

Pengembangan Mekanisme Seleksi Guru di Bukittinggi

Luhur Bima, Arjuni Rahmi, Shintia Revina, Asri Yusrina

Guru di Indonesia

Guru PNS

- Administrasi
- Seleksi kompetensi dasar (wawasan kebangsaan, intelegensi umum, karakteristik pribadi)
- Seleksi kompetensi bidang

Guru Honorer

Wawancara dengan kepala sekolah

Guru Swasta

- Administrasi
- Tes psikologi
- Microteaching
- Wawancara dengan kepala sekolah

Mengapa di Kota Bukittinggi?

Walaupun hasil pembelajaran murid sudah diatas rerata nasional, Kota Bukittinggi memperhatikan kualitas guru kontrak yang berpengaruh pada kualitas pembelajaran jangka panjang.

Guru kontrak sekolah direkrut melalui proses yang tidak standar untuk mengisi kebutuhan guru di sekolah.

Pemerintah Daerah berkomitmen untuk meningkatkan kualitas dan juga kesejahteraan guru kontrak di Kota Bukittinggi.

Kolaborasi antara Kota Bukittinggi dan RISE

Tim RISE

Tim peneliti mengembangkan mekanisme yang terdiri dari beberapa instrument penilaian untuk menyeleksi guru yang berkualitas.

Tim peneliti juga membantu Dinas Pendidikan dalam penyelenggaraan tes untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas penilaian.

Pemerintah Kota Bukittinggi

Pemerintah daerah menyediakan insentif bagi guru yang berkualitas baik.

Hasil tes digunakan oleh Dinas Pendidikan sebagai salah satu sumber data didalam menentukan langkah kebijakan dalam peningkatan kualitas guru (kontrak) di Kota Bukittinggi.

Pelaksanaan Tes Guru

- Tes guru dilaksanakan pada awal November 2019.
- Sekitar 125 guru kontrak berpartisipasi dalam kegiatan ini.
- Peserta terdiri dari:
 - 64 guru kelas di tingkat SD.
 - 61 guru mata pelajaran (seni, agama, Bahasa, dsb) di tingkat SMP dan SD.

Pada September 2019, tim peneliti SMERU juga melakukan penilaian membaca dan berhitung para murid yang diajar oleh guru kelas kontrak.



Komponen Tes



Guru Kelas

Berhitung Profesional

Pengetahuan Pedagogik Umum

Pengetahuan Pedagogik Konten: Berhitung & Membaca

Pengetahuan Konten: Berhitung & Membaca

Wawancara

Praktik mengajar

Portfolio



Guru Mata Pelajaran

Berhitung Profesional

Pengetahuan Pedagogik Umum

Pengetahuan Profesional Mengajar

Wawancara

Praktik mengajar

Portfolio

Definisi Instrumen Tes

Berhitung Profesional	Mengukur kemampuan dasar yang bagi guru terkait peran professional mereka di sekolah terlepas mata pelajaran yang mereka ajar
Pengetahuan Pedagogik Umum	Mengukur pengetahuan khusus yang dimiliki guru dalam membuat pengajaran efektif dan lingkungan pembelajaran bagi semua murid
Pengetahuan Pedagogik Konten: Berhitung & Membaca	Mengukur pengetahuan khusus guru dalam membuat pengajaran efektif terkait subjek pelajaran tertentu
Pengetahuan Konten: Berhitung & Membaca	Mengukur pengetahuan guru atas materi pelajaran yang akan dipelajari oleh murid
Wawancara	Mengukur kemampuan komunikasi guru dan juga perilaku terhadap pengajaran dan pembelajaran murid
Praktik mengajar	Mengukur bagaimana pengetahuan yang dimiliki guru diterjemahkan dalam pengajaran di ruang kelas
Portfolio	Mengukur rekam jejak dan potensi kapasitas guru

Hasil Tes Guru Kelas

Komponen tes	Rerata Nilai	Standar deviasi	Nilai terendah	Nilai tertinggi
Tes berhitung profesional	63.0	20.6	20	100
Tes pengetahuan pedagogik	33.3	9.2	13.3	53
Tes pengetahuan pedagogik konten berhitung	63.4	16.3	26.6	93
Tes pengetahuan konten berhitung	71.5	16.8	33.3	100
Tes pengetahuan pedagogik membaca	58.5	13.7	26.6	86
Tes pengetahuan konten membaca	82.7	8.0	53.3	93
Penilaian portofolio	65.8	8.5	45.8	87
Penilaian microteaching	78.3	11.9	50	95
Penilaian wawancara	84.3	12.0	50	100

Hasil Tes Guru Mata Pelajaran

Komponen tes	Rerata Nilai	standar deviasi	Nilai terendah	Nilai tertinggi
Tes berhitung profesional	60.7	16.9	20	93.3
Tes pengetahuan pedagogik	44.5	14.2	20	73.3
Tes pengetahuan profesional guru	56.6	15.1	25	83.3
Penilaian portofolio	59.1	15.1	0	95.8
Penilaian microteaching	72.6	13.6	40	95
Penilaian wawancara	81.5	11.3	54.1	100

Kemampuan Guru Berdasarkan Karakteristik Pendidikan dan Usia

Pertanyaan-pertanyaan dalam tes yang dikembangkan oleh tim RISE memiliki tingkat kesulitan yang bervariasi.

Berdasarkan latar belakang perguruan tinggi:

Guru lulusan perguruan tinggi negeri cenderung lebih mampu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, khususnya terkait berhitung, dibandingkan guru yang lulus dari perguruan tinggi swasta.

Berdasarkan usia:

Proporsi guru senior (30 tahun ke atas) yang mampu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dengan tingkat kompleksitas tinggi lebih kecil dibandingkan dengan guru di kelompok usia lebih muda (20 – 29 tahun).

Saran Tim Penilai Praktik Mengajar

Penguasaan guru terhadap materi ajar ditingkatkan lagi.

Optimalkan penggunaan media pembelajaran agar pembelajaran lebih baik.

Guru masih mendominasi pembelajaran dengan ceramah. Tingkatkan interaksi antara guru dengan murid.

Struktur pembelajaran perlu diperbaiki, khususnya untuk kegiatan pembuka.

Strategi pengajaran perlu ditingkatkan lagi.

Pemetaan Hasil Kompetensi Guru

	Guru Kelas	Guru Mata Pelajaran
Jumlah guru dengan nilai di atas nilai 70	21	11
Jumlah guru dengan nilai di bawah nilai 70	42	49

Kegiatan Lanjutan

Survei terhadap kepala sekolah dan rekan guru di sekolah untuk mengukur kinerja guru sampel berdasarkan persepsi responden survei.

Penilaian pembelajaran murid dalam bentuk penilaian kemampuan berhitung dan membaca untuk mengukur kontribusi guru terhadap hasil belajar murid.

Analisis mendalam terhadap hasil tes guru, nilai tambah guru terhadap pembelajaran murid dan indikator penilaian kinerja guru lainnya.

Bagaimana Pemda Dapat Merekrut Guru Honorer yang Lebih Baik di Masa Mendatang?

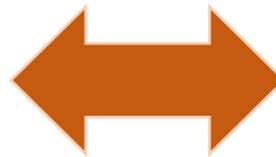
Seleksi ketat di tahap rekrutmen

Kelebihan

- Proses rekrutmen lebih sederhana karena dilakukan satu kali di awal
- Proses seleksi dilakukan untuk memilih calon guru dengan kompetensi individual yang baik

Kekurangan

- Guru dengan penilaian tinggi pada proses seleksi belum sepenuhnya menjamin memiliki kinerja yang efektif dalam meningkatkan pembelajaran murid



Evaluasi intensif pada masa induksi (3 tahun pertama)

Kelebihan

- Dinas/sekolah dapat melakukan penilaian secara komprehensif dan akurat atas kinerja guru
- Sekolah memiliki guru yang kinerjanya terbukti baik dan dalam jangka panjang meningkatkan kualitas sekolah

Kekurangan

- Butuh ketegasan untuk memberhentikan guru yang hasil evaluasinya rendah
- Butuh proses rekrutmen ulang untuk mendapatkan guru pengganti sampai mendapatkan guru dengan kinerja yang memenuhi target

Terima Kasih!



www.rise.smeru.or.id



+6221-3193 6336



rise@smeru.or.id



[riseprogramme.id](https://www.instagram.com/riseprogramme.id)