



## Polemik dalam Menghadapi Pelaksanaan Rekrutmen Guru Melalui *Marketplace* pada 2024

Maulita Azizah Ismatiah<sup>1✉</sup>, Salma Nayla Ayunda Kurniawan<sup>2</sup>, Tsabita Moeldi Salsabila<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia

Email: [maulita.azizah@ui.ac.id](mailto:maulita.azizah@ui.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Perencanaan sumber daya manusia pada sektor pendidikan menjadi hal yang penting karena dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Demi menghadapi isu rekrutmen tenaga pendidik yang telah terjadi, diperlukan pembaharuan sistem sebagai wujud adaptasi pemerintah pusat dengan perkembangan zaman. Kondisi kekurangan tenaga pengajar saat ini dialami oleh banyak sekolah. Namun, jumlah pengangguran guru juga meningkat disaat bersamaan. Kedua masalah tersebut terjadi karena pengaruh dari faktor internal dan eksternal dunia pendidikan. Penelitian ini akan membahas tentang usulan kebijakan rekrutmen guru melalui Marketplace dari Kementerian Pendidikan, Budaya, Riset, dan Teknologi berkaitan dengan masalah yang sedang terjadi berhubungan dengan para guru honorer.

Kata kunci: *Marketplace Guru, Guru honorer, Rekrutmen guru*

### Abstract

Human resource planning in the education sector is important because it can support an overall improvement in the quality of education. In order to deal with the issue of teacher recruitment that has occurred, it is necessary to renew the system as a form of adaptation by the central government to the times. The current shortage of teaching staff is experienced by many schools. However, the number of unemployed teachers has also increased at the same time. Both of these problems occur due to the influence of internal and external factors in the world of education. This research will discuss the policy proposals for teacher recruitment through the Marketplace from the Ministry of Education, Culture, Research and Technology related to ongoing problems related to honorary teachers.

Keywords: *Teacher Marketplace, Honorary Teacher, Teacher Recruitment*

## PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi hal fundamental dalam aspek kehidupan dan pendidikan juga yang menjadi cerminan karakteristik suatu bangsa. Mengutip Mahatma Gandhi, pendidikan adalah hal yang penting baik untuk laki-laki maupun perempuan sebagai keran pengembangan kepribadian manusia serta sebenar-benarnya buku bagi muridnya adalah seorang guru (Rani, 2010). Oleh karena itu, negeri ini membutuhkan sosok guru berkualitas untuk bisa memberikan pembelajaran yang berkualitas dan guru berkualitas tersebut dapat terlahir dari perencanaan SDM yang matang. Pada konteks tenaga didik, perencanaan SDM adalah proses untuk menentukan dinamika guru atau dosen dalam suatu lembaga, instansi, atau institusi sesuai dengan posisi yang diinginkan pada masa mendatang (Ritawati, 2015). Lebih lanjut, Ritawati menyebutkan sejumlah utilitas yang bisa diperoleh dari perencanaan SDM yang baik seperti penempatan SDM yang sesuai dengan kompetensinya, peningkatan efektivitas kinerja sesuai dengan *standart operating procedure* (SOP) yang berlaku pada lembaga/instansi/institusi, peningkatan produktivitas dengan mengikutsertakan tenaga didik dalam berbagai pelatihan, hingga perolehan mekanisme penggajian yang baik untuk dapat menunjang kebutuhan sehari-hari pengajar.

Berbicara mengenai penggajian, profesi sebagai guru honorer bukanlah pekerjaan yang menguntungkan, lantaran nominal yang diperolehnya sangat tidak layak untuk dikatakan sebagai penghasilan pokok. Permasalahan gaji guru honorer membuat sebutan "pahlawan tanpa tanda jasa" semakin pantas untuk disematkan kepada mereka sebab pendapatan yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja serta status pendidikannya. Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil yang kemudian diperbaharui dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 mendefinisikan tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN atau APBD. Dengan kata lain guru honorer dapat dideskripsikan sebagai guru non PNS yang mengajar di sekolah negeri yang diangkat oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah serta penghasilannya bersumber dari APBN dan/atau APBD.

Meskipun memiliki sumber pendanaan pendapatan yang sama, namun jurang antara guru honorer dengan PNS tetap terbentang lebar. sebagaimana diketahui masyarakat luas, PNS menjadi profesi yang menggiurkan sebab deretan tunjangan yang diberikan oleh pemerintah tampak sangat menggiurkan. Tunjangan tersebut mencakup berbagai kebutuhan PNS seperti

tunjangan kinerja, anak, jabatan, hingga makan yang tertera pada Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977. Akan tetapi, dengan beban kerja, usaha, dan kewajiban yang sama, guru honorer tidak dapat memperoleh tunjangan-tunjangan tersebut bahkan untuk memenuhi kebutuhan lebaran 2023, para tenaga honorer termasuk guru harus memutar otak untuk bisa memperoleh pemasukan tambahan layaknya PNS atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (Kompas, 2023).

Meskipun guru honorer tetap mendapatkan hak honorarium bulanan, cuti sebagaimana tertera dalam Undang-undang ketenagakerjaan, dan perlindungan hukum, namun gaji pokok yang diperoleh oleh guru honorer kurang lebih delapan kali lebih kecil daripada guru PNS (Fauzan, 2021:203). Lebih jauh, adanya ketimpangan nominal pada profesi dan bobot kerja yang sama ini akan menimbulkan permasalahan keadilan sosial antarkalangan. Rawls (1971) dalam teori keadilannya menyebutkan bahwa permasalahan keadilan sosial ini dapat dipahami sebagai *circumstances of justice*, yakni kondisi dimana kerjasama yang berlangsung dalam suatu sistem sosial memerlukan adanya prinsip-prinsip keadilan yang mencakup pengaturan tentang hak, kewajiban, beban, dan keuntungan hasil kerja sama sosial kepada masyarakat. Teori ini membagi konsepsi prinsip keadilan menjadi dua, yakni konsepsi umum dan konsepsi khusus. Pada konsepsi umum,

Rawls menitikberatkan nilai persamaan dalam distribusi nilai primer dan ketidaksetaraan dapat ditoleransi selagi tetap menguntungkan seluruh pihak. Jika diinterpretasikan pada konteks ketimpangan guru honorer dan guru PNS, nilai ketidaksetaraan dapat dianalogikan sebagai perbedaan tugas mengajar dimana guru PNS memiliki tugas yang lebih konkret dan tertuang dalam Surat Keputusan yang diberikan kepadanya sedangkan tugas mengajar guru honorer adalah mengisi kelas yang kosong atau kekurangan tenaga didik sehingga cenderung lebih fleksibel. Perbedaan tugas mengajar ini yang membuat beberapa pihak menyetujui skema penggajian yang berbeda antara guru honorer dan guru PNS tetapi jika meninjau nilai persamaan, guru honorer dan guru PNS pada akhirnya tidak dapat memperoleh kesejahteraan yang dan guru honorer tetap harus berusaha lebih keras untuk bisa memenuhi kebutuhan primernya.

Jika kembali ke pembahasan perencanaan SDM, ketimpangan skema penggajian antara guru honorer dan guru PNS ini dipengaruhi oleh sistem rekrutmen yang lemah. Mengutip Nadiem Makarim selaku Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Indonesia, menurut beliau setidaknya terdapat tiga permasalahan pada sistem rekrutmen guru yang berujung melahirkan guru honorer. Pertama, tidak jarang kebutuhan guru pada suatu sekolah tidak dapat diakomodasikan secara *real time*. Beliau menjelaskan bahwa guru merupakan

pekerjaan yang bisa berhenti kapan saja entah karena mutasi, pensiun, atau bahkan meninggal dunia sehingga untuk mengatasi hal tersebut, sekolah-sekolah kerap mengangkat guru honorer sembari menunggu waktu perekrutan guru PNS. Kedua, proses perekrutan guru PNS dilakukan secara sentralis yang disebabkan oleh kekhawatiran terhadap kuantitas dan kompetensi guru yang tidak sesuai dengan kebutuhan sekolah. Hal ini menjadi sesuatu yang janggal karena pada dasarnya sekolah yang membutuhkan guru itu sendiri yang lebih mengetahui karakteristik dan kemampuan seperti apa yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan posisi guru alih-alih menerima guru berdasarkan seleksi pemerintah tanpa benar-benar mengetahui kompetensi yang dimilikinya. Ketiga, berdasarkan data laporan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah tidak mengajukan formasi guru PPPK sesuai dengan kebutuhan sehingga memberikan implikasi ketidaktepatan hasil penyeleksian guru (Medcom.id, 2023). Tidak terstrukturanya sistem rekrutmen ini membuat posisi guru honorer sering kali dianggap enteng dan menimbulkan stigma gaji yang kecil adalah hal yang wajar sebab guru honorer tidak perlu melewati tahapan seleksi yang rumit.

Nasib guru honorer yang telah menjadi momok di Indonesia ini menstimulasi pemerintah untuk mengerucutkan permasalahan di atas ke dalam satu solusi. Nadiem Makarim menyebutkan bahwa selama enam bulan ini antara Kemendikbudristek, Kemendagri, Kemenkeu, dan Kemenpan RB telah melakukan diskusi untuk mencari jalan keluar dari permasalahan menahun guru honorer dan diskusi tersebut berbuah tiga pilar yang rencananya akan diimplementasikan secara permanen pada 2024 dan menghapus sistem guru honorer per November 2023. Tiga pilar tersebut dirancang sebagai obat penawar sistem rekrutmen guru yang meliputi konsep *Marketplace* Guru berupa kumpulan database guru-guru yang kredibel untuk mengajar, *direct recruitment* oleh sekolah untuk mengganti sistem rekrutmen yang terpusat oleh pemerintah, dan pemerataan tenaga didik agar sekolah-sekolah dengan formasi yang tidak banyak peminatnya dapat terisi (Kompas, 2023).

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah rangkaian proses yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan analisis terhadap suatu fenomena yang sedang terjadi dengan mengumpulkan, memperbaiki, dan menganalisis data yang ada kemudian melaporkan hasil penelitian tersebut (Neuman, 2014). Adapun penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif yang merupakan proses untuk mendeskripsikan, memahami, dan mengeksplorasi makna yang dianggap oleh sejumlah individu atau kelompok sosial sebagai suatu permasalahan sosial atau permasalahan kemanusiaan (Creswell, 2014). Penelitian tentang "Polemik dalam Menghadapi Pelaksanaan Rekrutmen Guru Melalui *Marketplace* Guru 2023" dianalisis secara kualitatif untuk

mengeksplorasi pro dan kontra dari pelaksanaan kebijakan tersebut serta menganalisis kesiapan *stakeholder* pelaksana. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder melalui studi kepustakaan serta *existing statistics*. Lebih lanjut, penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu bertujuan memberikan gambaran rinci tentang situasi dan hubungan sosial atau dalam konteks ini adalah menggambarkan konsep *Marketplace* Guru 2023 sebagai solusi dari permasalahan guru honorer.

## PEMBAHASAN

Jika dikaitkan dengan teori perencanaan sumber daya manusia dalam konteks penulisan ini diistilahkan sebagai guru, Mondy & Noe (1995:13) mendefinisikannya sebagai tahapan yang secara terstruktur melakukan pengkajian terhadap keadaan sumber daya manusia untuk memastikan jumlah, keterampilan, dan kualitas yang tepat akan tersedia saat dibutuhkan. Selanjutnya Eric Vetter dalam Jackson & Schuler (1990 :54) dan Schuler & Walker (1990:32) mengartikan Perencanaan SDM sebagai tahapan sebuah instansi atau lembaga dalam memutuskan pergerakan guru dari posisi saat ini hingga menuju posisi yang diharapkan di kemudian hari. Dalam hal ini, Kemendikbudristek sebagai pihak yang berwenang dalam melakukan perencanaan SDM di sektor pendidikan telah melakukan upaya untuk menciptakan proses perencanaan rekrutmen guru agar menciptakan jumlah dan kualitas yang diinginkan oleh seluruh sekolah dalam rangka memperbaiki kualitas pendidikan di seluruh Indonesia. Sebagai instansi yang memiliki kewajiban memutuskan pergerakan guru di Indonesia, Kemendikbudristek juga bekerja sama dengan Kemenkeu, Kemendagri, dan Kemenpan RB untuk menanggulangi masalah perekrutan guru yang telah terjadi. Melalui kerja sama tersebut, terbentuklah sebuah solusi yaitu rencana perekrutan guru melalui *Marketplace* Guru.

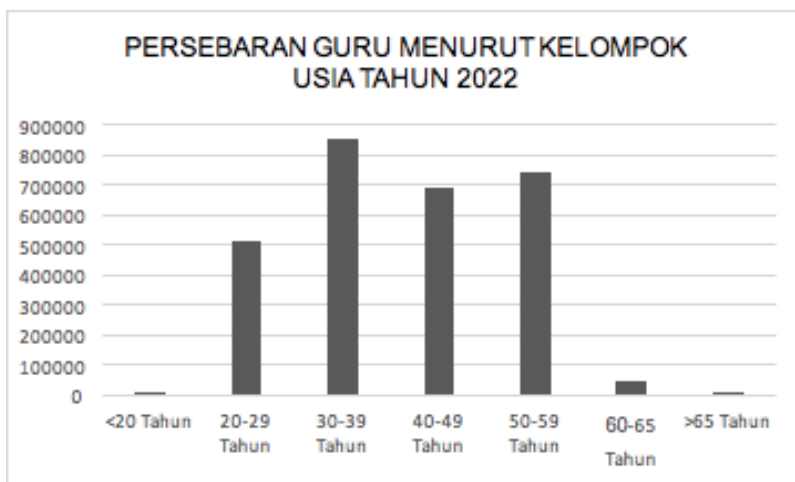
*Marketplace* Guru menjadi istilah baru yang muncul dalam dunia kebijakan Indonesia. Secara kasar, *Marketplace* Guru dapat dipahami seperti aplikasi LinkedIn yang saat ini menjadi platform utama bagi *employee* untuk mencari pekerjaan begitupun sebaliknya dari sisi *employer* atau dengan kata lain, *Marketplace* Guru menjadi mekanisme baru dalam perencanaan SDM untuk guru. Rorthwell (1995) dalam teorinya menjabarkan tahapan-tahapan yang terliput dalam perencanaan SDM, yakni: 1) Melakukan eksplorasi pada lingkungan internal, eksternal, dan organisasional; 2) Melakukan peramalan atas ketersediaan permintaan dan pengadaan guru saat ini ataupun masa depan; 3) Melakukan perencanaan untuk rekrutmen, promosi, pelatihan, dan lain-lain; dan 4) Utilisasi yang diperuntungkan bagi *manpower* dan memberikan umpan balik bagi proses awal. Apabila diinterpretasikan ke dalam konteks ini, tahapan pertama yang perlu dilakukan oleh Kemendikbudristek adalah melakukan eksplorasi terhadap internal sekolah untuk mengetahui karakteristik serta kurikulum yang digunakan dalam pembelajaran, eksplorasi

terhadap calon guru yang akan direkrut selaku pihak eksternal sebagai bahan *market research* terkait minat guru dalam memilih posisi mengajar, dan eksplorasi terhadap badan keorganisasian

Kemendikbudristek itu sendiri apakah sudah siap menjadi penuntun utama dalam pemberlakuan *Marketplace* Guru. Tahapan selanjutnya, Kemendikbudristek dapat memanfaatkan data hasil *market research* pada eksplorasi eksternal untuk mengetahui posisi guru yang tinggi peminat begitupun sebaliknya. Hal ini dilakukan untuk menyasiasi apabila terdapat ketimpangan antara *supply and demand* dalam penempatan formasi guru. Kemudian, data hasil *market research* dapat dielaborasi dengan data hasil eksplorasi internal sekolah untuk membuat analisis jabatan dan beban kerja, dengan demikian tahap pemerataan dan penempatan guru dapat dilakukan secara tepat guna. Terakhir, meskipun Kemendikbudristek tidak terjun secara langsung dalam proses rekrutmen, namun Kemendikbudristek tetap harus menjalani fungsinya sebagai pengawas pelaksanaan *Marketplace* Guru dan memastikan bahwa seluruh data telah terintegrasi secara *end-to-end* sembari mengawal jika terdapat hambatan pelaksanaan. Kendati demikian, tahapan *Marketplace* Guru tersebut tidak akan mewujudkan esensi kebijakan ini sepenuhnya, yakni meratanya tenaga didik ke seluruh sekolah dan mengisi kekosongan pengajar apabila masih terdapat nepotisme yang dilakukan oleh kepala sekolah dan yayasan pendidikan yang berwenang langsung dalam pengangkatan guru sebab tindakan tersebut akan menghambat proses *Marketplace* Guru seperti guru yang telah lulus *passing grade* PPPK tidak kunjung ditempatkan atau dipekerjakan.

Esensi lain dari penerapan kebijakan ini adalah menjadi solusi bagi isu perencanaan SDM pada sektor pendidikan salah satunya adalah isu kekurangan guru di sekolah akibat guru yang mutasi, pensiun, dan meninggal dunia,. Seperti yang diketahui bahwa Kondisi kekurangan guru hingga saat ini menjadi salah satu masalah utama yang dihadapi oleh sektor pendidikan di Indonesia. Pernyataan tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Nunuk Suryani selaku Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kemendikbudristek ketika melakukan pengukuhan 1.238 guru di Universitas Muhammadiyah Malang. Fenomena kekurangan tenaga pengajar tersebut terjadi karena tingkat guru yang mulai memasuki usia pensiun terus meningkat hingga saat ini. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kemendikbudristek tentang persebaran guru sesuai usia, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa mayoritas guru berada pada usia mendekati pensiun daripada guru berusia muda. Tentu hal tersebut dinilai mengkhawatirkan karena besar kemungkinan sektor pendidikan mengalami kekurangan penerus para guru pensiun. Kekurangan guru juga terjadi karena proses perekrutan guru baru yang masih berpusat pada pemerintah. Sistem tersebut kemudian menyebabkan sekolah sering

mengalami kondisi kekurangan guru terutama ketika guru mengalami masa pensiun. Sistem yang mengharuskan sekolah menunggu penerimaan guru baru dari pusat menjadi salah satu penyebab utama mengapa sekolah dapat mengalami kondisi kekurangan guru.



(Sumber : Kemendikbudristek, 2022)

Salah satu solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah ini yaitu dengan lebih menghargai guru honorer. Banyak masalah yang terjadi berkaitan dengan guru honorer di dunia pendidikan. Upah dengan jumlah kecil yang diterima oleh guru honorer sudah menjadi pembahasan setiap tahun yang masih belum mendapat solusi terbaik hingga saat ini. Seperti solusi pengangkatan jabatan guru honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja yang diketahui masih sulit memberi titik terang bagi para guru honorer. Solusi tersebut perlu dilakukan dengan tujuan demi mendapatkan kepercayaan publik serta meningkatkan motivasi para tenaga pengajar agar tidak perlu ragu untuk bekerja sebagai guru honorer.

Solusi lain yang dapat dilakukan yaitu berkaitan dengan proses pemerataan dan persebaran tenaga kerja di seluruh wilayah. Kondisi tersebut sesuai dengan tujuan yang berusaha diwujudkan dalam kebijakan terbaru usulan Kemendikbudristek yaitu *Marketplace* Guru. Dengan kebijakan ini, pihak sekolah tidak perlu lagi menunggu arahan dari pusat untuk dapat melakukan penerimaan tenaga pengajar. Sekolah dapat secara langsung melakukan rekrutmen dengan bantuan berupa media pemberian pemerintah berupa *Marketplace* Guru. Dengan diterapkannya kebijakan ini, kemungkinan suatu sekolah mengalami kondisi kekurangan guru akan semakin kecil.

Tak hanya berfokus kepada isu kekurangan guru, kebijakan *Marketplace* Guru juga hadir sebagai upaya dalam menanggulangi isu guru menganggur. Diketahui sejak empat tahun terakhir banyak lulusan pendidikan sulit mendapatkan pekerjaan. Kondisi ini umumnya disebabkan karena Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang tidak memberi batasan jumlah ketika melakukan penerimaan mahasiswa baru. Lulusan sekolah khusus tersebut pada akhirnya meningkatkan jumlah calon guru yang sebenarnya tidak setara dengan kebutuhan tenaga pengajar. Peningkatan jumlah lulusan LPTK diketahui terus terjadi setiap tahunnya. Tentu diperlukan solusi khusus untuk mengurangi jumlah peningkatan tenaga pengajar ini.

Sesuai dengan data milik Pangkalan Data Perguruan Tinggi, diketahui total keseluruhan program studi kependidikan di Indonesia berada pada jumlah yang cukup banyak. Hingga saat ini tercatat ada 6.127 program studi aktif yang berada pada sektor pendidikan. Beriringan dengan banyaknya prodi yang ada, terdapat lebih dari 1,3 juta pelajar yang menekuni ilmu ini dan akan lulus sebagai calon pengajar. Jumlah mahasiswa tersebut masih termasuk dalam kategori yang cukup banyak, dengan persentase sebesar 14% dari total keseluruhan mahasiswa terdaftar di perguruan tinggi Indonesia. Peningkatan peminat ini diketahui karena alasan para calon mahasiswa yang menganggap prodi pendidikan memiliki prospek kerja yang cukup luas.



(Sumber : Pddikti, 2022)

Tentu jumlah tersebut bukan suatu hal baik karena akan berdampak buruk dalam jangka panjang. Jumlah lulusan tersebut diketahui tidak seimbang dengan kebutuhan sekolah di Indonesia. Dengan kondisi ini, anggapan prospek kerja yang luas bagi para lulusan prodi pendidikan tidak lagi berlaku. Perlu diadakan perbaikan sistem demi menghindari peningkatan guru pengangguran sekaligus menyeimbangkan jumlah kebutuhan dan ketersediaan tenaga pengajar.

Menghadapi kondisi tersebut, *Marketplace* Guru hadir sebagai platform pertemuan antara sekolah dan guru. Namun, Pelaksanaan *Marketplace* Guru dikhawatirkan akan menambah tingkat pengangguran sebab masih terdapat hal yang harus diperhatikan mengenai kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menghadapi sistem rekrutmen yang baru. Seperti yang diketahui, proses perekrutan menggunakan *Marketplace* Guru memerlukan keterampilan digital yang baik karena proses rekrutmen didukung teknologi digital secara penuh. Akan tetapi, menurut pernyataan Kemendikbudristek hanya terdapat 40% guru di Indonesia yang siap dengan penggunaan teknologi (Kemendikbudristek, 2018) sehingga hal ini harus menjadi pertimbangan bagi guru-guru yang memiliki keterbatasan akses terhadap internet. Bukan hanya harus cakap dalam penggunaan teknologi digital, kebijakan ini cenderung hanya menguntungkan para calon guru yang memiliki *personal branding* berkualitas. Kondisi tersebut menjadi hambatan banyak calon guru karena pada dasarnya *personal branding* bukan menjadi kemampuan dasar yang dipelajari selama masa pendidikan. Selain itu, aspek keadilan bagi guru juga harus menjadi isu penting.

Pasalnya, syarat untuk masuk ke dalam *Marketplace* Guru adalah peserta lulus *passing grade* dan bergelar Pendidikan Profesi Guru (PPG) Prajabatan (Makarim, 2023). Namun, hal ini dirasa tidak adil bagi guru honorer yang tidak termasuk ke dalam dua syarat tersebut dan tidak sejalan dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 pasal 28D (2) yang menjelaskan bahwa setiap individu memiliki hak imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Pertimbangan lainnya adalah masih ditemukannya masalah keadilan dalam seleksi PPPK 2021, yaitu guru honorer yang berusia lebih dari 40 tahun harus bersaing dengan guru berusia muda dengan hanya 15% afirmasi bagi guru yang berusia lebih dari 35 tahun dan bekerja minimal 3 tahun (Kemendikbudristek, 2021). Masalah lain yang masih ditemukan adalah seperti kemunduran jadwal terus menerus, ketidakhadiran tempat lokasi seleksi, dan kepastian afirmasi dari Kemendikbudristek (P2G, 2021). Dalam pelaksanaannya pada tahun 2022, seleksi PPPK juga dinilai berbelit-belit dan tidak memenuhi kesepakatan awal bahwa akan mengangkat satu juta guru honorer menjadi PPPK (Arifin, 2022). Kelemahan dalam pelaksanaan seleksi PPPK tersebut menjadi persoalan yang belum dipecahkan sehingga memunculkan pertanyaan apakah sistem yang menunjang pelaksanaan rekrutmen melalui *Marketplace* Guru telah siap secara menyeluruh. Sebab, jika kebijakan tersebut diterapkan, maka terdapat empat tahapan yang harus ditempuh oleh guru apabila ingin menjadi guru PPPK, yakni: 1) Menempuh pendidikan sarjana; 2) Mengikuti Pendidikan Profesi Guru (PPG) Pra Jabatan; 3) Mengikuti seleksi *passing grade*; dan 4) Menunggu perekrutan pihak sekolah melalui *Marketplace* Guru. Tahapan-tahapan tersebut dirasa terlalu memberatkan para calon guru sebab proses seleksi melewati tahap yang

cukup panjang dan tidak memiliki kepastian kerja apabila upaya yang dapat dilakukan oleh calon guru hanya menunggu panggilan sekolah melalui *Marketplace* Guru. Hal penting yang juga menjadi kekhawatiran adalah akan maraknya kasus nepotisme yang dilakukan kepala sekolah dalam memilih guru di *Marketplace* Guru karena jika kepala sekolah dapat memilih guru secara langsung maka akan terdapat kemungkinan kepala sekolah tersebut akan memprioritaskan kerabat atau saudaranya dalam pemilihan calon guru tersebut (Achmed, 2023).

## SIMPULAN

Proses perencanaan SDM pada sektor pendidikan telah menjadi isu yang tak kunjung dipecahkan. Nadiem Makarim dalam Rapat Kerja Komisi X DPR RI menyampaikan wujud kolaborasi antara Kemendikbudristek, Kemenkeu, Kemendagri, dan KemenPAN RB berupa sebuah solusi atas perencanaan SDM pada sektor pendidikan diantaranya meliputi tiga pilar *Marketplace* Guru berupa kumpulan database guru-guru yang kredibel untuk mengajar, *direct recruitment* oleh sekolah untuk mengganti sistem rekrutmen yang terpusat oleh pemerintah, dan pemerataan tenaga didik agar sekolah-sekolah dengan formasi yang tidak banyak peminatnya dapat terisi. Kebijakan *Marketplace* Guru tersebut menuai kontroversi publik dengan sejumlah pendapat pro dan kontra. Kebijakan ini dapat menjadi obat penawar terhadap isu-isu yang telah marak terjadi. Pertama, isu kekurangan guru pada sekolah telah menjadi hal yang dikhawatirkan karena banyak sekolah yang mengalami kekurangan tenaga pendidik akibat guru mutasi, mencapai usia pensiun, ataupun meninggal dunia, ataupun jatuh sakit. *Marketplace* Guru hadir sebagai tempat pertemuan antara guru dan sekolah sehingga dapat dilakukan pengisian guru secara *real time* tanpa menunggu seleksi tahunan guru secara terpusat. Selain itu, *Marketplace* Guru diharapkan menjadi solusi dalam penanggulangan guru menganggur karena *supply and demand* yang langsung terlihat dalam *Marketplace* Guru. Namun, jika dilihat dari faktor kesiapan sumber daya manusia nyatanya masih banyak guru yang tidak cakap teknologi, proses seleksi yang memakan tahapan panjang, serta guru diwajibkan untuk memiliki kemampuan personal branding berkualitas untuk dapat diangkat menjadi guru PPPK melalui *Marketplace* Guru.

Berangkat dari hal tersebut, maka Tim Penulis memiliki saran yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan rekrutmen melalui *Marketplace* guru. Tim Penulis berpandangan bahwa sebelum kebijakan ini diterapkan, Kemendikbudristek harus memastikan kesiapan guru melalui pelatihan dalam menggunakan teknologi dan pengembangan kompetensi *personal branding* secara intensif. Selain itu, Kemendikbudristek diharapkan dapat menyederhanakan proses seleksi yang lebih efektif dan tidak memberatkan calon guru. Terakhir,

proses seleksi melalui Marketplace guru membutuhkan sistematika dan pengawasan yang ketat agar tidak terjadinya nepotisme yang dilakukan oleh kepala sekolah.

#### REFERENSI

- Ali, M. N. (31 Agustus 2019). *Kementerian Sorot Banyaknya Lulusan Guru yang Menganggur* -. Siedoo. Diakses 31 Mei 2023 dari <https://siedoo.com/berita-24632-kementerian-sorot-banyaknya-lulusan-guru-yang-menganggur/>
- Anjani, A. O. (24 Mei 2023). *Pemerintah Janjikan Tiga Pilar Solusi Atasi Kekurangan Guru*. Kompas.id. Diakses 31 Mei 2023 dari <https://www.kompas.id/baca/humaniora/2023/05/24/pemerintah-janjikan-tiga-pilar-solusi-atasi-permasalahan-guru>
- Fauzan, G. A. (November–Desember 2021). Guru Honorer dalam Lingkaran Ketidakadilan. *Jurnal on Education*, 04(01). <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/418/314>
- Firmansyah, R. H. (28 Oktober 2022). *Sebaran Bidang Studi Berdasarkan Jumlah Mahasiswa di Indonesia, Bidang Pendidikan Terbanyak!* GoodStats. Diakses 31 Mei 2023 dari <https://goodstats.id/article/sebaran-bidang-studi-berdasarkan-jumlah-mahasiswa-di-indonesia-bidang-pendidikan-jadi-yang-terbanyak-XdVoS>
- Irianto, K. B. (20 Maret 2023). *Seharusnya, Guru Honorer Bisa Sejahtera...* CNBC Indonesia. Diakses 31 Mei 2023 dari <https://www.cnbcindonesia.com/opini/20230320105619-14-423117/seharusnya-guru-honorer-bisa-sejahtera>
- Jackson, S.E., & Schuler, R.S. 1990. *Human Resource Planning: Challenges for Industrial/Organization Psychologists*. New York: West Publishing Co.
- Jayani, D. H. (11 Januari 2022). *Mayoritas Guru di Indonesia Generasi Milenial*. Databoks. Diakses 31 Mei 2023 dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/01/11/mayoritas-guru-di-indonesia-generasi-milenial>
- Kemendikbudristek Ketersediaan guru masih jadi masalah pendidikan di Indonesia - ANTARA News Jawa Timur*. (14 Maret 2023). Antara News jatim. Diakses 31 Mei 2023 dari <https://jatim.antaranews.com/berita/686862/kemendikbudristek-ketersediaan-guru-masih-jadi-masalah-pendidikan-di-indonesia>
- Malia, S. (2018). *TINJAUAN HUKUM TERKAIT REKRUTMEN GURU HONORER 1. PENDAHULUAN Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 m*. BPK Perwakilan Provinsi KALIMANTAN UTARA. Diakses 31 Mei 2023 dari <https://kaltara.bpk.go.id/wp-content/uploads/2018/01/tinjauan-hukum-rekrutmen-guru-honorer-edit.pdf>

- Mondy, R. W, & Robert M. Noe. 1995. Human Resource Management. Macsachusetts : Ally & Bacon.
- Napitupulu, E. L. (6 Maret 2023). *Ujian Kesabaran Guru Honorer Belum Juga Berhenti*. Kompas.id. Diakses 31 Mei 2023 dari <https://www.kompas.id/baca/humaniora/2023/03/06/ujian-kesabaran-guru-honorer-yang-belum-juga-berhenti>
- Putri, D. L. (28 Mei 2023). *Apa Itu Marketplace Guru yang Jadi Solusi untuk Penuhi Kebutuhan Tenaga Pendidik? Halaman all*. Kompas.com. Diakses 31 Mei 2023 dari <https://www.kompas.com/tren/read/2023/05/28/122500465/apa-itu-marketplace-guru-yang-jadi-solusi-untuk-penuhi-kebutuhan-tenaga?page=all#>
- REPUBLIKA. (30 Mei 2023). *Marketplace Guru Berpotensi Picu Nepotisme*. Republika.id. Diakses 31 Mei 2023 dari <https://www.republika.id/posts/41399/marketplace-guru-berpotensi-picu-nepotisme>
- Ritawati, R. A. (2015, Juni). PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN GURU/DOSEN SEBAGAI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI LEMBAGA PENDIDIKAN FORMAL.
- Rothwell, W. J. (Ed.). (1995). *The Emerging Issues in Human Resource Development Sourcebook*. Human Resource Development Press.
- Seleksi Guru Honorer PPPK dan Setumpuk Masalah*. (15 September 2021). Media Indonesia. Diakses 31 Mei 2023 dari <https://mediaindonesia.com/humaniora/432972/seleksi-guru-honorer-pppk-dan-setumpuk-masalah>
- Tim Redaksi CNBC Indonesia. (24 Mei 2023). *Wah! Nadiem Bakal Ciptakan Marketplace Khusus Guru*. CNBC Indonesia. Diakses 31 Mei 2023 dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230524191407-4-440324/wah-nadiem-bakal-ciptakan-marketplace-khusus-guru>
- Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977
- Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005
- Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2015
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999