

MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN INDONESIA MELALUI PENINGKATAN KUALITAS PERSONAL, PROFESIONAL, DAN STRATEGI REKRUTMEN GURU

Sri Utami^{1,2}

¹Mahasiswa Pascasarjana, Magister Pendidikan, Universitas Pelita Harapan, Semanggi, Indonesia

²Guru Bahasa dan Sastra Indonesia, Sekolah Pelita Harapan, Lippo Village-Tangerang, Indonesia
E-mail: sri.utami@sph.ac.id

Abstract

The objective of this paper is to explain the importance of teacher's role in improving the quality of education in Indonesia particularly in facing the era of industry revolution 4.0. It is undeniable that the quality of teachers in Indonesia is really low. It can be seen through the fact that the output of Indonesian education, based on the data from Global Education Monitoring Report (GEM), is in the 10th rank out of 14 developing countries in the world, while the quality of teacher is in the 14th rank of 14 developing countries in the world. There are 4 factors that contribute to the low quality of teachers: teachers' inaccurate perspective on their profession, qualification of teachers who are not bachelors, low professional development and research, and ineffective teacher recruitment method. The research method used in this paper is literature research with showing arguments from literature reviews and authors' ideas. Research shows that a good quality of Indonesian education can be achieved through three things: first is through continuously increasing teacher's understanding of the duty and calling in the education world through professional development programs and school mentoring. The second way is through supervision and correct application of UU No 14 tahun 2005 about teacher and lecturer. Government has to collaborate with private parties and universities to form a research forum to improve the quality of teaching profession. The third way is to better the ineffective teacher recruitment strategy, the government and school leadership have to apply the accuracy principle in recruitment, which is the accuracy of individual and organization, between teacher and school, between teacher and student, and as well the accuracy between teacher qualification and teaching context.

Keywords: personal quality, professional, accuracy recruitment

Abstrak

Penulisan makalah ini bertujuan untuk memaparkan pentingnya peran guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia khususnya menghadapi era revolusi industri 4.0. Tak dipungkiri bahwa kualitas guru di Indonesia masih sangat rendah. Hal ini terlihat dari output pendidikan di Indonesia berdasarkan data dari *Global Education Monitoring Report (GEM)* yang menempati peringkat ke- 10 dari 14 negara berkembang di dunia, sedangkan kualitas guru menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Kualitas guru yang rendah di Indonesia 4 faktor yaitu; cara pandang guru tentang profesinya yang masih kurang tepat, kualifikasi guru yang belum sarjana, program peningkatan keprofesionalan dan penelitian yang rendah, dan metode rekrutmen guru yang belum efektif. Metode penelitian yang digunakan dalam makalah ini adalah riset kepustakaan dengan menampilkan argumentasi dari hasil kajian pustaka dan hasil pemikiran penulis. Hasil riset menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia dapat dicapai melalui tiga hal, pertama peningkatan pemahaman guru akan tugas dan panggilannya dalam dunia pendidikan secara terus menerus melalui program PD (*Professional Development*), dan mentoring sekolah. Kedua, pengawasan dan penerapan UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen secara tepat. Pemerintah harus bekerjasama dengan pihak swasta dan universitas untuk membentuk forum penelitian untuk meningkatkan kualitas keprofesionalan guru. Ketiga, untuk memperbaiki strategi rekrutmen guru yang belum efektif, pemerintah dan pimpinan sekolah harus menerapkan prinsip ketepatan dalam rekrutmen, yaitu ketepatan individu dan organisasi, antara guru dan sekolah, antara guru dan siswa, serta ketepatan antara kualifikasi guru dan konteks mengajar.

Kata kunci: kualitas personal, profesional, ketepatan rekrutmen.

PENDAHULUAN

A. Kondisi Pendidikan dan Kualitas Guru di Indonesia

Kita semua pasti setuju bahwa pendidikan merupakan pilar utama bagi kemajuan sebuah negara. Berangkat dari kesadaran inilah pemerintah Indonesia terus

berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui investasi anggaran yang sangat besar bagi dunia pendidikan. Berdasarkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) tahun berjalan 2018, alokasi dana bagi pendidikan sebesar Rp 444,1 T dari Rp 2.200 T total APBN, atau lebih dari 20 % APBN

(kemenkeu.co.id). Anggaran tersebut meningkat sebesar Rp 24,3 T dari tahun sebelumnya. Alokasi anggaran yang besar ini khususnya digunakan untuk gaji dan tunjangan guru.

Namun besarnya anggaran tersebut ternyata tidak sejalan dengan kualitas pendidikan di Indonesia. Berdasarkan data UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM) Report 2016*, Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang, sedangkan kualitas guru Indonesia menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang (Yunus 2017). Hal serupa juga dikemukakan oleh sebuah situs berjudul *Youth Corps Indonesia* yang mencatat bahwa Indonesia menempati peringkat 62 dari 72 negara. Sungguh sebuah ironi dimana anggaran pendidikan besar namun kualitas pendidikan masih jauh dari memadai. Menteri Keuangan Republik Indonesia, Sri Mulyani Indrawati dalam Rapat Persatuan Guru Republik Indonesia pada bulan Juli 2018, menyatakan bahwa tunjangan guru dalam bentuk dana sertifikasi tidak mencerminkan kualitas pendidik. Hal tersebut diperparah dengan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang menunjukkan bahwa nilai rata-rata nasional berada di angka 56.69. Dari 34 provinsi hanya 10 provinsi yang berhasil mencapai batas rata-rata, sisanya sekitar 75 % masih di bawah rata-rata (Maulipaksi 2015).

Persoalan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia tentu tidak bisa dijawab hanya dengan cara mengubah kurikulum, atau meningkatkan anggaran pendidikan, bahkan dengan mengganti menteri atau dirjen pendidikan. Kualitas pendidikan pendidikan di Indonesia hanya bisa dijawab dengan peningkatan kualitas guru (Yunus 2017). Hal tersebut sesuai dengan pasal 4 UU No 14 tahun 2005, yang berbunyi kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 (ayat 1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran yang berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Tanpa

perbaikan kualitas guru maka kualitas pendidikan masih tetap berada di angan.

Di sisi lain, kita semua tahu bahwa pemerintah sedang gencar mempersiapkan generasi muda untuk menghadapi pesatnya kemajuan teknologi yang disebut sebagai revolusi industri 4.0. Oleh sebab itu guru sebagai pendidik harus memperlengkapi diri karena meskipun teknologi berkembang pesat namun peran guru sebagai pendidik, yang membimbing dan mengarahkan siswa tidak akan pernah tergantikan.

B. Kondisi pendidikan dan kualitas guru di negara lain (Finlandia, Cina, Jepang)

Salah satu program yang dapat menilai kualitas pendidikan di dunia bernama PISA. PISA merupakan akronim dari *Program International for Student Assessment*. Program ini memang dirancang untuk mengevaluasi kemampuan dan pengetahuan untuk siswa usia 15 tahun (Shiel 2007). PISA dilakukan setiap 3 tahun sekali dan dimulai pada tahun 2000. Tabel B.1 berikut ini merupakan tabel hasil PISA pada tahun 2015, dari negara yang memiliki tingkat pendidikan tertinggi. Yang menduduki tingkat pertama adalah Singapura, dilanjutkan Jepang, Estonia, Chinese Taipei, dan Finlandia. Tahun sebelumnya, Finlandia menduduki peringkat pertama.

Tabel B.1

	Mean	Mean index	Percentage %
OECD average	49 3	0.89	12.9
Singapore	55 6	0.96	17
Japan	53 8	0.95	10
Estonia	53 4	0.93	8
Chinese Taipei	53 2	0.85	14
Finland	53 1	0.85	10

Data diambil dari <http://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus.pdf>, dan disesuaikan.

Mean index : Coverage of the national 15-year-old population (PISA Coverage index 3)

Percentage % : Percentage of variation in science performance explained by students' socio-economic status.

Pada pembahasan ini, kita akan melihat apa yang dilakukan oleh negara-negara tersebut, khususnya Finlandia, Cina, dan Jepang sehingga menghasilkan output pendidikan yang mengagumkan. Dalam bukunya, *Finnish Lessons: What can the world learn from Educational change in Finland?* Sahlberg (2011) mengidentifikasi bahwa jalan menuju sukses dari negara Finlandia dimulai dengan pendekatan yang lebih lunak daripada yang telah diadopsi di tempat lain. Menurut mereka pendekatan tersebut bergantung pada komunitas pengajaran yang memiliki tingkat pengetahuan profesional yang tinggi dari tingkat pelatihan yang tinggi (Sahlberg 2011). Finlandia telah mempertahankan standar yaitu bahwa semua guru mereka harus memiliki kualifikasi mengajar di tingkat master dan bahwa gelar ini harus mengandung persentase yang signifikan dari studi yang terkait dengan pengembangan pedagogi (Sahlberg 2011). Guru sekolah kejuruan bahkan staf bimbingan dalam pusat penitipan anak harus memiliki gelar sarjana yang mumpuni. Guru pra sekolah, konselor (untuk SD maupun menengah) memiliki gelar master, sedangkan guru untuk pendidikan kebutuhan khusus harus bergelar master dengan pedagogi khusus (*Finish National Agency for Education* 2018). Guru juga telah diberi kebebasan yang lebih besar dan dipercaya untuk melaksanakan pekerjaan mereka, dan inspektur sekolah dapat memastikan bahwa sekolah mereka dapat menjunjung praktik akuntabilitas yang berat dibandingkan dengan Inggris dan Amerika Serikat (Tuinamuana 2011).

Kairen (2008) menyatakan bahwa guru di Cina menghabiskan beberapa jam dalam seminggu di kelas guru lain untuk melakukan pengamatan atau terlibat dalam pembelajaran profesional. Mereka berpartisipasi dalam penelitian mingguan kelompok dengan fokus pada kualitas guru untuk meningkatkan praktik kelas. Kualitas pengajaran di Cina dinilai oleh kinerja individu dalam tes dan observasi, dan

dalam lingkungan yang kompetitif dari promosi dan keamanan kerja.

Sedangkan Jepang yang mengalami porak poranda akibat Perang Dunia II pada tahun 1945, berhasil meningkatkan mutu pendidikan, jauh meninggalkan Indonesia yang merdeka di tahun yang sama. Keberhasilan pendidikan tersebut didukung oleh kualitas guru yang unggulan di Jepang. Guru di Jepang adalah profesi yang sangat dihormati, hanya 14 % dari pelamar yang ditempatkan dalam program ITE dan hanya 30-40 % dari mereka yang lulus mendapatkan pekerjaan sebagai guru setelah jadwal pengujian *post graduation* yang ketat (Kairen 2018). Guru yang memperoleh sertifikasi akhir harus kemudian membuktikan bahwa keterampilan dan praktik tetap kontemporer melalui siklus pengujian tahunan

C. Empat faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas guru di Indonesia

Syarif Yunus (2018) mengatakan bahwa persoalan guru memang tidak sederhana, namun tidak pula terlalu kompleks. Membahas kualitas guru, berarti harus menentukan faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas guru. Dalam konteks ini, ada empat penyebab rendahnya kompetensi guru:

1. Cara pandang guru tentang profesinya.

Sebagus apapun kurikulum yang digunakan, namun jika cara pandang guru khususnya tentang peningkatan kualitas diri tidak berubah maka akan sia-sia (Yunus 2018). Banyak guru di Indonesia yang menghayati pekerjaannya sebagai lapangan kerja untuk mencari uang, yang sebenarnya jumlah uangnya kecil. Belum banyak guru yang sungguh menaruh perhatian kepada kemajuan dan kebaikan siswa secara penuh (Suparno 2004). Mereka mengerjakan proyek dimana-mana untuk mencari tambahan uang. Beberapa guru bahkan mengajar di beberapa sekolah, sehingga tidak sempat menyiapkan pembelajarannya secara sungguh-sungguh karena terlalu

banyak bekerja. Akibat kurangnya penghayatan akan peran guru ini tentu akan berpengaruh terhadap hasil pembelajaran yang dicapai siswa.

2. Kualifikasi guru yang belum setara sarjana.

Berita harian Kompas (2009) mencatat masih banyak guru di Indonesia yang tidak layak menjadi guru profesional. Ketidaklayakan ini dikarenakan pendidikan guru tidak memenuhi syarat. Guru yang tidak layak ini sebagian besar justru guru di tingkat Taman Kanak-Kanak (TK) dan Sekolah Dasar. Berdasarkan data Depdiknas, di tingkat SD 77, 85 % yang tak layak menjadi guru. Di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) sekitar 28,33 % guru tak layak mengajar, di Sekolah Menengah Atas (SMA) sekitar 15,25%, serta di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sekitar 23, 04 % (Kompas 2009). Konsekuensinya, standar keilmuan yang dimiliki guru menjadi tidak memadai untuk mengajarkan bidang studi yang menjadi tugasnya. Bahkan tidak sedikit guru yang sarjana, namun tidak berlatar belakang sarjana pendidikan sehingga “bermasalah” dalam aspek pedagogik (Suparno 2004)

3. Program peningkatan keprofesian dan penelitian guru yang rendah Banyak guru yang “tidak mau” mengembangkan diri untuk menambah pengetahuan dan pengetahuan dan kompetensi dalam mengajar. Guru tidak mau menulis, tidak mau membuat publikasi ilmiah, atau tidak inovatif dalam kegiatan belajar. Guru merasa sudah cukup hanya mengajar (Yunus 2017).

Hal senada juga disampaikan oleh Suparno (2004) yaitu bahwa banyak guru di Indonesia mudah puas, selalu mempertahankan *status quo*, tidak mau berubah. Ingin mengajar seperti dulu-dulu saja tanpa perkembangan. Akibatnya setelah selesai pembelajaran, bahannya sudah terbelakang. Kejadian seperti ini banyak kita jumpai, misalnya banyak guru ikut seminar

atau lokakarya yang menghabiskan biaya tinggi, setelah kembali ke sekolahnya, tetap berlaku sama seperti sebelum lokakarya. Banyak lokakarya dan seminar yang ternyata kurang dapat membantu guru merubah paradigma mengajar mereka.

Lebih lanjut Suparno (2004) menyebut bahwa guru seringkali melakukan tugas sebagai tukang. Mereka mengajar harus persis dengan apa yang telah mereka pelajari di kuliah, tanpa menyesuaikan dengan situasi anak didik. Mereka sulit menerima usulan anak didik yang berbeda dengan yang mereka ketahui dan persiapkan. Guru seperti ini sering dirasakan anak didik sebagai guru yang membelenggu mereka.

4. Rekrutmen guru yang belum efektif.

Kita harus mengakui bahwa untuk menjadi guru di negara Indonesia sangatlah mudah. Asal memiliki ijazah S1 FKIP bisa melamar dan mengajar dimana saja. Apalagi jika sekolah terdesak oleh kebutuhan guru, bisa asal terima saja tanpa mempertimbangkan kemampuan guru tersebut terutama dalam memberikan kegiatan pembelajaran yang bermutu. Belum lagi jika rekrutmen tersebut memprioritaskan hubungan kekerabatan atau “titipan” bukan seleksi mutu, rekam jejak, atau prestasinya. Bila dahulu membayangkan bahwa guru adalah insan intelektual dan jenius, sekarang jauh dari hal tersebut (Yunus 2004).

Menurut Richard Ingersoll seorang ahli terkemuka yang membahas isu-isu berkaitan dengan pengangkatan dan pemberhentian guru, alasan kurangnya guru yang berkualitas bukan karena kekurangan jumlah guru namun berkaitan dengan masalah organisasi di dalam sekolah. Kepala sekolah lebih mudah memilih guru yang kurang berkualitas, daripada yang berkualitas berkaitan dengan isu finansial. Untuk membentuk guru yang berkualitas dan ahli dalam bidangnya membutuhkan waktu kurang lebih lima tahun, sedangkan perekrutan guru-guru yang kurang berkualitas terus menerus dilakukan. Kondisi demikian membawa

konsekuensi yang signifikan terhadap kualitas pendidikan. Perekrutan guru yang tidak tepat tersebut sebagian besar dilakukan di negara-negara urban dan sekolah-sekolah yang miskin (Ingersoll 2004).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian atau riset kepustakaan. Penelitian atau riset pustaka adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan koleksi perpustakaan saja tanpa memerlukan riset lapangan (Zed 2004).

Penelitian ini akan menampilkan argumentasi dari hasil kajian pustaka dan hasil pemikiran peneliti mengenai upaya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia melalui peningkatan kualitas personal dan profesional guru. Jenis penelitian ini didukung oleh data yang diperoleh dari sumber pustaka berupa jurnal penelitian, laporan penelitian, buku teks, makalah, laporan seminar, berita di media massa dan sebagainya. Bahan-bahan tersebut dikaji sedemikian rupa sehingga mampu menjawab topik yang sedang dibahas dengan tuntas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peranan guru dalam kemajuan pendidikan sebuah negara

Berdasarkan pasal 1 (ayat 1) UU No 14 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selanjutnya Van Brumellen (2009) menjelaskan bahwa fokus yang penting bagi guru dalam mengajar adalah pemahaman, pandangan, hikmat, yang ingin dicapai dari siswa. Sedangkan menurut Senge (2000) mendefinisikan guru sebagai berikut

“..an expert who is capable of imparting knowledge that will help learners to build,

identify and to acquire skills that will be used to face the challenges in life. The teacher also provides to the learners knowledge, skills and values that enhance development. An educated person is capable of utilizing the available opportunities in both private and public sectors. The educated person can easily secure employment as well as having life skills that will enable him/her to interact well in the society.”

Berdasarkan pengertian di atas maka guru adalah seseorang yang telah diperlengkapi dengan skill dan pengetahuan untuk membimbing, membangun, dan mengarahkan siswa pada pengetahuan dan skill sesuai dengan jenjang pendidikannya. Dengan demikian guru memegang peranan sangat penting dalam kemajuan pendidikan sebuah negara.

B. Meningkatkan kualitas personal guru

Pendidikan di Indonesia membutuhkan guru yang menghayati tugasnya sebagai panggilan (Suparno 2004). David Hansen dalam buku, *“The Call to Teach* (1995), menjelaskan dua unsur penting dari panggilan, yaitu (1) pekerjaan itu membantu mengembangkan orang lain, dan (2) pekerjaan itu juga mengembangkan dan memenuhi diri sendiri sebagai pribadi.

Unsur pertama mengungkapkan, pekerjaan disebut panggilan hidup bila pekerjaan itu mengembangkan orang lain ke arah kesempurnaan. Ini berarti guru harus mengembangkan anak didik yang dibimbing untuk berkembang menjadi sempurna baik dalam bidang pengetahuan maupun kehidupan yang lebih menyeluruh. Di sini guru menjalankan fungsinya sebagai pendidik dan pengajar. Dalam istilah Driyarkara (1980), guru di sini menjalankan fungsinya membantu anak didik berkembang menjadi manusia yang lebih utuh. Ini berarti, bagi guru pertama-tama yang dipikirkan, yang diusahakan dalam tugasnya adalah bagaimana agar siswa mereka berkembang dan berhasil. Dalam situasi apapun, guru tak lagi memikirkan dirinya sendiri, tetapi yang paling penting adalah kemajuan anak didik.

Bagi guru yang menjalankan tugasnya sebagai panggilan, ia rela menyediakan banyak waktu, tenaga, dan pikiran bagi perkembangan dan keberhasilan anak didik (Suparno 2004).

Dalam penghayatan panggilan itu, guru akan berdedikasi penuh pada perkembangan anak, dan sungguh-sungguh mencintai anak didiknya untuk maju. Anak-anak yang terbelakang, yang kurang berkembang, yang mempunyai persoalan akan selalu dibantu. Pada akhirnya kepuasan guru justru jika berhasil membantu anak didik mengatasi persoalannya.

Unsur yang kedua yang penting bagi guru menurut David Hansen (1995) adalah memenuhi kepentingan pribadi. Pekerjaan guru akhirnya juga membawa kepuasan bagi guru sendiri. Ia merasa senang dan bahagia karena dapat membantu anak didik. Dalam hal ini tentu diharapkan ada hasil berupa materi (upah), meski itu bukan yang utama. Dengan melakukan pekerjaan sebagai guru, seorang guru berkembang, menjadi lebih manusiawi, dan mempunyai harga diri. Pemahaman akan panggilan guru tidak datang sendiri, lingkungan dan petinggi sekolah harus terus mengusahakannya. Sekolah harus terus menerus mengingatkan konsep “panggilan” tersebut dalam salah satu kegiatan pengembangan keprofesian atau disebut dengan istilah PD (*Professional Development*).

Laura Goe dalam jurnal yang berjudul *Recruiting and Retaining Highly Effective Teachers: What Works and How Do You Know?* (2010) menyatakan bahwa sebagian besar guru telah mengerjakan yang terbaik yang mereka mampu kerjakan. Oleh sebab itu para pemimpin sekolah harus terus memberikan umpan balik, dukungan, dan pendampingan agar guru terus fokus kepada pembelajaran di dalam kelas dan menjalin hubungan dengan siswa. Guru yang kurang bersemangat membutuhkan masukan dari guru yang berhasil di dalam kelasnya. Lebih lanjut Laura Goe menjelaskan bahwa guru yang menunjukkan prestasi dan keberhasilan yang konsisten di dalam pembelajaran harus didukung

untuk menjadi model dan mentor kepada guru lain yang mengalami kesulitan. Dengan demikian penting untuk menjadikan sekolah sebagai komunitas yang bertumbuh dan saling membangun agar guru termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

Heather Wolpert-Gawron (2018) mengatakan bahwa setiap guru membutuhkan mentor yang akan menantang, menasihati, dan merayakan keberhasilan bersama dengan kita. Mentor akan menjadi lebih dari sekedar teman, mereka adalah praktisi yang luar biasa yang menyampaikan pengetahuan mereka melalui percakapan informal dan permodelan sehari-hari. Mereka yang mendukung, bahkan tidak setuju dengan pendapat kita namun merekalah yang bisa membantu kita mengembangkan diri menjadi pendidik yang lebih baik.

Mentor yang baik menurut Heather Wolpert-Gawron antara lain:

1. Menghargai apa yang sedang kita lakukan, dan membantu menyelesaikan masalah menggunakan perspektif yang berbeda.
2. Mendengarkan, tetapi tahu kapan harus mengangkat tangannya untuk membuat seseorang berhenti dan mendengarkannya.
3. Berkolaborasi, berbagi ide dan membangun “*reciprocal learning*”
4. Merayakan kesuksesan bersama.
5. Memberikan ruang nyaman untuk berbagi, mengeluh, bahkan merasa gagal dan malu.
6. Memberikan model praktek terbaik sambil tetap menghargai perbedaan dalam gaya mengajar.

(Heather Wolpert-Gawron 2018)

Melihat fakta tersebut maka sistem mentoring pada guru sangat penting untuk mendukung kualitas personal seorang guru. Lebih lanjut Heather Wolpert-Gawron menekankan bahwa mentor tidak harus berdasarkan senioritas, guru barupun bisa menjadi mentor. Karena mentor tidak selalu dalam hal konten dan pedagogi, tetapi juga dalam hal perilaku, kerohanian, juga kepemimpinan.

C. Meningkatkan profesionalitas guru

Pasal 8 Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Lebih lanjut di pasal 9, kualifikasi yang dimaksud di pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.

Dalam pasal 11, sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi syarat. Kewajiban pemerintah di pasal 13 yaitu menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik. Jika hal tersebut dilakukan dengan tepat, maka kualifikasi guru lama-lama akan menjadi lebih baik, apalagi sudah disebutkan sebelumnya bahwa pemerintah telah menggelontorkan anggaran yang sangat besar yaitu 20% APBN bagi pendidikan di Indonesia. Oleh sebab itu pemerintah sebagai pemegang otoritas tertinggi harus memastikan bahwa Undang-Undang tersebut berjalan dengan tepat.

Di Amerika Serikat, dibangun organisasi nasional untuk meningkatkan kualitas guru secara komprehensif. Organisasi tersebut bernama "*National Comprehensive Center for Teacher Quality*" (*TQ Center*), yaitu organisasi kemitraan yang didanai pemerintah federal yang misinya adalah membantu negara melaksanakan mandat untuk meningkatkan kualitas guru dari ESEA. Organisasi ini juga bekerja sama dengan Universitas Vanderbilt yang menangani siswa berkebutuhan khusus dan siswa beresiko, *American Intitute for Research* yang merupakan bantuan teknis, penelitian, dan diseminasi, serta Layanan Pengujian Pendidikan (Goe 2010). Dengan lembaga tersebut maka memberikan ruang kepada guru untuk meningkatkan kapasitas profesionalnya melalui penelitian dan kerja

sama dengan universitas dan lembaga penelitian.

Senada dengan Amerika Serikat, cara pemerintah Finlandia mengontrol kualitas dan standar dari guru adalah dengan membentuk pendidikan guru berbasis penelitian, dengan penekanan kuat pada pengetahuan konten pedagogi. Sekolah umum harus bekerja sama dengan universitas yang memberikan ruang bagi calon guru dan peneliti mengembangkan dan memodelkan praktik-praktik pedagogi baru dan menyelesaikan penelitian tentang pengajaran dan pembelajaran (Kairen 2018).

Di Indonesia, untuk meningkatkan keterampilan penelitian maka hal pertama yang harus dilakukan pemerintah adalah memfasilitasi seperti yang dilakukan oleh pemerintah Amerika Serikat dan Finlandia tersebut. Proyek pendidikan adalah proyek yang sangat besar, sehingga pemerintah tentu tidak bisa berjalan sendiri, oleh sebab itu pemerintah perlu menggandeng pihak swasta dan lembaga independen lain untuk bersama-sama memfasilitasi tempat penelitian dan ruang untuk meningkatkan kualitas profesional guru.

Tidak bisa dipungkiri bahwa untuk menghasilkan guru yang berkualitas baik secara personal maupun profesional maka dibutuhkan sebuah komunitas yang mendukung. Dalam ilmu manajemen disebut sebagai *community of practice*. *Community of practice* menurut Wallace (2007 35) adalah sekelompok orang yang memiliki kesamaan ketertarikan, berinteraksi secara teratur, dan belajar bersama untuk mencapai suatu tujuan. Sekolah sebagai institusi pendidikan seharusnya bisa menjadi *community of practice* dimana anggota dengan sukarela terikat oleh nilai dan visi bersama. Dengan demikian maka guru tidak akan berjuang sendiri, mereka akan bekerjasama dalam komunitas yang membangun. Tidak hanya berhenti di situ, dalam *community of practice* yang baik juga memungkinkan adanya *sharing knowledge*. *Sharing knowledge* adalah kesempatan untuk berbagi pengetahuan dan ide

dari para anggota organisasi, baik secara terstruktur atau tidak demi tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

D. Memperbaiki strategi rekrutmen guru di Indonesia

Laura Goe (2017) menegaskan bahwa tujuan utama proses rekrutmen adalah bukan untuk merekrut dan mempertahankan guru yang efektif, melainkan untuk memperbaiki pembelajaran siswa dan meningkatkan peluang dalam pendidikan. Poin pertama yang harus diperhatikan adalah ketepatan antara seseorang dengan organisasi. Hal ini berarti organisasi memiliki “budaya yang khas”, rentang karir panjang, interaksi antara organisasi dan anggota baik, dan fleksibilitas pekerjaan tinggi. Poin yang kedua adalah ketepatan antara guru dan sekolah yang akan mempengaruhi pencapaian siswa. Biasanya guru akan lebih efektif apabila ia telah pindah mengajar dari sekolah satu ke sekolah lain (Jackson 2010). Ketiga adalah ketepatan antara guru dan siswa dalam hal “ras”. Goldhaber dan Hansen (2010) yang dikutip oleh Laura Goe menyatakan bahwa guru yang berkulit hitam lebih konsisten sukses dibandingkan dengan guru yang berkulit putih ketika mengajar siswa minoritas. Dan yang terakhir adalah ketepatan antara kualifikasi dan konteks. Guru akan lebih sukses apabila terjadi kesesuaian antara pengetahuan, skill, tingkah laku yang dimiliki guru dengan kebutuhan di lapangan.

Laura Goe (2017) memberikan tips praktis dalam teknik perekrutan guru. Jika tujuan perekrutannya adalah untuk memperbaiki sistem perekrutan maka hal-hal yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

1. Buatlah sistem yang lebih kompetitif dalam perekrutan guru terbaik.
2. Ciptakan insentif yang menarik untuk mempertahankan guru yang memiliki performa baik di sekolah.
3. Ciptakan lingkungan guru yang lebih stabil, yang menguntungkan guru dan siswa.

Untuk merekrut guru terbaik maka diperlukan kerja sama organisasi yang akan mempersiapkan atau menghasilkan guru baru. Hal tersebut dapat dilakukan melalui:

1. Bekerjasama dengan universitas untuk memastikan guru siap untuk menjawab tantangan yang akan mereka hadapi di sekolah
2. Pengalaman praktek disekolah (PKL) harus luas dan berkualitas tinggi
3. Menciptakan komunitas belajar profesional dan jenjang karir para guru.

Dengan sistem perekrutan yang ketat juga bekerja sama dengan lembaga yang menyiapkan guru tersebut maka kualitas guru yang mengajar akan semakin baik.

KESIMPULAN

Sebagai penutup makalah ini penulis ingin menegaskan kembali bahwa mutu pendidikan di Indonesia khususnya untuk menghadapi revolusi industri 4.0 ini, hanya dapat diperbaiki dengan cara peningkatan kualitas guru sebagai pengajar. Peningkatan kualitas guru tersebut dapat diselesaikan dengan tiga solusi. Pertama, untuk meningkatkan pemahaman guru akan tugas dan panggilannya dalam dunia pendidikan maka sekolah harus terus menerus mengingatkan konsep panggilan tersebut dalam kegiatan keprofesionalitasan (*Professional Development*), menjadikan sekolah sebagai komunitas yang saling membangun, serta menerapkan sistem mentoring guru di sekolah.

Kedua, untuk menerapkan kualifikasi guru yang belum setara sarjana dan program peningkatan keprofesionalitasan yang rendah maka pemerintah harus kembali menerapkan UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dengan tepat, terlebih memberikan pengawasan pelaksanaan undang-undang tersebut secara ketat. Selain itu pemerintah harus bekerja sama dengan pihak swasta dan universitas membentuk intitusi atau forum penelitian untuk meningkatkan kualitas keprofesionalitasan guru.

Ketiga, untuk memperbaiki strategi rekrutmen guru yang belum efektif, pemerintah dan pimpinan sekolah harus menerapkan prinsip ketepatan dalam rekrutmen. Prinsip tersebut antara lain ketepatan antara individu dan organisasi, ketepatan antara guru dan sekolah, ketepatan antara guru dan siswa, serta ketepatan antara kualifikasi guru dan konteks mengajar. Untuk mendukung prinsip ketepatan tersebut maka pemerintah harus bekerja sama dengan lembaga penyedia calon guru agar mempersiapkan guru dengan lebih baik dan berkualitas untuk menjawab kebutuhan guru di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

“Banyak Guru Tak Pantas Jadi Guru 2009, October 24. *Kompas*. viewed April 12 2019, <https://edukasi.kompas.com/read/2009/10/24/0604104/Banyak.Guru.Tak.Pantas.Jadi.Guru>.

Brummelen, Harro Van 2009, *Berjalan Dengan Tuhan di Dalam Kelas: Pendekatan Kristiani Untuk Pembelajaran*, Universitas Pelita Harapan Press. Tangerang.

Call, Kaire 2018 “Professional Teaching Standards: A Comparative Analysis of Their History, Implementation and Efficacy.” *Australian Journal of Teacher Education* , vol 42., no. 3.

Desliana, Maulipaksi 2016, Provinsi Raih Nilai Terbaik Uji Kompetensi Guru 2015, viewed April 12 2019, <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2016/01/7-provinsi-raih-nilai-terbaik-uji-kompetensi-guru-2015>.

Driyarkara 1980. *Driyarkara Tentang Pendidikan*, Yogyakarta. Kanisius.

Finish National Agency for Education: Teacher Education. viewed December 6, 2018. https://www.oph.fi/english/education_system/teacher_education

Hansen, David T 1995, *The Call to Teach*, New York. Teacher College Press.

Ingersoll, R 2004, *Why some schools have more under qualified teachers than others. In Diane Ravitch (Ed), Brookings paper on education policy..* Washington DC. Brookings Institution Press.

Goe, Laura 2010, *Recruiting and Retaining Highly Effective Teachers: What Works and How Do You Know?: National Comprehensive Center for Teacher Quality*.

Jackson, C. K 2010. Match quality, worker productivity, and worker mobility: Direct evidence from teachers. Cambridge, MA National Bureau of Economic Research. <http://www.ssc.wisc.edu/~scholz/Seminar/Jackson.pdf>

Kementerian Keuangan Republik Indonesia, Informasi Apbn Kita 2018, viewed December 6, 2018. https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/apbn-kita/OECD_Pisa_2015_Result_in_Focus, OECD Better Policies For Better Lives. Accessed December 6, 2018. <http://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus.pdf>.

Sahlberg, Pasi 2011, *Finish Lesson: What Can the World Learn from Educational Change in Finland*, New York. Teacher College Press.

Senge, J 200, *School That Learn*, New York. Double Day Publishing Group.

Suparno, Paul 2004, *Pendidikan Dan Peran Guru*, Jakarta. Penerbit Buku Kompas.

Syarif, Yunus 2017, Kenali 4 Penyebab Rendahnya Kompetensi Guru, *Tempo Nasional*. viewed April 12, 2019, https://indonesiana.tempo.co/read/119880/2017/11/28/syarif_yunus/empat-sebab-rendahnya-kompetensi-guru

Maulipaksi, Desliana 2016, 7 Provinsi Raih Nilai Terbaik Uji Kompetensi Guru 2015, Kementerian Pendidikan dan

- Kebudayaan, viewed April 2019, <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2016/01/7-provinsi-raih-nilai-terbaik-uji-kompetensi-guru-2015>
- Tuinamuana, K 2011. Teacher Professional Standards, Accountability, and Ideology: Alternative Discourses. *Australian Journal of Teacher Education*, 36(12), 72 – 82. <https://doi.org/10.14221/ajte.2011v36n12.8>
- Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam <http://sumberdaya.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/02/uu-nomor-14-tahun-2005-ttg-guru-dan-dosen.pdf>
- Wallace, Danny P 2007, *Knowledge Management*, USA Libraries Unlimited. London.
- Wolpert-Gawron, Heather 2018, Teacher leadership every teacher needs a mentor find that person who challenges, advises, and celebrates you—and be that person for someone else, *edutopia*, viewed April 2019, <https://www.edutopia.org/article/every-teacher-needs-mentor>.
- Zed, Mustika 2004, *Metode Penelitian Kepustakaan*, Yayasan Bogor Indonesia. Jakarta.