

STUDI EVALUATIF TENTANG KEBIJAKAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN DALAM REKRUTMEN CALON GURU TINGKAT SEKOLAH MENENGAH TAHUN 2014

Wilya Murti,¹Murniati AR,² Niswanto²

¹ Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

² Prodi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala, Indonesia

Koresponden: wilyamurti@yahoo.co.id

Abstract: *The purpose of this study is to explore government policy in South Aceh in 2014 for: (1) a recruitment program; (2) mechanisms and strategies in recruitment of prospective teachers; and (3) the obstacles encountered in the recruitment process. This study uses a qualitative approach and descriptive method. Subjects are Regional Secretary, Head of Human Resources, the Selection Committee, and the principal of South Aceh District Government. The results show that: (1) Government policy on teachers' recruitment program in South Aceh district in 2014 is a follow-up program set by the central government. The recruitment is based on the recruitment program of civil servant candidates implemented under the existing provisions, in recruitment system, needed formation (vacancies) and etc.; (2) Recruitment mechanisms are conducted through several stages, namely recruitment announcement, the file collection, file preparedness announcements, recruitment tests, results announcement, and the publication of the decree. Meanwhile, strategy used in determining the candidate qualification of accredited Teacher Training Institutions (LPTK) is by using Computer Assisted Test (CAT); and (3) The obstacles encountered in determining the recruitment of teachers are lacking of facilities to conduct tests using computerized systems, weak internet signal and poor human resource skills in operating computers.*

Keywords: *Evaluative Study, Policies, Recruitment, and Teacher Candidates*

Abstrak: Kebijakan adalah kearifan yang dimiliki oleh seseorang, sedangkan kebijakan adalah aturan tertulis hasil keputusan formal organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kebijakan pemerintah Aceh Selatan tahun 2014, yaitu: (1) program kebijakan dalam perekrutan guru; (2) mekanisme dan strategi terhadap perekrutan guru; dan (3) kendala-kendala yang dijumpai dalam penentuan perekrutan guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Subjek penelitian ini adalah: Sekretaris Daerah, Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, Panitia Seleksi, dan Kepala Sekolah/guru pada Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) program kebijakan pemda dalam perekrutan guru di Kabupaten Aceh Selatan tahun 2014 merupakan program tindak lanjut kebijakan yang telah ditetapkan pusat, yaitu perekrutan CPNS yang dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang telah ada, baik itu sistem perekrutan, formasi yang dibutuhkan; (2) mekanisme perekrutan adalah: melalui tahapan pengumuman, pengumpulan berkas, penyeleksian berkas, pengumuman kesiapan berkas, tes, dan pengumuman kelulusan, serta pemberian SK. Sedangkan strategi yang dilakukan adalah: menentukan kualifikasi lulusan PTK yang terakreditasi dengan menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT); (3) kendala-kendala yang dihadapi dalam penentuan perekrutan calon guru adalah: kurangnya sarana pendukung untuk mengikuti tes dengan sistem komputerisasi, di samping sinyal internetnya yang lemah dan kemampuan sumber daya personal dalam menggunakan komputer masih rendah.

Kata kunci: Studi Evaluatif, Kebijakan, Rekrutmen, dan Calon Guru

PENDAHULUAN

Salah satu unsur dari kegiatan pendidikan nasional adalah tenaga pendidik (guru). Kedudukan guru sebagai tenaga profesional dan ilmuwan sangat strategis dalam sistem pendidikan nasional. Dengan dikeluarkannya Undang-undang Pendidikan Nomor 14 Tahun

2005 tentang guru dan dosen yang tertuang dalam pasal 45 ditetapkan bahwa: "guru wajib memiliki kualifikasi profesional, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang disyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas serta

memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB II Pasal 3 menyatakan bahwa: “pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Untuk itu, peran serta pemerintah dalam dunia pendidikan sangat diperlukan terutama sekali dalam menetapkan kriteria dan kebutuhan guru yang akan diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Penetapan kriteria dan jumlah *quota* guru yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan di lapangan, sehingga dengan demikian akan memberikan efek yang baik bagi dunia pendidikan. Pendidikan pada hakikatnya sebuah usaha di mana peserta didik diharapkan bisa menyelesaikan persoalan-persoalan dalam kehidupannya.

Dalam penelitian ini penulis melakukan studi pendahuluan, dan menemukan beberapa permasalahan dalam proses perekrutan calon guru di Kabupaten Aceh Selatan, antara lain ada guru yang kurang mampu mengajar, jarang masuk melaksanakan tugas sebagai guru, dan ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan ilmu yang diampunya. Berdasarkan data yang penulis temukan tersebut semua itu disebabkan oleh proses perekrutan tenaga guru tidak melaksanakan tes praktek mengajar, formasinya yang tidak sesuai dengan kebutuhan, dan penempatan guru yang tidak merata. Hal ini mengindikasikan adanya perekrutan calon pegawai negeri sipil (CPNS) guru yang tidak profesional, serta terkesan tidak melakukan pendataan yang tepat tentang jumlah kebutuhan guru yang dibutuhkan.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang bersifat studi evaluatif tentang sistem perekrutan. Dalam hal ini penulis ingin mengetahui apa yang menjadi program kebijakan, mekanisme dan strategi, serta kendala apa saja yang ditemukan dalam penentuan perekrutan calon guru di Kabupaten Aceh Selatan tahun 2014.

Belum ada penelitian yang khusus dilakukan tentang proses perekrutan tenaga guru di Kabupaten Aceh Selatan, akan tetapi penulis mempelajari dari penelitian-penelitian sebelumnya di kabupaten yang lain sebagai landasan referensi penulis yang berhubungan dengan sistem perekrutan tenaga guru. Dalam penelitian tersebut, penulis menelaah ada beberapa masalah yang belum terjawab, seperti pendistribusian yang tidak jelas, formasi yang tidak sesuai dengan kondisi kebutuhan, serta tidak melaksanakan tes praktek mengajar. Berdasarkan gambaran di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “bagaimanakah kebijakan pemerintah Kabupaten Aceh Selatan dalam rekrutmen guru tahun 2014?”. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui program kebijakan, mekanisme dan strategi, serta kendala-kendala dalam perekrutan calon guru di Kabupaten Aceh Selatan tahun 2014.

Dalam penelitian sebelumnya pernah di bahas tentang sistem perekrutan yang kurang baik yang berakibat kepada terjadinya korupsi, kolusi, dan nepotisme. Hal ini disebabkan oleh seleksi calon pegawai negeri sipil (CPNS) yang tidak profesional, salah satunya adalah seleksi hanya dipusatkan pada wawancara bukan pada hasil seleksi tes yang diperoleh. Di samping itu juga pemerintah daerah seharusnya melakukan pembinaan kepada panitia seleksi untuk melakukan pemetaan yang ideal baik penempatan maupun pendistribusian, bahkan diperlukan juga dalam proses penyeleksian calon CPNS guru untuk dilakukan tes praktek mengajar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang merupakan penelitian yang mendeskripsikan kondisi subjek penelitian pada saat penelitian dilaksanakan. Data yang diperoleh seperti hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan, analisis dokumen, catatan lapangan, disusun peneliti di lokasi penelitian, tidak dituangkan dalam bentuk dan angka-angka. Peneliti segera melakukan analisis data dengan memperkaya informasi, mencari hubungan, membandingkan, menemukan pola atas dasar data aslinya (tidak ditransformasi dalam bentuk angka). Dengan mempertanyakan bagaimana program kebijakan, mekanisme dan strategi, serta kendala-kendala apa saja dalam proses perekrutan calon guru di Kabupaten Aceh Selatan tahun 2014. Variabel dalam penelitian ini adalah: Sekda, Kepala BKPP, Panitia Seleksi, dan Kepala Sekolah/ Guru pada pemerintahan Kabupaten Aceh Selatan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu reduksi data, display data, dan verifikasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan Pemda dalam Perekrutan Guru di Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2014. Melihat kepada standar yang digunakan pihak Pemda Aceh Selatan dalam perekrutan dapat dipastikan bahwa pihak pemda hanya menjabarkan keputusan pusat yang disesuaikan dengan kearifan lokal, serta disesuaikan dengan kebutuhan di lapangan. Saat ini jumlah guru di semua jenjang pada Kabupaten Aceh Selatan adalah berjumlah 3400 orang. Dengan perincian untuk tingkat SMA/ SMK berjumlah 658 orang, untuk tingkat SMP/ MTsN berjumlah 676 orang, untuk tingkat SD/ MIN berjumlah 1838 orang, dan untuk TK berjumlah 228 orang. Pemerintahan Kabupaten Aceh Selatan tahun 2014 merekrut tenaga guru untuk tingkat sekolah menengah sebanyak 53 orang. Hal ini

dengan prioritas 12 orang untuk guru tingkat menengah pertama dan 41 orang untuk tingkat sekolah menengah atas.

Proses pemetaan dilakukan oleh setiap SKPD kemudian diteruskan kepada pihak BKPP dan ditelaah tingkat kebutuhan, untuk kemudian dimusyawarahkan dan diverifikasi sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Pihak panitia beranggapan bahwa penggunaan sistem komputer akan menjamin keterukuran sebuah proses perekrutan.

Hal ini selaras dengan pasal 56 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 ditetapkan bahwa: "Masyarakat berperan dalam peningkatan mutu pelayanan pendidikan melalui dewan pendidikan, komite sekolah atau madrasah". Sebagaimana diketahui bahwa Dewan Pendidikan di Kabupaten/Kota pada umumnya belum banyak dirasakan perannya dalam peningkatan mutu pendidikan di kabupaten/kota, bahkan dalam proses pembentukannya pun dikuasai pihak-pihak tertentu yang kurang menguasai masalah pendidikan.

Suwanto dan Priansa, (2011) menyatakan bahwa: "desentralisasi adalah penyerahan otoritas pusat ke daerah-daerah; dekonsentrasi adalah penyerahan tanggung jawab layanan sektor tertentu pada perwakilan pemerintah pusat di daerah; delegasi adalah pengalihan tanggung jawab untuk membuat keputusan dan mengatur pengelolaan layanan publik kepada pemerintah daerah; privatisasi adalah pengalihan otoritas sektoral kepada usaha-usaha swasta; dan otonomi merupakan arah balik dari desentralisasi (yang berangkat dari otoritas pusat yang diserahkan kepada daerah), dan merupakan pengakuan atas otoritas daerah".

Dengan demikian, desentralisasi bidang pendidikan berarti penyerahan kewenangan (otoritas) pemerintah pusat ke pemerintah daerah dan masyarakat. Dari terminologi tersebut maka desentralisasi pendidikan menganut prinsip *good governance is less governing* (penyelenggaraan pemerintahan yang

baik adalah lebih kurang mengatur). Desentralisasi pendidikan adalah penyerahan wewenang penyelenggaraan pendidikan kepada masyarakat, karena jika wewenang pusat hanya dipindahtangankan ke daerah, maka yang akan terjadi adalah oversentralisasi pada tingkat kabupaten/kota.

Mekanisme dan Strategi dalam Perekrutan Guru di Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2014

Pemilihan guru yang tepat memang sangat sulit. Karena pemilihan guru yang tepat membutuhkan beberapa hal yang sangat menguras tenaga. uru ideal adalah dambaan peserta didik. Memang perekrutan guru yang ideal membutuhkan banyak tenaga, waktu dan biaya yang banyak. Sering kali setelah terjadi perekrutan guru banyak sekali ketidakbaikan dalam memilih guru. Aspek yang ditempuh dalam perekrutan hanya mengandalkan faktor kognitif. Ujian penyaringan (seleksi) calon pegawai negeri sipil hanya mengandalkan ujian tertulis.

Implementasi kebijakan menentukan keberhasilan suatu proses dimana tujuan serta dampak kebijakan dapat dihasilkan. Untuk itu, Agustino (Usman, 2013) mengemukakan bahwa "implementasi kebijakan dikenal dengan dua pendekatan, yaitu: pendekatan *top down* dan pendekatan *bottom up*". Di samping itu perlu diperhatikan unsur implementasi kebijakan secara mutlak, yaitu: unsur pelaksana, program yang dilaksanakan, dan kelompok sasaran.

Tujuan umum rekrutmen adalah untuk menyiapkan sejumlah calon pegawai yang berkualitas dan potensial bagi organisasi. Tujuan spesifik rekrutmen berdasarkan Wirawan (2015) adalah sebagai berikut:

- 1) untuk menetapkan kebutuhan rekrutmen organisasi masa sekarang dan yang akan datang hubungannya dengan perencanaan SDM dan *job analysis*;
- 2) untuk meningkatkan sejumlah calon pelamar kerja dengan biaya minimum;
- 3) untuk membantu meningkatkan angka keberhasilan dari proses seleksi dengan

menurunkan sejumlah pelamar kerja yang bermutu rendah (*underqualified*) atau bermutu terlalu tinggi (*overqualified*) dengan jelas;

- 4) untuk membantu menurunkan kemungkinan pelamar kerja yang setelah direkrut dan diseleksi, akan hengkang dari organisasi setelah beberapa saat kemudian;
- 5) untuk memenuhi tanggung jawab organisasi bagi program tindakan persetujuan dan hukum lain serta kewajiban sosial yang berurusan dengan komposisi pegawai;
- 6) untuk mengawali identifikasi dan menyiapkan pelamar kerja potensial yang akan menjadi calon pegawai yang sesuai;
- 7) untuk meningkatkan keefektifan organisasi dan individu dalam jangka pendek dan panjang; dan
- 8) untuk mengevaluasi keefektifan teknik dan pencarian rekrutmen yang beragam dari semua jenis pelamar kerja.

Perekrutan pegawai dapat ditentukan dari berbagai sumber. Prioritas utama dititikberatkan pada orientasi manajemen pegawai berdasarkan pertimbangan dan kebijakan yang diambil. Keseimbangan penentuan sumber mungkin merupakan hal yang perlu mendapat pertimbangan manajemen SDM. Namun, ini tidak menjamin bahwa kelangsungan organisasi bergantung pada keseimbangan penentuan sumber pegawai.

Kendala-Kendala yang Dijumpai dalam Penentuan Perekrutan Calon Guru di Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2014

Kendala dalam proses perekrutan tenaga guru di Kabupaten Aceh Selatan adalah jumlah pelamar pada guru lebih didominasi oleh tenaga non kependidikan yang mempunyai akta empat (A-IV). Sementara pihak panitia telah mengumumkan kriteria penerimaan adalah tenaga kependidikan yang lulusan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang terakreditasi. Di samping itu juga terdapat kendala dalam sarana dan prasarana pendukung

seperti minimnya jumlah komputer, lemahnya sinyal internet, dan kurang mampu pihak peserta dalam mengoperasikan komputer.

Melihat kepada kendala yang dialami dalam proses perekrutan tenaga guru di Kabupaten Aceh Selatan tahun 2014, hendaknya panitia pusat dan panitia daerah mencari solusi yang tepat. Sehingga kendala yang dialami tersebut teratasi dan tidak menghambat proses perekrutan. Akan tetapi dalam kenyataannya, rekrutmen sering menghadapi berbagai permasalahan yang seringkali menimbulkan ketidakpuasan pada salah satu pihak atau lebih.

Stephen Robbin (Hasibuan, 2013) mendefinisikan bahwa “analisis jabatan sebagai suatu bentuk pengembangan uraian terperinci dari tugas-tugas yang harus dilakukan dalam suatu jabatan, penentuan hubungan dari satu jabatan dengan jabatan lain yang ada, dan penentuan tentang pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan-kemampuan lain yang diperlukan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara efisien dan efektif”.

Menurut Bangun (2012) bahwa “analisis jabatan adalah proses pengumpulan informasi secara sistematis terhadap berbagai informasi terpercaya dan relevan, berhubungan dengan pekerjaan, dan asal-usul dari suatu jabatan tertentu”. Hal senada juga dikemukakan oleh Bernardin & Russel, (Pidarta, 2011) bahwa: “*Job analisis is the process of gathering information about a job*”.

Analisis pekerjaan memiliki arti yang sama dengan analisis jabatan, yaitu proses pengumpulan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan seorang pekerja secara sistematis yang bertujuan untuk menentukan kesesuaian dan ketepatan dalam mengisi jabatan.

KESIMPULAN

1. Program kebijakan pemda di Kabupaten Aceh Selatan tahun 2014 dalam perekrutan guru merupakan program tindak lanjut

kebijakan yang telah ditetapkan pusat, yaitu perekrutan CPNS yang dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang telah ada, baik itu sistem perekrutan, formasi yang dibutuhkan, serta penempatan yang dialokasikan.

2. Mekanisme dan strategi dalam perekrutan guru di Kabupaten Aceh Selatan tahun 2014 adalah melalui tahapan-tahapan biasa saja, antara lain pengumuman, pengumpulan berkas, penyeleksian berkas, pengumuman kesiapan berkas, tes dengan menggunakan sistem komputer (*Computer Assisted Test*), dan pengumuman kelulusan, serta pemberian SK. Dalam proses penyeleksian tidak melakukan tes wawancara dan *peer teaching* terhadap rekrutmen tenaga guru. Sedang strategi yang digunakan adalah pemetaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi yang dirumuskan oleh pemerintah pusat, dan kendala-kendala yang dijumpai dalam penentuan perekrutan calon guru di Kabupaten Aceh Selatan tahun 2014 adalah banyaknya pelamar tenaga guru dari non kependidikan yang berakta. Di samping itu kurangnya sarana pendukung tes dengan sistem komputerisasi, di samping sinyal internetnya yang lemah dan kemampuan sumber daya manusia personil dalam menggunakan komputer masih rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrizul dan Yoesrizal. 2011. *Rekrutmen dan Penempatan Pegawai*. Jurnal. FISIP Universitas Riau: Riau
- Husaini, U. 2013. *Manajemen; Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Made, P. 2011. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Cet. II. Rineka Cipta, Jakarta.
- Malayu, H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang*

Guru dan Dosen.

*Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang
Sistem Pendidikan Nasional.*

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya
Manusia Indonesia; Teori Psikologi
Hukum ketenagakerjaan, Aplikasi
dalam Organisasi Bisnis, Pemerintah
dan pendidikan.* PT. Raja Grafindo
Persada: Bandung.