

ANALISIS RENCANA KEBUTUHAN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

Moh. Zaenudin

Abstrak

Kebutuhan tenaga guru (*teacher demand*) adalah tuntutan pemakai jasa profesional guru untuk memberikan pelayanan pendidikan terhadap anak didik pada lembaga pendidikan pemakai jasa guru itu. Kebutuhan akan tenaga guru untuk memberikan pelayanan pendidikan ini harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menjamin bahwa pelayanan yang dituntut itu sesuai dengan harapan pemakai. Persyaratan ini begitu penting karena penyelenggara pendidikan menuntut keahlian profesional yang tidak setiap orang dapat memenuhi persyaratan tersebut. Penyediaan tenaga guru (*teacher supply*) adalah upaya profesional lembaga pendidikan guru untuk memenuhi tuntutan akan tenaga guru dari lembaga pemakai jasa guru.

Suatu metode tenaga pendidik dan kependidikan yang efektif merupakan hal penting untuk menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang paling sesuai dengan harapan sekolah. Sebaliknya, apabila dalam analisis tenaga pendidik dan kependidikan tidak dapat ditetapkan syarat ketenaga kerjaannya secara tepat, sekolah tidak akan memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan yang tepat, karena seleksi tenaga pendidik dan kependidikan diadakan berdasarkan analisis tenaga pendidik dan kependidikan

Seleksi yang dilakukan secara efektif secara umum akan sangat membantu sekolah untuk menghemat dana yang dimilikinya, karena akan: a. dicapai hasil (SDM) yang mampu memberikan kontribusi sesuai standar sekolah; b. mampu memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan para pelamar sebagai karyawan yang potensial yang diperolehnya secara adil, sah menurut hukum, dan tidak diskriminatif; c. mampu memenuhi jadwal kerja atau kegiatan yang telah ditetapkan; d. mampu menempatkan para pelamar sebagai karyawan diposisi yang diminatinya; e. mampu mendukung tugas seleksi dan penempatan berikutnya (misalnya promosi dan peralihan) secara lebih berguna.

Kata Kunci : Profesionalisme Guru, Pendidikan Guru, dan SDM

A. Pendahuluan

Kebutuhan tenaga guru (*teacher demand*) adalah tuntutan pemakai jasa profesional guru untuk memberikan pelayanan pendidikan terhadap anak didik pada lembaga pendidikan pemakai jasa guru itu. Kebutuhan akan tenaga guru untuk memberikan pelayanan pendidikan ini harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menjamin bahwa pelayanan yang dituntut itu sesuai dengan harapan pemakai. Persyaratan ini begitu penting karena penyelenggara pendidikan menuntut keahlian profesional yang tidak setiap orang dapat memenuhi persyaratan tersebut. Penyediaan tenaga guru (*teacher supply*) adalah upaya profesional lembaga pendidikan guru untuk memenuhi tuntutan akan tenaga guru dari lembaga pemakai jasa guru. Untuk dapat memenuhi persyaratan tuntutan dari lembaga pemakai, lembaga pendidikan guru sebagai penyedia atau prosedur harus memperlihatkan persyaratan profesional yang diminta oleh pemakai. Karena itu upaya pemenuhan ini pun perlu dilaksanakan secara profesional pula hingga produk yang dihasilkan dapat memenuhi tuntutan lapangan.

Berdasarkan batasan konsep demand dan supply seperti diutarakan di atas, terlihat adanya berbagai faktor esensial di dalam konsep demand dan supply itu. Pada komponen demand unsur-unsur penting yang perlu diperhatikan adalah guru untuk bidang apakah, untuk jenis dan jenjang pendidikan yang mana, dengan kualifikasi apa, tugas-tugas

apa saja yang harus dilaksanakan, dan juga jaminan-jaminan apakah yang dapat disediakan sebagai imbalan pelayanan yang diberikan oleh guru. Pada komponen supply, unsur-unsur esensial yang perlu mendapat perhatian adalah: guru apa dan dengan kualifikasi tingkat mana yang perlu disiapkan, apakah stock guru cukup tersedia, program yang bagaimanakah yang dapat memenuhi persyaratan kualitatif ketenagaan guru yang diperlukan, berapa jumlah guru yang perlu disiapkan, sikap profesional guru yang bagaimanakah yang perlu dibina untuk calon guru tersebut. Uraian di atas menunjukkan bahwa hukum demand dan supply dalam bidang ekonomi tampaknya juga berlaku untuk demand dan supply tenaga guru.

B. Hasil dan Pembahasan

Demand dan Supply Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Demand dan supply yang sempurna adalah apabila supply memenuhi keseluruhan persyaratan demand baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Keseimbangan yang seperti ini dalam hukum demand dan supply disebut "*perfect equilibrium*" (Gaffar, 1980). Keadaan *perfect equilibrium* ini amat sulit dicapai karena terdapat berbagai faktor yang sulit terdapat berbagai factor yang sulit dikendalikan baik pada komponen demand maupun pada komponen supply. Analisis demand dan supply yang lebih mendalam amat penting bagi perencana karena dengan mengkaji lebih terperinci terhadap kedua komponen ini dapat mengungkap berbagai faktor dinamis yang berpengaruh terhadap demand dan supply. Demand dan supply adalah dinamis karena faktor-faktor internal dan eksternal yang secara dominan mempengaruhi itu terus berubah dan berkembang. Faktor-faktor yang terus menerus mempengaruhi demand adalah kurikulum yang diberlakukan di sekolah sebagai pemakai guru. Kurikulum sekolah memang harus dinamis dan karenanya terustumbuh mempengaruhi kompetensi guru yang diperlukan. Pertumbuhan enrollment juga berpengaruh terhadap aspek kuantitatif demand, demikian pula beban mengajar, dan beban studi murid. Standar mutu pendidikan di sekolah juga selalu hidup dan berkembang pula.

Karakteristik proses pendidikan pada tingkat sekolah inilah yang menyebabkan terjadinya dinamika dalam demand karena guru itu sendiri harus selalu mampu merespon terhadap segala tuntutan yang berkembang. Faktor-faktor yang mempengaruhi supply pun juga berubah dan berkembang terus. Program pendidikan guru juga terus berkembang yang tidak selalu merujuk pada karakteristik demand di sekolah, tapi merujuk kepada pertumbuhan masyarakat luas, karena guru itu merupakan konsep yang terbuka. Kurikulum pendidikan guru juga terus berkembang mengikuti irama perkembangan ilmu dan teknologi. Nilai ekonomi lulusan pendidikan guru pada pasaran kerja yang relative rendah bila dibandingkan dengan profesi lain, mengurangi jumlah stock calon guru. Minat, bakat, dan perhatian setrap calon guru yang memasuki pendidikan guru juga bervariasi, dengan demikian distribusi enrollment pada lembaga pendidikan guru sulit dikendalikan untuk disesuaikan dengan trend kebutuhan pada lembaga pemakai. Karena itu dapat dimengerti bilamana guru untuk bidang studi tertentu lebih sedang sedang untuk bidang lainnya amat sulit diperoleh.

Kemampuan individual calon guru tidak sama, karena itu kualitas lulusan juga tidak merata. Seluruh gambaran ini memberikan uraian bahwa discrepancy antara demand dan supply sulit dihindari.

1. Menghitung Kebutuhan Guru

Menghitung kebutuhan guru pada suatu lembaga atau sistem memerlukan data dasar yang mencakup:

- a. Enrollment sekolah
- b. Jumlah jam perminggu yang diterima murid seluruh matapelajaran atau mata pelajaran tertentu.

- c. Beban mengajar penuh guru perminggu
 - d. Besar kelas yang dianggap efektif untuk menerima suatumata pelajaran
 - e. Jumlah guru yang ada
 - f. Jumlah guru yang akan pensiun atau berhenti atau karenasesuatu hal akan meninggalkan jabatan keguruan.
 - g. Jenis sekolah dan jenjang sekolah yang memerlukan guru.
- Menghitung kebutuhan total guru untuk suatu jenis sekolah atautingkat sekolah tertentu tidaklah sulit asalkan data dasar yangdiperlukan di atas tersedia.

Kebutuhan guru untuk suatu bidang studi tertentu dapat dihitungdengan contoh berikut.

2. Menghitung Kekurangan Guru

Perhitungan kebutuhan guru dengan menggunakan formula sederhana telah diuraikan terdahulu menunjukkan adanya kemungkinan untuk merubah variabel tertentu bilamana resources untuk pengadaan guru tidak mungkin disediakan. Dalam keadaan terbatas resources ini umpamanya besar kelas tidak 40 dan tidak diperbesar menjadi 50, dengan demikian jumlah guru yang diperlukan sudah dapat ditekan tanpa berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Beban mengajar guru yang sedianya ditentukan 24 jamperminggu, tapi karena keterbatasan resources beban mengajar dapat ditambah dan karenanya jumlah guru dapat ditekan. Pilihan seperti ini dapat saja diambil oleh planners bilamana resources memang dalam keadaan yang amat terbatas. Pilihan inipun dapat pula dipertimbangkan pada waktu menghitung kekurangan guru. Menghitung kekurangan guru atau teacher shortage adalah langkah lanjutan dari menghitung kebutuhan total guru. Kualifikasi atau ijazah tertinggi yang diperoleh, beban mengajar dan bidang spesialisasi. Kesemua data ini penting untuk menentukan kekurangan guru dalam arti full time, fully qualified. b. Identifikasi jumlah guru yang akan pensiun pada tahun dalamperiode perencanaan yang telah ditentukan.c. Identifikasi jumlah guru yang karena sesuatu hal akanmeninggalkan tempat bertugas sekarang (karenadipindahkan, diberikan kesempatan untuk studi danseterusnya).d. Identifikasi apakah ada guru yang belum fully qualified .e. Identifikasi jumlah guru yang beban mengajarnya tidak penuhseperti guru part time atau honorer.f. Kembangkan standar atau rambu-rambu untuk menentukankekurangan guru, yang mencakup: apakah besar kelas tetapberdasarkan kebijakan yang berlaku saat itu; apakah bebanmengajar guru akan berubah; apakah besar kelas akanbertambah; apakah jumlah beban studi murid akan dikurangi;apakah guru yang kualifikasinya belum memenuhi standarakan diberikan kesempatan untuk meneruskan studi.

3. Proyeksi Kebutuhan Guru

Proyeksi kebutuhan guru untuk tiap tahun selama periodeperencanaan tertentu harus seiring dengan proyeksi enrollment,disertai dengan asumsi-asumsi tentang beban studi murid, bebanmengajar guru, besar kelas, dan estimasi jumlah guru yang akanpensiun, pindah atau keluar atau meneruskan studi pada tahun-tahun dalam periode perencanaan yang telah ditentukan itu.

4. Penyediaan Guru (Teacher Supply)

Perhitungan supply guru berorientasikan pada pemenuhandemand terhadap guru yang merupakan target yang harus secara optimal dipenuhi. Lembaga yang diberi tugas untuk mempersiapkan tenaga guru di Indonesia adalah Lembaga Pendidikan TenagaKeguruan (LPTK).Langkah pertama yang perlu dilakukan adalah mengkaji ataumengadakan evaluasi terhadap institusional capability lembaga pendidikan yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk mempersiapkan tenaga guru. Hasil evaluasi itu dapat dipergunakan sebagai dasar untuk mengukur sejauh manakah lembaga tersebut mempunyai kemampuan untuk memenuhi tuntutan tenaga guru pada periode perencanaan yang telah ditentukan itu.

Evaluasi perlu dipusatkan pada hal-hal berikut:

- a. Stock calon guru atau enrollment mahasiswa calon guru pada lembaga pendidikan guru;
- b. Lulusan tiap tahun untuk selama enam tahun yang lalu untuk melihat kecenderungan produksi lembaga itu;
- c. Jenis dan jenjang program yang tersedia;
- d. Kemampuan produksi tiap produksi tiap program yang ada itu;
- e. Resources yang tersedia untuk memungkinkan pengembangan pada tahun-tahun berikutnya.

Analisis kuantitatif enrollment sekolah pendidikan guru tidak berbeda dengan analisis enrollment pada sekolah-sekolah umum yaitu dengan menggunakan enrollment flow model atau dengan menggunakan cohort survival model Chesswas, atau dengan menggunakan komputer enrollment flow model Davis. Hasil evaluasi dan analisis institusional kemampuan sekolah pendidikan guru adalah dasar untuk menentukan pengembangan lembaga tersebut untuk memenuhi kebutuhan tenaga guru pada sekolah-sekolah, pemakai jasa guru. Perhitungan kenaikan rata-rata pertahun, pengulang per tahun dan drop outs pertahun, dapat dijadikan pegangan sebagai dasar proyeksi penyediaan guru pada beberapa tahun mendatang. Karena lulusan sekolah pendidikan guru ini dikaitkan dengan tuntutan guru di lapangan, maka proyeksi supply guru menggunakan target setting approach, yaitu dengan dimulai dari beberapa jumlah lulusan yang diperlukan untuk memenuhi secara optimal tuntutan guru di lapangan. Hal ini dapat mengambil jumlah kebutuhan guru harus sama dengan jumlah lulusan yang akan terjun kepada profesi keguruan dengan memperhitungkan jumlah lulusan yang tidak terjun kepada profesi keguruan. Perbandingan antara trend lulusan sekolah pendidikan guru pada enam tahun terakhir dan trend kebutuhan guru pada kurun waktu yang sama dapat memberikan gambaran untuk menentukan langkah selanjutnya.

Seleksi Tenaga pendidik dan kependidikan

Di muka telah dikatakan betapa kesanggupan personil guru disekolah dapat menentukan berhasil atau gagalnya program sekolah. Satu jalan ke efektivitas sekolah bisa dibuat melalui tindakan administratif untuk meningkatkan kriteria dan prosedur pemilihan anggota staf guru sekolah. Prosedur seleksi yang gegabah, lebih-lebih jika pengangkatan personil dilakukan tanpa seleksi sama sekali, dapat membawa kepada penumpukan personil yang tidak mampu atau tidak cocok, yang menghambat usaha perbaikan daya guna sekolah. Karena itu, suatu prosedur seleksi yang teliti adalah esensial dalam mengisi setiap kedudukan di sekolah.

Salah satu sumbangan paling besar kepada efektivitas sekolah yang dapat dibuat oleh administrator sekolah ialah untuk menjamin bahwa prosedur dan kriteria seleksi membawa kepada penempatan personil yang bermutu dan cocok. Satu bagian penting dari tanggung jawab kepala sekolah ialah untuk menciptakan prosedur yang logis dan memadai untuk menaksir kebutuhan program sekolah akan personil serta menetapkan kualifikasi profesional dan pribadi dari personil yang dibutuhkan itu. Kepala sekolah hendaknya atau berusaha untuk memperoleh wewenang untuk melakukan fungsi-fungsi ini atau ia menciptakan kerja sama yang erat dengan pejabat departemen pendidikan yang diberi tanggung jawab tentang administrasi personil sekolah.

C. Simpulan

Penentuan untuk memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang diharapkan sekolah memerlukan tindakan yang ilmiah dan rasional. Kegiatan untuk memilih dan menentukan tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi kriteria dan harapan sekolah adalah seleksi (selection). Dengan demikian, seleksi tenaga pendidik dan

kependidikan adalah kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sekolah serta memprediksi kemungkinan keberhasilan/kegagalan individu dalam tenaga pendidik dan kependidikan yang akan diberikan kepadanya. Untuk memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan yang tepat, diperlukan metode seleksi tenaga pendidik dan kependidikan yang efektif. Namun kenyataannya, untuk dapat menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan yang diharapkan sekolah, sebenarnya tidak dapat digantungkan pada metode seleksi tenaga pendidik dan kependidikan yang efektif semata-mata, tetapi juga banyak dipengaruhi faktor lain, misalnya analisis tenaga pendidik dan kependidikan.

Suatu metode tenaga pendidik dan kependidikan yang efektif merupakan hal penting untuk menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang paling sesuai dengan harapan sekolah. Sebaliknya, apabila dalam analisis tenaga pendidik dan kependidikan tidak dapat ditetapkan syarat ketenaga kerjanya secara tepat, sekolah tidak akan memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan yang tepat, karena seleksi tenaga pendidik dan kependidikan diadakan berdasarkan analisis tenaga pendidik dan kependidikan. Semakin banyak pencari kerja yang mengajukan lamaran ke sekolah, makin besar kesempatan untuk menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang tepat. Sebaliknya, makin sedikit pencari kerja yang mengajukan lamaran ke sekolah, makin kecil kesempatan untuk menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang benar-benar memenuhi kualifikasi sebagaimana yang diharapkan. Sudah menjadi kesadaran sebagian besar pimpinan di Indonesia, baik pimpinan puncak maupun pimpinan tenaga pendidik dan kependidikan bahwa seleksi tenaga pendidik dan kependidikan mutlak diperlukan. Bukan saja demi terwujudnya keuntungan sekolah dalam waktu dekat, tetapi lebih banyak ditujukan untuk menjamin kelangsungan sekolah. Masa depan sekolah sangat bergantung pada tenaga pendidik dan kependidikan yang diseleksi saat ini. Seleksi yang efektif akan menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi kualifikasi sebagaimana yang menjadi harapan sekolah. Sebaliknya seleksi tenaga pendidik dan kependidikan yang sembarangan, hanya akan menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang pas-pasan. Seleksi sebagai sebuah proses yang sangat terkait dengan esensi sebuah sekolah, SDM merupakan kegiatan pengumpulan informasi guna kepentingan evaluasi dan pembuatan keputusan menyangkut siapa yang akan diterima sebagai karyawan dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku.

Seleksi yang dilakukan secara efektif secara umum akan sangat membantu sekolah untuk menghemat dana yang dimilikinya, karena akan: a. dicapai hasil (SDM) yang mampu memberikan kontribusi sesuai standar sekolah; b. mampu memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan para pelamar sebagai karyawan yang potensial yang diperolehnya secara adil, sah menurut hukum, dan tidak diskriminatif; c. mampu memenuhi jadwal kerja atau kegiatan yang telah ditetapkan; d. mampu menempatkan para pelamar sebagai karyawan diposisi yang diminatinya; e. mampu mendukung tugas seleksi dan penempatan berikutnya (misalnya promosi dan peralihan) secara lebih berguna.

Daftar Pustaka

- Depdiknas. 2007, *Perencanaan Partisipatori Pengembangan Pendidikan Berbasis Kompetensi, Bahan Diklat Calon Kepala Sekolah*. Jakarta: Depdiknas
- Hasbullah. 2007. *Otonomi Pendidikan: Kebijakan Otonomi Daerah dan Implikasinya terhadap Penyelenggaraan Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Kusuma, H., 2004. *Manajemen Produksi: Perencanaan dan Pengendalian Produksi*.
Yogya-karta: Penerbit Andi
- Shaf M.A. 2005. *Perencanaan Strategik, Bahan Diklat Manajemen SMK* . Jakarta: Pusat
Pe-ngembangan dan Penataran Guru Kejuruan Bidang Bisnis Pariwisata
- Sudirman, D. 1999. *Dasar-Dasar Manajemen SMK Kelompok Bisnis dan Manajemen*.
Ban-dung: Penerbit Aarmico
- Sukmadinata, NS., Jami'at AV., dan Ahman. 2008. *Pengendalian Mutu Pendidikan
Sekolah Menengah: Konsep, Prinsip, dan Instrumen*. Bandung: PT Refika Aditama
- Wijaya, AW. 1995. *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta

TIDAK DIPRESENTASIKAN