

ANALISIS PERENCANAAN DAN REKRUTMEN GURU PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN LOMBOK TENGAH

Roni Pujiantari & Dwi Wahyudiati

Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah ; Universitas Islam Negeri Mataram
1210403017.mhs@uinmataram.ac.id , dwiwahyudiati@uinmataram.ac.id

Abstract

This study uses a naturalistic qualitative approach to describe the management of human resources for educators at the Education Office of Central Lombok Regency in a complete, natural and in-depth manner. The Education Office of Central Lombok Regency in planning and recruiting educators by evaluating and analyzing the needs of teacher shortages in each school based on the teacher needs proposed by the school principals. Then coordinate in the form of meetings, meetings and joint deliberation in order to propose planning for educators proposed by the school. Planning for the needs of educators (teachers) at the Education Office of Central Lombok Regency, includes two things: (1) the planning process for teacher needs aims to ensure the fulfillment of needs in organizational units, planning is carried out by analyzing internal and external factors, such as resource and teacher needs. After the planning is done, it is known that the required manpower with a certain level of ability or skill is known; (2) analysis of teacher needs. The planning starts from the analysis of currently available teacher resources. The analysis includes two things, namely; job descriptions and job specifications. A job description describes the tasks or work performed, while a job specification includes the skills and abilities needed to carry out the task. In terms of recruitment of educators, the Education Office of Central Lombok Regency is based on the needs of educators by using academic, administrative, health and qualification selections that have been determined, in its implementation it still depends on the provisions of the Education and Training Personnel Agency (BKPP) of Central Lombok Regency. its nature is only to plan human resources and propose employees who have been previously planned, while the recruitment process is carried out by the regional personnel agency. Thus the Education Office of Central Lombok Regency as one of the organizations or institutions implementing regional autonomy authority in the field of education, has a very strategic function in managing the implementation of the education system.

Keywords: Planning; Teacher Recruitment; Education Authorities

Abstrak : Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik untuk mendeskripsikan pengelolaan sumber daya manusia pendidik pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah secara lengkap, secara alami dan mendalam. Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah dalam merencanakan dan merekrut tenaga pendidik dengan melakukan evaluasi dan analisis kebutuhan kekurangan guru di tiap-tiap sekolah dengan berpedoman pada kebutuhan guru yang diusulkan oleh para kepala sekolah. Kemudian melakukan koordinasi berupa rapat, pertemuan dan musyawarah bersama dalam rangka mengusulkan perencanaan tenaga pendidik yang diusulkan oleh sekolah. Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik (guru) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok

Tengah, meliputi dua hal: (1) proses perencanaan kebutuhan tenaga guru bertujuan menjamin terpenuhinya kebutuhan pada satuan organisasi, perencanaan dilakukan dengan menganalisis faktor internal dan eksternal, seperti kebutuhan sumber daya dan tenaga guru. Setelah perencanaan dilakukan, maka diketahui tenaga yang dibutuhkan dengan tingkat kemampuan atau keterampilan yang tertentu; (2) analisis kebutuhan tenaga guru Perencanaanya dimulai dari analisis sumber daya guru yang tersedia saat ini. Analisis tersebut mencakup dua hal yaitu; deskripsi kerja dan spesifikasi kerja. Deskripsi kerja menjelaskan tugas atau kerja yang dilakukan, sedangkan spesifikasi kerja mencakup keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas. Dalam hal rekrutmen tenaga pendidik Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah berpatokan pada kebutuhan tenaga pendidik dengan menggunakan seleksi akademik, administrasi, kesehatan dan kualifikasi yang telah ditentukan, dalam pelaksanaannya masih bergantung pada ketentuan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Lombok Tengah. sifatnya hanya merencanakan sumber daya manusia dan mengusulkan pegawai yang telah direncanakan sebelumnya, sementara proses perekrutan dilakukan oleh badan kepegawaian daerah. Dengan demikian Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah sebagai salah satu organisasi atau lembaga pelaksana kewenangan otonomi daerah di bidang pendidikan, memiliki fungsi yang sangat strategis dalam mengelola penyelenggaraan sistem pendidikan.

Kata Kunci: Perencanaan; Rekrutmen Guru; Dinas Pendidikan

PENDAHULUAN

Sistem pendidikan nasional merupakan upaya terencana dalam mewujudkan proses dan suasana pembelajaran supaya pelajar aktif dalam mengembangkan potensi dirinya. Dengan sistem pendidikan, diharapkan peserta didik memiliki kecerdasan, akhlak, pengendalian diri, maupun keterampilan yang berguna bagi diri sendiri, masyarakat, maupun negara. Sistem pendidikan nasional akan dapat dicapai dengan terpenuhinya Pendidik yang memadai dalam hal ini Tenaga Pendidik yaitu Guru. 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, pendidikan menengah. (Goethals et al., 2005)

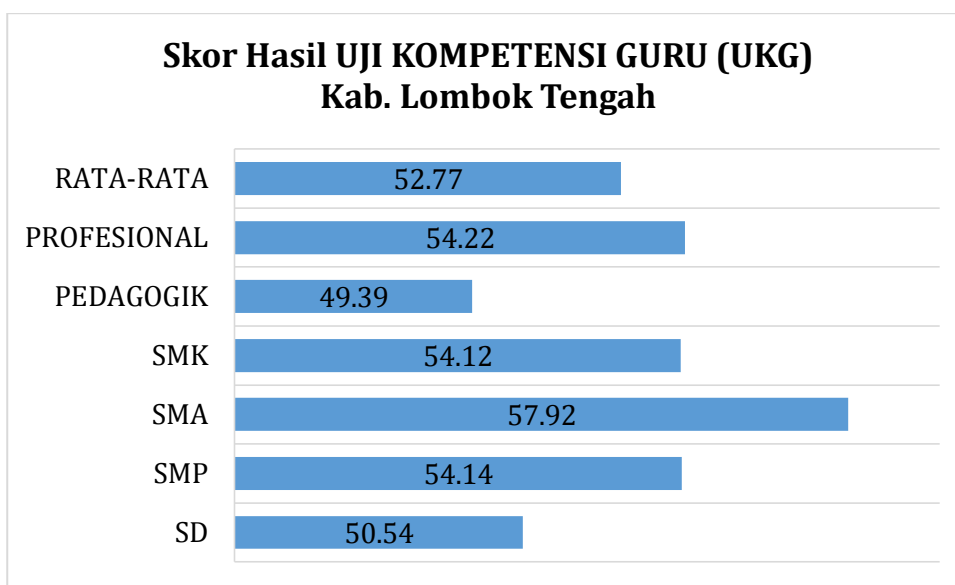
Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membawa konsekuensi logis terhadap orientasi pengembangan profesionalitas Guru yang diarahkan untuk mengembangkan kompetensinya. Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa Guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi bersifat holistik dan merupakan suatu kesatuan yang menjadi ciri Guru profesional. Untuk menjamin pelayanan pendidikan yang bermutu sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman maka peningkatan kompetensi ini merupakan suatu proses yang berkelanjutan.

Untuk memulai proses rekrutmen, organisasi dapat melakukan dengan pihak-pihak tertentu dalam rangka memperoleh sumber daya manusia yang potensial, sehingga dapat terjaring calon pekerja yang potensial dan mengetahui apakah organisasi akan menerima calon pekerja tersebut atau tidak. Dengan rekrutmen diharapkan guru dapat mengenali para calon pekerja yang berkualitas tinggi yang akan di beri kesempatan untuk bekerja. (Haikal. 2019). Untuk memenuhi kriteria berdasarkan Pasal 10 ayat (1) Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tersebut, tentunya harus dibarengi dengan peningkatan mutu tenaga pendidik dan pendidikan dalam segi rekrutmen, kompetensi dan manajemen pengembangan sumber daya manusianya. Hal ini tentu menjadi salah satu prioritas pemerintah khususnya Dinas pendidikan untuk merancang program-program untuk memenuhi kriteria Guru sebagai pendidik yang Profesional tidak selalu tentang kurikulum saja. Secara terang-terangan, para ahli di bidang pendidikan mengakui bahwa pokok persoalan pendidikan yang sering dibahas dalam berbagai kesempatan selama ini lebih terfokus kepada masalah kurikulum ketimbang dengan masalah pendidik. (Rony, 2018).

Seiring dengan waktu, perencanaan berkembang karena adanya kebutuhan manusia, sehingga perencanaan dibutuhkan manusia agar potensi kegagalan semakin kecil dalam usaha pemenuhan kebutuhan. Kebutuhan manusia sangatlah kompleks, sehingga perencanaan menjadi ilmu yang tergolong multi disiplin, hal tersebut menyebabkan kecenderungan perencanaan dikaitkan dengan aspek yang luas seperti sosial-ekonomi-budaya (Prihatin Juni, Dkk. 2019). Guru menjadi faktor yang menentukan mutu pendidikan karena guru berhadapan langsung dengan para peserta didik dalam proses pembelajaran dikelas. Ditangan guru, mutu dan keperibadian peserta didik dibentuk. Karena itu, perlu sosok guru kompeten, bertanggungjawab, terampil, dan berdidikasi tinggi.

Semenjak berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, profesi guru menjadi lebih menarik dengan adanya penambahan penghasilan melalui sertifikasi guru (Ree, Al-Samarrai, & Iskandar, 2012). Namun, tunjangan profesi guru (TPG) yang diberikan ternyata belum memperlihatkan perubahan pencapaian pendidikan. Hasil Programme for International Student Assessment (PISA) tahun 2018 menunjukkan skor membaca pelajar Indonesia berada di titik terendah selama mengikuti PISA sejak tahun 2000. Siswa dengan kompetensi matematika dasar rendah (di bawah Level 2 dalam skala PISA) berjumlah 71,9%. Ini menempatkan Indonesia pada peringkat terburuk ke-7 dari 77 negara yang disurvei (Revina & Huang, 2020).

Begitu pula yang terjadi di Kabupaten Lombok Tengah, hasil uji kompetensi guru menunjukkan rata-rata skor kompetensi guru adalah 52,77 (dari 100). Dapat disimpulkan masih banyak guru yang belum memiliki kompetensi memadai untuk mengajar. Padahal, berbagai penelitian meyakini kualitas guru memengaruhi prestasi murid (Rice, 2003; Quin, Hemphill, & Heerde, 2017; Francis et al., 2019), dan guru yang berkualifikasi belum tentu berkualitas (Xu & Gulosino, 2006). Tampaknya, secara tidak langsung rendahnya kompetensi guru di Indonesia berkontribusi terhadap rendahnya kemampuan literasi pelajar.



Bagan 1. Skor Uji Kompetensi Guru Kabupaten Lombok Tengah

Sumber : <https://npd.kemdikbud.go.id/?appid=ukg>

Patut diduga bahwa rendahnya kualitas guru diawali pada buruknya rekrutmen guru sebagai titik awal rekrutmen guru. Menurut *Research on Improving Systems of Education* (RISE), sistem rekrutmen guru yang selama ini dilakukan tidak berorientasi pada kualitas (Revina, 2020). Proses yang berjalan memperlihatkan tidak adanya komitmen pemerintah terhadap sistem perekrutan guru yang efektif, tumpang-tindih kewenangan, adanya pengaruh kepentingan berbagai pihak, dan berkembangnya stigma bahwa status sebagai PNS lebih penting daripada kualitas. Perekrutan guru selalu mengikuti pola penerimaan CPNS secara umum, yang belum tentu cocok dengan natur pekerjaan pendidik. Kelemahan penerimaan CPNS adalah selalu berfokus pada *entry level* (lulusan baru) dengan penerapan batas usia dan tidak memberikan kesempatan bagi mid-career entry atau bagi mereka yang sudah berada di

tengah karir tetapi telah melewati usia 35 tahun. Akibatnya, mereka yang sudah memiliki pengalaman mengajar justru tidak dapat mengikuti seleksi CPNS.

Kebutuhan guru selalu ada setiap tahun, tetapi pemerintah daerah (pemda) tidak selalu menawarkan formasi CPNS guru. Akibatnya, sekolah terpaksa merekrut guru honorer untuk memastikan proses pembelajaran tetap berjalan. Dalam laporannya, Asian Development Bank (2021) menyoroti dominannya jumlah guru honorer berpengaruh terhadap bervariasinya distribusi guru karena sangat tergantung pada kemampuan keuangan daerah masing-masing. Pemerintah meyakini seleksi terbuka Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan langkah strategis dalam pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik dan penyelesaian masalah guru honorer. Tentunya pilihan ini harus dijalankan dengan mekanisme yang tepat agar pemenuhan guru tidak hanya merupakan pemenuhan dari sisi status kepegawaian, tetapi juga disertai dengan peningkatan kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan bidangnya (Arifa, 2020: 14). Persoalan kekurangan guru dialami juga oleh Kabupaten Lombok Tengah sejak beberapa tahun terakhir, dari hasil pemetaan data guru pada tahun 2022 baik jenjang Sekolah Dasar (SD) maupun jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) tercatat jumlah kekurangan guru kelas dan mapel pada jenjang Sekolah Dasar (SD) berjumlah 536 orang, dan jumlah kekurangan guru bidang studi pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) sejumlah 337 orang, ini tersebar di dua belas Kecamatan di Kabupaten Lombok Tengah. Dari data diatas pada jenjang Sekolah Dasar (SD) kekurangan Guru Kelas paling banyak, diperoleh data sejumlah 265 orang sedangkan pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) kekurangan Guru Keterampilan/Prakarya diperoleh data sejumlah 70 orang. Proses pengisian kekurangan guru di Kabupaten Lombok Tengah mengikuti kebijakan pemerintah pusat yakni pengisian formasi guru melalui seleksi PPPK. Langkah ini dilakukan untuk: (1) perbaikan tata kelola guru; (2) penyelesaian isu guru honorer; dan (3) reformasi birokrasi dengan peningkatan kualitas layanan publik oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) (Kemendikbud, 2021).

Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah merupakan salah satu organisasi/lembaga yang berkedudukan sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah yang berstatus melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang pendidikan dalam rangka desentralisasi. Sebagai pelaksana, Dinas Pendidikan memiliki fungsi yang sangat strategis dalam mengelola penyelenggaraan sistem pendidikan, terutama dalam melakukan pemetaan data guru yang kurang dan lebih pada satuan pendidikan sesuai dengan mata pelajaran bidang studi yang bersumber dari dapodik kelebihan dan kekurangan guru mata pelajaran

bidang studi yang ada di masing-masing sekolah akan dilakukan mutasi ketempat sekolah yang kekurangan guru sesuai dengan kebutuhan guru mata pelajaran bidang studi yang ada di sekolah tersebut. Kekurangan guru yang tidak bisa terisi, lewat Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah akan melakukan rekrutmen guru PPPK yang lulus untuk mengisi formasi kekurangan guru yang ada di Kabupaten Lombok Tengah. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana analisis perencanaan dan rekrutmen guru pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang dilandasi pada filsafat postpositivisme dimana kebenaran sesuai dengan hakekat obyek, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti sebagai instrumen kunci dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi. (Sugiyono, 2008). Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata kata dan bahasa (Sugiyono, 2011; Moleong, 2019). Berdasarkan pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang menekankan pada cara berpikir induktif yang menghasilkan data deskriptif, tidak berupa prosedur statistika yang luarannya berupa simpulan makna yang mendalam dari sekumpulan generalisasi.

Penelitian ini bermaksud untuk mengungkap, mengumpulkan data dan informasi sebanyak mungkin tentang analisis perencanaan dan rekrutmen guru, bagaimana model pelaksanaannya pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah. Penelitian ini tidak mengarah pada mencari kesimpulan benar-salah, tidak menguji suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak, tetapi penekanannya lebih pada pengumpulan data untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis keadaan sesungguhnya yang terjadi di lapangan secara mendalam.

Kehadiran peneliti dalam melakukan penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 48 hari tertanggal 02 Februari sampai 21 Maret tahun 2022 di Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat. untuk mencari, mengumpulkan data dan informasi sebanyak mungkin tentang Perencanaan dan Rekrutmen Guru Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah. Oleh karena itu, kedudukan peneliti adalah sebagai salah satu instrumen penelitian. Yang dimaksudkan dengan kedudukan peneliti dalam penelitian ini sebagai salah satu instrumen penelitian adalah sebagai alat pengumpul data. Selain itu peneliti juga menjadi siswa yang mengikuti proses pembelajaran. Ciri-ciri umum manusia sebagai instrumen mencakup segi responsif, dapat menyesuaikan diri, menekankan keutuhan, mendasarkan diri atas pengetahuan, memproses dan mengikhtisarkan, dan memanfaatkan kesempatan mencari respons yang tidak lazim atau idiosinkratik. (Moleong, 2007)

Kedudukan peneliti sebagai siswa dalam penelitian adalah mengamati perilaku objek yang berperan sebagai pengamat serta yang menceritakan apa yang dilakukan orang-orang. Menjadi anggota kelompok subjek yang diteliti sehingga tidak lagi dipandang sebagai peneliti asing, tetapi sudah menjadi teman yang dipercaya. Pada penelitian kualitatif proses dilakukan dengan cara pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti sendiri terhadap objek penelitian, sebab peran peneliti menentukan keseluruhan skenarionya. Untuk itu dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai *human instrument*, mulai dari penetapan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya. (Sugiyono, 2013)

Sumber data dalam penelitian ini merupakan penelitian kualitatif subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan data, maka sumber data disebut responden atau informan, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun pertanyaan berupa lisan. Apabila peneliti menggunakan teknik observasi maka sumber datanya dapat berupa benda, gerak atau proses sesuatu dan apabila peneliti menggunakan dokumentasi maka dokumen atau catatanlah yang menjadi sumber data. (Arikunto, 2022).

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak yang dianggap memahami masalah yang diteliti, semua data yang diperoleh langsung ke lokasi penelitian berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Data dan informasi yang

diperoleh di lapangan menyangkut bentuk Analisis Perencanaan dan Rekrutmen Guru Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah. Sumber data utama yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini adalah tindakan, kondisi nyata, dan informasi yang peneliti dapatkan melalui wawancara terhadap Pejabat Fungsional Umum dan Analis Kepegawaian pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah yang dianggap mampu memberikan informasi terkait dengan perencanaan dan rekrutmen guru. Data sekunder diperoleh dari buku-buku, internet dan sumber lainnya yang dianggap relevan dengan permasalahan yang diteliti.

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang amat penting dan strategis kedudukannya dalam keseluruhan kegiatan penelitian, karena data yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian diperoleh melalui instrumen. Instrumen yang peneliti digunakan dalam penelitian ini berupa:

1. Peneliti sendiri. Peneliti merupakan instrumen utama dalam penelitian kualitatif.
2. Pedoman wawancara (interview) kepada informan yang terkait untuk mengetahui Analisis Perencanaan dan Rekrutmen Guru Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah. Adapun yang dijadikan sebagai informan pendukung yaitu, Pejabat Fungsional Umum dan Analis Kepegawaian dan pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah yang dianggap mampu memberikan informasi terkait dengan perencanaan dan rekrutmen guru.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengamatan (*observasi*), wawancara (*interview*), dan penelaan document (*dokumentasi*) dengan uraian sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi dilakukan sebagai pengamat dan pencatatan sistematis terhadap gejala yang diselidiki. (Haryianto, 1998) Peneliti menggunakan observasi secara langsung yang meliputi kondisi fisik dan nonfisik Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah dalam bentuk Analisis Perencanaan dan Rekrutmen Guru. Kemudian, kejadian itu dicatat sebagaimana terjadi pada keadaan sebenarnya.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan, dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi atau

keterangan. Tujuan dari wawancara adalah untuk mengumpulkan informasi dan bukan untuk merubah ataupun memengaruhi pendapat responden.(Achmadi, 2007) Dalam penelitian ini menggunakan metode interview semi terstruktur dan tidak terstruktur. Hal ini disebabkan bahwa penelitian ini berusaha mencari pendapat persepsi, dan informasi sebanyak-banyaknya mengenai kondisi nyata yang ada pada Dinas Pendidikan. Hal – hal yang akan diwawancarai adalah: 1). Bagaimana prosedur Analisis Perencanaan dan Rekrutmen Guru Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah. 2). Apa panduan dalam melakukan pemetaan rekrutmen guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perencanaan dan Rekrutmen Guru Pendidikan Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah.

Dalam Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 24 ayat 1 menyebut pemerintah wajib memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun dalam kompetisi secara merata untuk menjamin keberlangsungan kesatuan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal serta untuk menjamin keberlangsungan pendidikan dasar dan menengah yang diselenggarakan oleh pemerintah. Kemudian dapat diperjelas ayat 3 pada pasal yang sama menyatakan “Pemerintah kabupaten/kota wajib memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun dalam kompetisi secara merata untuk menjamin keberlangsungan kesatuan pendidikan dasar pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal sesuai dengan kewenangan”(Depdiknas. 2003:12).

Dalam proses perencanaan sumber daya manusia tenaga pendidik Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah melaksanakan beberapa tahapan penting yang dilakukan teratur dan terencana meliputi: pertama: sebelum melaksanakan proses perencanaan sumber daya manusia tenaga pendidik, Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah terlebih dahulu mengadakan evaluasi dan analisis lewat data pokok pendidikan (Dapodik) untuk melihat data guru yang ada di masing-masing sekolah baik jenjang Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Evaluasi dan analisis yang dilakukan setiap tahun ini bertujuan untuk mengetahui bagian mana atau pos mana yang sangat kekurangan dan

memerlukan penambahan tenaga pendidik. Kedua: dari hasil evaluasi dan analisis dari data dapodik Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah melakukan pemetaan kekurangan guru yang tersebar di Dua Belas Kecamatan di Kabupaten Lombok Tengah baik jenjang Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) supaya mendapatkan data riil jumlah kekurangan guru baik guru kelas maupun guru bidang study sesuai keadaan yang ada di masing-masing sekolah, sehingga dari hasil pemetaan guru yang dapat diperoleh jumlah kekurangan guru baik jenjang Sekolah Dasar (SD) maupun Sekolah Menengah Pertama (SMP).

Ketiga: setelah hasil pemetaan data kekurangan guru diketahui, selanjutnya Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah melakukan koordinasi dengan pihak Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Lombok Tengah dalam rangka untuk mengusulkan kekurangan jumlah guru. Tujuan dari koordinasi ini agar perencanaan rekrutmen guru pendidikan nantinya bisa berjalan dengan lancar, jelas terarah dan sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah. Hal ini karena perencanaan pendidikan harus membutuhkan penerapan yang rasional dianalisis sistimatis proses perkembangan pendidikan dengan tujuan agar pendidikan itu lebih efektif dan efisien serta sesuai dengan kebutuhan dan tujuan para peserta didik dan masyarakat.

Keempat: setelah dilakukan rapat dengan pihak-pihak terkait yaitu Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) dan Sekretariat daerah, selanjutnya Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah melakukan proses perencanaan. Dalam proses perencanaan sumber daya manusia tenaga pendidik Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah selalu berpedoman pada kebutuhan kekurangan guru. Perencanaan sumber daya manusia merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia. Perencanaan ini seringkali tidak diperhatikan dengan seksama, dengan melakukan perencanaan ini segala fungsi sumber daya manusia dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Kelima: setelah perencanaan sumberdaya manusia tenaga pendidik berhasil di susun, maka pelaksanaan diserahkan kepada Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian di bawah Sekretaris Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah.

Perencanaan dan Rekrutmen Guru Pendidikan Pada Jejang Sekolah Dasar (SD) di Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah.

Perencanaan dan rekrutmen kebutuhan guru Sekolah Dasar (SD) di Kabupaten Lombok Tengah adalah menetapkan jumlah dan jenis guru yang dibutuhkan. Penetapannya dapat dilakukan dengan cara membandingkan jumlah dan jenis guru yang seharusnya ada untuk menyelesaikan keseluruhan tugas dengan jumlah dan jenis guru yang telah dimiliki disetiap sekolah. Menginventarisasi guru yang ada yaitu menginventarisasi semua guru-guru kelas, guru mata pelajaran, guru agama, guru penjaskes dan guru lain yang dimiliki oleh sekolah. Menginventarisasi fungsinya masing-masing, sehingga bisa diketahui dengan pasti jumlah guru yang dimiliki yang telah tersedia di sekolah. Perencanaan dan rekrutmen tenaga guru Sekolah Dasar (SD) di Kabupaten Lombok Tengah adalah menetapkan jumlah dan jenis guru yang dibutuhkan.

Tabel 1. Daftar Rekap Jumlah Kekurangan Guru Kelas dan Mata Pelajaran Pada Jenjang Sekolah Dasar (SD) di Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022.

NO	BIDANG STUDY	JUMLAH
1	Guru Kelas	265
2	Guru Agama Islam	221
3	Guru Penjasorkes	50
JUMLAH		536

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa di Tahun 2022 Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah sangat banyak kekurangan guru terutama pada guru kelas dan guru mata pelajaran yang tersebar di Dua Belas Kecamatan, ini diakibatkan karena masih kurangnya formasi rekrutmen guru yang dibuka untuk Kabupaten Lombok Tengah dan ditambah dengan banyaknya guru yang pensiun dan meninggal dunia. Oleh karena itu Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah telah melakukan koordinasi dengan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) untuk mengakomodir kekurangan guru yang ada pada jenjang Pendidikan Dasar (SD) melalui rekrutmen guru pendidikan lewat formasi PPPK.

Perencanaan dan Rekrutmen Guru Pendidikan Pada Jejang Sekolah Menengah Pertama di Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah.

Oleh karena itu, perencanaan merupakan hal yang penting yang dilakukan oleh Kantor Dinas pendidikan Kabupaten Lombok Tengah. Hal itu karena perencanaan merupakan penentu dan sekaligus pemberi arah terhadap tujuan yang ingin dicapai. Sebuah perencanaan akan sangat mempengaruhi sukses atau tidaknya suatu organisasi. Perencanaan yang dilakukan oleh organisasi harus bersifat fleksibel. Artinya perencanaan tersebut bisa menyesuaikan terhadap lingkungan eksternal yang dinamis. Sebab faktor eksternal dan internal dapat menghambat terhadap pelaksanaan rencana yang dilakukan organisasi.

Tabel 2.: Daftar Rekap Jumlah Kekurangan Guru Bidang Study Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022.

NO	BIDANG STUDY/MATA PELAJARAN	JUMLAH
1	Guru Agama Islam	8
2	Guru PPKN	21
3	Guru Bahasa Indonesia	41
4	Guru Bahasa Inggris	20
5	Guru IPA	40
6	Guru IPS	39
7	Guru PJOK	35
8	Guru Seni Budaya	79
9	Guru Tik	59
10	Guru Mulok	67
12	Guru Keterampilan/Prakarya	70
13	Guru Bimbingan Konseling	56
JUMLAH		337

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa di Tahun 2022 Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah sangat banyak kekurangan guru terutama pada guru bidang study yang tersebar di Dua Belas Kecamatan, ini diakibatkan karena masih kurangnya formasi rekrutmen guru yang dibuka untuk Kabupaten Lombok Tengah dan di tambah dengan banyaknya guru yang pensiun dan meninggal dunia. Oleh karena itu Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah telah melakukan koordinasi dengan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) untuk mengakomodir kekurangan guru yang ada pada jenjang Pendidikan Menengah Pertama melalui rekrutmen guru pendidikan lewat formasi PPPK.

Pembahasan

Perencanaan dan Rekrutmen Guru Pendidikan Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah.

Dari hasil observasi dan wawancara sejumlah narasumber diperoleh informasi bahwa sebelum perencanaan tentang rekrutmen guru pendidikan dilakukan maka Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah melakukan analisis kekurangan guru pada formasi guru dan kebutuhan guru pada jenjang Pendidikan Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP).

Perencanaan dan Rekrutmen Guru Pendidikan Pada Jejang Sekolah Dasar (SD) di Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah.

Penetapannya dapat dilakukan dengan cara membandingkan jumlah dan jenis guru yang seharusnya ada untuk menyelesaikan keseluruhan tugas dengan jumlah dan jenis guru yang telah dimiliki disetiap sekolah. Menginventarisasi guru yang ada yaitu menginventarisasi semua guru-guru kelas, guru mata pelajaran, guru agama, guru penjaskes dan guru lain yang dimiliki oleh sekolah. Menginventarisasi fungsinya masing-masing, sehingga bisa diketahui dengan pasti jumlah guru yang dimiliki yang telah tersedia di sekolah. Dari hasil pemetaan kekurangan dan formasi guru tahun 2021 dapat diketahui berapa jumlah kebutuhan guru yang ada pada jenjang Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah.

Perencanaan dan Rekrutmen Guru Pendidikan Pada Jejang Sekolah Menengah Pertama di Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah.

Dalam perencanaan dan rekrutmen guru jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Lombok Tengah. Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah, dalam mengadakan rekrutmen para guru pendidikan untuk mengisi kekurangan-kekurangan yang memang sangat dibutuhkan oleh sekolah melakukan dua macam perencanaan, yaitu perencanaan makro yaitu melakukan perencanaan sumberdaya tenaga pendidik dengan mengadakan pertemuan, rapat, musyawarah untuk mengusulkan kebutuhan tenaga guru oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah dengan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP), supaya nantinya perencanaan tenaga pendidik itu jelas dan sesuai dengan kebutuhan. Kedua, perencanaan mikro adalah penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pada pekerjaan yang tepat yang sesuai dengan kebutuhan kemampuan guru sehingga bermanfaat bagi organisasi. Sehingga proses rekrutmen yang dilakukan disesuaikan dengan kebutuhan sekolah maka membutuhkan para guru yang berkualitas dan profesional yang sesuai dengan aturan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah.

KESIMPULAN

Dari uraian Manajemen perencanaan dan rekrutmen tenaga pendidik diatas dapat disimpulkan bahwa, Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah dalam merencanakan dan merekrut tenaga pendidik dengan melakukan evaluasi dan analisis kebutuhan kekurangan guru di tiap-tiap sekolah dengan berpedoman pada kebutuhan guru yang diusulkan oleh para kepala sekolah. Kemudian melakukan koordinasi berupa rapat, pertemuan dan musyawarah bersama dalam rangka mengusulkan perencanaan tenaga pendidik yang diusulkan oleh sekolah. Dan setiap perencanaan yang dilakukan masih menunggu informasi rekrutmen dari Badan Kepegawain Pendidikan dan Pelatihan (BKPP), agar tidak menyebabkan penumpukan jumlah tenaga pendidik yang telah direncanakan sebelumnya. Dalam pelaksanaanya setiap tahun belum tentu dilakukan rekrutmen para guru baru, sehingga proses perencanaannya yang dilakukan harus efektif dan maksimal.

Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik (guru) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah, meliputi dua hal: (1) proses perencanaan kebutuhan tenaga guru bertujuan menjamin terpenuhinya kebutuhan pada satuan organisasi, perencanaan dilakukan dengan

menganalisis faktor internal dan eksternal, seperti kebutuhan sumber daya dan tenaga guru. Setelah perencanaan dilakukan, maka diketahui tenaga yang dibutuhkan dengan tingkat kemampuan atau keterampilan yang tertentu; (2) analisis kebutuhan tenaga guru. Perencanaannya dimulai dari analisis sumber daya guru yang tersedia saat ini. Analisis tersebut mencakup dua hal yaitu; deskripsi kerja dan spesifikasi kerja. Deskripsi kerja menjelaskan tugas atau kerja yang dilakukan, sedangkan spesifikasi kerja mencakup keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas.

Dalam hal rekrutmen tenaga pendidik Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah berpatokan pada kebutuhan tenaga pendidik dengan menggunakan seleksi akademik, administrasi, kesehatan dan kualifikasi yang telah ditentukan, dalam pelaksanaannya masih bergantung pada ketentuan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Lombok Tengah. sifatnya hanya merencanakan sumber daya manusia dan mengusulkan pegawai yang telah direncanakan sebelumnya, sementara proses perekrutan dilakukan oleh badan kepegawaian daerah. Dengan demikian Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah sebagai salah satu organisasi atau lembaga pelaksana kewenangan otonomi daerah di bidang pendidikan, memiliki fungsi yang sangat strategis dalam mengelola penyelenggaraan sistem pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S (2002) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta: Rineka Cipta
- Amirul Hadi dan Haryianto, (2022) *Metodologi Penelitian Pendidikan untuk IAIN dan PTAIN Semua Jurusan Komponen MKK*. Bandung : Pustaka Setia
- Anwar Muhadjir. (2020) *Manajemen Strategik Daya Saing dan Globalisasi*. Banyumas: Sasanti Institut
- A.R. Tilaar, (2008), *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bogdan, R., & Taylor, S.J., (1992). *Pengantar Metoda Penelitian Kualitatif*. (Arif Furchan, Penerjemah.). Surabaya : Usaha Nasional
- E, Mulyasa. (2008). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- E., Mulyasa. (2006). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Haikal, T.M (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gorontalo: Ideas Publising.
- Hamzah, B. U. (2009). *Profesi Kependidikan*. Cet IV, Jakarta: Grapika Opset
- Goethals, E., Matheus Alberto de Souza, & RPJMD. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*. *Bulletin Des Sociétés Chimiques Belges*, 53(March), 25–27.
- Moleong, J. Lexy. Strategilogy. (2007). *Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Prihatin, Djuni. Dkk. (2019). *Aplikasi Teori Perencanaan: dari Konsep Ke Realita*. Yogyakarta: Buana Grafika
- Rony. (2018). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *Sekolah Tinggi Agama Islam Al Fithrah Surabaya*, 14, 37–57.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Taufiqurrokhman, (2016) *Manajemen Strategik*. Akarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof Dr Moestopo Beragama