* 10, seperti tampak dalam tabel 1.

###### c. Tahun Sertifikasi

Responden yang lulus sertifikasi kuota tahun 2006 berjumlah 3 guru dan 61 orang lulus sertifikasi kuota tahun 2007

###### d. Masa Kerja

Masa kerja guru diklasifikasikan ke dalam 9 kelompok dengan *range* 3. Berdasarkan pengelompokan tersebut diperoleh data seperti pada tabel 2.

###### e. Jumlah Jam Mengajar

Jam ajar responden dikelompokkan ke dalam 5 kelompok dengan *range* 10. Berdasarkan pengelompokan itu diperoleh data seperti pada tabel 3.

###### f. Pangkat atau Golongan Kepegawaian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh data mengenai pangkat atau golongan kepegawaian responden seperti pada tabel 4.

###### g. Status Kepegawaian

Responden yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 52 orang, Guru Tetap Yayasan (GTY) berjumlah 11 orang dan 1 orang responden tidak mencantumkan status kepegawaian-annya.

###### h. Jalur Lulus Sertifikasi

Lulus sertifikasi dapat ditempuh dengan dua cara yaitu melalui portofolio dan pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG). Guru yang lulus sertifikasi melalui portofolio berjumlah 36 guru (56%) dan 28 guru (44%) lainnya melalui PLPG.

#### 2. Deskripsi Data dan Pembahasan

Pada bagian ini akan diuraikan data hasil penelitian beserta pembahasan mengenai data tersebut. Deskripsi data dan pembahasannya

akan diuraikan secara rinci pada setiap item pertanyaan pada kuesioner.

**a. Mengikuti pendidikan dan pelatihan yang relevan maupun tidak relevan.**

Berdasarkan tabulasi data pada tabel 5 dapat disimpulkan bahwa sebanyak 89% guru telah melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan, berarti ada kemauan guru untuk menambah wawasan pengetahuan walaupun hanya satu kali (sebanyak 6 orang). Sebanyak 11% belum pernah ikut pendidikan dan pelatihan, diharapkan pada periode mendatang mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Guru yang belum ikut pelatihan kemungkinan karena belum ada kesempatan dan adanya kesibukan tugas mengajar.

**b. Membuat RPP**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa semua guru telah membuat RPP, meskipun hanya sekali membuat RPP sejak lulus sertifikasi. Sebanyak 2% sampai dengan 13% guru membuat RPP 5 kali, selebihnya 64% sudah membuat RPP di atas 6 kali (Tabel 6).

**c. Membuat silabus**

Berdasarkan hasil tabulasi pada Tabel 7, sebanyak 9% tidak membuat silabus, kemungkinan mereka masih menggunakan silabus yang lama. Namun sebanyak 91% telah membuat silabus walaupun setiap orang tidak sama, hal ini dimungkinkan karena silabus yang lama masih relevan untuk digunakan. Dengan demikian mereka sudah memenuhi profesionalisme sebagai guru.

**d. Melaksanakan pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi informasi**

Berdasarkan hasil tabulasi data pada tabel 8, sebanyak 37% guru belum memanfaatkan teknologi informasi. Ini kemungkinan disebabkan berbagai hal, yaitu sekolah belum memiliki fasilitas komputer, ada fasilitas di sekolah tapi jumlah belum memadai. Sedangkan sebanyak 63% telah melakukan kegiatan sesuai dengan profesinya.

**e. Membuat dan menerapkan model pembelajaran yang baru/ inovatif**

Sebanyak 9% guru belum membuat dan menerapkan model pembelajaran yang inovatif. Hal ini disebabkan kurangnya wawasan guru dalam mengajar, karena jarang mengikuti pelatihan dan pendidikan. Sedangkan 91% guru telah menerapkan model model pembelajaran yang inovatif, berarti sebagian besar guru sudah melakukan tugasnya secara profesional (tabel 9).

**f. Memperoleh kejuaraan dalam mengikuti lomba akademik**

Data pada tabel 10 menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil (11%) guru yang telah mengikuti dan memperoleh kejuaraan dalam lomba akademik. Namun sebagian besar (89%) guru belum pernah mendapatkan kejuaraan dalam lomba akademik. Hal ini mungkin disebabkan kurangnya wawasan guru dalam bidang pengetahuan sehingga belum dapat menemukan hal hal yang

lebih kreatif sebagai guru. Sebab lainnya, kemungkinan tidak tersedia kesempatan atau kurangnya perlombaan akademik yang diperuntukkan bagi para guru khususnya guru SD.

**g. Memperoleh sertifikat keahlian/ketrampilan dari lembaga/institusi dalam maupun luar negeri (guru olahraga/seni)**

Dari data pada tabel 11 nampak bahwa guru yang belum pernah memperoleh sertifikat keahlian/ketrampilan dari lembaga/institusi dalam maupun luar negeri (guru olahraga/seni) sebanyak 51 orang (80%). Hal ini berarti kreativitas dalam berbagai kegiatan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian guru-guru sangat kurang. Hanya 20% guru yang telah memperoleh sertifikat keahlian/ketrampilan. Hal ini juga dipengaruhi oleh jumlah guru olahraga / seni yang menjadi responden relatif sedikit.

**h. Melaksanakan tugas sebagai instruktur**

Tugas sebagai instruktur diberikan kepada kepala sekolah atau instansi yang berwenang. Untuk menjadi instruktur dibutuhkan adanya prestasi /kemampuan yang lebih pada guru tersebut. Data menunjukkan bahwa sebanyak 77% guru tidak diberi tugas sebagai instruktur, dan hanya 23% yang pernah diberi tugas sebagai instruktur (tabel 12).

**i. Melaksanakan tugas sebagai guru inti**

Untuk menjadi guru inti dibutuhkan

adanya prestasi/kemampuan yang lebih pada guru tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 63% guru tidak mendapat tugas sebagai guru inti. Hanya 37% guru yang pernah bertugas sebagai guru inti (tabel 13).

**j. Melaksanakan tugas sebagai tutor**

Tugas sebagai tutor biasanya diberikan kepada guru yang memiliki kemampuan yang lebih pada guru tersebut. Dari data di atas tampak bahwa sebanyak 58% guru tidak mendapat tugas sebagai tutor, dan sebanyak 42% guru pernah menjadi tutor (tabel 14).

**k. Melaksanakan tugas sebagai pemandu**

Tugas sebagai pemandu biasanya juga diberikan kepada guru yang memiliki kemampuan yang lebih pada guru tersebut. Dari data di atas tampak bahwa sebanyak 56% guru tidak mendapat tugas sebagai pemandu, dan sebanyak 44% guru pernah menjadi guru pemandu (tabel 15).

Berdasarkan data dari item h, i, j, k dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru yang telah lulus sertifikasi belum pernah berperan sebagai instruktur, guru inti, tutor, maupun pemandu.

**l. Membimbing mahasiswa PPL per tahun**

Berdasarkan tabulasi pada tabel 16 sebanyak 48% guru tidak membimbing mahasiswa PPL. Hal ini kemungkinan karena kegiatan PPL yang dilakukan perguruan tinggi tidak banyak yang

mengirim ke sekolah dasar, karena memang tidak memiliki program studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD), sehingga pengiriman mahasiswa PPL sebagian besar ke sekolah SMP, SMA dan SMK. Di Yogyakarta, hanya USD dan UNY yang memiliki Prodi PGSD.

**m. Membimbing siswa mengikuti lomba dan memperoleh juara**

Jumlah guru yang tidak membimbing siswa mengikuti lomba dan memperoleh juara sebanyak 27 orang (42%), sedangkan guru yang membimbing siswa mengikuti lomba dan memperoleh juara sebanyak 58%. Ini berarti sebagian besar guru memiliki kemampuan dan kemauan dalam membimbing siswanya (tabel 17).

**n. Membimbing siswa mengikuti lomba dan tidak memperoleh juara**

Jumlah guru yang tidak membimbing siswa mengikuti lomba dan tidak memperoleh juara sebanyak 13 orang (20%). Selanjutnya, guru yang membimbing siswa mengikuti lomba dan tidak memperoleh juara sebanyak 80%. Ini berarti sebagian besar guru telah memiliki motivasi dalam membimbing, namun masih perlu meningkatkan kemampuan, keterampilan, maupun wawasannya sehingga siswa yang dibimbing dapat berhasil memperoleh juara dalam perlombaan (tabel 18).

**o. Menyusun buku yang dipublikasikan secara nasional dan ber ISBN**

Dari hasil penelitian pada 64 guru ternyata tidak ada satu gurupun yang

pernah menyusun buku yang dipublikasikan secara nasional dan ber-ISBN.

**p. Menyusun buku yang dipublikasikan pada tingkat provinsi dan ber ISBN**

Dari 64 guru yang menjadi responden, tidak ada satu guru pun yang pernah menyusun buku yang dipublikasikan pada tingkat provinsi dan ber-ISBN.

**q. Menyusun buku yang dipublikasikan pada tingkat kabupaten dan ber ISBN**

Dari 64 guru yang menjadi responden, guru yang belum pernah menyusun buku yang dipublikasikan pada tingkat kabupaten dan ber-ISBN sebesar 64 orang (97%). Ada 2 guru (3%) yang telah menyusun buku yang dipublikasikan pada tingkat kabupaten dan ber-ISBN dengan frekuensi kegiatan 1 kali (tabel 19).

**r. Menulis artikel diberbagai majalah/jurnal/Koran baik yang terakreditasi maupun yang belum terakreditasi**

Berdasarkan data pada tabel 20 dapat dikatakan bahwa dalam kurun waktu satu sampai dua tahun, sebagian besar guru (88%) belum pernah menulis artikel di majalah/jurnal/koran baik yang terakreditasi maupun yang belum terakreditasi. Sedangkan hanya sebagian kecil saja yang pernah menulis artikel dengan frekuensi 1-2 kali. Kondisi ini juga merupakan fenomena yang dihadapi guru sebelum mereka tersertifikasi.

**s. Menjadi *reviewer* buku**

Menjadi *reviewer* buku juga termasuk jarang dilakukan oleh para guru, baik sebelum memperoleh sertifikat maupun sesudah memperoleh sertifikat pendidik profesional. Sebanyak 86% guru belum pernah *mereview* buku sesudah mereka bersertifikat, dan hanya 14% yang pernah melakukannya. Kondisi ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar guru belum berusaha meningkatkan profesionalismenya dengan mencoba *mereview* buku (tabel 21).

**t. Menulis soal EBTANAS/UN/UASDA**

Jumlah guru yang tidak terlibat dalam penulisan soal EBTANAS/UN/UASDA sebanyak 46 orang (72%), sedangkan guru yang telah terlibat dalam penulisan soal EBTANAS/UN/UASDA sebanyak 18 orang atau 28%. Artinya, masih relatif sedikit guru yang telah lulus sertifikasi yang terlibat dalam penyusunan soal baik untuk EBTANAS/UN/UASDA (tabel 22).

**u. Membuat diktat/modul yang dicetak lokal**

Jumlah guru yang tidak membuat diktat/modul yang dicetak lokal sebanyak 47 orang (73%). Selanjutnya, jumlah guru yang telah membuat diktat/modul yang dicetak lokal sebanyak 17 orang (27%). Berarti masih banyak guru yang telah lulus sertifikasi tidak mengembangkan profesionalisme dengan cara menyusun modul yang dapat juga digunakan dalam proses pembelajaran (tabel 23).

**v. Membuat media /alat pembelajaran**

Sebanyak 16 guru (25%) belum pernah membuat media/alat pembelajaran sejak lulus sertifikasi. Namun, 75% guru telah membuat media/alat pembelajaran untuk membantu memperlancar proses pembelajaran. Ini berarti sebagian besar guru yang telah bersertifikat telah melaksanakan pembelajaran dengan baik dan juga tetap membuat karya untuk mengembangkan profesinya (tabel 24).

**w. Melakukan penelitian di bidang pendidikan**

Setelah menerima sertifikat pendidik profesional, sebagian besar guru (70%) belum pernah melakukan penelitian. Dalam kurun waktu 1-2 tahun paling tidak seorang guru yang profesional pernah melakukan satu kali penelitian, dan paling banyak 4 kali penelitian (mandiri) dengan asumsi 1 semester menyelesaikan 1 penelitian. Dari hasil penelitian, hanya 27% guru yang pernah melakukan penelitian 1-4 kali. Sedangkan selebihnya (4%), pernah melakukan 5-6 kali penelitian. Jika dalam waktu maksimal 2 tahun guru melakukan 5-6 kali penelitian, ada kemungkinan guru salah persepsi dan itu termasuk penelitian sebelum guru tersebut lulus sertifikasi. Atau jika guru betul-betul melakukan 5-6 kali penelitian dalam waktu maksimal 2 tahun, kemungkinan guru yang bersangkutan melakukan penelitian secara berkelompok (tabel 25).

**x. Membuat karya seni dan karya teknologi**

Sebagian besar (75%) guru belum pernah membuat karya teknologi, hanya 25% guru yang pernah membuat karya teknologi dalam kurun waktu 1-2 tahun sejak mereka lulus sertifikasi. Ini berarti hanya sedikit guru yang melakukan pengembangan profesi setelah mereka memiliki sertifikat pendidik profesional (tabel 26).

**y. Mengikuti forum ilmiah yang relevan dengan bidang yang digeluti**

Dalam hal keikutsertaan dalam forum ilmiah, hanya 20% guru yang belum pernah mengikuti seminar yang relevan dengan bidang yang digeluti. Sebanyak 80% guru pernah mengikuti seminar minimal satu kali sejak lulus sertifikasi guru. Ini berarti sebagian besar guru tetap berusaha meningkatkan pengetahuan dan wawasannya sehingga dapat mempertahankan profesionalitasnya (tabel 27).

**z. Mengikuti forum ilmiah yang tidak relevan dengan bidang yang digeluti**

Keikutsertaan guru dalam forum ilmiah yang tidak relevan dengan bidang yang digeluti, sebanyak 56%, dan sebanyak 44% guru belum pernah mengikutinya. Kedua jumlah tersebut hampir seimbang. Ada kemungkinan sebagian guru merasa kurang tertarik mengikuti seminar yang tidak relevan dengan bidangnya. Para guru lebih tertarik pada seminar yang temanya relevan dengan bidangnya. Ada baiknya

jika para guru juga pernah mengikuti seminar yang tidak relevan dengan bidangnya agar mereka memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas yang dapat ditularkan pada para siswa (tabel 28).

**aa. Menjadi pengurus organisasi di bidang Pendidikan**

Masih banyak (44%) guru yang telah bersertifikat sebagai guru profesional namun belum memiliki pengalaman sebagai pengurus organisasi di bidang pendidikan. Dari data ini dapat dikatakan bahwa sebagian guru yang profesional perlu melibatkan diri dalam berbagai organisasi kependidikan agar kompetensi di bidang sosial semakin berkembang. Oleh karena itu, sebaiknya para guru yang telah lulus sertifikasi dapat terus mengembangkan kompetensi sosialnya dengan terlibat dalam kepengurusan di organisasi bidang pendidikan (tabel 29).

**ab. Menjadi pengurus organisasi di bidang sosial**

Keterlibatan guru yang telah lulus sertifikasi dalam organisasi sosial relatif besar. Hanya sedikit (23%) dari mereka yang tidak terlibat dalam kepengurusan organisasi sosial. Kondisi ini menunjukkan bahwa guru memiliki kesempatan yang lebih luas untuk terlibat dalam kepengurusan di organisasi bidang sosial daripada di organisasi bidang pendidikan. Ini berarti sebagian besar guru telah mengembangkan kompetensi sosialnya melalui organisasi-organisasi sosial (tabel 30).

**ac. Mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah**

Tugas tambahan sebagai kepala sekolah memang tidak selalu diterima oleh setiap guru. Jadi kalau ada 78% guru yang tidak mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah dalam kurun waktu 1-2 tahun setelah lulus sertifikasi merupakan hal yang wajar. Seandainya ada guru yang pernah mendapat tugas sebagai wakil kepala sekolah, tentu frekuensinya 1 atau 2 kali saja. Sementara itu kalau data menunjukkan ada guru yang pernah menjadi kepala sekolah 6 kali, ada kemungkinan dihitung sejak sebelum lulus sertifikasi. Poin ini memang bukan sebagai indikator profesionalisme guru, namun jika guru pernah menjabat sebagai kepala sekolah diberi skor dalam penilaian portofolio (tabel 31).

**ad. Mendapat tugas tambahan sebagai wakil kepala sekolah**

Tugas tambahan sebagai wakil kepala sekolah juga tidak selalu diterima oleh setiap guru. Jadi kalau ada 89% guru yang tidak mendapat tugas tambahan sebagai wakil kepala sekolah dalam kurun waktu 1-2 tahun setelah lulus sertifikasi merupakan hal yang wajar. Seandainya ada guru yang pernah mendapat tugas sebagai wakil kepala sekolah, tentu frekuensinya 1 atau 2 kali saja. Sementara itu kalau data menunjukkan ada guru yang pernah menjadi wakil kepala sekolah 4 kali dan 6 kali, ada kemungkinan dihitung sejak sebelum lulus sertifikasi. Poin ini memang bukan sebagai indicator profesionalisme guru, namun

jika guru pernah menjabat sebagai wakil kepala sekolah diberi skor dalam penilaian portofolio (tabel 32).

**ae. Mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas**

Dari data di atas guru yang tidak mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas sebanyak 20 orang (31%), sedangkan guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas sebanyak 69%. Guru yang tidak mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas kemungkinan guru yang mengajar mata pelajaran agama, kesenian, dan olahraga. Tugas tambahan sebagai wali kelas biasanya untuk guru kelas sehingga tidak semua guru akan mendapat tugas sebagai wali kelas (tabel 33).

**af. Mendapat tugas tambahan sebagai pembina pramuka**

Jumlah guru yang tidak mendapat tugas tambahan sebagai Pembina Pramuka sebanyak 33 orang (52%), sedangkan guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Pembina Pramuka sebanyak 48%. Tugas tambahan ini juga tidak diberikan kepada semua guru, tetapi hanya untuk beberapa guru saja, sehingga tentu ada guru yang tidak ditugasi untuk membina Pramuka (tabel 34).

**ag. Mendapat tugas tambahan sebagai Pembina ekstrakurikuler**

Jumlah guru yang tidak mendapat tugas tambahan sebagai Pembina ekstrakurikuler sebanyak 18 orang (28%), sedangkan guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Pembina

ekstrakurikuler sebanyak 72%. Tugas tambahan ini juga tidak diberikan kepada semua guru, tetapi hanya untuk beberapa guru saja, sehingga tentu ada guru yang tidak ditugasi untuk membina ekstrakurikuler (tabel 35).

#### **ah. Mendapat tugas tambahan sebagai pembina lainnya.**

Jumlah guru yang tidak mendapat tugas tambahan sebagai Pembina lainnya sebanyak 22 orang (34%), sedangkan guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Pembina lainnya sebanyak 66%. Tugas tambahan ini juga tidak diberikan kepada semua guru, tetapi hanya untuk beberapa guru saja, sehingga tentu ada guru yang tidak ditugasi untuk membina lainnya (tabel 36).

#### **ai. Mendapat penghargaan di bidang pendidikan.**

Dari data di atas tampak bahwa guru yang belum mendapatkan penghargaan di bidang pendidikan sebanyak 51 orang (80%), dan hanya 20% guru yang pernah mendapatkan penghargaan di bidang pendidikan. Penghargaan di bidang pendidikan seperti satya lencana karya satya diterima guru yang sudah bekerja selama 10 tahun atau 20 tahun. Jadi hanya guru tertentu saja yang dapat menerima penghargaan ini (tabel 37).

### **E. Implikasi Hasil Penelitian**

Untuk membahas implikasi hasil penelitian tentang penilaian profesionalitas guru pasca sertifikasi digunakan asumsi yang mengacu pada

unsur-unsur yang telah ditetapkan dalam penilaian portofolio pada sertifikasi guru. Adapun penilaian profesionalitas guru pasca sertifikasi tidak termasuk jenjang pendidikan, pengalaman mengajar, penilaian atasan dan penilaian proses pembelajaran. Hal ini karena unsur tersebut sudah terpenuhi sejak mereka lulus sertifikasi guru. Dengan demikian penilaian terhadap pelaksanaan profesionalisme guru pasca sertifikasi meliputi pelatihan dan pendidikan, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan guru dalam forum ilmiah, pengalaman menjadi pengurus organisasi di bidang pendidikan dan sosial dan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Pembahasan selanjutnya untuk memperoleh pernyataan profesionalisme atau tidak profesional analisis digolongkan ke dalam 2 sisi, yaitu sisi telah melaksanakan profesionalisme dan tidak melaksanakan profesionalisme. Dari responden yang terdiri atas 64 orang guru Sekolah Dasar se-kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta yang diteliti yang sudah lulus sertifikasi, dapat dikelompokkan ke dalam yang melaksanakan prinsip profesionalisme adalah di bawah ini.

#### **1. Pelatihan dan pendidikan**

Dari hasil penelitian, sebanyak 11% belum mengikuti pendidikan dan pelatihan dan 89% telah mengikuti. Belum mengikuti pelatihan kemungkinan karena

- a. memberi kesempatan pada guru yang lain yang sedang mempersiapkan porto folio,
- b. kemungkinan guru sibuk mengajar
- c. tidak diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan

## **2. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)**

Dipandang dari pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), para guru secara keseluruhan 100% sudah menyiapkan RPP, meskipun ada beberapa guru yang dalam membuat RPP dalam frekuensi sedikit. Pada hal guru SD kebanyakan guru kelas yang mengajar berbagai mata pelajaran, sehingga pembuatan RPP relatif banyak. Hal ini dimungkinkan sebagian guru masih menggunakan RPP yang lama yang masih relevan untuk digunakan dalam proses belajar mengajar.

## **3. Prestasi akademik**

Profesionalitas dalam bidang akademik dalam hal keikutsertaan lomba dan karya akademik sebagian besar 90% belum melaksanakan atau baru 10% terlaksana. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh waktu yang belum cukup waktu berpikir kearah itu, mengingat baru kisanan 2 tahun memperoleh sertifikat, disamping adanya beban tugas mengajar yang cukup banyak. Sedangkan untuk pembimbingan teman sejawat rata-rata sudah . Sedangkan dalam pembimbingan teman sejawat sudah melaksanakan hingga mencapai rata rata 48%. Dengan demikian para

guru dapat dikatakan sudah melaksanakan unsur profesionalisme dengan baik. Sedangkan sisa 52% dalam prestasi akademik belum terlaksana. Hal tersebut kemungkinan disebabkan oleh berbagai hal seperti : 1) pemberian kesempatan diberikan pada guru yang lain yang belum memperoleh sertifikat, 2) mereka belum memiliki kemampuan yang memadai untuk diberi tugas tersebut, 3) pengiriman mahasiswa dari berbagai perguruan tinggi baik negeri, maupun swasta untuk melakukan PPL sangat kurang, hal ini disebabkan sangat sedikit perguruan tinggi yang mempunyai program studi untuk sekolah dasar.

## **4. Karya Pengembangan Profesi**

Dalam pengembangan profesi secara keseluruhan para guru sudah melakukan pengembangan karya profesional mencapai 27%. Jumlah tersebut disebabkan pada karya pembuatan media pembelajaran cukup tinggi 75%, hal ini kemungkinan pembuatan media sudah menjadi kebutuhan guru sehingga pelaksanaan cukup tinggi, sedangkan untuk karya menulis buku hanya 3%, pembuatan artikel 12%, dan majalah 14%. Dalam portofolio yang dikumpulkan guru untuk sertifikasi, biasanya skor guru dalam bidang ini juga sangat rendah. Sebagian besar guru belum terbiasa menulis artikel yang diterbitkan di jurnal. Setelah mereka tersertifikasi ternyata kondisinya tidak mengalami perubahan. Ini dapat diartikan bahwa setelah mereka menerima sertifikat sebagai pendidik profesional mereka

kurang berusaha untuk mengembangkan diri / profesionalitas dengan berlatih menulis. Bahkan kondisi ini juga terjadi sejak mereka belum lulus sertifikasi. Ini nampaknya merupakan fenomena umum yang terjadi pada para guru. Sangat jarang guru yang mau mencoba mengembangkan diri dengan menulis buku. Demikian pula alam penelitian-penelitian masih membutuhkan bimbingan untuk dapat melakukan penelitian.

#### **5. Keikutsertaan dalam forum ilmiah**

Dalam hal keikutsertaan dalam seminar cukup tinggi 68%. Ini menunjukkan bahwa guru telah melaksanakan tugas sebagai pendukung profesinya guna menambah wawasan.

#### **6. a. Pengalaman menjadi pengurus organisasi di bidang pendidikan dan social**

Dalam partisipasinya pada organisasi pendidikan maupun sosial para guru cukup tinggi mencapai 74%. Hal ini karena waktu untuk mengikuti seminar pendek, sehingga ada kesempatannya cukup banyak dan sedikit tidak mengganggu proses belajar siswa.

#### **b. Mendapat tugas tambahan**

Selain tugas guru mengajar, juga masih ada tugas tambahan yang diterimanya, jumlah tersebut mencapai 48%, sehingga dipandang dari tugas ini pencapaian profesionalisme cukup tinggi.

#### **7. Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan**

Pada bidang ini hanya 20% yang mendapat penghargaan pendidikan dan 80% belum mendapat penghargaan dalam bidang pendidikan.

#### **F. Kesimpulan dan Saran**

##### **1. Kesimpulan**

###### **a. Umum**

Secara umum guru telah melaksanakan dan mempertahankan profesinya dengan melakukan berbagai kegiatan yang sesuai dengan tugas profesinya dengan melakukan berbagai komponen penilaian profesi guru meskipun dalam intensitas yang rendah sampai intensitas tinggi.

###### **b. Khusus**

Secara khusus dapat disimpulkan menggunakan acuan penilaian portofolio sertifikasi guru.

- 1) Dalam hal pendidikan dan pelatihan sebesar 89 % sudah melaksanakan kegiatan ini. Hal ini berarti sebagian besar guru telah melaksanakan profesinya sebagai guru dengan baik.
- 2) Dalam pembuatan RPP semua guru 100% telah melaksanakannya, meskipun ada beberapa guru diduga masih menggunakan RPP yang lama yang masih relevan.
- 3) Dalam hal prestasi akademik ada sebagian kecil yang telah dilaksanakan, rata-rata (10%) guru telah melakukan kegiatan untuk menunjang bidang akademik, Sedangkan prestasi akademik

- dalam pembimbingan teman sejawat telah melaksanakan, rata-rata 48% telah melaksanakan dengan baik
- 4) Dalam hal pengembangan profesi, khusus menulis buku, artikel dan majalah ilmiah relatif kecil dengan kisaran 2% sampai dengan 14% namun untuk kegiatan yang lain dalam pengembangan profesi cukup besar mulai 25% sampai 75%, telah melakukannya. Dengan demikian guru sudah bisa dikatakan menjalankan profesinya dengan rata rata 27%
  - 5) Dalam hal keiutsertaan pada forum ilmiah untuk menambah wasasan guru sebanyak 68% telah mengikutinya
  - 6) Dalam partisipasi dalam organisasi pendidikan dan organisasi sosial sebanyak 74% telah melaksanakannya. Demikian pula dalam membantu tugas tugas tambahan yang diberikan oleh sekolah sebanyak rata rata 48% telah melaksanakannya
  - 7) Dalam hal penghargaan dibidang pendidikan sudah melaksanakannya walaupun hanya 20%.

#### G. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Meskipun para guru telah lulus program sertifikasi guru dan mendapat julukan sebagai guru profesional namun tetap

melakukan berbagai kegiatan yang dapat mempertahankan/ mengembangkan profesionalitasnya.

2. Pihak sekolah tetap memberikan kesempatan kepada guru yang telah lulus sertifikasi guru untuk mengikuti kegiatan yang menunjang profesi guru.
3. Pihak sekolah berusaha memotivasi guru yang telah lulus sertifikasi guru untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuannya, terutama dalam hal melakukan penelitian bidang pendidikan dan menulis karya ilmiah baik buku maupun artikel.
4. Dinas Pendidikan maupun intitusi lain yang berkaitan dengan bidang pendidikan (misalnya, perguruan tinggi/LPTK) menyelenggarakan berbagai kegiatan yang melibatkan guru untuk meningkatkan kompetensi keguruannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rineka Cipta
- Dedi
- Mulyasa. 2006. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muslich, Masnur. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Profesionalisme Guru Pasca... (Bambang Purnomo)

---

Sahertian, Piet A. 1994. *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.

Suyatno, H. 2008. *Panduan Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Indeks.

Usman, Moeh Uzer. 1995. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Karya.

<http://www.depdiknas.go.id/2007/>

## CONTINUOUS IMPROVEMENT SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN DAYA SAING PERUSAHAAN MANUFAKTUR

*Cornelio Purwantini*

### **Abstract**

*A manufacturing company that wants to continue to grow and survive in the business environment is increasingly competitive charged with continuous improvement. Continuous improvement means continuous improvement has six key concepts that must be understood and applied, namely: (1) continuous improvement and management, (2) process versus outcome, (3) cycle PDCA / SDCA, (4) give priority to quality, (5) talking with the data, and (6) The next process is the consumer. In addition, in the context of continuous improvement, quality, cost, and delivery of goods (quality, cost, delivery-QCD).*

*Reasons for manufacturing companies to continuous improvement is to be able to compete so that they can continue to survive by producing excellent quality products, low price, timely delivery and services to satisfy consumers. For the three main pillars that must be considered is the maintenance of the workplace, elimination of waste, and standardization.*

Keywords: continuous improvement, quality, cost, delivery, standardization, product.

### **A. Pendahuluan**

Perbaikan secara berkelanjutan (*Continuous Improvement*) dikembangkan oleh perusahaan-perusahaan manufaktur di Jepang guna meningkatkan kualitas secara terus menerus. Peningkatan kualitas ini menjadi program manajemen untuk memenuhi standar internasional.

Bagi suatu perusahaan manufaktur yang ingin tetap berkembang dan bertahan hidup di lingkungan bisnis yang semakin kompetitif ini dituntut untuk mampu menghasilkan produk berkualitas prima, harga murah,

pengiriman tepat waktu, dan pelayanan yang mampu memuaskan pelanggannya. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas perlu memperhatikan berbagai aspek, yaitu mulai kualitas bahan baku, tenaga kerja yang mampu bekerja secara efektif dan efisien, saluran distribusi yang mampu mengirimkan produk tepat waktu kepada pelanggan, hingga strategi promosi yang tepat sehingga mampu memikat konsumen yang akhirnya dapat meningkatkan jumlah pelanggan.

Perusahaan yang berfokus pada kualitas produk akan memberikan

prioritas pada proses produksinya. Dengan demikian, perusahaan akan berusaha menghasilkan produk berkualitas prima yang terstandarisasi dan mempunyai prosentase produk cacat yang mendekati nol dengan cara menghindari berbagai kegiatan yang tidak efektif dan efisien.

Dasar pemikiran perlunya melaksanakan *continuous improvement* adalah agar mampu bersaing secara global dengan menghasilkan produk yang kualitas terbaik. Selanjutnya, dalam artikel ini akan dibahas tentang pengertian *continuous improvement*, aspek- aspek yang terkait dengan *continuous improvement*, dan alasan pentingnya perusahaan manufaktur melakukan *continuous improvement* dalam upaya meningkatkan daya saing.

## **B. Apakah yang Dimaksud dengan *Continuous Improvement* ?**

Menurut Blocher, Chen and Lin (2000), *continuous* atau yang dalam Bahasa Jepang disebut kaizen merupakan teknik manajemen di mana para manajer dan karyawan bersama-sama sepakat terhadap program '*continuous improvement*' dalam hal kualitas dan faktor keberhasilan kritis. *Continuous improvement* sering dihubungkan dengan *benchmarking* dan *total quality management*.

Imai (1996: 4) menjelaskan bahwa *continuous improvement* berarti penyempurnaan berkesinambungan yang melibatkan setiap orang baik

manajer maupun karyawan. Dalam *continuous improvement* menganggap bahwa cara hidup kita - baik cara kerja, kehidupan sosial, maupun kehidupan rumah tangga - perlu disempurnakan setiap saat.

Dalam hubungannya dengan *benchmarking*, perusahaan berusaha mencari dan mengidentifikasi perusahaan lain sebagai model untuk mempelajari keberhasilan kritisnya (*critical success factor*). Selain melakukan perbandingan dengan perusahaan lain, usaha perbaikan terus menerus dilaksanakan dengan menggunakan teknik manajemen *total quality management* di mana manajemen mengembangkan kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik untuk meyakinkan bahwa produk dan jasa perusahaan memenuhi harapan pelanggan. Pendekatan ini meliputi peningkatan fungsionalitas produk (*functionality*), kehandalan (*reability*), ketahanan (*durability*) dan kemudahan produk untuk memperbaiki (*serviceability*) (Blocher, Chen, and Lin :2000).

*Continuous improvement* berbeda dengan rekayasa ulang (*reengineering*) dan penemuan ulang (*reinventing*). *Continuous improvement* dilakukan tidak secara drastis, tetapi tahap demi tahap pada hal-hal yang bersifat kecil, dengan biaya rendah - karena tidak membutuhkan teknologi canggih maupun prosedur rumit dan peralatan mahal - tetapi memiliki dampak yang luar biasa dalam meningkatkan produktivitas, mutu, maupun tingkat keuntungan.

Dalam *continuous improvement* memiliki enam konsep utama yang harus dipahami dan diterapkan, yaitu: (1) *continuous improvement* dan manajemen, (2) proses versus hasil, (3) siklus PDCA/SDCA, (4) mengutamakan kualitas, (5) berbicara dengan data, dan (6) proses berikutnya adalah konsumen.

### **1. Continuous Improvement dan Manajemen**

Dalam *continuous improvement*, manajemen memiliki dua fungsi utama yaitu pemeliharaan dan perbaikan. Pemeliharaan berkaitan untuk memelihara teknologi, sistem manajerial, standar operasional yang ada, dan menjaga standar tersebut melalui pelatihan dan disiplin. Perbaikan dapat dibedakan sebagai *continuous improvement* dan inovasi. *Continuous improvement* bersifat perbaikan kecil yang berlangsung oleh upaya berkesinambungan. *Continuous improvement* menekankan upaya manusia, moral, komunikasi, pelatihan, kerjasama, pemberdayaan dan disiplin diri, yang merupakan pendekatan peningkatan berdasarkan akal sehat, berbiaya rendah. Berbeda dengan inovasi yang merupakan perbaikan drastis sebagai hasil dari investasi sumber daya berjumlah besar dalam teknologi dan peralatan terutama pada saat dana menjadi faktor kunci, inovasi memang mahal.

### **2. Proses Versus Hasil**

*Continuous improvement* menekankan pola pikir berorientasi proses, karena proses harus disempurnakan agar hasil dapat meningkat. Kegagalan

mencapai hasil yang direncanakan merupakan cermin dari kegagalan proses. Manajemen harus menemukan dan memperbaiki kesalahan pada proses tersebut.

Elemen yang paling penting dalam menerapkan *continuous improvement* adalah komitmen dan keterlibatan penuh dari manajemen puncak. Strategi *continuous improvement* harus didemonstrasikan secara terbuka, konsisten, dan langsung guna menjamin keberhasilan proses.

### **3. Siklus PDCA dan SDCA**

Langkah pertama dari *continuous improvement* adalah menerapkan siklus PDCA (*plan-do-check-act*) sebagai sarana yang menjamin terlaksananya kesinambungan guna mewujudkan kebijakan untuk memelihara dan memperbaiki/meningkatkan standar.

Rencana (*plan*) berkaitan dengan penetapan target untuk perbaikan dan perumusan rencana tindakan guna mencapai target tersebut. Lakukan (*do*) berkaitan dengan penerapan dari rencana tersebut. Periksa (*check*) merujuk pada penetapan apakah penerapan tersebut berada pada jalur yang benar sesuai rencana dan memantau kemajuan perbaikan yang direncanakan. Tindak (*act*) berkaitan dengan standarisasi prosedur baru guna menghindari terjadinya kembali masalah yang sama atau menetapkan sasaran baru bagi perbaikan berikutnya. Siklus PDCA berputar secara berkesinambungan, segera setelah suatu perbaikan dicapai, keadaan perbaikan tersebut dapat memberikan inspirasi untuk perbaikan selanjutnya.

Pada awalnya, setiap proses kerja baru belum cukup stabil. Sebelum kita mengerjakan siklus PDCA berikutnya, proses tersebut harus distabilkan melalui siklus SDCA (*standardized-do-check-act*). Manajemen pengendalian standar dilakukan melalui tahapan proses dan evaluasi kegiatan yang telah diprogramkan, atau yang sifatnya insidental.

#### **4. Mengutamakan kualitas**

Kualitas menjadi prioritas dalam konsep *quality, cost, and delivery* (QCD). Bagaimanapun juga menariknya harga dan layanan penyerahan produk kepada konsumen yang ditawarkan kepada konsumen, perusahaan tidak akan mampu bersaing jika mutu produk dan pelayanannya tidak memadai. Dalam upaya menciptakan produk yang berkualitas perlu komitmen pihak manajemen. Keputusan manajemen tentang kualitas hendaknya tidak dapat dikompromikan misalnya mutu diturunkan dengan memberikan potongan harga dan pelayanan purna jual ke konsumen yang memuaskan.

#### **5. Berbicara dengan Data**

*Continuous improvement* adalah proses pemecahan masalah. Agar suatu masalah dapat dipahami secara benar dan dipecahkan, masalah itu harus ditemukanali untuk kemudian data yang relevan dikumpulkan serta ditelaah. Mengumpulkan data tentang keadaan saat ini membantu untuk memahami ke arah mana fokus harus diarahkan. Hal ini menjadi langkah awal dalam upaya perbaikan.

#### **6. Proses Berikut adalah Konsumen**

Kebanyakan orang dalam bekerja selalu berhubungan dengan konsumen internal. Hal ini hendaknya dipakai sebagai dasar komitmen untuk tak pernah meneruskan produk cacat ataupun butir informasi yang salah kepada proses berikutnya. Bila semua orang di dalam perusahaan mempraktikkan aksioma ini, konsumen yang sesungguhnya-konsumen eksternal di pasar-dapat dipastikan akan menerima produk atau jasa layanan bermutu tinggi sebagai akibatnya.

Enam strategi untuk menyukseskan suatu sistem peningkatan layanan (Scott, 2001) meliputi: a) meningkatkan kesadaran, b) meningkatkan layanan dan standar perilaku, c) mengidentifikasi dan menghapuskan, d) belajar dan mengembangkan ketrampilan, e) memenuhi keinginan pelanggan, f) melaksanakan dan mendukung *continuous improvement*.

#### **C. Aspek - Aspek yang Terkait Dalam Continuous Improvement**

Dalam konteks *continuous improvement*, kualitas, biaya, dan penyerahan produk kepada konsumen barang (*quality, cost, delivery-QCD*) merupakan aspek bisnis yang paling penting dan saling terkait erat untuk diperbaiki. Sia-sialah jika kita membeli barang atau jasa layanan yang tidak memiliki kualitas, meskipun murah sekali. Sebaliknya, sia-sia pula menawarkan produk atau jasa layanan

yang kualitas baik dan berharga menawan, tetapi tak dapat dikirimkan untuk memenuhi permintaan konsumen pada saat dan jumlah yang dibutuhkan.

### 1. Kualitas

Kualitas dapat diartikan seperti berikut ini. Menurut Feigenbaum (1996: 7) mendefinisikan kualitas sebagai keseluruhan gabungan karakteristik produk dan jasa dari pemasaran, rekayasa, pembuatan, dan pemeliharaan yang menjadikan produk dan jasa yang digunakan memenuhi harapan-harapan pelanggan. *The International Standards Organization* mendefinisikan mutu melalui dokumen ISO 8402 *Quality Vocabulary*. ISO 8402 mengatakan bahwa kualitas seperti dikutip Fox (1993: 4) merupakan *the totality of features and characteristics of a product or service that bear upon its ability to satisfy stated or implied needs*. Definisi menurut kamus umum yang dikutip oleh Hansen dan Mowen (1999: 5) adalah derajat atau tingkat kesempurnaan. Dalam hal ini, kualitas adalah ukuran relatif dari kebaikan suatu produk (*goodness*).

Dari berbagai definisi di atas, dapat dikemukakan bahwa kualitas merupakan gabungan karakteristik suatu produk dan jasa secara keseluruhan yang menggambarkan derajat kesempurnaan dari produk dan jasa tersebut. Hansen dan Mowen (1999: 7) menerangkan bahwa mendefinisikan kualitas dalam kerangka kebendaan sifatnya sangat umum, sehingga tidak menawarkan makna operasional. Secara operasional,

mutu produk atau jasa adalah sesuatu yang memenuhi atau melebihi ekspektasi pelanggan. Kualitas tidak hanya berkaitan dengan kualitas produk jadi atau jasa layanan, tetapi juga kualitas dari proses yang menghasilkan produk atau jasa layanan tersebut.

Ekspektasi pelanggan dapat dijelaskan melalui atribut-atribut kualitas atau hal-hal yang sering disebut sebagai dimensi mutu. Menurut Edwin S. Charter dan A. Parasuraman sebagaimana dikutip oleh Hansen dan Mowen (2001: 963) terdapat delapan dimensi kualitas, yaitu:

- a. Kinerja (*performance*) adalah tingkat konsistensi dan kebaikan fungsi-fungsi produk. Untuk jasa, dimensi kinerja didefinisikan sebagai atribut daya tanggap (*responsiveness*), kepastian atau jaminan (*assurance*), dan empati (*empathy*).
- b. Estetika (*aesthetics*) berhubungan dengan penampilan wujud produk serta penampilan fasilitas, peralatan, personalia, dan materi komunikasi yang berkaitan dengan jasa.
- c. Kemudahan perawatan dan perbaikan (*serviceability*) berkaitan dengan tingkat kemudahan merawat dan memperbaiki produk.
- d. Keunikan (*features*) adalah karakteristik produk yang berbeda secara fungsional dari produk-produk sejenis.
- e. Reliabilitas (*reliability*) adalah probabilitas produk atau jasa menjalankan fungsi yang dimaksudkan dalam jangka waktu

- tertentu.
- f. Durabilitas (*durability*) didefinisikan sebagai umur manfaat dari fungsi produk.
  - g. Tingkat kesesuaian (*quality of conformance*) adalah ukuran mengenai apakah sebuah produk atau jasa telah memenuhi spesifikasinya.
  - h. Pemanfaatan (*fitness for use*) adalah kesesuaian sebuah produk menjalankan fungsi-fungsi sebagaimana yang diiklankan.

Manajemen kualitas di tempat kerja berkaitan dengan penetapan standar. Hal ini dimaksudkan untuk menekan variabilitas. Manajemen harus menetapkan berbagai standar, membangun disiplin pribadi di antara para karyawan agar mereka mematuhi standar dan memastikan bahwa tidak ada cacat produksi yang diteruskan ke proses berikutnya. Manajemen harus memperkenalkan pola kerja tim di antara operator dan diadakan pelatihan-pelatihan, karena keterlibatan operator dalam *continuous improvement* merupakan faktor kunci (Chang, 1995).

Penghematan biaya di tempat kerja dicapai dengan melakukan tujuh kegiatan yang meliputi: (1) meningkatkan kualitas, (2) meningkatkan produktivitas, (3) mengurangi tingkat persediaan, (4) memperpendek jalur produksi, (5) mengurangi gangguan atau gagal fungsi mesin, (6) mengurangi ruang kerja, dan (7) mempersingkat waktu tempuh produksi hendaknya dilakukan secara serempak dengan kegiatan

meningkatkan mutu menjadi kegiatan yang terpenting. Enam kegiatan pengurangan biaya selebihnya dapat dipandang sebagai bagian dari peningkatan mutu proses dalam lingkup yang lebih luas.

## **2. Cost**

Dalam pembahasan kualitas juga menyangkut *cost of quality* dan klasifikasi *cost of quality*. Klasifikasi *cost of quality* meliputi *conformance cost*, dan *non conformance cost*

### **a. Costs of Quality**

*Costs of quality* memiliki pengertian seperti berikut ini. Menurut Horngren, Foster, dan Datar (2000: 677) menyebutkan definisi *costs of quality refer to costs incurred to prevent, or cost arising as a result of, the production of a low-quality product*. Blocher, Chen, dan Lin (1999: 175) menyebutkan definisi *costs of quality are costs associated with the prevention, identification, repair, and rectification of poor quality, and with opportunity costs from lost production time and sales as a result of poor quality*. Hansen dan Mowen (1999: 7) menjelaskan bahwa *cost of quality* adalah biaya yang timbul karena mungkin atau telah dihasilkan produk yang jelek mutunya. Menurut Mulyadi (1997: 75) *costs of quality* adalah biaya yang terkait dengan penciptaan, pengidentifikasian, perbaikan, dan pencegahan produk cacat. Feigenbaum (1996 : 101) mendefinisikan *costs of quality* sebagai biaya-biaya yang berkaitan dengan pendefinisian,

penciptaan, dan kendali mutu serta evaluasi dan umpan balik kesesuaian terhadap persyaratan mutu, keterandalan, dan keamanan, dan biaya-biaya yang berkaitan dengan akibat kegagalan untuk memenuhi persyaratan di dalam pabrik dan di tangan pelanggan.

Dari berbagai definisi di atas, dapat diketahui bahwa biaya mutu adalah biaya yang timbul dari kegiatan penciptaan, pencegahan, pengidentifikasian, perbaikan, dan pembetulan produk yang jelek kualitasnya. Istilah *costs of quality* mengacu pada semua biaya yang terjadi untuk mencegah terjadinya produk cacat atau biaya yang harus dikeluarkan karena adanya produk cacat.

#### **b. Klasifikasi *Costs of Quality***

Klasifikasi *costs of quality* dapat dilihat pada uraian di bawah ini:

Dalam pengklasifikasiannya, biaya mutu mempunyai dua komponen utama, yaitu: *conformance cost* dan *non-conformance cost*.

##### **1) *Conformance Cost***

*Conformance cost* adalah biaya-biaya yang terjadi untuk memproduksi produk yang sesuai dengan spesifikasi. Biaya ini dibagi lagi menjadi dua, yaitu:

###### **a) *Appraisal Cost* (Biaya Penilaian)**

Biaya penilaian adalah biaya yang terjadi untuk menentukan apakah produk dan jasa telah sesuai dengan persyaratan dan kebutuhan pelanggan.

Contoh biaya penilaian adalah: biaya pengujian bahan baku, biaya inspeksi pembungkusan, biaya aktifitas pengawasan, biaya *product acceptance*, biaya *process acceptance*, biaya verifikasi pemasok, dan biaya pengujian di lapangan.

###### **b) *Prevention Cost* (Biaya Pencegahan)**

Biaya ini merupakan biaya yang terjadi untuk mencegah mutu yang jelek pada produk atau jasa yang akan dihasilkan. Biaya ini meliputi biaya yang berhubungan dengan perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan sistem mutu. Contoh biaya pencegahan adalah biaya rekayasa mutu, program pelatihan kualitas, perencanaan kualitas, pelaporan kualitas, penilaian pemasok, pemeriksaan mutu (*quality audit*), gugus kendali kualitas (*quality circle*), dan penelaahan terhadap desain produk.

##### **2) *Non Conformance Cost***

*Non conformance cost* adalah biaya-biaya yang terjadi akibat produk yang dihasilkan tidak sesuai spesifikasi. Biaya ini dibagi lagi menjadi dua, yaitu:

###### **a) *Internal Failure Cost* (Biaya Kegagalan Internal)**

Biaya kegagalan internal adalah biaya yang terjadi karena produk dan jasa yang dihasilkan tidak sesuai dengan spesifikasi atau kebutuhan pelanggan. Contoh biaya kegagalan internal adalah biaya sisa bahan (*scrap*), biaya pengerjaan kembali, biaya mesin berhenti (karena produk rusak), biaya

inspeksi kembali, biaya pengetesan kembali, dan biaya perubahan desain.

b) *External Failure Cost* (Biaya Kegagalan Eksternal)

Biaya kegagalan eksternal adalah biaya yang terjadi karena produk dan jasa yang dihasilkan gagal memenuhi persyaratan dan kebutuhan pelanggan setelah barang dikirim ke pelanggan. Contoh biaya kegagalan eksternal adalah kerugian penjualan, retur dan rabat penjualan, biaya jaminan, biaya perbaikan, dan biaya penanganan keluhan konsumen.

Hal penting yang perlu diperhatikan adalah kesesuaian antara peningkatan kualitas dan penghematan biaya. Dalam kenyataannya, kualitas adalah dasar untuk membangun penghematan biaya dan pengiriman tepat waktu. Tanpa menciptakan sistem jaminan kualitas yang mantap, janganlah berharap kita mampu membangun sistem penyerahan produk kepada konsumen dan manajemen biaya yang efektif. Meningkatkan kualitas dan menghemat biaya bukan hanya sekadar saling sesuai, bahkan dituntut untuk mewujudkan keduanya guna memenuhi kehendak konsumen. Di saat konsumen menghendaki dan menuntut QCD yang lebih baik, manajemen harus menekankan prioritas guna mencapai tiga sasaran tersebut. Utamakan kualitas, hadapi kenyataan untuk melakukan pemotongan biaya dan jalan pintas yang mengorbankan kualitas, dan jangan mengorbankan kualitas untuk pengiriman barang.

### **3. Pengiriman Tepat Waktu**

Pengiriman merujuk pada penyerahan produk kepada konsumen barang atau jasa secara tepat dalam hal waktu maupun jumlah. Salah satu tugas penting manajemen adalah menyerahkan produk atau jasa layanan sejumlah tertentu sesuai kehendak konsumen. Tantangan bagi manajemen adalah bagaimana menepati janji penyerahan produk kepada konsumen bersamaan dengan memenuhi tingkat mutu dan target biaya.

#### **D. Mengapa Perusahaan Manufaktur Melakukan *Continuous Improvement*?**

Suatu perusahaan yang ingin berkembang dan bertahan hidup di lingkungan bisnis yang semakin kompetitif ini dituntut untuk mampu menghasilkan produk bermutu prima, harga murah, pengiriman tepat waktu, dan pelayanan yang mampu memuaskan pelanggannya. Peningkatan kualitas ini menjadi program manajemen yang digunakan untuk memenuhi standar internasional.

Pencapaian *continuing improvement* dalam implementasi suatu rencana *pay-for-performance* menghasilkan karyawan yang lebih produktif dalam perusahaan (efek pemilihan) atau karyawan mengalokasikan usaha yang lebih untuk belajar bagaimana cara melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik (efek usaha). Data capaian individu untuk lebih dari 3.000 karyawan dari suatu perusahaan eceran dianalisis untuk

mengevaluasi sumber alternatif ini terhadap peningkatan produktivitas berkelanjutan. Implementasi dari rencana peningkatan, banyak karyawan produktivitas tertarik dan pertahankan oleh perusahaan, dan karyawan ini termotivasi untuk lebih lanjut meningkatkan produktivitas mereka. Di dalam kontras, semakin sedikit karyawan produktif memperlihatkan suatu kemunduran di dalam produktivitas sebelum meninggalkan perusahaan itu (Banker, 1999)

Perusahaan Motorola's menerapkan enam sigma pendekatan meliputi semua proses internal yang menyediakan suatu pendekatan struktural dalam *continuous improvement* (Motorola, 2001) yaitu: 1) mengidentifikasi jenis layanan atau penyajian produk, 2) mengidentifikasi pelanggan dan kebutuhan mereka, 3) Menentukan para penyalur dan kebutuhan, 4) menggambarkanlah proses untuk mendekati dan membuat pekerjaan, 5) menghilangkan produk cacat dan mengoptimalkan proses, 6) secara terus-menerus meningkatkan sigma

Dalam menerapkan *continuous improvement* di tempat kerja, semua orang di dalam perusahaan harus bekerja sama dalam mematuhi tiga pilar utama, yaitu: 1) pemeliharaan tempat kerja, 2) penghapusan pemborosan, dan 3) standardisasi.

### **1. Pemeliharaan Tempat Kerja (5R)**

Lima langkah pemeliharaan tempat kerja dalam Bahasa Jepang

disebut sebagai 5S (*seiri, seiton, seiso, seiketsu, dan shitsuke*). Dalam bahasa Indonesia lima langkah pemeliharaan tempat kerja ini disebut sebagai 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin). 5R yang merupakan lima langkah penataan dan pemeliharaan tempat kerja dikembangkan melalui upaya intensif dalam bidang manufaktur. Perusahaan jasa layanan dapat melihat adanya konteks yang paralel dalam rangkaian proses "jalur produksi" mereka yang dapat berbentuk prosedur pengajuan proposal, penutupan laporan keuangan, aplikasi polis asuransi, atau permintaan jasa hukum dari klien.

5R dapat disebut sebagai falsafah jalan kehidupan dalam kerja kita. Intisari dari 5R adalah mematuhi apa yang telah disepakati bersama. Dimulai dengan menyingkirkan apa yang tak dibutuhkan dari tempat kerja (ringkas) dan menata kembali semua barang yang dibutuhkan di tempat kerja dengan tertib (rapi). Kemudian, lingkungan yang bersih diciptakan (resik) dan dipelihara sehingga ketidakwajaran dapat mudah ditemukan (rawat). Karyawan harus mengikuti aturan yang disepakati dan ditetapkan pada tiap langkah tersebut dan pada saat mereka mencapai langkah rajin, mereka telah cukup terbekali dengan disiplin pribadi untuk mengikuti dan mematuhi berbagai aturan lain dalam pekerjaan mereka. Pada langkah terakhir ini, manajemen telah menetapkan berbagai standar yang berlaku pada langkah-langkah 5R sebelumnya serta memastikan bahwa karyawan mematuhi dan mengikuti standar tersebut.

## **2. Penghapusan Pemborosan**

Segala macam kegiatan yang tidak memberikan nilai tambah adalah pemborosan. Orang-orang di tempat kerja hanya memiliki dua kemungkinan: apakah ia memberikan nilai tambah atau tidak menghasilkan nilai tambah, yang berarti pemborosan. Hal ini juga berlaku bagi sumber daya perusahaan lainnya, seperti mesin dan material.

Taiichi Ohno, seperti ditulis Imai (1999: 71), mengelompokkan pemborosan dalam tujuh jenis, yaitu: (1) Pemborosan produksi berlebih, (2) Pemborosan persediaan, (3) Pemborosan pengerjaan ulang karena gagal/cacat, (4) Pemborosan gerak kerja, (5) Pemborosan pemrosesan, (6) Pemborosan waktu tunggu/penundaan, (7) Pemborosan transportasi. Jenis lain dari pemborosan yang dapat dilihat setiap hari adalah pemborosan waktu. Meskipun kategori ini tidak dicantumkan dalam tujuh jenis pemborosan dari Ohno, pemanfaatan waktu yang buruk membawa kita pada stagnasi.

Penghapusan pemborosan dapat menjadi cara yang paling hemat-efektif (*cost-effective*) dalam meningkatkan produktivitas dan menurunkan biaya operasi. *Continuous improvement* lebih menekankan penghapusan pemborosan dari pada menambah investasi yang diharapkan akan memberi nilai tambah.

## **3. Standardisasi**

Dalam *continuous improvement*, kemajuan yang diraih bukanlah hasil

satu lompatan besar ke depan, tetapi diraih karena perubahan kecil tanpa henti dalam beratus-ratus dan bahkan beribu-ribu detail yang berhubungan dengan menghasilkan produk atau pelayanan. Asumsi yang mendasari perubahan dalam *continuous improvement* adalah bahwa kesempurnaan itu sebenarnya tidak ada. Artinya tidak ada kemajuan, produk, hubungan, sistem, atau struktur yang bisa memenuhi ideal. Dengan demikian, selalu saja ada ruang untuk peningkatan dengan cara mempertahankan aktifitas yang memberi nilai tambah dan mengeliminasi aktivitas yang tidak memberi nilai tambah.

Secara lebih sederhana, dapat dikatakan bahwa tidak ada produk yang sempurna, yang sempurna tidak pernah bisa diwujudkan. *Continuous improvement* selalu berusaha meningkatkan apa yang pernah dicapainya, dan pasti selalu ada hari lain atau orang lain yang menemukan ruang untuk melakukan peningkatan. Hasil dari *continuous improvement* disebut dengan "kuota" atau "standar" dan bukan sebagai "target". Target kualitas atau kepuasan pelanggan merupakan hal yang ditabukan dalam *continuous improvement*. Prestasi standar adalah istilah yang lebih disukai, tetapi suatu standar secara keseluruhan harus bersifat sementara. Standar hanya boleh dipertahankan sampai ada karyawan atau tim lain yang dapat mengerjakannya dengan lebih baik. Tidak ada standar yang berlaku selamanya, dan setiap standar dapat diperbaiki.

Dengan berfokus pada pandangan bahwa setiap aspek dari siklus produksi selalu terbuka untuk diperiksa dan ditingkatkan dan dengan selalu melihat mutu sebagai tujuan utama, maka keahlian dan kemampuan sektor manufaktur perusahaan akan mengalami pertumbuhan yang menakjubkan. Pada akhirnya kondisi ini akan membawa perusahaan menduduki garis terdepan dalam perdagangan global.

Kegiatan bisnis sehari-hari berfungsi mengikuti formula yang telah disepakati bersama. Formula-formula ini, bila ditulis secara eksplisit, menjadi standar. Standar dapat dirumuskan sebagai cara terbaik dalam melaksanakan suatu tugas. Manajemen yang sukses dalam kegiatan sehari-hari menganut pandangan terhadap tugasnya sebagai: menjaga dan meningkatkan standar. Hal ini tidak hanya berarti sekedar mematuhi teknologi, manajerial, maupun standar operasional yang berlaku, tetapi juga memperbaiki proses yang ada dalam rangka membawa standar yang ada menuju ke tingkat standar yang lebih tinggi.

### E. Kesimpulan

Perhatian khusus terhadap kualitas akan berdampak positif bagi perusahaan. Perusahaan manufaktur yang menjadikan kualitas produknya menjadi prioritas diusahakan melalui *continuous improvement*. Usaha yang ditempuh adalah dengan memberikan prioritas pada proses produksinya supaya mampu menghasilkan produk

berkualitas prima yang terstandarisasi dan mempunyai persentase produk cacat yang mendekati nol, sehingga berbagai kegiatan yang tidak efektif dan efisien dapat dihindari.

Dasar pemikiran perlunya melaksanakan *continuous improvement* adalah bahwa agar perusahaan mampu turut serta dalam persaingan global dengan menghasilkan produk dengan kualitas terbaik. Untuk menghasilkan produk dengan kualitas terbaik perlu dilakukan perbaikan secara berkesinambungan pada pemeliharaan tempat kerja, menghapus pemborosan, dan menciptakan standardisasi.

Konsep utama *continuous improvement* yang harus dipahami dan diterapkan mencakup enam hal, yaitu: 1) *continuous improvement* dan manajemen, 2) proses versus hasil, 3) siklus PDCA/SDCA, 4) mengutamakan kualitas, 5) berbicara dengan data, dan 6) proses berikutnya adalah konsumen.

### Daftar Pustaka

- Banker, S young Lee, G. Potter, Dhinu S. 1999, "An empirical Analysis of Continuing Improvements Following the Implementation Of a Performance Based Compensation Plan". *Journal of Accounting and Economics*. August. P. 1-43.
- Blocher, Edward J., Kung H. Chen, dan Thomas W. Lin. 1999. *Cost Management: a Strategic Emphasis*. Edisi Pertama. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.

- Chang, Richard. 1995. *Core Threads of Continuous Improvement*. Management Development Review. Vol 8. n0.4. p. 14-16.
- Feigenbaum, A.V. 1996. *Total Quality Control*. Dialihbahasakan oleh Hudaya Kundahjaya. Edisi ketiga. Cetakan kedua. Jakarta: Erlangga.
- Fox, Michael J. 1993. *Quality Assurance Management*. Edisi pertama. London: Chapman & Hall.
- Hansen, Don R. dan Maryanne M. Mowen. 1999. *Management Accounting*. Dialih bahasakan oleh Ancella A. Hermawan. Edisi keempat. Jilid 2. Cetakan pertama. Jakarta: Erlangga.
- . 2001. *Cost Management: Accounting and Control*. Edisi Pertama. Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Horngren, Charles T., George Foster, dan Srikant M. Datar. 2000. *Cost Accounting: A Managerial Emphasis*. Edisi Kesepuluh. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Imai, Masaaki. 1996. *Kaizen: The Key to Japan's Competitive Success*. Diterjemahkan oleh Mariani Gandamihardja. Cetakan keempat. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Mulyadi. 1997. *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*. Edisi kedua. Cetakan kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- , dan Johny Setiawan. 2000. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatgandaan Kinerja Perusahaan*. Edisi pertama. Cetakan kedua. Yogyakarta: Aditya Media.
- Motorola A tradition of Quality, Sester, Dennis, Quality (QUA) ISSIV : 0360-9936. vol 40 IIS: 10 Date : October 2001 p: 30
- Scott, Gail. 200. "Customer Satisfaction : six Strategies for Continuous Improvement". *Journal of Healthcare Management (HHS)* ISSN : 1096-9012. Vol 46 ISS 2 Date: Maret, P :82.

## Lampiran

**Tabel 1: Usia Guru**

Usia Guru	Jumlah	Persentase
21 - 30	5	8
31 - 40	11	17
41 - 50	29	45
51 - 60	17	27
Tidak teridentifikasi	2	3
<b>Jumlah</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

**Tabel 2: Masa Kerja Guru**

Masa Kerja Guru	Jumlah	Persentase
<5	2	3
5-7	5	8
8-10	3	5
11-13	6	9
14-16	1	2
17-19	1	2
20-22	2	3
23-25	10	16
>25	33	52
Tidak mengisi	1	2
<b>Jumlah</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

**Tabel 3: Jumlah Jam**

Jumlah Jam	Jumlah	Persentase
0-10	8	13
11-20	1	2
21-30	48	75
31-40	4	6
41-50	2	3
Tidak mengisi	1	2
<b>Jumlah</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

**Tabel 4: Golongan Kepewawaian**

Golongan	Jumlah	Persentase
III/A	4	6
III/B	6	9
III/C	4	6
III/D	5	8
IV/A	45	70
<b>Jumlah</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

**Tabel 5: Mengikuti pendidikan dan pelatihan yang relevan maupun tidak relevan.**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	7	6	7	14	7	9	14	64
%	11	9	11	22	11	14	22	100

**Tabel 6: Membuat RPP**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	0	1	6	6	2	8	41	64
%	0	2	9	9	3	13	64	100

**Tabel 7: Membuat silabus**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	6	5	12	7	6	7	21	64
%	9	8	19	11	9	11	33	100

**Tabel 8: Melaksanakan pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi informasi**

Frek	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	23	0	7	5	6	4	17	64
%	37	0	11	8	10	6	27	100

**Tabel 9: Membuat dan menerapkan model pembelajaran yang baru/inovatif**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	6	5	7	12	3	9	22	64
%	9	8	11	19	5	14	34	100

**Tabel 10: Memperoleh kejuaraan dalam mengikuti lomba akademik**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	57	3	2	1	1	0	0	64
%	89	5	3	2	2	0	0	100

**Tabel 11: Memperoleh sertifikat keahlian/ketrampilan dari lembaga/institusi dalam maupun luar negeri (guru olahraga/seni)**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	51	8	1	1	1	1	1	64
%	80	13	2	2	2	2	2	100

**Tabel 12: Melaksanakan tugas sebagai instruktur**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	49	3	5	3	1	0	3	64
%	77	5	8	5	2	0	5	100

**Tabel 13: Melaksanakan tugas sebagai guru inti**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	40	2	2	3	3	1	13	64
%	63	3	3	5	5	2	20	100

**Tabel 14: Melaksanakan tugas sebagai tutor**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	37	2	8	4	2	2	9	64
%	58	3	13	6	3	3	14	100

**Tabel 15: Melaksanakan tugas sebagai pemandu**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	36	7	7	3	3	3	5	64
%	56	11	11	5	5	5	8	100

**Tabel 16: Membimbing mahasiswa PPL per tahun**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	31	11	11	5	0	2	4	64
%	48	17	17	8	0	3	6	100

**Tabel 17: Membimbing siswa mengikuti lomba dan memperoleh juara**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	27	8	12	6	1	2	8	64
%	42	13	19	9	2	3	13	100

**Tabel 18: Membimbing siswa mengikuti lomba dan tidak memperoleh juara**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	13	13	12	8	3	6	9	64
%	20	20	19	13	5	9	14	100

**Tabel 19: Menyusun buku yang dipublikasikan secara nasional dan ber ISBN**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	64	0	0	0	0	0	0	64
%	100	0	0	0	0	0	0	100

**Tabel 20: Menyusun buku yang dipublikasikan pada tingkat provinsi dan ber ISBN**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	64	0	0	0	0	0	0	64
%	100	0	0	0	0	0	0	100

**Tabel 21: Menyusun buku yang dipublikasikan pada tingkat kabupaten dan ber ISBN**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	62	2	0	0	0	0	0	64
%	97	3	0	0	0	0	0	100

**Tabel 22: Menulis artikel diberbagai majalah/jurnal/Koran baik yang terakreditasi maupun yang belum terakreditasi**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	56	7	1	0	0	0	0	64
%	88	11	2	0	0	0	0	100

**Tabel 23: Menjadi *reviewer* buku**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	55	5	3	1	0	0	0	64
%	86	8	5	2	0	0	0	100

**Tabel 24: Menulis soal EBTANAS/UN/UASDA**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	46	5	7	3	0	1	2	64
%	72	8	11	5	0	2	3	100

**Tabel 25: Membuat diktat/modul yang dicetak local**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	47	5	4	3	2	2	1	64
%	73	8	6	5	3	3	2	100

**Tabel 26: Membuat media /alat pembelajaran**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	16	11	13	6	2	2	14	64
%	25	17	20	9	3	3	22	100

**Tabel 27: Melakukan penelitian di bidang pendidikan**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	45	11	2	1	3	1	1	64
%	70	17	3	2	5	2	2	100

**Tabel 28: Membuat karya seni dan karya teknologi**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	48	10	3	1	0	1	1	64
%	75	16	5	2	0	2	2	100

**Tabel 29: Mengikuti forum ilmiah yang relevan dengan bidang yang digeluti**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	13	7	11	8	2	7	16	64
%	20	11	17	13	3	11	25	100

**Tabel 30: Mengikuti forum ilmiah yang tidak relevan dengan bidang yang digeluti**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	28	15	8	5	1	2	5	64
%	44	23	13	8	2	3	8	100

**Tabel 31: Menjadi pengurus organisasi di bidang Pendidikan**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	28	12	10	1	6	0	7	64
%	44	19	16	2	9	0	11	100

**Tabel 32: Menjadi pengurus organisasi di bidang sosial**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	15	14	9	5	4	4	13	64
%	23	22	14	8	6	6	20	100

**Tabel 33: Mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	50	6	1	1	0	0	6	64
%	78	9	2	2	0	0	9	100

**Tabel 34: Mendapat tugas tambahan sebagai wakil kepala sekolah**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	57	4	0	0	2	0	1	64
%	89	6	0	0	3	0	2	100

---

**Tabel 35: Mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	20	9	8	3	4	0	20	64
%	31	14	13	5	6	0	31	100

**Tabel 36: Mendapat tugas tambahan sebagai pembina pramuka**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	33	6	6	2	3	0	14	64
%	52	9	9	3	5	0	22	100

**Tabel 37: Mendapat tugas tambahan sebagai Pembina ekstrakurikuler**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	18	8	10	4	4	1	19	64
%	28	13	16	6	6	2	30	100

**Tabel 38: Mendapat tugas tambahan sebagai pembina lainnya.**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	22	11	8	5	5	1	12	64
%	34	17	13	8	8	2	19	100

**Tabel 39: Mendapat penghargaan di bidang pendidikan.**

Frekuensi	0	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Jumlah	51	3	3	2	3	0	2	64
%	80	5	5	3	5	0	3	100

---

## BIOGRAFI PENULIS

### **Drs. FX. Muhadi, M.Pd.**

Lahir di Bantul, 20 Juli 1951. Mendapatkan gelar sarjana pendidikan ekonomi dari IKIP Sanata Dharma Yogyakarta pada tahun 1976. Menyelesaikan S-2 pada Program Studi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan di Program Pascasarjana IKIP Negeri Jakarta pada tahun 1990. Saat ini menjadi staf pengajar pada Program Studi Pendidikan Akuntansi, JPIPS, FKIP, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

### **Cornelio Purwantini, S.Pd., M.SA.**

Lahir di Tanjung Enim, 22 April 1972. Mendapatkan gelar sarjana pendidikan ekonomi dari Universitas Sanata Dharma Yogyakarta pada tahun 1996. Menyelesaikan S-2 pada bidang kajian Ilmu Akuntansi dengan bidang konsentrasi Akuntansi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang pada tahun 2005. Saat ini menjadi staf pengajar pada Program Studi Pendidikan Akuntansi, JPIPS, FKIP, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

### **B. Indah Nugraheni, S.Pd., SIP, M.Pd.**

Lahir di Purworejo, 20 September 1973. Mendapatkan gelar sarjana pendidikan ekonomi dari Universitas Sanata Dharma Yogyakarta pada tahun 1998 dan sarjana ilmu politik pada Jurusan Hubungan Internasional pada tahun 1999 juga. Menyelesaikan S-2 pada Program Studi Teknologi Pembelajaran Universitas Negeri Yogyakarta pada tahun 2007. Menjadi staf pengajar pada Program Studi Pendidikan Akuntansi, JPIPS, FKIP, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta sejak tahun 1999.

### **Drs. Bambang Purnomo, S.E., M.Si.**

Lahir di Yogyakarta, 27 Agustus 1953. Mendapatkan gelar sarjana pendidikan ekonomi dari IKIP Sanata Dharma Yogyakarta pada tahun 1981 dan sarjana ekonomi dari STIE YKPN Yogyakarta pada tahun 1993. Menyelesaikan S-2 pada Bidang Kajian Akuntansi Program Pascasarjana STIE YKPN Yogyakarta pada tahun 2004. Saat ini menjadi staf pengajar pada Program Studi Pendidikan Akuntansi, JPIPS, FKIP, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

### **Laurentius Saptono, S.Pd., M.Si.**

Lahir di Bantul, 7 April 1973. Mendapatkan gelar sarjana pendidikan ekonomi dari Universitas Sanata Dharma Yogyakarta pada tahun 1996. Menyelesaikan S-2 pada bidang kajian Ilmu Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran Bandung pada tahun 2003. Saat ini menjadi staf pengajar pada Program Studi Pendidikan Akuntansi, JPIPS, FKIP, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.



## KETENTUAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI DAN AKUNTANSI

### Ketentuan Umum

1. Artikel yang dikirim merupakan karya asli dan belum pernah dipublikasikan di media lain.
2. Isi artikel sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.
3. Panjang artikel: 15-20 halaman (termasuk daftar pustaka), spasi: rangkap, ukuran kertas: A4, jenis font: Times New Roman 12 pt, batas margin: *Top* 4 cm, *Left* 4 cm, *Bottom* 3 cm, *Right* 3 cm.
4. Artikel dikirim dalam bentuk *hardcopy* sebanyak 2 eksemplar dan *softcopy* / *file* (jenis dokumen *.rtf-Rich Text Format*) dengan menggunakan CD atau dikirim melalui e-mail.
5. Penulis wajib mengirimkan biodata.

### Ketentuan Penulisan

1. **Sistematika artikel yang berisi gagasan atau pemikiran:** abstrak, kata-kata kunci, pendahuluan, bagian isi (terdiri dari beberapa sub judul sesuai dengan topik yang ditulis), penutup, dan daftar pustaka.
2. **Sistematika artikel yang berisi laporan penelitian:** abstrak, kata-kata kunci, pendahuluan, kajian teoritik, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan, penutup, dan daftar pustaka.
3. **Abstrak** maksimal terdiri dari 200 kata ditulis dalam bahasa Inggris, spasi satu, dicetak dengan huruf miring, menjorok 0,5 cm dari margin kanan dan kiri. Abstrak untuk artikel hasil penelitian berisi tujuan penelitian, pendekatan terhadap masalah, dan hasil temuan. Abstrak untuk artikel non-penelitian berisi ringkasan isi artikel yang disajikan secara padat (minimal berisi persoalan yang diangkat dan pendekatan yang digunakan).
4. **Kata-kata kunci** terdiri dari 3-5 kata, yang menggambarkan daerah masalah yang diteliti atau istilah-istilah yang merupakan dasar pemikiran gagasan dalam karangan asli.
5. **Catatan referensi** ditulis dalam tanda kurung dengan ketentuan: nama belakang, tahun, dan halaman (*jika referensi dari sumber buku*). Contoh: (Milani, 1975), (Driyarkara, 2001: 45-50)
6. **Catatan referensi yang diambil dari internet** ditulis dengan ketentuan: (1) jika dalam referensi terdapat informasi nama penulis dan tahun publikasi, maka penulisan catatan referensi mengacu pada ketentuan di atas; (2) jika dalam referensi tidak terdapat informasi nama penulis dan tahun publikasi, maka ditulis alamat *website/homepage* secara lengkap.
7. **Tabel** dilengkapi dengan judul tabel di bagian atas tabel tersebut. **Gambar/Bagan** dilengkapi dengan judul gambar/bagan di bagian bawah gambar/bagan tersebut.
8. **Daftar pustaka** disusun secara alfabetis. Nama belakang ditulis terlebih dahulu kemudian nama depan (disingkat), ketentuan ini berlaku untuk penulis asing maupun Indonesia. Ketentuan penulisan daftar pustaka menurut sumbernya:
  - a. dari sumber buku: nama penulis, tahun terbit, judul (dicetak miring), edisi, nama kota dan penerbit.  
Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business*. Fourth Edition. USA : John Wiley & Sons, Inc.
  - b. dari sumber jurnal: nama penulis, tahun terbit, judul, nama jurnal (dicetak miring), volume, nomer, halaman  
Milani, K. (1975). "The Relationship in Budget Setting to Industrial Supervisor Performance and Attitudes: A Field Study". *The Accounting Review*. Vol. XII, No. 2, hlm 274 – 284.
  - c. dari sumber selain buku dan jurnal: nama penulis, tahun terbit, judul, jenis sumber (dicetak miring), nama kota dan penerbit.  
Purwantini, C. (2005). "Pengaruh Partisipasi Anggaran, Asimetri Informasi, dan Etika Individu Terhadap Senjangan Anggaran". *Tesis*. Malang: Universitas Brawijaya.
  - d. dari sumber internet  
Haryanto. "Prospek DIY 2010". Tersedia: [Http://www.jogja.co.id/RPJPd/lampiran-RPJPd-2007-2006](http://www.jogja.co.id/RPJPd/lampiran-RPJPd-2007-2006). [27 Maret 2007]



Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat  
Universitas Sanata Dharma Yogyakarta  
Jl. Affandi, Mrican, Tromol Pos 29 Yogyakarta 55002  
Telepon (0274) 513301 Ext. 1527, Faks. (0274) 540793  
E-mail: lemlit@staff.usd.ac.id

