

# RISE PROGRAMME IN INDONESIA

## Dampak Sistem Perekrutan dan Pengembangan Guru terhadap Kualitas Guru di Indonesia



Shintia Revinal | Forum Kajian Pembangunan | 21 Oktober 2020

# Pentingnya Proses Perekrutan dan Pengembangan Guru yang Efektif



*“Kebijakan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia juga akan ditekankan pada perbaikan kualitas guru, mulai dari **proses penyaringan, pendidikan keguruan, pengembangan pembelajaran, dan metode pengajaran yang tepat dengan memanfaatkan teknologi.**”*

(Pidato Presiden Joko Widodo, 16 Agustus 2019)

## (1) Perekrutan Guru di Indonesia

- Sistem perekrutan guru CPNS vs guru honorer
- Kompetensi guru PNS vs guru honorer
- Hasil studi RISE tentang sistem perekrutan guru di Indonesia

## (2) Pengembangan Guru di Indonesia

- Program pengembangan guru di Indonesia
- Hasil studi RISE tentang sistem pengembangan guru di Indonesia
- Kompetensi guru setelah mengikuti PKB
- Akuntabilitas profesional guru setelah mengikuti PKB

## (3) Rekomendasi

# (1) Sistem Perekrutan Guru Tidak Berorientasi pada Kualitas

## Guru PNS

## Guru honorer



Mengikuti jadwal dan mekanisme penerimaan CPNS nasional

Masa percobaan CPNS hanya formalitas

Proses perekrutan



- Tidak terstandardisasi
- Sebagian besar dilakukan oleh kepala sekolah

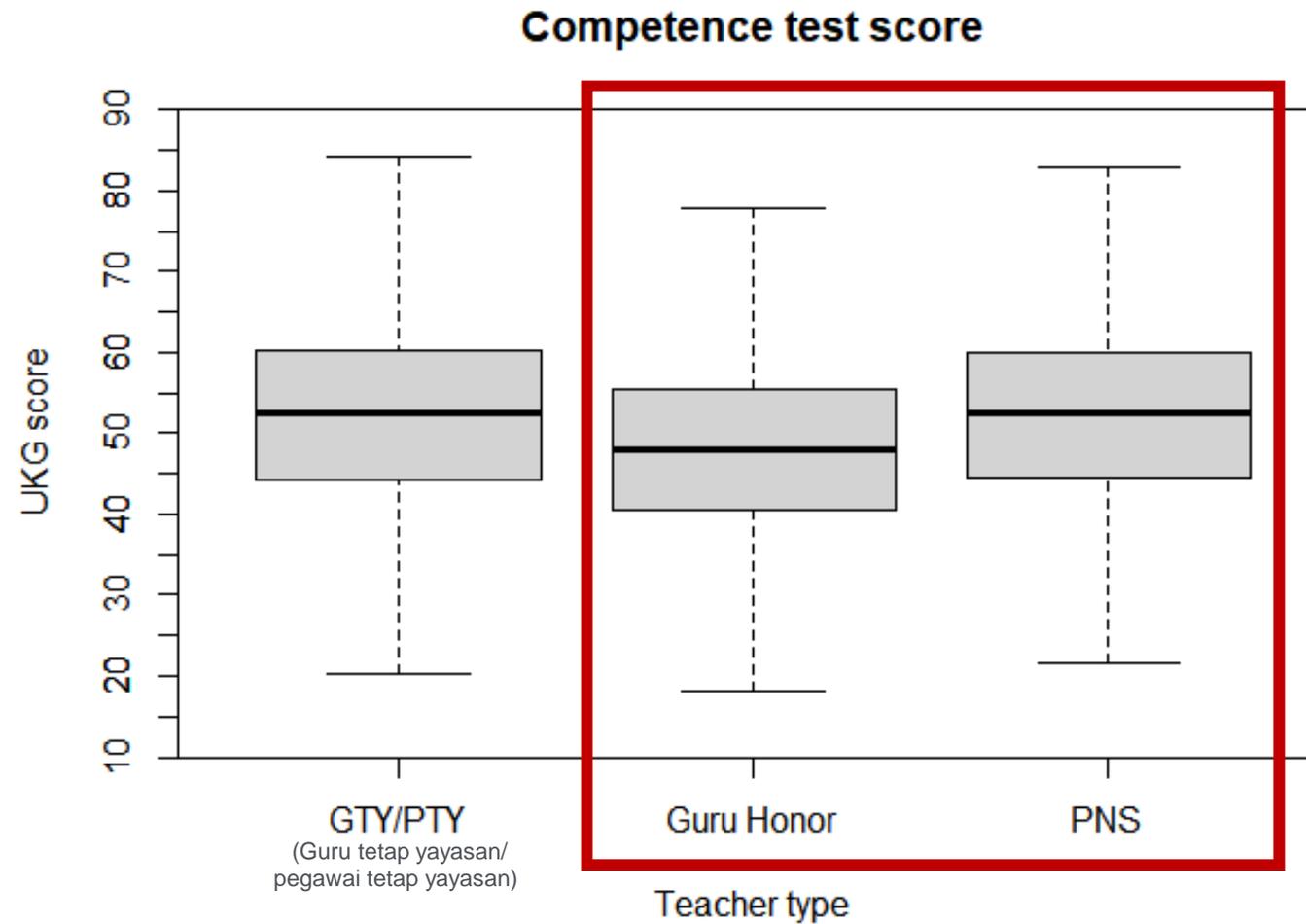
Masa kerja



Tidak ada kepastian status kepegawaian atau masa kerja

Mana yang lebih penting?  
**Tes seleksi awal** yang ketat **atau**  
**proses pengangkatan** menjadi  
Guru Tetap (status ASN) yang ketat?

# (1) Kompetensi Guru PNS vs Guru Honorer: Sama-sama Rendah



Sumber: PROSPERA (2020), data GTK tahun 2018

# (1) Tidak Ada Komitmen terhadap Sistem Perekrutan Guru yang Efektif

Hasil studi RISE: Ada 3 faktor penyebab sulitnya merekrut guru-guru berkualitas baik di Indonesia



Kelembagaan



Ekonomi Politik



Dinamika Sosial

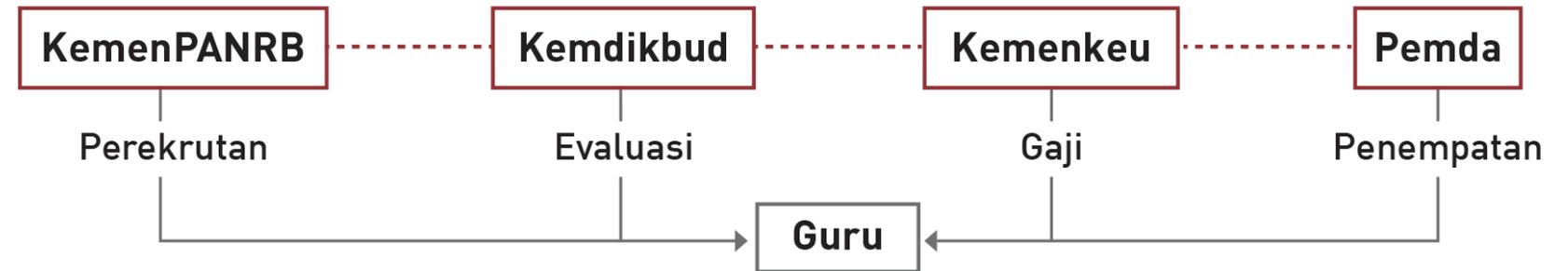
# (1) Tumpang-tindih Kewenangan dalam Perekrutan Guru

1.



Kelembagaan

Pembagian kewenangan untuk perekrutan guru antarkementerian maupun antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah masih tumpang-tindih.



--- = koordinasi antarlembaga lemah karena setiap lembaga memiliki objektif berbeda

# (1) Sistem Perekrutan Guru Tersita Kepentingan Berbagai Pihak

2.



**Ekonomi Politik**

Proses perekrutan guru yang berkualitas baik sulit tercapai karena tersita kepentingan ekonomi politik berbagai pihak: politisi, kementerian, dinas pendidikan, kepala sekolah, dan persatuan guru.

# (1) Stigma bahwa Status sebagai PNS Lebih Penting daripada Kualitas

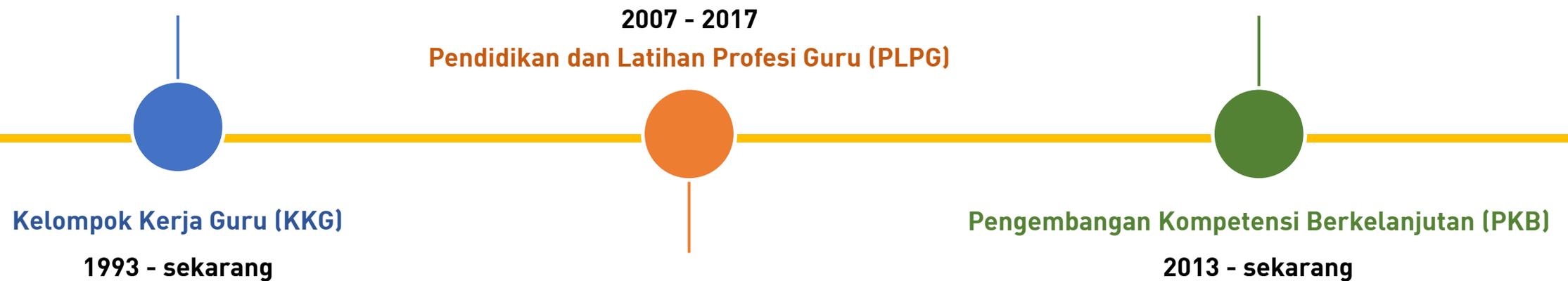
3.



Dinamika Sosial

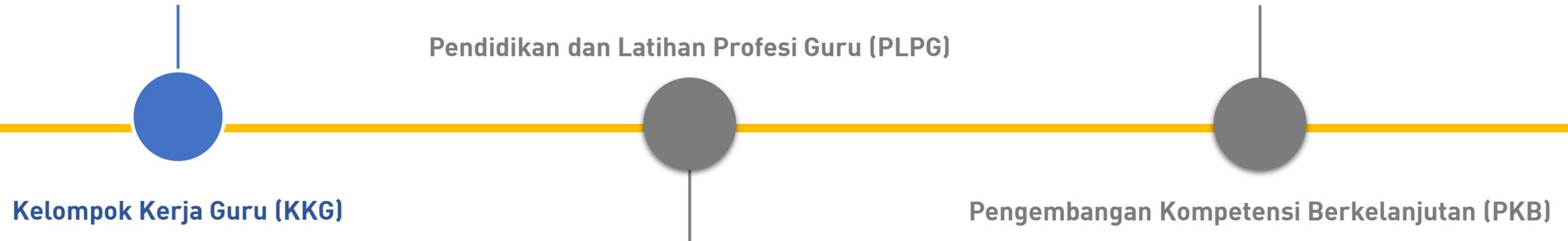
- Guru menganggap status PNS adalah jaminan kesejahteraan
- Proses perekrutan guru sebagai bagian dari perekrutan PNS secara umum mengutamakan pentingnya wawasan kebangsaan dan pengetahuan umum daripada kecakapan mengajar
- Adanya anggapan dari calon guru baru bahwa tidak perlu pintar menjadi guru, bisa memulai sebagai guru honorer dan nantinya akan diangkat menjadi PNS

## (2) Empat Dekade Stagnasi Pengembangan Guru di Indonesia



## (2) KKG: Masih Berfokus di Administrasi, Belum Menjadi Komunitas Belajar Guru

- Banyak yang sudah tidak aktif
- Kegiatan utama: membuat RPP Bersama
- Pendapat guru: KKG menambah beban kerja



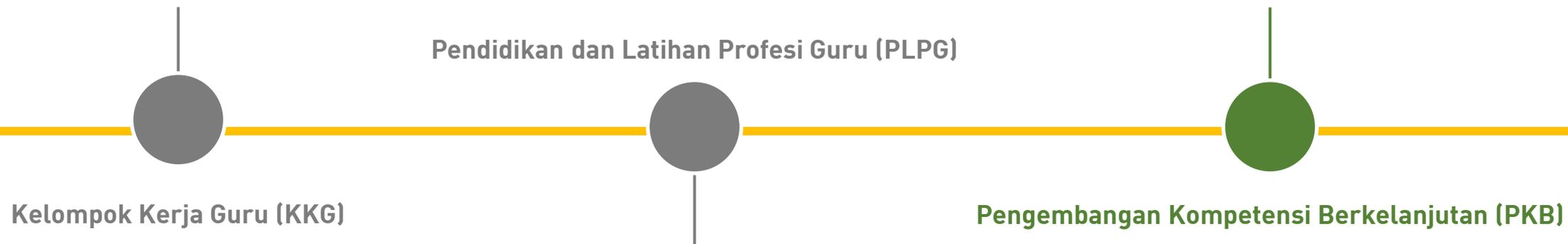
## (2) PLPG: Jalan Pintas dalam Program Sertifikasi Guru



- Motivasi guru: mendapatkan tunjangan sertifikasi guru, bukan untuk mengembangkan kompetensi
- Lebih sesuai untuk guru pemula, tetapi pesertanya adalah guru senior (banyak yang hampir pensiun)
- Tidak ada tindak lanjut setelah pelatihan selesai

## (2) PKB: Program Remedial untuk Memperbaiki Nilai UKG

- Target: 1,3 juta guru berkompetensi rendah
- Materi PKB: untuk guru pemula, tetapi pesertanya guru senior
- Materi PKB: bukan dari pengetahuan yang telah dimiliki dan praktik yang dijalankan sehari-hari
- Motivasi guru: takut tunjangan sertifikasi diberhentikan dan untuk kenaikan pangkat PNS



### Hasil studi RISE:

PKB **tidak memiliki** karakteristik sistem pengembangan guru yang efektif

PKB memiliki **banyak permasalahan teknis**

## (2) PKB tidak memiliki karakteristik sistem pengembangan guru yang efektif

- Menghubungkan pelatihan dengan insentif (misalnya, angka kredit PNS)
- Membedakan program pengembangan untuk guru yang mengajar mata pelajaran berbeda/tingkat satuan pendidikan berbeda
- Lokasi tidak terpusat
- Memperhatikan pengalaman guru dalam mengajar
- Memberi umpan balik atas performa keterampilan guru dalam mengajar
- Memulai pelatihan dari apa yang telah diketahui dan dilakukan oleh guru
- Mengadakan kegiatan tindak lanjut pasca-pelatihan

## (2) PKB memiliki banyak permasalahan teknis

- › Kualitas instruktur kurang kompeten
- › Modul terlalu padat, waktu pelatihan pendek
- › Nilai UKG tidak transparan
- › Nilai UKG naik setiap tahun
- › Soal *post-test* tidak dibahas saat pelatihan tatap muka
- › Saat kegiatan *off-site*, guru hanya mengerjakan (menyalin) tugas
- › Saat guru kembali ke sekolah setelah sesi pelatihan, kepala sekolah tidak melakukan upaya tindak lanjut

## (2) Kompetensi Guru Setelah Mengikuti PKB Tidak Meningkatkan

Rata-rata hasil UKG Guru setelah mengikuti PKB pada 2016 hanya **53,1** (dari 100), sementara *passing grade* UKG 55 (dari 100).

Guru dengan usia lebih tua dan masa kerja lebih lama cenderung **lebih rendah peningkatan UKG-nya**.

\*Tamzil et al., (2019)

## (2) Sistem Pendidikan Indonesia Belum Mendukung Peningkatan Kualitas Guru

### DELEGASI

- › Pemerintah/Kemendikbud mengharapkan guru sebatas tertib administrasi dan menunjukkan kepatuhan untuk mengikuti UKG dan PKB
- › Pemerintah/Kemendikbud tidak menuntut guru untuk mengajar dengan baik dan berkualitas

### FINANSIAL

- › Program pengembangan guru selalu minim anggaran
- › Pemerintah daerah merasa tidak dilibatkan dalam perumusan kebijakan pendidikan, tetapi harus ikut membiayai program pengembangan guru

### INFORMASI

- › Nilai UKG tidak transparan
- › Nilai UKG tidak digunakan sebagai sumber informasi dalam sistem evaluasi kinerja guru
- › Kinerja guru dinilai dari luaran (*output*) berupa laporan/dokumen (penyusunan program pengajaran, analisis hasil belajar/rapor), bukan efektivitas kinerja dalam mengajar

### MOTIVASI

- › Tidak ada konsekuensi bagi guru yang nilai UKG-nya rendah setelah mengikuti PKB
- › Tidak ada konsekuensi terhadap tunjangan yang diterima guru bila kualitas mengajar tetap buruk setelah guru mengikuti PKB

\*Pritchett, (2015; 2018)

### (3) Rekomendasi: Perbaiki Keselarasan Sistem, Bukan Hanya Masalah Teknis

• **Mengembangkan standar performa guru** berdasarkan kompetensi yang terukur dan komprehensif

• **Menggunakan standar tersebut** dalam mengembangkan instrumen perekrutan guru, mengembangkan program pelatihan guru, dan mengevaluasi kinerja guru

• **Mengembangkan sistem jenjang karir guru** sehingga program pengembangan dan pelatihan dapat disesuaikan dengan sistem tersebut

• **Mengembangkan sistem tunjangan** berdasarkan performa mengajar (bukan sebatas kehadiran atau masa kerja)

• **Menerapkan resertifikasi berkala** agar guru terus mengembangkan diri

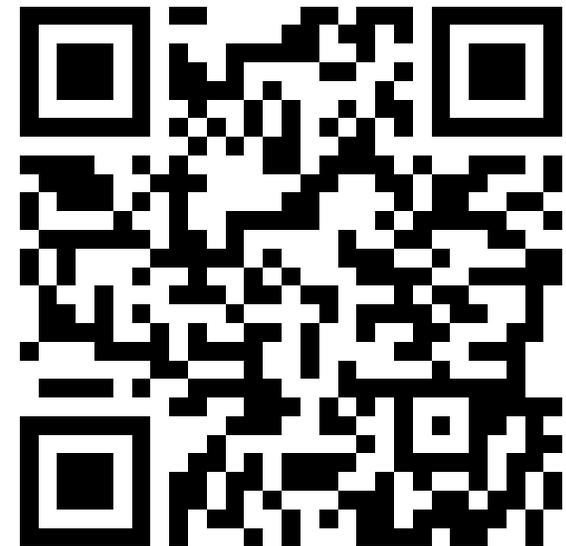
# Unduh Publikasi Program RISE di Indonesia

## Kertas Kerja



[bit.ly/RISE-kertaskerja3](https://bit.ly/RISE-kertaskerja3)

## Infografis



[bit.ly/RISE-perekrutanguru](https://bit.ly/RISE-perekrutanguru)

# Terima Kasih



+6221-3193 6336



rise@smeru.or.id



riseprogramme.id

[www.rise.smeru.or.id](http://www.rise.smeru.or.id)

