

B

**TESIS**

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN  
KUALIFIKASI AKADEMIK GURU BERDASARKAN  
PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL  
( PERMENDIKNAS) NO. 16 TAHUN 2007  
DI SMK NEGERI 1 MOJOAGUNG KABUPATEN JOMBANG**



MR  
M-2  
TKP. 07/15  
Anw

**KHOIRUL ANWAR**

**NIM. 071314353004**

**PROGRAM MAGISTER KEBIJAKAN PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
SEMESTER GENAP 2014/2015**

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KUALIFIKASI  
AKADEMIK GURU BERDASARKAN PERATURAN MENTERI  
PENDIDIKAN NASIONAL ( PERMENDIKNAS) NO. 16 TAHUN 2007  
DI SMK NEGERI 1 MOJOAGUNG KABUPATEN JOMBANG**

**( Studi Deskriptif Tentang Implementasi Kebijakan Pengembangan  
Kualifikasi Akademik Guru berdasarkan Permendiknas No.16 Tahun 2007  
Di SMK Negeri 1 Mojoagung Kabupaten Jombang )**

**TESIS**

**Untuk Memperoleh Gelar Magister  
Dalam Program Studi Magister Kebijakan Publik  
Pada Program Magister Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Airlangga**

**Oleh :**

**KHOIRUL ANWAR  
NIM. 071314353004**

**PROGRAM MAGISTER KEBIJAKAN PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
SEMESTER GENAP 2014/2015**

**PENULISAN TESIS INI  
TELAH DISETUJUI UNTUK DIUJIKAN**

**Tanggal: 01 Juni 2015**

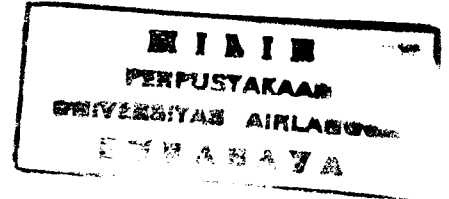
**Oleh:**

**Pembimbing Pertama**



**Prof. Dr. H. Jusuf Irianto, M. Com**

**NIP. 19650506 199303 1 003**



**Pembimbing Kedua**



**Dra. R. Wahyuni Triana, M.Si**

**NIP. 19600612 198201 2 001**

**Mengetahui**

**Ketua Program Studi**



**Dr. Antun Mardiyanta, M.A**

**NIP. 19611031 198810 1 001**

## PENETAPAN PANITIA PENGUJI PENULISAN TESIS

Telah diuji pada:

Tanggal : 01 Juni 2015

### PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Dr. Antun Mardiyanta, M.A

(.....  
*Antun Mardiyanta*  
.....)

Anggota : 1. Prof. Dr. H. Jusuf Irianto, M. Com

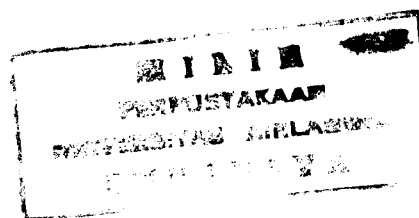
(.....  
*Jusuf Irianto*  
.....)

2. Dra. R. Wahyuni Triana, M.Si

(.....  
*Wahyuni Triana*  
.....)

3. Drs. Roestoto HP, SU

(.....  
*Roestoto HP*  
.....)



## Pernyataan Tidak Melakukan Plagiat :

Bagian atau keseluruhan isi penulisan Tesis ini tidak pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademis pada bidang studi dan / atau universitas lain dan tidak pernah dipublikasikan / ditulis oleh individu selain penyusun kecuali bila dituliskan dengan format kutipan dalam isi Penulisan Tesis.

Apabila ditemukan bukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 01 Juni 2015

Penyusun,



Khoirul Anwar  
Nim. 071314353004

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT, akhirnya penulisan tesis dengan judul “ **Implementasi Kebijakan Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional ( Permendiknas ) No. 16 Tahun 2007 di SMK Negeri 1 Mojoagung Kabupaten Jombang** ” dapat diselesaikan dengan baik.

Sebagai tanda syukur, penulis menjadikan ini sebagai pengalaman untuk refleksi diri yang akan penulis implementasikan dalam bentuk perilaku konstruktif dan kinerja yang baik bagi kepentingan negara dan masyarakat. Tesis ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis dan menginterpretasikan Implementasi Kebijakan Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru Sesuai Permendiknas No.16 Tahun 2007 di SMKN 1 Mojoagung Kabupaten Jombang..

Adapun secara umum tesis ini akan dipergunakan dan atau berguna untuk :

1) Memberikan penjelasan dan ilustrasi tentang pelaksanaan program Pengembangan Kualifikasi Akademik di SMKN 1 Mojoagung Kabupaten Jombang khususnya berhubungan dengan Standar Kualifikasi Akademik Guru, 2) Sebagai salah satu instrumen monitoring program dalam upaya merekomendasikan langkah-langkah bagi penyempurnaan pelaksanaan Program kebijakan yang sudah sedang berjalan,

Harapan kami semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, terutama pengambil dan pelaksana kebijakan pengembangan kualifikasi akademik untuk dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran.

Surabaya, 01 Juni 2015

Penulis,

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillahirobbilalamin, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat alloh SWT, karena-NYA tesis ini akhirnya mampu diselesaikan. Penulis tesis ini telah melalui perjalanan yang amat panjang, yang menguras tenaga, pikiran, dan segala kemampuan penulis secara optimum. Dengan segala keterbatasan yang dimiliki oleh penulis, tidak bisa dipungkiri bahwasannya penulis tesis ini dapat terselesaikankarena bantuan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, perkenankanlah penulis mengungkapkan rasa hormat yang dalam dan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Kepada Pemerintah Republik Indonesai Menteri Pendidikan dan Kebudayaan melalui Tim Manajemen Magister yang telah memberikan finansial dalam bentuk BPPS, sehingga meringankan beban penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya juga tak lupa penulis haturkan kepada :

1. Rektor Universitas Airlangga atas kesempatan dan segala fasilitas yang diberikan kepada penulis dalam mengikuti dan menyelesaikan pendidikan pascasarjana.
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga atas kesempatan untuk menjadi mahasiswa Program Magister Kebijakan Publik.
3. Dr. Antun Mardiyanta, M.A selaku Ketua Program Magister Kebijakan Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik beserta seluruh jajaran dosen dan karyawan, atas segala bentuk ilmu pengetahuan dan pelayanan yang diberikan selama ini.

4. Prof. Dr. H. Jusuf Irianto, M.Com, selaku Dosen Pembimbing Pertama. Dengan bimbingan dan bantuannyalah penulis bisa menyelesaikan tugas ini. Dan dari beliau pula penulis mendapatkan pelajaran berarti dalam hidup sebagai bekal untuk meraih hidup yang penuh dengan kemulyaan.
5. Dra. R. Wahyuni Triana, M.Si selaku Dosen Pembimbing Kedua. Dengan bimbingan dan bantuannyalah penulis bisa menyelesaikan tugas ini
6. Dosen-dosen MKP Unair : Bu Erna, , Pak Roestoto, Pak Bin, Pak Eko, Pak Naryo, Pak Philipus, Pak Gitadi, Pak Mustain, Pak Dyson. Dengan ikhlas memberikan ilmu yang bermanfaat untuk penulis.
7. Mokhammad Yasin, M.Pd, M.M selaku Kepala SMKN 1 Mojoagung beserta semua teman guru dan staf, kalian semua sebagai sumber inspirasiku.
8. Orang tua dan keluargaku, yang selalu mendukung demi kesuksesan penulis.
9. Sahabat seangkatan di MKP Unair Surabaya tahun 2013/ 2014 semuanya, kebersamaan kita menjadi energi tersendiri bagi penulis.

Surabaya, 01 Juni 2015

**KHOIRUL ANWAR**



## RINGKASAN

Guru atau pendidik memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan yang ada seringkali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kinerja dan kualitas guru yang memadai. Pengembangan kualifikasi akademik bagi guru memang suatu langkah yang strategis untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Dalam penelitian ini peneliti mengamati dua komponen penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pertama seorang guru harus memiliki kualifikasi akademik yang baik. Kedua seorang guru harus memiliki pemahaman yang bagus terhadap materi yang akan diajarkan dan pengembangan kualitas. Kedua elemen tersebut harus menyatu secara bersamaan dalam diri guru untuk menghasilkan sebuah proses pembelajaran yang bagus.

Implementasi kebijakan Pengembangan kualifikasi akademik guru di Indonesia sudah berjalan selama delapan tahun sejak dikeluarkannya permendiknas Nomor 16 tahun 2007 yaitu tahun 2007 sampai 2015. Implementasi kebijakan pengembangan kualifikasi akademik guru SMK Negeri 1 Mojoagung di Kabupaten Jombang secara umum sudah berjalan baik. Dalam pandangan beberapa ahli implementasi kebijakan kualifikasi akademik dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain ; 1).Standar dan sasaran kebijakan/ukuran dan tujuan kebijakan, 2). Sumber daya , 3). Karakteristik organisasi pelaksana, 4). Sikap para pelaksana, 5). Komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan, 6). Lingkungan sosial, ekonomi dan politik. Selain itu harus menghadapi berbagai macam kendala yang muncul, antara lain: keterbatasan dana, tidak punya waktu, usia yang sudah tua, , dan lain-lainya. Hal itu dibuktikan dari hasil data yang diperoleh bahwa masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studinya. Dan kualifikasi S1 hanya terpenuhi 72.73 %. Sedangkan S2 hanya terpenuhi 2.27% dari keseluruhan pendidik yang berjumlah 88 orang. Kalau kondisi seperti tidak segera diatasi, sudah pasti akan menghambat kebijakan permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, selain itu kinerja dan kualitas guru tidak akan menjadi baik.

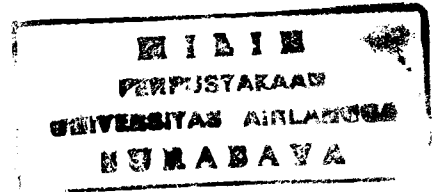
Untuk mengatasi masalah seperti ini, Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah dan Kepala Sekolah wajib mengarahkan, membimbing, membantu, dan mengawasi tenaga pendidik dalam penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena dalam pelaksanaan keseluruhan kegiatan pendidikan di SMKN 1 Mojoagung, kinerja dan kualitas guru merupakan penentu keberhasilan dalam implementasi kebijakan ini. Atas dasar itu, seorang pendidik di SMKN 1 Mojoagung memang harus selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal dan mengaplikasikan Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standart Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

## **SUMMARY**

*Teachers or Educators have a strategic role in the field of education, even existing educational resources are often less meaningful if not accompanied by the performance and quality of adequate teachers. Development of academic qualifications for teachers is a strategic move to improve the quality of education in Indonesia. In this study, researchers observed two important components in improving the quality of education. First, a teacher must have a good academic qualification. Second, a teacher must possess a good understanding of the material to be taught and development of quality. Both of these elements must be integrated simultaneously in themselves teachers to produce a good learning process.*

*The Implementation of Teachers' Academic Qualification Development Policy in Indonesia has been running for eight years since the Regulation of National Education Minister No. 16 of 2007 was issued in 2007 to 2015. The Implementation of Teachers' Academic Qualification Development Policy of SMKN 1 Mojoagung in general has been running well. In the view of some experts qualification policy implementation is influenced by several factors, among others; 1) Standardized and targets policy / size and objectives policy, 2). Resources, 3). Implementing organizational characteristics, 4). The attitude of the implementers, 5). Communication between the organization and implementation activities, 6). Social, economic and political. Otherwise, they have to face some various obstacles that arise, among others: lack of funds, have no much time, the age is old, limited age, and others. This was evidenced from the data obtained that there are teachers who do not teach according to their field of study. The qualification of S1 is only 72.73%, and S2 only fulfilled 2:27% of the 88 educators. If these conditions are not overcome, it will certainly hamper The Regulation of National Education Minister No. 16 of 2007 on Standard of Teachers' Academic Qualification and Competence, in addition to the performance and quality of the teachers are not going to be good.*

*To overcome this problem, the central government, local government and the principal should, guide, assist, and oversee the educators in providing education in accordance with the legislation in force directly. Due to the overall implementation of educational activities at SMKN 1 Mojoagung, performance and quality of teachers is a determinant of success in the implementation of this policy. On that basis, the educators of SMKN 1 Mojoagung should always display the standard approach ideal behavior and apply The Regulation of National Education Minister No. 16 of 2007 on The Standart of Teachers' Academic Qualification and Competence.*



## ABSTRAK

Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) mengamanatkan bahwa pada akhir tahun 2015 seluruh guru harus sudah berkualifikasi pendidikan minimal S1 dan setinggi-tingginya S2 sesuai dengan bidang keahlian dan kompetensinya dalam mengajar, sedangkan kepala sekolah minimal harus S2 sebagaimana dikemukakan dalam UU No 14 Tahun 2005, BAB I, pasal 1, ayat 10. Target tersebut akan sangat sulit dicapai mengingat tenggang waktu yang tersisa hanya tinggal beberapa bulan. Tujuan dikeluarkannya Permendiknas No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru serta Undang - Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme guru. Dengan asumsi bahwa guru sebagai tenaga profesional harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kualitas mutu pendidikan di Indonesia.

Metode yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, sedangkan teknik penetapan informan penelitian ini menggunakan purposive sampling dan key informan. Dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi kebijakan pengembangan kualifikasi akademik guru di SMK Negeri 1 Mojoagung di lihat dari faktor bagaimanakah implementasi kebijakan pengembangan kualifikasi akademik guru untuk meningkatkan kompetensi para tenaga pendidik yang ada di SMK Negeri 1 Mojoagung sesuai dengan Permendiknas No.16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan sudah adanya upaya SMK Negeri 1 Mojoagung untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidiknya agar kinerja dan kualitas SDMnya semakin baik dengan menerapkan permendiknas No. 16 tahun 2007. Walaupun kenyataanya di lapangan semuanya belum bisa berjalan secara maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemerintah. Hal itu dibuktikan dari hasil penelitian di SMKN 1 Mojoagung masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studinya. kenyataanya itu dibuktikan dengan data hasil penelitian bahwa kualifikasi S1 hanya terpenuhi 72.73 %. Sedangkan S2 hanya terpenuhi 2.27% dari keseluruhan pendidik yang berjumlah 88 orang.

**Kata Kunci:** Implementasi Kebijakan, Kualifikasi Akademik, SDM

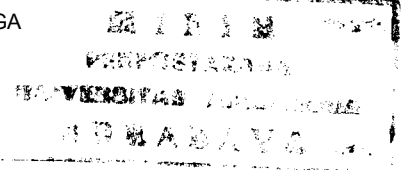
**ABSTRACT**

*Law of Teachers and Lecturers (UUGD) has mandated that by the end of 2015 all teachers must be qualified S1 and S2 as high as in accordance with the skills to enter the field and competence in teaching, and the principal's qualification must be at least S2 as expressed in law No. 14 of 2005 , chapter I, article 1, paragraph 10. These targets will be very difficult to achieve, because the time given left over several months. The purpose of issued the Regulation of National Education Minister 16 of 2007 and the Law No. 14 of 2005 are the government's efforts to improve the professionalism of teachers. Assuming that teachers as professional educators must have the high competence to improve their performance and the quality of education in Indonesia.*

*The method used this research is descriptive qualitative, and the technique of the informan determination's purposive sampling and key informan. Engineering data collection through observation, interviews, and documentation. This study aims to describe the development of implementation academic qualifications policy of teachers at SMKN 1 Mojoagung that it's viewed from the factor how the implementation of academic qualifications development policy to improve the teachers' competence at SMKN 1 Mojoagung accordance the Regulation of National Education Minister No. 16 of 2007 on Standard of Teachers' Academic Qualification and Competence.*

*Results of this study shows that there are some efforts of SMKN 1 Mojoagung to improve its teachers' competence in order the performance and quality of educators' human resources are getting better by applying the Regulation of National Education Minister No. 16 of 2007. However reality on the ground everything can not run optimally in accordance such as expected by the government. This is evidenced by the results of research at SMKN 1 Mojoagung that there are teachers who do not teach according to their field of study. Those facts are proved by the data that the the teachers' academic qualifications of S1 only 72.73%. and S2 only fulfilled 2:27% of the 88 educators.*

**Keywords:** *Policy Implementation, Academic Qualification, Human Resources*



## DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN .....	i
SAMPUL DALAM .....	ii
PRASARAT GELAR .....	iii
PERSETUJUAN .....	iv
PENETAPAN PANITIA PENGUJIAN .....	v
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
UCAPAN TERIMA KASIH .....	viii
RINGKASAN .....	x
SUMMARY .....	xi
ABSTRAK .....	xii
ABSTRACT .....	xiii
DAFTAR ISI .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xviii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Penelitian .....	16
1.3. Tujuan Penelitian .....	16
1.4. Manfaat Penelitian .....	17

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. Penelitian Terdahulu .....	19
2.2. Kajian Teori .....	23
2.2.1. Konsep Kebijakan Publik .....	23
2.2.2. Pengertian Kebijakan .....	23
2.3. Konsep Implementasi Kebijakan .....	27
2.3.1. Pengertian Implementasi Kebijakan .....	7
2.3.2. Model Implementasi Kebijakan Publik .....	29

2.4. Kualifikasi Akademik .....	47
2.4.1. Pengertian Kualifikasi Akademik .....	47
2.4.2. Implementasi Kebijakan Kualifikasi Akademik Guru	48
2.4.3. Program Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru	53
2.4.4. Tujuan Pengembangan Program Kualifikasi Akademik Guru .....	54
2.4.5. Peran institusi dalam penyelenggaraan Program Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru .....	55
2.5. Kompetensi Profesional Guru .....	59
2.5.1. Pengertian Kompetensi .....	59
2.5.2. Pengertian Kompetensi Profesional Guru .....	60
2.5.3. Komponen Kompetensi Profesional Guru .....	62
2.5.4. Faktor –faktor yang mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru .....	65
2.5.5. Peran dan Tugas Guru .....	69
2.6. Kinerja Guru .....	70
2.6.1. Pengertian Kinerja .....	70
2.6.2. Pengertian Kinerja Guru .....	72
2.6.3. Penilaian Kinerja Guru ( PKG ) .....	74
2.7. Kerangka Pemikiran .....	76
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian .....	77
3.2. Lokasi Penelitian .....	77
3.3. Teknik Penetapan Informan .....	78
3.4. Data dan Sumber Data .....	81
1.Data primer .....	82
2.Data sekunder .....	82
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	83
1. Observasi .....	83
2. Wawancara .....	86
3. Dokumentasi .....	87

3.6. Teknik Pengolahan Data .....	87
3.7. Teknik Analisis Data .....	89
<b>BAB IV SEJARAH DAN PERKEMBANGAN SMK NEGERI 1 MOJOAGUNG</b>	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	93
4.1.1. Visi Misi SMK Negeri 1 Mojoagung .....	93
4.1.2. Tujuan dan Sasaran SMK Negeri 1 Mojoagung .....	94
4.2. Sejarah Berdirinya SMK Negeri 1 Mojoagung .....	95
4.3. Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Mojoagung .....	98
4.4. Tenaga Pendidik .....	101
4.5. Tenaga Kependidikan .....	105
4.6. Sarana dan Prasarana SMK Negeri 1 Mojoagung .....	106
<b>BAB V PENYAJIAN DAN ANALISA DATA</b>	
5.1. Standar Kualifikasi Akademik Guru .....	108
5.2. Standar Kompetensi Guru .....	113
5.3. Peningkatan Profesionalisme dan Kualitas Guru .....	115
6.4. Evaluasi Kinerja Guru .....	120
6.5. Implementasi Kebijakan Kualifikasi Akademik Guru .....	122
1. Sasaran Kebijakan / Ukuran dan Tujuan Kebijakan .....	122
2. Sumber Daya/ Resources .....	123
3. Komunikasi antar Organisasi .....	124
4. Karakteristik Agen Pelaksana .....	128
5. Kondisi Ekonomi, Sosial dan Politik .....	129
6. Sikap Para Pelaksana/ disposisi .....	131
<b>BAB VI PEMBAHASAN</b>	
6.1. Pembahasan Penelitian .....	133
6.2. Standar Kualifikasi Akademik Guru .....	134
6.3. Standar Kompetensi Guru .....	137
6.4. Peningkatan Profesionalisme dan Kualitas TenagaPendidik .....	138

6.5. Evaluasi Kinerja Guru .....	142
6.6. Implementasi Kebijakan Kualifikasi Akademik Guru .....	147
1. Sasaran Kebijakan / Ukuran dan Tujuan Kebijakan .....	148
2. Sumber Daya/ Resources .....	148
3. Komunikasi antar Organisasi .....	150
4. Karakteristik Agen Pelaksana .....	152
5. Kondisi Ekonomi, Sosial dan Politik .....	153
6. Sikap Para Pelaksana/ disposisi .....	154

## **BAB VII PENUTUP**

7.1. Kesimpulan .....	156
7.2. Saran dan Rekomendasi .....	159

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN -LAMPIRAN**



**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 . Kualitas Pendidikan di Negara-Negara Asia .....	2
Tabel 1.2. 10 Nilai Tertinggi Nasional .....	4
Tabel 1.3 . Rekapitulasi hasil Uji Kompetensi guru SMK Di Jombang .....	5
Tabel 1.4 . Jumlah sekolah, guru dan kompetensi guru di kab.jombang ....	7
Tabel 1.5. Klasifikasi Peringkat Akreditasi .....	12
Tabel 1.6 . Nilai Akreditasi SMK Negeri 1 Mojoagung .....	12
Tabel 1.7. Tenaga Pendidik SMK Negeri 1 Mojoagung 2014 /2015 .....	13
Tabel 4.1 . Data akreditasi SMKN 1 mojoagung .....	97
Tabel 4.2. Tingkat kualifikasi akademik guru .....	101
Tabel 4.3. Jumlah Guru Per Mata Pelajaran dan Guru BK di SMK Negeri Mojoagung .....	102
Tabel 4.4. Jumlah Tenaga Kependidikan .....	105
Tabel 4.5. Sarana PraktekPenunjang KBM .....	106
Tabel 5.3. Pemetaan Komponen Kompetensi .....	114
Tabel 5.4. Nilai UKG SMKN 1 Mojoagung .....	115
Tabel 5.5. Nilai PKG SMKN 1 Mojoagung .....	121

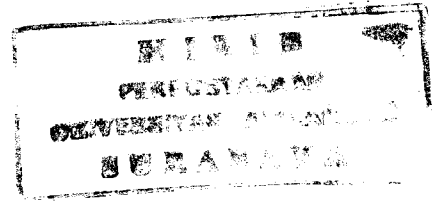
**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Model Dasar Proses Kebijakan .....	24
Gambar 2.2 Sekuensi Implementasi Kebijakan .....	28
Gambar 2.3 Model Implementasi Van Meter .....	30
Gambar 2.4 Model Implementasi Edward .....	34
Gambar 2.5 Regulaive and Acyivity Action .....	45
Gambar 3.1 Model Analisis Data Interaktif .....	90
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Mojoagung .....	100

***BAB I***  
***PENDAHULUAN***

## BAB I

### PENDAHULUAN



#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) mengamanatkan bahwa pada tahun 2015 seluruh guru harus berkualifikasi pendidikan minimal S1 dan setinggi-tingginya S2 sesuai dengan bidang keahlian dan kompetensinya dalam mengajar sedangkan kepala sekolah minimal harus S2 ( UU No 14 Tahun 2005, BAB I, pasal 1, ayat dan 10 tentang Guru dan Dosen ). Target tersebut mungkin akan sangat sulit dicapai mengingat tenggang waktu yang tersisa hanya tinggal setahun. Secara nasional jumlah guru yang sudah terverifikasi sampai tahun 2012 sebanyak 2.607.311 guru, sedangkan jumlah guru berdasarkan NUPTK berjumlah 2,8 juta guru (belum semua data guru terverifikasi). Dari jumlah data guru yang telah terverifikasi tersebut jumlah guru yang berkualifikasi pendidikan S1 secara nasional hanya sebanyak 1,1 juta guru (40%), sementara kemampuan pemerintah pusat memberikan beasiswa kepada guru setiap tahunnya hanya 190.000,- guru (Kompas, 12 Agustus 2013, hal.12).

Harus diakui bahwa kualitas SDM guru masih tergolong rendah, Oleh karena itu pemerintah pusat maupun daerah patut khawatir terhadap kemampuan bersaing SDM guru dalam era globalisasi. Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia diakibatkan oleh rendahnya kualifikasi dan kompetensi guru, yang cenderung *unqualified*, *underqualified*, dan *mismatch*. Diberlakukannya UU Guru-Dosen dan SNP yang mensyaratkan guru minimal harus S-1 dan maksimal S2 akan memperparah keadaan guru. Oleh karenanya, upaya pemberdayaan dan

pengembangan untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi guru harus dilakukan secara berkelanjutan. Peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia semakin dituntut untuk memenuhi tuntutan profesionalisme dan kebutuhan global. Tuntutan ini menjadi sangat berat ketika kita melihat kondisi pendidikan Indonesia saat ini. Kualitas pendidikan tersebut sebagai akibat dari kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik yang masih rendah. Keadaan seperti ini masih berlangsung paling tidak sampai pada akhir tahun 2015, yang menyedihkan lagi apa yang dikatakan oleh Malik Fajar (Kompas, 5 September 2001) dalam Samsudi (2012:6) bahwa sistem pendidikan Indonesia terburuk di Asia. Berikut gambaran mengenai kualitas pendidikan Indonesia dibandingkan dengan Negara-Negara Asia.

**Tabel 1.1**  
**Kualitas Pendidikan di Negara-Negara Asia**

Peringkat	Negara	Skor
1	Korea Selatan	3.09
2	Singapura	3.19
3	Jepang	3.50
4	Taiwan	3.96
5	India	4.24
6	Cina	4.27
7	Malaysia	4.41
8	Hongkong	4.72
9	Filipina	5.47
10	Thailand	5.96
11	Vietnam	6.21
12	Indonesia	6.56

**Sumber:** Abdul Rachman Assegaf, *Internasionalisasi Pendidikan: Sketsa Perbandingan Pendidikan Negara-Negara Islam dan Barat*. Yogyakarta, Gama Media, 2003, hal. 67 ( Dalam Samsudi, 2012: 6).

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa posisi Indonesia berada di bawah Negara Asia lainnya. Karena dalam Tabel 1.1, skor yang tinggi menunjukkan nilai yang rendah terhadap kualitas pendidikan, sedangkan skor yang rendah menunjukkan nilai yang baik terhadap kualitas pendidikan.

Ketertinggalan dari negara-negara tetangga dalam berbagai bidang di era globalisasi menyebabkan pemerintah terdorong untuk memacu diri memiliki standar internasional, dan sektor pendidikan termasuk yang didorong untuk berstandar internasional. Dorongan itu bahkan dicantumkan di dalam UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 50 Ayat (3) yang berbunyi, "Pemerintah dan/atau pemerintah daerah menyelenggarakan sekurang-kurangnya satu satuan pendidikan pada semua jenjang pendidikan, untuk dikembangkan menjadi satuan pendidikan yang bertaraf internasional". Implementasi dari undang-undang tersebut, Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah melalui Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Atas, akan mengembangkan SMK yang berpotensi untuk melaksanakan proses layanan pendidikan yang berkualitas dan menghasilkan lulusan yang diakui secara nasional maupun internasional. Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, yang diuraikan dalam pedoman penjaminan mutu sekolah/madrasah bertaraf internasional pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Dalam pengembangan sekolah tersebut, pemerintah pusat bersama dengan pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota akan memberikan bantuan teknis edukatif dan bantuan dana kepada Sekolah menengah kejuruan ( SMK ) yang berpotensi, inovatif, dan terpilih menjadi sekolah percontohan. Diharapkan pada akhirnya sekolah-sekolah

tersebut mampu mengembangkan dirinya dan mampu menghasilkan lulusan bermutu yang diakui setara dengan tamatan sekolah pada negara-negara Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) atau negara maju lainnya dan mampu bersaing secara internasional.

Secara nasional kompetensi guru rata-rata hasil uji kompetensi guru adalah 42,25 (Jakarta, kompas.com, diakses tanggal 18 Agustus 2012 pkl. 23:57) Dalam tesis Samsudi (2012: 12). Kemudian Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) mengumumkan hasil akhir uji kompetensi guru tahun 2012 yang telah dilaksanakan dengan nilai rata-rata 50,1. Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) didaulat mendapat predikat sebagai provinsi dengan nilai rata-rata tertinggi. Seperti terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**10 Nilai Tertinggi Nasional**

No	Provinsi	Nilai
1	DIY	55.1
2	DKI Jakarta	49.2
3	Bali	48.9
4	Jawa Timur	47.1
5	Jawa Tengah	45.2
6	Jawa Barat	44.0
7	Kepulauan Riau	43.8
8	Sumatera Barat	42.7
9	Papua	41.1
10	Banten	41.1

Sumber: Jakarta, Kompas.com (diakses tanggal 18 Agustus 2012 pkl. 23:57).

Tabel 1.2 di atas menunjukkan tingkat rata-rata nilai ujian nasional. Meskipun masuk jajaran tertinggi nilai rata-rata, ini cukup memprihatinkan. Lihat saja DIY yang memiliki nilai rata-rata tertinggi hanya bisa mencapai angka 55.1. “ Kalau ada di raport kesepuluh anak ini pasti tidak akan lulus. Kecuali nilai sudah di mark up oleh oknum guru” ( Mohammad Nuh, Jakarta, Kompas.com).

Selanjutnya untuk mengetahui kompetensi guru SMK Negeri/Swasta Bidang Study UN sebagai bahan pemetaan kebutuhan pelatihan peningkatan kompetensi bagi guru bidang study UN SMK Negeri/Swasta se-Kabupaten Jombang, maka salah satu kegiatan yang dilaksanakan adalah kegiatan uji kompetensi. Dengan uji kompetensi tersebut akan diketahui kemampuan guru secara individu dalam melaksanakan tugas yang dilandasi ketrampilan dan pengetahuan serta dukungan sikap kerja yang menjadi tuntutan pekerjaan.

Dengan hasil uji kompetensi guru dan pemetaan kompetensi guru bidang study UN SMK Negeri/Swasta tersebut, merupakan kondisi kinerja pendidikan SMK saat ini yang dapat digunakan sebagai dasar dalam melaksanakan diklat peningkatan kompetensi guru dan diklat model pembelajaran guru dalam rangka program peningkatan kompetensi guru bidang study UN SMK, yang pada akhirnya diharapkan dapat mewujudkan peningkatan mutu pendidikan SMK di Kabupaten Jombang. Hasil uji kompetensi seperti pada tabel berikut:

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Kompetensi Guru SMK Negeri / Swasta**  
**Di Jombang**

No	Mata Pelajaran	Jumlah Peserta	Hasil			
			Kompetensi (%)	Cukup (%)	Kurang (%)	Tdk komp (%)
1	Matematika	58	87,9	10,3	1,7	0
2	Bhs.Ingggris	38	94,7	5,3	0	0
3	Bhs. Indonesia	39	84,6	10,3	5,1	0
4	Geografi	34	76,5	23,5	0	0
5	Fisika	35	91,4	8,6	0	0
6	Ekonomi	46	50,0	50,0	0	0
7	Biologi	34	91,2	8,8	0	0
8	Sosiologi	45	66,7	31,1	2,2	0
9	Kimia	52	71,2	26,9	1,9	0
<b>Jumlah</b>		381	79,4	19,4	1,2	0,0

Sumber: Laporan hasil uji kompetensi (Dinas Pendidikan Jombang, 2013).

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai uji kompetensi guru-guru yang ada di Jombang rata-rata hasilnya baik. Dalam rangka meningkatkan mutu dan kualitas SDM guru, sekolah harus mengembangkan program peningkatan kompetensi guru melalui peningkatan kualifikasi pendidikan guru, minimal 75 % guru harus berpendidikan S1 sesuai dengan bidang studi yang diampu dan 25 % untuk guru berpendidikan S2 sesuai dengan bidang studi yang diampu atau linear dengan S1 yang dimilikinya dari perguruan tinggi negeri yang sudah terakreditasi A.

Untuk itu sekolah perlu mengembangkan pula kompetensi bahasa Inggris guru dan kompetensi pada bidang TIK terutama untuk guru kelompok sains dan matematika. Kepala sekolah harus mempunyai visi internasional, mampu membangun jejaring internasional, memiliki kompetensi manajerial, serta jiwa kepemimpinan dan entrepreneurship yang kuat dalam memfasilitasi seluruh anggota komunitas sekolah untuk mengembangkan keunggulan kompetitif dan komparatif bertaraf internasional. Untuk mendukung kelancaran tugas tersebut kepala sekolah harus berpendidikan minimal S2 dan mampu berbahasa Inggris secara aktif.

Munculnya UU nomor 14 tahun 2005 tentang Guru-Dosen dan Peraturan Mendiknas nomor 19 tahun 2005 tentang Standart Nasional Pendidikan merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme dan memprofesikan guru. Dengan asumsi bahwa guru sebagai profesi yang profesional dengan segala kompetensi yang harus dimiliki, akan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, output, maupun outcome. Hal ini akan menjadi kenyataan apabila kita menjalankan amanah dalam perundangan tersebut yang mengatakan bahwa "Pendidik dan Tenaga Kependidikan harus memiliki



kualifikasi akademik dan kompetensi (pedagogik, kepribadian, profesional, sosial) sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Paulina, 2006).

Sebagai langkah awal yang harus dijawab dan yang merupakan masalah pada penelitian ini adalah "Bagaimana tingkat kualifikasi akademik dan kompetensi guru di SMK Negeri 1 Mojoagung, serta bagaimana upaya pengembangannya untuk menyikapi permendiknas nomor 16 tahun 2007 ? ". Kualifikasi akademik dan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan guru (Tabel 1.4) juga bisa mempengaruhi proses pembelajaran. Karena minimnya pengetahuan dan pemahaman terhadap teori, metode, dan strategi pembelajaran, guru cenderung menggunakan pembelajaran satu arah, jauh dari PAKEM, dan pembelajaran semacam ini keefektifitasannya rendah. Ketidaklayakan guru ini terjadi di semua jenjang pendidikan dan apabila kita ranking dari yang terbesar sampai terkecil adalah; SD/ MI, SLTP/ MTs, SMK/ SMU, dan MA (Tabel 1.4).

**Tabel 1.4 :**

**Jumlah Sekolah dan Guru, Kemampuan Guru dalam Mengajar di Lembaga Dikdasmen Kota Jombang.**

No	Sekolah	Jml sekolah	Jml guru	Kemampuan Guru Mengajar					
				Layak		Semi Layak		Tdk Layak	
				jml	%	jml	%	jml	%
1	SD	262	3.583	2.412	67.3	816	22.8	355	9.9
2	MI	48	625	381	61.0	110	17.6	134	21.4
3	SLTP	90	2.429	2.133	87.8	168	6.9	128	5.3
4	MTS	24	492	428	87.0	26	5.3	38	7.7
5	SMA	48	1.713	1.611	94.0	73	4.3	29	1.7
6	MA	48	1.736	1.495	86.1	207	11.9	34	2.0
7	SMK	13	323	306	94.7	14	4.3	3	0.9
Jumlah		533	10.901	8.766	82.5	1414	10.4	721	6.9

Sumber: Profil Pendidikan Kota Jombang, 2013-2014 (dimodifikasi)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa Ketidaklayakan guru dalam mengajar bukan tanpa sebab, banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan (non-pendidikan atau latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu), jumlah mata pelajaran yang diampu, kesibukan, tidak mampu merancang dan melaksanakan serta mengevaluasi pembelajaran, dan sebagainya. SMK Negeri 1 Mojoagung adalah salah satu sekolah di Jombang yang masih banyak guru lulusan S1 dan masih ada yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya dan kompetensinya, sedangkan guru yang lulusan S2 dari 19 orang rata rata tidak linier dengan kualifikasi S1 dimilikinya. Padahal tuntutan peningkatan kualifikasi akademik guru berdasarkan amanat UU No 14 tahun 2005 dan permendiknas No 16 tahun 2007 guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sesuai dengan jenjang dan sesuai dengan latar belakang bidang pendidikannya baik S1 maupun S2.

Maka untuk menindaklanjuti amanat UUGD Nomoe 14 tahun 2005 tersebut maka Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui Dinas pendidikan kabupaten jombang berkomitmen agar pada pada tahun 2015 semua guru harus berkualifikasi pendidikan Minimal S 1 dan Setinggi – tinginya S2 sesuai bidang kompetensinya, termasuk di Diknas Kab.Jombang, Program pengembangan kualifikasi akademik merupakan tindak lanjut secara nyata oleh Pemerintah Kabupaten Jombang, melalui kerjasama dan kesepakatan bersama untuk *sharing* pemberian beasiswa bagi guru antara pemerintah pusat (Mendiknas), Pemrov. Jatim, dan Pemerintah Kabupaten/Kota sebagai realisasi dari UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 13 Ayat (1) yang menyatakan bahwa Pemerintah Pusat dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran untuk

peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik bagi guru dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Keberadaan UUGD tidak akan berarti banyak apabila Pemerintah Daerah tidak menjabarkannya ke dalam program-program peningkatan pendidikan para guru dan menjalankannya secara konsisten. Sebab peningkatan kompetensi dan kinerja guru akan berimplikasi pada kualitas anak didiknya.

Diamatkan juga di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan, dan ayat (3) menegaskan bahwa Pemerintah untuk mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang.

Sistem Pendidikan Nasional tersebut diharapkan mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan. Prinsip-prinsip dasar inilah yang telah melahirkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Pemerintah pusat dan pemerintah daerah berhak mengarahkan, membimbing, membantu, dan mengawasi penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah pusat dan

pemerintah daerah wajib memberikan layanan dan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi. Pemerintah pusat dan pemerintah daerah wajib menjamin tersedianya dana guna terselenggaranya pendidikan bagi setiap warga negara yang berusia tujuh sampai dengan lima belas tahun.

Visi pendidikan nasional adalah terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia agar berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah, antara lain: 1) Meningkatkan mutu pendidikan; 2) Meningkatkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan masyarakat dan tantangan global; 3) Membantu dan memfasilitasi pengembangan potensi anak bangsa secara utuh sejak usia dini sampai akhir hayat; 4) Meningkatkan keprofesionalan dan akuntabilitas lembaga pendidikan sebagai pusat pembudayaan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, dan nilai berdasarkan standar yang bersifat nasional dan global.

Dalam rangka mewujudkan visi dan menjalankan misi pendidikan nasional, diperlukan suatu acuan dasar bagi setiap penyelenggara satuan pendidikan. Antara lain :(1) pendidikan yang berisi muatan yang seimbang dan holistik; (2) proses pembelajaran yang demokratis, mendidik, memotivasi, mendorong kreativitas, dan dialogis; (3) hasil pendidikan yang bermutu dan terukur; (4) berkembangnya profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan; (5) tersedianya sarana dan prasarana belajar yang memungkinkan berkembangnya potensi peserta didik secara optimal; (6) berkembangnya pengelolaan pendidikan yang memberdayakan satuan pendidikan; dan (7) terlaksananya evaluasi, akreditasi, dan sertifikasi yang

berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Penelitian ini akan memfokuskan pada pengembangan kualifikasi akademik guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam meningkatkan kinerja dan kualitasnya di Kabupaten Jombang, terutama di SMK Negeri 1 Mojoagung.

Latar belakang terpilihnya SMK Negeri 1 Mojoagung sebagai tempat penelitian adalah :

1. SMK Negeri 1 Mojoagung merupakan salah satu sekolah model percontohan (sekolah kluster) untuk sekolah - sekolah lain yang ada di daerah Jombang dan dianggap salah satu sekolah terbaik di kabupaten Jombang dengan menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001: 2008 tahun 2014 (dari segi kualitas pelayanan, Kurikulum dan Pembelajaran, Administrasi dan Manajemen, Organisasi dan Kelembagaan ,sarana prasarana, Pembiayaan, Peserta didik, dan jaringan dengan pihak luar), akan tetapi itu semua tidak diimbangi dengan tenaga pendidik yang berkualitas atau kinerja dan kualitas SDM yang masih rendah.
2. Sekolah tersebut ditunjuk oleh pemerintah sebagai pelaksana sekolah model percontohan atau sekolah kluster pada tahun 2011 dengan memperoleh sertifikat ISO 2008 pada tahun 2011. Sebelum penunjukannya sebagai sekolah model percontohan, SMK Negeri 1 Mojoagung salah satu SMK Negeri aliansi yang selalu mendapat bimbingan dan arahan arahan serta masukan dari sekolah sekolah yang sudah menjadi sekolah model percontohan.

Mutu setiap sekolah yang menyelenggarakan program pengembangan kualifikasi akademik guru dijamin oleh keberhasilan pihak sekolah dalam memperoleh sertifikat akreditasi dari Badan Akreditasi Nasional (BAN) dengan

klasifikasi A. SMK Negeri 1 Mojoagung mendapatkan statusnya dengan akreditasi A (Amat Baik) dari BAN tepatnya pada tanggal 25 Januari 2007 dengan rincian klasifikasi peringkat akreditasi dan nilai sekolah sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Klasifikasi Peringkat Akreditasi**

Klasifikasi	Predikat
86 < NA < 100	A (Amat Baik)
71 < NA < 85	B (Baik)
56 < NA < 70	C (Cukup)

Sumber: Lampiran sertifikasi akreditasi SMKN 1 Mojoagung Tahun 2012

Tabel 1.5 di atas menunjukkan bahwa nilai akreditasi SMKN 1 Mojoagung adalah A. SMK Negeri 1 Mojoagung mendapatkan lagi statusnya dengan akreditasi A (Amat Baik) dari BAN tepatnya pada tanggal 19 Nopember 2012 dengan rincian klasifikasi peringkat akreditasi nilai sekolah sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Nilai Akreditasi Jurusan APk, AK dan PM SMK Negeri 1 Mojoagung**

No	Komponen	Nilai Apk	Nilai Ak	Nilai Pm
1	Standar isi	94	92	92
2	Standar Proses	96	96	96
3	Standar Kompetensi Lulusan	95	95	95
4	Standar Pendidik dan Tenaga kependidikan	96	96	96
5	Standar Sarana dan prasarana	95	93	93
6	Standar Pengelolaan	90	89	89
7	Standar Pembiayaan	90	90	90
8	Standar Penilaian Pendidikan	94	94	93
	Nilai Akhir	93	93	93

Sumber: Lampiran sertifikasi akreditasi SMKN 1 Mojoagung Tahun 2012

Tabel 1.6 menunjukkan tentang isi standar yang harus dipenuhi oleh SMK Negeri 1 Mojoagung Terkait dengan kinerja dan kualitas SDM guru, sekolah harus mengembangkan program peningkatan kompetensi guru melalui peningkatan kualifikasi pendidikan guru, yaitu minimal 75 % guru harus berpendidikan S1 sesuai dengan bidang studi yang diampu dan 25 % untuk guru berpendidikan S2 sesuai dengan bidang studi yang diampu atau linear dengan S1 yang dimilikinya dari perguruan tinggi yang program studinya terakreditasi A. Selain itu, kompetensi guru dalam pengelolaan sistem pembelajaran ditingkatkan untuk menuju pada proses pembelajaran yang setara dengan proses pembelajaran pada sekolah unggul bertaraf internasional. Untuk itu, sekolah perlu mengembangkan pula kompetensi Bahasa Inggris guru dan kompetensi pada bidang TIK/ICT, terutama untuk guru kelompok Sains dan Matematika (MIPA).

Berikut adalah tabel gambaran kualifikasi tenaga pendidik di SMKN 1 Mojoagung:

**Tabel 1.7**  
**Tingkat Kualifikasi Akademik Tenaga Pendidik**  
**SMK Negeri 1 Mojoagung Tahun 2014 - 2015**

Ijazah Tertinggi	Status Kepegawaian		Jumlah	Prosentase
	PNS	GTT		
S-2	16	3	19	21.59 %
S-1	49	20	69	78.41 %
<b>Jumlah</b>	<b>65</b>	<b>23</b>	<b>88</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Primer, diolah

Tabel 1.7 di atas menunjukkan bahwa tenaga pendidik di SMKN 1 Mojoagung ijazah terakhir guru PNS dan swasta yang paling banyak adalah

Sarjana atau S-1 sebesar 78.41%. Dari 78.41%. atau sebanyak 69 orang guru yang berpendidikan terakhir S-1 yang layak dan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu di sekolah hanya 64 orang atau cuma 72.73 % dan yang tidak layak karena tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu di sekolah sebanyak 5 orang atau 5.68 %.

Selanjutnya S-2 sebesar 21.59%. Dari 21.59% atau sebanyak 19 orang guru yang berpendidikan terakhir S-2 yang layak dan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu di sekolah hanya 2 orang atau cuma 2.27 %, dan yang tidak layak karena tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu di sekolah sebanyak 17 orang atau 19.32%.

Persyaratan untuk Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru harus terpenuhi paling sedikit 75% pendidik yang berpendidikan S1 sesuai dengan bidang studi yang diampu, dan 25% pendidik yang berpendidikan S2 yang sesuai dengan bidang studi yang diampu , tetapi kenyataannya kualifikasi S1 hanya terpenuhi 72.73 %. Sedangkan S2 hanya terpenuhi 2.27% dari keseluruhan pendidik yang berjumlah 88 orang. Berdasarkan pengamatan data tersebut, peneliti mengamati dari delapan komponen nilai yang paling rendah adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan.

Suatu kebijakan atau program, bagaimanapun baiknya tidak akan mencapai tujuan dengan sendirinya dan menampilkan hasil tanpa adanya proses implementasi terlebih dahulu. Keberhasilan implementasi sendiri ditentukan oleh berbagai faktor sehingga keberhasilannya pun juga sangat tergantung pada faktor-faktor tersebut. Oleh karenanya, studi implementasi sangat diperlukan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan suatu kebijakan atau program yang



senyatanya telah dilakukan di lapangan sekaligus untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi pelaksanaan kebijakan atau program tersebut. Seperti yang diketahui, dengan masa rintisan pertama pada tahun 2010 dan terus berlanjut sampai saat ini, implementasi Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru ini tentunya bukan tergolong baru. Ketertarikan peneliti untuk mengetahui lebih jauh mengenai pelaksanaan Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru di SMK Negeri 1 Mojoagung terkait kualifikasi dan kompetensi guru, mendasari dipilihnya judul penelitian " Implementasi Kebijakan Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 16 Tahun 2007 di SMK Negeri 1 Mojoagung Kabupaten Jombang tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru".

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memaparkan bagaimana pelaksanaan program yang senyatanya di lapangan, apakah sudah mencapai target atau belum. Dengan mengetahui bagaimana kondisi senyatanya yang terjadi di lapangan, diharapkan nantinya dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor berpengaruh, baik faktor pendukung maupun faktor penghambat selama pelaksanaan program sehingga implementasinya di masa mendatang dapat berjalan lebih maksimal.

Berdasarkan gambaran tersebut di atas, akan dikaji dan dianalisis lebih lanjut mengenai peningkatan kualifikasi akademik guru SMK Negeri 1 Mojoagung di Kabupaten Jombang tersebut dari sudut pandang implementasi kebijakan, melalui berbagai model implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh berbagai pakar, diantaranya; Van Meter and Van Horn(1975), Grindle (1980), Edwards III (1980), Jones (1991), Mazmanian, Daniel et.al(1983), Hogwood (1983), Winarno

(2002), Dunn(1981). Implementasi merupakan kajian yang menarik dalam analisis kebijakan, bukan hanya penentu suatu kebijakan berhasil atau tidaknya diimplementasikan atau suatu kebijakan yang kurang baik bahkan dapat diimplementasi dengan baik, bahkan sebaliknya kebijakan yang baik akan kurang baik dalam implementasinya. Tetapi kajian implementasi kebijakan merupakan seni dan ilmu bagi para administrator publik sebagai implementator dalam menjalankan setiap kebijakan (Siagian, 1987). Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian berjudul **“ Implementasi Kebijakan Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional ( Permendiknas ) No. 16 Tahun 2007 di SMK Negeri 1 Mojoagung Kabupaten Jombang ”**

### **1.2. Rumusan Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Bagaimana Implementasi Kebijakan Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 16 Tahun 2007 di SMK Negeri 1 Mojoagung Kabupaten Jombang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah disampaikan, maka tujuan utama dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui, memaparkan dan mendeskripsikan bagaimana pelaksanaan program Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 16 Tahun 2007 di SMK

Negeri 1 Mojoagung Kabupaten Jombang yang senyatanya di lapangan, apakah sudah mencapai target atau belum.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Sebagai suatu kegiatan, maka sudah barang tentu penulisan ini mempunyai kegunaan. Adapun kegunaannya sebagai berikut :

##### **a. Kegunaan Teoritis/ Akademik**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan dan referensi bagi dunia pendidikan dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian lebih lanjut.
2. Diharapkan hasil penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran bagi peneliti lain yang sedang atau akan melakukan penelitian mengenai pentingnya kualifikasi akademik yang harus di miliki tenaga pendidik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan.

##### **b. Kegunaan Praktis**

Setelah penelitian ini selesai diharapkan dapat memberikan sumbangan yang kongkrit bagi upaya peningkatan mutu pendidikan, terutama kualitas guru dalam mengembangkan kualifikasi akademiknya. Secara spesifik hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

### 1. Kepala sekolah

Dengan mengungkapkan data empiris diharapkan kepala sekolah dapat membuat rencana dan strategi pengembangan sistem pendidikan yang sesuai dengan keadaan dan kemampuan lingkungan sekolahnya, baik yang menyangkut sistem rekrutmen guru maupun upaya berkelanjutan dalam memberdayakan dan meningkatkan kinerja guru.

### 2. Guru

Guru yang merupakan ujung tombak dalam upaya menghantarkan tujuan pendidikan diharapkan selalu berupaya meningkatkan kualitas profesinya dengan terus melakukan introspeksi baik yang menyangkut kualitas teknis maupun kualitas sosial. Sehingga performance guru akan sesuai dengan tuntutan profesinya.

### 3. Bagi pemerintah pusat maupun daerah

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan bahan-bahan untuk kemudian dipertimbangkan dalam mengola dan mengambil kebijakan pendidikan khususnya yang berhubungan upaya meningkatkan profesionalisme guru

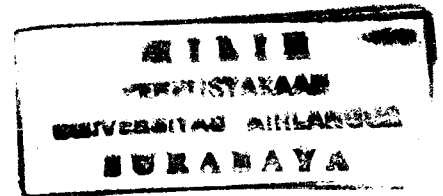
### 4. Bagi peneliti selanjutnya

hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan mungkin dapat dijadikan sebagai bahan literature pensinkronan masalah yang akan diteliti berkaitan dengan kinerja profesinal guru..

***BAB II***  
***TINJAUAN PUSTAKA***

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA



#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Studi terdahulu yang memberikan gambaran terhadap penulisan ini dilakukan oleh :

1. Winarsih dengan judul **Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Sekolah Dasar (Studi Kasus di Kabupaten Semarang)** pada tahun 2008. Dari hasil penulisan tersebut diperoleh hasil:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan sertifikasi guru SD di Kabupaten Semarang secara umum sudah berjalan baik. Pada faktor komunikasi, sub faktor transmisi dan konsistensi informasi adalah baik, namun dari sub faktor kejelasan ada masalah. Ketidakjelasan informasi ini antara lain mengenai persyaratan masa kerja guru, format portofolio dan format Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Selanjutnya, pada faktor sumber daya, sub faktor staf, informasi, wewenang berjalan efektif namun sub faktor fasilitas tidak memadai.
2. Fasilitas berupa sarana dan prasarana maupun anggaran khusus untuk pelaksanaan sertifikasi di Kabupaten Semarang tidak ada. Faktor disposisi implementor termasuk baik. Faktor struktur birokrasi juga mendukung implementasi kebijakan tersebut. Terakhir, faktor kondisi sosial ekonomi juga merupakan faktor pendukung implementasi kebijakan sertifikasi guru SD di Kabupaten Semarang. Untuk itu maka Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang perlu melakukan sosialisasi yang optimal dengan memberdayakan para kepala

sekolah SD serta pengawas guru SD. mengoptimalkan pemanfaatan database seluruh guru SD baik negeri maupun swasta di Kabupaten Semarang.

3. Selanjutnya, pemerintah daerah Kabupaten Semarang memprioritaskan dana untuk pelaksanaan sertifikasi guru SD di Kabupaten Semarang dan pemberian insentif bagi para pelaksana sebagai *reward*.

Perbedaan Penulisan sekarang dengan Penulisan terdahulu yaitu bahwa penulisan terdahulu menggambarkan kebijakan pemerintah dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru melalui kebijakan sertifikasi guru, dengan memberikan tunjangan kepada guru guru yang sudah memenuhi syarat sertifikasi. Sedangkan penelitian sekarang memberikan gambaran tentang peningkatan kompetensi dan kinerja guru melalui pengembangan kualifikasi akademiknya. .

2. Sofjan Aripin dengan judul **Implementasi Kualifikasi Akademik Guru Sekolah Dasar di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, ( Kajian Konseptual dan Pragmatis)** tahun 2010. Dan dari hasil penulisan tersebut diperoleh hasil tentang proses implementasi kebijakan di sekolah.

1. Model implementasi kebijakan secara konseptual berusaha memudahkan bagi para analis kebijakan, implementator kebijakan, formulator kebijakan, bahkan sasaran kebijakan untuk menentukan keberhasilan suatu kebijakan (UU No.14 tahun 2005).
2. Kebijakan UU No.14 tahun 2005 merupakan hal yang penting dan krusial dalam implementasinya bukan hanya dalam pandangan aspek politik, tetapi aspek normative filosofis bahwa keberhasilan suatu bangsa sangat ditentukan oleh aspek pendidik (guru dan dosen).

3. Titik focus kebijakan ini secara implementatif ada pada pemerintah daerah khususnya pada pemerintah kabupaten dan kota, sebagaimana yang diimplementasikan pada pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam peningkatan kualifikasi akademik guru sekolah dasar (SD).

Perbedaan Penulisan ini dengan Penulisan terdahulu yaitu Penulisan terdahulu mendeskripsikan dan menunjukkan pencapaian implementasi kebijakan UU No.14 tahun 2015 dan titik fokus pencapaian kebijakan ini ditentukan oleh pemerintah. Sedangkan penulisan kali ini mendeskripsikan dan menunjukkan pencapaian implementasi kebijakan pengembangan kualifikasinya akademik guru di SMK Negeri 1 Mojoagung sesuai dengan Permendiknas No.16 tahun 2007.

3. Samsudi dengan judul **implementasi kebijakan pengembangan kompetensi guru dalam rangka penyelenggaraan RSBI di SMA Negeri Mojoagung sesuai dengan Permendiknas No.16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru (Studi Deskriptif Tentang Implementasi Program R-SMA-BI Dalam Perspektif Van Meter dan Van Horn Di Kabupaten Jombang )** pada tahun 2012. Dan dari hasil penulisan tersebut diperoleh hasil tentang proses implementasi kebijakan di sekolah, diawali melakukan penguatan kelembagaan dengan cara :

1. Pengenalan ide kebijakan melalui kegiatan sosialisasi secara berkesinambungan kepada warga sekolah terutama kepada guru-guru dan *stakeholders* lainnya.
2. Guna mempermudah implementasi kebijakan, dilakukan pembagian tugas dengan membentuk tim, pengembang sekolah, memantapkan fungsi MGMP sekolah, dan menetapkan fasilitator mata pelajaran.



3. Pemetaan kurikulum untuk menambah komponen "X" dalam KTSP dilakukan dengan cara adaptasi dan/atau adopsi kurikulum internasional. Kedua, kesiapan sumber daya, ada dua, yaitu sumber daya manusia dan ketersediaan fasilitas (sarana dan prasarana). *Ketiga*, perubahan di sekolah dalam strategi pembelajaran telah mengalami perubahan terlihat dari penggunaan bilingual (bahasa Inggris dan bahasa Indonesia).
4. Keberhasilan implementasi kebijakan berkat peran agen-agen perubahan internal dan eksternal sekolah.

Perbedaan Penulisan ini dengan Penulisan terdahulu yaitu Penulisan terdahulu mendeskripsikan dan menunjukkan pencapaian implementasi kebijakan pengembangan kompetensi guru. Sedangkan penulisan kali ini mendeskripsikan dan menunjukkan pencapaian implementasi kebijakan pengembangan kualifikasinya akademik guru di SMK Negeri 1 Mojoagung sesuai dengan Permendiknas No.16 tahun 2007.

4. Sri Hartini dengan judul **Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Sekecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan** pada tahun 2013. Dari hasil penulisan tersebut diperoleh hasil:

1. Kualifikasi akademik berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala sekolah. Pengaruh tersebut bersifat positif, artinya semakin tinggi kualifikasi akademik, maka kinerja kepala sekolah cenderung semakin tinggi. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualifikasi akademik, maka kinerja kepala sekolah cenderung semakin rendah.
2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala

sekolah. Pengaruh tersebut bersifat positif, artinya semakin banyak pengalaman kerja, maka kinerja kepala sekolah cenderung semakin tinggi. Demikian pula sebaliknya, semakin sedikit pengalaman kerja, maka kinerja kepala sekolah cenderung semakin rendah.

3. Semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja kepala sekolah cenderung semakin tinggi. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, maka kinerja kepala sekolah cenderung semakin rendah.

Perbedaan Penulisan ini dengan Penulisan terdahulu yaitu bahwa penulisan terdahulu mendeskripsikan tentang kinerja kepala sekolah yang di dasarkan pada kualifikasi akademik yang dimiliki oleh kepala sekolah. Dengan memiliki kualifikasi akademik yang baik, pengalaman mengajar yang baik, dan motivasi kerja yang baik maka kinerja kepala sekolah juga akan menjadi semakin baik. Sedangkan penulisan kali ini mendeskripsikan dan menunjukkan pencapaian implementasi kebijakan pengembangan kualifikasi akademik bagi tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan kinerja dan kualitas SDMnya.

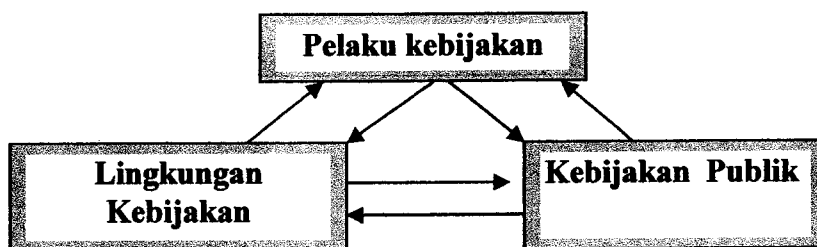
## **2.2. Kajian Teori**

### **2.2.1. Konsep Kebijakan Publik**

### **2.2.2. Pengertian Kebijakan**

Istilah kebijakan atau sebagian orang mengistilahkan kebijaksanaan seringkali disamakan pengertiannya dengan istilah *policy*. Hal tersebut barangkali dikarenakan sampai saat ini belum diketahui terjemahan yang tepat istilah *policy* ke dalam Bahasa Indonesia. Apa itu *policy* atau kebijakan?. Donovan dan Jackson dalam Keban (2004: 55) menjelaskan bahwa *policy* dapat dilihat secara filosofis,

sebagai suatu produk, sebagai suatu proses dan sebagai kerangka kerja. Sebagai suatu konsep filosofis, kebijakan merupakan serangkaian prinsip, atau kondisi yang diinginkan; sebagai suatu produk, kebijakan dipandang sebagai serangkaian kesimpulan atau rekomendasi; sebagai suatu proses, kebijakan dipandang sebagai suatu cara dimana melalui cara tersebut suatu organisasi dapat mengetahui apa yang diharapkan darinya yaitu program dan mekanisme dalam mencapai produknya dan sebagai kerangka kerja, kebijakan merupakan suatu proses tawar menawar dan negoisasi untuk merumuskan isu-isu dan metode implementasinya. Proses kebijakan diletakkan pada konteks sistem kebijakan, yang menurut Dunn, dengan mengutip Thomas R. Dye dalam Samsudi (2012:29), dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar : 2. 1. Model Dasar Proses Kebijakan Dunn (2009:270)**

Sumber : Samsudi (2012:29)

### 2.2.3. Pengertian Kebijakan Publik

Setelah memahami pengertian tentang kebijakan seperti yang diuraikan di atas, maka selanjutnya adalah menguraikan makna dari kebijakan publik, karena pada dasarnya Kebijakan publik berbeda dengan kebijakan private/swasta. Banyak sekali pengertian yang telah diungkapkan oleh pakar tentang kebijakan publik, namun demikian banyak pakar merasakan kesulitan untuk mendapatkan

Menurut kamus Administrasi publik dari Chandler dan Plano dalam Keban (2004:56) kebijakan publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumberdaya-sumberdaya yang ada untuk memecahkan masalah-masalah publik atau pemerintah. Sedangkan kebijakan publik menurut Thomas Dye dalam Subarsono (2005:2) adalah apapun pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan (*public policy is whatever governments choose to do or not to do*). Definisi kebijakan publik dari Thomas Dye tersebut mengandung makna bahwa (1) kebijakan publik tersebut dibuat oleh badan pemerintah, bukan organisasi swasta, (2) kebijakan publik menyangkut pilihan yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh badan pemerintah.

Kemudian, Richard Rose dalam Budi Winarno (2002: 15) berpendapat bahwa kebijakan hendaknya dipahami sebagai serangkaian kegiatan yang sedikit banyak berhubungan beserta konsekuensi-konsekuensinya bagi mereka yang bersangkutan daripada sebagai suatu keputusan tersendiri. Kebijakan dipahami sebagai arah atau pola kegiatan dan bukan sekedar keputusan untuk melakukan sesuatu. Pengertian kebijakan publik yang lain adalah dari James E. Anderson dalam Wahab (2004:5) yang menyatakan bahwa kebijakan-kebijakan yang dikembangkan/dibuat oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah. Implikasi pengertian dari pandangan ini adalah bahwa kebijakan publik :

1. Lebih merupakan tindakan yang mengarah pada tujuan daripada sebagai perilaku atau tindakan yang kebetulan;
2. Pada hakekatnya terdiri atas tindakan-tindakan yang saling terkait;

3. Bersangkutan dengan apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah dalam bidang tertentu atau bahkan merupakan apa yang pemerintah maksud atau melakukan sesuatu atau menyatakan melakukan sesuatu;
4. Bisa bersifat positif yang berarti merupakan beberapa bentuk tindakan (langkah) pemerintah mengenai masalah tertentu, dan bersifat negatif yang berarti merupakan keputusan pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu;
5. Kebijakan publik setidak-tidaknya dalam arti positif didasarkan atau selalu dilandaskan pada peraturan/undang-undang yang bersifat memaksa (otoratif).

Menurut Nugroho (2009:110), kebijakan publik adalah keputusan otoritas negara yang bertujuan mengatur kehidupan bersama. Tujuan kebijakan publik dapat dibedakan dari sisi sumber daya atau risorsis, yaitu antara kebijakan publik yang bertujuan men-distribusi sumber daya negara dan yang bertujuan menyerap sumber daya negara.

Terakhir, penjelasan tentang kebijakan publik ada dalam buku III SANKRI oleh Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (2004:193), yang menyatakan bahwa kebijakan publik adalah keputusan atau seperangkat keputusan keputusan untuk menghadapi situasi atau permasalahan, yang mengandung nilai-nilai tertentu, memuat ketentuan tentang tujuan, cara dan sarana serta kegiatan untuk mencapainya. Kebijakan publik dilaksanakan oleh lembaga-lembaga Pemerintah yang berwenang menyelenggarakan pemerintahan negara dan pembangunan negara. Dari sudut penyelenggara pemerintahan negara, kebijakan publik berlangsung pada seluruh tatanan organisasi pemerintahan negara yang terentang di seluruh wilayah negara dan berhadapan dengan permasalahan dalam berbagai bidang kehidupan bangsa.

## 2.3. Konsep Implementasi Kebijakan

### 2.3.1. Pengertian Implementasi Kebijakan

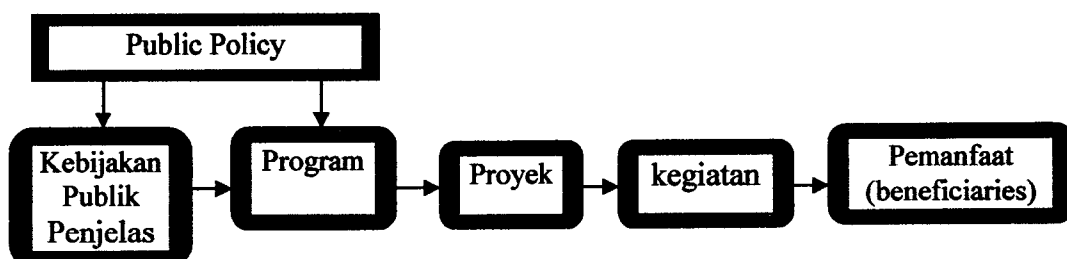
Kamus Webster dalam Solichin Abdul Wahab ( 2004 : 64) pengertian implementasi dirumuskan secara pendek bahwa *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide means for carrying out* ( menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu) ; *to give practical effect to* ( menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu).

Dalam studi kebijakan publik, dikatakan bahwa implementasi bukanlah sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin melalui saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu, implementasi menyangkut masalah konflik, keputusan dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan. Oleh karena itu tidaklah terlalu salah jika dikatakan bahwa implementasi kebijakan merupakan aspek yang sangat penting dalam keseluruhan proses kebijakan. Van Meter dan Van Horn dalam Budi Winarno (2002: 102) mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai berikut: *Policy implementation encompasses those actions by public and private individuals (and groups) that are directed at the achievement of goals and objectives set forth in prior policy decisions.* Definisi tersebut memiliki makna bahwa implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu individu (atau kelompok-kelompok) pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijakan sebelumnya. Tindakan-tindakan tersebut mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk

mencapai perubahan-perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan. Yang perlu ditekankan adalah bahwa tahap implementasi kebijakan tidak akan dimulai sebelum tujuan-tujuan dan saran ditetapkan atau diidentifikasi oleh keputusan-keputusan kebijakan. Dengan demikian, tahap implementasi terjadi hanya setelah undang-undang ditetapkan dan dana disediakan untuk membiayai implementasi kebijakan tersebut.

Selanjutnya Mazmanian dan Sabatier dalam Solichin Abdul Wahab (2004:65) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah program dinyatakan berlaku atau dirumuskan. Fokus perhatian implementasi kebijakan, yaitu kejadian-kejadian atau kegiatan yang timbul setelah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan negara, yaitu mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.

Riant D. Nugroho (2009 :619) menyatakan bahwa implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua pilihan langkah yang dilakukan yaitu :1).Langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program, 2).Melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik tersebut. Secara umum dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar: 2.2. Sekuensi Implementasi Kebijakan**

Sumber: Nugroho (2009: 619)

Kebijakan publik dalam bentuk Undang-Undang atau Perda adalah jenis kebijakan publik yang memerlukan kebijakan publik penjelas atau yang sering diistilahkan sebagai peraturan pelaksanaan. Kebijakan publik yang bisa langsung operasional antara lain Kepres, Impres, Kepmen, Keputusan Kepala Daerah, Keputusan Kepala Dinas, dan lain-lain. Rangkaian implementasi kebijakan, dari gambar diatas, dapat dilihat dengan jelas, yaitu dimulai dari program, ke proyek, dan ke kegiatan. Model tersebut mengadaptasi mekanisme yang lazim dalam manajemen sektor publik. Implementasi menurut Van Meter dan Van horn ( 1975) dalam buku *The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework*, menjelaskan bahwa:

“Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan” (Van Meter dan Van horn, 1975:447).

Jadi, implementasi itu merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pemerintah untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan dalam suatu keputusan kebijakan. Pemerintah dalam membuat kebijakan juga harus mengkaji terlebih dahulu apakah kebijakan tersebut dapat memberikan dampak yang buruk atau tidak bagi masyarakat. Hal tersebut bertujuan agar suatu kebijakan tidak bertentangan dengan masyarakat apalagi sampai merugikan masyarakat.

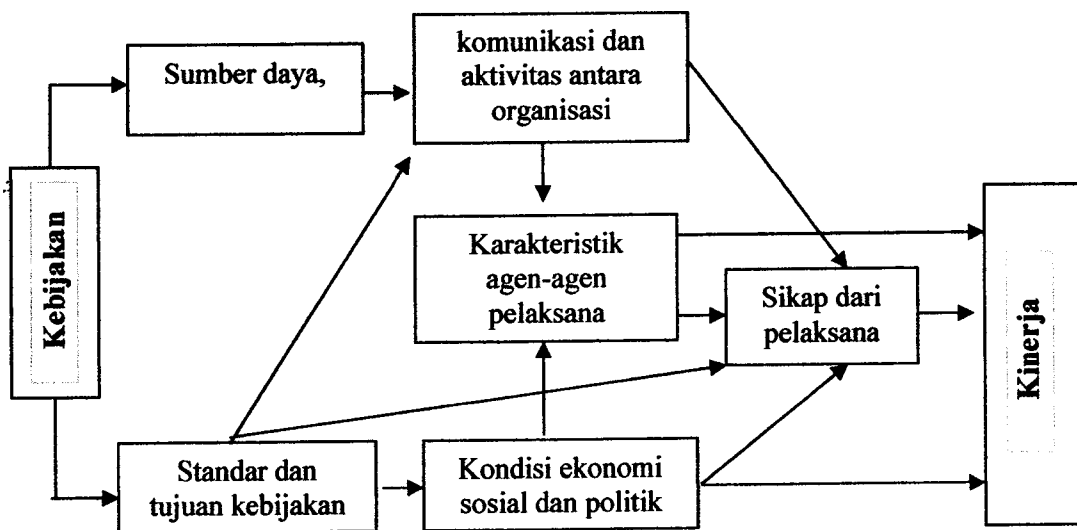
### **2.3.2. Model Implementasi Kebijakan Publik**

#### **1. Model Van Meter dan Van Horn ( 1975)**

Model Model Van Meter dan Van Horn adalah model yang paling klasik, yakni model yang diperkenalkan oleh duet donal Van Meter dan Carl Van Horn(1975) dalam Riant D. Nugroho (2009:627). Model pendekatan



implementasi kebijakan yang dirumuskan Van Meter dan Van Horn disebut dengan *A Model of the Policy Implementation* (1975). Proses ini merupakan sebuah abstraksi atau performansi dari suatu kebijakan yang pada dasarnya dilakukan untuk meraih kinerja implementasi kebijakan publik yang tinggi, yang berlangsung dalam hubungan berbagai variabel. Model Van Meter dan Van Horn (1975) Model ini mengumpamakan implementasi kebijakan berjalan secara linier dari keputusan politik yang tersedia, pelaksana, dan kinerja kebijakan publik. Model ini menjelaskan bahwa kinerja kebijakan dipengaruhi oleh beberapa variabel yang saling berkaitan, variable-variabel tersebut yaitu: 1). Standar dan sasaran kebijakan/ukuran dan tujuan kebijakan, 2). Sumber daya, 3). Karakteristik organisasi pelaksana, 4). Sikap para pelaksana, 5). Komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan, dan 6). Kondisi sosial, ekonomi dan politik . Keterkaitan variable - variable tersebut digambarkan sebagai berikut:



Gambar : 2.3. Model Donal Van Meter dan Carl Van Horn  
 Sumber: Nugroho ( 2009 : 628)

Secara rinci variabel-variabel implementasi kebijakan publik model Van Meter dan Van Horn dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Standar dan sasaran kebijakan / ukuran dan tujuan kebijakan**

Kinerja implementasi kebijakan dapat diukur tingkat keberhasilannya dari ukuran dan tujuan kebijakan yang bersifat realistis dengan sosio-kultur yang ada di level pelaksana kebijakan. Ketika ukuran dan dan sasaran kebijakan terlalu ideal (utopis), maka akan sulit direalisasikan (Agustino, 2006: 210). Van Meter dan Van Horn dalam Sulaeman (1998: 157) mengemukakan untuk mengukur kinerja implementasi kebijakan tentunya menegaskan standar dan sasaran tertentu yang harus dicapai oleh para pelaksana kebijakan, kinerja kebijakan pada dasarnya merupakan penilaian atas tingkat ketercapaian standar dan sasaran tersebut.

Pemahaman tentang maksud umum dari suatu standar dan tujuan kebijakan adalah penting. Implementasi kebijakan yang berhasil, bisa jadi gagal (*frustated*) ketika para pelaksana (*officials*), tidak sepenuhnya menyadari terhadap standar dan tujuan kebijakan. Standar dan tujuan kebijakan memiliki hubungan erat dengan disposisi para pelaksana (*implementors*). Arah disposisi para pelaksana (*implementors*) terhadap standar dan tujuan kebijakan juga merupakan hal yang "*crucial*". Implementors mungkin bisa jadi gagal dalam melaksanakan kebijakan, dikarenakan mereka menolak atau tidak mengerti apa yang menjadi tujuan suatu kebijakan (Van Mater dan Van Horn, 1974) dalam Aripin ( 2010: 7).

### **2. Sumber daya**

Menurut Van Meter dan Van Horn dalam Aripin( 2010: 16), sumber daya kebijakan merupakan keberhasilan proses implementasi kebijakan yang

dipengaruhi dengan pemanfaatan sumber daya manusia, biaya, dan waktu (Meter dan Van Horn, 1975:465). Sumber-sumber kebijakan tersebut sangat diperlukan untuk keberhasilan suatu kebijakan yang dibuat oleh pemerintah. Sumber daya manusia sangat penting karena sebagai sumber penggerak dan pelaksana kebijakan, modal diperlukan untuk kelancaran pembiayaan kebijakan agar tidak menghambat proses kebijakan. Waktu merupakan bagian yang penting dalam pelaksanaan kebijakan, karena waktu sebagai pendukung keberhasilan kebijakan. Sumber daya waktu merupakan penentu pemerintah dalam merencanakan dan melaksanakan kebijakan.

### **3. Aktivitas Implementasi dan Komunikasi antar organisasi**

Van Meter dan Van Horn dalam Aripin ( 2010: 17)mengungkapkan bahwa komunikasi memegang peranan penting bagi berlangsungnya koordinasi implementasi kebijakan. Standar dan tujuan kebijakan memiliki efek tidak langsung pada kinerja, apa pengaruh ini terhadap variabel dependen ditengahi oleh variabel independen lain. Jelas yang memberikan pelayanan publik akan dipengaruhi oleh cara yang standar dan tujuan komunikasi untuk pelaksana dan sejauh mana standars dan tujuan memfasilitasi pengawasan dan penegakan hukum (Meter dan Vanhorn, 1975:473). Standar dan tujuan tidak langsung berdampak pada disposisi pelaksana melalui kegiatan komunikasi interorganisasi. Disamping itu, koordinasi merupakan mekanisme yang ampuh dalam implementasi kebijakan. Semakin baik koordinasi komunikasi di antara pihak-pihak yang terlibat dalam implementasi kebijakan, maka kesalahan akan semakin kecil, demikian sebaliknya.

### **4. Karakteristik Agen Pelaksana**

Keberhasilan kebijakan bisa dilihat dari sifat atau ciri-ciri badan/instansi pelaksana kebijakan. Hal ini sangat penting karena kinerja implementasi kebijakan

publik akan sangat banyak dipengaruhi oleh ciri-ciri yang tepat serta cocok dengan para badan atau instansi pelaksananya. Subarsono mengungkapkan kualitas dari suatu kebijakan dipengaruhi oleh kualitas atau ciri-ciri dari para aktor, kualitas tersebut adalah tingkat pendidikan, kompetensi dalam bidangnya, pengalaman kerja, dan integritas moralnya (Subarsono, 2006:7). Komponen dari model ini terdiri dari stuktur-struktur formal dari organisasi-organisasi dan atribut-atribut yang tidak formal dari personil mereka, disamping itu perhatian juga perlu ditujukan kepada ikatan-ikatan badan pelaksana dengan pameran-pameran serta dalam penyampaian kebijakan

### **5. Kondisi Ekonomi, Sosial dan Politik**

Kondisi - kondisi ekonomi, sosial dan politik pada kebijakan publik merupakan pusat perhatian yang besar selama dasawarsa yang lalu. Van Meter dan Van horn mengungkapkan:

“Sejauh mana lingkungan eksternal ikut mendukung keberhasilan kebijakan publik yang telah ditetapkan, lingkungan eksternal tersebut adalah ekonomi, sosial, dan politik ..... dukungan sumber daya ekonomi dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan dan dalam lingkungan politik dukungan elite politik sangat diperlukan dalam mendukung keberhasilan implementasi kebijakan” (Meter dan Vanhorn, 1975:471).

Perubahan kondisi ekonomi, sosial dan politik dapat mempengaruhi interpretasi terhadap masalah dan dengan demikian akan mempengaruhi cara pelaksanaan program, variasi-variasi dalam situasi politik berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja. Peralihan pemerintahan dapat mengakibatkan perubahan-perubahan dalam cara pelaksanaan kebijakan-kebijakan tanpa mengubah kebijakan itu sendiri.

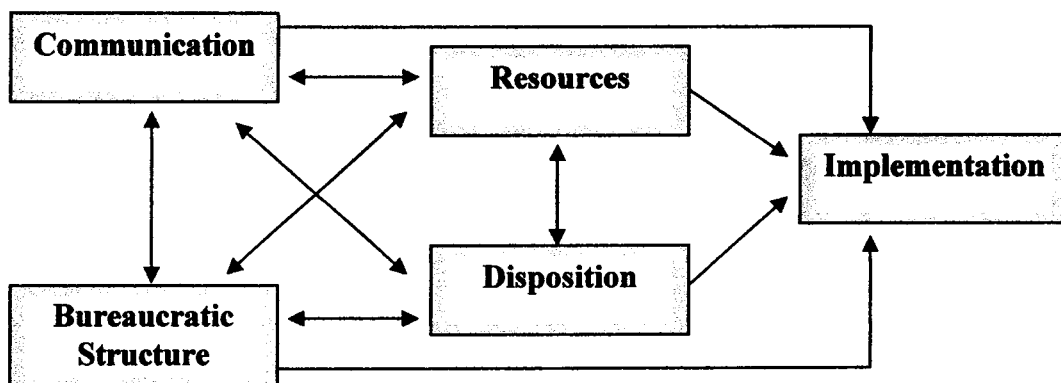
### **6. Sikap Para Pelaksana**

Van Meter dan Vanhorn mengungkapkan bahwa karakteristik agen pelaksana adalah mencakup struktur birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi (Meter dan Vanhorn, 1975:472). Sikap para pelaksana dalam

menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai pelaksana kebijakan harus dilandasi dengan sikap disiplin. Hal tersebut dilakukan karena dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan, setiap badan/instansi pelaksana kebijakan harus merasa memiliki terhadap tugasnya masing-masing berdasarkan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

## 2. Model Edward III (1980)

Model implementasi yang dikembangkan oleh George C. Edward III disebut dengan *Direct and Indirect Impact of Implementation*. Dalam penekatan yang diteorikan oleh George C. Edward III, terdapat empat variabel yang sangat menentukan keberhasilan suatu kebijakan, yaitu: 1). Komunikasi, 2). Sumber Daya, 3). Disposisi; dan 4). Struktur Birokrasi. (Edward III, 1980:1) dalam Nugroho (2009: 636). variable - variable tersebut digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.4. Model *Direct and Indirect Impact of Implementation* Edward III**  
Sumber : Nugroho (2009: 636)

Proses ini merupakan sebuah abstraksi atau performansi dari suatu kebijakan yang pada dasarnya dilakukan untuk meraih kinerja implementasi kebijakan publik yang tinggi, yang berlangsung dalam hubungan berbagai variabel. Model ini

mengumpamakan implementasi kebijakan berjalan secara linier dari komunikasi, sumber daya politik yang tersediadan pelaksanaan implementasi kebijakan.

*Pertama*, adalah komunikasi. komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Implementasi yang akan terjadi apabila para pembuat keputusan (*decision maker*) sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Pengetahuan atas apa yang akan mereka kerjakan baru dapat berjalan manakala komunikasi berjalan dengan baik, sehingga setiap keputusan kebijakan dan peraturan implementasi harus ditransmisikan (atau dikomunikasikan) kepada bagian personalia yang tepat. Selain itu, kebijakan yang dikomunikasikan pun harus tepat, akurat dan konsisten. Komunikasi (atau pentransmisian informasi) diperlukan agar para pembuat keputusan dan para implementor semakin konsisten dalam melaksanakan setiap kebijakan yang akan diterapkan dalam masyarakat.

*Kedua*, adalah Resources (sumber daya). Sumber daya merupakan hal penting lainnya dalam mengimplementasikan kebijakan dengan baik. Indikator-indikator yang digunakan untuk melihat sejauhmana sumberdaya dapat berjalan dengan baik dan rapi, yaitu staf, informasi, wewenang dan fasilitas.

*Ketiga*, adalah disposition. Disposisi atau sikap dari pelaksana kebijakan adalah faktor penting ketiga dalam pendekatan mengenai implementasi suatu kebijakan. Jika implementasi suatu kebijakan ingin efektif, maka para pelaksana kebijakan tidak hanya harus mengetahui apa yang akan dilakukan tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk mekaksanakannya, sehingga dalam praktiknya tidak menjadi bias. Hal-hal penting yang perlu dicermati pada variabel disposisi adalah pengangkatan birokrat dan insentif.

*Keempat*, adalah struktur birokrasi. Walaupun sumber-sumber untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia, atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang harusnya dilakukan dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, tetapi kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat terlaksana atau terealisasi masih tetap ada karena terdapatnya kelemahan dalam struktur birokrasi. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama banyak orang, ketika struktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang tersedia, maka hal ini akan menyebabkan sumber-sumbernya.

Model yang dikemukakan oleh Edwards III ini sifatnya *top down* dan cocok diimplementasikan pada level birokrasi yang terstruktur pada suatu lembaga pemerintahan, dimana setiap level hirarki mempunyai peran sesuai dengan fungsi dalam penjabaran kebijakan yang akan dilaksanakan dan memudahkan terhadap implementasi suatu kebijakan pada masing-masing level birokrasi mulai dari tingkat departemen (pemerintah pusat), pemerintah propinsi, pemerintah kabupaten/kota, sampai ketinggian pelaksana dilapangan.

Model ini akan efektif bila perumusan kebijakan yang dibuatnya memperhatikan dan memprediksikan implementasi kebijakan yang akan dilaksanakan. Hal ini untuk menghindari terjadinya rintangan dan hambatan dalam implementasi karena kurang jelasan kebijakan dan kurangnya representatif terhadap keinginan masyarakat atau para pihak yang akan terkena oleh kebijakan tersebut. Model ini melihat bagaimana administrator menghadapi permasalahan implementasi kebijakan yang disebabkan oleh hambatan dari dalam birokrasi itu sendiri (*internal bureaucratic resistance*) dalam mengimplementasikan setiap kebijakan yang telah dirumuskan oleh para pengambil kebijakan dan keempat faktor tersebut

merupakan faktor keberhasilan atau kegagalan bagi administrator publik dalam mengimplementasikan setiap kebijakan atau program, sebagaimana hasil kajian yang dilakukan oleh Edwards III tersebut.

### 3. Model Jones

Model ini diilhami oleh pendapat Eugene Bardach (1977) dalam Aripin (2010: 15), tentang bagaimana sulitnya membuat kesepakatan dalam proses merumuskan dan menerapkan suatu kebijakan, untuk itu perlu adanya aturan main khususnya dalam pelaksanaan kebijakan (*how to implementation game*). Jones, (1984 : 166) dalam Aripin (2010:16) mengemukakan tiga prinsip bagaimana menerapkan suatu program kebijakan dalam operasionalnya dilapangan dapat diterapkan secara signifikan, yaitu sebagai berikut: a) *Organization: The establishment or rearrangement of resources, units, and methods for putting a program into effect.* b) *Interpretation: The translation of program language (often contained in a statute) into acceptable and feasible plans and directives.* c) *Application: The routine provision of services, payments, or other agreed upon program objectives or instrument.*

Ketiga karakteristik pelaksanaan kebijakan tersebut menjelaskan bahwa *pertama* : organisasi merupakan penataan kembali terhadap sumberdaya-sumberdaya, unit-unit, dan metode-metode yang akan berpengaruh terhadap program; *kedua*: interpretasi berusaha menafsirkan supaya program menjadi rencana-rencana dapat diarahkan dengan tepat dan dimungkinkan diterima serta dilaksanakan; dan *ketiga*: penerapan merupakan aturan rutin dari pelayanan, pembayaran, atau lain-lainnya yang disesuaikan dengan tujuan atau instrumen program.



Kerangka model ini sebagai pemikiran Jones, yang menggambarkan bagaimana mudahnya mendefinisikan suatu kebijakan di atas kertas terhadap disain suatu program tetapi dalam penerapannya tidak sesederhana itu, sehingga pada penerapannya terkadang tidak terdefiniskan secara baik . Model ini secara implementatif sangat sukar dilaksanakan karena perlu adanya kemampuan dan jaringan yang cukup luas dari para administrator untuk melaksanakan program sebagaimana yang telah ditetapkan dalam tujuan awalnya. Model ini akan cenderung disalah artikan bahkan dapat memisahkan apa yang diputuskan dalam suatu kebijakan dengan penerapan yang dilaksanakan oleh administrator dilapangan.

#### **5. Model Mazmanian, Daniel and Paul A. Sabatier**

Mazmanian, Daniel and Paul A. Sabatier dalam *A. Framework for Implementation Analysis* (1983 : 18-42) dalam Aripin ( 2010:17), ada 3 katagori besar variabel yang mempengaruhi tercapainya tujuan formal pada proses implementasi kebijakan: 1) *The tractability of the problem(s) being addressed*, 2). *The ability of the statute to structure favorably the implementation process*, 3). *The net effect of a variety of political variables on the balance of support for statutory objectives*,

Model ini menekankan pada output kebijakan untuk melihat tahap-tahap implementasi kebijakan mulai dari bagaimana output diputuskan oleh badan pelaksana, kepatuhan dari kelompok atau sasaran terhadap keputusan badan, dampak keputusan, persepsi terhadap keputusan tersebut, dan evaluasi terhadap kebijakannya. Model ini menunjukkan sebagai bentuk *top down*, artinya badan-

badan yang lebih atas mempunyai kekuatan superior terhadap badan-badan di bawahnya untuk melaksanakan setiap kebijakan maupun program dari atasannya.

#### **6. Model Grindle, Merilee S.**

Model ini menekankan pentingnya konten kebijakan dan program publik sebagai faktor diterminan *outcome* pada implementasi suatu kebijakan, yaitu bagaimana peran administrator publik sebagai aktor implementator dapat memperhatikan lingkungan yang dapat mempengaruhi implementasi kebijakan dan atau program. Secara singkat Grindel, (1980 : 10-12) dalam Aripin (2010:22), mengemukakan pendapatnya sebagai berikut: *“A brief listing of those who might be involved in the implementation of any particular program would include national level planners; national, regional, and local politicians; economic elit groups, especially at the local level; recieipient groups; and bureaucratic implementors at midle and lower levels”*.

#### **7. Model Hogwood and Gunn**

Sebagai pioner implementasi Hogwood and Gunn (1984:198) dalam Aripin(2010:24), mengemukakan pemikiran bahwa perlunya negara mengimplementasikan kebijakan secara sempurna, sebagaimana ditegaskan lebih lanjut, bahwa: *“...no prescriptive model was offered and, indeed, several of the logical preconditions of perfect implementation-such as perfect obidience or perfect control...”*. Secara lebih rinci implementasi suatu kebijakan oleh para administrator agar berjalan sesuai dengan keinginan yang diharapkan dan pengawasan yang tepat untuk mewujudkan implementasi kebijakan yang sempurna (*perfect implementation*)

## 8. Model Winarno

Winarno (2002:158-161) dalam Aripin (2010:28), mengemukakan bahwa implementasi suatu kebijakan tidak akan selalu berjalan sebagaimana mestinya. Untuk itulah perlu adanya suatu prediksi bagaimana menghadapi kecenderungan-kecenderungan suatu kebijakan tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Kebijakan-kebijakan baru, karena sifatnya baru tentu cenderung implementasinya sukar karena ada beberapa alasan: saluran komunikasi yang belum terbangun baik, hal ini berdampak terhadap ketidak efektifan program;
  - a. Ketidak jelasan atau kekaburan terhadap tujuan.
  - b. Sinkonsistensi terhadap tujuan karena juklaknya tidak jelas.
  - c. Langkanya sumber-sumber, baik menyangkut sumber informasi, keterampilan staf, maupun sarana pendukung lainnya.
  - d. Rendahnya prioritas dari pelaksana, karena inkonsistennya terhadap tujuan.
  - e. Membutuhkan tindakan-tindakan yang tidak konsisten dengan cara yang tidak lajim dilakukan; dan
  - f. Menyesuaikan SOP yang lama (aspek *status quo*) karena pelaksana yang tidak sesuai dengan kebijakan baru.
2. Kebijakan yang didesentralisasikan, menimbulkan masalah dalam implementasi karena telah melibatkan banyak unit dan orang, sehingga berdampak terhadap pola komunikasi dan pengawasan.
3. Kebijakan kontroversial, suatu kebijakan yang dihasilkan dari perdebatan yang kurang menguntungkan akan berdampak terjadinya lempar tanggungjawab, terutama pada tatanan implementasi oleh para implementator dilapangan.
4. Kebijakan-kebijakan yang kompleks, sama seperti kebijakan kontroversial akan

menyulitkan bagi pelaksana dalam mengimplementasikan suatu kebijakan dan akan menimbulkan interpretasi bahkan distorsi dalam pelaksanaannya.

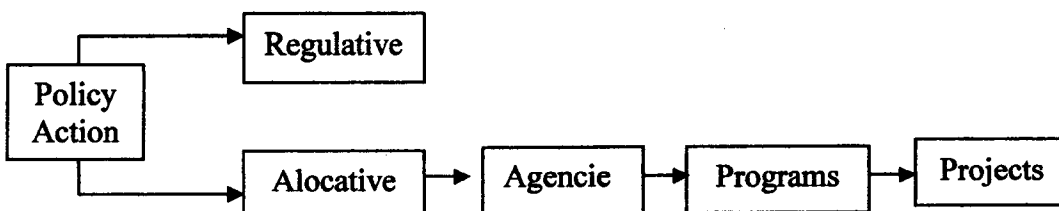
5. Kebijakan yang berkaitan dengan krisis, hal ini berkaitan dengan hal-hal makro yang melibatkan antar negara yang berimplikasi terhadap implementasi dilapangan.
6. Kebijakan yang ditetapkan pengadilan, kecenderungan terjadinya kekeliruan dalam pelaksanaan karena saluran formal untuk mentransmisikannya kurang memadai, di sisi lain saluran informal kurang dipercaya, sehingga berdampak ketidak konsistenan dan kekaburan dalam implementasi program.

Model ini melihat bagaimana implementasi suatu kebijakan menghadapi permasalahan dan berdampak terhadap pelaksanaannya. Model ini menggambarkan bagaimana sebenarnya implementasi suatu kebijakan baru dapat diimplementasikan dengan menghadapi berbagai permasalahannya. Model ini secara implementatif perlu adanya pemahaman yang jelas dari para administrator dilapangan dan pengimplementasian program memerlukan waktu untuk mengkomunikasikan dan mengkoordinasikan dengan sasaran program dan lembaga terkait, serta daya dukung sumber-sumber yang cukup memadai.

## **9. Model Dunn**

Dunn (1981:281) dalam Aripin (2010:30), mengemukakan “*Generally, policy action have two major porpuses: regulation and allocation*”, bahwa secara umum tindakan kebijakan mempunyai dua tujuan utama yaitu regulasi dan alokasi. Tindakan regulasi dirancang untuk menjamin kepatuhan terhadap standar dan prosedur (SOP) tertentu, sedangkan tindakan alokasi membutuhkan masukan berupa uang, waktu, personil, dan alat. Tindakan regulatif dan alokasi tersebut

dapat memberikan dampak bersifat distributif maupun redistributif, sebagaimana tergambar pada gambar di bawah ini:



Gambar : 2.5. Regulative and Activities Action Implementation (Dunn, 1981)

Sumber: Aripin (2010: 30)

Model Dunn ini perlu dibedakan antara masukan dan proses di satu pihak, keluaran, dan dampak di pihak lain, jika tidak akan sukar untuk mengukurnya. Dari beberapa model pemikiran para pakar mengenai karakteristik implementasi kebijakan yang dikemukakan di atas dapat diprakondisikan model-model implementasi kebijakan yaitu untuk melihat model-model mana saja yang mempunyai kesamaan dan perbedaan dalam karakteristiknya, baik menyangkut aspek dimensi-dimensinya maupu indikator-indikatornya.

Dari beberapa model implementasi di atas dapat tergambar bagaimana kesamaan dan perbedaan dimensi atau indikator yang dikemukakan oleh masing-masing pakar, seperti model yang dikemukakan oleh Edwards III mempunyai kesamaan untuk dimensi komunikasi dengan pendapat Van Meter and Van Horn dan Hogwood, maupun untuk dimensi yang berbeda antara satu pakar dengan pakar lain, baik sebagai pendukung maupun penyanggah.

Studi implementasi yang menaruh perhatian akan pentingnya faktor isi kebijakan dan lingkungan kebijakan (administrasi dan politik), misalnya diformulasikan oleh Grindle (1980), Van Meter dan Van Horn (1975), Mazmanian dan Sabatier (1983), dan sebagainya. Implementasi kebijakan lebih sebagai proses administrasi dan sekaligus sebagai proses politik. Dalam perspektif

ini, proses dan hasil implementasi akan dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang dikelompokkan ke dalam 2 (dua) faktor besar yaitu faktor "isi kebijakan" (*content of policy*) dan "lingkungan kebijakan" (*context of policy*).

Implementasi kebijakan sesungguhnya tidak hanya menyangkut perilaku badan-badan administratif yang bertanggungjawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, melainkan pula menyangkut jaringan kekuatan-kekuatan politik, ekonomi dan sosial yang langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat, dan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap dampak baik yang diharapkan (*Intended*) maupun yang tidak diharapkan (*Negative Effects*).

Sementara itu menurut Wahab (1997:62), implementasi yang tidak berhasil biasanya terjadi manakala suatu kebijakan tertentu telah dilaksanakan sesuai dengan rencana, namun mengingat kondisi eksternal ternyata tidak menguntungkan (semisal tiba-tiba terjadi pergantian kekuasaan, bencana alam dan sebagainya) kebijaksanaan tersebut tidak berhasil dalam mewujudkan dampak atau hasil akhir yang dikehendaki. Biasanya kebijaksanaan yang memiliki resiko untuk gagal itu disebabkan oleh faktor-faktor berikut: pelaksanaan jelek (*bad execution*), kebijaksanaanya sendiri memang jelek (*bad policy*) atau kebijaksanaan itu memang bernasib jelek (*bad luck*).

Dengan demikian suatu kebijakan boleh jadi tidak dapat diimplementasikan secara efektif sehingga dinilai oleh para pembuat kebijakan sebagai pelaksanaan yang jelek. Atau baik pembuat kebijakan maupun mereka yang ditugasi untuk melaksankannya sama-sama sepakat bahwa kondisi internal benar-benar tidak menguntungkan bagi efektivitas implementasi sehingga tidak seorangpun perlu

dipersalahkan.

Setiap kebijakan, pada dasarnya dapat menstrukturkan implementasi melalui sarana kejelasan tujuan dan prioritas tujuan, mekanisme seleksi pelaksana, penyediaan dukungan sumberdaya bagi pelaksana, tersedianya teori kausalitas yang memadai, tingkat integrasi hierarki di dalam dan antar organisasi, ketersediaan aturan-aturan pembuatan keputusan dalam proses implementasi, pola rekrutmen aparat pelaksana dan penataan akses formal dari pihak luar dalam proses implementasi. Kejelasan tujuan dan prioritasnya, akan dapat menjadi sumberdaya guna mendukung kemudahan memahami secara tepat terhadap sasaran yang hendak dicapai. Implementasi juga akan membutuhkan adanya teori yang memadai untuk memahami prinsip kausalitas dalam pencapaian tujuan. Prinsip kausalitas ini dapat mencakup keterkaitan antara intervensi pemerintah dengan pencapaian tujuan kebijakan, dan prinsip tanggungjawab utama lembaga pelaksana dalam pencapaian tujuan kebijakan.

Kegagalan dapat terjadi, apabila ternyata tidak didukung tersedianya teori yang memadai untuk memahami kausalitas untuk pencapaian tujuan kebijakan. Ketersediaan sumberdaya, terutama yang berupa kompetensi guru, juga merupakan faktor kritis dalam setiap implementasi kebijakan. Ketersediaan sumberdana akan mempengaruhi penyediaan tenaga pelaksana, pengembangan teknik pelaksanaan kegiatan, administrasi penanganan implementasi, dan pengendalian untuk menjamin diperolehnya dukungan dan kepatuhan. Derajat integrasi hirarki di antara lembaga yang terlibat, juga akan mempengaruhi keberhasilan implementasi. Problem implementasi akan muncul apabila berbagai lembaga yang terlibat tersebut saling memiliki kewenangan yang relatif sama

(seimbang), tetapi tidak didukung adanya struktur kewenangan yang terintegrasi dengan baik. Sehingga setiap lembaga memiliki peluang relatif besar untuk merintangi langkah yang hendak diambil oleh pihak lain. Demikian pula, pola-pola pengaturan pengambilan keputusan, seperti siapa, pihak yang terlibat dan siapa pemegang kendali, akan mempengaruhi proses implementasi. Ketidakjelasan pola pengaturan pengambilan keputusan, akan mendorong munculnya problem pengambilan keputusan yang akhirnya dapat menghambat kelancaran proses implementasi itu sendiri. Keberhasilan implementasi juga akan lebih terjamin apabila didukung adanya komitmen yang relatif tinggi pihak implementor terhadap tujuan kebijakan dan penataan akses formal yang disediakan kepada kelompok di luar jajaran lembaga pelaksana. Khususnya kelompok sasaran penerima manfaat kebijakan maupun pihak lain yang berkepentingan terhadap kebijakan tersebut.

Disamping faktor kebijakan itu sendiri, hasil implementasi merupakan fungsi dari dinamika struktur legal dan proses politik yang terjadi pada lingkungan, akan dapat menentukan derajat kelancaran dan keberhasilan implementasi dalam mencapai tujuan kebijakan. Variasi kondisi sosial ekonomi, dapat mempengaruhi persepsi mereka tentang masalah atau tujuan kebijakan yang hendak dicapai. Kondisi lingkungan juga dapat mempengaruhi implementasi melalui faktor perubahan kepentingan kelompok, dukungan publik maupun dukungan pejabat tingkat atas terhadap lembaga pelaksana, Opini publik dapat mempengaruhi implementasi dengan berbagai cara, yaitu melalui pembentukan agenda tentang masalah yang hendak dipecahkan dalam proses implementasi, atau melalui pembentukan dukungan publik yang pada gilirannya akan menentukan pelaksana



untuk melanjutkan proses implementasi atau bahkan menghentikannya. Sedangkan dukungan pejabat di tingkat atas, dapat berupa jumlah dan bentuk pengarahan yang diberikan, penyediaan dukungan sumberdaya (Kompetensi guru), dan pemberian kewenangan untuk menangani konflik yang muncul.

Menurut penulis proses implementasi kebijakan dalam perspektif Van Meter dan Van Horn paling relevan untuk mengukur kebijakan yang tertuang dalam Permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang kualifikasi dan kompetensi guru melalui program pengembangan kualifikasi akademik guru, yang merupakan kebijakan turunan dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada Pasal 50 ayat (4).

Hal ini bukan berarti model pendekatan implementasi kebijakan publik yang lain tidak lengkap. Jika dibandingkan model pendekatan implementasi dari Grindle sama-sama lengkap dan detail. Hanya menurut penulis model Pendekatan dari Grindle lebih cocok dengan kebijakan yang penuh dengan muatan politik. Misalnya: Kebijakan pemberantasan korupsi dan Kebijakan pemilihan kepala daerah. Diperkuat dengan unsur *Context of policy* menurut Grindle adalah adanya *Power, Interest, and Strategy of Actor Involved* (kekuasaan, kepentingan-kepentingan, dan strategi dan aktor yang terlibat) dan *Institution and Regime Characteristic* (karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa) sangat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan, sedangkan model implementasi kebijakan menurut Van Horn dan Van Meter lebih cocok untuk menggambarkan sejauh mana implementasi Program pengembangan kualifikasi akademik guru di Kabupaten Jombang. Hal ini mengingat Program pengembangan kualifikasi akademik guru adalah kebijakan yang jauh dari unsur

politik dan yang diutamakan disini adalah tercapainya tujuan dari program tersebut.

## **2.4. Kualifikasi Akademik**

### **2.4.1. Pengertian Kualifikasi Akademik**

Kualifikasi akademik sebagaimana dikemukakan dalam UU No 14 Tahun 2005, BAB I, pasal 1, ayat 9, *bahwa: "Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh seorang guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan"*. Lebih lanjut ditegaskan dalam PP 19 Tahun 2005, pasal 28, ayat 2, *bahwa: " Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku"*. Sebagai tindak lanjut dari PP 19 Tahun 2005, pasal 28, Menteri Pendidikan Nasional mengeluarkan Peraturan Menteri (Permen) Pendidikan Nasional RI Nomor : 16 Tahun 2007, *tentang Standar Kualifikasi akademik dan Kompetensi Guru, sebagaimana dikemukakan dalam pasal 1, bahwa: (1). Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional. (2). Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Peraturan Menteri ini"*.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007 membahas tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru dimana disebutkan bahwa setiap guru wajib memenuhi standar kualitas akademik dan

kompetensi guru yang berlaku secara nasional, juga bahwa guru-guru yang belum memenuhi kualifikasi akademik diploma empat (D-IV) atau sarjana akan diatur dengan peraturan menteri tersendiri. Guru pada SMK/SMA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma sarjana (S1) dalam 10 bidang pendidikan SMK/SMA (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

#### **2.4.2. Implementasi Kebijakan Kualifikasi Akademik Guru**

Secara yuridis formal peraturan perundang-undangan yang sebagai pedoman dan acuan hukum dalam mengimplementasikan kebijakan kualifikasi guru oleh administrator publik (Aparatur Diknas) sudah memadai, yaitu dengan adanya aturan sebagai berikut: Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009, dan Peraturan teknis Mendiknas lainnya.

Peningkatan kualifikasi akademik untuk meningkatkan kompetensi guru sesuai bidangnya dan terciptanya guru yang menghayati profesinya, diperlukan standarisasi melalui sertifikasi pendidik untuk guru. Sertifikasi pendidik ini merupakan ukuran bagi seorang guru yang menunjukkan bahwa guru tersebut dapat dikatakan mempunyai kompetensi dalam bidangnya atau belum. Salah satu syarat untuk mengikuti sertifikasi seorang guru harus mempunyai kualifikasi akademik dengan pendidikan minimal sesuai bidangnya yaitu berpendidikan sarjana yang dibuktikan melalui formalitas suatu ijazah, sebagaimana diamanatkan dalam UU No 14 Tahun 2005 BAB IV, pasal 6 dan 8, dan PP 19 Tahun 2005,

pasal 28, ayat 2, dan Permendiknas No.16 Tahun 2007 yang mempersyaratkan bahwa “seorang guru minimal berkualifikasi sarjana / S1 dan setinggi –tingginya S2 , sesuai dengan kompetensinya”.

Kualifikasi akademik minimal yang dimiliki guru harus sesuai dengan kompetensi sebagai salah satu syarat untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mendidik siswanya. Di samping itu kualifikasi akademik merupakan salah satu syarat bagi guru untuk mengikuti sertifikasi pendidik untuk guru sebagai wujud bahwa guru tersebut adalah kompeten dengan kompetensi yang sesuai untuk menjalankan tugas dan fungsinya setelah seorang guru tersebut lulus uji sertifikasi dan layak dinyatakan profesional.

Kualifikasi akademik guru pada dasarnya merupakan komitmen maka guru merupakan pekerjaan profesional yang memerlukan keahlian khusus dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh seorang guru sebagai pekerjaan profesi yang membedakan dengan pekerjaan lainnya. Keahlian khusus yang menjadi profesi bagi guru sebenarnya bukan hanya dibuktikan dengan ijazah secara formalistik saja karena guru tersebut telah memperoleh gelar sarjana atau D-IV sesuai kompetensinya, tetapi bagaimana menjiwai secara mendalam dari hasil proses kualifikasi akademik yang ditempuhnya maupun hasil uji sertifikasi pendidik yang menyatakan guru itu profesional dan dapat diimplementasikan secara nyata dalam proses mengajar dan pembelajaran di sekolahnya serta adanya *social effect* terhadap masyarakatnya.

Melalui kualifikasi akademik guru, diharapkan guru dapat memiliki fungsi sebagai guru profesional, sebagaimana dikemukakan oleh Komara (2006), yang di kutip dalam [http: // www.geocities.com.komara](http://www.geocities.com/komara) / kualifikasi dan sertifikasi .htm , ( Diakses tanggal 4 November 2014 ) bahwa:

*“Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen minimal memiliki tiga fungsi. Pertama sebagai landasan yuridis bagi guru dari perbuatan semena-mena dari siswa, orang tua dan masyarakat. Kedua untuk meningkatkan profesionalisme guru. Ketiga untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Baik yang pegawai negeri (PNS) ataupun non PNS”.*

Pemikiran tersebut di atas menunjukkan bahwa ketiga fungsi yang dimiliki oleh seorang guru tersebut yang diperoleh melalui peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik untuk guru akan menjadikan guru sebagai profesi yang profesional, meningkatkan citra dan wibawa guru, tanpa membedakan guru swasta maupun negeri dalam pengabdianya terhadap bangsa dan negara. Pandangan lain yang lebih luas bahwa profesi guru ini sama terhormatnya dengan profesi-profesi lainnya.

Kualifikasi akademik ini merupakan suatu kewajiban bagi guru dalam meningkatkan kompetensinya yang berlaku secara nasional. Kualifikasi ini merupakan refleksi bagi seorang guru atas keilmuan yang ditempuh dalam mengikuti proses pendidikan tinggi yang cukup lama pada jenjangnya dan merupakan refleksi kompetensi yang akan diimplementasikan dalam profesinya sebagai guru, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sarimaya (2008) dalam Aripin (2010:33), bahwa: “Kualifikasi akademik ini ditunjukkan dengan ijazah yang merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi guru untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik pada jenjang, jenis, dan satuan pendidikan atau mata pelajaran yang diajarkan sesuai Standar Nasional Pendidikan”.

Kualifikasi yang ditempuh oleh para guru harus melalui pendidikan tinggi yang terakreditasi oleh pemerintah, sebagaimana dikemukakan dalam UU No 14 Tahun 2005, BAB IV, pasal 9, bahwa: “Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau

program diploma empat”. Kualifikasi ini akan menunjukkan bahwa seorang guru diharapkan dapat memiliki kompetensi yang sesuai dengan jenjang dan bidangnya.

Kompetensi yang dimaksud dalam kualifikasi ini, ditegaskan dalam UU No 14 Tahun 2005, BAB IV pasal 10, bahwa: “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”. Dengan dimilikinya kompetensi oleh seorang guru akan menunjukkan profesi yang sebenarnya, baik dihadapan siswanya, teman sejawat, lingkungan profesinya, maupun dalam komunitas sosialnya, sebagaimana dikemukakan dalam Kepmendiknas Nomor 045/U/2002, menyebutkan bahwa: “kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu”. Begitu pula bagi para guru sekolah menengah atas maupun kejuruan tuntutan untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan mengikuti sertifikasi sebagaimana yang diamanatkan dalam UU dan PP tersebut di atas menjadi dorongan dan kesadaran bagi para guru untuk meningkatkan kompetensinya, sebagai sosok guru yang ideal dan menjadi panutan di hadapan siswanya, berwibawa dan dihargai dalam komunitas sosialnya, dan menunjukkan eksistensi dalam komunitas profesinya.

Program implementasi kebijakan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik dalam meningkatkan kompetensi guru SMK merupakan salah satu bagian dari kebijakan pendidikan sebagaimana di kemukakan oleh Tilaar dan Nugroho(2008) dalam Aripin (2010:34), bahwa: “...*kebijakan pendidikan dipahami sebagai bagian dari kebijakan publik, yaitu kebijakan publik dibidang*

*pendidikan*". Kebijakan pendidikan ini merupakan wujud pelayanan pemerintah kepada publiknya salah satunya dengan memberikan pelayanan melalui penyediaan guru yang bermutu sesuai kompetensinya.

Peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik untuk guru untuk meningkatkan kompetensi guru sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, jelas merupakan tanggungjawab pemerintah untuk mengimplementasikannya baik pemerintah pusat maupun daerah. Hal ini sejalan dengan kebijakan yang telah dilakukan oleh Amerika Serikat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Cochran and Malone ( 1999 ) dalam Aripin ( 2010:35 ), bahwa: "*education is a state and local responsibility rather than a national one*".

Menurut Nugroho (2008) dalam Aripin ( 2010:35 ) bahwa kebijakan pendidikan ini pada dasarnya merupakan kebijakan yang berada pada tatanan normatif dan tatanan deskriptif. Adapun aspek - aspek yang tercakup dalam kebijakan pendidikan, sebagaimana dikemukakan oleh Nograho (2008) dalam Aripin ( 2010:35 ), menyangkut hal sebagai berikut:

1. Kebijakan pendidikan merupakan suatu keseluruhan deliberalisasi mengenai hakikat manusia.
2. Kebijakan pendidikan dilahirkan dari ilmu pendidikan sebagai ilmu praktis.
3. Kebijakan pendidikan harus mempunyai validitas dalam perkembangan pribadi serta masyarakat.
4. Keterbukaan (*openness*).
5. Kebijakan pendidikan didukung oleh riset dan pengembangan.
6. Analisis kebijakan.

7. Kebijakan pendidikan pertama-tama ditujukan kepada kebutuhan peserta didik.
8. Kebijakan pendidikan diarahkan pada terbentuknya masyarakat demokratis.
9. Kebijakan pendidikan berkaitan dengan penjabaran misi pendidikan dalam pencapaian tujuan tertentu.
10. Kebijakan pendidikan harus berdasarkan efisiensi.
11. Kebijakan pendidikan bukan berdasarkan pada kekuasaan tetapi pada kebutuhan peserta didik.
12. Kebijakan pendidikan bukan berdasarkan intuisi atau kebijakan irasional.
13. Kejelasan tujuan akan melahirkan kebijakan pendidikan yang tepat.
14. Kebijakan pendidikan diarahkan bagi pemenuhan kebutuhan peserta didik dan bukan kepuasan birokrat.

Aspek-aspek kebijakan pendidikan tersebut jelas menunjukkan bahwa peran administrator sebagai penjabaran lebih lanjut dari hal-hal yang normatif kedalam hal yang sipatnya praktik (deskriptif) sebagai kebutuhan dari peserta didik atau sebagai sasaran program kebijakan.

#### **2.4.3. Program Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru**

Untuk mewujudkan sistem pendidikan yang bermutu dan di sertai dengan SDM yang berkualitas sesuai dengan amanat UU guru dan dosen No. 14 tahun 2005 dan Permendiknas No.16 tahun 2007, Direktorat Pembinaan SMK mengembangkan program Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru dengan menerapkan beberapa strategi utama. Pertama, pengembangan kemampuan sumber daya manusia modernisasi manajemen dan kelembagaan. Kedua, melakukan konsolidasi untuk menemukan praktek yang baik dan pelajaran yang



dapat dipetik baik melalui diskusi fokus secara luas melalui lokakarya atau seminar dalam meningkatkan mutu pembelajaran. SMK Berstandar ISO adalah SMK nasional yang telah memenuhi seluruh standar nasional pendidikan, menerapkan sistem kredit semester serta mengembangkan keunggulan yang mengacu pada peningkatan daya saing yang setara dengan mutu sekolah-sekolah unggul dari negara maju.

#### **2.4.4. Tujuan Pengembangan Program Kualifikasi Akademik Guru**

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

program Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru bertujuan meningkatkan kinerja sekolah dalam mewujudkan situasi belajar dan proses pembelajaran untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional secara optimal dalam mengembangkan manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab, dan memiliki daya saing pada taraf nasional maupun internasional.

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

Meningkatkan mutu pelayanan pendidikan dalam menyiapkan lulusan SMK yang memiliki kompetensi seperti yang tercantum di dalam Standar Kompetensi Lulusan yang memenuhi standar kompetensi lulusan berdaya saing pada taraf nasional maupun internasional yang memiliki karakter sebagai berikut:

1. Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta berakhlak mulia.
2. Meningkatkan kesehatan jasmani dan rohani.
3. Meningkatnya mutu lulusan dengan standar yang lebih tinggi daripada

standar kompetensi lulusan nasional .

4. Menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.
5. Siswa termotivasi untuk belajar mandiri, berpikir kritis dan kreatif, dan inovatif.
6. Mampu memecahkan masalah secara efektif.
7. Meningkatnya kecintaan pada persatuan dan kesatuan bangsa.
8. Menguasai penggunaan bahasa Indonesia dengan baik dan benar.
9. Membangun kejujuran, objektivitas, dan tanggung jawab.
10. Mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris dan atau bahasa asing lainnya secara efektif.
11. Siswa memiliki daya saing melanjutkan pendidikan bertaraf internasional
12. Mengikuti sertifikasi nasional maupun internasional.
13. Meraih medali tingkat nasional maupun internasional.
14. Dapat bekerja pada lembaga nasional maupun internasional.

#### **2.4.5. Peran institusi dalam penyelenggaraan Program Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru**

##### **A. Sekolah**

Tugas dan fungsi sekolah yang terpilih untuk menyelenggarakan program Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru meliputi:

1. Membuat Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) atau SDIP, diawali dengan evaluasi diri sekolah, meliputi rencana kerja jangka panjang, dan menengah yang dijabarkan dalam rencana kerja tahunan beserta *action plan*.
2. Mengembangkan dan atau memperkaya delapan analisis konteks meliputi

standar (1) Standar isi, (2) Standar Proses, (3) Standar Kompetensi Lulusan, 4) Standar Pendidik dan Tenaga kependidikan, (5) Standar Sarana dan prasarana, (6) Standar Pengelolaan, (7) Standar Pembiayaan, dan (8) Standar Penilaian Pendidikan, dengan cara adaptasi atau adopsi yang mengacu pada standar pendidikan salah satu negara OECD dan atau negara maju lainnya yang mempunyai keunggulan tertentu dalam bidang pendidikan.

3. Melaksanakan evaluasi berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut: (1) kejelasan tujuan dan hasil yang hendak diperoleh, (2) pelaksanaan dilaksanakan secara komprehensif (input, proses, output), objektif, transparan, dan akuntabel, (3) dilakukan oleh evaluator yang profesional, (4) dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan para pemangku kepentingan, (5) dilaksanakan tepat waktu, (6) dilaksanakan secara berkala dan berkelanjutan, dan (7) mengacu pada indikator keberhasilan kinerja.
4. Menyediakan layanan sistem informasi dan data di tingkat sekolah.

## **B. Komite Sekolah**

Tugas dan fungsi Komite Sekolah pada dasarnya adalah sama dengan yang digariskan pada Kepmendiknas Nomor 44 Tahun 2002, dan secara khusus dalam penyelenggaraan program Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru ini adalah:

1. Memberikan bantuan baik bersifat finansial maupun lainnya;
2. Menjadi penghubung orang tua murid dan masyarakat dengan sekolah dalam berbagai kepentingan untuk kemajuan sekolah;
3. Memberikan saran untuk perbaikan terhadap penyelenggaraan program Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru.

### **C. Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota**

Tugas dan fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dalam Penyelenggaraan dan Program Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru adalah:

1. Menyusun kebijakan operasional sekolah di tingkat kabupaten/kota sesuai dengan kebijakan nasional dan provinsi.
2. Melakukan koordinasi dan sinkronisasi kebijakan operasional dan program antar sekolah di tingkat kabupaten/kota.
3. Memberikan pembinaan dalam hal perencanaan dan penyelenggaraan program Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru, khususnya dalam hal pemenuhan aspek-aspek input sekolah.
4. Memberikan pembinaan dalam hal penyelenggaraan program Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru, khususnya dalam hal proses pembelajaran dan manajemen sekolah;
5. Melakukan supervise, monitoring, dan evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil-hasil program Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru dalam rangka penjaminan mutu.
6. Menyediakan bantuan biaya penyelenggaraan pendidikan menengah sesuai kewenangannya dalam program Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru.
7. Memfasilitasi terwujudnya jalinan kerjasama dengan sekolah/ lembaga mitra baik di dalam maupun di luar negeri.
8. Menyediakan layanan sistem informasi dan data sekolah di tingkat kabupaten/kota.

#### **D. Dinas Pendidikan Provinsi**

Tugas dan fungsi Dinas Pendidikan Provinsi dalam penyelenggaraan program Kualifikasi Akademik Guru adalah:

1. Menyusun kebijakan operasional sekolah di tingkat provinsi sesuai dengan kebijakan nasional.
2. Melakukan koordinasi dan sinkronisasi kebijakan operasional dan program Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru antar kabupaten/kota.
3. Memberikan pembinaan dalam hal perencanaan penyelenggaraan program Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru yang ada di setiap kabupaten/kota khususnya dalam hal pemenuhan aspek-aspek input sekolah.
4. Melakukan supervise, monitoring, dan evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil-hasil program Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru pada masing-masing daerah Kabupaten/Kota Internasional pada masing-masing daerah Kabupaten/Kota dalam rangka penjaminan mutu.
5. Menyediakan bantuan biaya penyelenggaraan pendidikan bertaraf nasional maupun internasional sesuai kewenangannya.
6. Bekerjasama dengan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota untuk memfasilitasi terwujudnya jalinan kerjasama dengan sekolah/lembaga mitra baik dari dalam maupun luar negeri.
7. Menyediakan layanan sistem informasi dan data sekolah di tingkat provinsi.

## 2.5. Kompetensi Profesional Guru

### 2.5.1. Pengertian Kompetensi

Menurut Mitrani, Palziel and Fitt (1999:112), *competency concept is not a new one*. Organisasi industri psikologi Amerika, pergerakan tentang kompetensi telah dimulai pada tahun 1960 dan awal 1970. Gerakan tersebut, banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa hasil test sikap dan pengetahuan, prestasi belajar di sekolah dan diploma tidak dapat memprediksikan kinerja atau keberhasilan dalam kehidupan. Unsur-unsur tersebut sering menimbulkan bias terhadap minoritas, wanita, dan orang yang berasal dari strata sosioekonomi yang rendah. Temuan tersebut telah mendorong dilakukan penelitian terhadap variabel kompetensi yang diduga memprediksikan individu dan tidak bias karena faktor rasial, jender dan sosio ekonomi. Oleh sebab itu beberapa prinsip yang perlu diperhatikan adalah :

1. Membandingkan individu yang secara jelas berhasil didalam pekerjaannya dengan individu yang tidak berhasil
2. Mengidentifikasi pola pikir dan perilaku individu yang berhasil.  
Semua jenis kompetensi yang bersifat non-akademik seperti kemampuan menghasilkan ide-ide yang inovatif, management skill, kecepatan mempelajari jaringan kerja. Berhasil memprediksi kinerja individu dalam pekerjaannya.

Menurut Mitrani, Palziel and fitt, (1992; 236), Spencer & Spencer, (1993;139), *competency define as people based characteristic and implication on job effectiveness*. Kompetensi dapat dibagi atas dua (2) kategori yaitu “threshold” dan “differentiating” menurut kinerja yang digunakan memprediksikan kinerja suatu pekerjaan. (Spencer and Spencer, 1993;68)yaitu :

1. *Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau

keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya.

2. *Differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Terkait dengan peran strategis sumber daya manusia, kompetensi dilakukan dengan pemahaman organisasi tentang peran sumber daya manusia yang semula *people issues* menjadi *people related business issues*.

Masalah kompetensi berhubungan erat dengan mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional. Untuk lebih memahami kompetensi, berikut ini diuraikan beberapa definisi kompetensi.

### **2.5.2. Pengertian Kompetensi Profesional Guru**

Menurut UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Yang dimaksud dengan penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk kemampuan untuk membimbing peserta didik agar memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Suryabrata (2004: 138) mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional, yang meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu

penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, sehingga dapat membimbing peserta didik mencapai standar kompetensi yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaan tugasnya guru dituntut untuk memiliki penguasaan kemampuan akademik dan keterampilan lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru. Kemampuan akademik tersebut antara lain, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu, memiliki kemampuan untuk melakukan penelitian ilmiah yang dapat mendukung profesinya, menguasai wawasan dan landasan pendidikan. Sedangkan kemampuan keterampilan adalah kemampuan untuk mengembangkan kompetensi untuk mendukung profesinya.

Berdasarkan Permendiknas No. 16 Tahun 2007 dijelaskan tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru guna menunjang kompetensi profesional guru. "Kompetensi profesional meliputi:

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan profesi".

Dari berbagai pengertian di atas terkait kompetensi profesional guru dan aspek-aspek yang terkandung di dalamnya, maka definisi konsep kompetensi profesional guru merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas



dan mendalam yang meliputi kemampuan guru dalam penguasaan bahan kajian akademik, penelitian ilmiah dan penyusunan karya ilmiah, pengembangan profesi, serta pemahaman wawasan dan landasan pendidikan. Sehingga memungkinkan guru untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.

### **2.5.3. Komponen Kompetensi Profesional Guru**

Menurut Mulyasa (2007:115) ada Beberapa komponen kompetensi profesional guru adalah sebagai berikut:

1. Penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsep Kompetensi yang pertama yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah penguasaan bahan bidang studi. Penguasaan ini menjadi landasan pokok untuk ketrampilan mengajar. Yang dimaksud dengan kemampuan menguasai bahan bidang studi menurut Wijaya (1982) dalam Mulyasa (2007: 120) adalah kemampuan mengetahui, memahami, mengaplikasikan, menganalisis, menyintesis, dan mengevaluasi sejumlah pengetahuan keahlian yang diajarkannya. Ada dua hal dalam menguasai bidang studi yaitu: a). Menguasai bahan bidang studi dan kurikulum sekolah, b). Menguasai bahan pendalaman atau aplikasi bidang studi.
2. Pengelolaan program belajar mengajar Kemampuan mengelola program belajar mengajar mencakup kemampuan merumuskan tujuan instruksional, kemampuan mengenal dan menggunakan metode mengajar, kemampuan memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat, kemampuan melaksanakan program belajar mengajar, kemampuan mengenal kompetensi

peserta didik serta kemampuan merencanakan dan melaksanakan pengajaran remedial.

### 3. Pengelolaan kelas

Kemampuan ini menggambarkan ketrampilan guru dalam merancang, menata dan mengatur sumber-sumber belajar, agar tercapai suasana pengajaran yang efektif dan efisien.

### 4. Pengelolaan dan penggunaan media serta sumber belajar

Kemampuan ini pada dasarnya merupakan kemampuan menciptakan kondisi belajar yang merangsang agar proses belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif dan efisien.

### 5. Penguasaan landasan-landasan kependidikan

Kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan berkaitan dengan kegiatan sebagai berikut: a). Mempelajari konsep dan masalah pendidikan dan pengajaran dengan sudut tinjauan sosiologis, filosofis, historis, dan psikologis b). Mengetahui fungsi sekolah sebagai lembaga sosial yang secara potensial dapat memajukan masyarakat dalam arti luas serta pengaruh timbal balik antar sekolah dan masyarakat, c). Mengetahui karakteristik peserta didik baik secara fisik maupun psikologis.

### 6. Kemampuan menilai prestasi belajar mengajar

Kemampuan menilai prestasi belajar mengajar perlu dimiliki oleh guru. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan mengukur perubahan tingkah laku peserta didik dan kemampuan mengukur kemahirannya dalam mengajar dan dalam membuat program.

### 7. Memahami prinsip-prinsip pengelolaan lembaga dan program pendidikan di sekolah

Menurut Nawawi (1989) dalam Mulyasa (2007:116), diharapkan guru

membantu kepala sekolah dalam menghadapi berbagai kegiatan pendidikan lainnya yang digariskan dalam kurikulum, guru perlu memahami prinsip-prinsip dasar tentang organisasi dan pengelolaan sekolah, bimbingan dan penyuluhan termasuk bimbingan karier, program kokuriokuler dan ekstrakurikuler, perpustakaan sekolah serta hal-hal yang terkait.

#### 8. Menguasai metode berfikir

Menurut Reynold dalam Mulyasa (2007: 116) metode dan pendekatan berfikir keilmuan bermuara pada titik tumpu yang sama. Oleh karena itu, untuk dapat menguasai metode dan pendekatan bidang-bidang studi, guru harus menguasai metode berfikir ilmiah secara umum.

#### 9. Meningkatkan kemampuan dan menjalankan misi profesional Guru harus terus-menerus mengembangkan dirinya agar wawasannya menjadi luas sehingga dapat mengikuti perubahan dan perkembangan profesinya yang didasari oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut.

#### 10. Memberikan bantuan dan membimbing kepada peserta didik Bantuan dan bimbingan kepada peserta didik sangat diperlukan agar peserta didik dapat mengembangkan kemampuannya melalui proses belajar mengajar di kelas. Memiliki wawasan tentang penelitian pendidikan Setiap guru perlu memiliki kemampuan untuk memahami hasil – hasil penelitian itu dengan tepat sehingga mereka perlu memiliki wawasan yang memadai tentang prinsip – prinsip dasar dan cara – cara melaksanakan penelitian pendidikan.

#### 11. Mampu memahami karakteristik peserta didik. Guru dituntut untuk memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang ciri – ciri dan perkembangan peserta didik, lalu menyesuaikan bahan yang akan diajarkan sesuai dengan

karakteristik peserta didik. Menurut Rohman Natawidjaya ( 1989) dalam Mulyasa ( 2007: 116), pemahaman yang dimaksud mencakup tentang kepribadian murid serta faktor – faktor yang mempengaruhi perkembangannya, perbedaan individual dikalangan peserta didik, kebutuhan, motivasi dan kesehatan mental peserta didik, tugas – tugas perkembangan yang perlu dipenuhi pada tingkat – tingkat tertentu, serta fase – fase perkembangan yang dialami mereka.

12. Mampu menyelenggarakan administrasi sekolah Disamping kegiatan akademis, guru harus mampu menyelenggarakan administrasi sekolah, menurut Ary Gunawan ( 1989 ) dalam Mulyasa ( 2007: 116) guru diharapkan:
  - a. Mengetahui secara baik pengadministrasian kegiatan sekolah
  - b. Membantu dalam melaksanakan kegiatan administrasi sekolah
  - c. Mengatasi kelangkaan sumber belajar bagi dirinya dan bagi sekolah serta
14. Memiliki wawasan tentang inovasi pendidikan Seorang guru diharapkan berperan sebagai inovator atau agen perubahan,
15. Berani mengambil keputusan. Guru harus memiliki kemampuan mengambil keputusan pendidikan agar tidak terombang ambing dalam ketidakpastian. Semua tindakannya akan memberikan dampak tersendiri bagi peserta didik.

#### **2.5.4. Faktor –faktor yang mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru**

Menurut Mulyasa dalam bukunya Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru (2007:117) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi upaya peningkatan profesionalisme guru dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

## 1. Faktor Internal.

Faktor internal ini sebenarnya berkaitan erat dengan syarat-syarat menjadi seorang guru. Adapun faktor yang dimaksud antara lain:

### a. Latar belakang pendidikan guru( Kualifikasi Akademik )

Salah satu syarat utama yang harus dipenuhi seorang guru sebelum mengajar adalah harus memiliki ijazah keguruan. Dengan ijazah keguruan tersebut, guru memiliki bukti pengalaman mengajar dan bekal pengetahuan baik peadagogis maupun didaktis, yang sangat besar pengaruhnya untuk membantu pelaksanaan tugas guru. Sebagaimana yang dikatakan Ali Saifullah dalam Mulyasa ( 2007:115), bahwa proses keberhasilan guru itu ditentukan oleh pendidikan, persiapan, pengalaman kerja dan kepribadian guru. Dengan demikian ijazah yang dimiliki guru akan menunjang pelaksanaan tugas mengajar guru itu sendiri.

### b. Pengalaman mengajar guru

Kemampuan guru dalam menjalankan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru. Hal ini ditentukan oleh pengalaman mengajar guru terutama pada latar belakang pendidikan guru. Bagi guru yang berpengalaman mengajarnya baru satu tahun misalnya, akan berbeda dengan guru yang berpengalaman mengajarnya telah bertahun-tahun. Sehingga semakin lama dan semakin banyak pengalaman mengajar, semakin sempurna tugas dalam mengantarkan anak didiknya untuk mencapai tujuan belajar.

### c. Keadaan kesehatan guru

Kalau kesehatan jasmani guru terganggu, misalnya badan terasa lemah dan sebagainya, maka hal tersebut akan mengganggu kesehatan rohaninya dan ini

akan berpengaruh pada etos kerja yang menjadi semakin berkurang. Maka dengan kondisi jasmani yang sehat akan menghasilkan proses belajar mengajar sesuai yang diharapkan. Amir D. dalam Mulyasa ( 2007:115) mengemukakan bahwa “seorang guru harus mempunyai tubuh yang sehat, sehat dalam arti tidak sakit dan dalam arti kuat, mempunyai energi cukup sempurna .

#### *d. Keadaan kesejahteraan ekonomi guru*

Seorang guru jika terpenuhi kebutuhannya, maka ia akan lebih percaya diri sendiri merasa lebih aman dalam bekerja maupun kontak-kontak sosial lainnya. Sebaliknya jika guru tidak dapat memenuhi kebutuhannya karena disebabkan gaji yang dibawah rata-rata, terlalu banyaknya potongan dan kurang terpenuhinya kebutuhan lainnya, akan menimbulkan pengaruh negatif, seperti mencari usaha lain dengan mencari pekerjaan diluar jam-jam mengajar, dan hal yang demikian jika dibiarkan berjalan terus menerus akan sangat mengganggu efektifitas pekerjaan sebagai guru. Dan hal ini akan mempengaruhi terhadap upaya peningkatan profesionalisme guru.

## **2. Faktor eksternal**

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi peningkatan profesionalisme guru diantaranya;

### *a. Sarana pendidikan*

Dalam proses belajar mengajar sarana pendidikan merupakan faktor dominan dalam menunjang tercapainya tujuan pembelajaran. Dengan tersedianya sarana yang memadai akan mempermudah pencapaian tujuan pembelajaran , sebaliknya keterbatasan sarana pendidikan akan menghambat tujuan proses belajar mengajar. Terbatasnya sarana pendidikan dan alat peraga dalam proses

belajar mengajar secara tidak langsung akan menghambat profesional guru. Jadi dengan demikian sarana pendidikan mutlak diperlukan terutama bagi pelaksanaan upaya guru dalam meningkatkan profesionalnya.

*b. Kedisiplinan kerja disekolah*

Disiplin adalah sesuatu yang terletak didalam hati dan didalam jiwa seseorang yang memberikan dorongan bagi orang yang bersangkutan untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu sebagaimana ditetapkan oleh norma-norma dan peraturan yang berlaku. Untuk membina kedisiplinan kerja merupakan pekerjaan yang tidak mudah karena masing-masing pelaku pendidikan itu adalah orang yang heterogen (berbeda). Disinilah fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin, pembimbing, dan pengawas diharapkan mampu untuk menjadi motifator agar tercipta kedisiplinan didalam lingkungan sekolah. Kedisiplinan yang ditanamkan kepada guru dan seluruh staf sekolah akan mempengaruhi upaya peningkatan profesionalisme guru.

*c. Pengawasan kepala sekolah*

Pengawasan kepala sekolah terhadap tugas guru amat penting untuk mengetahui perkembangan guru dalam melaksanakan tugasnya. Tanpa adanya pengawasan dari kepala sekolah maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan seenaknya sehingga tujuan pendidikan yang diharapkan tidak dapat tercapai. Karena pengawasan kepala sekolah bertujuan untuk pembinaan dan peningkatan proses belajar mengajar yang menyangkut banyak orang, pengawasan ini hendaknya bersikap fleksibel dengan memberi kesempatan kepada guru mengemukakan masalah yang dihadapinya serta diberi kesempatan kepada guru untuk mengemukakan ide demi perbaikan dan peningkatan hasil pendidikan.

### 2.5.5. Peran dan Tugas Guru

Guru memegang peranan yang sangat strategis terutama dalam membentuk watak bangsa serta mengembangkan potensi siswa. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Guru yang profesional diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Profesionalisme guru sebagai ujung tombak di dalam implementasi kurikulum di kelas yang perlu mendapat perhatian. ( Depdiknas Nomor 19 tahun 2005). Dalam proses belajar mengajar, guru mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing, dan memberi fasilitas belajar bagi siswa untuk mencapai tujuan. Penyampaian materi pelajaran hanyalah merupakan salah satu dari kegiatan dalam belajar sebagai suatu proses yang dinamis dalam segala fase dan proses perkembangan siswa. Tugas guru berpusat pada :

- a). Mendidik dengan titik berat memberikan arah dan motivasi pencapaian tujuan baik jangka pendek maupun panjang.
- b). Memberi fasilitas pencapaian tujuan melalui pengalaman belajar yang memadai.
- c). Membantu perkembangan aspek- aspek pribadi, seperti sikap, nilai-nilai, dan penyesuaian diri.

Demikianlah, dalam proses belajar mengajar, guru tidak terbatas sebagai penyampai ilmu pengetahuan. Akan tetapi lebih dari itu, tenaga pendidik bertanggung jawab akan keseluruhan perkembangan kepribadian siswa. Ia harus mampu menciptakan proses belajar yang sedemikian rupa sehingga dapat merangsang siswa untuk belajar aktif dan dinamis dalam memenuhi kebutuhan dan menciptakan tujuan.

Slameto (2010: 170) Sebagai orang yang mengelola proses belajar mengajar tentunya harus mampu meningkatkan kemampuan dalam membuat perencanaan



pelajaran, pelaksanaan dan pengelolaan pengajaran yang efektif, penilaian hasil belajar yang objektif, sekaligus memberikan motivasi pada peserta didik dan juga membimbing peserta didik dan juga membimbing peserta didik terutama ketika peserta didik sedang mengalami kesulitan belajar. Salah satu tugas yang dilaksanakan guru di sekolah adalah memberikan pelayanan kepada siswa agar mereka menjadi peserta didik yang selaras dengan tujuan sekolah. Guru harus bertanggung jawab atas hasil kegiatan belajar anak melalui interaksi belajar mengajar. Guru merupakan faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya proses belajar dan karena guru harus menguasai prinsip-prinsip belajar di samping menguasai materi yang disampaikan. Dengan demikian guru harus menciptakan suatu kondisi yang sebaik-baiknya bagi peserta didik, inilah yang tergolong kategori peran guru sebagai pengajar.

## **2.6. Kinerja Guru**

### **2.6.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (Mulyasa, 2005: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja

yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian organisasi tersebut. Menurut Sulistyorini (2011: 167), Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Adapun ahli lain yang berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud .

Tempe, A Dale ( 1992:153), menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Mulyasa ( 2005 : 150 ) mengemukakan ada empat kriteria kinerja, yaitu : a). Karakteristik individu, b). Proses, c). Hasil, dan d). Kombinasi antara karakter individu, proses, dan hasil. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka,

juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru.

### **2.6.2. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Kusmianto (1997: 49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa:

“Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”.

Menurut Rivai (2004:309), kinerja guru adalah: perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah. Peran guru yang dimaksud adalah berkaitan dengan peran guru dalam proses pembelajaran. Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas...( Saondi, 2005:3 )

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja

guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (*interpersonal*) dengan siswanya.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan

pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

### **2.6.3. Penilaian Kinerja Guru ( PKG )**

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Hani Handoko (1994: 135) menjelaskan bahwa, “penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru.

Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan. Tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi. Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan

tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut. Menurut T. Hani Handoko (1994: 1350), manfaat penilaian kinerja yaitu untuk 1). Perbaikan prestasi kerja, 2). Penyesuaian kompensasi, 3). Keputusan penempatan, 4). Kebutuhan pengembangan dan pelatihan, 5). Pengembangan karir. Sedangkan Menurut Mulyasa (2007: 157) menjelaskan tentang manfaat penilaian tenaga pendidikan:

“Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan”.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja guru penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat

menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.

## **2.7. Kerangka Pemikiran**

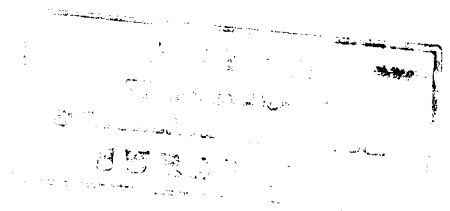
Pengkajian penulisan ini difokuskan pada respon *stakeholder* pendidikan (Sekolah, Komite Sekolah, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Dinas Pendidikan Provinsi, Direktorat Pembinaan SMK) yang terkait langsung dengan penyelenggaraan program pengembangan kualifikasi akademik guru, implementasi kebijakan dilihat secara utuh dalam empat kompetensi utama yaitu: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Mengidentifikasi faktor-faktor mendukung dan penghambat implementasi kebijakan dan menemukan model pengembangan dan penguatan Implementasi Kebijakan Program pengembangan kualifikasi akademik guru.

**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**



## BAB III

### METODE PENELITIAN



#### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini diorientasikan dalam upaya menjawab atau memberi penjelasan yang lebih rinci mengenai gejala sosial sebagaimana yang dimaksud dalam permasalahan penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, tingkah laku dan situasi tertentu termasuk tentang hubungan, kegiatan, sikap, pandangan, serta proses yang sedang berlangsung, dan pengaruh serta fenomena yang terjadi dalam hubungannya dengan kebijakan yang ada.

Denzin dan Lincoln dalam Moleong (2012:5) menyebutkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah yang bermaksud untuk menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.

#### 3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kabupaten Jombang, Adapun lokasi penelitiannya adalah di SMK Negeri 1 Mojoagung. Adapun pertimbangan dalam pemilihan lokasi tersebut adalah :

1. SMKN 1 Mojoagung ditetapkan menjadi salah satu sekolah percontohan (Sekolah Klaster) untuk sekolah - sekolah lain yang ada di kabupaten Jombang

- untuk melaksanakan setiap program kebijakan pendidikan dari pemerintah.
2. Sesuai dengan visi – misinya, SMK Negeri 1 Mojoagung berkomitmen untuk mewujudkan program pemerintah kabupaten Jombang dalam meningkatkan kompetensi, kinerja dan kualitas tenaga pendidik serta mutu pendidikan melalui pengembangan kualifikasi akademik guru.
  3. Adanya program dalam peningkatan kinerja dan kualitas guru dalam upaya meningkatkan kompetensi guru oleh pemerintah kabupaten Jombang yang merupakan implementasi dari Permendiknas No.16 Tahun 2007.

### **3.3. Teknik Penetapan Informan**

Menurut Bungin (2007:108) Informan adalah orang yang diwawancarai, diminta informasi oleh pewawancara. Informan adalah orang yang diperkirakan menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari suatu objek penelitian. Dalam penelitian ini teknik penetapan informan menggunakan dua cara:

#### **a. purposive sampling**

Peneliti mengambil sampel sumber data dengan pertimbangan/ tujuan tertentu, karena orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek/ situasi sosial yang diteliti. Beberapa informan telah ditetapkan sebelumnya. Sesuai dengan kriteria tersebut, maka informan dalam penelitian ini adalah :

## 2.5. Kompetensi Profesional Guru

### 2.5.1. Pengertian Kompetensi

Menurut Mitrani, Palziel and Fitt (1992:112), *competency concept is not a new one*. Organisasi industri psikologi Amerika, pergerakan tentang kompetensi telah dimulai pada tahun 1960 dan awal 1970. Gerakan tersebut, banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa hasil test sikap dan pengetahuan, prestasi belajar di sekolah dan diploma tidak dapat memprediksikan kinerja atau keberhasilan dalam kehidupan. Unsur-unsur tersebut sering menimbulkan bias terhadap minoritas, wanita, dan orang yang berasal dari strata sosioekonomi yang rendah. Temuan tersebut telah mendorong dilakukan penelitian terhadap variabel kompetensi yang diduga memprediksikan individu dan tidak bias karena faktor rasial, jender dan sosio ekonomi. Oleh sebab itu beberapa prinsip yang perlu diperhatikan adalah :

1. Membandingkan individu yang secara jelas berhasil didalam pekerjaannya dengan individu yang tidak berhasil
2. Mengidentifikasi pola pikir dan perilaku individu yang berhasil.  
Semua jenis kompetensi yang bersifat non-akademik seperti kemampuan menghasilkan ide-ide yang inovatif, management skill, kecepatan mempelajari jaringan kerja. Berhasil memprediksi kinerja individu dalam pekerjaannya.

Menurut Mitrani, Palziel and fitt, (1992; 236), Spencer & Spencer, (1993;139), *competency define as people based characteristic and implication on job effectiveness*. Kompetensi dapat dibagi atas dua (2) kategori yaitu “threshold” dan “differentiating” menurut kinerja yang digunakan memprediksikan kinerja suatu pekerjaan. (Spencer and Spencer, 1993;68)yaitu :

1. *Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau

1. Guru –guru SMK Negeri 1 Mojoagung.

Data yang diperoleh dari informan ini adalah berupa penjelasan penjelasan, keterangan –keterangan, dan hasil dari wawancara yang berhubungan dengan kinerja dan kualitas SDM informan.

2. Muhammad Nur Khafid, S.Pd, M.M sebagai Wakil Kepala Sekolah bagian Kurikulum.

Data yang diperoleh dari informan ini adalah berupa penjelasan penjelasan, keterangan –keterangan, dan hasil dari wawancara yang berhubungan dengan proses dan hasil dari proses pembelajaran serta dokumen-dokumen yang berupa;

1. Daftar Nilai Rata-rata, Tertinggi dan terendah nilai Ujian Nasional tahun pelajaran 2013/2014.

3. Sholihan, S.Pd sebagai Wakil Kepala Sekolah bagian Kesiswaan.

Data yang diperoleh dari informan ini adalah berupa penjelasan penjelasan, keterangan –keterangan, angket wawancara dan hasil dari wawancara yang berhubungan dengan kinerja dan kualitas SDM informan serta dokumen-dokumen yang berupa daftar program kegiatan sekolah tahun 2014/2015.

4. Dra. Nanik Windrawati, M.M sebagai Wakil Kepala Sekolah bagian Humas.

Data yang diperoleh dari informan ini adalah berupa penjelasan penjelasan, keterangan –keterangan, angket wawancara dan hasil dari wawancara yang berhubungan dengan bagaimana hubungan antara sekolah dengan instansi dan lingkungan luar sekolah serta dokumen-dokumen yang berupa;

1. Dokumen kerjasama ( MOU ) antara SMK Negeri 1 Mojoagung dengan perusahaan.

5. Drs. Wiwik Hadiwiyanto, M.M sebagai Wakil Kepala Sekolah bagian Sarana.

Data yang diperoleh dari informan ini adalah berupa penjelasan penjelasan, keterangan –keterangan, dan hasil dari wawancara yang berhubungan dengan sarana dan prasarana serta fasilitas yang dimiliki oleh SMKN 1 Mojoagung serta dokumen-dokumen yang berupa;

1. Sertifikat Management System ISO 9001 : 2008. Tahun 2014
2. Sertifikat Akreditasi SMKN 1 Mojoagung tahun 2007.
3. Sertifikat Akreditasi SMKN 1 Mojoagung tahun 2012.

**b. Key Informan**

Teknik key informan digunakan apabila peneliti sudah memahami informasi awal tentang obyek penelitian maupun informan penelitian, sehingga membutuhkan key informan untuk melakukan wawancara mendalam. Informan yang diambil dalam penelitian ini dengan kriteria mengerti dan memahami proses implementasi kebijakan pengembangan kualifikasi akademik baik dari pemerintah swasta yang diperbantukan pemerintah daerah maupun pusat untuk kegiatan konsultasi para pelaku akademik. Informan yang diwawancarai ini kemudian disebut sebagai infoman kunci. Informan yang ditentukan dengan cara ini adalah:

1. Mokhammad Yasin, M.Pd, MM sebagai Kepala SMK Negeri 1 Mojoagung.

Data yang diperoleh dari informan ini adalah berupa penjelasan penjelasan, keterangan –keterangan, angket wawancara dan hasil dari wawancara yang berhubungan dengan kinerja dan kualitas SDM informan serta dokumen-dokumen yang berupa;

1. Dokumen rencana program kerja SMKN 1 Mojoagung tahun 2014 / 2015.

2. Dokumen data pegawai PNS dan GTT SMK Negeri 1 Mojoagung.

2. Drs. Mukti Suyanto sebagai Komite SMK Negeri 1 Mojoagung.

Data yang diperoleh dari informan ini adalah berupa penjelasan penjelasan, keterangan –keterangan, angket wawancara dan hasil dari wawancara yang berhubungan dengan lokasi penelitian, kinerja dan kualitas SDM informan serta kegiatan –kegiatan dan rencana program kerja SMK Negeri 1 Mojoagung tahun 2014 / 2015.

3. Drs. Muntholip, M.M sebagai Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang.

Data yang diperoleh dari informan ini adalah berupa penjelasan penjelasan, keterangan –keterangan, dan hasil dari wawancara yang berhubungan dengan kinerja dan kualitas SDM guru SMK Negeri 1 Mojoagung serta dokumen-dokumen yang berupa ;

1. Dokumen salinan UUGD Nomor 14 tahun 2005
2. Dokumen salinan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007
3. Dokumen hasil Uji Kompetensi Guru ( UKG ) SMK Negeri 1 Mojoagung tahun 2013/ 2014.

### **3.5. Data dan Sumber Data**

Sumber data merupakan tempat dimana peneliti dapat menemukan data dan informasi-informasi penting yang dapat menunjang terlaksananya penelitian. Menurut Lofland dalam Moleong ( 2007 : 157) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata – kata, dan tindakan. Selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen – dokumen dan lain –lainya. Data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Kedua data ini, baik primer maupun sekunder sifatnya saling melengkapi dan menjadi pembandingan dalam proses validitas data.

### **1.Data primer**

Data Primer yaitu data yang dikumpulkan peneliti secara langsung dari sumbernya, melalui wawancara yang mendalam terhadap informan yang berhubungan dengan obyek penelitian mengenai implementasi kebijakan pengembangan kualifikasi akademik. sebagai sumber data primer di dalam penelitian ini adalah :

1. Guru –guru SMK Negeri 1 Mojoagung.
2. Muhammad Nur Khafid, SPd.MM sebagai Wakil Kepala Sekolah bagian Kurikulum.
3. Sholihan, SPd sebagai Wakil Kepala Sekolah bagian Kesiswaan.
4. Dra. Nanik Windrawati.MM sebagai Wakil Kepala Sekolah bagian Humas.
5. Drs. Wiwik Hadiwiyanto, MM sebagai Wakil Kepala Sekolah bagian Sarana.
6. Mokhammad Yasin, SPd. MPd sebagai Kepala SMK Negeri 1 Mojoagung.
7. Drs. Mukti Suyanto sebagai Komite SMK Negeri 1 Mojoagung.
8. Drs. Muntholip, MM sebagai Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang.

### **2.Data sekunder**

Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada di dinas pendidikan Kabupaten Jombang dan SMK Negeri 1 Mojoagung. Beberapa dokumen tersebut didapatkan langsung dari instansi yang terkait dengan kebijakan

pengembangan kualifikasi akademik yang ada di kabupaten Jombang Adapun dokumen – dokumen yang telah didapatkan adalah sebagai berikut :

1. Dokumen rencana program kerja SMK Negeri 1 Mojoagung tahun 2014-2015
2. Dokumen data pegawai PNS dan GTT SMK Negeri 1 Mojoagung.
3. Daftar Nilai Rata-rata, Tertinggi dan terendah nilai Ujian Nasional tahun pelajaran 2013/2014.
4. Sertifikat Akreditasi SMKN 1 Mojoagung tahun 2012.
5. Sertifikat Management System ISO 9001 : 2008. Tahun 2014
6. Dokumen kerjasama ( MOU ) antara SMK Negeri 1 Mojoagung dengan perusahaan.
7. Dokumen hasil Penilaian Kompetensi Guru ( PKG ) SMK Negeri 1 Mojoagung tahun 2013/ 2014.
8. Dokumen salinan UUGD Nomor 14 tahun 2005
9. Dokumen salinan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007

### **3.6. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian kualitatif, proses pengumpulan data merupakan tahapan penting yang memerlukan kecermatan, ketelitian, dan kerja keras dari peneliti., dan terdapat tiga metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif yaitu observasi wawancara, dan dokumentasi.



## 1. Observasi

Di dalam metode Observasi, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari –hari orang yang sedang diamati atau orang yang digunakan sebagai sumber data penelitian. dengan observasi partisipan ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak. Di dalam observasi peneliti akan mengamati lokasi yang dijadikan penelitian, kondisi pendidikan, kinerja dan kualitas tenaga pendidiknya serta kegiatan kegiatan yang ada di tempat penelitian.

Seperti yang dikatakan oleh Spradley dalam Sugiyono ( 2010:229 ) bahwa obyek penelitian dalam penelitian kualitatif yang diobservasi dinamakan situasi sosial, yang terdiri atas tiga komponen yaitu *Place* ( lokasi penelitian ), *Actors* ( para pelaku / stakeholder ), and *Activities* ( kegiatan ).

### 1. Place ( Lokasi Penelitian )

*The physical place* ( ruang dalam aspek fisiknya ) yaitu tempat di mana interaksi dalam situasi sosial sedang berlangsung. Didalam melakukan pengamatan lokasi penelitian, peneliti akan mengamati secara keseluruhan tentang segala yang berhubungan dengan bentuk fisik sekolah, seperti lokasi sekolah, sejarah berdirinya sekolah, luas sekolah, jumlah kelas, sarana dan prasarana, fasilitas yang dimiliki sekolah dan lain-lainya.

Untuk memperdalam pengamatan lokasi penelitian, peneliti akan melakukan wawancara langsung dengan bapak Drs.wiwik hadiwiyanto.MM selaku Wakil kepala sekolah bagian Sarana dan prasarana dan Bapak Mohammad Yasin,SPd.MM selaku kepala Sekolah.

Tujuan melakukan observasi lokasi penelitian dan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait adalah supaya peneliti bisa lebih mendalami, memahami dan menguasai seluk beluk dan latar belakang lokasi penelitian. Serta digunakan untuk melengkapi data hasil wawancara.

## **2. Actors ( Para Pelaku / Stakeholders )**

*The people involve* ( semua orang yang terlibat dalam situasi sosial ) yaitu para pelaku atau orang-orang yang sedang menjalankan tugas atau peran tertentu, dalam hal ini para aktornya adalah para guru, kepala sekolah, para murid dan orang-orang yang ada di lingkungan atau tempat penelitian dengan segala karakteristiknya.

Jadi dalam melakukan observasi penelitian, peneliti akan mengamati guru-guru sebagai tenaga pendidik dan kepala sekolah sebagai pimpinan, seperti jumlah gurunya berapa, yang pendidikannya S1 berapa, guru yang sudah S2 berapa, apakah sudah sesuai dengan kualifikasinya apa belum, bagaimana kinerja dan kualitas SDM mereka, kepala sekolah pendidikan terakhirnya apa, kepala sekolah sudah mengontrol dan mengawasi kinerja guru dengan baik apa belum dan sebagainya.

Untuk memperdalam pengamatan terhadap para stakeholder ini, peneliti akan melakukan wawancara langsung dengan bapak Muhammad Nurkhafid, SPd.MM sebagai Wakil kepala sekolah bagian Kurikulum, bapak Sholihan, SPd. sebagai Wakil kepala sekolah bagian Kesiswaan dan Bapak Mohammad Yasin, SPd.MM sebagai kepala Sekolah.

Tujuan melakukan observasi terhadap para stakeholder dan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait adalah supaya peneliti bisa lebih mendalami, memahami dan mengetahui lebih jauh serta bisa mendapatkan informasi atau data yang akurat tentang latar belakang pendidikan dan karakteristik stakeholder yang diteliti.

### **3. Activities ( kegiatan )**

*A set of related acts people do* ( seperangkat kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang / stakeholders ) yaitu kegiatan yang dilakukan oleh para stakeholder dalam situasi sosial yang sedang berlangsung. Dalam observasi ini peneliti akan mengamati tentang kegiatan belajar mengajar, pelaksanaan manajemen sekolah, komunikasi sekolah dengan instansi atau lingkungan serta semua kegiatan yang berhubungan dengan sekolah dan lain-lainnya.

Untuk memperdalam pengamatan terhadap kegiatan ini, peneliti akan melakukan wawancara langsung dengan, bapak Muhammad Nurkhafid, SPd.MM sebagai Wakil Kepala Sekolah bagian kurikulum, ibu Dra. Nanik Windrawati.MM sebagai Wakil Kepala Sekolah bagian Humas, dan Bapak Mohammad Yasin, SPd.MM sebagai kepala Sekolah.

Tujuan mengamati semua kegiatan dan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait adalah supaya peneliti bisa lebih memahami mendalami, dan mengetahui lebih jauh tentang sejauh mana para stakeholder terlibat dan berperan aktif terhadap semua kegiatan-kegiatan yang ada di tempat penelitian.

## **2. Wawancara**

Wawancara merupakan teknik utama dalam metodologi kualitatif, demikian pula dalam penelitian ini, teknik wawancara digunakan untuk menangkap makna secara mendasar dalam interaksi yang spesifik, dan penelitian ini menggunakan pendekatan petunjuk umum wawancara. Jenis wawancara ini mengharuskan peneliti membuat kearangka dan garis besar pokok-pokok yang dinyatakan dalam proses wawancara (Patton dalam Moleong, 2007 : 187). Peneliti melakukan wawancara dengan menggunakan teknik wawancara secara terstruktur untuk memudahkan dalam mendapatkan data secara maksimal, namun peneliti juga mencoba untuk lebih fleksibel bila arah wawancara mulai berubah dengan melakukan wawancara secara spontan dan mengalir. Wawancara ini akan dilakukan terhadap berbagai pihak yang terlibat dan berkaitan dalam pelaksanaan program pengembangan kualifikasi akademik guru di SMK Negeri 1 Mojoagung.

## **3. Dokumentasi**

Dokumentasi dilakukan oleh peneliti untuk mengabadikan berbagai data yang didapat dari tempat penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini meliputi pengarsipan segala dokumen terkait dengan program implementasi kebijakan kualifikasi akademik, merekam dan mencatat proses wawancara dengan berbagai pihak terkait dan mengambil gambar tentang kondisi dan lokasi penelitian. Melalui teknik dokumentasi ini hasilnya bisa digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara.

Pada intinya metode dokumentasi digunakan untuk menelusuri data historis. Kumpulan data bisa berbentuk dokumen dalam arti luas termasuk arsip,

kumpulan catatan kegiatan, monument, artefak, foto, tape, microfilm, disk, CD, harddisk, flashdisk, dan sebagainya.

### **3.7. Teknik Pengelolaan Data**

Pengolahan data dilakukan untuk memastikan ada keabsahan sebuah temuan atau hasil data dari penelitian. Sebuah temuan atau data hasil penelitian dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti ( Sugiyono, 2010:268 – 269 ). Pemeriksaan keabsahan data pada penelitian ini menggunakan triangulasi. Patton dalam Moleong (2007:330-331) menyatakan triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

Triangulasi menurut Denzin ( Dalam Bungin, 2007 : 256) didefinisikan sebagai metode pemeriksaan keabsahan data yang memandang sesuatu yang lain di luar data yang diperoleh, dan biasana memanfaatkan penggunaan kejujuran peneliti, sumber data data, metode, dan teori.

Proses triangulasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah triangulasi dengan teori dan triangulasi dengan sumber data. Triangulasi teori dengan melakukan perbandingan teori yang akan dipakai sebagai pisau analisis. Menurut bungin, triangulasi dengan sumber data dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari berbagai sumber yang berbeda mengenai permasalahan yang dikaji untuk kemudian di bandingkan. Proses ini dapat dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.

2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

### **3.8. Teknik Analisis Data**

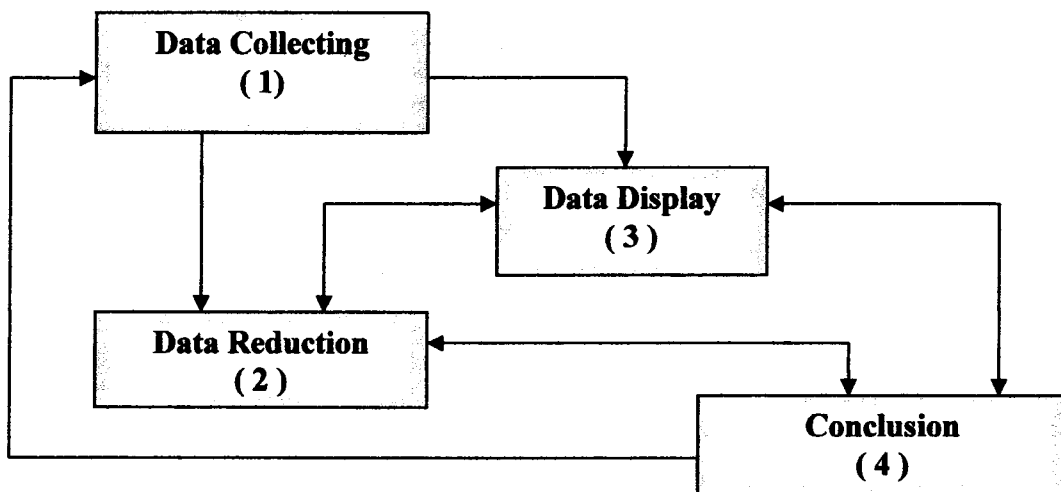
Prinsip utama dalam analisis data adalah bagaimana menjadikan data atau informasi yang telah dikumpulkan disajikan dalam bentuk uraian dan sekaligus memberikan makna atau interpretasi sehingga informasi tersebut memiliki signifikansi ilmiah atau teoritis. Kegiatan analisis membutuhkan ketekunan, ketelitian, kesabaran, dan kreativitas yang tinggi dari peneliti supaya mampu menafsirkan dan menginterpretasikan data secara baik sehingga mampu memberikan makna pada setiap fenomena atau data yang ada. Melalui 3 macam teknik pengumpulan data sebagaimana diuraikan di depan akan diperoleh data dengan kualifikasi sebagai berikut:

1. Melalui observasi akan diperoleh data berupa dokumen, informasi, catatan, arsip tentang keadaan lokasi penelitian, para stakeholder yang terlibat dalam penelitian serta kegiatan – kegiatan yang sedang terjadi di tempat penelitian yang berkaitan dengan pelaksanaan Program Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru di SMK Negeri 1 Mojoagung.

2. Melalui wawancara mendalam akan diperoleh data primer yang berupa penjelasan langsung dari pihak yang berwenang dan/atau yang ditunjuk tentang hal-hal yang berkaitan dengan data dari pendapat mereka tentang pelaksanaan Program Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru di wilayah kerja pejabat yang dimaksud.
3. Melalui metode dokumentasi, akan diperoleh data sekunder berupa sejumlah dokumen yang relevan dengan data yang terkait dengan obyek penelitian dalam melaksanakan Program Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru di SMK Negeri 1 Mojoagung.

Terhadap sejumlah data tersebut, peneliti melakukan analisis kualitatif. Menurut Miles dan Huberman Dalam Sugiyono (2010:246) Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan wawancara lagi sampai tahap tertentu.

Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2010:246) mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktifitas dalam analisis data yaitu : 1). Data Reduction, 2).Data Display, dan 3). Conclusion. Model interaktif dalam analisis data seperti gambar berikut ini:



**Gambar: III. I. Komponen dalam analisis data ( Interactive Model )**

Sumber: Miles dan Huberman dalam Sugiyono ( 2010: 246)

Gambar III.1 di atas memperlihatkan sifat interaktif koleksi data atau pengumpulan data dengan analisis data. Prosesnya berbentuk siklus bukan linier. Kegiatan pengumpulan data dan analisis data tidak dapat dipisahkan. Pengumpulan data ditempatkan sebagai komponen yang merupakan bagian integral dari kegiatan analisis data.

### 1. Reduksi Data

Pada tahap ini peneliti memilih data kasar dan masih mentah yang berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung melalui tahapan membuat ringkasan, memberi kode, menelusur tema, dan menyusun ringkasan. serta menelaah secara keseluruhan data yang dihimpun dari lapangan mengenai implementasi kebijakan kualifikasi akademik yang ada di SMK Negeri 1 Mojoagung, kemudian memilah-milahkannya ke dalam kategori tertentu.

Secara sederhana dapat dijelaskan, dengan reduksi data kita dapat menyederhanakan data kualitatif dan melakukan transformasi data dengan



berbagai cara, seperti misalnya melalui seleksi yang ketat dengan cara membuat ringkasan dan atau menggolongkannya dalam suatu pola yang lebih luas.

## **2. Penyajian Data**

Peneliti mengorganisasikan data ke dalam bentuk matriks (*display data*) sehingga terlihat gambarannya secara lebih utuh. Penyajian data dilakukan dengan cara menyampaikan informasi berdasarkan data yang dimiliki dan disusun secara runtut dan baik dalam bentuk naratif, sehingga mudah dipahami. Penyajian data merupakan alur penting yang kedua dari kegiatan analisis. Peneliti membatasi suatu penyajian sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan.

## **3. Penarikan kesimpulan**

Di dalam tahap ini peneliti menarik kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh dari berbagai sumber, kemudian peneliti mengambil simpulan yang bersifat sementara sambil mencari data pendukung/menolak kesimpulan. Setelah pengumpulan data berakhir, peneliti berusaha menarik kesimpulan dan atau verifikasi berdasarkan *field-note*. Apabila pada *field-note* dirasa belum cukup atau tidak didapatkan, peneliti wajib mencari kelengkapannya dari data di lapangan. Pengumpulan data dalam implementasi juga menggunakan *guide interview* (pedoman wawancara) sebagai pijakan dalam melakukan wawancara.

***BAB IV***  
***SEJARAH DAN***  
***PERKEMBANGAN SMK***  
***NEGERI 1 MOJOAGUNG***

## BAB IV

### SEJARAH DAN PERKEMBANGAN SMK NEGERI 1 MOJOAGUNG

#### 4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 4.1.1. Visi dan Misi SMK Negeri 1 Mojoagung

###### 1. Visi

Visi SMKN 1 Mojoagung yaitu "Terwujudnya lembaga pendidikan dan pelatihan yang berstandar internasional, mampu menghasilkan lulusan yang bermutu tinggi, jujur, beriman, berjiwa usaha dan siap berkompetensi di dunia kerja sesuai dengan kompetensi keahlian yang dimiliki serta mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi."

###### 2. Misi

- a. Membekali kemandirian dan ketrampilan kepada peserta didik untuk menjadi manusia bertaqwa, disiplin, jujur, bermoral, berjiwa wirausaha, kreatif dan inovatif, profesional, serta mampu beradaptasi dengan lingkungannya.
- b. Mengembangkan sekolah sebagai tempat pelatihan menengah kejuruan yang kreatif sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
- c. Memberikan pelayanan yang prima kepada siswa agar menjadi profesional dan berorientasi masa depan.
- d. Memberikan motivasi kepada siswa yang ingin melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

#### 4.1.2. Tujuan dan Sasaran SMK Negeri 1 Mojoagung

Bertolak dari visi dan misi yang dicanangkan, selanjutnya SMK Negeri 1 Mojoagung merumuskan tujuan dan sasaran sebagai berikut :

- a. Memiliki Standar Kompetensi Lulusan (SKL) yang telah dikembangkan dan SKL hasil adopsi dari negara maju dan menghasilkan lulusan yang bermutu tinggi, jujur, beriman, berjiwa usaha dan siap berkompentensi di dunia kerja sesuai dengan kompetensi keahlian yang dimiliki serta mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.”
- b. Memiliki kurikulum pengembangan yang bertaraf internasional (khusus untuk mata pelajaran Matematika, Fisika, Biologi, Kimia, dan Bahasa Inggris).
- c. Memiliki proses belajar mengajar dengan berbagai strategi pembelajaran yang relevan dan inovatif, antara lain: penerapan prinsip-prinsip CTL, pembelajaran tuntas, pembelajaran bermakna, *problem solving*.
- d. Memiliki program peningkatan kompetensi dan kemampuan berbahasa Inggris dan komputer bagi tenaga pendidik dan kependidikan, serta siswa melalui "*English Experience Day*" dan yang berbasis *Information and Communication Technology/ICT*.
- e. Memiliki fasilitas pendidikan yang lengkap (sarana dan prasarana, peralatan, media pengajaran, dan fasilitas lain) yang berkaitan dengan Proses Belajar Mengajar/PBM di sekolah.
- f. Memiliki sistem manajemen mutu sekolah yang profesional dan mengarah kepada manajemen sekolah ke arah manajemen mutu yang telah distandarkan dalam ISO 9001:2008 tahun 2014.

## 4.2. Sejarah Berdirinya SMK Negeri 1 Mojoagung

Pada bab ini akan disajikan data yang diperoleh dari temuan di lapangan yang dilakukan peneliti selama  $\pm$  3 bulan, baik melalui *observasi* lapangan, *wawancara mendalam*, kemudian juga memanfaatkan *data dokumenter*. Penyajian data dalam penelitian ini bertujuan untuk menghimpun dan menyajikan data-data yang telah diolah peneliti, dimana data-data tersebut diperoleh dari lokasi penelitian yang berguna untuk memberikan gambaran yang bermakna dan sistematis terkait dengan implementasi program pengembangan kualifikasi akademik guru SMK Negeri 1 Mojoagung dalam meningkatkan kinerja dan kualitas SDM tenaga pendidiknya yang merupakan satu-satunya permasalahan penelitian yang diajukan.

Berdasarkan hasil dari *observasi* lapangan, *wawancara mendalam*, kemudian juga memanfaatkan *data dokumenter* diperoleh informasi tentang gambaran lokasi penelitian yaitu bahwa SMK Negeri 1 Mojoagung berdiri pada tahun 1979 dan berada di Jalan : Veteran No. 66 Rt : 03 RW : 01 Desa : Miagan Kecamatan : Mojoagung. Kab/ Kota : Jombang Provinsi: Jawa Timur Kode Pos : 61482 dan berdiri di atas tanah seluas 8956 m<sup>2</sup> ( Tabel.IV.1). Batas-batas Kecamatan Mojoagung adalah sebelah utara berbatasan dengan kecamatan Sumobito kabupaten Jombang. Sebelah timur berbatasan dengan kecamatan Trowulan kabupaten Mojokerto. Sebelah selatan berbatasan dengan kecamatan Mojowarno kabupaten Jombang, sedangkan. Sebelah barat berbatasan dengan kecamatan Peterongan kabupaten Jombang.

SMK Negeri 1 Mojoagung didirikan pada tahun 1979, diresmikan dan ditandatangani oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan pada saat itu, yaitu Prof.

DR. Fuad Hasan pada tahun 1980 dengan No SK Pendirian : 029/O/1980 Tgl SK : 14/06/1980. SMK Negeri 1 Mojoagung memiliki tiga kompetensi keahlian , yaitu 1. Akuntansi 2. Administrasi Perkantoran 3. Pemasaran hingga sampai saat ini. Dan untuk mengembangkan kompetensi siswa, sekolah telah melakukan kerjasama dengan lembaga lembaga dan instansi instansi dalam kegiatan prakerin dan mengirimkan siswanya untuk praktek di lembaga itu sesuai jurusan yang dipilih. Dan Tempat Pelaksanaan Prakerin menggunakan sistem Gabungan. a. Lembaga Pemerintah, b. Lembaga Swasta.

Jumlah kelas pada awal berdirinya berjumlah 15 kelas dengan jumlah siswa 600 anak dengan jumlah guru 30 orang dan di bantu 10 karyawan. Dan sekarang telah berkembang menjadi 39 ruangan dengan jumlah siswa 1560 anak dan saat ini jumlah tenaga pendidik SMK Negeri 1 Mojoagung berjumlah 88 orang ( PNS Tetap: 65 orang dan Non PNS Tetap: 23 orang ). SMK Negeri 1 Mojoagung merupakan salah satu sekolah yang sudah memiliki Sertifikasi ISO 9001:2008 pada tahun 2011 sampai sekarang. Selain itu SMKN 1 Mojoagung menjadi model percontohan untuk sekolah sekolah lain yang ada di kabupaten Jombang dan sudah menjadi pilot project dari setiap kebijakan yang di keluarkan oleh pemerintah dengan menerapkan standar mutu manajemen ISO 9001:2008 tahun 2014.

Pada awal awal perkembangan sebelum menjadi sekolah model percontohan, SMK Negeri 1 Mojoagung merupakan sekolah aliansi yang selalu menerima bantuan dan tergantung kepada sekolah yang lain yang sudah menjadi sekolah model. Hingga akhirnya kepala sekolah memutuskan agar SMK Negeri 1 Mojoagung menjadi sekolah mandiri dan tidak tergantung dengan sekolah lain.

Dan salah satu syarat untuk menjadi sekolah model percontohan adalah harus memiliki standar dan sertifikat manajemen mutu ISO 9001: 2008 tahun 2014 yang menjamin kualitas sistem manajemen mutu sekolah tersebut. Pada tahun 2010 kepala sekolah mengajukan ke pemerintah provinsi dan akhirnya pada tahun 2011 SMK Negeri 1 Mojoagung Resmi menjadi sekolah model percontohan dengan menyangand sertifikat ISO 9001 : 2008 pada tahun 2011.

SMK Negeri 1 Mojoagung merupakan salah satu sekolah kejuruan terbaik di kabupaten Jombang dengan menerapkan standar mutu manajemen ISO 9001 : 2008 tahun 2014 dengan menyiapkan Bidang Keahlian Bisnis dan Menejemen dengan tiga keahlian kompetensi, yaitu Akuntansi, Administrasi Perkantoran dan Pemasaran dan sudah terakreditasi A untuk semua jurusan pada Tanggal 19 Nopember 2012 jurusan ( Akuntansi : Mk. 012407) jurusan ( Adm.Perkantoran : Mk.012408 ) , jurusan ( Pemasaran : Mk. 012406) dan sudah menerapkan kurikulum tahun 2013 ( K 13)

**Tabel.IV.1**

**Data Akreditasi dan Penerapan Kurikulum SMK**

Kompetensi Keahlian	Akreditasi	Tahun diakreditasi	KURIKULUM YANG DIGUNAKAN			
			Tk.1	Tk.2	Tk.3	Tk.4
ADM. PERKANTORAN	A	2012	2013	2013	KTSP	
AKUNTANSI	A	2012	2013	2013	KTSP	
PEMASARAN	A	2012	2013	2013	KTSP	

Sumber: Data Pokok PSMK SMKN1 Mojoagung Tahun 2014-2015 ( Diolah)

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan akreditasi semua jurusan adalah akreditasi A. Dan sesuai dengan Visi SMKN 1 Mojoagung yaitu

"Terwujudnya lembaga pendidikan dan pelatihan yang berstandar internasional , mampu menghasilkan lulusan yang bermutu tinggi, jujur, beriman, berjiwa usaha dan siap berkompetensi di dunia kerja sesuai dengan kompetensi keahlian yang dimiliki serta mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.", sekolah juga mengadakan kerjasama dengan lembaga lembaga swasta dan instansi instansi pemerintah. Dan setiap awal tahun pelajaran SMK Negeri 1 Mojoagung selalu mengirimkan siswa –siswinya untuk melaksanakan prakerin di lembaga lembaga swasta dan instansi instansi pemerintah selama 4 bulan sesuai dengan jurusan masing masing.

#### **4.3. Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Mojoagung**

Struktur organisasi SMK Negeri 1 Mojoagung yaitu terdiri dari :

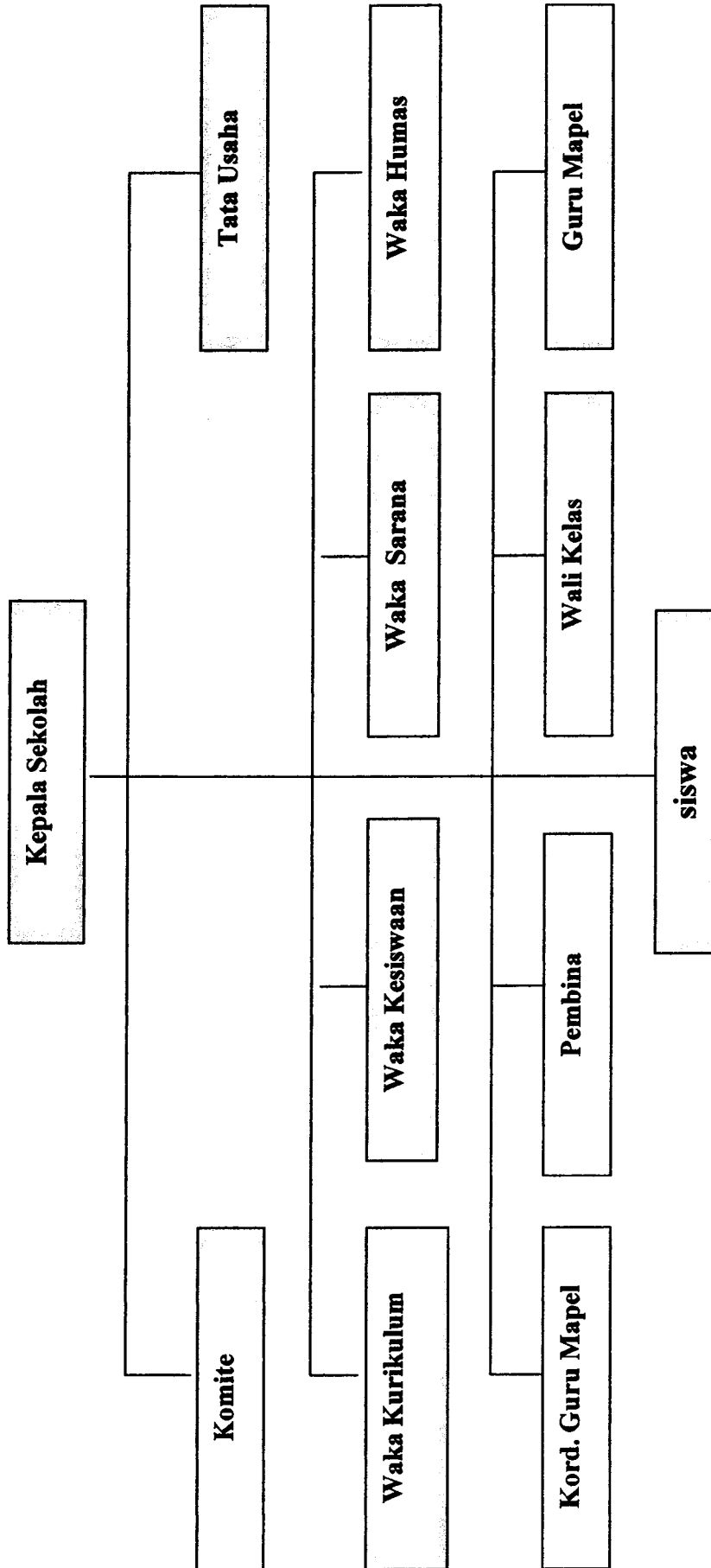
1. Kepala Sekolah yang bertugas memimpin dan bertanggung jawab terhadap semua kegiatan sekolah yaitu Mohammad yasin, M.Pd, M.M
2. Komite yaitu orang yang bertugas mengawasi dan mengontrol semua kegiatan yang dilaksanakan oleh sekolah yang dipimpin oleh Drs.Mukti
3. Tata Usaha yaitu bagian yang menyiapkan semua administrasi sekolah yang dikepalai Drs.Munip, M.M
4. Waka kurikulum adalah wakil kepala yang menangani bidang kurikulum sekolah yaitu Muhammad Nurkhafid, S.Pd, M.M
5. Waka kesiswaan adalah wakil kepala yang menangani semua kegiatan yang berhubungan dengan kesiswaan, yaitu Sholihan, S.Pd
6. Waka humas adalah orang yang menangani urusan sekolah dengan Lembaga atau Instansi , yaitu Dra. Nanik, M.M



7. Waka sarana adalah orang yang menangani urusan yang berhubungan dengan sarana dan prasarana yaitu Drs. Wiwik Hadiwiyanto, M.M
8. Koordinator Guru Mapel adalah orang yang menangani urusan guru mapel satu dengan guru mapel yang lain.
9. Pembina adalah oarang yang bertugas membantu waka kesiswaan
10. Wali Kelas adalah guru mapel yang mengurus siswa perkelas
11. Guru Mapel adalah guru yang bertugas mengajar di dalam kelas
12. Siswa adalah peserta didik yang terdaftar sebagai pelajar di sekolahan.

Adapun susunan struktur organisasi SMK Negeri 1 Mojoagung di gambarkan seperti berikut :

**Gambar: IV.1**  
**Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Mojoagung Tahun 2014 / 2015**



**Sumber : Data Primer SMKN 1 Mojoagung**

#### 4.4. Tenaga Pendidik

Tenaga Pendidik SMK Negeri 1 Mojoagung terdiri dari guru pembina mata pelajaran termasuk guru BK (Bimbingan Konseling) yang berjumlah 88 orang ( PNS Tetap: 65 orang dan Non PNS Tetap: 23 orang ). Dari 88 tenaga pendidik yang masih Kualifikasi S1 berjumlah 69 orang , sedangkan kualifikasi S2 berjumlah 19 orang ( Tabel .IV.2 ). Dan Secara kuantitas kebutuhan tenaga pendidik sudah terpenuhi.( Tabel IV.3) Kompetensi SDM harus memenuhi standar kompetensi SDM sesuai dengan standar nasional maupun internasional pendidikan yang diperkaya dengan standar kompetensi SDM yang berstandar internasional. Berikut tingkat kualifikasi akademik guru ( Tabel IV.3) dan kebutuhan jumlah guru per mata pelajaran yang ada di SMK Negeri 1 Mojoagung ( Tabel IV.3):

**Tabel IV.2**  
**Tingkat Kualifikasi Akademik Tenaga Pendidik SMK Negeri 1 Mojoagung**  
**2014 - 2015**

Ijazah Tertinggi	Status Kepegawaian		Jumlah	Prosentase
	PNS	GTT		
S-2	16	3	19	21.59 %
S-1	49	20	69	78.41 %
<b>Jumlah</b>	<b>65</b>	<b>23</b>	<b>88</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Primer, diolah

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa tenaga pendidik di SMKN 1 Mojoagung ijazah terakhir guru PNS dan swasta yang paling banyak adalah Sarjana atau S-1 sebesar 78.41%. Dari 78.41%. atau sebanyak 69 orang guru yang berpendidikan terakhir S-1 yang layak dan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu di sekolah hanya 64 orang atau cuma 72.73 % dan yang tidak layak karena tidak sesuai dengan

mata pelajaran yang diampu di sekolah sebanyak 5 orang atau 5.68 %. Selanjutnya S-2 sebesar 21.59%. Dari 21.59% atau sebanyak 19 orang guru yang berpendidikan terakhir S-2 yang layak dan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu di sekolah hanya 2 orang atau cuma 2.27 %, dan yang tidak layak karena tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu di sekolah sebanyak 17 orang atau 19.32%.

Persyaratan untuk Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru harus terpenuhi paling sedikit 75% pendidik yang berpendidikan S1 sesuai dengan bidang studi yang diampu, dan 25% pendidik yang berpendidikan S2 yang sesuai dengan bidang studi yang diampu, tetapi kenyataannya kualifikasi S1 hanya terpenuhi 72.73 %. Sedangkan S2 hanya terpenuhi 2.27% dari keseluruhan pendidik yang berjumlah 88 orang. Berdasarkan pengamatan data tersebut, peneliti mengamati dari delapan komponen nilai yang paling rendah adalah standar tenaga pendidik.

Berikut tingkat kebutuhan jumlah guru per mata pelajaran yang ada di SMK Negeri 1 Mojoagung ( Tabel IV.3):

:

**Tabel IV.3**  
**Jumlah Guru Per Mata Pelajaran dan Guru BK**  
**di SMK Negeri 1 Mojoagung Tahun 2014/ 2015**

No	Nama Mata Pelajaran	Total Guru	Status Kepegawaian				Pendidikan			lulus Sertifikasi profesi	Usia			Jenis Kelamin		Kebutuhan Guru	
			PNS		Non PNS		Dip	S1/D4	S2		<35	35-51	≥51	L	P	Ideal	+/-
			GT	GTT	GT	GTT											
<b>1</b>	<b>Normatif</b>																
	Pendidikan Agama Islam	3	3	-	-	-	1	2	3	-	3	-	1	2	3	-	
	Pendidikan Agama Protestan	-															
	Pendidikan Agama Katolik	-															
	Pendidikan Agama Hindu	-															
	Pendidikan Agama Budha	-															
	Pendidikan Agama Konghuchu	-															
	Bahasa Indonesia	7	5	-	-	2	-	6	1	3	3	4	-	2	5	5	-
	Pendidikan Kewarganegaraan & Sejarah	3	3	-	-	-	-	3	-	4		3		1	2	3	-
	Pendidikan Jasmani & Olah Raga	5	4	-	-	1	-	4	1	2	1	4	-	3	2	4	-
	Seni & Budaya	3	-	-	-	3	-	3	-	1	3	-	-	3	-	3	-
	BP/ BK	8	6	-	-	2	-	5	3	4	1	7	-	3	5	8	-
	Muatan Lokal	2	1	-	-	1	-	2	-	-	1	1	-	-	2	3	-
<b>2</b>	<b>Adaptif</b>																
	Matematika	9	7	-	-	2	-	8	1	7	3	6	-	3	6	11	-
	Bahasa Inggris	7	7	-	-	-	-	3	4	6	1	6	-	3	4	7	-
	KKPI	3	1	-	-	2	-	3	-	1	2	1	-	3	-	3	-
	IPA	1	1	-	-	-	-	1	-	1		1	-	1	-	3	-
	IPS	2	1	-	-	1	-	2	-	1	1	1	-	-	2	2	1
	Kewirausahaan	3	3	-	-	-	-	3	-	2	-	3	-	1	2	3	-
	Fisika	2	2	-	-	-	-	2	-	2	-	2	-	1	1		1
	Kimia																
	Biologi	1	1	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-		1
	Ekonomi																
	Pelayanan Prima																
	Bahasa Jawa	1	1	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	-	1	1	-
<b>3</b>	<b>Produktif</b>																
	Administrasi	9	6	-	-	3	-	7	2	8	4	3	2	4	5	8	-
	Keuangan	9	6	-	-	3	-	7	2	8	3	4	2	3	6	9	-
	Tata Niaga	10	6	-	-	4	-	7	3	8	4	6	-	7	3	10	-
	...																
	<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>65</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>69</b>	<b>19</b>	<b>57</b>	<b>27</b>	<b>57</b>	<b>4</b>	<b>39</b>	<b>49</b>		

Sumber: Data Pokok PSMK SMK Negeri 1 Mojoagung Tahun 2014-2015 ( Diolah)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa secara kuantitas dari 88 orang guru yang ada di SMK Negeri 1 Mojoagung, maka dengan 39 ruang kelas tersebut dapat dikatakan jumlah tenaga pendidik yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan. Kesesuaian antara kebutuhan dan ketersediaan guru yang ada juga sudah terpenuhi jika dilihat dari masing-masing guru pengampu mata pelajaran.

Untuk memenuhi kualifikasi guru yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan peningkatan kualitas SDM guru, SMK Negeri 1 Mojoagung mendapatkan bantuan dari Dinas Provinsi Jawa Timur melalui pemerintah daerah kabupaten Jombang dalam hal pengembangan kualitas SDM. Bantuan tersebut berupa program beasiswa kuliah S2 untuk guru – guru yang berminat untuk meningkatkan kualitas SDMnya setiap tahunnya di universitas yang telah ditentukan.

Untuk wilayah Jawa Timur, universitas yang dijadikan rujukan para guru untuk melanjutkan studi S2-nya ada dua, yaitu Universitas Negeri Surabaya (UNESA) dan Universitas Negeri Malang (UM). Berdasarkan penjelasan yang disampaikan oleh Kepala SMK Negeri 1 Mojoagung, sejauh ini sudah ada 1 orang guru yang mengikuti program beasiswa tersebut, yaitu guru pengampu mata pelajaran ekonomi yang saat ini sedang menempuh pendidikan S2 di Universitas Negeri Malang.

Selain mendapatkan bantuan dana dari provinsi untuk melanjutkan studi S2 di UNESA dan UM bagi guru- guru setiap tahunnya, pihak SMK Negeri 1 Mojoagung juga menjalin kerjasama dengan instansi –instansi dan lembaga terkait untuk memberikan pelatihan dan pengembangan untuk guru- guru yang tidak punya minat studi lanjut ke S2 dalam meningkatkan kinerja dan kualitas SDM nya. Di harapkan dengan mengikuti pelatihan –pelatihan tersebut guru-guru di SMK Negeri 1 Mojoagung bisa memiliki dan menguasai kompetensi dengan jenjang keahliannya.

Sehingga tujuan dan amanat dari Permendiknas No. 16 tahun 2007 dan UUGD N0.14 tahun 2005 bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang baik dan berkualitas bisa terwujud.

#### 4.5. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan adalah kepala sekolah, pustakawan, laboran (Bahasa, Komputer Biologi), teknisi (komputer, TIK/ICT, laboratorium bahasa), serta tenaga administrasi (umum, akademik, sarana dan prasarana, kepegawaian, keuangan dan akuntansi).

**Tabel.IV.4**  
**Jumlah Tenaga Kependidikan dan Tingkat Kualifikasinya**

No	Tenaga Kependidikan	Total Pegawai	Status Kepegawaian				Pendidikan				Usia			Jenis Kelamin		Kebutuhan Pegawai	
			PNS		NON PNS		SMP	Dip	S1/D4	S2	<35	35-50	>51	L	P	Ideal	+/-
			PT	PTT	PT	PTT											
1.	Kepala tata usaha	1	1						1		1		1		1		
2	Tenaga teknis keuangan	4	2		2	1	2	2		3	1		1	3	4		
3	Tenaga perpustakaan	1			1			1		1				1	1		
4	Tenaga laboratorium																
5	Tenaga teknis praktek kejuruan																
6.	Pesuruh/ Penjaga sekolah	13	1		12	13				6	2	5	13		13		
7.	Tenaga administrasi lainnya	10			10	6		4		9	1		3	7	10		
	<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>4</b>		<b>25</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>29</b>		

Sumber: Data Pokok PSMK SMK Negeri 1 Mojoagung Tahun 2014-2015 ( Diolah)

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa jumlah tenaga kependidikan SMKN 1 Mojoagung berjumlah 29 orang, yang sudah PNS berjumlah 4 orang dan yang masih belum PNS berjumlah 25 orang. Dilihat dari tingkat kualifikasinya, 19 orang lulusan SMP, diploma 2 orang, lulusan S1 berjumlah 7 orang dan S2 hanya 1 orang

#### 4.6. Sarana dan Prasarana SMK Negeri 1 Mojoagung

Untuk menjamin terlaksananya proses pembelajaran secara maksimal, sekolah menyiapkan dan melengkapi semua fasilitas sarana dan prasarana yang dibutuhkan baik di dalam ruangan maupun di luar ruangan. Penyediaan sarana dan prasarana sudah menerapkan standar mutu manajemen ISO 9001:2008 tahun 2014, dalam setiap ruangan sudah dilengkapi dengan layar LCD, kipas angin, sound sistem dan keperluan lain untuk menunjang proses pembelajaran. Seperti yang di sampaikan oleh waka sarana yaitu Drs. Wiwik Hadiwiyanto.MM sebagai berikut:

*“... saya sudah membuat program selama satu tahun, ada yang jangka pendek, ada yang jangka panjang. kalau jangka pendek saya melengkapi kebutuhan di dalam kelas, seperti kipas angin, sound sistem, layar LCD dan alat alat lain yang di butuhkan selama pembelajaran di dalam kelas...”*  
( Wawancara, 10 April 2015 )

Tabel IV.5

**Sarana Praktek Penunjang Pembelajaran Berbasis TIK  
SMKN 1 Mojoagung Tahun 2014 / 2015**

No	Nama Alat Praktek	Kondisi Saat Ini			Kebutuhan Alat	
		Jumlah Alat	Jumlah Baik / Berfungsi	Jumlah Rusak / Tidak Berfungsi	Jumlah Alat	+/-
A	Alat Praktek Umum	5	3	2	8	8-3= 5
1.	Komputer Laptop	100	95	5	120	-25
2.	Komputer PC	126	116	10	120	-4
3.	Komputer Server	1	1	-	4	-3
4.	LCD	14	13	1	37	-24
5.	Tape / Audio	5	5	-	10	-5
6.	TV/ Video	2	2	-	40	-38
7.	Printer	6	4	2	20	-16

Sumber: Data Pokok PSMK SMK Negeri 1 Mojoagung Tahun 2014-2015 ( Diolah)

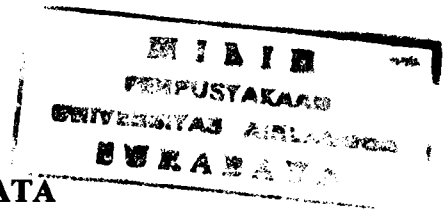


Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dalam Penerapan Pembelajaran berbasis TIK / e-pembelajaran bagi siswa SMK (Proses belajar mengajar dan materi pelajaran disampaikan dengan menggunakan perangkat TIK) Sudah dilakukan menggunakan: \*) modul Interaktif / power point / LCD / Jaringan LAN / Internet. Di katakan lagi oleh waka sarana:

*“... sedangkan untuk jangkah panjangnya, saya akan mengembangkan pembangunan gedung SMK Negeri 1 Mojoagung ...” ( Wawancara tanggal 10 April 2015 )*

Seorang pelaksana mungkin mempunyai tenaga pendidik dan staf yang memadai, mungkin memahami apa yang dilakukan, dan mungkin mempunyai wewenang untuk melakukan tugasnya, tetapi tanpa sarana dan prasarana seperti bangunan sebagai kantor untuk melakukan koordinasi, tanpa perlengkapan, tanpa perbekalan, maka besar kemungkinan implementasi yang direncanakan tidak akan berhasil. Komponen fasilitas dalam pelaksanaan implementasi kebijakan pengembangan kualifikasi akademik guru di SMK Negeri Mojoagung termasuk cukup memadai. Fasilitas berupa sarana dan prasarana maupun anggaran khusus untuk menunjang pelaksanaan program pengembangan kualifikasi akademik selalu di anggarkan melalui RKAS. Terkait komponen fasilitas, Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier menjelaskan bahwa besarnya alokasi sumberdaya finansial merupakan faktor krusial untuk setiap program sosial (Subarsono, 2006: 97).

***BAB V***  
***PENYAJIAN DAN ANALISIS***  
***DATA***



## BAB V

### PENYAJIAN DAN ANALISA DATA

#### 5.1. Standar Kualifikasi Akademik Guru

Amanat dari Permendiknas No.16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik bahwa Guru pada SMA/SMK harus punya kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dan setinggi-tingginya S2 program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi A.

Terkait dengan kinerja dan kualitas guru di SMK Negeri 1 Mojoagung, sekolah harus mengembangkan program peningkatan kompetensi guru melalui peningkatan kualifikasi akademik pendidikan guru, yaitu minimal 75% guru harus berpendidikan S1 program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu dan Minimal 25 % Guru Berpendidikan S2 program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu dari perguruan tinggi yang program studinya terakreditasi A. Berikut tingkat kualifikasi akademik guru di SMK Negeri 1 Mojoagung:

**Tabel V.1**

**Tingkat Kualifikasi Akademik Guru SMK Negeri 1 Mojoagung  
Tahun 2014/ 2015**

Ijazah Tertinggi	Status Kepegawaian		Jumlah	Prosentase
	PNS	GTT		
S-2	16	3	19	21.59 %
S-1	49	20	69	78.41 %
<b>Jumlah</b>	<b>65</b>	<b>23</b>	<b>88</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Primer, diolah

Tabel V.1 menunjukkan bahwa tenaga pendidik di SMKN 1 Mojoagung ijazah terakhir guru PNS dan swasta yang paling banyak adalah Sarjana atau S-1 sebesar 78.41%. Dari 78.41% atau sebanyak 69 orang guru yang berpendidikan terakhir S-1 yang layak dan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu di sekolah hanya 64 orang atau cuma 72.73 % dan yang tidak layak karena tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu di sekolah hanya 5 orang atau 5.68 %. Selanjutnya S-2 sebesar 21.59%, dan dari 21.59% atau sebanyak 19 orang guru yang berpendidikan terakhir S-2 yang layak dan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu di sekolah hanya 2 orang atau cuma 2.27 %, dan yang tidak layak karena tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu di sekolah sebanyak 17 orang atau 19.32%.

Persyaratan untuk Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru harus terpenuhi paling sedikit 75% pendidik yang berpendidikan S1 sesuai dengan bidang studi yang diampu, dan 25% pendidik yang berpendidikan S2 yang sesuai dengan bidang studi yang diampu , tetapi kenyataannya kualifikasi S1 hanya terpenuhi 72.73 %. Sedangkan S2 hanya terpenuhi 2.27% dari keseluruhan pendidik yang berjumlah 88 orang.

Di SMK Negeri 1 Mojoagung sudah ada dua guru yang studi lanjut ke S2 dan sudah sedang berlangsung sampai sekarang, meskipun belum mencapai 25% dan Kepala Sekolah tidak pernah lelah untuk terus memotivasi guru-guru agar mau meningkatkan kompetensinya. Berbagai kemudahan dan bantuan telah diberikan oleh sekolah berupa subsidi biaya sekolah maupun dukungan fasilitas dan dukungan lainnya yang diperlukan. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Kepala SMKN Mojoagung sebagai berikut:

*“ ...Sekolah sangat mendukung sekali kalau ada guru yang ingin melanjutkan S2, Bahkan sekolah akan memberikan bantuan biaya, kemudahan mengurus ijin belajar dan lain-lainya untuk guru tersebut ...” ( Wawancara, 06 April 2015 ).*

Dan dikatakan lagi oleh Kepala SMKN 1 Mojoagung berikut ini:

*“..., bahkan tiap tahun menawarkan guru –guru beasiswa untuk kuliah S2 sampai selesai, itupun bagi guru guru yang mau ...” (Wawancara, 06 April 2015).*

Untuk wilayah Jawa Timur, universitas yang dijadikan rujukan para guru untuk melanjutkan studi S2-nya ada dua, yaitu Universitas Negeri Surabaya (UNESA) dan Universitas Negeri Malang (UM). Berdasarkan penjelasan yang disampaikan oleh Kepala SMKN 1 Mojoagung, sejauh ini sudah ada 1 orang guru yang mengikuti program beasiswa tersebut, yaitu guru pengampu mata pelajaran ekonomi yang saat ini sedang menempuh pendidikan S2 di Universitas Negeri Malang. Namun disisi lain ada beberapa kendala yang ada di SMKN 1 Mojoagung yaitu: 1.

1. Usia, banyak guru-guru senior yang sangat antusias ingin ikut mengembangkan kualifikasi akademiknya, tapi tidak bisa karena usia mereka sudah melewati batas usia yang telah ditentukan. Dan mereka beranggapan bahwa sebentar lagi pensiun/ pikiran menganggap sudah tidak kuat.
2. Ekonomi, ada pertimbangan tentang kebutuhan keluarga adalah nomor satu, harus menguliahkan anak dan butuh biaya besar. Apalagi guru-guru yang belum mendapatkan tunjangan sertifikasi, dan gaji yang masih kurang.
3. Waktu dan tempat kuliah, terutama guru –guru senior yang sudah tua dan berkeluarga merasa keberatan harus meninggalkan keluarga dan anak-anak yang masih kecil dirumah.

4. Motivasi, selain karena usia, ekonomi dan waktu, motivasi bisa menyebabkan kendala dalam pelaksanaan program ini. Karena walaupun usia sudah memenuhi persyaratan, sudah mendapatkan tunjangan satu kali gaji pokok, serta punya waktu yang cukup banyak akan tetapi itu semua tidak menjamin kalau guru-guru itu mau melanjutkan studi ke S2 dan meningkatkan kompetensinya. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Kepala SMKN 1 Mojoagung sebagai berikut:

*“....Sekolah sudah menawarkan bantuan anggaran untuk mereka yang ingin melanjutkan ke S2 Tapi sayangnya , masih banyak guru –guru yang kurang antusias dengan berbagai alasan seperti sudah tua, tidak punya waktu dan sebagainya...” (Wawancara, 06 April 2015)*

Untuk meningkatkan kinerja dan kualitas tenaga pendidik, selain mengembangkan kualifikasi akademik, bagi tenaga pendidik yang tidak mau melanjutkan S2 Sekolah juga mengirimkan tenaga pendidiknya untuk mengikuti workshop maupun pelatihan yang diselenggarakan Dinas Pendidikan Kabupaten/Dinas Pendidikan Provinsi, sekolah juga secara rutin mengadakan pelatihan menghadirkan fasilitator dari Unesa maupun dari lembaga kursus.

Bagi guru –guru yang tidak berminat untuk kuliah S2, sekolah sudah memberikan pelatihan diklat pendidikan, mengikuti seminar dan sebagainya, disampaikan lagi oleh Kepala SMKN 1 Mojoagung sebagai berikut:

*“ ...bagi teman –teman guru yang tidak punya keinginan atau tidak punya waktu untuk studi lanjut ke S2, maka sekolah akan mengirim guru –guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh sekolah, seperti ; workshop, diklat , pelatihan Edmodo dan lain –lainya ... ” (Wawancara, 06 April 2015)*

Berikut jumlah guru per mata pelajaran berdasarkan tingkat kebutuhan mata pelajaran yang ada di SMK Negeri 1 Mojoagung ( Tabel V.2):

**Tabel V.2**  
**Jumlah Guru Per Mata Pelajaran dan Guru BK**  
**di SMK Negeri 1 Mojoagung Tahun 2014/ 2015**

No	Nama Mata Pelajaran	Total Guru	Status Kepegawaian				Pendidikan			lulus Sertifikasi profesi	Usia			Jenis Kelamin		Kebutuhan Guru	
			PNS		Non PNS		Dip	S1/D4	S2		<35	35-51	≥51	L	P	Ideal	+/-
			GT	GTT	GT	GTT											
<b>1</b>	<b>Normatif</b>																
	Pendidikan Agama Islam	3	3	-	-	-	1	2	3	-	3	-	1	2	3	-	
	Pendidikan Agama Protestan	-															
	Pendidikan Agama Katolik	-															
	Pendidikan Agama Hindu	-															
	Pendidikan Agama Budha	-															
	Pendidikan Agama Konghuchu	-															
	Bahasa Indonesia	7	5	-	-	2	-	6	1	3	3	4	-	2	5	5	-
	Pendidikan Kewarganegaraan & Sejarah	3	3	-	-	-	-	3	-	4		3		1	2	3	-
	Pendidikan Jasmani & Olah Raga	5	4	-	-	1	-	4	1	2	1	4	-	3	2	4	-
	Seni & Budaya	3	-	-	-	3	-	3	-	1	3	-	-	3	-	3	-
	BP/ BK	8	6	-	-	2	-	5	3	4	1	7	-	3	5	8	-
	Muatan Lokal	2	1	-	-	1	-	2	-	-	1	1	-	-	2	3	-
<b>2</b>	<b>Adaptif</b>																
	Matematika	9	7	-	-	2	-	8	1	7	3	6	-	3	6	11	-
	Bahasa Inggris	7	7	-	-	-	-	3	4	6	1	6	-	3	4	7	-
	KKPI	3	1	-	-	2	-	3	-	1	2	1	-	3	-	3	-
	IPA	1	1	-	-	-	-	1	-	1		1	-	1	-	3	-
	IPS	2	1	-	-	1	-	2	-	1	1	1	-	-	2	2	1
	Kewirausahaan	3	3	-	-	-	-	3	-	2	-	3	-	1	2	3	-
	Fisika	2	2	-	-	-	-	2	-	2	-	2	-	1	1		1
	Kimia																
	Biologi	1	1	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-		1
	Ekonomi																
	Pelayanan Prima																
	Bahasa Jawa	1	1	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	-	1	1	-
<b>3</b>	<b>Produktif</b>																
	Administrasi	9	6	-	-	3	-	7	2	8	4	3	2	4	5	8	-
	Keuangan	9	6	-	-	3	-	7	2	8	3	4	2	3	6	9	-
	Tata Niaga	10	6	-	-	4	-	7	3	8	4	6	-	7	3	10	-
	...																
	<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>65</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>69</b>	<b>19</b>	<b>57</b>	<b>27</b>	<b>57</b>	<b>4</b>	<b>39</b>	<b>49</b>		

Sumber: Data Pokok PSMK SMK Negeri 1 Mojoagung Tahun 2014-2015 ( Diolah)

Tabel V.2 menunjukkan bahwa secara kuantitas dari 88 orang guru yang ada di SMK Negeri 1 Mojoagung, maka dengan 39 ruang kelas tersebut dapat dikatakan jumlah tenaga pendidik yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan. Kesesuaian antara kebutuhan dan ketersediaan guru yang ada juga sudah terpenuhi jika dilihat dari masing-masing guru pengampu mata pelajaran.

## **5.2. Standar Kompetensi Guru**

Standar kompetensi guru berdasarkan Undang –undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen harus dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Kompetensi guru dalam pengelolaan sistem pembelajaran ditingkatkan untuk menuju pada proses pembelajaran yang setara dengan proses pembelajaran pada sekolah unggul bertaraf nasional maupun internasional.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 38, pendidik (guru) adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Dalam konteks ini, maka kompetensi guru diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang calon guru untuk memangku jabatan guru sebagai profesi.

Dalam Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007, tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan, tersirat bahwa empat kompetensi guru profesional ini dapat diukur melalui 10 komponen. Dan Sepuluh komponen tersebut merupakan refleksi dari



empat kompetensi guru. Pemetaan kesepuluh komponen dalam konteks kompetensi guru disajikan pada Tabel V.2 sebagai berikut ;

**Tabel V.3.**  
**Pemetaan Komponen dalam Konteks Kompetensi Guru**  
**Tahun 2014/ 2015**

No.	Komponen Portofolio (Sesuai Permendiknas No. 18 Tahun 2007)	Kompetensi Guru			
		Peda	Kepri	Sos	Prof
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 Menjadi Pengurus Organisasi di Bidang Kependidikan dan Sosial		√	√	√
10	Penghargaan yang Relevan dengan Bidang Pendidikan	√	√	√	√

Sumber : Data sekunder SMKN 1 Mojoagung tahun 2014, ( Diolah)

Tabel V.3 di atas menunjukkan bahwa empat kompetensi guru telah dapat diakomodasi pada komponen portofolio. Bahkan, semua kompetensi diwakili oleh beberapa komponen portofolio. Hal ini menunjukkan bahwa apabila portofolio betul-betul milik guru dan penilaian portofolio dilakukan secara sungguh-sungguh maka penilaian portofolio dapat merepresentasikan penilaian kompetensi guru.

Selanjutnya berdasarkan penelitian di lapangan disajikan beberapa variabel yang mempengaruhi proses implementasi kebijakan Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru di SMK Negeri 1 Mojoagung. 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.

Berikut adalah hasil Uji Kompetensi Guru SMKN 1 Mojoagung yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang tahun 2013/2014, sebagai berikut:

**Tabel V.4**  
**Nilai Rata-rata Uji Kompetensi Guru SMKN Mojoagung**  
**Untuk Tujuh Bidang Studi Tahun 2013/2014**

No	Mata Pelajaran	Nilai Rata-rata
1	Bahasa Inggris	78,00
2	Matematika	96,50
3	Bahasa Indonesia	95,00
4	Ekonomi	85,00
5	Ipa	93,50
6	Ips	96,00
7	Biologi	90,00

Sumber : data sekunder Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang, 2013, diolah

Tabel V.4 di atas menunjukkan bahwa kompetensi guru SMKN 1 Mojoagung untuk mata pelajaran bahasa inggris secara keseluruhan dapat dianggap cukup baik. Namun untuk ke jenjang yang bertaraf internasioanal masih relatif jauh karena harus memenuhi beberapa hal yang perlu dipenuhi secara kualifikasi akademik.

### **5.3. Peningkatan Profesionalisme dan Kualitas Tenaga Pendidik**

Salah satu parameter kemajuan suatu negara dapat diukur dengan kualitas pendidikannya. Dan kualitas pendidikan suatu bangsa sesungguhnya lebih banyak ditentukan oleh kinerja dan kualitas guru yang memberikan pelayanan pendidikan pada sebuah satuan pendidikan atau yang lebih populer dengan istilah sekolah. Guru yang inovatif adalah guru yang memiliki kinerja tidak hanya terpaku kepada sesuatu yang telah dibakukan, namun seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh

guru dalam tanggungjawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggungjawab untuk mendidik, mengajar membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik ke arah suatu upaya untuk mengembangkan sesuatu yang baru, dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-psikologis. Dan Peningkatan profesionalisme dan kualitas sumber daya tenaga pendidik antara lain melalui:

#### a. Pendidikan Formal

Guru merupakan jabatan profesi sehingga seorang guru harus mampu melaksanakan tugasnya secara profesional. Seseorang dianggap profesional apabila mampu mengerjakan tugas dengan selalu berpegang teguh pada etika profesi, independen, produktif, efektif, efisien dan inovatif serta didasarkan pada prinsip-prinsip pelayanan prima yang didasarkan pada unsur-unsur ilmu atau teori yang sistematis, kewenangan profesional, pengakuan masyarakat, dan kode etik yang regulatif (Sulipan, <http://www.ktiguru.org/index.php/profesiguru>).

Guru sebagai salah satu bagian dari pendidik profesional memiliki 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. Dalam melaksanakan tugasnya, guru menerapkan keahlian, kemahiran yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu yang diperolehnya melalui pendidikan profesi. Guru juga harus berusaha mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi. Hal ini mengandung makna bahwa guru yang profesional harus berupaya untuk selalu mencapai kualitas dan cita-cita yang sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Guru tersebut juga harus selalu aktif dalam seluruh kegiatan dan perilakunya untuk

menghasilkan kualitas yang ideal. Secara kritis ia juga harus selalu mencari dan secara aktif memperbaiki diri untuk memperoleh hal-hal yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Akhirnya, guru juga harus memiliki kebanggaan terhadap profesinya. Karena profesionalisme seorang guru ditandai dengan kualitas derajat kebanggaan akan profesi yang pegangnya. Dalam kaitannya dengan ini, diharapkan agar para guru memiliki rasa bangga dan percaya diri akan profesinya. Rasa bangga ini ditunjukkan dengan penghargaannya akan pengalamannya di masa lalu, berdedikasi tinggi terhadap tugas-tugas sekarang dan meyakini akan potensi dirinya bagi perkembangan di masa depan.

Hal tersebut adalah sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, yang menyebutkan bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Untuk itu, guru yang profesional dituntut untuk terus-menerus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan, dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing di forum regional, nasional, ataupun internasional. Hal ini dipertegas kembali dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen* yang menyebut profesi guru sebagai profesi yang sejajar dengan dosen di perguruan tinggi.

Profesionalisme dan peningkatan kualitas guru SMKN 1 Mojoagung akan sangat dirasakan oleh para siswanya, karena siswa adalah pelanggan utama yang akan berhubungan langsung dengan kinerja guru. Jadi memang siswa harus diusahakan kepuasannya. Kepuasan tersebut dicapai manakala ilmu dan

kecakapan yang diberikan guru dapat diserap secara optimal. Ditambah lagi dengan terbentuknya akhlak luhur siswa. Maka yang puas tidak hanya siswa, tetapi kepuasan tersebut akan dirasakan oleh pelanggan lain, yaitu keluarga, orangtua siswa dan masyarakat.

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan oleh Kepala SMKN 1 Mojoagung, sejauh ini sudah ada 1 orang guru yang mengikuti program beasiswa tersebut, yaitu guru pengampu mata pelajaran ekonomi yang saat ini sedang menempuh pendidikan S2 di Universitas Negeri Malang dan ada juga guru pengampu mata pelajaran Agama Islam yang melanjutkan studi lanjut di salah satu kampus yang ada di tebu ireng jombang dengan biaya sendiri walaupun bukan di perguruan tinggi negeri seperti yang direkomendasikan oleh pemerintah. Seperti yang diungkapkan sendiri oleh guru tersebut :

*"... walaupun tanpa beasiswa dari pemerintah, saya akan tetap melanjutkan studi S2. Karena tujuan saya kuliah S2 adalah menambah pengetahuan dan wawasan ..." (wawancara, 06 April 2015).*

Mengenai kinerja dan kualitas guru serta kemampuan guru dalam menyampaikan materi dalam proses pembelajaran kepada peserta didik, diungkapkan sendiri oleh waka kurikulum SMKN 1 Mojoagung bahwa hal tersebut masih belum cukup maksimal :

*"...kalo dinilai ya masih belum, masih belum maksimal, Karena kesulitannya dari segi bahasa dan pengelolaan kelas masih setengah – setengah .Kalau materi saya yakin semuanya mampu, kalo dari segi komitmen untuk meningkatkan kualitasnya itu yang mungkin semua belum bisa..." (Wawancara, 06 April 2015)*

## **b. Pendidikan Non-formal**

Lebih lanjut, guru harus memiliki keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesi yang akan dapat meningkatkan dan

memperbaiki kinerja dan kualitas pengetahuan dan ketrampilannya. Oleh karenanya, guru SMK Negeri 1 Mojoagung harus berusaha mencari dan memanfaatkan kesempatan yang dapat mengembangkan profesinya, misalnya:

- (1) mengikuti kegiatan ilmiah seperti loka karya, seminar, dan sebagainya.
- (2) mengikuti penataran dan pendidikan lanjutan.
- (3) melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- (4) menelaah kepustakaan, membuat karya ilmiah, dan
- (5) memasuki organisasi profesi.

Selain menjadi peserta pelatihan penelitian, guru harus membiasakan diri untuk mengkomunikasikan hasil penelitian yang sudah dilakukan, khususnya lewat media cetak. Selain bisa menjadi peserta pelatihan secara gratis dan berkelanjutan, artikel ilmiah hasil konversi PTK bisa diterbitkan dalam jurnal Ilmiah Suara Pendidikan ( JISP ) secara gratis. Seperti disampaikan oleh Bapak Drs.Muntholip selaku Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang sebagai berikut:

*“...Perlu diketahui, kalau menerbitkan sendiri di lembaga pendidikan seperti perguruan tinggi maka biaya yang dikeluarkan cukup tinggi...”*  
( wawancara, 10 April 2015)

Dan dikatakan lagi oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang (Bapak Drs.Muntholip ) sebagai berikut:

*“...Kalau untuk guru –guru yang sudah S2 harus mau mengembangkan diri dalam praktek PBM ( Proses Belajar Mengajar) yang dijalankan di sekolah dan bisa membuat Karya Tulis Ilmiah sebagai syarat untuk kenaikan pangkat mereka...”* ( wawancara, 10 April 2015).

Kehadiran jurnal Ilmiah Suara Pendidikan ( JISP ) selaras dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka

Kreditnya. Diperkuat juga dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional, Nomor 35 Tahun 2010 tentang Pedoman Pelaksanaan Jabatan Fungsional dan Guru dan angka Kredit.

Dua peraturan tersebut mewajibkan guru - guru untuk menjalankan penelitian ilmiah selama kegiatan belajar-mengajar berlangsung di sekolah. Diteruskan dengan publikasi ilmiah dalam media ilmiah berupa jurnal yang terakreditasi, misalnya mempunyai Internasional Standar Serial Number ( ISSN ), diterbitkan berkala dan komposisi isi yang variatif sebagai persyaratan utama peningkatan jenjang karir. Misalnya dari golongan II ke golongan III, dari golongan III ke IV, bukan sekedar dilihat dari berapa lama pengabdianya, akan tetapi dilihat dari kemampuan produktif guru- guru itu untuk menghasilkan Karya Tulis Ilmiah ( KTI ).

#### **5.4. Evaluasi Kinerja Guru**

Evaluasi Kinerja Guru bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut. Penilaian kinerja guru penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian kinerja guru di lakukan satu kali dalam satu tahun, baik oleh kepala sekolah maupun kepala diknas terkait. Seperti yang disampaikan oleh

kepala SMK Negeri 1 Mojoagung Mokhammad Yasin, M.Pd.M.M sebagai berikut :

*“...Untuk mengawasi kinerja dan kualitas guru-guru, maka kami melakukan evaluasi kinerja, dan itu kami lakukan melalui PKG...”*  
( Wawancara, 06 April 2015 )

Dan dikatakan lagi oleh bapak Mokhammad Yasin, M.Pd.M.M :

*“ ...Tujuan kami melakukan evaluasi kinerja guru adalah agar guru-guru itu bisa mengetahui kekurangan- kekurangannya dalam bekerja. Sehingga bisa segera diperbaiki dan ditingkatkan kinerjanya...”*  
( Wawancara, 06 April 2015 )

Berikut adalah hasil Penilaian Kinerja Guru SMKN 1 Mojoagung yang diselenggarakan oleh Kepala SMKN 1 Mojoagung tahun 2014/2015 :

**Tabel V.5**  
**Rata-Rata Penilaian Kinerja Guru SMKN 1 Mojoagung**  
**Untuk Sepuluh Bidang Studi Tahun 2014/2015**

No	Mata Pelajaran	Nilai Rata-rata	Predikat
1	Bahasa Inggris	78,00	Baik
2	Matematika	78,00	Baik
3	Bahasa Indonesia	78,00	Baik
4	Ekonomi	78,00	Baik
5	Ipa	78,00	Baik
6	Ips	78,00	Baik
7	Kewirausahaan	78,00	Baik
8	Penjaskes	78,00	Baik
9	Bahasa mandarin	78,00	Baik
10	Bahasa Jawa	78,00	Baik

Sumber : Data primer SMKN 1 Mojoagung tahun 2014/ 2015 ( diolah )

Tabel V.5 di atas menunjukkan bahwa kompetensi guru SMKN 1 Mojoagung untuk semua mata pelajaran secara keseluruhan cukup baik. Namun



untuk ke jenjang yang bertaraf internasional masih relatif jauh karena harus memenuhi beberapa hal yang perlu dipenuhi secara kualifikasi akademik.

### **5.5. Implementasi Kebijakan Kualifikasi Akademik Guru**

Dalam proses implementasi kebijakan pemerintah tentang pengembangan kualifikasi akademik guru, ada hal-hal yang perlu diperhatikan sebagai faktor yang mempengaruhi proses pelaksanaannya dalam perspektif Meter dan Van Horn dalam Nugroho ( 2009 : 628) antara lain : 1). Standar dan Sasaran kebijakan / ukuran dan tujuan kebijakan, 2). Sumber Daya/ resources, 3). Aktivitas Implementasi dan Komunikasi antar Organisasi, 4). Karakteristik Agen Pelaksana, 5). Kondisi Ekonomi, Sosial dan Politik, 6). Sikap Para Pelaksana/ disposisi.

#### **1. Standar dan Sasaran Kebijakan / Ukuran dan Tujuan Kebijakan**

Harapan pemerintah melalui Peraturan Menteri Pendidikan nasional No.16 tahun 2007 dan amanat dari UURI No.14 Tahun 2005 bahwa untuk meningkatkan kinerja dan kualitas SDM tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Mojoagung, semua tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Mojoagung harus berpendidikan minimal S1 dan setinggi-tingginya S2 yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan di sekolah dan memiliki kompetensi yang baik. Idealnya kualifikasi pendidikan guru sekolah bertaraf nasional maupun internasional minimum 75 % berpendidikan S1 sesuai dengan mata pelajaran yang diampu dan 25% berpendidikan S2 sesuai dengan bidang yang diampu.

Tujuannya adalah, dengan memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan bidang keahlian yang diampu, diharapkan seorang tenaga pendidik bisa memiliki

kompetensi yang baik dan bisa meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi. Dengan kualifikasi akademik dan kompetensi yang baik di harapkan nantinya akan berdampak kepada kinerja dan kualitas SDMnya, sehingga kinerja dan kualitas SDM dari tenaga pendidik itu akan semakin bertambah baik dan meningkat. Sehingga apa yang di cita-citakan atau apa yang diharapkan oleh pemerintah baik pusat atau daerah yaitu tentang meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan melalui pengembangan kualifikasi akademik bisa terwujud.

Akan tetapi dalam kenyataanya yang ada di lapangan bahwa tenaga pendidik SMK Negeri 1 Mojoagung masih ada tenaga pendidik yang tidak layak untuk mengajar. Ketidaklayakan guru dalam mengajar bukan tanpa sebab, banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan (non-pendidikan atau latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu), jumlah mata pelajaran yang diampu, kesibukan, tidak mampu merancang dan melaksanakan serta mengevaluasi pembelajaran, dan sebagainya.

## **2. Sumber Daya/ Resources**

Rendahnya pemenuhan kualifikasi akademik tenaga pendidik maupun rendahnya minat untuk melanjutkan studi S2 yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu memang tidak lepas dari beberapa sumber daya tenaga pendidiknya, seperti disampaikan dalam petikan wawancara (Bapak Mohammad yasin M.Pd, MM selaku Kepala SMKN 1 Mojoagung) yaitu; kebanyakan guru –guru tidak memiliki motivasi dan waktu untuk meningkatkan kualifikasi atau kompetensi dirinya baik melalui pendidikan formal atau mengikuti pelatihan, sehingga mereka

enggan atau kurang antusias untuk melakukan itu. Padahal tanpa mereka sadari itu berpengaruh pada kinerja dan kualitas SDMnya, dan mereka juga tidak tahu bahwa sumberdaya manusia yang handal dalam hal ini guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran sangat menentukan tercapainya tujuan. Seperti disampaikan oleh Van Meter dan Van Hom (1975) dalam Aripin( 2010: 17 ) tahap-tahap tertentu dan keseluruhan proses implementasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan yang disyaratkan oleh kebijakan yang telah ditetapkan secara apolitik. Tetapi ketika kompetensi dan kapabilitas dari sumber daya – sumber daya itu nihil maka kinerja kebijakan publik sangat sulit untuk diharapkan.

### **3. Aktivitas Implementasi dan Komunikasi antar Organisasi**

Komunikasi dalam implementasi kebijakan kualifikasi akademik guru di SMK Negeri 1 Mojoagung Kabupaten Jombang dilakukan pada saat sosialisasi, Dalam tiga kali periode pelaksanaan yaitu tahun 2013, 2014, dan 2015, pelaksanaan sosialisasi program pengembangan kualifikasi akademik guru di SMK Negeri 1 Mojoagung berjalan cukup lancar. Penyampaian informasi cukup baik dengan adanya *sharing* informasi oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang kepada UPTD Kecamatan ataupun langsung kepada guru, sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala Bidang ketenagaan Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang,

*“Penyampaian informasi berjalan lancar. Para guru SMA atau SMK juga memiliki daya tangkap yang baik mengenai informasi ini. Karena ini merupakan program yang akan rutin diadakan oleh pemerintah, maka informasi yang diberikan kan bersifat lanjutan. Artinya para guru bisa mendapat informasi sebelumnya dari teman guru yang sudah melaksanakan atau suda lulus.” (Wawancara tanggal 12 April 2015)*

Hal ini dibenarkan oleh salah satu Guru di SMKN 1 Mojoagung,

*“Kami dikumpulkan oleh UPTD Kecamatan, dan kemudian kami mengikuti sosialisasi dari dinas untuk menerima penjelasan syarat – syarat yang harus di lengkapi”. (Wawancara, 10 April 2015)*

Program kebijakan kualifikasi akademik guru ini diagendakan pemerintah secara rutin setiap tahun sehingga informasi yang diberikan bersifat lanjutan. Frekuensi pelaksanaan sosialisasi kebijakan kualifikasi akademik guru adalah sekali setiap tahun untuk tiap tingkat pendidikan SD, SMP dan SMA sebagaimana penjelasan dari Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang ( Drs. Muntholip)

*“ ...Sosialisasi ini kami lakukan setiap tahun sekali untuk tiap tingkat pendidikan SD, SMP dan SMA/ SMK sesuai jadwal dari pedoman pusat ...”. (Wawancara tanggal 12 April 2015).*

Dalam sosialisasi ini, pihak dinas menggunakan media yang beragam. Selain informasi lesan yang disampaikan pada saat sosialisasi, pihak dinas menyediakan CD dan fotokopi namun guru harus mengganti biaya kopiannya. Selain itu dinas juga menyediakan papan informasi pelaksanaan sertifikasi. Bahkan seperti yang dituturkan oleh salah satu guru peserta bahwa informasi juga bisa diakses lewat internet, Para pelaksana Kabupaten Jombang senantiasa menyampaikan kepada guru guru tingkat SMK yang mendapat kesempatan mengembangkan kualifikasi akademiknya bahwa tujuan sertifikasi adalah meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Hal ini dilakukan untuk menjaga konsistensi informasi tentang program mengembangkan kualifikasi akademik guru.

Mereka selalu menekankan bahwa program kebijakan ini bukan sebagai tujuan akhir namun sebagai salah satu cara atau proses untuk menjadi guru yang profesional. Karena menurut pengakuan bahwa banyak guru -guru ikut seminar ,

diklat, hanya untuk berburu sertifikat saja, tanpa antusiasme memperoleh ilmu dari materi seminarnya. Keadaan ini sangat memprihatinkan karena berarti masih banyak guru yang tidak mementingkan peningkatan pengetahuan dan wawasan namun lebih mementingkan atribut-atribut atau simbol-simbol. Informasi dalam implementasi kebijakan mengembangkan kualifikasi akademik ini meskipun sudah disosialisasikan kepada peserta namun masih ada berbagai permasalahan. Permasalahan ini antara lain adanya informasi yang simpang siur mengenai persyaratan masa kerja guru, usia guru dan bidang studi yang di ampu. Hal ini diperkuat dari pernyataan salah seorang guru:

*"...Informasi dari dinas dan dari LPTK ada ketimpangan. Bahwa dari dinas masa kerja dimulai dari masa calon pegawai tapi dari asesor boleh dari masa wiyata bakti. Kemudian, mengenai penyusunan RPP juga ada perbedaan. Kalau dari dinas kita diminta lengkap komplit dan rapi, tapi dari asesor antara tiap orang harus berbeda..."*  
(Wawancara tanggal 10 April 2015).

Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang menyebutkan bahwa waktu sebagai salah faktor penghambat, sebagaimana diungkapkan Bapak Drs. Muntholip sebagai berikut:

*"...Sedangkan kalau faktor penghambatnya salah satunya adalah waktu. Waktu yang diberikan kepada kami maupun kepada guru dalam pengumpulan berkas sangat sempit. Guru hanya diberikan waktu paling 1 minggu untuk menyelesaikan berkas persyaratannya. Ini kan sangat singkat, padahal mereka juga harus menjalankan tugas mengajarnya juga..."* (Wawancara tanggal 12 April 2015).

Para guru –guru SMKN 1 Mojoagung juga mengeluhkan sempitnya waktu yang diberikan untuk pengumpulan berkas persyaratan. Para guru –guru ini hanya diberikan waktu tidak lebih dari 1 minggu setelah mengikuti sosialisasi untuk menyelesaikan berkas persyaratannya. Kondisi ini menyulitkan mereka karena

mereka tidak bisa meninggalkan tugas mengajar dan kemasyarakatan yang lain, seperti yang dikeluhkan oleh seorang guru di SMKN 1 Mojoagung:

*“...Kesulitan kita dalam pengumpulan berkas persyaratan adalah sangat banyaknya pekerjaan yang harus kita selesaikan. Nawu napung gitu, sehingga repot dalam pengumpulan berkas-berkasnya...”*  
(Wawancara tanggal, 10 April 2015)

Untuk mengatasi persoalan terbatasnya waktu tersebut, pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang telah koordinasi untuk memberikan kelonggaran waktu pengumpulan. Ini dibenarkan oleh bapak Mokhammad yasin, M.Pd, MM selaku kepala SMKN 1 Mojoagung:

*“Ada rentang waktu yang kami berikan untuk guru-guru dalam pengumpulan berkas persyaratan ini. Sejauh ini menurut data kami, pengumpulan berkas dari Kabupaten Jombang termasuk lancar.”*  
(Wawancara tanggal 06 April 2015).

Selain waktu, faktor lain adalah Usia, banyak guru-guru yang mengeluhkan tentang batas maksimal usia yang telah ditentukan untuk mengikuti program ini. Jadi tidak semua guru bisa mengikuti program ini, karena usia yang sudah melebihi dari batas yang sudah ditentukan oleh pemerintah pusat. Ada guru yang sangat antusias untuk mengikuti program pemerintah ini, tapi karena usianya sudah melebihi batas ketentuan jadi guru tersebut tidak bisa ikut, seperti yang disampaikan oleh salah satu guru di SMKN 1 Mojoagung:

*“...Sebenarnya saya sangat senang dengan program pemerintah ini dan saya ingin ikut, tapi gak bisa karena kendala usia yang sudah tidak mencukupi...”* ( Wawancara tanggal 10 April 2015).

Untuk mengatasi persoalan terbatasnya usia tersebut, pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang telah koordinasi dengan kepala sekolah untuk memberikan pelatihan –pelatihan sebagai gantinya, agar kompetensi guru tetap

bisa di tingkatkan. Ini dibenarkan oleh bapak Mokhammad yasin, M.Pd, MM selaku kepala SMKN 1 Mojoagung:

*“...Selain mengembangkan kualifikasi akademiknya, bagi teman-teman guru yang tidak memenuhi persyaratan karena faktor usia, pihak sekolah kerjasama dengan diknas jombang untuk tetap memeberikan pelatihan. Agar kinerja dan kualitas SDM guru- guru semakin meningkat...”*  
( Wawancara, 06 April 2015).

#### **4. Karakteristik Agen Pelaksana**

Pelaksanaan program pengembangan kualifikasi akademik guru di SMK Negeri 1 Mojoagung Kabupaten Jombang ini didukung oleh efektifitas struktur organisasi yang baik. Pimpinan , guru- guru dan semua staf terlibat dan mempunyai andil yang proporsional. Pembagian kerja berjalan baik sehingga mereka mampu menyelesaikan tanggungjawabnya sesuai yang dijadwalkan. Hal ini diakui oleh salah satu guru SMKN 1 Mojoagung:

*“Pelaksanaan tahun 2015 ini berjalan baik. Bahkan Bu Faridah, guru Mata pelajaran Ekonomi sudah dapat bantuan beasiswa Studi lanjut S2 ke UM Malang”* ( Wawancara, 10 April 2015).

Keterlibatan semua komponen ini juga merupakan syarat keberhasilan implementasi kebijakan pemerintah tentang pengembangan kualifikasi akademik guru. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Kepala SMKN 1 Mojagung Bapak Mokhammad Yasin, MPD.MM:

*“...Memurut saya memang mestinya keterlibatan kepala dinas, kasi dan kapid ketenagaan. Yang paling penting, merekalah yang paling tahu nasib guru-guru di derah dan kondisi di daerah. Saya kira pelaksanaannya sudah sesuai berjalan efektif...”*  
(Wawancara tanggal 06 April 2015)

Begitu juga dengan koordinasi eksternal Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang dengan LPTK, LPMP maupun dinas pendidikan propinsi. Kesatuan perintah berjalan sesuai yang diharapkan dengan mengacu pada struktur

organisasi pelaksana pengembangan kualifikasi akademik guru tingkat Kabupaten Jombang. Jika dalam pelaksanaan program tersebut menemui masalah maka para pelaksana bisa mengacu pada buku pedoman atau konsultasi dengan lembaga terkait.

Permasalahan lain terkait standar keberhasilan adalah pemenuhan kuota, seperti yang dijelaskan oleh Kepala Diknas Jombang bapak Drs.Muntholip.MM

*"Kalau pengumpulannya memenuhi jadwal, hanya kuotanya yang tidak memenuhi. Yang menentukan kuotanya kan dari pemerintah dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional. Misalnya dalam daftar kami Kabupaten Jombang kuotanya 919, nanti tinggal kami mencocokkan dengan berkas yang masuk. Selanjutnya, karena sosialisasi kepada guru yang mendadak maka tidak bisa memenuhi kuota." (Wawancara tanggal 12 April 2015).*

## **5. Kondisi Ekonomi, Sosial dan Politik**

Peran sosial guru di masyarakat merupakan faktor pendukung keberhasilan implementasi kebijakan pengembangan kualifikasi akademik guru . Selama ini banyak guru yang memiliki kiprah penting di lingkungan sekitarnya. Banyak dari mereka dijadikan tokoh masyarakat sebagai panutan warga sekitar. Selain itu kegiatan di masyarakat dalam penilaian kinerja guru di dalam kehidupan sosial juga dapat dijadikan sebagai nilai tambah nilai akademiknya. Hal ini memiliki implikasi bahwa apabila nanti seorang guru yang sudah lulus dan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka guru tersebut sudah diakui profesionalitasnya perannya di masyarakat juga akan semakin baik. Sambutan dari masyarakat terhadap program pengembangan kualifikasi akademik guru ini juga baik. Hal ini dibenarkan oleh para guru peserta sertifikasi,

*"...Kalau ada guru yang mendapatkan beasiswa untuk melanjutkan studi lanjut ke S2 sering dikasih selamat dari tetangga, wah besok syukuran nih..." (wawancara tanggal 10 April 2015).*



Sementara itu, tunjangan profesi sebesar 1 kali gaji pokok yang diterima para guru yang sudah lulus sertifikasi dan besarnya gaji pokok yang diterima tenaga pendidik setiap bulan juga akan membawa dampak kecemburuan sosial. Kecemburuan ini bukan saja dialami oleh pegawai non guru namun juga sesama guru yang belum mendapat tunjangan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh beberapa guru SMKN 1 Mojoagung:

*“...Sikap teman –teman guru kadang bersikap lain atau sinis.mereka menganggap kalau mereka sangat beruntung, sudah dapat tunjangan tiap bulan dapat beasiswa juga...” (wawancara tanggal 10 April 2015).*

Guru lain juga mengungkapkan,

*“...Tidak hanya non guru, sesama guru juga terdapat kecemburuan bila ada guru yang belum dapat tunjangan dan beasiswa studi lanjut ke S2...” (wawancara tanggal 10 April 2015).*

Program pengembangan kualifikasi akademik guru ini memberikan harapan bagi peningkatan kualitas pendidikan karena guru akan lebih konsentrasi pada tugas sebagai pendidik dan kinerjanya semakin meningkat. Harapan pemerintah melalui permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi akademik dan kompetensi guru, ke depan dengan berhasilnya program pengembangan kualifikasi akademik guru ini maka kualitas pendidikan semakin naik, kinerja guru semakin bagus. Dengan tunjangan dan bantuan beasiswa studi lanjut ke S2, diharapkan guru menjadi lebih baik kinerjanya karena kita tahu banyak guru yang nyambi pekerjaan lain, seperti :jadi tukang ojek, mulung sampah, bertani, jualan koran dan lain-lain. Seperti yang disampaikan oleh kepala diknas jombang Bapak Drs.Muntholip.MM:

*“ ...memang benar, untuk menambah penghasilan mereka sering mencari tambahan . Karena rata –rata kondisi ekonomi guru-guru itu masih jauh dari tingkat sejahtera...” ( Wawancara tanggal 12 April 2015).*

Dikatakan lagi oleh kepala diknas jombang Bapak Drs.Muntholip.MM:

*“...Bagi saya pribadi, sebutan guru profesional itu benar-benar profesional. Guru itu singkatan dari dia punya gagasan yang baik, kemudian banyak usaha dalam pembelajarannya, memiliki rasa kasih sayang dan yang terakhir utama perilakunya. Kalau guru bisa mewujudkan semua itu maka guru akan benar-benar profesional...”*  
(Wawancara tanggal 12 April 2015).

Terkait realisasi program kebijakan kualifikasi akademik guru ini masih ada kekhawatiran karena kesulitan ekonomi yang dihadapi negara kita. Kalau kondisi sekarang ini memang semua serba sulit, apalagi untuk para guru Non GTT. Dengan gaji yang pas-pasan, mereka dituntut untuk memberikan profesionalisme yang maksimal. Terkadang untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari, mereka harus nyambi dagang, bertani, bahkan ada yang jadi tukang ojek. Kalau program kebijakan kualifikasi akademik guru ini bisa berjalan baik dan tunjangan sebesar gaji pokok bisa diterimakan kepada para guru tersebut, maka akan sangat memperbaiki kondisi ekonomi mereka. Tentu saja ini bisa bermanfaat banyak seperti untuk biaya sekolah, Seperti yang disampaikan oleh

*biasanya, untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari guru –guru nyekolahake SK. Namun, yang menjadi kekawatiran saya adalah apabila kondisi ekonomi negara tidak segera membaik seperti ini, pemerintah nanti mau membayar guru-guru pakai apa. Sebagian guru sampai pada gojek, nanti ini mau dibayar pakai nominal yen, yen ono, yen ora yo wis.”* (Wawancara tanggal 12 April 2015).

## **6. Sikap Para Pelaksana/ disposisi**

Suatu kebijakan akan berhasil secara efektif dan efisien jika para pelaksana tidak hanya mengetahui apa yang harus mereka lakukan dan mempunyai kemampuan untuk implementasi kebijakan tersebut, tetapi mereka juga harus mempunyai kemauan untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut. Sikap para pelaksana program pengembangan kualifikasi akademik ini cukup baik dan

mendukung sebagaimana walaupun belum berjalan maksimal diungkapkan oleh Bapak Yasin selaku Kepala SMK Negeri 1 Mojoagung:

*“...Rata –rata teman teman guru cukup antusias untuk melaksanakan program itu, walaupun dalam kenyataanya di lapangan belum berjalan maksimal...” (Wawancara, 06 April 2015).*

Secara global dapat dilihat bahwa, masalah yang lebih umum dalam pengamatan pada SMK Negeri 1 Mojoagung menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja dan kualitas guru dalam melaksanakan program pengembangan kualifikasi akademik masih memperlihatkan berbagai kelemahan utama yang fundamental seputar kebijakan penyelenggaraan program tersebut, yaitu:

1. Implementasi kebijakan pengembangan kualifikasi akademik guru tanpa dipersiapkan sumber daya manusianya terlebih dahulu secara terencana. Dan Pembelajaran bilingual dicanangkan tanpa menyiapkan guru-guru yang berkompentensi. SMKN 1 Mojoagung belum menetapkan indikator kunci efektivitas pemenuhan standar terintegrasi dengan sistem penjaminan mutu dan perbaikan mutu berkelanjutan.
2. Pendidik dan tenaga kependidikan belum menguasai pengetahuan dan keterampilan menerapkan standar sehingga pemetaan target mutu lulusan belum sejalan dengan penyempurnaan kurikulum, penjaminan proses pembelajaran, pejaminan proses penilaian, dan peningkatan kompetensi pendidik yang sesuai dengan kebutuhan pencapaian target mutu.
3. Pemetaan target mutu yang elitis seperti meraih prestasi nasional maupun internasional dan penetapan target pelayanan siswa secara keseluruhan belum mendapat pembagian yang proporsional.

***BAB VI***  
***PEMBAHASAN***

## BAB VI

### PEMBAHASAN



#### 6.1. Pembahasan Penelitian

Dalam berbagai literatur publik policy, implementasi kebijakan pada prinsipnya dimaknai sebagai "cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya ". Dalam bukunya yang berjudul *The Implementation Games*, Eugene Bardach dalam Charles O. Jones (1991) dalam Tesis Samsudi ( 2012: 110) mengemukakan:

*"...Cukup sulit untuk membuat sebuah program dan kebijakan umum yang kelihatannya bagus di atas kertas. Lebih sulit lagi merumuskannya dalam kata-kata dan slogan-slogan yang kedengarannya mengesankan bagi telinga para pemimpin dan para pemilih yang mendengarkannya. Dan lebih sulit lagi untuk melaksanakannya dalam bentuk dan cara yang memuaskan semua orang termasuk mereka yang dianggap sebagai klien"*

Charles O. Jones menggaris bawahi pernyataan Bardach, bahwa implementasi kebijakan merupakan langkah yang paling sulit dalam proses kebijakan publik. Jika Bardach memunculkan bahwa adanya kesulitan dalam implementasi itu dikarenakan adanya kesulitan dalam " mentransformasikan" tujuan-tujuan kebijakan kepada proses pencapaian tujuan-tujuan tersebut. Maka, bagi Jones kesulitan itu dipandang sebagai adanya transformasi dari politik ke administrasi (Jones, 1991:294).

Implementasi kebijakan lebih sebagai proses administrasi dan sekaligus sebagai proses politik. Dalam perspektif ini, proses dan hasil implementasi akan dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang dikelompokkan ke dalam 2 (dua) faktor besar yaitu faktor "isi kebijakan" (*content of policy*) dan "lingkungan kebijakan" (*context of policy*).

Menurut penulis proses implementasi kebijakan dalam perspektif Van Meter dan Van Horn paling relevan untuk mengukur kebijakan yang tertuang dalam Permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru melalui program pengembangan kualifikasi akademik guru, yang merupakan kebijakan turunan dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada Pasal 50 ayat (3).

Selanjutnya berdasarkan penelitian di lapangan disajikan beberapa data dan hal-hal yang bisa mendukung atau kendala-kendala yang bisa menghambat di dalam proses implementasi kebijakan Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru di SMK Negeri 1 Mojoagung Kabupaten Jombang dengan mengadopsi teori model implementasi menurut Donald S. Van Meter dan Carl E. Van Horn.

## **6.2. Standar Kualifikasi Akademik Guru**

Standar Kualifikasi tenaga pendidik seperti yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 bahwa seorang tenaga pendidik di tingkat SMA/ SMK minimal wajib memiliki kualifikasi S1 sesuai dengan bidang yang diampunya dan setinggi-tingginya kualifikasi S2 sesuai dengan bidang yang diampunya atau linier dengan kualifikasi S1 nya dan diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.

Dalam upaya meningkatkan kinerja dan kualitas SDM dengan menerapkan standar mutu manajemen ISO 9001 : 2008 tahun 2014 SMK Negeri 1 Mojoagung sudah menetapkan bahwa kualifikasi akademik Tenaga Pendidiknya harus minimal S1 sesuai dengan bidang keahliannya dan menganjurkan bagi tenaga pendidik yang sudah S1 untuk melanjutkan studi ke S2.

Penetapan standar penyelenggaraan satuan pendidikan dengan melaksanakan sistem informasi pendidikan berbasis teknologi informasi dan komunikasi yang merupakan subsistem dari sistem informasi pendidikan nasional. Penerapan standar sesungguhnya mendorong SMK Negeri 1 Mojoagung lebih mandiri mengembangkan budaya dan pengambilan keputusan berbasis data. Sistem penyelenggaraan sekolah menerapkan model pengelolaan berbasis data sehingga pengelolaan sistem informasi hasil pengukuran dan evaluasi diri menempati posisi yang strategis terutama dalam menyediakan data yang digunakan dasar pengambilan keputusan.

Harapan pemerintah melalui Peraturan Menteri Pendidikan nasional No.16 tahun 2007 dan amanat dari UURI No.14 Tahun 2005 bahwa untuk meningkatkan kinerja dan kualitas SDM tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Mojoagung, semua tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Mojoagung harus berpendidikan minimal S1 dan setinggi-tingginya S2 yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan di sekolah dan memiliki kompetensi yang baik. Idealnya kualifikasi pendidikan guru sekolah bertaraf nasional maupun internasional minimum 75 % berpendidikan S1 sesuai dengan mata pelajaran yang diampu dan 25% berpendidikan S2 sesuai dengan bidang yang diampu.

Tujuannya adalah, dengan memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan bidang keahlian yang diampu, diharapkan seorang tenaga pendidik bisa memiliki kompetensi yang baik dan bisa meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi. Dengan kualifikasi akademik dan kompetensi yang baik di harapkan nantinya akan berdampak kepada kinerja dan kualitas SDMnya, sehingga kinerja dan kualitas SDM dari tenaga pendidik itu akan semakin bertambah baik dan

meningkat. Sehingga apa yang di cita-citakan atau apa yang diharapkan oleh pemerintah baik pusat atau daerah yaitu tentang meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan melalui pengembangan kualifikasi akademik bisa terwujud.

Akan tetapi dalam kenyataannya yang ada di lapangan bahwa tenaga pendidik SMK Negeri 1 Mojoagung masih ada tenaga pendidik yang tidak layak untuk mengajar. Ketidaklayakan guru dalam mengajar bukan tanpa sebab, banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan (non-pendidikan atau latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu), jumlah mata pelajaran yang diampu, kesibukan, tidak mampu merancang dan melaksanakan serta mengevaluasi pembelajaran, dan sebagainya.

Rendahnya pemenuhan kualifikasi akademik tenaga pendidik maupun rendahnya minat untuk melanjutkan studi S2 yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu memang tidak lepas dari beberapa kendala, seperti disampaikan dalam petikan wawancara (Bapak Mohammad yasin selaku Kepala SMKN 1 Mojoagung) yaitu; kebanyakan guru –guru tidak memiliki motivasi dan waktu untuk meningkatkan kualifikasi atau kompetensi dirinya baik melalui pendidikan formal atau mengikuti pelatihan, sehingga mereka enggan atau kurang antusias untuk melakukan itu. Padahal tanpa mereka sadari itu berpengaruh pada kinerja dan kualitas SDMnya, dan mereka juga tidak tahu bahwa sumberdaya manusia yang handal dalam hal ini guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran sangat menentukan tercapainya tujuan. Seperti disampaikan oleh Van Meter dan Van Hom (1975) dalam Aripin( 2010: 17 ) tahap-tahap tertentu dan keseluruhan proses implementasi menuntut adanya sumberdaya manusia yang berkualitas



sesuai dengan pekerjaan yang disyaratkan oleh kebijakan yang telah ditetapkan secara apolitik. Tetapi ketika kompetensi dan kapabilitas dari sumber daya – sumber daya itu nihil maka kinerja kebijakan publik sangat sulit untuk diharapkan.

Menurut peneliti, Masalah -masalah seperti ini perlu mendapat perhatian yang serius dan segera mendapat solusi. Dengan kualifikasi akademik, sebuah input yang bagus di SMK Negeri 1 Mojoagung maka akan menghasilkan output yang lebih bagus lagi bahkan menjadi sangat bagus jika dididik oleh guru profesional yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pada mata pelajaran yang diampu. Salah satu solusi telah diambil di SMK Negeri 1 Mojoagung selain program mengembangkan kualifikasi akademik tenaga pendidik, yaitu memberikan pelatihan –pelatihan bagi tenaga pendidik yang tidak berminat mengembangkan kualifikasi akademiknya dan memberikan subsidi biaya untuk guru yang ingin melanjutkan studi S2.

### **6.3. Standar Kompetensi Guru**

Amanat Undang –undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa seorang tenaga pendidik yang profesional untuk bisa memiliki kinerja dan kualitas SDM yang baik, mereka harus memiliki kompetensi yang baik juga.

Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Kompetensi merupakan perilaku untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang

dipersyaratkan pula. Kompetensi sangat diperlukan untuk mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga kependidikan.

Guru sebagai pendidik ataupun pengajar merupakan faktor penentu keberhasilan pendidikan di sekolah. Tugas guru yang utama adalah memberikan pengetahuan (*cognitive*), sikap/nilai (*affective*) dan keterampilan (*psychomotoric*) kepada anak didik. Tugas guru dilapangan berperan juga sebagai pembimbing proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian tugas dan peranan guru adalah mengajar dan mendidik. Berkaitan dengan hal tersebut guru harus memiliki inovasi tinggi.

Adlan (2000:32) mengemukakan bahwa : Dalam menjalankan kewenangan profesionalnya, kompetensi guru dibagi dalam tiga bagian yaitu (1) kompetensi kognitif, yaitu kemampuan dalam bidang intelektual, seperti pengalaman tentang belajar mengajar dan tingkah laku individu. (2) kompetensi afektif, yaitu kesiapan dan kemampuan guru dalam berbagai hal yang berkaitan dengan tugas profesinya, seperti menghargai pekerjaannya, mencintai mata pelajaran yang dibinanya dan (3) kompetensi perilaku, yaitu kemampuan dalam berperilaku, seperti membimbing dan menilai.

#### **6.4. Peningkatan Profesionalisme dan Kualitas Tenaga Pendidik**

Guru dikondisikan pada posisi garda terdepan dan sangat sentral dalam pelaksanaan proses pembelajaran termasuk proses ujian. Jika masyarakat mengetahui lulusan sekolah tidak bermutu, sorotan utama akan bermuara pada ketidakmampuan guru dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Hitam putihnya proses belajar mengajar di dalam kelas banyak dipengaruhi oleh mutu

gurunya. Bagi sebagian besar orang tua, sosok guru masih dipandang sebagai wakil orang tua ketika anaknya tidak berada di dalam keluarga.

Oleh karena itu sumber daya guru ini harus terus ditingkatkan dan dikembangkan, antara lain melalui:

#### **a. Pendidikan Formal**

Sesuai dengan amanat Permendiknas No.16 Tahun 2007 dan Undang - undang No.14 Tahun 2005 bahwa untuk meningkatkan kompetensinya, guru bisa melanjutkan studi ke S2 . Dengan memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang baik, tenaga pendidik profesional akan dapat menyelenggarakan proses PBM yang bersih dan menyenangkan, sehingga dapat mendorong kreatifitas pada diri siswa. Seperti apa yang disampaikan oleh Bapak Mokhammad Yasin, M.Pd. M.M selaku Kepala Sekolah.

Tenaga pendidik profesional dituntut memiliki kode etik, yaitu norma tertentu sebagai pegangan yang diakui serta dihargai oleh masyarakat. Kode etik merupakan landasan moral dan pedoman tingkah laku yang dijunjung tinggi oleh sikap anggotanya. Guru memiliki otonomi khusus dapat mengatur diri sendiri, memiliki sikap mandiri dalam melaksanakan tugas.

#### **b. Pendidikan Non-Formal (Pelatihan)**

Selaras dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Diperkuat juga dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Pedoman Pelaksanaan

Jabatan Fungsional dan Guru dan angka Kredit. Dua aturan menteri tersebut mengharuskan guru menjalankan Pelatihan tentang penelitian ilmiah selama kegiatan belajar-mengajar di sekolah.

Ada tiga kegiatan penting yang diperlukan oleh tenaga pendidik untuk bisa meningkatkan kinerja dan kualitasnya dengan melalui berbagai macam pelatihan - pelatihan sehingga bisa digunakan untuk kenaikan pangkatnya hingga terus menanjak sampai jenjang kepangkatan tertinggi. Antara lain :

*Pertama*, para guru harus memperbanyak tukar pikiran tentang hal-hal yang berkaitan dengan pengalaman mengembangkan materi pelajaran dan berinteraksi dengan peserta didik. Tukar pikiran tersebut bisa dilaksanakan dalam pelatihan – pelatihan atau pertemuan antar guru -guru di sanggar kerja guru, ataupun dalam seminar-seminar yang berkaitan dengan hal itu. Kegiatan ilmiah ini hendaknya selalu mengangkat topik pembicaraan yang bersifat aplikatif. Artinya, hasil pertemuan bisa digunakan secara langsung untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar. Hanya perlu dicatat, dalam kegiatan ilmiah semacam itu hendaknya faktor-faktor yang bersifat struktural administrative harus disingkirkan jauh-jauh. Misalnya, tidak perlu yang memimpin pertemuan harus kepala sekolah.

*Kedua*, akan lebih baik kalau apa yang dibicarakan dalam pertemuan-pertemuan ilmiah yang dihadiri antar para guru adalah merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh para guru sendiri. Dengan demikian guru harus melakukan penelitian. Untuk ini perlulah anggapan sementara ini bahwa penelitian hanya dapat dilakukan oleh para akademisi yang bekerja di perguruan tinggi atau oleh para peneliti di lembaga-lembaga penelitian harus dibuang jauh-jauh. Justru sekarang ini perlu diyakini pada semua pihak bahwa hasil-hasil penelitian-

penelitian tentang apa yang terjadi di kelas dan di sekolah yang dilakukan oleh para guru adalah sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Sebab para gurulah yang nyata-nyata memahami dan manghayati apa yang terjadi di sekolah, khususnya di kelas. Masih terlalu banyak masalah-masalah yang berkaitan dengan proses belajar mengajar di kelas yang sampai saat ini belum terpecahkan dan perlu untuk dipecahkan. Misalnya, langkah-langkah apa harus dilaksanakan untuk menghadapi murid yang malas atau mempunyai jati diri yang rendah atau pemalu di kelas. Bagaimana mendorong peserta didik agar mempunyai motivasi untuk membaca. Bagaimana cara menanggulangi peserta didik yang senantiasa mengganggu temannya. Masalah-masalah di atas jarang diteliti, walaupun pernah diteliti maka pendekatannya terlalu teoritis akademis sehingga tidak dapat diterapkan dalam praktek proses belajar mengajar sesungguhnya.

*Ketiga*, selain menjadi peserta pelatihan penelitian, guru harus membiasakan diri untuk mengkomunikasikan hasil penelitian yang sudah dilakukan, khususnya lewat media cetak. Selain bisa menjadi peserta pelatihan secara gratis dan berkelanjutan, artikel ilmiah hasil konversi PTK bisa diterbitkan dalam jurnal Ilmiah Suara Pendidikan ( JISP ) secara gratis.

Kehadiran jurnal Ilmiah Suara Pendidikan ( JISP ) selaras dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Diperkuat juga dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional, Nomor 35 Tahun 2010 tentang Pedoman Pelaksanaan Jabatan Fungsional dan Guru dan angka Kredit.

Dua aturan menteri tersebut mengharuskan guru menjalankan penelitian ilmiah selama kegiatan belajar-mengajar di sekolah. Dilanjutkan dengan publikasi ilmiah dalam media ilmiah berupa jurnal yang terakreditasi, misalnya memiliki Internasional Standar Serial Number ( ISSN ), diterbitkan berkala dan komposisi isi yang variatif sebagai persyaratan utama kenaikan jenjang karir. Misalnya dari golongan III ke golongan IV, bukan sekedar dilihat dari berapa lama pengabdianya, namun dilihat dari kemampuan produktif menghasilkan Karya Tulis Ilmiah ( KTI ).

#### **6.5. Evaluasi Kinerja Guru**

Kinerja terkait dengan kualitas seseorang tenaga pendidik dalam melakukan pekerjaan. Kinerja seseorang tenaga pendidik juga beriring dengan kualitas SDM ataupun kuantitas hasil pekerjaannya. Dalam konteks guru, kinerja sering dikaitkan dengan pertanyaan, sudah benarkah guru bekerja di kelas?, apa yang telah guru lakukan untuk siswa dan sekolah?, kontribusi apa yang guru berikan pada sekolah dan pemerintah?, dan beberapa pertanyaan lain, yang terkait dengan prestasi atau kinerja kerja guru.

Agar kinerja dan kualitas tenaga pendidik dapat meningkat dan memberikan sumbangan yang signifikan terhadap siswa dan sekolah secara keseluruhan, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja guru melalui PKG ( Penilaian Kinerja Guru ), dan tentu saja Penilaian Kinerja Guru ini dilakukan oleh Kepala Sekolah. Evaluasi kinerja guru memang didesain untuk mendapatkan dua tujuan, yaitu : (1) untuk mengukur kompetensi guru dan (2) mendukung pengembangan profesional guru. Oleh karenanya, sistem evaluasi kinerja guru akan memberikan manfaat

sebagai umpan balik untuk memenuhi berbagai kebutuhan di kelas (*classroom needs*), dan juga dapat memberikan peluang bagi pengembangan sekolah dan kualitas guru itu sendiri.

Penilaian atau evaluasi kinerja adalah merupakan bagian dari manajemen kinerja (*performance management*) itu sendiri. Manajemen kinerja guru merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang guru dengan penyelia, pengawas, atau penilainya. Proses ini meliputi kegiatan membangun kesepakatan serta pemahaman mengenai tuntutan yang ada, baik terkait dengan tanggung jawab terhadap keberhasilan siswa, keberhasilan sekolah, maupun guru sendiri. Untuk menilai kinerja guru diperlukan standar atau tolak ukur. Dalam praktik keseharian standar untuk penilaian kinerja guru yang baik dapat diupayakan kesepakatan dari pihak yang akan menilai (kepala sekolah) dan guru yang akan dinilai. Namun demikian, dalam konteks kinerja guru profesional, maka tolak ukurnya harus berlandaskan pada standar yang ada.

Di Indonesia, dalam era sertifikasi guru, standar untuk mengukur kinerja guru profesional ada 4-kompetensi guru yang harus dikuasai oleh seorang tenaga pendidik (atau standar keprofesionalan guru), yang menunjukkan sosok utuh guru profesional yaitu (kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial) tersebut dalam praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh. Pandangan (mengenai sosok utuh Kompetensi Profesional Guru) ini menyebutkan bahwa sebagai guru yang berkompeten, seharusnya memiliki (1) pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, (2) penguasaan bidang studi, baik dari sisi keilmuan maupun kependidikan, (3) kemampuan

penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, dan (4) kemauan dan kemampuan mengembangkan profesionalitas dan kepribadian secara berkelanjutan (Ditnaga-DIKTI, 2008).

Kinerja guru juga dapat dilihat dari rasa tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan memberikan konsekuensi rasa tanggungjawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran, termasuk metode, bahan ajar, media, serta teknik dan instrumen alat penilaiannya.

Ukuran lain kinerja guru adalah komitmennya untuk terus dan terus belajar, tanpa itu maka guru akan kerdil dalam ilmu pengetahuan, akan tetap tertinggal akan akselerasi zaman yang semakin tidak menentu. Apalagi pada kondisi kini kita dihadapkan pada era global, semua serba cepat, serba dinamis, dan serba kompetitif. Dalam konteks ini, penetapan indikator yang lebih operasional, sebagai tolak ukur adalah sangat penting. Beberapa indikator yang dirumuskan, paling tidak berkaitan dengan (1) keterampilan-keterampilan pedagogis-metodologis, (2) komunikasi, dan (3) berkaitan dengan pengembangan profesional guru lebih lanjut (Akhmad Sudrajad, 2008: 217).

Untuk penilaian kinerja guru, secara teknis, Akhmad Sudrajad, (2008: 217) mengusulkan tiga langkah, ialah: (1) mengobservasi kelas (*Classroom observation*), (2) melakukan pengecekan program kerja, khususnya RPP, dan (3) melakukan validasi data melalui triangulasi peneliti/pengukur. Kinerja profesional



juga dapat dilihat dari aspek (1) peningkatan kualitas pembelajaran dengan memberdayakan berbagai aspek sehingga guru meningkat kreativitas dan produktivitasnya. Kreativitas dan produktivitas menjangkau berbagai aspek pendukung pembelajaran dari persiapan, pelaksanaan pembelajaran, metode, media, evaluasi, dan tindak lanjut; (2) penguasaan, penerapan, dan produk ilmu pengetahuan dan teknologi, seperti menulis buku, karya ilmiah, penelitian, membuat alat peraga, penerapan aspek teknologi dalam pembelajaran seperti media. Selain juga produk teknologi yang dihasilkan dalam bentuk *software* dan *hardware*. Dengan cara demikian, dapat dikembangkan unit produksi yang memberikan kontribusi pada sekolah, mengembangkan jiwa kewirausahaan, kerjasama, dan sebagainya; (3) kontribusi guru dalam karya yang dapat dimanfaatkan orang lain. Guru-guru dapat menyebarluaskan temuannya ke berbagai media sehingga para stakeholder dapat turut merunut dan memanfaatkan karya guru; (4) penerapan strategi atau teknologi baru dalam pembelajaran seperti *e-learning*, *lesson study*, *quantum learning*, konstruktivisme; (5) memanfaatkan teknologi informasi sebagai sarana pembelajaran seperti internet; dan (6) motivasi terus berkembang untuk maju dan berkualitas dalam pembelajaran, administrasi, pengembangan diri, yang mengarah pada perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran.

Suatu kebijakan bisa berhasil ataupun juga bisa gagal. Keberhasilan suatu kebijakan juga akan lebih terjamin apabila didukung adanya komitmen yang relatif tinggi pihak implementor terhadap tujuan kebijakan dan penataan akses formal yang disediakan kepada kelompok di luar jajaran lembaga pelaksana. Khususnya kelompok sasaran penerima manfaat kebijakan maupun pihak lain

yang berkepentingan terhadap kebijakan tersebut. Sebaliknya kegagalan suatu kebijakan dapat terjadi, jika suatu kebijakan ternyata tidak didukung tersedianya teori yang memadai untuk memahami kausalitas untuk pencapaian tujuan kebijakan serta tidak didukung oleh SDM yang baik.

Ketersediaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah para tenaga pendidik, terutama yang berupa kompetensi guru, juga merupakan faktor kritikal dalam setiap implementasi kebijakan. Ketersediaan sumber dana akan mempengaruhi penyediaan tenaga pelaksana, pengembangan teknik pelaksana kegiatan, administrasi penanganan implementasi, dan pengendalian untuk menjamin diperolehnya dukungan dan kepatuhan.

Dalam penulisan ini, elaborasi dari berbagai model proses implementasi kebijakan Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam UUGD No.14 Tahun 2005 Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Empat variabel ini yang akan digunakan penulis untuk mengukur tingkat kinerja dan kualitas SDM guru melalui implementasi kebijakan Program pengembangan kualifikasi akademik dan kompetensi guru di tingkat SMK. Khususnya menggunakan model proses implementasi dalam perspektif Van Meter dan Van Horn.

Menurut penulis proses implementasi kebijakan dalam perspektif Van Meter dan Van Horn paling relevan untuk mengukur kebijakan yang tertuang dalam Permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru, yang merupakan kebijakan turunan dari Undang-Undang

Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada Pasal 50 ayat (3). Menurut penulis ke-enam. faktor dari Van Meter dan Van Horn mampu menjelaskan sejauh mana implementasi kebijakan melalui program pengembangan kualifikasi akademik guru yang dilaksanakan di SMK Negeri 1 Mojoagung Kabupaten Jombang.

#### **6.6. Implementasi Kebijakan Kualifikasi Akademik Guru**

Pelaksanaan kualifikasi akademik guru secara yuridis telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 50 ayat 3 yang menyatakan bahwa “ pemerintah dan/atau pemerintah daerah menyelenggarakan sekurang kurangnya satu-satuan pendidikan pada semua jenjang pendidikan untuk dikembangkan menjadi satuan pendidikan yang bertaraf nasional maupun internasional ”.Atas dasar amanat undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen inilah pemerintah kabupaten maupun kota punya tanggung jawab untuk memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan program tersebut.

Dalam pandangan beberapa ahli maka implementasi kebijakan dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan Kualifikasi Akademik Guru di SMKN 1 Mojoagung menurut Teori Van Meter dan Van Horn dalam Nugroho ( 2009 : 628) antara lain : 1). Standar dan Sasaran kebijakan / ukuran dan tujuan kebijakan, 2). Sumber Daya/ resources, 3). Aktivitas Implementasi dan Komunikasi antar Organisasi, 4). Karakteristik Agen Pelaksana, 5). Kondisi Ekonomi, Sosial dan Politik, 6).Sikap Para Pelaksana/ disposisi.

## 1. Sasaran Kebijakan / Ukuran dan Tujuan Kebijakan.

Sulaeman (1998: 157) mengemukakan untuk mengukur kinerja implementasi kebijakan tentunya menegaskan standar dan sasaran tertentu yang harus dicapai oleh para pelaksana kebijakan, kinerja kebijakan pada dasarnya merupakan penilaian atas tingkat ketercapaian standar dan sasaran tersebut. Pemahaman tentang maksud umum dari suatu standar dan tujuan kebijakan adalah penting. Implementasi kebijakan yang berhasil, bisa jadi gagal (*frustated*) ketika para pelaksana (*officials*), tidak sepenuhnya menyadari terhadap standar dan tujuan kebijakan. Standar dan tujuan kebijakan memiliki hubungan erat dengan disposisi para pelaksana (*implementors*). Menurut Aripin, Arah disposisi para pelaksana (*implementors*) terhadap standar dan tujuan kebijakan juga merupakan hal yang "crucial". Implementors mungkin bisa jadi gagal dalam melaksanakan kebijakan, dikarenakan mereka menolak atau tidak mengerti apa yang menjadi tujuan suatu kebijakan (2010: 7).

Keberhasilan implementasi kebijakan mengisyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. Apabila tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas atau bahkan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran.

## 2. Sumber daya.

Walaupun isi dan tujuan kebijakan sudah di tentukan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekeurangan sumber daya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut

melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumberdaya manusia, yakni kompetensi implementor, dan sumberdaya finansial. Sumberdaya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan yang efektif. Tanpa sumberdaya kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen.

Keefektifan pelaksanaan peran sebagai agen pembelajaran tergantung pada tingkat kompetensi guru yang bersangkutan, yang mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Fungsi portofolio dalam sertifikasi guru dalam jabatan adalah untuk menilai kompetensi guru sebagai agen pembelajaran. 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 pengawas. Kompetensi profesional dinilai antara lain melalui dokumen kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, prestasi akademik, dan karya pengembangan profesi.

Van Meter dan Horn dalam Subarsono (2006: 100) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan perlu dukungan sumber daya baik sumber daya manusia (*human resources*) maupun sumberdaya non-manusia (*non-human resources*). Faktor sumber daya sebagai salah satu penentu keberhasilan implementasi kebijakan pengembangan kualifikasi akademik guru di SMKN 1 Mojoagung. Faktor ini meliputi tenaga pendidik, staf, informasi, wewenang dan fasilitas. Kurang terpenuhinya sumber-sumber ini berarti ketentuan-ketentuan atau aturan-

yang rasional tidak dapat dikembangkan. Komponen yang pertama adalah tenaga pendidik dan staf, menurut pendapat Edwards dalam Budi Winarno (2002: 132), tenaga pendidik dan staf merupakan sumber daya manusia yang paling penting dalam melaksanakan kebijakan. Namun, jumlah tidak selalu mempunyai efek positif bagi implementasi kebijakan. Sejalan dengan hal itu, meskipun dari segi jumlah pelaksana tidak terlalu banyak namun dengan bekal kemampuan yang dimiliki maka mereka mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut. Informasi merupakan sumber penting yang kedua dalam implementasi kebijakan. Informasi dalam hal implementasi kebijakan pengembangan kualifikasi akademik guru di SMKN 1 Mojoagung ini adalah mengenai bagaimana pelaksanaan pengembangan kualifikasi akademik guru di SMKN 1 Mojoagung.

Menurut Edwards dalam Budi Winarno (2002: 137), fasilitas fisik merupakan sumber penting dalam implementasi. Seorang pelaksana mungkin mempunyai staf yang memadai, mungkin memahami apa yang dilakukan, dan mungkin mempunyai wewenang untuk melakukan tugasnya, tetapi tanpa bangunan sebagai kantor untuk melakukan koordinasi, tanpa perlengkapan, tanpa perbekalan, maka besar kemungkinan implementasi yang direncanakan tidak akan berhasil.

### **3. Komunikasi Antar Organisasi.**

Komunikasi memegang peranan penting bagi berlangsungnya koordinasi implementasi kebijakan. Standar dan tujuan kebijakan memiliki efek tidak langsung pada kinerja, apa pengaruh ini terhadap variabel dependen ditengahi oleh variabel independen lain. Jelas yang memberikan pelayanan publik akan dipengaruhi oleh cara yang standar dan tujuan komunikasi untuk pelaksana dan

sejauh mana standars dan tujuan memfasilitasi pengawasan dan penegakan hukum (Van Meter dan Van Horn, 1975:473). Standar dan tujuan tidak langsung berdampak pada disposisi pelaksana melalui kegiatan komunikasi interorganisasi. Disamping itu, koordinasi merupakan mekanisme yang ampuh dalam implementasi kebijakan. Semakin baik koordinasi komunikasi di antara pihak-pihak yang terlibat dalam implementasi kebijakan, maka kesalahan akan semakin kecil, demikian sebaliknya.

Faktor komunikasi menurut Budi Winarno (2002:126) meliputi transmisi, konsistensi, dan kejelasan. Informasi tentang pelaksanaan seperti yang dalam buku pedoman pelaksanaan pengembangan kualifikasi akademik guru harus diteruskan kepada personil. Tentu saja komunikasi harus akurat dan harus dimengerti dengan cermat oleh para pelaksana. Keakuratan informasi ini menjadi hal yang mutlak dikuasai oleh personil pelaksana karena mereka harus menyampaikan kembali kepada sasaran kebijakan kualifikasi akademik ini yaitu para guru SMKN 1 Mojoagung. Para pelaksana mampu menyampaikan informasi yang berisi materi antara lain: (1) prosedur dan tata cara pendaftaran, (2) peranan lembaga -lembaga terkait (dinas pendidikan provinsi, kabupaten/kota, LPTK penyelenggara, LPMP), (3) syarat mengikuti pengembangan kualifikasi akademik (4) jadwal penyerahan dokumen dan berkas-berkas persyaratan. Transmisi dalam komunikasi kebijakan Kualifikasi Akademik Guru di SMKN 1 Mojoagung ini terkait dengan penyampaian informasi, frekuensi pelaksanaan sosialisasi dan penggunaan media yang beragam. Sebelum para pelaksana dapat mengimplementasikan suatu kebijakan maka mereka telah memperoleh informasi yang cukup untuk pelaksanaannya. Kejelasan merupakan aspek yang menjadi

memperoleh informasi yang cukup untuk pelaksanaannya. Kejelasan merupakan aspek yang menjadi permasalahan dalam komunikasi informasi kebijakan Kualifikasi Akademik Guru di SMKN 1 Mojoagung. Permasalahan ini antara lain mengenai persyaratan masa kerja guru, usia guru, kesesuaian bidang studi yang di ambil.

#### **4. Karakteristik Agen Pelaksana**

Hal ini sangat penting karena kinerja implementasi kebijakan publik akan sangat banyak dipengaruhi oleh ciri-ciri yang tepat serta cocok dengan para badan atau instansi pelaksananya. Subarsono mengungkapkan kualitas dari suatu kebijakan dipengaruhi oleh kualitas atau ciri-ciri dari para aktor, kualitas tersebut adalah tingkat pendidikan, kompetensi dalam bidangnya, pengalaman kerja, dan integritas moralnya (Subarsono, 2006:7).

Keefektifan pelaksanaan peran sebagai agen pembelajaran tergantung pada tingkat kompetensi guru yang bersangkutan, yang mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Fungsi portofolio dalam sertifikasi guru dalam jabatan adalah untuk menilai kompetensi guru sebagai agen pembelajaran. 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 pengawas. Kompetensi profesional dinilai antara lain melalui dokumen kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, prestasi akademik, dan karya pengembangan profesi.



## 5. Lingkungan Sosial, Ekonomi dan Politik

Faktor ini mencakup kondisi lingkungan yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Suatu kebijakan dapat berhasil diimplementasikan di suatu daerah tertentu tetapi gagal diimplementasikan di daerah lain karena tergantung sejauhmana kelompok-kelompok kepentingan memberikan dukungan bagi implementasi kebijakan. Selain itu juga tergantung pada kondisi ekonomi masyarakat, apakah mendukung kebijakan dan lain sebagainya.

Menurut Van Meter dan Horn dalam Subarsono (2006: 101), lingkungan sosial ekonomi mencakup sumber daya ekonomi lingkungan yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan, sejauhmana kelompok-kelompok kepentingan memberikan dukungan bagi implementasi kebijakan, karakteristik para partisipan yakni mendukung atau menolak, bagaimana sifat opini publik yang ada di lingkungan

Selain itu faktor Kondisi ekonomi guru –guru yang jauh dari kesejahteraan, penghasilan guru masih kurang. Lahirnya Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen merupakan harapan baru para guru dan dosen. Dengan undang-undang tersebut maka pemerintah sudah menunjukkan niat baik untuk mengangkat harkat dan martabat guru pada tempat yang lebih terhormat Dalam pasal 14 ayat (1), dinyatakan bahwa setiap guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Pasal 15 ayat(1) menyatakan bahwa yang dimaksud penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum meliputi gaji pokok,

Memberikan tunjangan profesi sebagaimana mengacu pada undang-undang tersebut maka itu merupakan *reward* yang setimpal kepada guru. Di samping adil karena memberikan penghargaan kepada yang pantas menerimanya maka *reward* sebesar satu kali gaji pokok akan mendorong meningkatnya mutu pendidikan nasional sebagaimana salah satu tujuan sertifikasi guru dalam jabatan tersebut. Kebijakan untuk mensinkronkan antara profesionalisme guru dan *reward* dianggap kebijakan yang tepat karena salah satu yang menjadi kelemahan dunia pendidikan kita adalah masih banyak guru yang tidak profesional dan tidak layak untuk mengajar. Gaji rendah yang pada gilirannya mempengaruhi kesejahteraan menyebabkan konsentrasi para guru terpecah antara mengajar dan mencari penghasilan tambahan.

#### **6. Sikap para pelaksana (disposisi)**

Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen dan kejujuran. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.

Selain itu syarat untuk mengikuti dan melaksanakan kebijakan pengembangan kualifikasi akademik guru dianggap memberatkan para guru, karena para guru dituntut pula melengkapi syarat-syarat administratif sebagai dasar untuk memperoleh bantuan beasiswa. Seperti poin dalam uji kompetensi sosial, yakni para guru harus mendapat pengakuan lingkungan domisili sebagai anggota masyarakat yang aktif dalam kegiatan lingkungan RT/kelurahan/PKK,

dan lain-lain. Persoalan lain yang dihadapi antara lain adalah kondisi fisik para guru, usia guru, keluarga, keuangan, dan terganggunya proses pendidikan di sekolah tempat guru yang bersangkutan mengajar. Mengingat dalam proses pelaksanaan pengembangan kualifikasi akademik guru guru masih banyak ditemui berbagai hambatan maka seyogyanya Pemerintah Kabupaten Jombang dan jajarannya sesegera mungkin merespon dan mengantisipasi dengan memberikan fasilitas dan pelayanan yang baik kepada semua guru yang akan mengikuti dan melaksanakan program kebijakan pemerintah ini.

Secara umum kecenderungan implementor adalah cukup baik sehingga mereka dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Para pelaksana kebijakan kualifikasi akademik guru ini memiliki sikap atau perspektif yang mendukung kebijakan sehingga proses implementasi kebijakan berjalan efektif. Kecenderungan atau karakteristik yang dimiliki oleh para pelaksana ini terwujud seperti komitmen dan kejujurannya. Meskipun dalam pelaksanaan belum berjalan maksimal. Hal ini bisa terjadi karena penentuan guru yang berhak mengikuti program pengembangan kualifikasi akademik guru dilakukan oleh guru –guru muda atau junior yang jumlahnya masih kalah jauh dengan guru-guru tua atau senior.

Menurut Edwards dalam Budi Winarno (2006: 146), salah satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah kecenderungan para pelaksana adalah dengan memanipulasi insentif-insentif. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu barangkali akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana melaksanakan perintah dengan baik.

***BAB VII***  
***PENUTUP***

## **BAB VII**

### **PENUTUP**

#### **7.1. Kesimpulan**

Kebijakan permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru adalah suatu pilihan tindakan pemerintah dalam rangka memberdayakan profesi guru dan peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia melalui pengembangan akademik dan peningkatan kompetensi tenaga pendidik dalam rangka meningkatkan kinerja dan kualitas SDM guru. Kebijakan tersebut selanjutnya harus diimplementasikan karena implementasi kebijakan merupakan faktor yang paling penting bagi keberhasilan sebuah kebijakan.

Tanpa diimplementasikan kebijakan publik hanya akan menjadi dokumentasi belaka. Disamping itu, hal lain yang penting juga dalam implementasi kebijakan adalah tidak semua kebijakan yang telah diambil dan disahkan oleh Pemerintah dengan sendirinya akan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan kebijakan itu. Begitu juga dalam implementasi kebijakan pengembangan kualifikasi akademik guru yang merupakan pelaksanaan kebijakan pemerintah dalam dunia pendidikan. Implementasi kebijakan ini melibatkan berbagai institusi pemerintah yaitu Ditjen Dikti, Ditjen PMPTK, LPTK, LPMP, Dinas Pendidikan Provinsi, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dan kepala sekolah.

Implementasi kebijakan permendiknas Nomor 16 tahun 2007 di SMK Negeri 1 Mojoagung secara umum berjalan baik, walaupun belum maksimal. Namun, kebijakan pengembangan kualifikasi akademik guru terutama bagi guru

tingkat SMA/SMK yang telah direkomendasikan untuk dipilih oleh *policy maker* bukanlah jaminan bahwa kebijakan tersebut pasti berjalan lancar dalam implementasinya.

Keberhasilan implementasi kebijakan permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang pengembangan kualifikasi akademik guru di SMK Negeri 1 Mojoagung kabupaten Jombang akan ditentukan oleh banyak faktor dan masing-masing faktor tersebut saling berhubungan satu sama lain. Dalam pandangan beberapa ahli maka implementasi kebijakan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain: 1). Standar dan Sasaran kebijakan / ukuran dan tujuan kebijakan, 2). Sumber Daya/ resources, 3). Aktivitas Implementasi dan Komunikasi antar Organisasi, 4). Karakteristik Agen Pelaksana, 5). Kondisi Ekonomi, Sosial dan Politik, 6). Sikap Para Pelaksana/ disposisi.

*Pertama*, Standar dan Sasaran kebijakan / ukuran dan tujuan kebijakan. melalui Peraturan Menteri Pendidikan nasional No.16 tahun 2007 dan amanat dari UURI No.14 Tahun 2005 semua tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Mojoagung harus berpendidikan minimal S1 dan setinggi-tingginya S2 yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan di sekolah dan memiliki kompetensi yang baik. Idealnya kualifikasi pendidikan guru sekolah bertaraf nasional maupun internasional minimum 75 % berpendidikan S1 sesuai dengan mata pelajaran yang diampu dan 25% berpendidikan S2 sesuai dengan bidang yang diampu.

Tujuannya adalah, dengan memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan bidang keahlian yang diampu, diharapkan seorang tenaga pendidik bisa memiliki kompetensi yang baik dan bisa meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi. Dengan kualifikasi akademik dan kompetensi yang baik di harapkan nantinya

akan berdampak kepada kinerja dan kualitas SDMnya, sehingga kinerja dan kualitas SDM dari tenaga pendidik itu akan semakin bertambah baik dan meningkat.

*Kedua*, Sumber Daya/ resources. Faktor sumber daya sebagai salah satu penentu keberhasilan implementasi kebijakan, faktor ini meliputi staf, informasi, wewenang dan fasilitas.

*Ketiga*, Faktor ketiga yang mempengaruhi implementasi kebijakan kualifikasi akademik guru di SMKN 1 Mojoagung Kabupaten Jombang adalah Aktivitas Implementasi dan Komunikasi antar Organisasi. Faktor ini meliputi Transmisi, Konsistensi, dan Kejelasan. Informasi tentang pelaksanaan kebijakan kualifikasi akademik guru telah dimengerti dengan cermat oleh para pelaksana. Keakuratan informasi ini menjadi hal yang mutlak dikuasai oleh personil pelaksana karena mereka harus menyampaikan kembali kepada sasaran kebijakan ini yaitu para guru SMKN 1 Mojoagung kabupaten Jombang.

*Keempat*, Karakteristik Agen Pelaksana, Pelaksanaan program pengembangan kualifikasi akademik guru di SMK Negeri 1 Mojoagung Kabupaten Jombang ini didukung oleh efektifitas struktur organisasi yang baik. Pimpinan, guru-guru dan semua staf terlibat dan mempunyai andil yang proporsional. Pembagian kerja berjalan baik sehingga mereka mampu menyelesaikan tanggungjawabnya sesuai yang dijadwalkan.

*Kelima*, Kondisi Ekonomi, Sosial dan Politik. Status sosial kebanyakan guru di SMKN 1 Mojoagung setara dengan tokoh-tokoh formal dan informal yang berada di desa. Para guru tersebut merupakan kelompok intelektual pada

masyarakat desa. Mereka banyak terlibat dalam kegiatan kemasyarakatan. Dan kondisi ekonomi guru- guru rata –rata mencukupi.

*Keenam*, Sikap Para Pelaksana/ disposisi. Disposisi implementor atau kecenderungan pelaksana dalam implementasi kebijakan yang mempunyai konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif. Secara umum kecenderungan pelaksana dalam implementasi kebijakan kualifikasi akademik guru di SMKN 1 Mojoagung adalah baik. Para pelaksana kebijakan pemerintah ini memiliki sikap atau perspektif yang mendukung kebijakan sehingga proses implementasi kebijakan berjalan efektif.

## **7.2. Saran dan Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa saran praktis yang peneliti perlu sampaikan demi sempurnanya implementasi dari kebijakan ini antara lain:

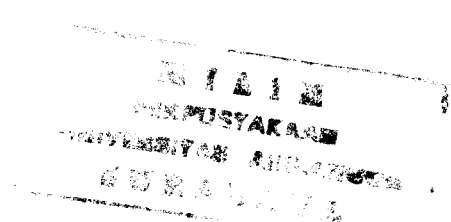
1. Perlu sinkronisasi kebijakan satu sama lain di dalam mendukung peningkatan kinerja dan kualitas SDM tenaga pendidik baik melalui pengembangan kualifikasi akademis studi lanjut ke S-2 atau mengikuti pelatihan- pelatihan.
2. Untuk meningkatkan kinerja dan kualitas SDM tenaga pendidik, Perlu adanya kerjasama antara stakeholder terkait misalnya Kepala Sekolah, pemerintah Kabupaten , Kepala Dinas Provinsi, , dan pihak Perguruan Tinggi yang terakreditasi A segera bekerja bersama-sama membuat kebijakan untuk para guru yang mempunyai minat untuk melanjutkan studi ke S2, dan siap mengembangkan kompetensinya.
3. Perlu sosialisasi yang optimal dengan memberdayakan Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang, para kepala sekolah serta pengawas guru tingkat SMK



- dalam pemberian informasi kepada guru –guru di Kabupaten Jombang.
4. Para pelaksana yang merupakan staf bidang tenaga pendidik Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang harus memiliki kemampuan dengan mengikuti pendidikan atau pelatihan yang berhubungan dengan proses implementasi kebijakan kualifikasi akademik guru agar pelaksanaannya lebih optimal.
  5. Perlunya pemberian insentif bagi para pelaksana sebagai *reward* atas komitmen mereka dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Pemberian *reward* ini merupakan faktor pendorong yang membuat para pelaksana meningkatkan kinerja dalam mengimplementasi isi kebijakan.
  6. Dalam proses implementasi kebijakan tentang implementasi kebijakan pengembangan kualifikasi akademik guru di SMKN 1 Mojoagung ini diperlukan komitmen dan dukungan yang kuat dari berbagai pihak terutama dari Pemerintah Daerah karena agar tujuan ideal yang akan diwujudkan dapat tercapai. Dengan demikian maka tujuan pemerintah untuk memberdayakan profesi guru yang berujung pada peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia dapat terwujud.
  7. Pembinaan guru harus berlangsung secara berkesinambungan, karena prinsip mendasar adalah guru harus merupakan *a learning person*. Sebagai guru profesional dan telah menyandang sertifikat pendidik, guru berkewajiban untuk terus mempertahankan profesionalitasnya sebagai guru.

# ***DAFTAR PUSTAKA***

## DAFTAR PUSTAKA



- Adlan, Aidin, 2000, *Hubungan Sikap Guru Matematika dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja*, Jakarta: Matahari.
- Agustino, Leo, 2006, *Dasar –Dasar Kebijakan Publik*, Bandung: CV.Alfabeta.
- Aripin, Sofjan, 2010, *Implementasi Kualifikasi Akademik Guru Sekolah Dasar di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, ( Kajian Konseptual dan Pragmatis) ( Dalam Desertasi PPs Bandung: UNPAD).*
- Akhmad Sudrajad, 2008, *Konsep Penilaian Kinerja Guru*. Online artikel. (<http://akhmadsudrajad.wordpress.com/2008/11/21/konsep-penilaiankinerja-guru/>, diakses tanggal 27 Januari 2015).
- Anderson, J. E., 1975, *Public Policy Making*, Hott Rinehart ang Witson, New York.
- Bungin, Burhan, 2007, *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Cetakan ke tiga, KencanaPrenada Media Group.
- Ditjen DIKTI, 2008, *Sertifikasi Guru dalam Jabatan Tahun 2008: Pedoman Sertifikasi Guru dalam Jabatan melalui Penilaian Potofolio*, Jakarta: Ditjen DIKTI, Depdiknas.
- Dye, Thomas R., 1995, *Understanding Public Policy*, New Jersey: Prentice Hall.
- Edward III, George C., 1980, *Implementing Public Policy*, Washington: Congressional Quarterly, Inc.
- Fadillah Putra, 2003, *Paradigma Kritis dalam studi Kebijakan Publik*, Surabaya: Pustaka Pelajar, (Cetakan Kedua), hal. 81.
- Handoko.T.Hani, 1994, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Haji Masagung.
- Hartini, Sri, 2013, *Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Sekecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan, ( Dalam Tesis, Semarang: IKIP PGRI SEMARANG).*
- Isjoni, 2004, *Kinerja Guru*. Artikel online. (<http://re-searchengines.com/isjoni12.html>, diakses tanggal 27 Januari 2015).
- Keban, Yermias, T., 2004, *Enam Dimensi Strategis Admistrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu*, Yogyakarta: Penerbit Gava media.

- Komara, 2006, yang di kutip dalam [http:// www.geocities.com/komara / kualifikasi dan sertifikasi .htm](http://www.geocities.com/komara/kualifikasi%20dan%20sertifikasi.htm) , ( Diakses tanggal 4 November 2014 )
- Kusmianto, 1997, *Panduan penilaian Kinerja Guru*, Oleh Pengawas Jakarta.
- Meter, Donald Van. and Carl Van Horn, 1975, “ *The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework*” dalam *Administration and Society* 6 , 1975, London: Sage.
- Mitrani, Palziel and Fitt, 1992, *Competency Based Human Resources Management – Value – Driven Strategies for Recruitment, Development and Reward*, Hay Group Kogan.
- Moleong, Lexy J, 2007, *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moleong, Lexy J., 2012, *Metode Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*, Bandung : Remaja Rosdakarya.. Hal .5
- Mulyasa, 2005, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, 2007, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Riant, 2009, *Kebijakan Publik untuk Indonesia*, Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Permendiknas No.16 tahun 2007. *tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru.*
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 22 tahun 2006. *tentang Standar Isi.*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 *Tentang Standar Nasional Pendidikan.* Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 *tentang Pedoman Pelaksanaan Jabatan Fungsional dan Guru dan angka Kredit*
- Raka Joni, T., 2008, *Model Pendidikan Guru dan Pendidikan Dosen, Pra Jabatan.* Makalah disampaikan pada KONASPI tanggal 5 – 7 November 2008 di Denpasar.
- Rivai, 2004, *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins. J . Stephen, 2001, *Perilaku Organisasi Jilid 1*, Jakarta: Prenhallindo.

- Sabarguna, Boys S., 2005, (Cetakan pertama) *Analisis Data Pada Penelitian kualitatif*: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Samsudi, 2012, *Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Guru dalam Rangka Penyelenggaraan RSBI di SMA Negeri Mojoagung sesuai dengan Permendiknas No.16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*, ( Dalam Tesis, Surabaya: UNAIR).
- Saondi O., dan Suherman A., 2005, *Etika Profesi Keguruan*, Kuningan: PT.Refia Aditama.
- Slameto, 2010, *Belajar dan Faktor- Faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulistiyorini, 2011, *Memahami Konsep Kinerja Guru*, [http://blog.tp.Ac.id/Memahami-Konsep-kinerja- Guru](http://blog.tp.Ac.id/Memahami-Konsep-kinerja-Guru).
- Spencer, Lily M., Signe M. Spencer, 1993, *Competence At Work – Model For Superior Performance*, Jhon Wiley & Sons. Inc., New York, Chichester, Brisbane, Toronto, Singapore.
- Subarsono, A.G., 2006, *Analisis kebijakan Publik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R &D*, Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani dan Rosidah, Ambar T., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulaeman, Affan, 1998, *Public Policy, Kebijakan Pemerintah*, Kerjasama UNPAD- IIP, Bandung.
- Suryabrata, Sumadi, 2004, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Tempe A. Dale, 1992, *Kinerja ( Performance)*, Jakarta: PT.Gramedia Asri Media.
- Thoha, Miftah, 2010, ( Edisi Pertama, Cetakan ke-3). *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: Prenada media Group.
- Tilaar, H.A.R, dan Riant Nugroho, 2008, *Kebijakan Pendidikan Pengantar untuk Memahami Kebijakan Pendidikan dan Kebijakan Pendidikan sebagai Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Wahab, Solikin, A., 1997, *Analisis Kebijakan Publik*, Malang: Universitas Negeri Malang Press.
- Wahab, Solichin Abdul, 2004, *Analisis Kebijaksanaan: Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara (Edisi 2)*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibawa, Samodra, 1994, *Evaluasi Kebijakan Publik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winarno, Budi, 2002, *Teori dan Proses Kebijakan Publik*, Media Pressindo. Yogyakarta.
- Winarsih, 2008, *Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Sekolah Dasar (Studi Kasus di Kabupaten Semarang)*, ( Dalam Tesis, Semarang: UNDIP).

## **Lampiran**

1. Panduan Wawancara
2. Data Pokok PSMK Tahun 2014
3. Sertifikat Akreditasi SMK Negeri 1 Mojoagung tahun 2012.
4. Sertifikat Management System per ISO 9001 : 2008 tahun 2014.
5. Permendiknas No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

**LAMPIRAN**

## **BERITA ACARA PERBAIKAN UJIAN TESIS**

Telah dilakukan Ujian Tesis Program Magister Program Studi **Kebijakan Publik**,  
peminatan ..... atas nama:

Nama : KHOIRUL ANWAR

NIM : 071314353004

Judul : IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KUALIFIKASI  
AKADEMIK GURU BERDASARKAN PERATURAN MENTERI  
PENDIDIKAN NASIONAL ( PERMENDIKNAS) NO. 16 TAHUN  
2007 DI SMK NEGERI 1 MOJOAGUNG KABUPATEN JOMBANG

Pembimbing Ketua : Prof. Dr. H. Jusuf Irianto, M. Com

Konsultan : Dra. R. Wahyuni Triana, M.Si

Pengujian dilakukan pada hari senin, tanggal 01 Juni 2015, jam 15.00 s/d 17.00  
WIB. Bertempat di ruang 205 gedung Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Airlangga Surabaya.

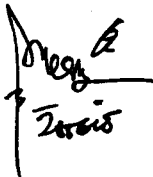

Tim Penguji Ujian Tesis terdiri dari:

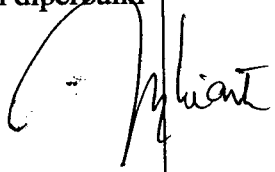
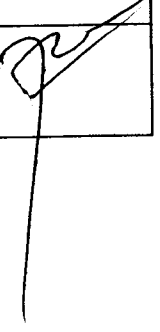
1. Drs. Roestoto HP, SU
2. Dr. Antun Mardiyanta, M.A
3. Prof. Dr. Jusuf Irianto, M.Com
4. Dra. R. Wahyuni Triana, M.Si



Berdasarkan hasil ujian tesis atas nama KHOIRUL ANWAR dinyatakan  
Lulus dengan beberapa perbaikan berdasarkan masukan dari masing-masing  
anggota tim penguji, sebagaimana terlampir.



NO	NAMA DOSEN	SARAN	DIPERBAIKI	TANDA TANGAN
1.	Drs. Roestoto HP, SU	1. Tulisan THESIS Hal. iii 2. Tanda tangan pernyataan plagiat hal.vi 3. Penulisan gelar Drs. Hal .ix 4. Penulisan ringkasan hal.ix 5. Penulisan abstrak hal.xi 6. Penulisan nama sumber penulis hal.72 7. Penulisan isi hal.76 s/d 78 sama dengan hal.155 s/d 157 8. Penetapan informan dan teknik penetapan informan harus di jadikan satu hal.84 dan 87 9. Letak penulisan sumber dan gambar hal.79 10. Penulisan spasi daftar pustaka.	1. Sudah diperbaiki 2. Sudah diperbaiki 3. Sudah diperbaiki 4. Sudah diperbaiki 5. Sudah diperbaiki 6. Sudah diperbaiki 7. Sudah diperbaiki 8. Sudah diperbaiki 9. Sudah diperbaiki 10. Sudah diperbaiki	
2.	Dr.Antun Mardiyanta, MA	1. Penulisan lampiran permendiknas No. 16 tahun 2007 dan UU No.14 tahun 2005 2. Penulisan hal. iii 3. Tanda tangan pernyataan plagiat hal.vi 4. Penulisan kata pengantar hal .vii 5. Penulisan gelar Drs. Hal .viii 6. Penulisan ringkasan hal. x 7. Penulisan abstrak hal. xii 8. Penulisan UUGD hal.1 9. Penulisan rata- rata tabel hal.5	1. Sudah diperbaiki 2. Sudah diperbaiki 3. Sudah diperbaiki 4. Sudah diperbaiki 5. Sudah diperbaiki 6. Sudah diperbaiki 7. Sudah diperbaiki 8. Sudah diperbaiki 9. Sudah diperbaiki	

		<p>10. Tulisan permendiknas hal. 6</p> <p>11. Penulisan rata rata tabel hal.7</p> <p>12. Penulisan hal.8 , 9 dan 11</p> <p>13. Penulisan tabel hal 14</p> <p>14. Pencantuman nara sumber di daftar pustaka hal.16</p> <p>15. Penulisan isi Rumusan Penelitian, Tujuan Penelitian, dan manfaat penelitian hal.17</p> <p>16. Penulisan manfaat praktis hal.18</p> <p>17. Penulisan nara sumber hal.19</p> <p>18. Cara mengutip nara sumber hal.32, 33, 34, 35, 37, 44, 47, 48, 51 dan 52</p> <p>19. Penulisan hal. 57</p> <p>20. Cara mengutip nara sumber hal. 59, 60, 61, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, dan 72</p> <p>21. Penulisan hal 80 s/d 82</p> <p>22. Penulisan jenis penelitian hal.83.</p> <p>23. Penulisan kata hal.87</p> <p>24. Penulisan kutipan nara sumber hal.97 dan 99</p> <p>25. Penulisan daftar pustaka</p>	<p>10. Sudah diperbaiki</p> <p>11. Sudah diperbaiki</p> <p>12. Sudah diperbaiki</p> <p>13. Sudah diperbaiki</p> <p>14. Sudah diperbaiki</p> <p>15. Sudah diperbaiki</p> <p>16. Sudah diperbaiki</p> <p>17. Sudah diperbaiki</p> <p>18. Sudah diperbaiki</p> <p>19. Sudah diperbaiki</p> <p>20. Sudah diperbaiki</p> <p>21. Sudah diperbaiki</p> <p>22. Sudah diperbaiki</p> <p>23. Sudah diperbaiki</p> <p>24. Sudah diperbaiki</p> <p>25. Sudah diperbaiki</p>	
3.	Prof. Dr. H. Jusuf Irianto, M.Com	1. Penulisan kata –kata yang bisa menyinggung orang supaya dirubah hal. x	1. Sudah diperbaiki	
4.	Dra.R. Wahyuni Triana, M.Si	1. Penulisan landasan teoritik yang digunakan dalam analisis	1. Sudah diperbaiki	

## PEDOMAN WAWANCARA

Untuk mempertajam proses penelitian, akan sangat diperlukan sebuah wawancara yang mendalam dari seorang nara sumber yang berkompeten di SMK Negeri 1 Mojoagung. Berikut ini adalah pedoman wawancara dengan kepala sekolah, tenaga pendidik, dan kepala diknas kab.Jombang.

No	Dimensi	Item Pertanyaan
A. 1	Kepala Sekolah Kualitas Kerja	1.Apakah menurut anda SMKN 1 Mojoagung siap melaksanakan pengembangan kualifikasi akademik bagi tenaga pendidiknya? 2.Bagaimana tingkat kualifikasi tenaga pendidik di SMKN 1 Mojoagung? 3.Bagaimana kompetensi dan kinerja tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Mojoagung? 4. Apa saja prasyarat untuk tenaga pendidik yang di katakan berkompeten menurut anda?
2	Tanggung Jawab Pekerjaan	5.Bagaimana cara terbaik seorang tenaga pendidik untuk menyampaikan materi kepada peserta didik secara efektif? 6. Apa saja Tanggung jawab yang harus mereka lakukan sebagai tenaga pendidik?
3	Kerjasama dengan rekan kerja	7.Apakah menurut anda para tenaga pendidik itu bisa bekerjasama dalam satu tim? 8.Apa suka dan duka nya menjadi guru ?
4	Inisiatif pegawai	9.Bagaimana Anda mengevaluasi kinerja pegawai Anda? 10.Apakah mereka selalu memberikan sumbangan

		pemikiran atau ide-ide untuk memajukan kualitas dan mutu pendidikan?
5	Pelatihan	11. Apakah menurut anda pelatihan, diklat, seminar untuk tenaga pendidik itu penting? 12. Apakah mereka selalu ikut pelatihan, diklat atau seminar? 13. pelatihan, diklat atau seminar apa saja yang pernah mereka ikuti?
6	Kepemimpinan	14. Apa yang anda lakukan untuk membuat kinerja dan kualitas tenaga pendidik menjadi baik?
7	Supervisi	15. bagaimana anda mengawasi , mengontrol dan mengevaluasi kinerja pagawai anda? 16. Apa saja sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan?
8	Imbalan	17. Apakah menurut anda seorang tenaga pendidik itu berhak mendapatkan imbalan yang pantas sesuai dengan kinerjanya? 18. Bagaimana dengan seorang tenaga pendidik yang tidak bertanggung jawab dalam bekerja, apakah menurut anda masih berhak mendapatkan imbalan?
9	Motivasi	19. Sejak kapan anda mulai mengajar dan menjadi kepala sekolah? 20. Apa yang memotivasi anda untuk menjadi seorang tenaga pendidik dan kepala sekolah? 21. Apa yang Anda anggap sebagai tantangan terbesar yang dihadapi seorang kepala sekolah?

## PEDOMAN WAWANCARA

No	Dimensi	Item Pertanyaan
B. 1	<b>Tenaga Pendidik</b>  Kualitas Kerja	1.Apakah menurut bapak/ibu guru-guru SMKN 1 Mojoagung siap melaksanakan pengembangan kualifikasi akademik guru?  2.Bagaimana tingkat kualifikasi guru di SMKN 1 Mojoagung?  3.Bagaimana kinerja dan kualitas SDM guru-guru di SMK Negeri 1 Mojoagung?  4. Apa saja prasyarat untuk pendidik yang di katakan berkompeten menurut bapak/ibu?
2	Tanggung Jawab Pekerjaan	5.Bagaimana cara terbaik seorang guru untuk menyampaikan materi kepada peserta didik secara efektif?  6. apa saja Tanggung jawab yang harus bapak / ibu lakukan sebagai seorang guru? , dan dimana saja bapak/ibu mengajar sebelum mengajar di sekolah ini?
3	Kerjasama dengan rekan kerja	7.Apakah menurut bapak/ibu guru –guru bisa bekerjasama dalam satu tim?  8.Apa suka dan duka nya menjadi guru ?
4	Inisiatif pegawai	9.Bagaimana bapak/ibu mengevaluasi keberhasilan mengajar Anda?  10.Apakah bapak/ibu selalu memberikan sumbangan pemikiran atau ide-ide untuk memajukan kualitas dan mutu pendidikan?
5	Pelatihan	11.Apakah menurut bapak/ibu pelatihan, diklat, seminar untuk guru itu penting?  12.Apakah bapak/ibu selalu ikut pelatihan, diklat

		atau seminar? 13.pelatihan, diklat atau seminar apa saja yang pernah bapak/ibu ikuti?
6	Kepemimpinan	14.Apa yang bapak/ibu lakukan untuk membuat kinerja dan kualitas anda menjadi baik?
7	Supervisi	15. Apa saja sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan menurut bapak/ibu?
8	Imbalan	16.Apakah menurut bapak/ibu seorang guru itu berhak mendapatkan imbalan yang pantas sesuai dengan kinerjanya? 17.Bagaimana dengan seorang guru yang tidak bertanggung jawab dalam bekerja?
9	Motivasi	18.Sejak kapan bapak/ibu mulai mengajar? 19.Apa yang memotivasi bapak/ibu untuk menjadi seorang guru? 20.Apa yang bapak/ibu anggap sebagai tantangan terbesar yang dihadapi seorang guru?

## PEDOMAN WAWANCARA

No	Dimensi	Item Pertanyaan
C 1	Kepala Diknas Pendidikan Jombang Kualitas Kerja	<p>1. Apakah menurut bapak SMKN 1 Mojoagung siap melaksanakan pengembangan kualifikasi akademik guru?</p> <p>2. Bagaimana tingkat kualifikasi akademik guru di SMKN 1 Mojoagung?</p> <p>3. Bagaimana kinerja dan kualitas tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Mojoagung?</p> <p>4. Apa saja prasyarat untuk pendidik yang dikatakan berkompeten menurut bapak?</p> <p>5. Bagaimana cara terbaik seorang tenaga pendidik untuk menyampaikan materi kepada peserta didik secara efektif?</p>
2	Tanggung Jawab Pekerjaan	<p>6. Apa saja Tanggung jawab yang harus dilakukan sebagai seorang tenaga pendidik?</p> <p>7. Apa saja pendukung dan hambatan dalam melaksanakan pengembangan kualifikasi akademik guru?</p> <p>8. Apa kontribusi pemerintah Jombang dan provinsi terhadap pelaksanaan program pengembangan kualifikasi akademik di SMK Negeri 1 Mojoagung?</p> <p>9. Apakah ada bantuan beasiswa untuk guru-guru yang melanjutkan studi S2?</p> <p>10. Sampai kapan program pengembangan kualifikasi akademik guru akan dijalankan?</p>



IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA  
**UNIVERSITAS AIRLANGGA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Kampus B Dharmawangsa Dalam Surabaya, 60286 Telp. (031) 5034015, 5011744, 5047754, Fax (031) 5012442  
Website : <http://www.fisip.unair.ac.id> E-mail : [fisip@unair.ac.id](mailto:fisip@unair.ac.id)

No : 966<sup>a</sup>/UN3.1.7/PPd/2015  
Hal : Ijin Penelitian

01 April 2015

Yth, Kepala SMK Negeri 1 Mojoagung  
Jln. Veteran No.66 Mojoagung  
Jombang

Guna Penulisan Tesis Mahasiswa Program Magister Kebijakan Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga, maka harus melakukan penelitian.

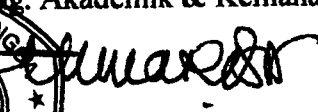
Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini kami mohon kepada Saudara agar berkenan memberikan ijin kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan penelitian dan mendapatkan ijin dari Instansi Saudara. Adapun data mahasiswa kami tersebut adalah sbb :

Nama : Khoirul Anwar

NIM : 071314353004

Judul Penelitian : Implementasi Kebijakan Pengembangan Kualifikasi Akademik Guru Berdasarkan Peraturan Menteri pendidikan Nasional (Permendiknas) No.16 Tahun 2007 di SMK Negeri 1 Mojoagung Kabupaten Jombang.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terimakasih.

a.n Dekan  
Kab. Akademi & Kemahasiswaan  
  
Usardiono, S.Sos., M.Si  
703241999031001





PEMERINTAH KABUPATEN JOMBANG  
DINAS PENDIDIKAN  
**SMK NEGERI MOJOAGUNG**  
Alamat : Jl. Veteran no. 66, telp. ( 0321 ) 495082, Mojoagung  
Email : [smkn1mojoagung@yahoo.com](mailto:smkn1mojoagung@yahoo.com)  
**KECAMATAN MOJOAGUNG**



Management  
System  
ISO 9001:2008  
www.tuv.com  
ID 910504008

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 421 / 650 / 415.28.55 / 2015

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : MOKHAMMAD YASIN, M.Pd.,M.M  
Nomor Induk Pegawai ( NIP ) : 19650518 198803 1 008  
Pangkat / Golongan : Pembina Tk I (IV/b)  
J a b a t a n : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SMK Negeri Mojoagung

Menerangkan bahwa Mahasiswa : Universitas AIRLANGGA

N a m a : KHOIRUL ANWAR, S.Pd  
N I M : 071314353004  
Program Studi : Magister Kebijakan Publik

Telah menyelesaikan Penelitian / pengambilan data pada tanggal 01 April s.d 15 Mei 2015 dengan judul tesis ” IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KUALIFIKASI AKADEMIK GURU BERDASARKAN PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL (PERMENDIKNAS) NO. 16 TAHUN 2007 DI SMK NEGERI 1 MOJOAGUNG KABUPATEN JOMBANG”

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



MOKHAMMAD YASIN, M.Pd.,M.M  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19650518 198803 1 008

**PROFIL SEKOLAH****A. IDENTITAS SEKOLAH**

- |    |                                   |   |
|----|-----------------------------------|---|
| 1  | Nomor Statistik Sekolah           | : 341 050 404 001   |
| 2  | Nomor Induk Sekolah               | : 400010  |
| 3  | Nama Sekolah                      | : SMK Negeri Mojoagung  |
| 4  | Bidang Keahlian                   | : BISNIS DAN MANAJEMEN  |
| 5  | Kompetensi Keahlian               | : 1. Akuntansi<br>2. Administrasi Perkantoran<br>3. Pemasaran   |
| 6  | Alamat                            | : a. Jl. Veteran No. 66<br>b. Ds. Miagan, Kec. Mojoagung<br>Kab. Jombang, Propinsi Jawa Timur.<br>Kode Pos : 61482<br>Telp : ( 0321 ) – 495082, Mojoagung |
| 7  | Jarak Sekolah Sejenis terdekat    | : 0,500 Km  |
| 8  | Sekolah Dibuka Tahun              | : 1979  |
| 9  | Status Sekolah                    | : Negeri  |
| 10 | Tempat Penyelenggaraan<br>Praktek | : Sekolah Sendiri   |
| 11 | Waktu Penyelenggaraan             | : Pagi  |
| 12 | Tempat Pelaksanaan Prakerin       | : Gabungan.<br>a. Lembaga Pemerintah<br>b. Lembaga Swasta   |
| 13 | SK Penyelenggaraan                | : Nomor : 029/O/1980, tanggal : 14-06-1980  |
| 14 | Nomor Data Sekolah                | : --  |
| 15 | Akreditasi Lama                   | : Tanggal 28 Nopember 2008<br>- Akuntansi : Mk 003315<br>- Adm. Perkantoran Mk 003314<br>- Pemasaran Mk 003313  |
| 16 | Akreditasi baru                   | : Tanggal 19 Nopember 2012<br>: - Akuntansi : Mk. 012407<br>: - Adm.Perkantoran : Mk.012408   |

- : - Pemasaran : Mk. 012406
- 17 Standar Mutu Menejemen ISO      Sertifikasi ISO : \*) ~~9001:2000~~ / 9001:2008 / proses sertifikasi / ~~belum bersertifikat~~ ;      tahun mendapat ISO : 2011  
\*) Coret yang tidak perlu
- 18 Nama Yayasan      -
- 19 Alamat      -
- 20 Akte Pendirian      -

## B. IDENTITAS KEPALA SEKOLAH

- 1 Nama Lengkap      : MOKHAMMAD YASIN, S.Pd. MPd
- 2 Alamat Lengkap      : Perum Griya Jombang Indah Blok S-1  
Jombang
- 3 Jabatan      : Kepala Sekolah
- Nomor SK Pengangkatan      : 821.29/75/415.42/2011
- Tanggal SK Pengangkatan      : 03 Maret 2011
- Pendidikan Formal      : Sarjana Pendidikan
- 4 Nomor Tlp / Hp      : 085648041081
- 5 Pendidikan Non Formal  
( Pelatihan )
- a Diklat Prajabatan
  - b Diklat Metodologi Guru Bidang Studi
  - c Diklat Pembuatan Bahan Ajaran
  - d Diklat Orientasi Perpustakaan Sekolah
  - e Diklat Komputerisasi Perpustakaan
  - f Diklat Implementasi Pendidikan Lingkungan Hidup di SMK "Pengelolaan Sampah" SMK Negeri
  - g Diklat Guru Pembina MOS
  - h Diklat Pembina Kesenian
  - i Workshop Kurikulum SMK Tahun 2004
  - j Diklat Peningkatan Kegiatan Belajar Mengajar Bahasa Indonesia SMK
  - k Diklat Kepala dan Wakil Kepala SMK
  - l Workshop Penyempurnaan Soal Mata Diklat Normatif Adaptif SMK
  - m Workshop Finalisasi Butir-Butir Soal Mata Pelajaran Normatif Adaptif SMK

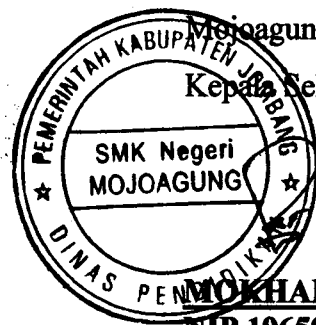
- n Diklat Peningkatan Kompetensi Guru SMK
- o Diklat Penyuluhan Bahasa Indonesia

## 1. VISI

Terwujudnya lembaga pendidikan dan pelatihan yang berstandar internasional, mampu menghasilkan lulusan yang bermutu tinggi, jujur, beriman, berjiwa wirausaha dan siap berkompetensi di dunia kerja sesuai dengan kompetensi keahlian yang dimiliki serta mampu melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi.

## 2. MISI

- a. Membekali kemandirian dan ketrampilan kepada peserta didik untuk menjadi manusia bertaqwa, disiplin, jujur, bermoral, berjiwa wirausaha, kreatif dan inofatif, profesional serta mampu beradaptasi dengan lingkungannya.
- b. Mengembangkan sekolah sebagai tempat pelatihan menengah kejuruan yang kreatif sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
- c. Memberikan pelayanan yang prima kepada siswa agar menjadi profesional dan berorientasi masa depan.
- d. Memberikan motivasi kepada siswa yang ingin melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.



**MOKHAMMAD YASIN, M.Pd, MM**  
**NIP.196505181988031008**



**Form : 01**

**DATA POKOK PSMK 2014**

PSN : 20503374 ID UN : 13.129 NSS : 341050404001  
 Nama SMK : SMK NEGERI MOJOAGUNG Status : \*) Negeri / -Swasta  
 No SK Pendirian : 029/O/1980 Tgl SK : 14/06/1980 Penandatanganan SK : \*) Bupati / Walikota / Kanwil / Dinas Pendidikan /  
 BM : \*) Pagi / Siang / Pagi & Siang Mendiknas / Menhut / Mentan / Menkes  
 Alamat : Jalan : Veteran No. 66 Rt : 03 RW : 01  
 Desa : Miagan Kecamatan : Mojoagung. Kab/ Kota : Jombang Provinsi : Jawa Timur Kode Pos : 61482  
 Telepon : 0321-495082 Fax : 0321-496338 Website : smknegerimojoagung.sch.id Email : smkn1mojoagung@yahoo.com  
 Kepala Sekolah : Nama : Mokhammad Yasin, M.Pd, M.M NIP.: 19650518 198803 1 008 Hp. 085648041081  
 Jumlah Guru : Total 88 (PNS Tetap: 65 PNS Tidak Tetap: ....) (Non PNS Tetap: 23, Non PNS Tidak Tetap : .....)  
 Rata-rata Nilai UN Th Pelajaran 2013/2014 : Matematika 5.42 Bhs Indonesia: 7.68 Bhs Inggris: 5.74 MP Produktif : 8,26  
 Sertifikasi ISO : \*) 9001:2000 / 9001:2008 / proses sertifikasi / belum bersertifikat ; tahun mendapat ISO : 2011  
 Coret yang tidak perlu

**DATA AKREDITASI DAN PENERAPAN KURIKULUM SMK**

Kompetensi Keahlian	Akreditasi	Tahun diakreditasi
ADM. PERKANTORAN	A	2012
KUNTANSI	A	2012
EMASARAN	A	2012

KURIKULUM YANG DIGUNAKAN			
Tk.1	Tk.2	Tk.3	Tk.4
2013	2013	KTSP	
2013	2013	KTSP	
2013	2013	KTSP	

eterangan : Akreditasi diisi dengan A, B, C, BLM (belum diakreditasi) ; Kurikulum diisi dengan Kurikulum 1999, 2004, KTSP

**DATA PSB DAN SISWA PER TINGKAT**

Kompetensi Keahlian
ADM. PERKANTORAN
KUNTANSI
EMASARAN
<b>TOTAL</b>

Pendaftaran Siswa Baru (PSB)			
Pendaftar		Diterima	
L	P	L	P
85	200	52	110
50	201	28	172
28	69	65	93
163	470	145	375

SISWA											Total Siswa L+P	
Rombel	TK.1		Rombel	TK. 2		Rombel	TK.3		Rombel	TK.4		
	L	P		L	P		L	P		L		P
4	51	110	4	30	119	5	31	155				496
5	26	172	5	27	164	4	33	124				546
4	64	91	4	42	105	4	50	92				444
13	141	373	13	99	388	13	114	371				1486

eterangan : Rombel diisi dengan jumlah kelas per tingkat dan setiap kompetensi keahlian sesuai spektrum 2008  
 TESIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN ...

KHOIRUL ANWAR



**TENAGA KEPENDIDIKAN**

Tenaga Kependidikan	Total Pegawai	Status Kepegawaian				Pendidikan				Usia			Jenis Kelamin		Kebutuhan Pegawai	
		PNS		NON PNS		SLT A	Dip	S1/D4	S2	<35	35-50	>51	L	P	Ideal	+/-
		PT	PTT	PT	PTT											
Kepala tata usaha	1	1						1		1		1		1		
Tenaga teknis keuangan	4	2		2	1	1	2		3	1		1	3	4		
Tenaga perpustakaan	1			1			1		1				1	1		
Tenaga laboratorium																
Tenaga teknis praktek kejuruan																
Pesuruh/ Penjaga sekolah	13	1		12	13				6	2	5	13		13		
Tenaga administrasi lainnya	10			10	6		4		9	1		3	7	10		
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>4</b>		<b>25</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>29</b>		

eterangan : PT = Pegawai tetap; PTT = Pegawai Tidak Tetap

**PENDIDIK (GURU)**

Nama Mata Pelajaran	Total Guru	Status Kepegawaian				Pendidikan			lulus Sertifikasi profesi	Usia			Jenis Kelamin		Kebutuhan Guru	
		PNS		Non PNS		Dip	S1/D4	S2		<35	35-51	>51	L	P	Ideal	+/-
		GT	GTT	GT	GTT											
<b>Normatif</b>																
Pendidikan Agama Islam	3	3	-	-	-	2	1	3	-	3	-	1	2	3	-	
Pendidikan Agama Protestan	-															
Pendidikan Agama Katolik	-															
Pendidikan Agama Hindu	-															
Pendidikan Agama Budha	-															
Pendidikan Agama Konghuchu	-															
Bahasa Indonesia	7	5	-	-	2	-	6	1	3	3	4	-	2	5	5	-
Pendidikan Kewarganegaraan & Sejarah	3	3	-	-	-	-	3	-	4	-	3	-	1	2	3	-
Pendidikan Jasmani & Olah Raga	5	4	-	-	1	-	4	1	2	1	4	-	3	2	4	-
Seni & Budaya	3	-	-	-	3	-	3	-	1	3	-	-	3	-	3	-
BP/ BK	8	6	-	-	2	-	5	3	4	1	7	-	3	5	8	-
Muatan Lokal	2	1	-	-	1	-	2	-	-	1	1	-	-	2	3	-
<b>Adaptif</b>																
Matematika	9	7	-	-	2	-	8	1	7	3	6	-	3	6	11	-
Bahasa Inggris	7	7	-	-	-	-	5	2	6	1	6	-	2	5	7	-
KKPI	3	1	-	-	2	-	3	-	1	2	1	-	3	-	3	-
IPA	1	1	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	3	-
IPS	2	1	-	-	1	-	2	-	1	1	1	-	-	2	2	1
Kewirausahaan	3	3	-	-	-	-	3	-	2	-	3	-	1	2	3	-
Fisika	2	2	-	-	-	-	2	-	2	-	2	-	1	1		1
Kimia																
Biologi	1	1	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-		1
Ekonomi																
Pelayanan Prima																
Bahasa Jawa	1	1	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	-	1	1	-
<b>Produktif</b>																
Administrasi	9	6	-	-	3	-	8	1	8	4	3	2	4	5	8	-
Keuangan	9	6	-	-	3	-	7	2	8	3	4	2	3	6	9	-
Tata Niaga	10	6	-	-	4	-	9	1	8	4	6	-	7	3	10	-
...																
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>65</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>75</b>	<b>13</b>	<b>57</b>	<b>27</b>	<b>57</b>	<b>4</b>	<b>39</b>	<b>49</b>		

eterangan : Untuk Mata Pelajaran Produktif diisi Jumlah Guru Produktif per Kompetensi Keahlian sesuai spektrum 2008 dan bukan sub kompetensi.  
Contoh : Akuntansi, Teknik Kendaraan Ringan ; GT = Guru Tetap; GTT = Guru Tidak Tetap

## PRASARANA SMK

No	Nama Ruang/Area Kerja	Kondisi Saat Ini						Kebutuhan Ruang		
		Jumlah Ruang	Luas (m2)	Total Luas (m2)	Jumlah Baik	Jumlah Rusak Sedang	Jumlah Rusak Berat	Jumlah ruang	Luas (m2)	Total Luas (m2)
<b>A</b>	<b>Ruang Pembelajaran Umum</b>									
1.	Ruang Kelas	36	56		36	-	-	3	56	-
2.	Ruang Lab. Fisika	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.	Ruang Lab. Kimia	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4.	Ruang Lab. Biologi	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5.	Ruang Lab. Bahasa	1	56	56	1	-	-	2	56	112
6.	Ruang Lab. Komputer	1	207.9	207.9	1	-	-	1	207.9	207.9
7.	Ruang Lab. Multimedia	1	88	88	1	-	-	1	88	88
8.	Ruang Praktek Gambar Teknik	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9.	Ruang Perpustakaan Konvensional	1	56	56	-	1	-	2	56	112
10.	Ruang Perpustakaan Multimedia	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>B</b>	<b>Ruang Khusus (Praktik)</b>									
1.	Ruang Praktek/Bengkel/Workshop	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	R. Praktek Komputer	1	56	56	1	-	-	3	70	210
	R. Praktek Akuntansi	1	56	-	1	-	-	-	-	-
	R. Praktek Adm.Perkantoran	1	56	-	1	-	-	-	-	-
	R. Praktek Pemasaran	1	56	-	1	-	-	-	-	-
	R. Praktek....	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	R. Praktek....	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	R. Praktek....	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>C</b>	<b>Ruang Penunjang</b>									
1.	Ruang Kepala Sekolah & Wakil	1	21	21	1			1	21	21
2.	Ruang Guru	1	48	48	1			1	64	64
3.	Ruang Pelayanan Administrasi (TU)	1	28	28	1			1	35	35
4.	BP/BK	1	23	23	1			1	30	30
5.	Ruang OSIS	1	12	12		1		1	30	30
6.	Ruang Pramuka,	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.	Koperasi,	1	28	28	1			1	30	30
8.	UKS,	1	20	20	1			1	20	20
9.	Ruang Ibadah / Musholla	1	90	90	1			1	90	90
10.	Ruang Bersama (Aula)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11.	Ruang Kantin Sekolah	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12.	Ruang Toilet / KM, WC siswa	7	6	42	4	3		25	6	150
13.	Ruang Gudang									
14.	Ruang Penjaga Sekolah	1	3	3	1			1	3	3
15.	Ruang Unit Produksi	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16.	Asrama Siswa	-	-	-	-	-	-	-	-	-

## TATUS LAHAN SMK

No	Jenis Lahan	Luas ( M <sup>2</sup> )	Status Kepemilikan Lahan		Keterangan Lahan
			Pemerintah / Yayasan	Lainnya (sebutkan)	
1	Luas Lahan Bangunan	3267	3155	112	
2	Luas Lahan Tanpa Bangunan				
	a. Taman	300	300	-	
	b. Lapangan Olah Raga	1344	1344	-	
	c. Lahan praktek	-	-	-	
	d. Lain-lain	4045	3301	744	
3	Total Luas Lahan Seluruhnya	8956	8100	856	



## INFRASTRUKTUR SMK

Sumber Listrik	Daya Listrik	Voltase	Phase	Biaya Per Bulan
*) PLN / Genset Diesel / Tenaga Surya / PLN & Diesel / Sumber lainnya / Tidak Ada Listrik	*) <900 Watt / 900-2.200 Watt / 2.200-5000 Watt / 5000-15.000 Watt / >15.000 Watt	*)220volt/ 110-volt	*) 2 Phase/ 3 Phase	Rp. 1.508.400

Coret yang tidak perlu

Akses Internet	Provider	Bandwidth (Mbps)	Biaya Per Bulan
*) VSAT / Listline / Wireline (Modem Mobile) / lainnya / tidak ada akses	*) Jarkinas / Telkom / Indosat / Telkomsel / Excelcomindo / Smart / Provider Lainnya	128 Mbps	Rp. 220.000,-

Coret yang tidak perlu

Sumber Air Bersih	Ketersediaan	Biaya Per Bulan
*) PDAM / Sumur Bor / Sumur gali / Mata air / Air tadah hujan / Air permukaan / lainnya	*) Memadai / tidak memadai	Rp. 227.850

Coret yang tidak perlu

## ERABOT RUANG PEMBELAJARAN &amp; BUKU TEKS PENUNJANG UJIAN NASIONAL DI PERPUSTAKAAN

No	Jenis Perabot	Jumlah Yang ada	Jumlah Kebutuhan	Jumlah Kekurangan
1	Meja Siswa	1440	1440	-
2	Kursi Siswa	2880	2880	-
3	Lemari	-	33	33
4	Papan Tulis	54	66	12
5	Meja Guru	27	33	6
6	Kursi Guru	27	33	6
7	Rak Buku perpustakaan	9	15	6
8	Lemari alat & bahan	4	10	6

No	Mata Pelajaran	Jumlah Judul	Jumlah Eksemplar yang ada	Jumlah Kebutuhan	Jumlah Kekurangan
1.	Metematika	9	119	1590	1131
2.	Bahasa Inggris	9	106	1590	1118
3.	Bahasa Indonesia	15	613	1590	1203
4.	Produktif	99	2022		

## ARANA PRAKTEK PENUNJANG PEMBELAJARAN BERBASIS TIK SMK

No	Nama Alat Praktek	Kondisi Saat Ini			Kebutuhan Alat	
		Jumlah Alat	Jumlah Baik / Berfungsi	Jumlah Rusak / Tidak Berfungsi	Jumlah Alat	+/-
<b>A</b>	<b>Alat Praktek Umum</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>8-3= 5</b>
1.	Komputer Laptop	100	95	5	120	-25
2.	Komputer PC	126	116	10	120	-4
3.	Komputer Server	1	1	-	4	-3
4.	LCD	14	13	1	37	-24
5.	Tape / Audio	5	5	-	10	-5
6.	TV/ Video	2	2	-	40	-38
7.	Printer	6	4	2	20	-16

## ENERIMA BEASISWA SMK

No	Jenis Beasiswa	Jumlah Penerima Beasiswa		Sumber Beasiswa Pusat/ Provl/ kab/ kota/ Swasta	Dana/ bulan/ siswa (Ribuan Rp.)	Jumlah dana seluruhnya (dlm ribuan Rp.)
		L	P			
1.	Beasiswa Siswa Miskin Jenjang Pendidikan Menengah (SMK) / Bantuan khusus murid (BKM)	189	865	APBN	65.000	822.120.000
2.	Beasiswa Prestasi	-	-	-	-	-
3.	Beasiswa Program keahlian khusus	-	-	-	-	-
4.	Supersemar	-	-	-	-	-
5.	Lainnya	-	-	-	-	-
	<b>TOTAL</b>	<b>189</b>	<b>865</b>		<b>65.000</b>	<b>822.120.000</b>

## BANTUAN YANG PERNAH DITERIMA SMK 2 TAHUN TERAKHIR

No	Nama Bantuan	Tahun	Nilai Dana Bantuan	Sumber Dana Bantuan dari Pemerintah (Pusat/Propinsi/Kab/Kota)	Nilai Dana Pendamping	Sumber Dana Pendamping (Propinsi/kab/kota/Komite/Yayasan)
1.	R. BOS	2013	85.020.000	APBN		
2.	BOS	2013	492.500.000	APBN		
3.	RKB	2013	532.000.000	APBN		
4.	DAK PERPUS	2013	197.373.600	APBN / APBD		
5.	BOS	2014	749.000.000	APBN		
6.						
7.						
8.						
TOTAL						

## KERJASAMA DENGAN DU / DI

Nama DU/DI & bidang usaha	Alamat	Lokasi (DN/LN)	Tahun MOU	No. MOU	Masa berlaku	Bentuk Kerjasama	Kompetensi Keahlian terkait
PT Indomarco Prismatama	Surabaya	DN	2010	-	6 Jan 2010 s/d sekarang	Perekrutan Tenaga Kerja	Pramuniaga
Syntec	133 Persiaran Pegaga, Bayu Perdana, 41200 KLANG Selangor Darul Ehsan, Malaysia	LN	2013	-	15 Jan 2013 s/d sekarang	Perekrutan Tenaga Kerja	Operator Produksi
Matahari Dept. Store	Surabaya	DN	-	-	Juni 2013 s/d sekarang	Prakerin dan Uji Komp. Kejuruan	Komp. Kejuruan Bidang Tata Niaga
Giant Sun City	Sidoarjo	DN	2010	-	6 Jan 2010 s/d sekarang	Perekrutan Tenaga Kerja	Pramuniaga
PT Cort Indonesia	Ngoro Industri - Mojokerto	DN	2014	-	Januari 2014 s/d sekarang	Perekrutan Tenaga Kerja	Operator Produksi
STKIP PGRI Jombang	Jombang	DN	2009	-	18 Juli 2009 s/d sekarang	PPL / KKN Mahasiswa	Pengembangan SDM
Lembaga Paramitra	Jombang	DN	2009	421/012.415.30.5 5 /2009	12 Jan. 2009 s/d sekarang	Prog. Pandu Bakat Minat Siswa	Pengembangan diri
Universitas Negeri Surabaya (UNESA)	Surabaya	DN	2009	421/100/415.30.5 5 /2009	18 Juli 2009 s/d sekarang	PPL / KKN Mahasiswa	Pengembangan SDM
PT. SAI Ngoro Industri	Mojokerto	DN	2010	-	15 Jan 2010 s/d sekarang	Perekrutan Tenaga Kerja	Operator Produksi
PT. Hoka-Hoka Bento	Surabaya	DN	2013	-	Juni 2013 s/d sekarang	Perekrutan Tenaga Kerja	Pramuniaga
PT. Perwita Nusa Raya	Jl. Baypass-Krian	DN	-	-	Juni 2011 s/d sekarang	Perekrutan Tenaga Kerja	Operator Produksi
PT. Jatim Auto Comp	Jl. raya Wonoayu No.26 Belakang Desa Gempol	DN	2010	-	15 Jan 2010 s/d sekarang	Perekrutan Tenaga Kerja	Operator Produksi
PT. Volma	Betek - Mojoagung	DN	2012	-	Juni 2012 s/d Sekarang	Perekrutan Tenaga Kerja	Operator Produksi
PT. Shoei	Mojowarno - Jombang	DN	2012	-	Juni 2012 s/d Sekarang	Perekrutan Tenaga Kerja	Operator Produksi
PT. Venezia Foot Water	Bareng - Jombang	DN	2012	-	Juni 2012 s/d Sekarang	Perekrutan Tenaga Kerja	Operator Produksi
Modern Fasion	Jombang	DN	2012	-	Juni 2012 s/d Sekarang	Perekrutan Tenaga Kerja	Operator Produksi
Metro Fasion	Jombang	DN	2012	-	Juni 2012 s/d Sekarang	Perekrutan Tenaga Kerja	Operator Produksi

**PEMBELAJARAN**

Penerapan Pembelajaran berbasis TIK / e-pembelajaran bagi siswa SMK (Proses belajar mengajar dan materi pelajaran disampaikan dengan menggunakan perangkat TIK)

Sudah dilakukan menggunakan: \*) modul Interaktif / power point / LCD / Jaringan LAN / Internet / ~~Video on Demand~~ / Penugasan lewat email / ~~Ujian online, untuk sebanyak 4 mata pelajaran~~

Belum dilakukan

Penerapan Pembelajaran Kewirausahaan bagi siswa SMK

Sudah dilakukan dengan menerapkan: \*) ~~Teaching~~ industri / unit produksi / ~~modal bergulir~~ / grosir / retail / ~~door to door~~

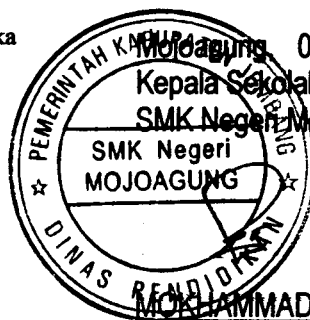
Belum dilakukan

Penerapan Pembelajaran membangun karakter bangsa

Sudah dilakukan dengan menyelenggarakan co/ ekstra kurikuler: \*) OSIS / pramuka / paskibra / PMR/ ~~pen cinta alam~~/ olah raga

Belum dilakukan

Keterangan : Beri Cek list, \*) Coret yang tidak perlu ..... Diisi angka



Mojokagung, 07 Juli 2014

Kepala Sekolah  
SMK Negeri Mojoagung

M. KHAMMAD YASIN, M.Pd, M.M

NIP. 19650518 198803 1 008

# Certificate

Standard **ISO 9001:2008**

Certificate Registr. No. 824 100 14067


Certificate Holder: **SMK Negeri Mojoagung**  
Jl. Veteran No. 66, Mojoagung  
Jombang 61482, Jawa Timur, Indonesia

Scope: Provision of Education Service for Vocational High School  
including Development of Curriculum for Competence  
Programs of Accountancy, Office Administration and Marketing

Proof has been furnished by means of an audit that the  
requirements of ISO 9001:2008 are met.  
The due date for all future audits is 28-06 (dd.mm).

Validity: The certificate is valid from 2014-08-25 until 2017-08-24.

2014-08-25

  
PT TÜV Rheinland Indonesia  
Menara Karya 10<sup>th</sup> Fl.  
Jl. HR Rasuna Said Kav. 1-2, Jakarta



Mk. 012407



**BADAN AKREDITASI NASIONAL SEKOLAH / MADRASAH  
(BAN-S/M)**

**Sertifikat Akreditasi**

**SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN /  
MADRASAH ALIYAH KEJURUAN**

Badan Akreditasi Nasional Sekolah / Madrasah (BAN-S/M) menetapkan  
bahwa:

**SMKN MOJOAGUNG**

Program Keahlian **Akuntansi**

NSS/NIS/NSM : **431050404001**

Alamat : **Jl. Veteran No. 66**

**Kec. Mojoagung**

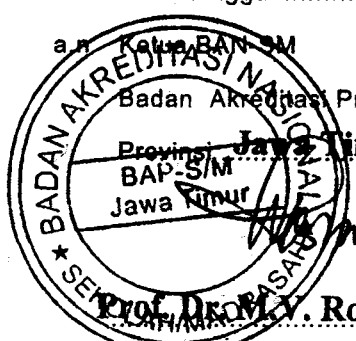
**Kab. Jombang**

memperoleh akreditasi dengan peringkat : ..... **A** .....

Sertifikat Akreditasi Sekolah / Madrasah ini berlaku sampai dengan  
tahun ajaran **2017/2018** ....., terhitung sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di **Surabaya** .....

Pada tanggal **19 November 2012** .....



**Prof. Dr. M. Y. Roesminingsih, M.Pd.**

Ketua

**NILAI AKREDITASI****SMKN MOJOAGUNG**

No	Komponen	Nilai
1	Standar Isi	92
2	Standar Proses	96
3	Standar Kompetensi Lulusan	95
4	Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan	96
5	Standar Sarana dan Prasarana	93
6	Standar Pengelolaan	89
7	Standar Pembiayaan	90
8	Standar Penilaian Pendidikan	94
	Nilai Akhir	93

**KLASIFIKASI PERINGKAT AKREDITASI :**

Klasifikasi	Peringkat
86 ≤ NA ≤ 100	A ( Amat Baik )
71 ≤ NA ≤ 85	B ( Baik )
56 ≤ NA ≤ 70	C ( Cukup )

Ditetapkan di **Surabaya**Pada tanggal **19 November 2012**

Prof. Dr. M.V. Roesminingsih, M.Pd.

Ketua

Mk. 012408



**BADAN AKREDITASI NASIONAL SEKOLAH / MADRASAH  
(BAN-S/M)**

**Sertifikat Akreditasi**

**SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN /  
MADRASAH ALIYAH KEJURUAN**

Badan Akreditasi Nasional Sekolah / Madrasah (BAN-S/M) menetapkan  
bahwa:

**SMKN MOJOAGUNG**

Program Keahlian **Administrasi Perkantoran**

NSS/NIS/NSM : **431050404001**

Alamat : **Jl. Veteran No. 66**

**Kec. Mojoagung**

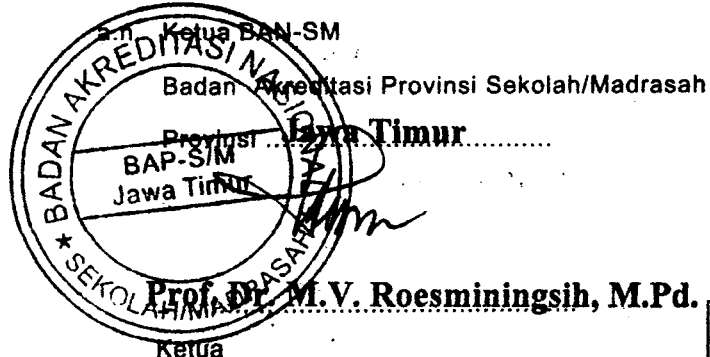
**Kab. Jombang**

memperoleh akreditasi dengan peringkat : **A**

Sertifikat Akreditasi Sekolah / Madrasah ini berlaku sampai dengan  
tahun ajaran **2017/2018**, terhitung sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di **Surabaya**

Pada tanggal **19 November 2012**



**NILAI AKREDITASI****SMKN MOJOAGUNG**

No	Komponen	Nilai
1	Standar Isi	94
2	Standar Proses	96
3	Standar Kompetensi Lulusan	95
4	Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan	96
5	Standar Sarana dan Prasarana	95
6	Standar Pengelolaan	90
7	Standar Pembiayaan	90
8	Standar Penilaian Pendidikan	94
	Nilai Akhir	93

**KLASIFIKASI PERINGKAT AKREDITASI :**

Klasifikasi	Peringkat
86 ≤ NA ≤ 100	A ( Amat Baik )
71 ≤ NA ≤ 85	B ( Baik )
56 ≤ NA ≤ 70	C ( Cukup )

Ditetapkan di **Surabaya**Pada tanggal **19 November 2012**

Prof. Dr. M. V. Roesminingsih, M.Pd.

Ketua



Mk. 012406



**BADAN AKREDITASI NASIONAL SEKOLAH / MADRASAH  
(BAN-S/M)**

**Sertifikat Akreditasi**

**SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN /  
MADRASAH ALIYAH KEJURUAN**

Badan Akreditasi Nasional Sekolah / Madrasah (BAN-S/M) menetapkan  
bahwa:

**SMKN MOJOAGUNG**

Program Keahlian **Pemasaran**

NSS/NIS/NSM : **431050404001**

Alamat : **Jl. Veteran No. 66**

**Kec. Mojoagung**

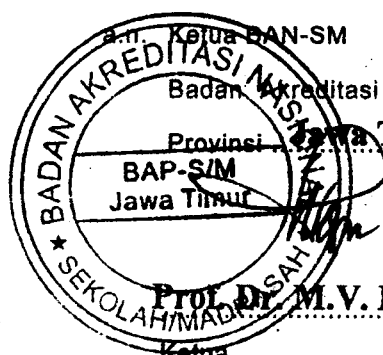
**Kab. Jombang**

memperoleh akreditasi dengan peringkat : **A**

Sertifikat Akreditasi Sekolah / Madrasah ini berlaku sampai dengan  
tahun ajaran **2017/2018**, terhitung sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di **Surabaya**

Pada tanggal **19 November 2012**



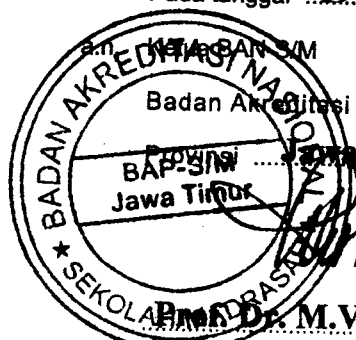
**Prof. Dr. M. V. Roesminingsih, M.Pd.**  
Ketua

**NILAI AKREDITASI****SMKN MOJOAGUNG**

No	Komponen	Nilai
1	Standar Isi	92
2	Standar Proses	96
3	Standar Kompetensi Lulusan	95
4	Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan	96
5	Standar Sarana dan Prasarana	93
6	Standar Pengelolaan	89
7	Standar Pembiayaan	90
8	Standar Penilaian Pendidikan	93
	Nilai Akhir	93

**KLASIFIKASI PERINGKAT AKREDITASI :**

Klasifikasi	Peringkat
86 ≤ NA ≤ 100	A ( Amat Baik )
71 ≤ NA ≤ 85	B ( Baik )
56 ≤ NA ≤ 70	C ( Cukup )

Ditetapkan di **Surabaya**Pada tanggal **19 November 2012****Dr. M.V. Roesminingsih, M.Pd.**

Ketua

**PERATURAN  
MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL  
REPUBLIK INDONESIA**

**NOMOR 16 TAHUN 2007**

**TENTANG**

**STANDAR KUALIFIKASI AKADEMIK DAN KOMPETENSI GURU  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL,**

- Menimbang :** bahwa dalam rangka pelaksanaan Pasal 28 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru;
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
  2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
  3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4496);
  4. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik Indonesia sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2006;
  5. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 187/M Tahun 2004 mengenai Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 20/P Tahun 2005;

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan: PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA TENTANG STANDAR KUALIFIKASI AKADEMIK DAN KOMPETENSI GURU.**

**Pasal 1**

- (1) Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guruyang berlaku secara nasional.**
- (2) Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.**

**Pasal 2**

**Ketentuan mengenai guru dalam jabatan yang belum memenuhi kualifikasi akademik diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) akan diatur dengan Peraturan Menteri tersendiri.**

**Pasal 3**

**Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.**

**Ditetapkan di Jakarta pada  
tanggal 4 Mei 2007**

**MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL,  
TTD.  
BAMBANG SUDIBYO**

## LAMPIRAN PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL NOMOR 16 TAHUN 2007 TANGGAL 4 MEI 2007

### STANDAR KUALIFIKASI AKADEMIK DAN KOMPETENSI GURU

#### A. KUALIFIKASI AKADEMIK GURU

##### 1. Kualifikasi Akademik Guru Melalui Pendidikan Formal

Kualifikasi akademik guru pada satuan pendidikan jalur formal mencakup kualifikasi akademik guru pendidikan Anak Usia Dini/ Taman Kanak-kanak/Raudatul Atfal (PAUD/TK/RA), guru sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), guru sekolah menengah pertama/madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), guru sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), guru sekolah dasar luar biasa/sekolah menengah luar biasa/sekolah menengah atas luar biasa (SDLB/SMPLB/SMALB), dan guru sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK\*), sebagai berikut.

##### a. Kualifikasi Akademik Guru PAUD/TK/RA

Guru pada PAUD/TK/RA harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

##### b. Kualifikasi Akademik Guru SD/MI

Guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

##### c. Kualifikasi Akademik Guru SMP/MTs

Guru pada SMP/MTs, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

##### d. Kualifikasi Akademik Guru SMA/MA

Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

##### e. Kualifikasi Akademik Guru SDLB/SMPLB/SMALB

Guru pada SDLB/SMPLB/SMALB, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program pendidikan khusus atau sarjana yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

**f. Kualifikasi Akademik Guru SMK/MAK\***

Guru pada SMK/MAK\* atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

- 2. Kualifikasi Akademik Guru Melalui Uji Kelayakan dan Kesetaraan**  
Kualifikasi akademik yang dipersyaratkan untuk dapat diangkat sebagai guru dalam bidang-bidang khusus yang sangat diperlukan tetapi belum dikembangkan di perguruan tinggi dapat diperoleh melalui uji kelayakan dan kesetaraan. Uji kelayakan dan kesetaraan bagi seseorang yang memiliki keahlian tanpa ijazah dilakukan oleh perguruan tinggi yang diberi wewenang untuk melaksanakannya.

**Keterangan:**

Tanda \* pada halaman ini dan halaman-halaman berikutnya, hanya untuk guru kelompok mata pelajaran normatif dan adaptif.

## B. STANDAR KOMPETENSI GURU

Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang dikembangkan menjadi kompetensi guru PAUD/TK/RA, guru kelas SD/MI, dan guru mata pelajaran pada SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK\* sebagai berikut.

**Tabel 1**  
**Standar Kompetensi Guru PAUD/TK/RA**

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU
<b>Kompetensi Pedagogik</b>		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	1.1 Memahami karakteristik peserta didik usia TK/PAUD yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, dan latar belakang sosial-budaya. 1.2 Mengidentifikasi potensi peserta didik usia TK/PAUD dalam berbagai bidang pengembangan. 1.3 Mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik usia TK/PAUD dalam berbagai bidang pengembangan. 1.4 Mengidentifikasi kesulitan
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	2.1 Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip bermain sambil belajar yang mendidik yang terkait dengan berbagai bidang pengembangan di TK/PAUD. 2.2 Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik bermain sambil belajar yang bersifat holistik, otentik, dan bermakna, yang terkait dengan
3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.	3.1 Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum. 3.2 Menentukan tujuan kegiatan pengembangan yang mendidik. 3.3 Menentukan kegiatan bermain sambil belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pengembangan.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
		3.4 Memilih materi kegiatan pengembangan yang mendidik yaitu kegiatan bermain sambil belajar sesuai dengan tujuan pengembangan. 3.5 Menyusun perencanaan semester, mingguan dan harian dalam berbagai kegiatan pengembangan di TK/PAUD.
4.	Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik	4.1 Memahami prinsip-prinsip perancangan kegiatan pengembangan yang mendidik dan menyenangkan. 4.2 Mengembangkan komponen-komponen rancangan kegiatan pengembangan yang mendidik dan menyenangkan. 4.3 Menyusun rancangan kegiatan pengembangan yang mendidik yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, maupun di luar kelas. 4.4 Menerapkan kegiatan bermain yang bersifat holistik, otentik, dan bermakna. 4.5 Menciptakan suasana bermain yang menyenangkan, inklusif, dan demokratis 4.6 Memanfaatkan media dan sumber belajar yang sesuai dengan pendekatan bermain sambil belajar. 4.7 Menerapkan tahapan bermain anak dalam kegiatan pengembangan di
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kualitas kegiatan pengembangan yang mendidik.
6.	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	6.1 Menyediakan berbagai kegiatan bermain sambil belajar untuk mendorong peserta didik mengembangkan potensinya secara optimal termasuk kreativitasnya.



No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	7.1 Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun, baik secara lisan maupun tulisan. 7.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi pembelajaran yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik, (b) memberikan pertanyaan atau tugas sebagai undangan kepada peserta didik untuk merespons, (c) respons
8.	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar	8.1 Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI. 8.2 Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI. 8.3 Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 8.4 Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 8.5 Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen. 8.6 Menganalisis hasil penilaian proses
9.	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	9.1 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar.
		9.2 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. 9.3 Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan 9.4 Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	10.1 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan 10.2 Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan lima mata pelajaran SD/MI. 10.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas
<b>Kompetensi Kepribadian</b>		
11.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	11.1 Menghargai peserta didik tanpa pembedaan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender. 11.2 Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
12.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	12.1 Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi. 12.2 Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan, dan akhlak mulia. 12.3 Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota
13.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	13.1 Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil. 13.2 Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
14.	Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	14.1 Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. 14.2 Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri. 14.3 Bekerja mandiri secara
15.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	15.1 Memahami kode etik profesi guru. 15.2 Menerapkan kode etik profesi guru. 15.3 Berperilaku sesuai dengan kode
<b>Kompetensi Sosial</b>		
16.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.	16.1 Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran. 16.2 Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga,

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
17.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.	17.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif. 17.2 Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik. 17.3 Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam
18.	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	18.1 Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik, termasuk memahami bahasa daerah setempat. 18.2 Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan
19.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	19.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan. 19.2 Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan atau bentuk lain
<b>Kompetensi Profesional</b>		
20.	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	20.1 Menguasai konsep dasar matematika, sains, bahasa, pengetahuan sosial, agama, seni, pendidikan jasmani, kesehatan dan gizi sebagai sarana pengembangan untuk setiap bidang pengembangan anak TK/PAUD. 20.2 Menguasai penggunaan berbagai alat permainan untuk mengembangkan aspek fisik, kognitif, sosial-emosional, nilai moral, sosial budaya, dan bahasa

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU TK/PAUD
21.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.	21.1 Memahami kemampuan anak TK/PAUD dalam setiap bidang pengembangan. 21.2 Memahami kemajuan anak dalam setiap bidang pengembangan di TK/PAUD.
22.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	22.1 Memilih materi bidang pengembangan yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. 22.2 Mengolah materi bidang pengembangan secara kreatif sesuai
23.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	23.1 Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus. 23.2 Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan. 23.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan
24.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.	24.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi. 24.2 Memanfaatkan teknologi informasi

**Tabel 2**  
**Standar Kompetensi Guru Kelas SD/MI**

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
<b>Kompetensi Pedagogik</b>		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	1.1 Memahami karakteristik peserta didik usia sekolah dasar yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya. 1.2 Mengidentifikasi potensi peserta didik usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI. 1.3 Mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI. 1.4 Mengidentifikasi kesulitan peserta belajar usia sekolah dasar dalam lima
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	2.1 Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan lima mata pelajaran SD/MI. 2.2 Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam lima mata pelajaran SD/MI. 2.3 Menerapkan pendekatan pembelajaran
3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.	3.1 Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum. 3.2 Menentukan tujuan lima mata pelajaran SD/MI. 3.3 Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan lima mata pelajaran SD/MI 3.4 Memilih materi lima mata pelajaran SD/MI yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran. 3.5 Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik usia SD/MI.
4.	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.	4.1 Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik. 4.2 Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran. 4.3 Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
		4.4 Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan. 4.5 Menggunakan media pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik dan lima mata pelajaran SD/MI untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh. 4.6 Mengambil keputusan transaksional
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.
6.	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	6.1 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi belajar secara optimal. 6.2 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	7.1 Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun, baik secara lisan maupun tulisan. 7.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi pembelajaran yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik, (b) memberikan pertanyaan atau tugas sebagai undangan kepada peserta didik untuk merespons, (c) respons
8.	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.	8.1 Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI. 8.2 Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI. 8.3 Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 8.4 Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 8.5 Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
		8.6 Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan. 8.7 Melakukan evaluasi proses dan hasil
9.	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	9.1 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar. 9.2 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. 9.3 Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan. 9.4 Memanfaatkan informasi hasil
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	10.1 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan. 10.2 Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan lima mata pelajaran SD/MI. 10.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran lima mata pelajaran
<b>Kompetensi Kepribadian</b>		
11.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	11.1 Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender. 11.2 Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang
12.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	12.1 Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi. 12.2 Berperilaku yang mencerminkan ketak-waan dan akhlak mulia. 12.3 Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat
13.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	13.3 Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil. 13.2 Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
14.	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	14.1 Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. 14.2 Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri. 14.3 Bekerja mandiri secara profesional.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI	
15.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	15.1	Memahami kode etik profesi guru.
		15.2	Menerapkan kode etik profesi guru.
		15.3	Berperilaku sesuai dengan kode etik
<b>Kompetensi Sosial</b>			
16.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.	16.1	Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran.
		16.2	Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.
17.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.	17.1	Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif.
		17.2	Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik.
		17.3	Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi
18.	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	18.1	Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik, termasuk memahami bahasa daerah setempat.
		18.2	Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.
19.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	19.1	Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.
		19.2	Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.



No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
<b>Kompetensi Profesional</b>		
20.	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	<p><b>Bahasa Indonesia</b></p> <p>20.1 Memahami hakikat bahasa dan pemerolehan bahasa.</p> <p>20.2 Memahami kedudukan, fungsi, dan ragam bahasa Indonesia.</p> <p>20.3 Menguasai dasar-dasar dan kaidah bahasa Indonesia sebagai rujukan penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar.</p> <p>20.4 Memiliki keterampilan berbahasa Indonesia (menyimak, berbicara, membaca, dan menulis)</p> <p>20.5 Memahami teori dan genre sastra Indonesia.</p> <p>20.6 Mampu mengapresiasi karya sastra Indonesia, secara reseptif dan produktif.</p> <p><b>Matematika</b></p> <p>20.7 Menguasai pengetahuan konseptual dan prosedural serta keterkaitan keduanya dalam konteks materi aritmatika, aljabar, geometri, trigonometri, pengukuran, statistika, dan logika matematika.</p> <p>20.8 Mampu menggunakan matematisasi horizontal dan vertikal untuk menyelesaikan masalah matematika dan masalah dalam dunia nyata.</p> <p>20.9 Mampu menggunakan pengetahuan konseptual, prosedural, dan keterkaitan keduanya dalam pemecahan masalah matematika, serta penerapannya dalam kehidupan sehari-hari.</p> <p>20.10 Mampu menggunakan alat peraga, alat ukur, alat hitung, dan piranti lunak komputer.</p> <p><b>IPA</b></p> <p>20.11 Mampu melakukan observasi gejala</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
		<p><b>IPS</b></p> <p>20.14 Menguasai materi keilmuan yang meliputi dimensi pengetahuan, nilai, dan keterampilan IPS.</p> <p>20.15 Mengembangkan materi, struktur, dan konsep keilmuan IPS.</p> <p>20.16 Memahami cita-cita, nilai, konsep, dan prinsip-prinsip pokok ilmu-ilmu sosial dalam konteks kebhinnekaan masyarakat Indonesia dan dinamika kehidupan global.</p> <p>20.17 Memahami fenomena interaksi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, kehidupan agama, dan perkembangan masyarakat serta saling ketergantungan global.</p> <p><b>PKn</b></p> <p>20.18 Menguasai materi keilmuan yang meliputi dimensi pengetahuan, sikap, nilai, dan perilaku yang mendukung kegiatan pembelajaran PKn.</p> <p>20.19 Menguasai konsep dan prinsip kepribadian nasional dan demokrasi konstitusional Indonesia, semangat kebangsaan dan cinta tanah air serta bela negara.</p> <p>20.20 Menguasai konsep dan prinsip perlindungan, pemajuan HAM, serta penegakan hukum secara adil dan benar.</p> <p>20.21 Menguasai konsep, prinsip, nilai,</p>
21.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.	<p>21.1 Memahami standar kompetensi lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>21.2 Memahami kompetensi dasar lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>21.3 Memahami tujuan pembelajaran lima mata pelajaran SD/MI.</p>
22.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	<p>22.1 Memilih materi lima mata pelajaran SD/MI yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.</p> <p>22.2 Mengolah materi lima mata pelajaran SD/MI secara integratif dan kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
23.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	23.1 Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus-menerus. 23.2 Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan. 23.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan. 23.4 Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
24.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.	24.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi. 24.2 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

**Tabel 3**  
**Standar Kompetensi Guru Mata Pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK\***

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
<b>Kompetensi Pedagogik</b>		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	1.1 Memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-hudava 1.2 Mengidentifikasi potensi peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. 1.3 Mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. 1.4 Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	2.1 Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu. 2.2 Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu.
3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.	3.1 Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum. 3.2 Menentukan tujuan pembelajaran yang diampu. 3.3 Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu. 3.4 Memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran. 3.5 Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik. 3.6 Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.
4.	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.	4.1 Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik. 4.2 Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran. 4.3 Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
		<p>4.4 Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan.</p> <p>4.5 Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh.</p> <p>4.6 Mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.</p>
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.
6.	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	<p>6.1 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal.</p> <p>6.2 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.</p>
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	<p>7.1 Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain.</p> <p>7.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh, (b) ajakan kepada peserta didik untuk ambil bagian, (c) respons peserta didik terhadap ajakan guru, dan (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.</p>
8.	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.	<p>8.1 Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.</p> <p>8.2 Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
		8.3 Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar 8.4 Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 8.5 Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen. 8.6 Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan. 8.7 Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.
9.	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	9.1 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar 9.2 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. 9.3 Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan. 9.4 Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	10.1 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan. 10.2 Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu. 10.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.
<b>Kompetensi Kepribadian</b>		
11.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	11.1 Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender. 11.2 Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
12.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	12.1 Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi. 12.2 Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia. 12.3 Berperilaku yang dapat diteladan oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
13.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	13.1 Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil. 13.2 Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
14.	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	14.1 Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. 14.2 Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri. 14.3 Bekerja mandiri secara profesional.
15.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	15.1 Memahami kode etik profesi guru. 15.2 Menerapkan kode etik profesi guru. 15.3 Berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru.
<b>Kompetensi Sosial</b>		
16.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.	16.1 Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran. 16.2 Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.
17.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.	17.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif. 17.2 Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik. 17.3 Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
18.	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	18.1 Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik. 18.2 Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.
19.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	19.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran. 19.2 Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan maupun bentuk lain.
<b>Kompetensi Profesional</b>		
20.	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	<b>Jabaran kompetensi Butir 20 untuk masing-masing guru mata pelajaran disajikan setelah tabel ini.</b>
21.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.	21.1 Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu. 21.2 Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. 21.3 Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.
22.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	22.1 Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. 22.2 Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
23.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	23.1 Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus. 23.2 Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan. 23.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan. 23.4 Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
24.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.	24.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi. 24.2 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.



**Kompetensi Inti Guru butir 20 untuk setiap guru mata pelajaran dijabarkan sebagai berikut.**

**1. Kompetensi Guru mata pelajaran Pendidikan Agama pada SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA, SMK/MAK\***

**1.1 Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam**

- Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Islam.
- Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Islam.

**1.2 Kompetensi Guru Pendidikan Agama Kristen**

- Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Kristen.
- Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Kristen.

**1.3 Kompetensi Guru Pendidikan Agama Katolik**

- Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Katolik.
- Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Katolik.

**1.4 Kompetensi Guru Pendidikan Agama Hindu**

- Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Hindu.
- Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Hindu.

**1.5 Kompetensi Guru Pendidikan Agama Buddha**

- Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Buddha.
- Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Buddha.

**1.6 Kompetensi Guru Pendidikan Agama Konghucu**

- Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Konghucu.
- Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Pendidikan Agama Konghucu.

**2. Kompetensi Guru mata pelajaran PKn pada SMP/MTs, SMA/MA, SMK/MAK\***

- Memahami materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan.
- Memahami substansi Pendidikan Kewarganegaraan yang meliputi pengetahuan kewarganegaraan (civic knowledge), nilai dan sikap kewarganegaraan (civic disposition), dan ketrampilan kewarganegaraan (civic skills).
- Menunjukkan manfaat mata pelajaran pendidikan kewarganegaraan.

**3. Kompetensi Guru mata pelajaran Seni Budaya pada SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA, SMK/MAK\***

- Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan (mencakup materi yang bersifat konsepsi, apresiasi, dan kreasi/rekreasi) yang mendukung pelaksanaan pembelajaran seni budaya (seni rupa, musik, tari, teater) dan keterampilan.
- Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran Seni Budaya.

**4. Kompetensi Guru mata pelajaran Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan pada SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA, SMK/MAK\***

- Menjelaskan dimensi filosofis pendidikan jasmani termasuk etika sebagai aturan dan profesi.
- Menjelaskan perspektif sejarah pendidikan jasmani.
- Menjelaskan dimensi anatomi manusia, secara struktur dan fungsinya
- Menjelaskan aspek kinesiology dan kinerja fisik manusia.
- Menjelaskan aspek fisiologis manusia dan efek dari kinerja latihan.
- Menjelaskan aspek psikologi pada kinerja manusia, termasuk motivasi dan tujuan, kecemasan dan stress, serta persepsi diri.
- Menjelaskan aspek sosiologi dalam kinerja diri, termasuk dinamika sosial; etika dan perilaku moral, dan budaya, suku, dan perbedaan jenis kelamin.
- Menjelaskan teori perkembangan gerak, termasuk aspek-aspek yang mempengaruhinya.
- Menjelaskan teori belajar gerak, termasuk keterampilan dasar dan kompleks dan hubungan timbal balik di antara domain kognitif, afektif dan psikomotorik.

**5. Kompetensi Guru mata pelajaran Matematika pada SMP/MTs, SMA/MA, SMK/MAK\***

- Menggunakan bilangan, hubungan di antara bilangan, berbagai sistem bilangan dan teori bilangan.
- Menggunakan pengukuran dan penaksiran.
- Menggunakan logika matematika.
- Menggunakan konsep-konsep geometri.
- Menggunakan konsep-konsep statistika dan peluang.
- Menggunakan pola dan fungsi.
- Menggunakan konsep-konsep aljabar.
- Menggunakan konsep-konsep kalkulus dan geometri analitik.
- Menggunakan konsep dan proses matematika diskrit.
- Menggunakan trigonometri.
- Menggunakan vektor dan matriks.
- Menjelaskan sejarah dan filsafat matematika.
- Mampu menggunakan alat peraga, alat ukur, alat hitung, piranti lunak komputer, model matematika, dan model statistika.

**6. Mata pelajaran Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) pada SMP/MTs, SMA/MA, SMK/MAK\***

- Mengoperasikan komputer personal dan periferalnya.
- Merakit, menginstalasi, men-setup, memelihara dan melacak serta memecahkan masalah (troubleshooting) pada komputer personal.
- Melakukan pemrograman komputer dengan salah satu bahasa pemrograman berorientasi objek.
- Mengolah kata (word processing) dengan komputer personal.
- Mengolah lembar kerja (spreadsheet) dan grafik dengan komputer personal.

- Mengelola pangkalan data (data base) dengan komputer personal atau komputer server.
- Membuat presentasi interaktif yang memenuhi kaidah komunikasi visual dan interpersonal.
- Membuat media grafis dengan menggunakan perangkat lunak publikasi.
- Membuat dan memelihara jaringan komputer (kabel dan nirkabel).
- Membuat dan memelihara situs laman (web).
- Menggunakan sarana telekomunikasi (telephone, mobilephone, faximile).
- Membuat dan menggunakan media komunikasi, termasuk pemrosesan gambar, audio dan video.
- Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam disiplin atau materi pembelajaran lain dan sebagai media komunikasi.
- Mendesain dan mengelola lingkungan pembelajaran/sumber daya dengan memperhatikan standar kesehatan dan keselamatan.
- Mengoperasikan perangkat keras dan perangkat lunak pendukung pembelajaran.
- Memahami EULA (End User Licence Agreement) dan keterbatasan serta keluasan penggunaan perangkat lunak secara legal.

#### **7. Kompetensi Guru mata pelajaran IPA pada SMP/MTs**

- Memahami konsep-konsep, hukum-hukum, dan teori-teori IPA serta penerapannya secara fleksibel.
- Memahami proses berpikir IPA dalam mempelajari proses dan gejala alam.
- Menggunakan bahasa simbolik dalam mendeskripsikan proses dan gejala alam.
- Memahami hubungan antar berbagai cabang IPA, dan hubungan IPA dengan matematika dan teknologi.
- Bernalar secara kualitatif maupun kuantitatif tentang proses dan hukum alam sederhana.
- Menerapkan konsep, hukum, dan teori IPA untuk menjelaskan berbagai fenomena alam.
- Menjelaskan penerapan hukum-hukum IPA dalam teknologi terutama yang dapat ditemukan dalam kehidupan sehari-hari.
- Memahami lingkup dan kedalaman IPA sekolah.
- Kreatif dan inovatif dalam penerapan dan pengembangan IPA.
- Menguasai prinsip-prinsip dan teori-teori pengelolaan dan keselamatan kerja/belajar di laboratorium IPA sekolah.
- Menggunakan alat-alat ukur, alat peraga, alat hitung, dan piranti lunak komputer untuk meningkatkan pembelajaran IPA di kelas, laboratorium.
- Merancang eksperimen IPA untuk keperluan pembelajaran atau penelitian.
- Melaksanakan eksperimen IPA dengan cara yang benar.
- Memahami sejarah perkembangan IPA dan pikiran-pikiran yang mendasari perkembangan tersebut.

#### **8. Kompetensi Guru Mata pelajaran Biologi pada SMA/MA, SMK/MAK\***

- Memahami konsep-konsep, hukum-hukum, dan teori-teori biologi serta penerapannya secara fleksibel.
- Memahami proses berpikir biologi dalam mempelajari proses dan gejala alam.
- Menggunakan bahasa simbolik dalam mendeskripsikan proses dan gejala alam/biologi.
- Memahami struktur (termasuk hubungan fungsional antar konsep) ilmu Biologi dan ilmu-ilmu lain yang terkait.
- Bernalar secara kualitatif maupun kuantitatif tentang proses dan hukum biologi.
- Menerapkan konsep, hukum, dan teori fisika kimia dan matematika untuk menjelaskan/mendeskripsikan fenomena biologi.
- Menjelaskan penerapan hukum-hukum biologi dalam teknologi yang terkait dengan

- biologi terutama yang dapat ditemukan dalam kehidupan sehari-hari.
- Memahami lingkup dan kedalaman biologi sekolah.
- Kreatif dan inovatif dalam penerapan dan pengembangan bidang ilmu biologi dan ilmu-ilmu yang terkait.
- Menguasai prinsip-prinsip dan teori-teori pengelolaan dan keselamatan kerja/belajar di laboratorium biologi sekolah.
- Menggunakan alat-alat ukur, alat peraga, alat hitung, dan piranti lunak komputer untuk meningkatkan pembelajaran biologi di kelas, laboratorium dan lapangan.
- Merancang eksperimen biologi untuk keperluan pembelajaran atau penelitian.
- Melaksanakan eksperimen biologi dengan cara yang benar.
- Memahami sejarah perkembangan IPA pada umumnya khususnya biologi dan pikiran-pikiran yang mendasari perkembangan tersebut.

#### **9. Kompetensi Guru mata pelajaran Fisika pada SMA/MA, SMK/MAK\***

- Memahami konsep-konsep, hukum-hukum, dan teori-teori fisika serta penerapannya secara fleksibel.
- Memahami proses berpikir fisika dalam mempelajari proses dan gejala alam.
- Menggunakan bahasa simbolik dalam mendeskripsikan proses dan gejala alam.
- Memahami struktur (termasuk hubungan fungsional antar konsep) ilmu Fisika dan ilmu-ilmu lain yang terkait.
- Bernalar secara kualitatif maupun kuantitatif tentang proses dan hukum fisika.
- Menerapkan konsep, hukum, dan teori fisika untuk menjelaskan fenomena biologi, dan kimia.
- Menjelaskan penerapan hukum-hukum fisika dalam teknologi terutama yang dapat ditemukan dalam kehidupan sehari-hari.
- Memahami lingkup dan kedalaman fisika sekolah.
- Kreatif dan inovatif dalam penerapan dan pengembangan bidang ilmu fisika dan ilmu-ilmu yang terkait.
- Menguasai prinsip-prinsip dan teori-teori pengelolaan dan keselamatan kerja/belajar di laboratorium fisika sekolah.
- Menggunakan alat-alat ukur, alat peraga, alat hitung, dan piranti lunak komputer untuk meningkatkan pembelajaran fisika di kelas, laboratorium, dan lapangan.
- Merancang eksperimen fisika untuk keperluan pembelajaran atau penelitian.
- Melaksanakan eksperimen fisika dengan cara yang benar.
- Memahami sejarah perkembangan IPA pada umumnya khususnya fisika dan pikiran-pikiran yang mendasari perkembangan tersebut.

#### **10. Kompetensi Guru mata pelajaran Kimia pada SMA/MA, SMK/MAK\***

- Memahami konsep-konsep, hukum-hukum, dan teori-teori kimia yang meliputi struktur, dinamika, energetika dan kinetika serta penerapannya secara fleksibel.
- Memahami proses berpikir kimia dalam mempelajari proses dan gejala alam.
- Menggunakan bahasa simbolik dalam mendeskripsikan proses dan gejala alam/kimia.
- Memahami struktur (termasuk hubungan fungsional antar konsep) ilmu Kimia dan ilmu-ilmu lain yang terkait.
- Bernalar secara kualitatif maupun kuantitatif tentang proses dan hukum kimia.
- Menerapkan konsep, hukum, dan teori fisika dan matematika untuk menjelaskan/mendeskripsikan fenomena kimia.
- Menjelaskan penerapan hukum-hukum kimia dalam teknologi yang terkait dengan kimia terutama yang dapat ditemukan dalam kehidupan sehari-hari.
- Memahami lingkup dan kedalaman kimia sekolah.

- Kreatif dan inovatif dalam penerapan dan pengembangan bidang ilmu yang terkait dengan mata pelajaran kimia.
- Menguasai prinsip-prinsip dan teori-teori pengelolaan dan keselamatan kerja/belajar di laboratorium kimia sekolah.
- Menggunakan alat-alat ukur, alat peraga, alat hitung, dan piranti lunak komputer untuk meningkatkan pembelajaran kimia di kelas, laboratorium dan lapangan.
- Merancang eksperimen kimia untuk keperluan pembelajaran atau penelitian.
- Melaksanakan eksperimen kimia dengan cara yang benar.
- Memahami sejarah perkembangan IPA pada umumnya khususnya kimia dan pikiran-pikiran yang mendasari perkembangan tersebut.

**11. Kompetensi Guru mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) pada SMP/MTs**

- Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir mata pelajaran IPS baik dalam lingkup lokal, nasional, maupun global.
- Membedakan struktur keilmuan IPS dengan Ilmu-ilmu Sosial.
- Menguasai konsep dan pola pikir keilmuan dalam bidang IPS.
- Menunjukkan manfaat mata pelajaran IPS.

**12. Kompetensi Guru mata pelajaran Ekonomi pada SMA/MA, SMK/MAK\***

- Memahami materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran Ekonomi.
- Membedakan pendekatan-pendekatan Ekonomi.
- Menunjukkan manfaat mata pelajaran Ekonomi.

**13. Kompetensi Guru mata pelajaran Sosiologi pada SMA/MA, SMK/MAK\***

- Memahami materi, struktur, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran Sosiologi.
- Memahami angkah-langkah kerja ilmuwan sosial.
- Menunjukkan manfaat mata pelajaran Sosiologi.

**14. Kompetensi Guru mata pelajaran Antropologi pada SMA/MA, SMK/MAK\***

- Memahami materi, struktur, dan konsep pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran Antropologi.
- Membedakan jenis-jenis Antropologi.
- Menunjukkan manfaat mata pelajaran Antropologi.

**15. Kompetensi Guru mata pelajaran Geografi pada SMA/MA, SMK/MAK\***

- Menguasai hakikat struktur keilmuan, ruang lingkup, dan objek geografi.
- Membedakan pendekatan-pendekatan geografi.
- Menguasai materi geografi secara luas dan mendalam
- Menunjukkan manfaat mata pelajaran geografi

**16. Kompetensi Guru mata pelajaran Sejarah pada SMA/MA, SMK/MAK\***

- Menguasai hakikat struktur keilmuan, ruang lingkup, dan objek Sejarah.
- Membedakan pendekatan-pendekatan Sejarah.
- Menguasai materi Sejarah secara luas dan mendalam.
- Menunjukkan manfaat mata pelajaran Sejarah.

