



Evaluasi Proses dan Hasil Rekrutmen PTK Non ASN Guru di Provinsi Kepulauan Riau

Ari Basuki

STAI Miftahul Ulum Tanjungpinang

Email: Aritpi@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses dan produk Penempatan Guru PTK Non ASN Guru di Provinsi Kepulauan Riau. Fokus penelitian adalah implementasi kebijakan penempatan guru guru Non ASN di Provinsi Kepulauan Riau. Subyek penelitian pegawai Biro Kepegawaian dan Tata Usaha, guru PTK Non ASN, anggota masyarakat, dan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota sebanyak 85 orang. Rancangan model evaluasi menggunakan DEM (Discrepancy Evaluation Model) dengan hanya dua dari empat langkah, yaitu proses, dan keluaran. Instrumen penelitian berupa angket, dan pedoman wawancara. 5 orang ahli memvalidasi instrumen sebelum digunakan. Hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa: 1) Proses implementasi kebijakan rekrutmen guru PTK Non ASN meliputi aspek penempatan, monitoring dan evaluasi serta faktor pembatas dengan tidak ada kesenjangan dalam kategori baik; 2) Hasil implementasi kebijakan penempatan guru PTK Non ASN terdapat beberapa kesenjangan yang perlu diperbaiki dalam kategori cukup. Kebijakan penempatan guru PTK Non ASN diikuti berbagai pencatatan, mendorong guru PTK Non ASN menjadi guru tetap (GT), lebih banyak melibatkan pendidikan profesi, mengingat letak geografis dan kepastian penempatan, kebijakan rekrutmen guru PTK Non ASN dilanjutkan dengan perbaikan.

Kata kunci: *Proses dan produk, Guru honorer, Rekrutmen Guru.*

Abstract

The objectives of this study was to investigate process and product of Placement for Temporary Teachers (PTK Non ASN Guru) in Riau Island Province. The focus of research is the implementation of PTK Non ASN guru teacher deployment policy in Riau Islands Province. The research subject Bureau staff personil and administration, PTK Non ASN guru, community members, and the Head of Education District / City as many as 85 peoples. The design is a model of evaluation used DEM (Discrepancy Evaluation Model) with only two from four steps, namely the process, and output. Research instruments such as questionnaires, and interview guides. 5 experts validated instruments before use. The results of data analysis can be concluded that: 1) The process of policy implementation of PTK Non ASN guru recruitment include aspects of placement, monitoring and evaluation as well as a limiting factor with no gaps in good category; 2) The results of policy implementation placement PTK Non ASN guru has some gaps that need to be corrected in the enough category. Placement policies PTK Non ASN guru followed by a variety of records, pushing PTK Non ASN guru become permanent teachers (GT), more involvement of professional education, considering the geographical location and the certainty of placement, recruitment policy PTK Non ASN guru continued with the improvements.

Keywords: *Process and product, Temporary Teacher, Teacher recruitment.*

PENDAHULUAN

Pelayanan pendidikan untuk semua merupakan salah satu tujuan pembangunan milenium "*Millenium Development Goals*" (MDGs). Tujuan pembangunan pendidikan dimaksud memiliki berbagai permasalahan, baik terkait faktor guru atau faktor lainnya. Permasalahan yang serius terkait guru, di antaranya adalah ketidakcukupan jumlah, pemerataan, mutu dan kualitas guru yang dibawah standar, serta kesejahteraanya yang belum cukup diperhatikan (Stalker, 2008). Desentralisasi pendidikan memberi peluang besar untuk menyelesaikan masalah guru yang didasari oleh kebijakan otonomi daerah. Daerah diberika kewenangan yang lebih besa untuk menganggarkan dan merencanakan pendidikan. Otonomi dimaksud termasuk dalam hal kewenangan pemerintah daerah untuk melakukan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai degan kebutuhan dan kemampuan daerah. Kewenangan tersebut berupa inovasi dalam upaya pemenuhan kebutuhan guru di daerah, khususnya di wilayah terpencil dan kepulauan.

Kebijakan rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan non ASN guru (PTK Non ASN guru) di Kepulauan Riau (Kepri) dilandasi oleh Peraturan Gubernur Nomor 31 Tahun 2011 Tentang Pengaturan Tenaga Honorer. Peraturan Gubernur ditindak lanjuti dengan pengadaan kontrak dengan masing-masing-masing Guru Non ASN dalam bentuk Surat Keputusan Kepala Dinas Pendidikan. Saat ini PTK Non ASN yang ada berjumlah sekitar 2953 pegawai. Kebijakan tersebut menemui kendala yang bersifat internal dalam bentuk beban dan tanggung jawab pendidik, hingga kendala eksternal dari pemerintah pusat maupun daerah. Diterbitkanya surat edaran Mendagri Nomor: 814.1 / 169 / SJ, tertanggal 10 Januari 2013 tentang Penegasan Larangan Pengangkatan Tenaga Honorer termasuk

guru merupakan salah satu kendala eksternal dimaksud.

Berbicara tentang kesenjangan guru, terkait guru tetap dan tidak tetap. Guru tetap PNS adalah guru tetap yang diangkat sebagai pegawai oleh pemerintah atau pemerintah daerah berdasarkan pada peraturan UU yang berlaku. Guru tidak tetap yaitu pengajar dan tenaga pendidik yang bekerja di instansi pemerintah yang dibayar oleh sekolah dengan menghitung jumlah jam mengajarnya (Ekyari, 2011). Mohamad Surya dalam Mukhlis (2010) mengatakan masalah kesenjangan, yaitu antara guru pegawai tetap dan guru pegawai tidak tetap atau honorer dimaksud dalam bentuk ketidakseimbang dengan tuntutan kerja. Guru tidak tetap banyak digunakan di berbagai negara dengan berbagai istilah. PTK Non ASN guru dapat disebut juga sebagai guru tdak tetap. Guru tidak tetap dimaksud dapat diungkapkan dengan sebutan *contract teacher* atau *para-teacher*, *temporary teacher*, *substitute teacher*, dan *unassignment teacher* Aslam, *et.al* (2013). Perekrutan PTK Non ASN guru juga dilaksanakan di Indonesia.

PTK Non ASN guru di Indonesia keberadaanya secara hukum berkaitan dengan Pegawai Tidak Tetap (PTT). PTT di lingkungan pemerintah statusnya sangat jelas menurut UU Nomor. 43 Tahun 1999 yaitu pada Pasal 2 ayat (3): "Disamping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Penjelasan ayat dimaksud disebutkan bahwa pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis professional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap bukan sebagai Pegawai Negeri (BPK RI, 1999). Tata cara pengangkatan pegawai tidak tetap, kewajiban, dan

hak-hak yang diterimanya oleh pemerintah mengacu pada kontrak atau perjanjian dari kedua belah pihak.

PTK Non ASN guru dapat dinyatakan sebagai guru kontrak yaitu sebagai guru yang pada jangka tertentu, bukan guru yang di kontrak secara permanen. Guru kontrak sebagai pegawai pemerintah, bukan kelompok guru yang dibayar untuk mengajar. Sintesis hasil konferensi guru kontrak di Bamako Mali (Yael, 2004), menyatakan guru kontrak merupakan guru di bawah kontrak jangka tetap, atau guru kontrak seperti yang disebut di beberapa sebagian negara berkembang, dipekerjakan dengan persyaratan yang berbeda dari guru biasa. Guru kontrak bukan pegawai negeri atau ASN dan dalam kebanyakan kasus perjanjian kontrak terbatas pada satu tahun, dengan kontrak dengan pilihan yang dapat diperbaharui. Gaji guru dimaksud cenderung lebih rendah dibandingkan dengan guru umum dan biasanya tidak dilengkapi jaminan lain yang terkait dengan pekerjaan.

Evaluasi implementasi kebijakan dapat berguna dalam hal belajar dan untuk meningkatkan dampak dari rekomendasi untuk perbaikan kebijakan, misalnya evaluasi implementasi kebijakan rekrutmen PTK Non ASN guru. Evaluasi juga dapat menjadi rekomendasi untuk perbaikan rekrutmen PTK Non ASN guru. Fungsi evaluasi kebijakan menurut Jenkins (2008). Implikasinya evaluasi implementasi kebijakan rekrutmen PTK Non ASN guru memungkinkan semua peserta dalam proses kebijakan, termasuk pemerintah daerah, lembaga pendidikan dan lembaga legislatif, eksekutif, pejabat instansi daerah, untuk mengukur sejauh mana program telah mencapai tujuannya, serta menilai dampak dan mengidentifikasi setiap perubahan yang dibutuhkan untuk kebijakan implementasi penerapan PTK Non ASN guru.

Menurut Paton dan Sawicki fungsi evaluasi terdiri dari; 1. kinerja kebijakan, yaitu sampai seberapa tercapai tujuan kebijakan yang diinginkan 2. klarifikasi dan kritik nilai, yaitu menjelaskan

sampai seberapa besar harapan publik terhadap kebijakan yang ditetapkan 3. kontribusi metode analisis untuk *problem structuring* dan rekomendasi kebijakan, yaitu memberikan sumbangan pertimbangan sebelum pengambil keputusan kebijakan menetapkan kebijakannya. Adapun kriteria evaluasi, sebagaimana kriteria kebijakan yang meliputi; efektivitas, efisiensi, *adequacy*, merata, responsivitas, ketepatan. Keenam kriteria tersebut sebagai standar pertimbangan sampai sejauh mana dalam evaluasi dapat diperoleh hasil sesuai dengan kriteria analisis kebijakan yang ideal (Lowi, 2005).

Evaluasi implementasi kebijakan untuk mengulas; 1) sifat kebijakan, tujuan kebijakan dan fungsi evaluasi untuk analisis kebijakan, 2) membandingkan beberapa pendekatan evaluasi analisis kebijakan, 3) metode yang digunakan dalam pendekatan evaluasi. Adapun tujuan akhir dari evaluasi kinerja kebijakan secara keseluruhan adalah untuk memperbaiki proses kebijakan dengan menggunakan analisis kebijakan Lowi, 2005). Stufflebeam *et.al* (2014) berpendapat bahwa evaluasi bermakna suatu proses dalam mempelajari obyek yang dirancang dan dilaksanakan sebagai upaya membantu mengetahui nilai dan kemanfaatan suatu program. Fitzpatrick *et.al* (2012) mengemukakan juga bahwa evaluasi melibatkan proses identifikasi, penerangan, dan penjelasan, kriteria yang ditetapkan untuk menilai suatu program terkandung dalam proses evaluasi.

Fitzpatrick *et.al* (2012) juga mengatakan kembali bahwa bila bermakna pengumpulan informasi hasil yang telah dicapai oleh sebuah program, makna tersebut terdapat dalam penelitian evaluasi. Evaluasi dilakukan dengan memakai metodologi ilmiah serta menggunakan sistematika tertentu hingga dihasilkan data yang akurat dan objektif. Pendapat berbagai ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa: rangkaian proses untuk mengumpulkan informasi dari sebuah program yang sedang ataupun telah dilakukan untuk mendapatkan

nilai dan kebergunaan yang tujuannya sebagai dasar pengambilan keputusan terhadap program tersebut adalah evaluasi program. Provus (1969) mengungkapkan bahwa evaluasi adalah upaya membangun secara afirmatif, serta bukan untuk penghakiman. Salah satu model evaluasi yaitu model evaluasi kesenjangan. Model evaluasi kesenjangan Kriteria evaluasi dikaitkan dengan model, subfokus, variabel serta aspek yang diteliti dalam implementasi rekrutmen PTK Non ASN guru di Provinsi Kepulauan Riau dipaparkan dalam Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Kriteria Evaluasi Rekrutmen PTK Non ASN guru

Tahapan	Komponen / variabel	Aspek	Kriteria
Proses	Proses Pelaksanaan implementasi kebijakan rekrutmen PTK Non ASN guru di Provinsi Kepulauan Riau	Perekrutan (tersedianya identifikasi kebutuhan PTK Non ASN guru di 7 Kabupaten /Kota sesuai dengan hasil pemetaan)	Kesesuaian jadwal dan prosedur seleksi berdasarkan aturan
			Validitas, reliabilitas, dan transparansi instrumen seleksi
			Pengumuman

(Provus 1971 dalam Nyre & Rose, 1979) adalah model dengan empat Tahap dengan dua Tahap terakhir adalah : tahap proses terkait mengungkapkan apa yang sudah dicapai. Dan Tahap hasil yang terkait analisis data dan memastikan capaian tingkat hasil yang diperoleh.

Tahapan	Komponen / variabel	Aspek	Kriteria
			kelulusan berdasarkan hasil tes dan sesuai jadwal
		Rekrutmen (tersedianya PTK Non ASN guru di 7 Kabupaten /Kota sesuai dengan kebutuhan sekolah yang kekurangan)	Kesesuaian rekrutmen PTK Non ASN guru dengan jadwal dan SK kontrak
			Bimbingan teknis pelaksanaan implementasi kebijakan rekrutmen PTK Non ASN guru di Prov Kepri dilaksanakan sekali dalam 6 bulan

Tahapan	Komponen / variabel	Aspek	Kriteria
		Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan implementasi kebijakan	Monitoring dan evaluasi (MONEV) terhadap pelaksanaan kebijakan rekrutmen PTK Non ASN guru minimal sekali dalam 6 bulan
			Tindak lanjut terhadap pelaksanaan kebijakan rekrutmen PTK Non ASN guru berdasarkan rekomendasi MONEV maksimum setahun
		Faktor Kendala implementasi kebijakan	Kendala dalam pelaksanaan kebijakan rekrutmen PTK Non

Tahapan	Komponen / variabel	Aspek	Kriteria
			ASN guru dari faktor internal dapat diselesaikan kurang dari 6 bulan
			Kendala dalam pelaksanaan kebijakan rekrutmen PTK Non ASN guru dari faktor eksternal dapat diselesaikan kurang dari setahun
Hasil	Hasil program rekrutmen PTK Non ASN guru di Provinsi Kepri	Terpenuhinya pelayanan sesuai standar Kebutuhan Belajar Mengajar (KBM)	Linieritas bidang pendidikan PTK Non ASN guru di daerah sesuai kebutuhan sekolah
			Adanya pemenuhan standar kebutuhan pembelajaran

Tahapan	Komponen / variabel	Aspek	Kriteria
			ran minimal 24 jam per minggu per guru
			Tanggapan/respon memuaskan dari stakeholders sekolah minimal 80 % memuaskan

PTK Non ASN guru di provinsi Kepri sejatinya hampir mencapai titik jenuh dan cukup merata. Kebijakan tentang rekrutmen PTK Non ASN guru merupakan suatu kebutuhan penuh tantangan yang dihadapi oleh Provinsi Kepri mendatang, terkait wilayah provinsi yang merupakan garis terluar dan terdepan dari Indonesia. Menghadapi tantangan dimaksud membutuhkan kebijakan yang sangat kuat. Berdasarkan penjelasan di atas kebijakan rekrutmen PTK Non ASN guru di provinsi Kepri sangatlah penting. Provinsi Kepri di sisi lain juga sebagai pihak yang membuat kebijakan, dituntut melakukan evaluasi kebijakan program yang telah dilaksanakan tersebut. Program rekrutmen guru yang dievaluasi tersebut dalam upaya mengungkap apakah program meningkatkan mutu, sehingga program untuk selanjutnya diperluas atau ditingkatkan, atau dihentikan, diperbaiki atau dimodifikasi (Brinkerhoff et.al, 1983). Evaluasi program yang mengungkap keberhasilan rekrutmen PTK Non ASN gurusangat dibutuhkan, sehingga hambatan atau kesenjangan

terhadap upaya pencapaian tujuan pendidikan di Kepri dapat teratasi.

Rekrutmen PTK Non ASN guru di provinsi Kepri dalam penelitian ini dengan dua subfokus yaitu:

1. Proses dalam pencapaian implementasi kebijakan rekrutmen PTK Non ASN guru
2. Pencapaian sasaran dari implementasi kebijakan rekrutmen PTK Non ASN guru

Permasalahan penelitian yang dapat diungkap terkait pertanyaan penelitian: bagaimana proses implementasi rekrutmen PTK Non ASN guru dan bagaimana pula pencapaian sasaran rekrutmen PTK Non ASN guru?

METODE

Tujuan umum penelitian adalah mengevaluasi kesenjangan implementasi program rekrutmen PTK Non ASN guru Kepri dengan cara mengkomparasikan perencanaan dengan fakta capaian di lapangan dalam hal tujuan program. Tujuan khusus penelitian yaitu mengungkap:

1. Pelaksanaan implementasi rekrutmen PTK Non ASN guru.
2. Pencapaian sasaran rekrutmen PTK Non ASN guru.

Penelitian dilakukan di lima Kabupaten dan dua kota di provinsi Kepri pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Juni 2021 dengan subjek sebanyak 85 orang. Pendekatan penelitian adalah kualitatif Creswell (2014). Penelitian menggunakan metode evaluatif. Menurut Arikunto penelitian yang berupaya mengetahui akhir sebuah kebijakan, menentukan rekomendasi atas kebijakan sebelumnya, dengan tujuan akhir untuk menentukan kebijakan lanjutannya merupakan riset evaluasi (Arikunto dan Cepi, 2010). Instrumen penelitian berupa angket secala online menggunakan *G-form* dan pedoman wawancara secara daring untuk subjek yang dipilih menggunakan aplikasi *Zoom Clouds-meeting*. Instrumen digunakan setelah dinyatakan valid oleh lebih setengah dari lima orang ahli. Disain

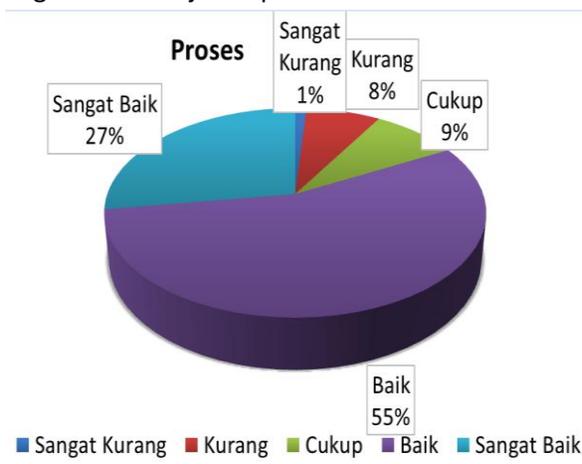
dengan model DEM (*Discrepancy Evaluation Model*). Subjek penelitian: Pegawai dinas bidang perencanaan dan evaluasi, PTK Non ASN guru, masyafkrat dan Kepala Dinas Kab/Kota. Sampel reponden diambil secara acak sebanyak 85 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil evaluasi rekrutmen PTK Non ASN guru di provinsi Kepri adalah sebagaimana uraian berikut:

1. Evaluasi Proses

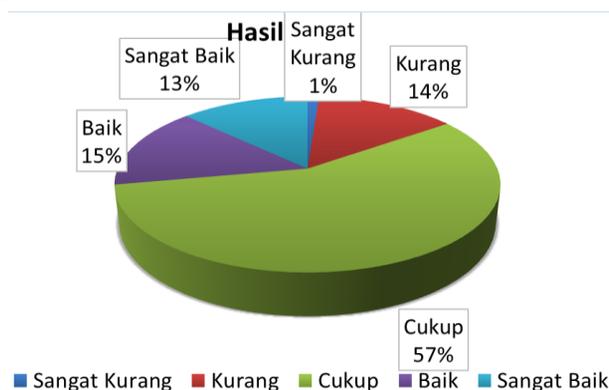
Uraian telah dilakukan sebagaimana perolehan data wawancara dan angket. Analisa juga dilakukan terhadap data hasil penelitian. Uraian dan analisa dimaksud pada setiap indikator, demikian juga untuk kriteria beserta aspek yang berkaitan. Pengkodean dan triangulasi data pada evaluasi di langkah proses. Kelengkapan administrasi mencapai 77%. Capaian tahap instalasi terlihat juga mencapai angka 77%. Capaian administrasi dan instalasi dimaksud melebihi standar dinyatakan yaitu dengan standar baik. Pencapaian standar baik dimaksud ditinjau secara keseluruhan dari standar ditetapkan. Langkah rekrutmen PTK Non ASN guru di provinsi Kepri telah memenuhi standar secara menyeluruh. Analisa data penelitian per indikator, berdasarkan kriteria tahap proses yang kemudian dilakukan pengkodean dilakukan juga triangulasi, diperoleh hasil sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Capaian pada Tahapan Proses

2. Evaluasi Hasil (Produk)

Uraian juga telah dilakukan sebagaimana perolehan data wawancara dan angket di Tahap hasil. Analisa dilakukan terhadap data hasil penelitian kebutuhan belajar mengajar untuk pemenuhan pelayanan. Uraian dan analisa dilakukan untuk setiap indikator, demikian juga untuk kriteria beserta aspek yang berkaitan. Pengkodean dan triangulasi data kebutuhan pembelajaran pada evaluasi di langkah hasil. Kelengkapan administrasi mencapai 77%. Capaian tahap hasil terkait pelayanan yang sesuai kebutuhan pembelajaran hanya 28% belum mencapai standar, bila 57% dapat dikatakan sesuai standar. Keseluruhan capaian masih berkategori cukup. Artinya penyiapan guru yang linier dan memenuhi jam mengajar sebanyak 24 jam masih pembenahan. Pembenahan dimaksud tentunya dilakukan oleh pihak Dinas Pendidikan provinsi Kepri. PTK Non ASN guru juga yang semula memang diperuntukkan bagi daerah hinterland, harus dilakukan lagi. Kesalahan rekrutmen ini memunculkan dampak yang kurang baik bagi kebijakan secara keseluruhan, karena di daerah perkotaan seperti Tanjungpinang, Batam dan Bintan, tidak terlalu membutuhkan kehadiran PTK Non ASN guru. Analisa data penelitian per indikator, berdasarkan kriteria tahap hasil yang kemudian dilakukan pengkodean dilakukan juga triangulasi, diperoleh hasil sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2 berikut ini.



Gambar 2. Capaian pada Tahapan Hasil

Pembahasan hasil temuan tentang kebijakan rekrutmen PTK Non ASN guru di provinsi Kepri sebagaimana uraian berikut :

1. Evaluasi Tahapan Proses

Pengangkatan PTK Non ASN guru telah sesuai dengan tatacara rekrutmen yang ditetapkan. Perekrutan dilakukan juga sesuai dengan kebutuhan Kabupaten/Kota dalam wilayah tugas dan wewenang provinsi Kepri. Rekrutmen dilakukan dan dapat digolongkan kriteria cukup. Daerah/wilayah yang kekurangan guru diprioritaskan berdasarkan hasil pemetaan jumlah kebutuhan guru.

Kekurangan guru setiap tahun di kabupaten/kota tertentu, terletak di wilayah terpencil. Kekurangan guru di wilayah ini sebenarnya bukan karena kebijakan yang kurang tepat. Penyebabnya adalah adanya intervensi beberapa pihak. Pihak yang mengintervensi datang baik dari pihak internal guru maupun eksternal. Secara internal guru menginginkan mutasi, seperti ke Tanjungpinang, Bintan, dan Batam. Intervensi secara eksternal, seperti dari pihak oknum anggota dewan perwakilan dengan cara memberi "katabelece" agar PTK Non ASN guru tertentu agar dapat dimutasikan sesuai pesan memo. Daerah-daerah yang ditinggalkan guru karena mutasi tersebut biasanya masih sangat membutuhkan PTK Non ASN guru dimaksud.

Data wawancara dan studi dokumentasi yang terkumpul memiliki ketidakselarasan dari panitia diantaratahun rekrytmen dan informasi guru. Panitia penerimaan PTK Non ASN guru pada tahun 2018 menyatakan ada rekrutmen melalui wawancara, tapi di tahun 2019 tidak ada wawancara. Keadaan tersebut seperti diungkapkan oleh salah satu PTK Non ASN guru dengan kontrak di tahun 2019.

"Saye pribadi, saye dapatkan informasi dari guru kemudian saye kirem langsung lamaran ke kantor dinas, kemudian saye betemu

langsung dengan pegawai provinsi, dan saye diminta tuk nunggu informasi berikutnya, baru saye dapat informasi apakah saye lulus atau tak.... di tahun 2019 pada pengangkatan saye tidak ade wawancara. Hanya saja ketika saye bawa laporan, betemu dengan sekretaris dinas pendidikan propinsi, saye tik tau apakah melalui SK terkait atau tak."

Monitoring dan evaluasi (MONEV) telah dilakukan dengan baik. Terdapat berbagai hal yang seharusnya bisa dielakan. MONEV yang sedianya dilaksanakan sekali dalam enam bulan, ternyata dilaksanakan sekali dalam setahun. Keadaan tersebut menyebabkan dampak yang kurang baik terhadap PTK Non ASN guru maupun pemangku kepentingan lain. Monev berperan penting untuk suatu kebijakan dalam upaya memberikan gambaran nyata dilapangan, juga dapat mengungkap hambatan atau permasalahan secara langsung. Hambatan dan permasalahan langsung didokumentasi dari lapangan, selanjutnya dilaporkan, dan akhirnya dicarikan cara pemecahan masalahnya. Fakta yang merupakan bukti pentingnya monev dilakukan seperti ditunjukkan adanya kejadian beberapa PTK Non ASN guru yang harus cuti melahirkan, namun koordinasikan yang cepat dan tepat tak bisa dilakukan. Cuti melahirkan yang merupakan hak guru bersangkutan tidak dapat diperoleh yang bisa berakibat fatal bagi pegawai. Fakta lainnya juga membuktikan bahwa ketika terdapat hambatan jarak rumah tinggal guru rumah dengan lokasi sekolah, saat dilakukan Monev dapat dengan cepat dibuat keputusan memindahkan PTK Non ASN guru tersebut ke wilayah lebih dekat agar tidak menghambat tugas mengajar.

2. Tahap Hasil

Rekrutmen PTK Non ASN guru di provinsi Kepri ditinjau dari sisi hasil cukup membanggakan. Rekrutmen disambut dengan antusias oleh pemangku kepentingan di wilayah terpencil. Wilayah dimaksud sebelumnya menghadapi kesulitan dalam mencukupi kebutuhan guru. Rekrutmen juga telah menimbulkan dampak peningkatan mutu pendidikan di provinsi Kepri. Pemenuhan rasio kebutuhan guru ditinjau dari pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) dapat ditingkatkan. Standar kompetensi guru minimal S1/DIV juga telah terpenuhi. Dinas Pendidikan provinsi Kepri dapat melakukan percepatan dibidang pendidikan serta cukup memberikan dampak kemajuan besar di bidang pendidikan umumnya.

Proses pembelajaran sebelumnya hanya dilakukan dengan jam terbatas, dan jumlah guru tidak cukup. Setelahnya sekolah-sekolah di provinsi Kepri, terutama di wilayah *hinterland* atau garis depan ataupun terpencil dapat menikmati pendidikan lebih baik. Siswa belajar dengan bimbingan guru yang berkualifikasi pendidikan S1 atau DIV. PTK Non ASN guru yang mengikuti kebijakan ini sekitar 800 orang dan sebagian besar ditempatkan di wilayah terdepan Indonesia. Salah seorang Kepala SMA di Natuna mengungkapkan hal tersebut.

“Di tempat saya kalau tak dibantu PTK Non ASN guru, mungkin proses belajar mengajar kami tak kan berjalan, karena memang tak ada guru sama sekali, kite maklumi daerah paling jauh di Pulau Laut Natuna, make tebantulah kami dengan adanya PTK Non ASN guru ni”

Kepala SMA di Bintang Rn, mengungkapkan senada dengan hal tersebut

“Kami merasekan bahwa dengan adenyte PTK Non ASN guru ni sekolah sangat terbantu sekali, karena di sekolah saye ni masih banyak

kekurangan guru tanpa bantuan dari guru PTK Non ASN tersebut mungkin pembelajaran tiak berjalan maksimal, karena sekarang ni yang bertugas di sekolah kami ada 7 orang guru PTK Non ASN guru, jadi akan timpangnye kalau PTK Non ASN guru tak di drop ke tempat kami berapa banyaknya mate pelajaran-mate pelajaran yang barang kali yang kekurangan guru”

Terdapat dual hal yang tak terelakan yang terkait dengan tujuan dinas pendidikan yang tertuang dalam Renstra Dinas Pendidikan Provinsi Kepri. Dua hal yang menjadi dilemma tersebut adalah: pertama, PTK Non ASN guru merupakan guru dengan tuga bersifat sukarela berdasarkan kontrak. Suatu saat, kapan saja kontraknya bisa diputus. Pemutusan dapat disebabkan oleh adanya pemotongan anggaran keuangan daerah dan berakibat pemutusan kontrak. Pemutusan sepihak dapat saja dilakukan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Kepri. Pemutusam kontrak kerja guru secara nyata berdampak pada turunnya rasio guru siswa, sehingga juga menurunnya salah satu standar pelayanan minimum di sektor pendidikan. Kedua, PTK Non ASN guru tanpa disertai status kepegawaian tetap karena memang sebagai guru kontrak. Status ini menyebabkan pengajuan sebagai guru yang mengikuti program profesi guru tidak dapat diikuti, sehingga menghambat peluang pengajuan untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi. Keadaan ini merupakan suatu paradoks, sementara salah satu tujuan dan sasaran Dinas Pendidikan provinsi Kepri dalam RENSTRA adalah meningkatkan kualitas dan kesejahteraan guru namun dalam upaya memperoleh tunjangan sertifikasi terhambat. Hambatan utama guru dalam mengikuti program profesi guru sehingga memperoleh sertifikat pendidik sebagai syarat pengajuan tunjangan profesi guru adalah memiliki status kepegawaian atau bukan tenaga sukarelawan / honorer. Syarat dimaksud untuk dengan status Pegawai Negeri

Sipil (PNS) atau Guru Tetap Yayasan (GTY) jika di sekolah swasta.

Kondisi ini dapat Gambaran berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa orang PTK Non ASN guru mengungkapkan kondisi tersebut sebagaimana transkrip berikut:

Ln (PTK Non ASN guru SMK di Lingga) mengatakan:

“Pastinya masih terus diteruskan karena ada beberapa sekolah yang butuh, apalagi di daerah terpencil. Masukan dari saye, harusnya ade peningkatan tunjangan profesi bagi guru”

Sama halnya dengan lo (PTK Non ASN guru SMP SLBN) yang mengatakan:

“Harapannya bisa ditingkatkan statusnya sertifikasinya, karena kendalanya saye selalu mendapat panggilan ujian sertifikasi dari pusat tapi ade kendalanya karena SK jadi tak diperbolehkan”

PTK Non ASN guru belum semuanya mengerti tentang status kepegawaiannya tidak tetap atau kontrak. Status yang demikian tidak dapat diharapkan untuk dapat diajukan sebagai guru yang mengikuti PPG sehingga menjkadi guru bersertifikat pendidik. Peraturan perundangan tidak memungkinkan baik Dinas pendidikan kabupaten/kota maupun provinsi Kepri untuk mengupayakanya, sehingga dio masa depan berpotensi muncul masalah.

Rekrutmen secara umum bila ditinjau berdasarkan hasilnya menunjukkan hal yang menggembirakan. Dampak rekrutmen dapat juga berpotensi menimbulkan hal sebaliknya yang tidak diinginkan. Semestinya kondisi seperti hal tersebut sudah dicermati dan diantisipasi oleh pada pejabat terkait untuk dicarikan penyelesaiannya. Kebijakan terbaru Kemdikbud di bulan Agustus 2020 ini adalah pengangkatan CASN (Calon Aparatur Sipil Negara) guru atau pada masa sebelumnya disebut CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil). CASN untuk daerah-daerah

hinterliand seperti Kabupaten Lingga dan Natuna. Kebijakan tersebut sejatinya dapat menjadi solusi bagi PTK Non ASN guru yang telah mengabdikan beberapa tahun. Guru yang telah berpengalaman bertugaslah yang benar-benar memahami, berpengalaman, berinteraksi dengan masyarakat. linteraksi langsung guruyang bersangkutan dengan masyarakat di tempat tugas, dapat menjadi suatu bentuk pengabdian. Koordinasi pemerintah pusat dan daerah hendaknya mempertimbangkan hal tersebut, sebagai nilai tambah pengangkatan guru kontrak sebagai CASN. Rekrutmen PTK Non ASN guru ini terlebih lagi sudah berjalan kurang lebih lima tahun. Hingga saat ini tidak kurang 800 PTK Non ASN guru yang disebar di seluruh Kepri serta siap untuk ikut dalam kebijakan pemerintah.

Dinas Pendidikan provinsi Kepri sangat menyayangkan adanya syarat lolos dengan mudah sebagai CASN harus sudah memiliki sertifikat pendidik saat mendaftar. PTK Non ASN guru tidak mungkin mengikuti sertifikasi sehingga sekali lagi PTK Non ASN guru tidak dapat mengikuti seleksi. Dinas Pendidikan provinsi semestinya juga memberikan solusi yang tepat dan cepat dalam hal tersebut. Solusi dibuat untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan yang merupakan dampak dari kebijakan. Dorongan kuat terhadap PTK Non ASN guru untuk menjadi Guru Tetap Yayasan (GTY) di beberapa sekolah swasta terdekat mungkin salah satu solusi yang dapat dianggap tepat. Dinas Pendidikan provinsi Kepri juga harus memediasi agar PTK Non ASN guru yang sudah mengabdikan di daerah bertahun-tahun dapat langsung diterima menjadi GTY. Tunjangan PTK Non ASN guru sedianya yang didapataka bisa dialihkan menjadi tunjangan fungsional guru setelah PTK Non ASN guru melakukan *inpassing* jabatan fungsional.

SIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan data rekrutmen PTK Non ASN guru dapat disimpulkan sebagai berikut;

Hasil evaluasi proses rekrutmen PTK Non ASN guru meliputi aspek awal rekrutmen, kemudian dilanjutkan monitoring, dan akhirnya evaluasi memiliki beberapa faktor kendala dengan kategori baik. Rekrutmen PTK Non ASN guru oleh Dinas Pendidikan provinsi Kepri dalam aspek awal perekrutan telah dilakukan dengan baik. Tenaga profesional bidang pendidikan dilibatkan memunculkan masalah dalam aspek terkait. Sumbangan dan peran tenaga profesional pendidikan dibutuhkan bila ditinjau dari sisi manfaat serta kredibilitasnya. Penyusunan kriteria, koreksi, dan validasi pakar terhadap rekrutmen serta program pelatihan yang akan digunakan menjadi kredibel dan bermanfaat. Kebijakan Rekrutmen PTK Non ASN guru di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Kepri di aspek rekrutmen memenuhi semua kriteria yang syaratkan, sehingga tidak ada PTK Non ASN guru yang berbeda tempat antara SK yang diterbitkan Dinas pendidikan dengan lokasi penempatan di sekolah tujuan. Bimbingan teknis, monitoring, dan evaluasi telah dilakukan sesuai rencana. Bimbingan teknis yang dilaksanakan masih kurang namun dalam taraf yang dapat ditoleransi. Kekurangan bimbingan akibat dari letak geografis wilayah yang tidak memungkinkan diadakan BIMTEK serta monitoring dan evaluasi dua kali setiap tahun. Kendala internal dan eksternal yang dihadapi pelaksana dapat

ditangani dengan baik dan tepat waktu sesuai kriteria yang ditentukan.

Hasil evaluasi tahap produk rekrutmen PTK Non ASN guru berkategori cukup, dengan uraian penjelasan: rekrutmen PTK Non ASN guru oleh Dinas Pendidikan provinsi Kepri di aspek linieritas dan kompetensi, PTK Non ASN guru tidak semuanya memiliki ijazah bidang keahlian yang linier. PTK Non ASN guru dengan ijazah yang tidak linier tersebut justru ditugaskan di daerah perkotaan. Pemenuhan standar untuk kebutuhan 24 jam pelajaran keadaan kurang seimbang. PTK Non ASN guru yang berada di daerah sulit jumlah jam pelajaran yang memenuhi standar lebih banyak. PTK Non ASN guru di daerah perkotaan malah jam mengajarnya kurang dari standar yang ditetapkan. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa PTK Non ASN guru untuk daerah-daerah perkotaan seperti Batam, Tanjungpinang dan Bintan tidak dibutuhkan lagi. Sebaiknya rekrutmen PTK Non ASN guru dibatasi hanya untuk kandidat yang bersedia ditempatkan di wilayah sulit. Aspek respon kepuasan pemangku kepentingan juga tergambar bahwa PTK Non ASN guru di daerah 3T lebih direspons positif dan memuaskan dibandingkan dengan PTK Non ASN guru yang ada di perkotaan. Hal ini meyakinkan tentang rekrutmen PTK Non ASN guru sebaiknya dikaji ulang dari segi daerah penempatannya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. Suharsimi dan Cepi Safruddin Abdul Jabar, (2010). *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoretis Praktis bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)

Aslam. Kingdon K., M, Rawal S, Das S (2013). *Are contract teachers and para-teachers a cost-effective intervention to address teacher shortage and improve learning outcomes?* London: EPPI-Centre, Social Science Research

Unit, Institute of Education, University of London.

Brinkerhoff, R.O., Brethower, D.M., Hluchyj, T., Nowakowski, J.R. (1983). *Program Evaluation: A Practitioners Guide for Trainers and Educators*. Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing.

Blakemore. Ken, *Social Policy: An Introduction* (Boston: Richard D. Irwin, 2001)

Creswell. John W., (2014) *Penelitian kualitatif & Desain Riset*. Alih bahasa: Ahmad Lintang. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar)

- Ekyari, N. P. (2011). Perbedaan Kepuasan Guru Ditinjau Dari Status Guru Dan Sekolah.
- Fitzpatrick, Jody L., James R. Sanders and Blaine R. Worthen. *Evaluation Theory Model and applications* (Boston:, Pearson, 2012)
- Jenkins, William., (2008). *Policy Analysis: A Political and Organizational Perspective*, (London: Martin Robertson)
- Lauren. Wildschut, P., (2014). *Theory-Based Evaluation, Logic Modelling and The Experince of SA Non-Govermental*. Dissertasi Doktor. Stellenbosch University.
- Lowi, Theodore J.,(2005) *The State in Politics; Regulatory Policy and the social Sciences*. (Berkeley: University of California Press.)
- Mukhlis. "Guru PNS". (Jakarta: Derap Guru: No.71 Th.VI 2010)
- Provus, Malcolm M. (1969). The Discrepancy Evaluation Model: An Approach to Local Improvement and Development *ndia and Nicaragua*, Bamako. Mali.
- (Pennsylvania: U.S. Departement or Health, Education and Welfare Office of Education,)
- Stalker, P. (2008). *Millennium Development Goals*, Jakarta: UNDP.
- Stufflebeam Daniel L., and Chris L. S. Coryn, *Evaluation Theory, Models & Applications*. (San Francisco: 2014, Joses-Bass)
- BPK RI, (1999). UU Nomor. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok Pokok Kepegawaian.
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/45377/uu-no-43-tahun-1999>. Online akses, 5 Januari 2021.
- Yael. Duthilleul, (2004) *International Perspectives on Contract Teachers and their Impact on Meeting Education for All The Cases of Cambodia*, I