

SISTEM REKRUTMEN GURU DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN

**S.Adevia Ayu Kusumaning Putri
Karwanto**

Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: s.adevia.17010714073@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Tujuan penulisan artikel ilmiah ini untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis sistem rekrutmen guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Metode yang dilakukan dalam penulisan artikel ilmiah ini menggunakan studi kepustakaan. Data dikumpulkan melalui kajian teks dan hasil-hasil penelitian yang relevan. Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah: Pertama, data-data yang telah terkumpul diklasifikasi berdasarkan rumusan masalah yang dikaji. Kedua, data-data yang dikaji secara kualitatif dianalisis dengan menggunakan analisis isi. Ketiga, berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data, dilakukan pengambilan simpulan yang dilengkapi dengan saran-saran. Hasil kajian artikel ilmiah menunjukkan bahwa sistem rekrutmen guru yang berbasis pada penerapan sistem merit, kompetensi, moralitas, integritas, profesional, transparan dan akuntabel serta sesuai dengan peraturan atau regulasi yang ditetapkan pemerintah sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Kata kunci: sistem rekrutmen guru, peningkatan mutu pendidikan.

Abstract

The purpose of writing this scientific article is to know, explain and analyze the teacher recruitment system in an effort to improve the quality of education. This method of writing scientific articles uses literature studies. Files is collected through text studies and relevant research results. Files analysis is done by steps: First, the collected files is classified based on the formulation of the problem being studied. Second, qualitatively reviewed files are analyzed using content analysis. Third, based on the results of files analysis and interpretation, conclusions are taken that are equipped with suggestions. The results of scientific article studies show that the teacher recruitment system based on the application of merit system, competence, morality, integrity, professional, transparent and accountable and in accordance with the rules or regulations set by the government is needed in an effort to improve the quality of education.

Keywords: teacher recruitment system, improving the quality of education.

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai tempat berlangsungnya proses pendidikan. Kepala sekolah adalah salah satu personil sekolah yang memimpin dan memegang tanggung jawab bersama anggota sekolah guna mencapai tujuan bersama. Berada dalam satu tatanan sistem yang saling berkaitan, dimana bukan hanya tempat berkumpul murid

dan guru saja, akan tetapi membutuhkan pengelolaan yang efektif. Menjadi komponen dalam sistem pendidikan nasional di Indonesia,

Sekolah sangat memungkinkan memiliki masalah yang meresahkan bangsa dari generasi ke generasi, salah satunya kualitas pendidikan, dimana tidak lepas dari *output* yang diharapkan. Mempunyai potensi dan bakat menuju ke arah

yang lebih baik, serta berpengaruh terhadap tujuandari pendidikan nasional yang berimplementasi kepada proses dan hasil dari penyelenggaraan pendidikan itu sendiri, sehingga mampu memberikan kontribusi besar untuk pembangunan negara.

Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB XI pasal 39 menyatakan: (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknik untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, dan (2) Pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama diperuntukkan kepada seorang pendidik pada perguruan tinggi. Hal tersebut tidak lepas dari standar yang dimiliki oleh seorang pendidik dan tenaga kependidikan. Didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bab VI pasal 28 ayat 1 dan 2 menyatakan: (1) pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, dan (2) kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seseorang yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Terbukti bahwa pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas melalui ijazah dan sertifikat karena kesuksesan yang dicapai tidak semata-mata diperoleh dari berbagai sarana maupun media yang ada, tetapi sumber daya manusia juga sangat dibutuhkan untuk mengelola pendidikan. Manusia yang terdidik, memiliki kualitas tinggi, dan bermutu dibutuhkan guna mengembangkan keahlian dan membentuk budi pekerti serta kebudayaan negara yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan

kehidupan bangsa, dan menjadikan peserta didik memiliki kompetensi tinggi, beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berilmu, sehat, berprilaku mulia, mandiri, kreatif dan membentuk warga negara yang demokratis serta mampu bertanggungjawab. Tercetaknya lulusan yang unggul, sebagaimana yang telah disebutkan, tidak lepas dari peran kepala sekolah dan guru.

Salah satu faktor utama untuk melahirkan sumber daya yang berkompeten berada pada penerapan sistem merit, yaitu manajemen ASN (Aparatur Sipil Negara) dan kebijakan yang berlandaskan pada kemampuan, kualifikasi dan kapasitas dengan tanpa membedakan faktor keberagaman agama, jenis kelamin, keadaan cacat, politik dan ras. Dimana dalam pelaksanaannya terdapat manajemen rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan oleh kepala sekolah. Manajemen rekrutmen adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan menciptakan sumber-sumber lain untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Kepala sekolah sebagai intisari manajemen, ikut serta bertanggung jawab atas rekrutmen guru dan pemerataan mengajar dimana harus selektif dan sangat hati-hati dalam memilih calon pendidik, yang nantinya akan berpengaruh terhadap lulusan siswa. Dalam proses penyaringan ini pada prinsipnya merupakan upaya yang terstruktur dilakukan untuk lebih menjamin bahwa mereka yang lolos dianggap paling tepat berdasarkan syarat yang ditentukan maupun jumlah kebutuhan pendidik pada mata pelajaran tertentu. Latar belakang akademik guru yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, memiliki pengaruh sangat signifikan.

Terletak pada proses pembelajaran, jika kepala sekolah membiarkan guru mengajar tidak berdasarkan bidang akademik, pencapaiannya menjadi tidak maksimal dan berpengaruh terhadap turunnya mutu pendidikan. Dengan kata lain, sukses tidaknya sekolah dalam mengelola sistem pendidikan sebagian besar dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah.

Dalam proses menjalankan pendidikan disekolah tidak lepas dari permasalahan yang akan selalu ada. Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Menristekdikti) Mohammad

Nasir sadar betul bahwa industri dan perguruan tinggi masih belum terinterasi. Ditandai dengan banyaknya lulusan perguruan tinggi yang kerjanya tidak sinkron dengan bidang ilmunya. Sejalan dengan penjelasan Muhadjir Effendy Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) RI saat mengikuti Seminar Nasional pada tema repositioning pendidikan formal, non formal di Kota Malang, Jawa Timur, sabtu (22/10/2016) bahwa data pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, jumlah tenaga pendidikan SMK yang sejalan dengan bidang ilmunya hanya mencapai 22 persen. Kondisi ini, menjadikan pengembangan pendidikan terhambat “selain keterbatasan biaya juga calon guru tidak ada, sehingga tidak mungkin merekrut besar-besaran dalam waktu dekat. Apalagi pada bidang studi SMK sangat sedikit lulusan yang sesuai, seperti calon guru pariwisata, calon guru ketahanan pangan dll.

Berdasarkan wilayah Jogja, Kabid Sarinfra Industri Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (Disdikpora) pada Radar Jogja mengatakan bahwa “saat ini kekurangan guru SD Aparatur Sipil Negara itu lebih dari 700. Sementara setiap bulannya selalu ada yang pensiun. Padahal setiap SD setidaknya memiliki guru kelas yang PNS, paling tidak enam orang. Ditambah satu kepala sekolah, guru olahraga dan guru agama. Sementara untuk SMP, masih kekurangan guru PNS Sekitar 400-an. Apalagi guru yang sesuai dengan bidangnya belum mencukupi, sehingga keberadaan guru honorer sejatinya sangat dibutuhkan untuk mengatasi kekosongan tenaga pendidik. Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa guru honorer diperbolehkan mengajar meskipun tidak sesuai dengan bidangnya”. Hal ini berbanding terbalik dengan pendapat kepala Disdikbud Kaltara, beliau mengatakan pada Radar Kaltara bahwa “perlunya penrekrutmen kembali, tujuannya agar guru kontrak yang mengajar sesuai dengan kriteria yakni S1 dan mengajar sesuai bidangnya. Sebab saat ini masih ada guru yang belum memenuhi kriteria tersebut, misalnya ada lulusan bahasa Indonesia, mengajar komputer dll, hal semacam ini yang ingin ditertibkan”. Selaras dengan pernyataan tersebut, dimana kebijakan kepala sekolah dalam perekrutmen guru berperan penting dalam kualitas dan kesesuaian ijazah seorang guru. Di

lapangan para guru masih diterima bekerja walaupun tidak sesuai dengan bidang akademik hanya karena mengisi bidang studi yang kekurangan pengajar. Hal ini akan berpengaruh kepada guru baru untuk mengajukan sertifikasi. Dilihat dari syarat dan ketentuannya latar belakang akademik guru harus sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dalam hal ini, seorang guru dituntut untuk mengajar sesuai dengan kompetensinya.

Untuk menciptakan kompetensi, kualifikasi dan kinerja yang profesional berdasarkan kebijakan dan manajemen ASN (Aparatur Sipil Negara) hal yang tepat yaitu dengan menerapkan sistem merit. Tetapi, yang terjadi di lapangan, saat ini sistem merit mulai terkontaminasi dengan berbagai praktek negatif. Pada berbagai Negara-negara maju telah melaksanakan sistem merit dalam manajemen ASN. Dengan harapan Indonesia dapat menambah kompetensi yang ada. Akan tetapi undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang ASN masih dirasa kurang maksimal dalam bekerja (Ismail, 2019). Merujuk pada studi pendahuluan, penulis tertarik untuk mengkaji “Sistem Rekrutmen Guru dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan”. Kualitas seorang pendidik sangat berpengaruh terhadap lulusan peserta didik.

METODE

Metode yang dilakukan dalam penulisan artikel ilmiah ini menggunakan studi kepustakaan. Dijelaskan oleh Subagyo (1999), bahwa studi kepustakaan adalah sebuah penelitian dengan menyajikan data-data kepustakaan seperti teori untuk diteliti yang kemudian akan didapatkan hipotesa dan hasil yang rasional. Penelitian literatur adalah metode yang tidak harus melakukan studi lapangan untuk bertemu responden atau narasumber. Penelitian ini, penelusuran penulis bukan sekedar menyiapkan kerangka penelitian tetapi sekaligus juga memanfaatkan sumber pustaka untuk menemukan data penelitian (Zed, 2014).

Data dikumpulkan melalui kajian teks dan hasil-hasil penelitian yang relevan. Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah: Pertama, data-data yang telah terkumpul diklasifikasi berdasarkan rumusan masalah yang dikaji. Kedua, data-data yang dikaji secara kualitatif dianalisis dengan menggunakan analisis isi. Ketiga,

berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data, dilakukan pengambilan simpulan yang dilengkapi dengan saran-saran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil dari artikel ini ditulis dengan menelaah semua jurnal yang dipilih, penulis menggunakan studi literatur sebagai metode penelitian yang nantinya akan menciptakan temuan penelitian. Temuan-temuan ini pula akan melahirkan pandangan baru terkait saran dan masukan penulis selaras dengan judul penelitian.

Suwandi (2016) menjelaskan bahwa prolematika pengadaan guru bersumber pada tiga perkara, yaitu ketidaksesuaian kualifikasi guru berdasarkan kualifikasi pelamar, mutasi guru tidak sesuai dengan kualifikasi guru, serta formasi guru tidak sesuai dengan kebutuhan.

Hasil penelitian Hidayat dan Asriyantini (2020) menyebutkan bahwa model rekrutmen tenaga pendidik di MTs 'Aisyiyah 1 Palembang mulai kegiatan perencanaan rekrutmen, evaluasi sumber-sumber tenaga pendidik, penetapan keperluan guru seleksi, penugasan, tujuan tenaga pendidik dirasa cukup baik. Dilihat dari semua proses rekrutmen yang telah dilakukan oleh sekolah tersebut, tetapi kurang dalam kegiatan monitoring dikarenakan masih adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keilmuannya dan masih terdapat guru yang mendapat tugas lebih dari satu sehingga kerancuan akan keprofesionalismenya, hal ini menjadikan kegiatan pengelolaan guru belum maksimal.

Penelitian Utami (2019), perlunya membenahi program rekrutmen tenaga pendidik yang kurang efektif, beliau berharap pemerintah serta pimpinan sekolah segera mempraktikkan prinsip kesesuaian dalam rekrutmen. Prinsip yang dimaksud adalah kesesuaian antara individu dan organisasi, kesesuaian sekolah dengan guru, kesesuaian guru dengan peserta didik dan kesesuaian antara konteks mengajar dengan kualifikasi guru. Dalam mendukung ke-empat prinsip tersebut diharapkan pemerintah mampu bekerja sama dengan institusi penyedia calon tenaga pendidik agar tersedia tenaga pendidik

yang berkualitas guna menjawab keperluan tenaga pendidik di Indonesia.

Kholidah (2018) mengatakan bahwa peran kepala sekolah saat mengetahui terdapat kekosongan jabatan adalah melakukan perekrutan dengan melalui beberapa tahapan, yaitu perencanaan, penyebaran berita, mengumpulkan lamaran, seleksi dan penempatan. Agar memiliki acuan dan aturan yang jelas sehingga perlunya menggunakan SOP, akan tetapi belum dapat berjalan sebagaimana mestinya karena masih adanya penerimaan tenaga pendidik dengan faktor kedekatan keluarga dan permainan orang dalam, penerimaan tenaga muda yang belum memiliki soft skillnya. Terjadinya praktik rekrutmen yang negatif dengan alasan kekurangan biaya.

Penelitian Bachtar (2016) mengatakan bahwa tenaga pendidik yang berlatar belakang guru pada lembaga PAUD yang belum berkualifikasi S-1 diharap selalu belajar membenahi segala dimensi yang berhubungan dengan kelembagaan melalui pengkajian dan selalu mengembangkan dirinya, karir serta terus menambah kualitas diri, dengan begitu pendidik dan tenaga kependidikan lebih sering ikut serta dalam seminar, workshop, diklat, uji kompetensi dan sosialisasi. Dengan penuh perhatian, hendaknya dilakukan dengan sungguh-sungguh dan mampu dipastikan mutu pendidikan menjadi lebih baik dimasa mendatang.

Rajalola dan Hasim (2018) menjelaskan bahwa rekrutmen guru yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate, melaksanakan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik berpedoman pada usulan kepala sekolah. Kegiatan perencanaan kebutuhan ini berguna untuk tercukupi kebutuhan pada instansi, dengan menelaah faktor internal dan faktor eksternal. Dimulai dari menganalisis sumberdaya tenaga pendidik yang tersedia. Analisis ini meliputi dua hal, yaitu spesifikasi kerja dan deskripsi kerja, dimana pada spesifikasi kerja melingkupi kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas, sedangkan deskripsi kerja merupakan pemaparan tugas yang harus dilaksanakan.

Temuan penelitian Murti, dkk (2017) terdapat beberapa kendala yang ditemui dalam penetapan rekrutmen calon tenaga pendidik di Kabupaten

Aceh Selatan tahun 2014 yaitu banyak sekali pelamar guru berasal dari bukan kependidikan yang berakta. Selain itu, minimnya sarana pendukung tes dengan teknik computer, lemahnya jaringan internet dan rendahnya kemampuan calon tenaga pendidik dalam mengoperasikan komputer.

Nuryani dan Handayani (2020) menjelaskan bahwa rendahnya kualitas tenaga pendidik di Indonesia disebabkan oleh: 1) Rendahnya sistem Peningkatan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). 2) Belum efektif pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. 3) Kapasitas guru yang belum berkualifikasi S-1. 4) Tidak sinkronnya ilmu disiplin dengan studi yang telah diampu.

Hal senada berdasarkan hasil penelitian Rahayu, dkk (2018) mengatakan bahwa pada penyaringan administrasi, yang perlu disiapkan oleh pelamar yaitu: 1) Mengumpulkan surat lamaran. 2) Mempunyai kriteria pendidikan Sarjana (S1) selaras dengan kekosongan tenaga pendidik yang dibutuhkan sekolah, tetapi sekolah masih membuka peluang untuk calon pelamar dari program studi non pendidikan. 3) Memiliki akta IV dengan syarat bersedia mengikuti pendidikan linierisasi jika diperlukan.

Rosmi (2019) menganggap bahwa prosedur rekrutmen yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo sudah baik. Dengan beberapa prosedur mulai dari tahap lamaran, seleksi bahan, tes tulis, wawancara dan yang terakhir pengumuman. Kegiatan rekrutmen ini telah terjadwal pada tahun ajaran baru dan melihat keperluan tenaga pendidik dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bungo. Maka pencarian guru baru menjadi terbatas. Ketentuan dalam hal penggajian dengan melalui dana APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah).

Penelitian Aliyyah, dkk (2017) mengatakan bahwa proses rekrutmen di SD Pertiwi mempunyai tiga langkah, yaitu seleksi, tes dan orientasi. Setelah dinyatakan lulus, kepala sekolah memilih guru profesional sebagai pamong untuk membimbing guru baru dalam menyesuaikan progress mengajarnya.

Hasil penelitian Wahyudi (2016), menjelaskan bahwa permasalahan pada perguruan tinggi islam diantaranya, kualifikasi akademik yang masih tidak selaras dengan

kompetensi pendidikan minimum berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh relevansi jurusan dan pemerintah dengan substansi yang diampu, hak tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, semangat kerja yang rendah. Berdasarkan sistem dan manajemen pendidikan perguruan tinggi, terdapat beberapa permasalahan, salah satunya, minimnya sumber daya manusia dalam memperbaiki kapasitas institusi pendidikan dan problema rekrutmen yang masih banyaknya penyalagunaan dan KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme). Menurutnya untuk menyelesaikan beberapa problem tersebut dengan menciptakan kejujuran, tanpa pandang bulu dan rekrutmen yang dilakukan secara transparan.

Viadero (2018) mengatakan statistik menunjukkan guru A.S tumbuh 13% dalam 4 tahun. jauh melebihi kenaikan 2%. tetapi pada kota Guilford kekurangan guru khususnya pendidikan khusus, bahasa asing, matematika, sains dan ilmu computer. Pusat Data dan Pekan Pendidikan Universitas Washington, menyatakan bahwa kekurangan tenaga pendidik pada bagian wilayah khusus seperti pedesaan.

Berry et al., (2011) menyatakan bahwa pada survei pendidikan khususnya daerah pedesaan masih kekurangan tenaga pendidik apalagi yang sesuai dengan kualifikasinya. Sehingga guru non pendidikan mengisi kekosongan kursi tersebut dengan catatan selalu meningkatkan kualitas diri dengan mengikuti beberapa pelatihan.

Penelitian Barmby (2006) sampai pada simpulan yang menyatakan bahwa sedikitnya guru mata pelajaran di Inggris dan Wales, diharapkan pembuat kebijakan mampu mengatasi hal ini dengan meningkatkan perekrutan dan retensi dalam mata pelajaran tersebut. Alasan masalah tersebut muncul adalah beban kerja disekolah. Memang, sejak tahun 2005, pemerintah Inggris telah mengurangi pekerjaan administrasi yang dikerjakan oleh guru. Sehingga akan berdampak pada perekrutan dan retensi guru pada tahun mendatang dengan berubahnya persepsi guru sehubungan dengan masalah ini.

Gallo dan Beckman (2016) mengatakan bahwa penelitian di Amerika Serikat oleh Arnold, Neman, Gaddy, dan Dean menjelaskan sembilan pokok prioritas pendidikan dimasa depan, salah satunya kualitas guru, terutama yang berhubungan dengan perekrutan, pengemangan, dan retensi guru dalam

konteks pedesaan. Institut Statistik UNESCO (UIS) pada tahun 2011 memprediksi bahwa di tahun 2015, seluruh dunia terdapat dua juta kursi tenaga pendidik diperlukan, dan tahun 2030 permintaan guru akan melonjak sampai 25,8 juta, terhitung untuk seluruh dunia. UNESCO mengakui bahwa minimnya guru merupakan hambatan dalam mencapai Education for All (EFA) dan Millennium Development Goals (MDG).

Wilkin dan Nwoke (2011) menjelaskan bahwa perekrutan tenaga pendidik CTE telah sukses di New York, dengan melibatkan departemen pendidikan kota, universitas negeri dan serikat guru. Calon tenaga pendidik harus mempunyai nilai akademik yang baik dan telah terpenuhinya ketentuan untuk masuk ke City University of New York (CUNY) dengan memiliki nilai tes bupati, skor Tes Bakat Skolastik (SAT), dan telah dinyatakan lulus tes keterampilan dasar CUNY meliputi membaca, menulis dan matematika.

Hasil penelitian Bulger et al., (2015) mengungkapkan bahwa perlunya perekrutan calon tenaga pendidik dengan memeriksa literatur pada berbagai kriteria berikut: 1) mengidentifikasi karakteristik calon guru, 2) menyesuaikan prinsip dasar yang telah ditetapkan, 3) mampu mengimplikasikan/berinteraksi dengan peserta didik, 4) perekrutan tenaga pendidik terpenuhi sesuai kebutuhan.

Hasil penelitian Morgan dan Kritsonis (2008) menganggap bahwa kurang sadarnya warga sekolah tentang kebutuhan guru baru yang berkualitas. Keberhasilan guru ditentukan dengan keberhasilan siswa, jika siswa yang berprestasi menjadi prioritas, harusnya pengembangan tenaga pendidik baru juga harus diprioritaskan. Problema tersebut memaksa kepala sekolah untuk memeriksa metode inovatif dengan merekrut guru baru. Membentuk kemitraan universitas untuk perekrutan awal, kemudian melakukan pelatihan kerja diperuntukkan karyawan baru pada awal tahun ajaran. Kepala sekolah juga harus mengintegrasikan faktor penting lainnya guna menciptakan kompetensi guru dan kualitas.

White dan Reid (2008) menjelaskan bahwa harusnya lebih memfokuskan perhatian secara

global tentang perekrutan dan retensi tenaga pendidikan yang berkualitas tinggi bagi sekolah yang berada di pedesaan untuk mengatasi kekurangan guru yang terjadi di Australia. Dalam melekatkan perekrutan dan retensi tenaga pendidik, Simone dan Jo-Anne memberi saran untuk proses pembelajaran harus lebih mempersiapkan dengan memahami dan melihat kurikulum dengan penuh kesadaran dan perhatian pada konsep tersebut.

Ball dan Forzani (2009) berpendapat bahwa kunci keberhasilan pembelajaran adalah guru yang berkualitas. Namun, sebagian besar berfokus pada sistem perekrutan guru. Penulis mengatakan bahwa hal semacam itu tidak cukup tanpa perbaikan mendasar pada kurikulum pendidikan.

Dalam penelitian Syker, dkk (2010) mengatakan bahwa sebagian besar guru mungkin profesional dalam mengajar peserta didik, tetapi kurang mampu dalam keterampilan dan jabatan untuk menjadi pembimbing yang efektif untuk guru baru atau pemula. Penulis bermaksud untuk memasukkan masalah tersebut kedalam analisis kesulitan terkait perekrutan guru.

Dari telaah beberapa jurnal diatas, dapat dipahami bahwa perbaikan-perbaikan terkait sistem rekrutmen guru sangat penting dilakukan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan adanya perekrutan yang jujur dan transparan dan akuntabel akan melahirkan tenaga pendidik yang kompeten, profesional, berintegritas, bermoral dan berkarakter sehingga dapat mewujudkan lulusan yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Pembahasan

Kodratnya manusia terlahir sebagai makhluk sosial yang dalam hidupnya selalu membutuhkan orang lain. Hidup bermasyarakat membuat manusia akan berkembang dengan selalu gotong royong dan melakukan kegiatan berdampingan dengan manusia lain. Seluruh kegiatan manusia akan mengalami turun atau naiknya kualitas diri.

Sistem Merit

Dalam rangka meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh tenaga pendidikan, kepala sekolah dapat menerapkan sistem merit. Konsep sistem merit menggambarkan tentang aspek profesional

kerja dari tenaga pendidik (Woodard, 2005). Sistem merit menurut Moekijat (1991), yaitu sebuah sistem kepegawaian, dalam proses mempekerjakan pegawai berlandaskan kemampuan, artinya pemilihan orang terbaik. Dimana adanya perbandingan kemampuan atau kecakapan yang berdampak pada masing-masing seleksi dan kemajuan diri.

Brotharsojo (2003) mengemukakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru dengan menerapkan konsep punishment dan reward. Apabila guru dirasa baik maka akan diberi penghargaan atau reward, tetapi jika guru melakukan hal yang buruk akan diberi punishment atau hukuman.

Pendapat Fallon, yang dikutip oleh McCrudden (1998), menjelaskan lima konsep merit. Pada model pertama, merit diartikan bahwa memiliki persamaan dengan kronisme, non-diskriminasi atau favoritisme politik. Model kedua merit bersifat serupa dengan pemikiran sehat umum, yang dimaksud disini bahwa kompetensi yang dipilih agar mencapai sasaran harus dilihat sebagai hal yang umum berkualitas di masyarakat. Model ketiga, menghubungkan jasa dengan aktivitas yang ketat. Konsep keempat dari merit adalah model ini lebih mengikat beberapa pendapat mengenai sifat kerja yang mampu mengakomodasi kegiatan kerja daripada sejauh yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan ini. Model ini lebih mengarah menentukan arah yang lebih umum mengenai elemen dalam pekerjaan, sehingga model keempat inilah yang layak sebagai daya serap untuk melahirkan hasil pekerjaan tertentu. Model terakhir merit yaitu pantas sebagai penghasil kebermanfaatn bagi institusi. Model kelima ini, merit tidak mendefinisikan apa yang dimaksud dengan kecakapan seseorang yang direkrut untuk melaksanakannya.

Hal senada menurut Sulardi (2005) menjelaskan indikator sistem merit mencakup rekrutmen guru yaitu: 1) perencanaan matang dengan teknik yang kreatif; 2) semua pihak yang terlibat mampu mempertanggung jawabkan; 3) Perekrutan guru memiliki kualitas diri; 4) berlaku adil kepada semua pelamar, dengan tidak pandang bulu, baik dalam hal budaya, jenis kelamin, ras, agama dll; 5) seluruh pelamar mempunyai harapan yang sama berdasarkan

kualitas, kemampuan dan pengetahuan; 6) praktek seleksi mampu dipertanggung jawabkan bahwa hanya peserta yang berkualitas mendapat posisi yang sesuai; 7) guru yang telah diterima harus dilindungi dari berbagai penipuan untuk tujuan politik. Dengan penerapan sistem merit yang tepat akan dapat meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Manajemen

Dalam usaha mencapai tujuan perlunya menerapkan ilmu manajemen agar mampu terlaksana secara efektif dan efisien, karena keberhasilan suatu pekerjaan atau kegiatan dilihat dari manajemennya. Jika manajemennya baik dan teratur maka pekerjaan itu akan berhasil, dimana arti manajemen itu sendiri adalah sebuah perangkat beserta pelaksanaan proses dalam fungsi terkait. Empat fungsi manajemen yang terkenal dengan POAC (*planning organizing, actuating, dan controlling*).

Secara teratur dan sistematis akan tercapainya visi misi organisasi dan memecahkan masalah, dengan adanya perencanaan yang merupakan bagian awal dari proses manajemen. Perencanaan rekrutmen merupakan skema dalam meningkatkan kebutuhan masa depan dalam hal tenaga pendidik sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) di dunia pendidikan, guna mengidentifikasi kebutuhan tenaga ahli yang akan direkrut atau dipekerjakan (Mangkunegara. 2015).

Undang-undang RI No. 14 pasal 24 ayat 1 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa pemerintah wajib mencukupi kebutuhan tenaga pendidik, dalam hal jumlah, kualifikasi akademik, ataupun dalam kompetisi secara merata guna menjamin berjalannya kesatuan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal serta menjamin berlangsungnya pendidikan dasar dan menengah yang pemerintah jalankan. Selanjutnya pada ayat 3 pada pasal yang sama menyebutkan bahwa pemerintah kabupaten/kota wajib mencukupi kebutuhan tenaga pendidik, dalam hal jumlah, kualifikasi akademik, ataupun dalam kompetisi secara merata guna menyajikan satuan pendidikan dasar, pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal selaras dengan kewenangan (Depdiknas. 2003:12).

Penerapan empat fungsi manajemen sangat penting dilakukan dalam pelaksanaan system

rekrutmen guru dalam upaya mewujudkan pendidikan yang berkualitas. George R. Terry memperkenalkan empat fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengawasan, para ahli banyak memperluas arti dari fungsi manajemen, tetapi banyak arti tersebut sudah masuk didalam POAC (*planning, organizing, actuating, controlling*). Keempat hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

Planning (perencanaan) yaitu langkah-langkah sistematis yang disusun secara teratur guna mencapai tujuan organisasi dalam pemecahan masalah tertentu pada setiap lembaga pendidikan dengan langkah pertama kepala sekolah membuat informasi tentang rekrutmen tenaga pendidik baru guna mengisi bangku kosong dilihat dari kriteria jabatan yang kosong. Ditetapkannya beberapa kriteria seperti calon guru dengan bukti ijazah yang dibutuhkan, jumlah calon guru tidak kurang dan tidak lebih. Kepala sekolah tidak bekerja sendiri tetapi juga melibatkan peran kepala tata usaha, yayasan sekolah serta waka-waka dalam menyusun rencana rekrutmen tenaga pendidik.

Organizing (pengorganisasian) adalah mengalokasikan tugas-tugas bagi yang berperan dalam kegiatan rekrutmen selaras dengan kualifikasi Sumber Daya Alam (SDM) tersedia. Penempatan staf (*Staffing*) dalam pengorganisasian sangat perlu dengan memperhatikan kompetensi dari setiap staf.

Actuating (Pelaksanaan) yaitu pengorganisasian setiap anggota kelompok untuk bekerja dengan tekun dan menyelesaikan tugasnya selaras dengan deskripsi pekerjaan setiap pihak yang terlibat dalam proses perekrutan. Dapat diartikan bahwa *actuating* adalah bagian dari misi. Sedangkan untuk Visi adalah sebuah rencana. Program kerja harus sudah disiapkan sebelumnya, selanjutnya rencana kerja menyesuaikan. Pastinya setelah proses pelaksanaan berjalan akan ada situasi yang berubah, disini dapat dilihat kompetensi dan keahlian pelaku rekrutmen dengan cara bagaimana menyelesaikan masalah sehingga hasil rekrutmen tenaga pendidik akan tetap berjalan sesuai tujuan awal.

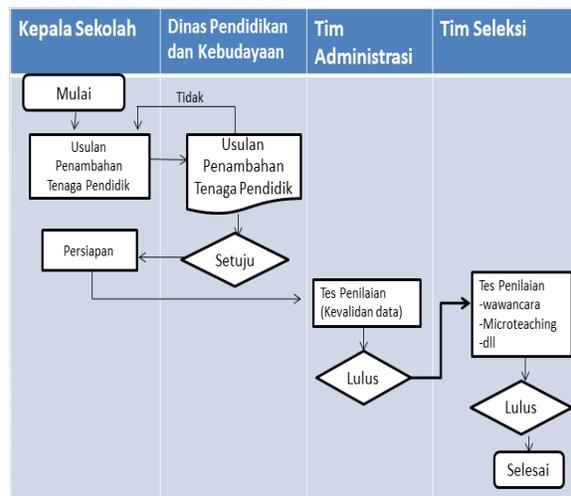
Controlling (Pengawasan) diperlukan agar perekrutan berjalan sesuai dengan rencana awal, baik dalam sistem pengawasan, inspeksi hingga audit. Hal ini bukan hanya sebagai pengendalian program dan kegiatan organisasi, tetapi juga memonitoring, jika dirasa perlu dapat melakukan evaluasi.

Alur Rekrutmen Guru

Perlunya alur sistem rekrutmen guru yang jelas akan menciptakan transparansi dalam prakteknya. Berikut alur rencana perekrutan guru secara jelas sebagaimana dijelaskan pada tabel 1.

Menilik sajian tabel pada gambar diatas menunjukkan bahwa, adanya praktek rekrutmen guru berawal dari kepala sekolah mengusulkan kepada Dinas Pendidikan dan Budaya dalam rangka penambahan tenaga pengajar. Jika telah disetujui, barulah kepala sekolah melakukan berbagai persiapan, seperti membentuk tim seleksi, tim administrasi, menetapkan kriteria yang harus dipenuhi pelamar dll. Selanjutnya dilakukanlah kegiatan rekrutmen, seorang pelamar mengikuti beberapa test. Tugas tim administrasi adalah memeriksa kevalidan data, bila dirasa valid, kemudian pelamar mengikuti test oleh tim seleksi. Setiap lembaga memiliki model perekrutan berbagai macam. Secara umum pada test seleksi yang dinilai yaitu *microteaching* (mengajar), wawancara, dan komputer.

Tabel 1 Alur Rencana Perekrutan Guru.



Selanjutnya alasan terjadinya rekrutmen, yaitu perluasan kegiatan organisasi, berdirinya

organisasi baru, pekerja yang pindah ataupun berhenti lahirnya pekerjaan baru (Gomes, 2003).

Hasibuan (1990) menjelaskan bahwa terdapat beberapa kualifikasi yang harus terpenuhi, seperti; 1) faktor usia, karena akan berpengaruh pada kondisi fisik, kemampuan kerja, mental dll. 2) Kemampuan, hal ini akan menunjukkan mampu tidaknya seseorang mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. 3) Jenis kelamin, perlu diperhatikan karena sifat pekerjaan. Hal ini tidak lepas dari faktor tampang karena penampilan dan kerapian yang terlihat dari luar menunjukkan kepribadian seseorang. 4) Kejujuran, karena adalah kunci untuk memutuskan tugas kepada seseorang, sebuah instansi tidak akan memberikan tugas atau mempekerjakan karyawan yang tidak jujur, 5) Disiplin terhadap diri sendiri ataupun peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dalam rekrutmen.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat disimpulkan. Pertama, sistem rekrutmen memiliki arti sebuah proses guna mencari dan mendapatkan SDM yang tepat sebagai pengisi kekosongan jabatan tertentu dalam suatu instansi atau organisasi. Kedua, sistem rekrutmen guru (tenaga pendidik) dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu perekrutan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dengan mengkonfirmasi kepada Dinas Pendidikan dan Budaya, dimana dalam hal penggajian didapat dari dana BOS atau dana APBN. Ketiga, perbaikan sistem rekrutmen tenaga pendidik berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi mengajar. Keempat, adanya tenaga pendidik profesional berdampak pada lahirnya peserta didik yang berprestasi, hal tersebut dapat tercipta jika sistem perekrutan berjalan dengan jujur, transparan dengan menerapkan sistem merit, sehingga tidak lagi ada sistem titip atau sanak family. Kelima, skema sistem rekrutmen tenaga pendidik, yaitu perencanaan, wawancara, tes *microteaching* (mengajar), bimbingan, penyesuaian dan penugasan tenaga pendidik yang lulus seleksi harus sesuai dengan kebutuhan sekolah. Keenam, calon pendidik harus memiliki latar belakang pendidikan yang selaras dengan bidang yang

dipilihnya serta memiliki pengalaman-pengalaman mengajar yang sesuai dengan kapabilitas dan rekam jejak pelamar. Ketujuh, sistem rekrutmen guru yang berbasis pada penerapan sistem merit, kompetensi, moralitas, integritas, profesional, transparan dan akuntabel serta sesuai dengan peraturan atau regulasi yang ditetapkan pemerintah sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Saran

Saran-saran dalam penulisan artikel ilmiah ini dapat dijelaskan sebagai berikut. Pertama, bagi Dinas Pendidikan, (a) hendaknya membenahi sistem rekrutmen tenaga pendidik yang sesuai dengan bidangnya atau selaras dengan ijazah yang dimiliki guru; (b) hendaknya dalam proses rekrutmen guru melalui sistem merit karena disini hal utamanya yaitu kinerja dan kemampuan, bukan memperhitungkan perekrutan negatif, yang didalamnya menyusun perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen yang matang, pencarian calon tenaga pendidik yang berkualitas, profesional dan kompeten; (c) hendaknya dalam proses rekrutmen perlu saling komunikasi, koordinasi dan sinergi antara Dinas Pendidikan dan kebudayaan, Sekretaris, Kabid Kepegawaian, Kepala Bidang dan Kepala seksi. Dengan adanya kerja sama yang baik akan memperoleh data-data calon tenaga pendidik yang valid, maka calon guru betul-betul telah memenuhi kriteria dan prosedur yang ditetapkan berdasarkan peraturan dan perundangan yang berlaku. Kedua, bagi peneliti selanjutnya. Pada penelitian-penelitian ke depan, tema-tema yang perlu dibahas untuk peneliti selanjutnya adalah: (a) manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan; (b) manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyyah, R. R., Lutfah, S. A., & Lathifah, Z. K. (2017). Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Sekolah Dasar. *Didaktika Tauhidi Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*. 4(2): 75-86.
- Bachtiar, M. Y. (2016). Pendidikan dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Publikasi Pendidikan*. 6(3): 196-202.
<https://doi.org/10.26858/publikan.v6i3.2275>.

- Ball, D. L., & Forzani, F. M. (2009). The Work Of Teaching And The Challenge For Teacher Education. *Jurnal of Teacher Education*. 60(5): 497-511.
<https://doi.org/10.1177/0022487109348479>
- Barmby, P. (2006). Improving Teacher Recruitment and Retention: The Importance of Workload and Pupil Behaviour. *Educational Research*. 48(3): 247-265.
<http://dx.doi.org/10.1080/00131880600732314>
- Berry, A. B., Petrin, R. A., Gravelle, M. L., & Farmer, T. W. (2012). Issues in Special Education Teacher Recruitment, Retention, and Professional Development: Considerations in Supporting *Rural Teachers Education Quarterly*. 30(4):3-11.
<https://doi.org/10.1177/875687051103000402>
- Bulger, S., Jones, E. M., Taliaferro, A. R., & Wayda, V. (2015). If You Build It, They Will Come (or Not): Going the Distance in Teacher Candidate Recruitment. *Quest*. 67(1): 73-92.
<http://dx.doi.org/10.1080/00336297.2014.984731>
- Brotoharjo, J. W. (2003). *System Merit*. Jakarta: Muara Kencana.
- Depdiknas. (2003). Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Gallo, J., & Beckman, P. (2016) A global view of rural education: Teacher preparation, recruitment and retention. *Global Education Review*. 3(1):1-4.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hidayat & Asriyantini. (2020). Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik. *Jambura Journal of Educational Management*. 1(2): 60-70.
<https://doi.org/10.37411/jjem.v1i2.163>
- Ismail, N. (2019). Merit System dalam Mewujudkan Transparansi Pembinaan Karier Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Universitas Gorontalo*. 10(1): 33-42.
- Jawapos. "Guru Honorer Mulai Resah". 29 Januari (2020).
<https://radarjogja.jawapos.com/2020/01/29/guru-honorer-mulai-resah/> (diakses pada pukul 13.40 WIB, tanggal 24 Februari 2020).
- Kaltaraprov. "Guru Kontrak diseleksi Ulang". 29 November (2017).
<https://kaltara.prokal.co/read/news/15637-800-guru-kontrak-diseleksi-ulang> (diakses pada pukul 09.20 WIB, tanggal 18 Januari 2020).
- Kholidah, Z. (2018). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Swasta. *Jurnal Studi Keislaman*. 8(2): 237-251.
- Kompas.com. "Mendikbud: Guru SMK yang Sesuai Bidang Studi Hanya 22 Persen". 22 Oktober (2016).
<https://edukasi.kompas.com/read/2016/10/22/16201691/mendikbud.guru.smk.yang.sesuai.bidang.studi.hanya.22.persen> (diakses pada pukul 17.14 WIB, tanggal 09 Desember 2020).
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Rosda Karya.
- McCrudden, C. (1998). *Merit Principles*. Oxford. *Journal Of Legal Studies*; 18(4).
- Moekijat. (1991). *Administrasi Kepegawean Negara*. Bandung: Mandar Maju.
- Morgan, M. M., & Kritsonis, W. A. (2008). A National Focus: The Recruitment, Retention, and Development of Quality Teachers in Hard-to-Staff Schools. *National Journal For Publishing And Mentoring Doctoral Student Research*. 5(1): 1-7.
- Murti, W., A. R., Murniati., & Niswanto. (2017). Studi Evaluatif Tentang Kebijakan Pemerintah Kabupaten Aceh Selatan Dalam Rekrutmen Calon Guru Tingkat Sekolah

- Menengah Tahun 2014. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*. 5(3):141-146.
- Rajaloe, N. I., & Hasim, R. (2018). Manajemen Perencanaan Dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate. *Jurnal Pendidikan*. 16(1): 11-28. <http://dx.doi.org/10.33387/j.edu.v16i1.617>
- Nuryani, D., & Handayani, I. (2020). Kompetensi Guru Di Era 4.0 Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*. 224-237.
- Rahayu, M., Ulfatin, N., Juharyanto. (2018). Sistem Pengelolaan Guru Tidak Tetap (GTT) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan*. 1(3): 263-269. <http://dx.doi.org/10.17977/um027v1i32018p263>
- Rosmi. (2019). Sistem Rekrutmen Guru Agama Kontrak Pada Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten. *Jurnal Teori dan Riset Administrasi Publik*. 3(2): 79-86.
- Suwandi. (2016). Analisis Studi Kebijakan Pengelolaan Guru Smk Dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. 23(1):90-100. <https://doi.org/10.21831/jptk.v23i1.9358>
- Subagyo, A. (1999). *Studi Kelayakan: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Sulardi. (2005). Impelementasi Kebijakan Rekrutmen dan Seleksi CPNS Daerah di Era Otonomi Daerah (Studi Kasus di Kota Surabaya, Kabupaten Tabanan dan Kabupaten Lombok). PhD Thesis. *University of Brawijaya*.
- Syker, G., Bird, T., & Kennedy, M. (2010). Teacher Education: Its Problems and Some Prospects. *Journal of Teacher Education*. 61(5): 464-476. <https://doi.org/10.1177/0022487110375804>
- Tirto.id. "Menristekdikti Sebut Ada Sarjana Bekerja Tak Sesuai Bidangny". 10 Mei 2019. <https://tirto.id/menristekdikti-sebut-ada-sarjana-bekerja-tak-sesuai-bidangny>
- [dwZR](#) (diakses pada pukul 16.43 WIB, tanggal 09 Desember 2020).
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Utami, S. (2019). Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia Melalui Peningkatan Kualitas Personal, Profesional, Dan Strategi Rekrutmen Guru. *Jurnal Universitas Sultan Agung Tirtayasa*. 2(1): 518-527.
- Viadero, D. (2018). Teacher Recruitment and Retention: It's Complicated. *Education Week*, 37(18), 4-5.
- Wahyudi, K. (2016). Problematika Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi Islam. *Jurnal Pendidikan dan Keislaman*. 4(1): 65-84.
- White, S., & Reid, J-A. (2008). Placing Teachers? Sustaining Rural Schooling through Place consciousness in Teacher Education. *Journal of Research in Rural Education*, 23(7), 1-11.
- Wilkin, T., & Nwoke, G. I. (2011). Career and Technical Education Teacher Shortage: A Successful Model for Recruitment and Retention. *Journal of STEM Teacher Education*, 48(1), 21-35. <http://doi.org/10.30707/JSTE48.1Wilkin>
- Woodard, C. A. (2005). Merit by Any Other Name: Reframing the Civil Service First Priciple. *Public Administration Review*, 65(1): 109-116. <https://doi.org/10.1111/j.15406210.2005.00435.x>
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.