

**PENGELOLAAN REKRUTMEN GURU
DI SEKOLAH DASAR ISLAM BAITUNNUR BLORA**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan Kepada
Program Studi Manajemen Pendidikan
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister dalam Ilmu Manajemen Pendidikan**



Oleh

**AINUR ROFIQ
NIM : Q100100093**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2012**

LEMBAR PENGESAHAN

Naskah Publikasi berjudul

**PENGELOLAAN REKRUTMEN GURU
DI SEKOLAH DASAR ISLAM BAITUNNUR BLORA**

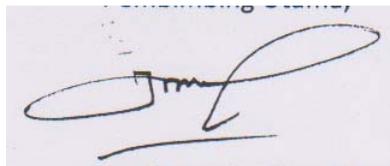
Oleh:

AINUR ROFIQ

Q100100093

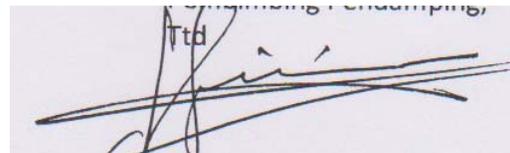
Telah disetujui oleh:

Pembimbing Utama,



Prof. Dr. Abdul Ngalim, M.M., M.Hum.

Pembimbing Pendamping,



Dr. Samino, M.M.

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2012

PENGELOLAAN REKRUTMEN GURU DI SEKOLAH DASAR ISLAM BAITUNNUR BLORA

oleh

Ainur Rofiq¹, Abdul Ngalim², Samino³

¹Kepala SMP Negeri 2 Jepon, Blora

²Staf Pengajar Universitas Muhammadiyah Surakarta

³Staf Pengajar Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstract

The focus of this research is the management of teacher recruitment. The objectives of this research are to describe the planning on teacher recruitment, the implementation on teacher recruitment, and the teacher's empowerment on after recruited in Baitunnur Islamic Elementary School of Blora.

This research is an educational ethnography design. The location of this research is in Baitunnur Islamic Elementary School of Blora. The time of this research is in second semester of academic year 2011/2012. The informants in this research are the principle, the class teacher and the subject teacher. The methods of collecting data in this research are in depth interview, observation and documentation. Checking for the data, the researcher uses triangulations, which are sources triangulations and methods triangulations.

The results of this research are 1) School evaluates the requirement of the new teachers, whether as subject teacher, as assistant, or as class teacher. Then, it suggests recruiting the new teacher to the institute and with its agreement followed with preparing the committee of recruitment and give the information about the vacancy to the community. 2) School implements the requirement of the new teachers on steps and continuously, those are 1) administrative evaluation, 2) written test, 3) interview and micro teaching, and 4) apprentice for three moths. 3) the recruited new teachers as honourer are given academics tasks according to the school requirements and achieve compensation. They are involved on nonacademical activities in the school and deciding making. They also got instruction from the principal and guidance from the senior teachers.

Keywords: management, planning, recruitment, empowerment, teacher

Pendahuluan

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara professional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain: 1) pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. 2) pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi (Herawan, 2010: 233).

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan dengan tegas bahwa setiap guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Penjaminan mutu pendidik dilakukan melalui pengembangan sistem rekrutmen yang lebih transparan, akuntabel, dan komprehensif sehingga dapat diperoleh tenaga tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten, berbakat, berminat dan profesional. Peningkatan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan dengan pola pengembangan program pendidikan D-4 dan/atau sarjana strata satu (S-1), termasuk pola pendidikan jarak jauh dengan memanfaatkan TIK. Pola pelatihan yang dikembangkan perlu mengedepankan perubahan paradigma dari *learning by teaching* menuju *learning by experiencing*. (Renstra Depdiknas, 2005: 108).

Mulai sekarang rekrutlah guru-guru yang memang memiliki kualifikasi tinggi pada bidangnya. Syarat bagi guru untuk dapat mengajar dengan baik adalah guru

yang memiliki kapasitas penguasaan materi yang telah memadai. Guru harus benar-benar kompeten dengan materi yang akan diberikannya. Guru yang tidak kompeten tentu tidak akan dapat menghasilkan siswa yang kompeten. Selain itu, guru harus memiliki komitmen yang benar-benar tinggi dalam usaha untuk mengembangkan kurikulum. Guru yang memiliki motivasi rendah tidak akan dapat melaksanakan KBK. Hal ini dikarenakan KBK menuntut kerja keras guru untuk mempersiapkan dan melaksanakannya di kelas. Setelah itu berikan pelatihan tentang pembelajaran sebanyak-banyaknya dan biarkan mereka berkreasi di kelas (Rizal, 2009:18).

Rekrutmen guru baru menjadi kegiatan rutin setiap tahun. Sekolah yang membutuhkan guru baru menyampaikan lowongan pekerjaan sehingga dapat diketahui oleh masyarakat yang berminat. Selanjutnya sekolah membentuk Panitia Rekrutmen Tenaga Kependidikan yang akan melakukan seleksi secara bertahap. Menurut Handoko (2000: 26), seleksi penerimaan pegawai dapat melalui beberapa tes, yaitu Test Psikologis (*Psilological Test*), Test Pengetahuan (*Knowledge Test*), *Perfomance Test*, dan Interview. Dari hasil seleksi tersebut akan ditentukan beberapa orang yang layak untuk mengikuti praktik pembelajaran selama dua minggu dan dilanjutkan dengan magang selama tiga bulan.

Guru dengan kualitas SDM yang tinggi dan memiliki kompetensi profesional keguruan berperan sebagai salah satu factor penentu kualitas mutu pendidikan di samping factor lain yang sama pentingnya. Jadi, setiap guru sudah seharusnya memiliki kompetensi profesional keguruan dalam jenjang pendidikan apa pun, kompetensi-kompetensi lainnya adalah kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogic dan kompetensi social. Secara teoritis keempat jenis kompetensi tersebut tidak mungkin dapat dipisah-pisahkan. Guru yang intelektual dan terampil mengajar tentu harus pula memiliki pribadi yang baik dan mampu melakukan social adjustment dalam masyarakat. Keempat kompetensi tersebut terpadu dalam bentuk karakteristik tingkah laku guru (Harsono, 2010: 30).

SD Islam Baitunnur Blora yang merupakan salah satu sekolah swasta di Kecamatan Blora, Kabupaten Blora juga membutuhkan guru yang mampu melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik. Sekolah yang beroperasi sejak tahun 2006 ini terus melakukan rekrutmen guru baru setiap tahun. Dalam perkembangannya hingga Tahun Pelajaran 2011/2012, SD Islam Baitunnur Blora mempunyai 256 peserta didik dengan 11 rombongan belajar. Pada kelas I hingga kelas V menerapkan sistem kelas paralel. Hanya kelas VI yang menjadi satu-satunya kelas tunggal karena bersamaan dengan awal pengoperasiannya. Perkembangan yang tergolong pesat ini juga membutuhkan guru yang memenuhi kualifikasi akademis dan mempunyai kompetensi sebagai tenaga pendidik. Untuk itu, rekrutmen terus dilakukan setiap tahun di SD Islam Baitunnur Blora.

Sesuai dengan uraian di atas, fokus dalam penelitian ini adalah, “Bagaimanakah pengelolaan rekrutmen guru di SD Islam Baitunnur Blora?” Tujuan dalam penelitian ini adalah 1) mendeskripsikan perencanaan rekrutmen guru di SD Islam Baitunnur Blora, 2) mendeskripsikan pelaksanaan seleksi guru di SD Islam Baitunnur Blora, dan 3) mendeskripsikan pemberdayaan pascaseleksi guru di SD Islam Baitunnur Blora.

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan kajian dalam upaya untuk mendalami pengelolaan pelaksanaan rekrutmen guru disuatu lembaga pendidikan. Manfaat praktis dari penelitian ini 1) bagi peneliti sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia, 2) bagi institusi dapat digunakan sebagai acuan dan pengetahuan terhadap sesuatu yang terjadi di sekolah tersebut, dan sekaligus dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memajukan sekolah dimasa mendatang, 3) bagi peneliti lain dapat memberikan informasi tambahan atau pembanding bagi peneliti lain yang masalah penelitiannya sejenis.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan desain etnografi pendidikan. Menurut Harsono (2007: 156), etnografi pendidikan lebih mengacu pada sebagian atau keseluruhan proses pendidikan.

Lokasi penelitian adalah SD Islam Baitunnur Blora yang merupakan salah satu sekolah swasta yang baru beroperasi pada tahun 2006. SD Islam Baitunnur Blora melakukan kegiatan rutin rekrutmen tenaga kependidikan setiap tahun, baik guru maupun karyawan.

Informan dalam penelitian ini terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru senior dan guru baru di SD Islam Baitunnur Blora. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara kepada informan. Peneliti juga melakukan observasi dan dokumentasi.. Dokumentasi dilakukan dengan menganalisis dokumen yang terkait dengan focus penelitian, diantaranya 1) Daftar Hadir Calon Tenaga Kependidikan, 2) Hasil Penilaian Seleksi Penerimaan Pegawai Baru, 3) Naskah Tes Tertulis, dan 4) Dokumen Surat Pemberitahuan.

Proses analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif. Analisis data dilakukan terdiri dari 3 jenis alur kegiatan yang dilakukan secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan menggunakan triangulasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Triangulasi Sumber dan Triangulasi Metode. Triangulasi Sumber dilakukan dengan cara membandingkan sumber yang diperoleh dari sumber yang berbeda, misalnya menganalisis data dari kepala sekolah dan guru. Data-data yang diperoleh dari kepala sekolah dan guru kemudian dibandingkan kesesuaiannya. Triangulasi Metode dilakukan dengan cara membandingkan data yang diperoleh dari metode yang berbeda, misalnya menganalisis data dari wawancara, observasi berperan aktif dan dokumentasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian ini merupakan pengkajian tentang pengelolaan rekrutmen guru di SD Islam Baitunnur Blora, meliputi 1) perencanaan rekrutmen guru, 2) pelaksanaan seleksi guru, dan 3) pemberdayaan pascaseleksi guru.

Kebutuhan guru baru ini menjadi prioritas di SD Islam Baitunnur Blora. Setiap tahun, rekrutmen guru baru selalu dilakukan untuk dapat menunjang kegiatan pendidikan. SD Islam Baitunnur Blora sebagai sekolah yang dikelola oleh Yayasan Masjid Agung Baitunnur Blora Bidang Pendidikan pun membutuhkan tenaga pendidik yang handal dan berkompeten. Dari hasil rekrutmen guru baru tersebut, sekolah akan menempatkan sesuai dengan kebutuhan.

Kebutuhan guru baru ini menjadi prioritas di SD Islam Baitunnur Blora. Setiap tahun, rekrutmen guru baru selalu dilakukan untuk dapat menunjang kegiatan pendidikan. Dari hasil rekrutmen guru baru tersebut, sekolah akan menempatkan sesuai dengan kebutuhan. Pada tahap awal, seringkali guru baru mendapat tugas sebagai guru pengampu mata pelajaran. Kemudian, guru baru tersebut dapat pula bertugas sebagai asisten guru maupun menjadi wali kelas. Persamaan dengan penelitian Nishimura adalah pengambilan kebijakan. Banyak pihak yang terkait dalam bidang pendidikan, terutama adalah pemerintah dan orang tua. Perbedaan dengan penelitian Nishimura adalah dampak dari kebijakan pendidikan dasar. Dari beberapa negara di Afrika, yaitu Ghana, Kenya, Malawi, dan Uganda, kebijakan pendidikan dasar dapat melibatkan pihak sekolah, orang tua dan masyarakat serta pemerintah.

SD Islam Baitunnur Blora sebagai sekolah yang dikelola oleh Yayasan Masjid Agung Baitunnur Blora Bidang Pendidikan pun membutuhkan tenaga pendidik yang handal dan berkompeten. Dalam praktiknya, SD Islam Baitunnur Blora melakukan rekrutmen secara aktif setiap tahunnya. Kepala sekolah pun berinisiatif untuk melakukan rekrutmen. Bersama dengan sejumlah guru senior, pihak sekolah mengusulkan kepada yayasan pengelola untuk menindaklanjuti kebutuhan tenaga pendidik baru. Persamaan dengan penelitian Kim adalah

kebutuhan tenaga pendidik. Dalam lembaga pendidikan, kebutuhan terhadap tenaga pendidik harus terpenuhi, terlebih tenaga pendidik yang terampil dan berkompentensi. Perbedaan dengan penelitian Kim adalah penilaian terhadap kompetensi guru. Sebelum melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik, seorang guru harus melalui tahap kelayakan dan tahap kesiapan yang diukur dengan standar kinerja dan kemampuan menulis dengan menggunakan standar perkembangan intelektualnya.

Beberapa guru yang telah terlebih dahulu menjadi tenaga pendidik juga turut mengembangkan SD Islam Baitunnur Blora. Dalam praktiknya, guru-guru seniorlah yang melakukan rekrutmen guru baru. Peran ini semakin dominan pada sosok kepala sekolah dan wakil kepala sekolah. Keduanya bersama dengan beberapa guru senior lainnya membentuk kepanitiaan untuk melakukan rekrutmen guru baru. Persamaan dengan penelitian Griffin, Cuc, Gillis, Thanh adalah kualifikasi guru. Untuk mencapai standar kompetensi, maka guru tersebut harus memenuhi sejumlah evaluasi yang ditentukan oleh tim asesor. Perbedaan dengan penelitian Griffin, Cuc, Gillis, Thanh adalah program reformasi pendidikan. Kebijakan yang diterapkan di Vietnam merupakan reformasi pendidikan dimana salah satu imbasnya adalah guru yang harus memenuhi standar kompetensi hingga dapat memenuhi kompetensi sebagai guru tingkat ketiga, yaitu guru ahli.

Persiapan rekrutmen juga ditentukan oleh kesiapan penyelenggara, dalam hal ini adalah panitia. Persiapan administrasi harus dilakukan dengan matang. Persiapan tersebut meliputi waktu pelaksanaan yang dilakukan pada akhir semester gasal. Beberapa hal lainnya adalah persiapan ruang tes, penggandaan materi tes tertulis, penyusunan daftar hadir pelamar sesuai dengan urutan lamaran, penyediaan lembar jawab, hingga pengolahan nilai. Persamaan dengan penelitian Salahuddin adalah perbaikan mutu pendidikan. Untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan, maka lembaga pendidikan harus mampu menawarkan diri kepada masyarakat sehingga menumbuhkan minat yang tinggi

pada masyarakat untuk melanjutkan pendidikan di lembaga tersebut. Perbedaan dengan penelitian Salahuddin adalah tingkat pendidikan. Dalam pendidikan tinggi, mahasiswa harus menanggung beban biaya yang lebih besar, sehingga pembiayaan tersebut menjadi salah satu hal penting dalam menentukan pilihan terhadap lembaga pendidikan.

Persiapan dari rekrutmen guru baru bila sudah dinyatakan siap, maka segera ditindaklanjuti dengan membuka lowongan kerja kepada khalayak umum. Diharapkan masyarakat yang dapat mengetahui informasi tersebut dan berminat dengan mengirimkan berkas lamaran. Persamaan dengan penelitian Nishimura adalah kebutuhan tenaga pendidik yang berkompeten. Dari kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah yang bekerja sama dengan pihak asing, maka guru-guru di sekolah dasar memperoleh pelatihan untuk menjadi tenaga pendidik yang terbuka dan bertanggung jawab. Perbedaan dengan penelitian Nishimura adalah keterlibatan antara pemerintah dengan pihak sekolah dan organisasi internasional dalam memberikan bimbingan dan pelatihan kepada guru.

Dalam melakukan rekrutmen guru baru, SD Islam Baitunnur Blora telah mencantumkan persyaratan yang jelas dalam lowongan yang disampaikan kepada masyarakat dan khalayak, termasuk batas waktu pengiriman berkas lamaran. Dalam setiap pelaksanaan rekrutmen, batas waktu pengiriman berkas lamaran yang diberlakukan di SD Islam Baitunnur Blora adalah selama 2 minggu. Persamaan dengan penelitian Griffin, Cuc, Gillis, Thanh adalah persyaratan menjadi guru ahli. Standar untuk menjadi tenaga pendidik melalui beberapa tahapan, terlebih dengan diberlakukannya reformasi pendidikan. Perbedaan dengan penelitian Griffin, Cuc, Gillis, Thanh adalah keterlibatan pemerintah dalam reformasi pendidikan. Pembiayaan dari Bank Dunia menjadikan pemerintah sebagai penanggung jawab reformasi pendidikan..

Dalam melakukan rekrutmen guru baru, kualifikasi akademis yang harus dipenuhi adalah Sarjana Pendidikan. Kualifikasi tersebut minimal S-1 atau D-4, latar belakang pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan,

serta sertifikasi profesi guru sesuai dengan jenis dan jenjang sekolah tempat bertugas. Dalam setiap penyelenggaraan rekrutmen guru baru, beberapa pelamar pun juga berasal dari Sarjana non pendidikan. Bahkan salah satu guru di SD Islam Baitunnur Blora juga bukan Sarjana Pendidikan. Persamaan dengan penelitian Kim adalah minat mahasiswa terhadap program pendidikan. Profesi sebagai guru hanya dapat dicapai dengan mengikuti pendidikan dalam Program Pendidikan dan Keguruan. Perbedaan dengan penelitian Kim adalah keunggulan mahasiswa. Dalam bidang pendidikan, keunggulan dari masing-masing individu harus tetap dipertimbangkan, termasuk di tingkat pendidikan tinggi.

Pelaksanaan tes tertulis bagi para pelamar dilakukan di ruang tes. Pelamar yang telah hadir harus melakukan pendataan dengan menuliskan identitasnya pada daftar hadir dan menempati ruang tes. Sebanyak 36 orang pelamar dibagi menjadi dua kelompok, ruang 1 untuk 20 orang dan ruang 2 untuk 16 orang lainnya. Persamaan dengan penelitian Griffin, Cuc, Gillis, Thanh adalah ujian untuk penentuan kelayakan menjadi guru. Ujian tersebut dilakukan secara berkelanjutan hingga akhirnya guru tersebut dinyatakan sebagai guru ahli. Perbedaan dengan penelitian Griffin, Cuc, Gillis, Thanh adalah ujian dilakukan secara nasional. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, maka guru harus dikembangkan mutunya, misalnya dengan uji kompetensi.

Hasil dari tes tertulis tersebut kemudian dinilai oleh panitia rekrutmen guru baru. Hasil penilaian tersebut kemudian diolah lebih lanjut dengan menggunakan program excel sehingga mengurangi tingkat kesalahan. Dari hasil penilaian tersebut akan diperoleh nilai dan ranking. Beberapa pelamar dengan nilai yang tergolong bagus inilah yang kemudian akan menjadi prioritas untuk melakukan wawancara dan *micro teaching*. Persamaan dengan penelitian Griffin, Cuc, Gillis, Thanh adalah penilaian oleh tim asesor. Untuk menentukan kompetensi guru, maka dibentuk tim asesor yang telah mendapatkan pelatihan. Perbedaan dengan penelitian Griffin, Cuc, Gillis, Thanh adalah peserta ujian. Setiap guru di tingkat

sekolah dasar harus mengikuti ujian tersebut secara berkelanjutan, baik guru pemula maupun guru berpengalaman.

Dalam rekrutmen tersebut, ada 36 orang pelamar dan diperoleh 5 orang yang layak mengikuti seleksi berikutnya, yaitu wawancara dan *micro teaching*. Dalam tahap kedua ini, pelamar diwajibkan untuk melakukan praktik pembelajaran atau *micro teaching*. Pelamar tersebut harus melakukan praktik pembelajaran di depan tim penilai, yaitu panitia rekrutmen. Kegiatan ini akan berlanjut dalam di dalam kelas selama dua minggu. Persamaan dengan penelitian Chen adalah praktik pengelolaan pembelajaran. Guru dituntut harus mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran, termasuk untuk anak-anak berkebutuhan khusus, baik berkebutuhan mental maupun perilaku menyimpang. Perbedaan dengan penelitian Chen adalah kondisi siswa. Ada jenis siswa yang berkebutuhan khusus maupun siswa yang berperilaku menyimpang. Untuk siswa semacam ini, maka diperlukan guru dengan kompetensi khusus.

Tahap ketiga atau tahap akhir yang harus dilakukan oleh calon guru adalah magang selama tiga bulan. Dalam program magang ini, calon guru mendapat tugas yang jelas, misalnya sebagai guru pengampu mata pelajaran maupun membantu guru senior lainnya sehingga mendapatkan pengalaman secara langsung. Persamaan dengan penelitian Kim adalah kemampuan guru baru. Mahasiswa yang beralih ke program pendidikan dan keguruan mampu mengikuti kuliah dengan antusias dan menunjukkan kompetensi dalam praktik magang. Perbedaan dengan penelitian Kim adalah perbandingan mahasiswa. Dari ketiga kelompok yang dibandingkan, salah satu faktor yang paling penting untuk diperhatikan adalah keunggulan individual..

Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, setiap personel harus melakukan tugas sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya. Dengan demikian penempatan seseorang harus sesuai dengan tugas yang harus dilaksanakan. Penempatan masing-masing guru memang berbeda dan disesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Guru baru hasil rekrutmen diberikan tugas yang bervariasi.

Persamaan dengan penelitian Chen adalah peran guru. Dalam bidang pendidikan, ada beberapa peran guru. Ada guru yang menjadi pemimpin lembaga pendidikan disebut dengan kepala sekolah. Ada pula guru yang berfokus pada pembelajaran. Perbedaan dengan penelitian Chen adalah kebutuhan peserta didik. Pendidikan juga ditujukan untuk anak-anak dan pemuda berkebutuhan khusus.

Sebagai tenaga pendidik, guru baru dituntut untuk mampu menampilkan kinerja yang sama baiknya dengan guru senior, bahkan lebih baik lagi. Pengembangan diri pada guru baru tersebut dapat berkaitan dengan kegiatan pembelajaran maupun kepribadian. Untuk itu, guru baru perlu menyusun program kerja secara akademis maupun nonakademis, termasuk dalam persiapan mengajar. Persamaan dengan penelitian Kim adalah kompetensi guru. Profesi guru harus ditunjang dengan pendidikan yang baik sehingga dihasilkan guru yang berkompentensi. Seseorang yang mempunyai keunggulan individu dan ditunjang dengan pendidikan yang baik akan diperoleh hasil yang baik pula. Perbedaan dengan penelitian Kim adalah mutu pendidikan. Banyaknya mahasiswa yang berpindah ke Program Pendidikan dan Keguruan ditindaklanjuti dengan pembekalan pendidikan yang baik sehingga diperoleh hasil yang baik pula.

Beberapa guru baru yang dinyatakan sebagai guru tidak tetap di SD Islam Baitunnur Blora dikelola lebih lanjut. Pihak sekolah akan menempatkan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan sekolah. Kepala sekolah selaku supervisor pun juga melakukan tugasnya dalam supervisi kepada guru baru. Persamaan dengan penelitian Kim adalah persiapan kepada calon guru. Profesi sebagai guru menarik banyak mahasiswa sehingga mahasiswa dari program non kependidikan beralih ke program pendidikan keguruan. Perbedaan dengan penelitian Kim adalah membandingkan tiga kelompok mahasiswa. Dari ketiga kelompok yang diteliti, kelompok tiga mencapai nilai yang paling tinggi.

Dalam praktik pembelajaran, guru baru tetap mendapatkan bimbingan dari guru senior. Hal ini memang mutlak dilakukan untuk memberikan motivasi kerja,

kepercayaan diri, dan kebersamaan di lingkungan kerja. Bimbingan dari guru senior ini juga dilakukan di luar pembelajaran sehingga kesannya menjadi lebih akrab. Persamaan dengan penelitian Griffin, Cuc, Gillis, Thanh adalah pengalaman kerja guru. Dari hasil reformasi pendidikan, profesi guru juga menjadi prioritas. Perbedaan dengan penelitian Griffin, Cuc, Gillis, Thanh adalah reformasi pendidikan. Di Vietnam, reformasi pendidikan dilakukan secara menyeluruh, meliputi perubahan kurikulum, evaluasi guru secara berkelanjutan dan perbaikan fasilitas pendidikan.

Status guru baru harus diperhatikan dalam sebuah lembaga pendidikan. Di SD Islam Baitunnur Blora, status guru baru adalah Guru Tidak Tetap. Di sekolah yang dikelola oleh Yayasan Masjid Baitunnur Blora tersebut, penerbitan Surat Keputusan Pengangkatan sebagai Guru Tidak Tetap merupakan kebijakan untuk mendorong kinerja yang lebih baik dan memberikan jaminan terhadap hak-hak yang diterima. Persamaan dengan penelitian Salahuddin adalah kebijakan yayasan pengelola lembaga pendidikan. pada lembaga pendidikan swasta, termasuk universitas swasta, yayasan pengelola lembaga pendidikan adalah penanggung jawab. Perbedaan dengan penelitian Salahuddin adalah yayasan pengelola lembaga pendidikan turut menentukan kebijakan dalam pembiayaan. Pada universitas swasta, pembiayaan menjadi faktor yang sangat diperhatikan oleh calon mahasiswa.

Dalam perkembangannya, SD Islam Baitunnur Blora semakin diminati oleh masyarakat sehingga jumlah siswa pun semakin bertambah. Bahkan belakangan ini, SD Islam Baitunnur Blora juga membangun kampus baru. Pencapaian ini tidak bisa dilepaskan dari kinerja guru sebagai penyelenggara pembelajaran. Atas kinerjanya, SD Islam Baitunnur Blora mampu berkembang pesat. Timbal balik yang ditawarkan oleh yayasan pengelola lembaga pendidikan adalah memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja dan masa kerja. Persamaan dengan penelitian Nishimura adalah keterbatasan keuangan. Di negara-negara Afrika, kebanyakan merupakan negara miskin. Dalam bidang pendidikan pun,

sekolah juga mengalami masalah keuangan. Perbedaan dengan penelitian Nishimura adalah Program Pendidikan Dasar Regional. Perbaikan pendidikan di Afrika diterapkan di beberapa negara atau berskala regional.

Status dari guru baru tidak hanya sebatas pada pembagian tugas maupun ditetapkan sebagai Guru Tidak Tetap. Guru baru juga harus terlibat dalam berbagai kegiatan pendidikan lainnya. Pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler hingga penerimaan siswa baru dapat mengikutsertakan guru baru, termasuk dalam mengelola keuangan sekolah. Persamaan dengan penelitian Nishimura adalah keterlibatan guru dalam berbagai kegiatan sekolah. guru tidak hanya melakukan kegiatan pembelajaran. Perbedaan dengan penelitian Nishimura adalah peranan Pemerintah Pusat. Program Pendidikan Dasar menempatkan Pemerintah Pusat sebagai penanggung jawab.

Dari rekrutmen yang telah dilaksanakan tersebut diperoleh sejumlah berkas lamaran, baik dari pelamar yang dinyatakan diterima maupun pelamar yang gagal. Dari sejumlah berkas lamaran ini, pihak sekolah, terutama panitia rekrutmen guru baru, tetap menyimpan dan mengelola sebagai dokumen sekolah. Berkas lamaran tersebut akan dikembangkan lebih lanjut sebagai dokumen sekolah, termasuk hasil tes tertulis. Seluruh berkas tersebut akan digunakan untuk kepentingan di kemudian hari. Persamaan dengan penelitian Salahuddin adalah tanggung jawab lembaga pendidikan. Dalam lembaga pendidikan swasta, pengelola dan penanggung jawab bukanlah pemerintah, tetapi yayasan. Perbedaan dengan penelitian Salahuddin adalah beban pembiayaan mahasiswa. Untuk mengikuti pendidikan di tingkat universitas, biaya pendidikan tergolong tinggi. Pada universitas swasta, pengelolaan dilakukan oleh yayasan.

Penutup

Simpulan dalam penelitian ini adalah sekolah mengevaluasi kebutuhan guru baru, baik sebagai guru pengampu mata pelajaran, asisten guru maupun guru

kelas. Kemudian, Sekolah mengusulkan rekrutmen guru baru kepada pihak yayasan yang menjadi pengelola lembaga pendidikan. Dengan persetujuan tersebut, sekolah segera mempersiapkan diri dengan membentuk panitia rekrutmen guru baru yang bertugas melakukan seleksi dan mempersiapkan administrasi rekrutmen guru baru. Pada tahap terakhir, sekolah membuka lowongan kerja kepada khalayak umum, baik dengan menempelkan selebaran maupun dengan iklan dalam media elektronik.

Sekolah melaksanakan rekrutmen guru baru secara bertahap dan berkelanjutan. Tahap pertama adalah penilaian administratif terhadap berkas lamaran. Tahap kedua adalah tes tertulis. Tahap ketiga adalah wawancara dan micro teaching. Terakhir adalah magang selama tiga bulan. Dengan melaksanakan rekrutmen guru baru secara bertahap dan berkelanjutan dapat diperoleh guru baru yang berkompetensi.

Guru baru yang diperoleh dari rekrutmen diberikan tugas akademik sesuai dengan kebutuhan sekolah, baik sebagai guru pengampu mata pelajaran, asisten guru maupun guru kelas. Sedangkan statusnya adalah Guru Tidak Tetap yang menerima kompensasi sebagai tenaga pendidik. Selain itu, guru baru dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan nonakademik di sekolah maupun pengambilan keputusan. Untuk meningkatkan kompetensi sebagai tenaga pendidik, guru baru mendapat pengarahan dari kepala sekolah dan mendapat bimbingan dari guru senior.

Saran yang dapat dikemukakan sesuai dengan hasil penelitian ini ditujukan kepada a) Kepala Sekolah seharusnya 1) dapat mengevaluasi kebutuhan guru baru dengan cermat, baik guru pengampu mata pelajaran, asisten guru maupun guru kelas, 2) dapat melakukan wawancara kerja secara mendalam dan terbuka dengan pelamar, dan 3) dapat mengembangkan potensi guru baru, b) Guru Senior seharusnya dapat 1) menjadi panitia rekrutmen guru baru secara kritis dan 2) membantu dan membimbing guru dalam melaksanakan pembelajaran, c) Guru Baru seharusnya dapat menampilkan kinerja yang baik secara akademis

maupun nonakademis, d) Yayasan Pengelola Lembaga Pendidikan seharusnya 1) dapat meningkatkan kesejahteraan guru tidak tetap dan 2) mengangkat guru tidak tetap sebagai guru tetap.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2005. *Rencana Strategis Departemen Pendidikan Nasional (Renstra Depdiknas) 2005-2009*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Chen, Kaili dan Soon, Tan Chee. 2006. Education and Services for Children and Youths with Emotional and Behavioral Disorders in Singapore. *Heldref Publications*.
- Griffin, Patrick; Cuc, Nguyen Thi Kim; Gillis, Shelley;Thanh, Mai Thi. 2006. An Empirical Analysis of Primary Teacher Standards in Vietnam. *Planning and Changing, Academic Research Library*. Vol 1, No 2, Pp: 71.
- Harsono. 2007. *Model-Model Pengelolaan Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Herawan, Endang dan Hartini, Nani (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia). 2010. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Hyunsook Song, Kim. 2006. A conceptual Model of Assessing Teaching Performance and Intellectual Development of Teacher Candidates: A Pilot Study in the US. *Teaching in Higher Education*. Vol 11, No 2, Pp: 175-190.
- Nishimura, Mikiko; Ogawa, Keiichi; Sifuna, Daniel; Chimombo, Joseph; Kunje, Demis; Ampiah, Joseph; Byamugisha, Albert; Sawamura, Nobuhide; Yamada, Shoko. 2009. A Comparative Analysis of Universal Primary Education Policy in Ghana, Kenya, Malawi, and Uganda. CICE Hiroshima University. *Journal of International Cooperation in Education*. Vol 12 No 1 Pp: 145-158.
- Rizali, Ahmad; Dharma, Satriadan Sidi, Indra Djati. 2009. *Dari Guru Konvensional menuju Guru Profesional*. Jakarta: Kompas Gramedia
- Salahuddin, Mohammad; Islam Rabiul; Akbar, Delwar, dan Raihan, Khaled Mahmud. 2008. How Can We Increase the Quality of Private Schools in Bangladesh from the Perspectives of Students and Managers? *International Business and Tourism Society*.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen