

**REKRUTMEN GURU TAMAN KANAK-KANAK  
DI KECAMATAN KOKAP  
KABUPATEN KULON PROGO**

**ARTIKEL JURNAL**

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk memenuhi sebagian persyaratan  
guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan



Oleh :  
**Lestari Siti Wulandari**  
**NIM 07101241017**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN  
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
JANUARI 2013**

## PERSETUJUAN

Artikel jurnal yang berjudul “**REKRUTMEN GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN KOKAP KABUPATEN KULON PROGO**” yang disusun oleh **Lestari Siti Wulandari, NIM 07101241017** ini telah disetujui oleh pembimbing.

Yogyakarta, 23 Januari 2013

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Tatang M. Amirin, M.SI  
NIP. 19500920 197803 1 002

  
Sutiman, M.Pd  
NIP. 19490709 197803 1 001



# REKRUTMEN GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN KOKAP KABUPATEN KULON PROGO.

## *KINDERGARTEN TEACHER RECRUITMENT IN KOKAP SUBDISTRICT KULON PROGO.*

Oleh : Lestari Siti Wulandari, Manajemen Pendidikan/Administrasi Pendidikan, [lestariku15@yahoo.com](mailto:lestariku15@yahoo.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses perekrutan dan pengembangan profesi dan kompetensi guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap. Seluruh Taman Kanak-kanak sebanyak 22 sekolah diteliti sehingga penelitian ini disebut studi populasi. Sumber informasi dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah. Data dihimpun dengan menggunakan wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) rekrutmen guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap dilakukan oleh Sekolah, walaupun penetapan dan pengangkatannya dilakukan oleh Yayasan; (2) yang dijadikan kriteria calon guru pada umumnya adalah minimal D2 PGTK dan kriteria kepribadian; (3) rekrutmen pada umumnya menggunakan sistem tertutup yaitu melalui rekomendasi guru; (4) seleksi calon guru pada umumnya menggunakan wawancara.; (5) tidak ada kontrak kerja antara guru dengan Sekolah atau Yayasan; (6) seluruh TK tidak melakukan sendiri pengembangan profesi guru, hanya memfasilitasi untuk mengikuti pelatihan dan studi lanjut.

Kata kunci : *taman kanak-kanak, rekrutmen dan pembinaan guru*

### **Abstract**

This descriptive study is aimed to describe the process of recruitment and professional competencies development of Kindergarten teachers in Kokap Subdistrict, Kulon Progo.

All the Kindergartens in Kokap Subdistrict were chosen as the subjects of this study (research). The main informants for this study were the Kindergarten's headmasters. Data were collected using interview, and analyzed using proportional technique.

The results showed that : (1) the recruitment process was conducted mainly by the Schools, but the final decision was acted by the Foundation of the Kindergartens; (2) the criteria used for prospective teachers in general were minimally graduated from D2 PGTK or Kindergarten teacher education, and personality criterion; (3) the recruitment system used usually a closed one, mainly using recommendation of the existence teacher of the kindergartens; (4) the interview was used as main means of selection; (5) there was no work assignment between teachers and the School or Foundation; (6) the Kindergarten did not prepare their own training for the teachers, but giving facilities for it.

Keywords: kindergarten, recruitment and training of teachers

## PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam mewujudkan anak didik yang nantinya akan menjadi penerus pembangunan bangsa tidak lepas dari sosok guru sebagai tenaga pendidik yang berkualitas, profesional, dan relevan dengan kualifikasi tenaga pendidik. Kualitas, profesional, dan relevansi dengan kualifikasi tenaga pendidik sangat erat hubungannya dengan proses rekrutmen. Sebab, rekrutmen tenaga pendidik berkaitan langsung dengan perencanaan sumber daya manusia atau dalam hal ini perencanaan tenaga pendidik. Perencanaan tenaga pendidik perlu kecermatan yang maksimal karena berhubungan dengan penarikan tenaga pendidik yang berkompeten dan mampu mendidik anak-anak sebagai generasi penerus bangsa secara profesional. Undang-Undang Nomor 14 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa kualifikasi guru sebagai tenaga pendidik adalah minimal Strata 1 atau S1 Kependidikan, namun banyak dijumpai lulusan Diploma III maupun Strata 1 non Kependidikan juga ikut mendaftarkan diri sebagai guru. Banyak ditemukan pula di Taman Kanak-kanak dengan sebagian tenaga pendidik mempunyai latar belakang pendidikan yang dirasa belum memenuhi kualifikasi dan persyaratan untuk menjadi tenaga pendidik. Hal ini banyak ditemukan di sebagian besar Taman Kanak-kanak yang ada di Kabupaten Kulon Progo khususnya di Kecamatan Kokap. Masih ada guru Taman Kanak-kanak mempunyai latar belakang pendidikan yang tidak memenuhi standar persyaratan yang sudah ditentukan.

Dengan memperhatikan latar belakang masalah yang sudah diuraikan maka dapat diketahui rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perekrutan guru pada Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap?
2. Apa usaha pengembangan profesi dan kompetensi yang dilakukan guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap?

Melihat dari rumusan masalah, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan perekrutan guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap.
2. Untuk mendeskripsikan usaha pengembangan profesi dan kompetensi yang dilakukan oleh guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap.

Manfaat yang diharapkan dan diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan evaluasi bagi Sekolah (Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap) dalam merekrut calon guru.
- b. Dapat dijadikan sebagai acuan bagi guru Taman Kanak-kanak mengenai tuntutan kualifikasi dan kompetensi yang harus dipenuhi.

## 2. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan tentang manajemen pendidikan khususnya dalam hal perekrutan guru di Taman Kanak-kanak.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian survei. Apabila ditinjau dari taraf pemberian informasi, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena penelitian ini tidak dimaksudkan untuk mengetahui akibat dari suatu perlakuan atau eksperimen. Peneliti menggambarkan keadaan sebenarnya tentang perekrutan guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo.

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Taman Kanak-kanak se Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo. Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 7 sampai 26 Maret 2012.

### **Target/Subjek Penelitian**

Penelitian ini berkaitan dengan rekrutmen guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap. Taman Kanak-kanak sebagai suatu Lembaga pendidikan dipimpin dan dikelola oleh seorang Kepala Sekolah, guru sebagai tenaga pendidik, dan Yayasan yang menaungi Taman Kanak-kanak tersebut. Berkaitan dengan tema penelitian ini yaitu rekrutmen tenaga pendidik di Taman Kanak-kanak, maka perekrutan dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah beserta staf atau Yayasan yang menaungi Sekolah.

Suharsimi Arikunto (2005:88) mengemukakan bahwa subjek penelitian adalah benda, hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian melekat, dan yang dipermasalahkan. Oleh karena itu, subjek penelitian ini adalah guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo. Populasi penelitian ini adalah 22 Taman Kanak-kanak yang tersebar di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo.

Informan dalam penelitian ini adalah seseorang yang mengetahui, berkaitan, dan atau menjadi pelaku dari suatu aktivitas tersebut yaitu Kepala Taman Kanak-kanak se Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo yang mengetahui proses rekrutmen guru Taman Kanak-kanak.

### **Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data**

Data merupakan perwujudan dari informasi yang dengan sengaja digali untuk dikumpulkan guna mendiskripsikan suatu peristiwa atau kegiatan lainnya. Mengenai teknik pengumpulan data, Suharsimi Arikunto (2002:198) untuk memperoleh data dapat digunakan dengan teknik tes, kuisisioner atau angket, wawancara atau interview, observasi atau pengamatan, dan dokumentasi. Tatang M. Amirin (1990:94) mengemukakan bahwa teknik yang dapat digunakan untuk menggali data yaitu tes, angket atau kuisisioner, wawancara atau interview, observasi, dan dokumen. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara untuk mengumpulkan data.

Wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan informasi tentang rekrutmen guru Taman Kanak-kanak. Wawancara ini dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang memuat permasalahan dalam pokok penelitian.

Suharsimi Arikunto (1996:185) menyatakan bahwa instrumen adalah suatu alat bantu yang digunakan dalam mengumpulkan data. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara. W. Gulo (2002:123) mengemukakan, instrumen penelitian adalah pedoman tertulis tentang wawancara, atau pengamatan, atau daftar pertanyaan yang disiapkan untuk mendapatkan informasi dari responden. Berdasarkan uraian di atas maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara.

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Rekrutmen Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo.

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Item
Perekrutan Guru TK	- Jumlah Guru TK	- Dua atau lebih dari dua guru	1
	- Pendidikan terakhir guru TK	- S1 PGTK - D2 PGTK - SMA/SMK - S1 Bidang lain	2
	- Kriteria prioritas berdasarkan jenjang pendidikan	- Jenjang S1 - Jenjang D2 PGTK - Jenjang SMA/SMK	3
	- Kriteria prioritas berdasarkan aspek non akademis	- Aspek kepribadian - Aspek keterampilan mengajar	4
	- Pola perekrutan guru TK	- Terbuka/diumumkan - Tertutup/tidak diumumkan	5
	- Metode perekrutan guru TK	- Iklan/advertensi - Rekomendasi guru - Diminta oleh Yayasan - Diminta oleh Sekolah	6
	- Seleksi calon guru TK	- Wawancara - Tes tertulis - Seleksi administratif - Cek latar belakang - Ujian kemampuan mengajar	7
	- Penetapan guru TK	- Yayasan - Kepala Sekolah	8
	- Kontrak kerja	- Melaksanakan - Tidak melaksanakan	9
	- Pengembangan profesi dan kompetensi	- Mengikuti pelatihan - Menyediakan buku dan referensi - Studi lanjut	10

## Teknik Analisis Data

Tatang M. Amirin (1990:99) secara garis besar data digolongkan menjadi dua macam, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif, dalam analisisnya digolongkan menjadi dua teknik analisis yaitu analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Suharsimi Arikunto (2002:213) menjelaskan dalam penelitian deskriptif diklasifikasikan menjadi dua yaitu data bersifat kuantitatif yang berwujud angka-angka dan data yang bersifat kualitatif berwujud kata-kata atau simbol.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Merujuk pada pendapat Suharsimi Arikunto (2002:221) untuk dapat melaporkan hasil penelitian maka data yang terkumpul harus dilakukan suatu analisis. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan. Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik persentase dengan rumus Anas Sudidjono (1989:325) sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Persentase

f = Banyaknya informan

N = Jumlah seluruh populasi

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Latar Belakang Pendidikan Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap

Berikut ini hasil penelitian terkait dengan latar belakang pendidikan guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Persentase Latar Belakang Pendidikan Guru TK di Kecamatan Kokap.

No.	Latar Belakang Pendidikan	TK	
		f	%
1	S1 PGTK	3	5
2	D2 PGTK	31	54
3	D2 PGSD	1	2
4	SPG	7	12
5	S1 Bidang lain	4	7
6	SMA/SMK	11	19
	Jumlah	57	100

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa D2 PGTK sangat mendominasi sebagian besar latar belakang guru pada TK di Kecamatan Kokap. Dengan demikian, sebagian besar TK di Kecamatan Kokap belum sepenuhnya menetapkan S1 kependidikan/S1 PGTK sebagai kualifikasi akademik yang harus dipenuhi oleh guru untuk mengajar di TK.

### 2. Kriteria Prioritas Perekrutan Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap.

Kriteria prioritas perekrutan guru TK di Kecamatan Kokap dapat dilihat dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Kriteria Prioritas Perekrutan berdasarkan Jenjang Pendidikan Guru TK di Kecamatan Kokap.

No.	Jenjang Pendidikan	f	(%)
1	Jenjang S1	4	18,18
2	Jenjang D2 PGTK	11	50,00
3	Jenjang SMA/SMK	7	31,82
	Jumlah	22	100,00

Melihat tabel di atas dapat disimpulkan bahwa separuh yaitu 50,00% yang ada di Kecamatan Kokap memprioritaskan persyaratan minimal jenjang D2 PGTK sebagai kriteria

perekrutan tenaga pendidik berdasarkan jenjang pendidikan yang harus dimiliki. Sebanyak 7 TK atau 31,82% memprioritaskan persyaratan ijazah minimal SMA/SMK dan sedikit TK (18,18%) yang sudah menetapkan persyaratan minimal jenjang pendidikan S1 PGTK sebagai kriteria prioritas perekrutan guru.

Tabel 4. Kriteria Prioritas Perekrutan berdasarkan Aspek non Akademis Guru TK di Kecamatan Kokap.

No.	Kriteria	Ya		Tidak		Jumlah	
		f	N(%)	f	N(%)	f	N(%)
1	Kepribadian	13	59.09	9	40.91	22	100
2	Keterampilan mengajar	12	54.55	10	45.45	22	100

Dari tabel di atas, dapat diperoleh data sebanyak 13 TK yaitu 59,09% dari keseluruhan 22 TK yang ada di Kecamatan Kokap mengutamakan aspek kepribadian sebagai kriteria prioritas berdasarkan aspek penunjang sebagai persyaratan perekrutan guru.

### 3. Pola dan Metode Perekrutan Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap.

Berikut ini hasil penelitian terkait dengan metode perekrutan guru pada TK di Kecamatan Kokap dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 6. Pola dan Metode Perekrutan Guru TK di Kecamatan Kokap.

No.	Pola perekrutan	f	N (%)
1	Terbuka /iklan/advertensi	6	27.27
2	Tertutup :		
	a. Rekomendasi guru	8	36.36
	b. Diminta oleh Yayasan	5	22.73
	c. Diminta oleh Sekolah	3	13.64
	Jumlah	22	100.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 6 TK yaitu 27,27% menggunakan pola perekrutan dengan sistem terbuka yaitu melalui media iklan/pengumuman/advertensi.

Dari tabel di atas dapat diperoleh sebanyak 8 sekolah yaitu 36,36% merekrut tenaga pendidik melalui rekomendasi dari guru, yaitu guru merekomendasikan teman atau keluarga kepada sekolah untuk mengajar di Taman Kanak-Kanak. Sebanyak 5 TK yaitu 22,73% mengaku bahwa yayasan sendiri yang merekrut tenaga pendidik untuk mengajar di TK dengan cara yayasan menunjuk dan meminta secara langsung kepada pihak yang bersangkutan. Sedangkan selebihnya yaitu sebanyak 3 TK yaitu 13,64% yang mengaku bahwa perekrutan dilakukan dengan cara sekolah sendiri yang meminta dan menunjuk kepada calon tenaga pendidik yang mempunyai kemampuan dan kompetensi untuk mengajar di TK.

#### 4. Seleksi Calon Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap.

Hasil penelitian mengenai proses seleksi calon guru di Kecamatan Kokap disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 7. Proses Seleksi Calon Guru TK di Kecamatan Kokap.

No.	Proses seleksi calon guru	f	N(%)
1	Wawancara dan pengecekan latar belakang	8	36,36
2	Wawancara, pengecekan latar belakang, dan tes tertulis	4	18,18
3	Wawancara, pengecekan latar belakang, dan seleksi administrative	2	9,09
4	Wawancara, pengecekan latar belakang, dan ujian mengajar	3	13,64
5	Wawancara, pengecekan latar belakang, tes tertulis, dan ujian mengajar	2	9.09
6	Wawancara, pengecekan latar belakang, seleksi administratif, dan ujian mengajar	1	4,55
7	Wawancara dan tes tertulis	1	4,55
8	Wawancara dan seleksi administrative	1	4.55
	Jumlah	22	100.00

Dari tabel di atas diperoleh data sebanyak 8 TK yaitu 36,36% yang menggunakan seleksi wawancara dan pengecekan latar belakang. Pengecekan latar belakang dilakukan dengan cara memverifikasi ijazah dari tiap-tiap pelamar. Sebanyak 4 TK yaitu 18,18% menggunakan seleksi wawancara, tes tertulis, dan pengecekan latar belakang dalam perekrutan guru. Ada 3 TK (13,64%) menggunakan seleksi wawancara, pengecekan latar belakang, dan ujian keterampilan mengajar. Selain itu, dari tabel di atas dapat diperoleh 2

TK yaitu 9,09% menggunakan seleksi wawancara, seleksi administratif, dan pengecekan latar belakang dalam perekrutan guru. Demikian pula dengan prosedur wawancara, tes tertulis, pengecekan latar belakang, dan ujian keterampilan mengajar.

## 5. Penetapan Penerimaan Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap.

Hasil penelitian terkait dengan proses penetapan penerimaan guru dalam hal ini adalah pembuat keputusan perekrut guru pada Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 8. Penetapan Penerimaan Guru TK di Kecamatan Kokap.

No.	Pembuat keputusan	f	N(%)
1	Yayasan	14	63,64
2	Kepala Sekolah	8	36,36
	Jumlah	22	100.00

Melihat tabel di atas dapat diketahui bahwa penetapan penerimaan guru pada TK di Kecamatan Kokap sebagian besar dilaksanakan oleh Yayasan yaitu sebanyak 14 TK (63,64%). Sedangkan selebihnya sebanyak 8 TK (36,36%) dalam perekrutan guru ditetapkan oleh Kepala Sekolah.

## 6. Kontrak Kerja

Hasil penelitian terkait dengan kontrak kerja antara guru dengan Sekolah atau Yayasan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 9. Kontrak Kerja antara Guru dengan TK di Kecamatan Kokap.

No.	Kontrak kerja	Ya		Tidak		Jumlah	
		f	%	f	%	f	%
1	Melaksanakan	1	4.55	21	95.45	22	100
2	Tidak melaksanakan	21	95.45	1	4.55	22	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hampir seluruh TK di Kecamatan Kokap yaitu sebanyak 21 TK (95,45%) tidak melaksanakan kontrak kerja dengan guru.

## 7. Pengembangan Profesi dan Kompetensi Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap.

Usaha pengembangan kemampuan dan kompetensi guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Kokap disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 10. Pengembangan Profesi dan Kompetensi Guru di Kecamatan Kokap.

No.	Bentuk usaha pengembangan kompetensi	f	(%)
1	Memfasilitasi untuk mengikuti pelatihan	3	13.64
2	Memfasilitasi mengikuti pelatihan, penyediaan buku dan referensi	7	31.82
3	Memfasilitasi mengikuti pelatihan, memfasilitasi untuk studi lanjut	12	54.55
	Jumlah	22	100.00

Dari tabel di atas diketahui bahwa lebih dari separuh Taman Kanak-Kanak (54,55%) yang ada di Kecamatan Kokap memfasilitasi guru dengan mengikutsertakan pada pelatihan dan memfasilitasi studi lanjut sebagai bentuk usaha pengembangan kemampuan dan kompetensi guru. Kegiatan pembinaan yang lain adalah mengikutsertakan pada pelatihan dan menyediakan buku-buku dan referensi yang diperoleh data sebanyak 7 TK atau 31,82%, sedangkan hanya sedikit TK (13,64%) yang mengikuti pelatihan saja sebagai bentuk kegiatan pembinaan dalam rangka pengembangan profesi dan kompetensi sebagai tenaga pendidik.

## PEMBAHASAN

### 1. Latar Belakang Pendidikan Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap.

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 4 disebutkan bahwa kualifikasi pendidik pada satuan pendidikan anak usia dini sebagaimana diatur dalam PP nomor 19 tahun 2005 pasal 29 adalah : 1) memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal Strata 1/Diploma IV, 2) latar belakang pendidikan tinggi di bidang pendidikan anak usia dini, kependidikan lain, atau psikologi, 3) Sertifikat profesi untuk guru PAUD.

Berdasarkan penelitian terkait dengan latar belakang pendidikan yang harus dimiliki oleh guru Taman Kanak-kanak, diperoleh persentase sebanyak 54,00% guru memiliki latar

belakang D2 PGTK, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap dalam kategori belum sesuai dengan kualifikasi untuk mengajar sebagai tenaga pendidik sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 14 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa kualifikasi akademik yang harus dimiliki guru Taman Kanak-kanak adalah minimal Strata 1/Diploma IV.

## **2. Kriteria Prioritas Perekrutan Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap.**

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa kualifikasi pendidik pada satuan pendidikan anak usia dini sebagaimana diatur dalam PP nomor 19 tahun 2005 pasal 29 adalah : 1) memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal Strata 1/Diploma IV, 2) latar belakang pendidikan tinggi di bidang pendidikan anak usia dini, kependidikan lain, atau psikologi, 3) Sertifikat profesi untuk guru PAUD.

Berdasarkan penelitian mengenai kriteria prioritas perekrutan guru Taman Kanak-kanak berdasarkan pada jenjang pendidikan yang harus dimiliki diperoleh persentase 50,00% lebih memprioritaskan jenjang pendidikan minimal D2 PGTK, yaitu kualifikasi akademik yang harus dimiliki oleh calon guru sehingga dapat dikatakan kriteria prioritas perekrutan guru Taman Kanak-kanak berdasarkan pada jenjang pendidikan masuk dalam kategori belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang mengatur tentang Guru dan Dosen. Hal ini terbukti dengan hasil penelitian yang menunjukkan sebagian besar Taman Kanak-kanak memprioritaskan kualifikasi akademik minimal D2 PGTK dalam perekrutan guru TK. Padahal seharusnya Sekolah sudah memprioritaskan jenjang pendidikan Strata 1 dalam perekrutan guru Taman Kanak-kanak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005.

## **3. Pola dan Metode Perekrutan Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap.**

Mengacu pada pendapat M. Manullang (2006:120) mengemukakan bahwa sumber-sumber pegawai bagi suatu perusahaan/organisasi/lembaga dapat digolongkan sebagai berikut: a) dari dalam perusahaan/organisasi itu sendiri, b) teman-teman pegawai

perusahaan, c) jawatan penempatan lembaga, d) melalui advertensi atau iklan, d) sumber-sumber lain.

Berdasarkan penelitian mengenai pola dan metode perekrutan guru pada Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap diperoleh persentase 36,36% menggunakan metode rekomendasi guru. Hal tersebut sesuai dengan pendapat M. Manullang (2006:120) yang menjelaskan tentang sumber-sumber pegawai dalam suatu lembaga yaitu pada butir b.

Metode perekrutan guru yang dilakukan di Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap lebih banyak dilakukan dengan cara rekomendasi guru yaitu rekan guru merekomendasikan atau menyarankan seseorang yang dikenalnya, baik itu teman maupun keluarga sendiri untuk mendaftarkan diri sebagai guru di Taman Kanak-kanak yang bersangkutan dengan tetap memperhatikan kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki, apakah sesuai dengan persyaratan dan kriteria-kriteria yang sudah ditentukan oleh Sekolah.

#### **4. Seleksi Calon Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap.**

Proses seleksi dilakukan oleh perusahaan atau organisasi supaya benar-benar mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan jabatan yang dipangkunya. Mengacu pada pendapat M. Manullang (2006:122) yang menyatakan bahwa pada umumnya proses seleksi pegawai adalah pengisian formulir-formulir, tes psikologi, wawancara, dan referensi.

Berdasarkan penelitian mengenai seleksi calon guru pada Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap diperoleh persentase 36,36% melaksanakan seleksi dengan cara wawancara dan pengecekan latar belakang pendidikan atau referensi, sehingga dapat dikatakan bahwa seleksi calon pegawai atau calon guru masuk dalam kategori sesuai dengan peraturan seleksi pada umumnya.

#### **5. Penetapan Penerimaan Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap.**

Penetapan penerimaan guru Taman Kanak-kanak adalah kegiatan menetapkan seseorang atau calon guru yang menyatakan bahwa seseorang tersebut benar-benar telah diterima sebagai guru untuk mengajar di Taman Kanak-kanak. Kegiatan tersebut dapat

dilaksanakan oleh Kepala Taman Kanak-kanak selaku Kepala Sekolah atau Yayasan yang menaungi Sekolah.

Berdasarkan penelitian mengenai penetapan penerimaan guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap diperoleh persentase 63,64% penetapan penerimaan guru Taman Kanak-kanak dilakukan oleh Yayasan. Hal ini dikarenakan seluruh Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap adalah milik Yayasan, sehingga Yayasan mempunyai wewenang penuh dalam penetapan penerimaan guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap. Sekolah hanya tinggal menerima guru yang sudah ditetapkan oleh Yayasan. Pihak Yayasan terlebih dahulu konfirmasi kepada pihak sekolah yaitu Kepala Taman Kanak-kanak sebelum memutuskan untuk merekrut guru terkait dengan kebutuhan guru di kelas, apakah masih membutuhkan guru atau tidak membutuhkan lagi.

## **6. Kontrak Kerja**

Berdasarkan penelitian mengenai kontrak kerja antara guru dengan Yayasan/Sekolah di Kecamatan Kokap diperoleh persentase 95,45% guru tidak melaksanakan kontrak kerja dengan pihak Yayasan maupun Sekolah. Sebagian besar guru yang sudah ditetapkan oleh sekolah atau yayasan langsung disertai tugas untuk mengajar atau mengampu kegiatan belajar mengajar di Taman Kanak-kanak yang bersangkutan tanpa suatu ikatan kerja sehingga bersifat *fleksibel* dan kekeluargaan.

## **7. Pengembangan Profesi dan Kompetensi Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap.**

Mengacu pada pendapat M. Manullang (2006:202-203) yang mengemukakan berbagai aktivitas yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka pengembangan profesi tenaga kerja adalah : (1) pelatihan/pendidikan, (2) rotasi jabatan, (3) delegasi tugas, (4) promosi, (5) pemindahan, (6) konseling, (7) penugasan dalam keanggotaan sesuatu panitia, (8) konferensi.

Berdasarkan penelitian mengenai pengembangan profesi dan kompetensi guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap diperoleh persentase 54,55% Taman Kanak-kanak memfasilitasi guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan studi lanjut. Pelatihan

dilakukan dalam bentuk seminar-seminar dan diklat-diklat bagi guru Taman Kanak-kanak. Dengan pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan Sekolah.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sebagian besar latar belakang pendidikan guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap adalah D2 PGTK dan belum sesuai dengan standar kualifikasi akademik tenaga pendidik.
2. Rekrutmen guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo telah dilakukan dengan baik. Kriteria guru yang direkrut oleh sebagian besar TK adalah berkualifikasi akademik minimal D2 PGTK dan kriteria kepribadian. Metode perekrutan guru sebagian besar menggunakan sistem tertutup dengan cara rekomendasi guru. Prosedur perekrutan guru paling banyak dilakukan dengan wawancara dan pengecekan latar belakang pendidikan. Penetapan dan pengangkatan guru sebagian besar dilakukan oleh Yayasan. Kontrak kerja antara guru dengan Yayasan atau Sekolah sebagian besar tidak dilaksanakan. Proses perekrutan yang dilakukan oleh Sekolah, penetapan penerimaan dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah atau Yayasan. Namun, apabila perekrutan dilakukan oleh Yayasan sendiri maka penetapan penerimaan adalah wewenang Yayasan sendiri yang berarti Kepala Sekolah tidak mempunyai wewenang untuk ikut menetapkan guru yang akan diterima.
3. Pengembangan guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Kokap yang sebagian besar dilaksanakan oleh Sekolah yaitu memfasilitasi guru dalam pelatihan-pelatihan dan memfasilitasi studi lanjut.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah disampaikan, maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Perekrutan guru Taman Kanak-kanak harus direncanakan secara lebih teratur dengan cara memanfaatkan berbagai media perekrutan secara komprehensif. Prosedur perekrutan guru seharusnya melalui tahap tes kesehatan, dimana tes kesehatan bagi calon guru di Kecamatan Kokap belum diberlakukan.
2. Pengembangan kemampuan harus tetap ada dan lebih ditingkatkan supaya guru akan lebih termotivasi untuk selalu berprestasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Anas Sudidjono. (1989). *Pengantar Struktur Pendidikan*. Jakarta: Rajawali.

Gulo. W. (2002). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Grasindo.

Manullang. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Presiden Republik Indonesia. (2005). *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

Suharsimi Arikunto. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

\_\_\_\_\_ (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

\_\_\_\_\_ (1996). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Tatang M. Amirin. (1990). *Menyusun Rencana Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.

Depdiknas. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.