

4

BE(1)

PENGEMBANGAN TES PENEMPATAN DAN SERTIFIKASI GURU SMK



DRA NANIK ESTIDARSANI

MAKALAH

Disampaikan dalam Seminar Nasional Sertifikasi Tenaga Pendidikan dalam rangka Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik yang dilaksanakan pada tanggal 29 Juli 2006 dalam rangka Dies Natalis Ke-45 dan Lustrum IX Universitas Negeri Makassar di Gedung Rektorat Lantai 3.

**PANITIA PELAKSANA SEMINAR NASIONAL
DIES NATALIS KE-45 DAN LUSTRUM IX
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
2006**



SEMINAR NASIONAL SERTIFIKASI TENAGA PENDIDIK

Sekretariat: Gedung Rektorat UNM Telp. 0411 - 869834 - 869854 - 860468 Fax. 0411 - 868794

HALAMAN PENGESAHAN

Nomor: 4242/J38.H16/TU/2006

Yang bertanda tangan dibawah ini:

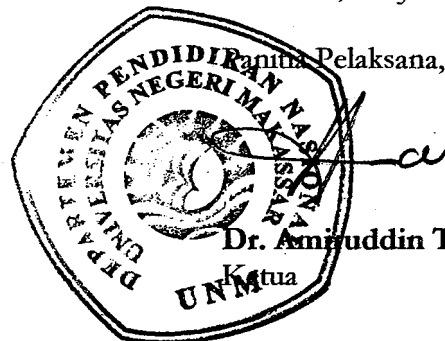
Nama : Dr. Amiruddin Tawe, M.Si
Jabatan : Ketua Seksi Seminar Nasional

Menerangkan bahwa :

Nama : Dra. Nanik Estidarsani.
Judul Makalah : Pengembangan Tes Penempatan dan Sertifikasi Guru SMK

Makalah tersebut telah disampaikan pada Seminar Nasional "Sertifikasi Tenaga Pendidik dalam Rangka Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di Era Global" yang dilaksanakan pada tanggal 29 Juli 2006 dalam rangka Dies Natalis ke-45 dan Lustrum IX Universitas Negeri Makassar.

Makassar, 29 Juni 2006



Dr. Amiruddin Tawe, M.Si

Ketua

Tembusan,

1. Panitia Pusat Dies Natalies UNM
2. Pertinggal

Seminar Nasional Sertifikasi Tenaga Pendidik/Dies Natalies 45 Tahun/Lustrum IX

Universita Negeri Makassar



SEMINAR NASIONAL SERTIFIKASI TENAGA PENDIDIK

Sekretariat: Gedung Rektorat UNM Telp. 0411 - 869834 - 869854 - 860468 Fax. 0411 - 868794

Nomor : 4241/J38.H16/TU/2006
Lamp. : -
Perihal : Permintaan Makalah Pendamping

Kepada Yth. : DrA. Nanik Estidarsani
Di,-
Tempat

Dengan Hormat,

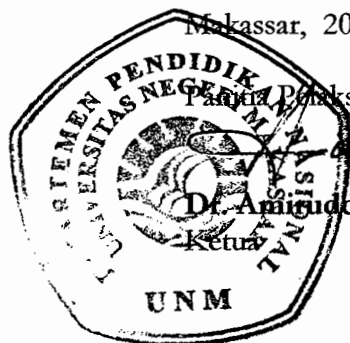
Dalam rangka Dies Natalis dan Lustrum IX Universitas Negeri Makassar, akan menyelenggarakan Seminar Nasional "Sertifikasi Tenaga Pendidik dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan di Era Globalisasi" yang akan dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 29 Juli 2006
Waktu : Pukul 09.00 – Selesai
Tempat : Rektorat Lantai 3 Universitas Negeri Makassar
(Jl. Raya Pendidikan, Kampus UNM Makassar)

Olehnya itu, kami memohon kesediaannya untuk membuat makalah pendamping untuk seminar nasional tersebut. Registrasi keikutsertaan makalahnya, melalui Subag Tata Usaha, Gedung Rektorat UNM Lantai 2 (a.n. Halidjah Paggarra). Konfirmasi keikutsertaan makalahnya sudah diterima panitia pelaksana paling lambat tanggal 28 Juli 2006.

Atas kerjasamanya, kami haturkan banyak terimakasih.

Makassar, 20 Juli 2006



Panitia Pelaksana,

Dr. Amriddin Tawe, M.Si

Ketua

Tembusan,

1. Rektor UNM Sebagai Laporan
2. Panitia Pusat Dies Natalies UNM
3. Peringgal

Seminar Nasional Sertifikasi Tenaga Pendidik/Dies Natalies 45 Tahun dan Lustrum IX

Universita Negeri Makassar

PENGEMBANGAN TES PENEMPATAN DAN SERTIFIKASI GURU SMK¹

Nanik Estidarsani

Proses penempatan dan sertifikasi dikembangkan untuk menentukan apakah para calon memiliki standard minimal pengetahuan, keterampilan dan sikap (KSA=*Knowledge, Skill, and Ability*) dalam konteks isi suatu pekerjaan (*job content*), dan apakah masing-masing individu para calon dalam konteks lingkungan pekerjaan (*job context*) memiliki kemampuan usaha (*effort*), bertanggung-jawab (*responsibility*), dan mudah beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan (*working conditions*). KSA merupakan bagian dari konsep holistik (Fine, 1986:65) yang menunjukkan kompleksitas kompetensi yang disyaratkan dalam pengembangan tes penempatan dan sertifikasi. Secara umum kualitas pendidikan melalui tes penempatan dan sertifikasi ini dapat dikontrol melalui suatu sistem pengelolaan hasil tes. Bagi pengembangan ilmu secara teoritis dan empiris, maka pengembangan tes penempatan dan sertifikasi ini dapat menyumbangkan wawasan dalam meminimalkan kesalahan pengkategorian kelompok melalui statistik matematis, mudah dilaksanakan dan berkeadilan.

Kompetensi Guru

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen (Lembaran Negara RI tahun 2005 nomor 157) menuntut penyelenggaraan dan pembinaan guru sebagai profesi. Pengakuan sebagai profesional mengharuskan guru memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik (Pasal 8) sebagai standar minimal seorang guru profesional. Jenis kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Pasal 10 ayat 1). Selain kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik yang merupakan syarat aktivitas guru dalam mendidik siswa, aktivitas guru dalam hal mengembangkan diri perlu mendapat penghargaan. Pengembangan diri guru meliputi masa kerja, karya ilmiah, sertifikat pelatihan, sertifikat penatar, karya lain yang relevan, dan mata kuliah yang relevan yang ditempuh dalam program kependidikan dan akta mengajar.

¹ Dipresentasikan pada Seminar Nasional Sertifikasi Tenaga Pendidikan dalam Rangka Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik yang dilaksanakan dalam rangka Dies Natalis ke 45 dan Lustrum IX Universitas Negeri Makasar tanggal 29 Juli 2006.

² Dosen Jurusan Teknik Sipil FT Universitas Negeri Surabaya

Hal ini telah termaktub di dalam Pasal 42 (ayat 1) UU RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), bahwa guru sebagai unsur pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Rasionalisasinya, harus disediakan dukungan yang menyatakan bahwa pengetahuan atau keterampilan sangat perlu dimiliki seseorang untuk menilai kualitas kinerja pada suatu profesi yang sesuai dengan tujuan pengadaan program perijinan dan sertifikasi. Apapun pengertian kualitas, satu hal yang pasti adalah informasi hasil pengujian selalu bermanfaat untuk pemantauan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah (Kumaidi 2001:7). Penilaian kualitas kinerja pada suatu profesi di atas dioperasionalisasikan berdasarkan persyaratan standar pengujian psikologis dan pendidikan dari AERA, APA & NCME (1999) (AERA=*American Educational Research Association*, APA=*American Psychological Association* & NCME= *National Council on Measurement in Education*).

Jenis Kompetensi

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen (Lembaran Negara RI tahun 2005 nomor 157, Pasal 10 ayat 1) membagi kompetensi menjadi sub-sub kompetensi sebagai berikut:

- a. Kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik dibagi ke dalam sub kompetensi sebagai berikut:

- 1) Memahami karakteristik peserta didik dari aspek fisik, sosial, moral, kultural, emosional, dan intelektual.
- 2) Memahami latar belakang keluarga dan masyarakat peserta didik dan kebutuhan belajar dalam konteks kebhinekaan budaya.
- 3) Memahami gaya belajar dan kesulitan belajar peserta didik.
- 4) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik
- 5) Menguasai teori dan prinsip belajar serta pembelajaran yang mendidik
- 6) Mengembangkan kurikulum yang mendorong keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran

- 7) Merancang pembelajaran yang mendidik
- 8) Melaksanakan pelajaran yang mendidik
- 9) Mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran

- b. Kompetensi Kepribadian** memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

Kompetensi kepribadian dibagi ke dalam sub kompetensi sebagai berikut:

- 1) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang berakhlak mulia dan sebagai teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- 3) Mengevaluasi kinerja sendiri.
- 4) Mengembangkan diri secara berkelanjutan.

- c. Kompetensi Profesional** memiliki penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi.

Kompetensi profesional dibagi ke dalam sub kompetensi sebagai berikut:

- 1) Menguasai substansi bidang studi dan metodologi keilmuannya.
- 2) Menguasai struktur dan materi kurikulum bidang studi.
- 3) Menguasai dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.
- 4) Mengorganisasikan materi kurikulum bidang studi.
- 5) Meningkatkan kualitas pembelajaran melalui penelitian tindakan kelas.

- d. Kompetensi Sosial** memiliki kemampuan berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Kompetensi sosial dibagi ke dalam sub kompetensi sebagai berikut:

- 1) Berkomunikasi secara efektif dan empatik dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, dan masyarakat.
- 2) Berkontribusi terhadap pengembangan pendidikan di sekolah dan masyarakat.
- 3) Berkontribusi terhadap pengembangan pendidikan di tingkat lokal, regional, nasional, dan global.

- 4) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

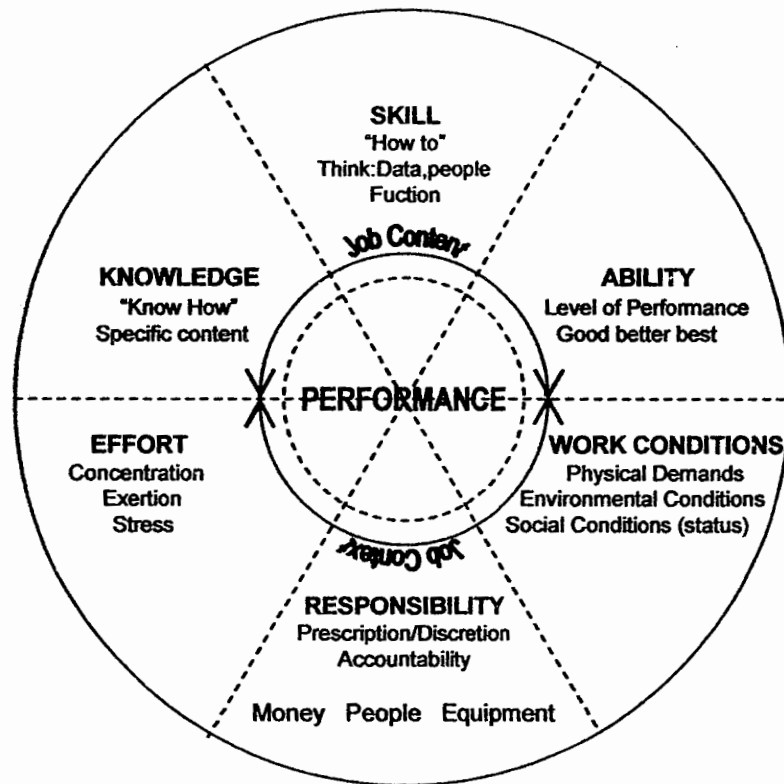
Sumber daya dimasukkan untuk menunjukkan bahwa bahwa para siswa yang telah memperoleh keterampilan tertentu dapat digolongkan ke dalam dua hal, yaitu: sebagai bukti konvensional nyata dan pendukung dokumentasi. Hal ini sudah termaktub dalam persyaratan standar pengujian psikologis dan pendidikan AERA, APA, & NCME, (1999) yang menyatakan bahwa para pengembang tes harus mencatat sejauh mana isi tes mewakili variabel yang diuji dan spesifikasi pengujian (standar 3.11).

Indikator Kompeten

Kebijakan dalam rangka peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan (PMPTK) untuk memasuki suatu jabatan atau profesi didasarkan pada rangkaian yang sangat kompleks. Berkaitan dengan pengembangan tenaga kerja, kompetensi guru diuji melalui pengetahuan yang berupa pengetahuan aplikasi atau uji pencapaian kualifikasi minimum, selain itu keterampilan dicapai melalui kombinasi uji keterampilan dan pengamatan dapat dilakukan melalui interview. Konsep kinerja Fine (1986:65) digambarkan dalam sebuah diagram lingkaran yang dibagi menjadi dua bagian, yaitu pertama berkaitan sikap langsung pada isi suatu pekerjaan (*job content*) yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*); kedua berkaitan dengan konteks pekerjaan (*job context*) atau adaptasi di situasi lingkungan kerja masing-masing individu yang meliputi usaha (*effort*), tanggung jawab (*responsibility*), dan lingkungan pekerjaan (*working conditions*).

Konsep Fine setidaknya memberikan wawasan pengembangan tes dalam rangka penempatan dan pemberian sertifikasi kelayakan pada guru khususnya guru SMK. Orientasi sistem ganda lebih memungkinkan guru SMK mempunyai hubungan dengan dunia kerja yang inovatif seperti melalui bukti portofolio. Bentuk uji *ability* berupa penilaian bagi calon guru SMK selama magang. Walaupun tidak dijelaskan keterkaitan dengan pekerjaan (*job context*) dari Fine (1986:65) namun pada dasarnya karakteristik lain (*other characteristics*) yang diusulkan dari sumber http://www.pscfcp.gc.ca/research/personnel/comp_ksao_e.htm diambil 27 September 2005 yaitu hubungan keduanya dapat saling menjelaskan. Bahwa keterampilan kerja yang berkaitan dengan *job context* seperti halnya kompetensi guru dapat dicapai melalui analisis kerja (*job-*

analysis) untuk menentukan KSAOs (KSAOs= *Knowledge, Skill, Ability, and Other Characteristics*) yang kritis dalam menentukan posisi guru.



Gambar 1. Konsep Holistik Persyaratan Keterampilan Kerja (Fine, 1986:65)

Suatu pengujian meliputi sejumlah komponen atau test: kualifikasi **minimum**; alat pengujian utama dan jenisnya, seperti tes tertulis, kinerja dan **pelatihan**, test lisan dan evaluasi pengalaman; wawancara tenaga-kerjaan; **dan** kinerja selama masa percobaan. Keputusan tentang data tes juga perlu **dihubungkan** dengan faktor-faktor eksternal lain pada tes itu. Satu pola yang **sangat** bermanfaat untuk menghubungkan dua dari faktor-faktor eksternal ini **adalah**, keputusan tingkat resiko sosial, dan banyaknya peserta. Kecuali validitas **tesnya** menentukan rangking para peserta, maka semua harus dipertimbangkan **dan** diseleksi berdasar faktor-faktor lainnya.

Standar memberikan banyak tujuan termasuk mempertimbangkan tiga (3) **tingkatan** resiko sosial, tiga (3) kondisi pasar tenaga kerja, dan sembilan (9) **situasi** yang ada, dan masing-masing menghasilkan beberapa masalah khusus, **dalam** menentukan *cut-off score* (Maslow, 1983:93). Dalam prakteknya *cut-off score* merupakan titik kritis informasi hasil pengujian yang menentukan **kebijakan** lolos tidaknya seseorang pada suatu tes atau siapa yang berkompeten

dan tidak berkompeten, siapa yang gagal dan siapa yang diijinkan atau siapa yang diakui kelulusannya oleh sebuah lembaga independen.

Pertimbangan tingkat resiko sosial yang dimaksud meliputi:

- a. perlindungan kesehatan dan kesejahteraan publik (ini adalah dasar pemikiran dan standar ini biasanya menyebutkan kompetensi minimum);
- b. peningkatan kualitas pelayanan kepada publik; dan
- c. pembuatan perekrutan lebih efektif dengan mendukung keputusan pemilihan diri sendiri.

Pertimbangan kondisi pasar tenaga kerja meliputi:

- a. pengawasan kepadatan di dalam pasar tenaga kerja yang longgar;
- b. perlindungan mereka yang telah bekerja dari persaingan, dengan pengawasan akses dan membatasi mobilitas; dan
- c. meyakinkan publik akan keadilan dan nilai persyaratan terbatas, sehingga publik akan mendukung standar ini, dalam area politik.

Pertimbangan lain dari situasi yang ada meliputi:

- a. penyelenggaraan kebijakan ketenagakerjaan nasional, khususnya peluang karier bagi wanita, kaum minoritas dan para penyandang cacat;
- b. peningkatan citra atau status jabatan atau profesi dan juga untuk menjaga status itu dengan rekan profesi dan dengan dinas-dinas yang bertanggung jawab untuk mengakreditasi lembaga-lembaga akademis dan kurikulumnya;
- c. patuh hukum dan peraturan khusus, misalnya, hukum yang berurusan dengan lisensi dan sertifikasi;
- d. dukungan atau rasional klasifikasi dan struktur penggajian;
- e. pengaruh kurikulum pendidikan dan pelatihan;
- f. dukungan perkembangan karier dan kelanjutan persyaratan kompetensi;
- g. pengurangan biaya pelatihan;
- h. pemberian penghargaan keahlian dan spesialisasi;
- i. pengurangan biaya penerapan standar ini.

Maslow (1983:92) mengamati bahwa seperempat dari angkatan kerja di Amerika Serikat memasuki ke dalam lebih dari 2000 jabatan dan yang profesinya diatur dengan ketat bekerja dengan pengawasan standar lisensi, sertifikasi, atau registrasi. Setiap instansi mempunyai kebijakan dalam

keputusan akan kesiapan untuk memasuki suatu jabatan atau profesi, tidak hanya berdasar pada satu tes, tetapi pada satu rangkaian yang sangat kompleks seperti informasi, pengukuran dan keputusan. Selain itu penilaian akademis, kesaksian diri dalam riwayat pribadi, dan catatan pengalaman kerja, kesaksian dari orang lain, uji untuk semua bidang, simulasi kerja, wawancara, tes kesehatan, keahlian dalam magang kerja, dan persyaratan hukum untuk kependudukan dan kewarganegaraan, juga penyelidikan untuk moral dan karakter. Karakteristik lain (*other characteristics*) merupakan bagian KSAOs yang terkait dengan kebijakan dalam keputusan memasuki suatu jabatan atau profesi seperti halnya pada konteks pekerjaan atau adaptasi di situasi lingkungan kerja individu termasuk usaha (*effort*), tanggung-jawab (*responsibility*), dan lingkungan pekerjaan (*working conditions*).

Validitas Tes

Bukti validitas didasarkan pada isi tes merupakan sumber utama dari bukti validitas yang mendukung penggunaan pemilihan atau promosi tes, hubungan yang kuat antara isi tes dan isi tugas harus digambarkan (standar 14.9). Selanjutnya Pasal 1.6 persyaratan standar pengujian psikologis dan pendidikan lebih kepada masalah validitas yang bergantung pada ketepatan dari isi pengujian, prosedur yang digunakan untuk mengelompokkan, dan pengembangan isi tes harus dijelaskan dan disesuaikan dengan referensi pengujian yang digunakan untuk mengukur apa yang ingin diketahui. Jika pendefinisian dari kriteria isi dari sampel perusahaan seperti kepentingan, keseringan atau kekritisian, maka kriteria-kriteria ini harus dijelaskan dan disesuaikan secara jelas.

Pendekatan untuk menentukan validitas adalah ketika tes digunakan untuk memeriksa KSA individu, maka interpretasi nilai tes memerlukan keterlibatan standar atau nilai *cut-off* (Shepard, 1983:61). *Cut-off scores* dan standar kinerja seperti dua sisi mata uang. *Cut-off scores* merupakan proses operasional dari standar *performance* (kinerja), sedang standar kinerja mengartikulasikan penafsiran yang diusulkan oleh sebuah *cut-off scores*. *Cut-off scores* oleh para ahli pengukuran sering diarahkan kepada sebuah penentuan standar (*standard setting*) seperti yang dinyatakan oleh Goodwin, (1996:249). *Standard setting* terutama dihubungkan dengan perkembangan tes dengan acuan kriteria (sebagai pertentangan dari acuan norma) dalam pengambilan sebuah keputusan (Goodwin, 1996:249; Kane, 2002a:15). *Standard setting* menjadi penting sejalan dengan perubahan pendidikan

berbasis standar, hal ini tumbuh dari tuntutan publik karena mereka juga ikut bertanggung-jawab terhadap pendidikan. Hasil tes uji sertifikasi terdiri dari uji profesi dan tes keahlian khusus bertujuan untuk menentukan standar kelulusan. Pada Pasal 14.14 AERA, APA & NCME (1999:161) dinyatakan bahwa isi pengujian **dicakup** dari pengujian yang berkualitas harus dijelaskan secara jelas dan **disetarakan** dengan pentingnya isi dari performa kualitas dan nilai dalam suatu pekerjaan atau profesi.

Model Kontinum

Jaeger, 1989:492 dan Kane, 2002b:6 menyatakan bahwa kebanyakan **metoda *standard-setting*** yang ada dapat dikategorikan sebagai model kontinum. Model kontinum terdiri atas model yang berfokus pada tes (*test-centered*) dan/atau model berfokus pada testee (*examinee-centered*). Model kontinum dibagi dalam tiga kategori yaitu *judgmental models*, *empirical models* dan *combination models*. Prosedur model *judgmental* memerlukan pertimbangan isi tes kompetensi seperti tingkat kesukaran butir tes; model *empirical* memerlukan pertimbangan langsung tentang kompetensi testee; dan model *combination* memerlukan pertimbangan *abilities* dari testee pada ranah butir yang diases oleh sebuah tes kompetensi. *Judges* atau *rater* adalah **pengambil keputusan** dalam panel diskusi yang terlibat dalam tugas *standard-setting* disyaratkan mempunyai pengalaman dalam bidang kompetensi yang diujikan.

Beberapa parameter dan strategi spesifik disyaratkan oleh Bennett (1998:9-11) bila menggunakan prosedur *standard-setting* HSC (*Higher School Certificate*) adalah sebagai berikut:

- 1) **Profil *rater*.** *Rater* yang terlibat dalam tugas *standard-setting* harus sangat berpengalaman dalam hal mengajar.
- 2) **Jumlah *rater* dalam tim.** Disarankan kira-kira 6 orang dalam satu tim, karena memungkinkan terjadinya diskusi, pada tim yang besar diskusi akan menjadi dangkal. Yang penting antara *rater* mempunyai pemahaman cukup dan bidang keahlian dalam semua aspek menyangkut materi yang sedang diuji.
- 3) **Penggunaan data kinerja siswa yang diperoleh dari analisis *latent trait*.** Umpan balik *rater* yang konsisten pada kinerja siswa sebagai hasil penggunaan model *latent trait* (ciri tersembunyi) merupakan suatu pertimbangan proses *standard-setting*.

- 4) Penggunaan catatan siswa. *Rater* menggunakan catatan siswa sebagai pertimbangan sebelum keputusan dibuat.
- 5) Penggunaan pendekatan kompensasi. *Score* dalam suatu pengujian merupakan penjumlahan yang diperoleh pada tiap-tiap materi. Pengalaman dan pengamatan guru menunjukkan siswa pada semua level dapat berada di atas atau di bawah harapan pada butir-butir di bawah kondisi pengujian. Sehingga sering suatu kinerja lemah pada satu butir tetapi menjadi seimbang pada suatu butir kinerja baik lainnya.
- 6) Penggunaan pendekatan kompromi. Di dalam suatu sistem berbasis standar, ketika skala kinerja telah dibuat dan dikalibrasi maka perkembangan dari tahun ke tahun harus ditetapkan untuk mengetahui keterkaitan dengan prestasi siswa.

Fokus prosedur *test-centered* adalah pada pertimbangan sifat tes atau butir (Jaeger, 1989:293). *Test-centered* dievaluasi oleh pengambil keputusan yang mempertimbangkan keahlian minimal. Pengambil keputusan *rater* diminta memperkirakan testee yang relevan KSAnyanya tepat pada standar kinerjanya, dan kemudian *rater* membuat pertimbangan tentang tingkat kesulitan butir. Beberapa pendekatan yang difokuskan kepada butir tes (*Test/Item-Centered*) dalam penentuan *cut-off scores* yang sederhana dan banyak dikembangkan peneliti adalah metode Angoff (1971), dan modifikasi metode Angoff (Shepard, 1983:62 dan Impara & Plake, 1997: 363). Pendekatan lain seperti metode dari Nedelsky (1954), Ebel (1972), Jaeger (1978), dan pendekatan Bookmarking (Lewis, Mitzel,&Green, 1996) menjadi referensi dengan segala keunggulan dan kelemahan dalam penentuan standar keberhasilan. Metoda yang berfokus *examinee-centered* meliputi dua prosedur yaitu *borderline-group procedure* dan *contrasting-groups procedure* (Jaeger, 1989: 496). Pengelompokan ini didukung oleh Ebel 1979 dalam Mardapi 1999:40, bahwa kesalahan pengukuran dapat diperkecil bila digunakan banyak kelompok (kategori). Metode ini akan membandingkan ke dua distribusi sumberdaya secara bergantian dan nilai *cut-off* diatur pada titik terbaik untuk memisahkan kategori-kategori tersebut.

Bebas Quota dan Quota Tetap

Interpretasi pembuatan keputusan yang spesifik dari sebuah nilai dibedakan menjadi dua hal yaitu bebas kuota dan kuota tetap (Shepard, 1983:65). Interpretasi keputusan nilai kelulusan dilakukan dengan mengelompokkan calon dari nilai tertinggi sampai ke nilai terendah. Pada saat

tes adalah bebas kuota, standar absolut menjadi penting karena informatif dan realistis. Standar absolut lebih fleksibel apabila terjadi perubahan pada situasi empiris tanpa mengubah tingkat kelulusan seseorang. Keputusan berdasarkan kuota tetap sebaliknya mempertimbangkan standar kelulusan. Seseorang dinyatakan lulus dengan syarat *performance* yang sudah ditentukan, sehingga jumlah kelulusan dapat banyak-banyaknya. Pertimbangan dari pengukuran beracuan kriteria (*criteria-referenced*) adalah lebih adil karena kualifikasi minimal telah ditetapkan sebelumnya. Kebanyakan dalam situasi prosedur *standard setting* akan memerlukan keseimbangan dari kedua perspektif tersebut.

Kesimpulan

Di Indonesia beberapa instansi sudah mempunyai kebijakan dalam kelulusan akan kesiapan untuk memasuki suatu jabatan atau profesi, tidak hanya berdasar pada satu tes, tetapi pada satu rangkaian kompleks seperti seleksi, pengukuran dan keputusan. Guru sebagai unsur pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Maslow (1983:98) menyarankan penggunaannya teori keputusan statistik sebagai cara untuk meminimalkan kesalahan klasifikasi (kesalahan positif atau negatif) dalam pembuatan tes, karena cara ini lebih unggul untuk proses pembuatan keputusan yang bergantung pada butir-butir tes tersebut.

Prosedur pertimbangan kelulusan yang bermakna untuk tujuan seleksi, seleksi atau promosi sudah semestinya ditentukan secara efektif, akurat dan berkeadilan. Satu kelebihan penting dari metode ini adalah penggunaan IRT (*Item Response Theory*), untuk memetakan butir pada distribusi dimana standar ditentukan. Walaupun Kane (2002a:22) menyatakan bahwa tinjauan suatu pendekatan *examinee-centered* mempunyai keuntungan baik untuk pengaturan standar yang berbasis praktis pada suatu pengujian klasifikasi daripada pendekatan *test-centered*, namun di sisi lain masalah *test-centered* tetap menjadi pelengkap data yang tidak dapat diabaikan.

PUSTAKA

1. ———. Department of Civil Service/Governor's Office of Employee Relations Work Force and Succession Planning-Tools & Resources. [Http://www.pscfp.gc.ca/research/personnel/comp_ksao_e.htm](http://www.pscfp.gc.ca/research/personnel/comp_ksao_e.htm) diambil 27 September 2005.
2. American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education (1999). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: American Psychological Association.
3. Bennett John (1998). Setting Standards and Applying Them across Different Administrations of Large-Scale, High-stakes, Curriculum-based Examinations. *A paper summarising key issues, research and practices associated with setting performance standards in examinations and their implications for the setting of standards in the NSW Higher School Certificate program on November 1998 in Sidney, Australia*.
4. Fine, Sidney A. 1986. Job Analysis. In Ronald Berk (Ed.), *Performance Assessment, Method and Applications* (p.53-81). Baltimore & London: The Johns Hopkins University Press.
5. Kane, M.T. (2002a). Practice-Based standards Setting. *The Bar Examiner*, August 2002.
6. Kane, M.T. (2002b). Conducting Examinee-Centered standards Setting Studies Based on Sandards of Practice. *The Bar Examiner*, November 2002.
7. Inpara, J.C., & Plake, B.S. (1997). Standard-setting: An alternative approach. *Journal of Educational Measurement*, 34, 353-366.
8. Jager, R. M. (1989). Certification of student competence. In R. L. Linn (Ed.), *Educational measurement* (3rd ed., pp. 485-514). New York: American Council on Education/Macmillan.
9. Kurniadi. (2001). *Pengujian sebagai Bagian Peningkatan Kualitas Pembelajaran*. Pidato Pengukuhan Guru Besar. Padang: Universitas Negeri Padang.
10. Mardapi (1999). *Estimasi Kesalahan Pengukuran dalam Bidang Pendidikan dan Implikasinya pada Ujian Nasional*. Pidato Pengukuhan Guru Besar di UNY Yogyakarta tanggal 11 September 1999.

11. Maslow, Albert P. (1983). Standars in Occupational Settings. In Anderson S.B., Helmick J.S., (Ed.), *On Educational Testing* (pp. 91–108). San Francisco: Jossey-Bass Pub.
12. Shepard, L.A. (1983). Standards for Placement and Certification. In Anderson S.B., Helmick J.S., (Ed.), *On Educational Testing* (pp. 61–90). San Francisco: Jossey-Bass Pub.

UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR

SECRET

STATION: 42A21) 38 H18/T13000

Debra L. Rupp

Dr. Wank Estidarsun

504362

PEMAKALAHAN

Scienze e Tecnologie Produzione e Sviluppo del Prodotto e del Processo di Produzione
Cervino, N. (2006). *La Tecnica della Produzione*. Neri Milani.



Dr. Khuraddin Tawc, M.S.

Kern