**TEACHER RECRUITMENT SYSTEM PRODUCTIVE BUILDING ENGINEERING EFFECTIVE IN VOCATIONAL SCHOOLS (A CASE STUDY OF SURAKARTA)**

*Sholikhin1, A.G. Tamrin, M.Pd., M.Si2, Budi Siswanto, S.Pd, M.Ars3*

*Pendidikan Teknik Bangunan, Universitas Sebelas Maret*

*Email: kikin\_divo@yahoo.co.id*

**ABSTRACT**

The purpose of this research are to: (1) know procedure productive vocational teacher recruitment system, (2) know advantage and drawbacks of the recruitment system, (3) Know system recruitment teachers productive SMK effective according to users and policy holders, (4) Knowing implementation associated with productive teacher recruitment system which is effective against lecture Profession Education in a study program at PTB. The research is a descriptive-qualitative with technique of data collection uses interview, observastion, and study document. The technique of data analysis use interactive model.

Based on the result of research the study is the recruitment of teachers productive carried out through candidates. Excess recruitment system that is based on the condition of vocational and the ability of local. While the rest is distribution of teachers productive less evenly caused by the formation policy. Recruitment system teachers productive SMK effective according to users and policy holders by virtue of planning which includes the available budget and demand adapted to policy, based on bureaucratic and chain of command prevailing. Besides the implementation of the selection of using *Computer Asissted Tes* (CAT). The result of this research can be used as to the development of material lecture by making the draft / handouts / module that be integrated in a course called education professional , are useful to prepare college students study program PTB to become professional teachers.

Keyword : Productive teacher recruitment, the procurement of the candidates, efective of recruitment, advantage and drawbacks of the selection of candidates,

1 Vocational Technical Education, Sebelas Maret University

2 Lecture Vocational Technical Education, Sebelas Maret University

**ABSTRAK**

Tujuan Penelitian ini adalah : (1) Mengetahui prosedur sistem rekrutmen guru produktif SMK, (2) Mengetahui kelebihan dan kekurangan sistem rekrutmen tersebut, (3) Mengetahui sistem rekrutmen guru produktif SMK yang efektif menurut pengguna dan pemegang kebijakan, (4) Mengetahui implementasi yang terkait dengan sistem rekrutmen guru produktif yang efektif terhadap perkuliahan Profesi Kependidikan di Prodi PTB. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan studi dokumen. Teknik analisis data menggunakan model interaktif (*interactive model*).

Berdasarkan hasil penelitian ini rekrutmen guru produktif melalui Pengadaan CPNS yaitu seleksi CPNS bagi pelamar umum dan Tenaga Honorer Kategori II. Kelebihan sistem rekrutmen tersebut berdasarkan kondisi SMK dan kemampuan daerah. Sedangkan kekurangannya adalah penyebaran guru produktif kurang merata yang disebabkan oleh kebijakan penetapan formasi. Sistem rekrutmen guru produktif SMK yang efektif menurut pengguna dan pemegang kebijakan berdasarkan perencanaan yang mencakup anggaran yang tersedia dan penggunaannya disesuaikan dengan kebijakan, berdasarkan birokrasi dan rantai komando yang berlaku. Selain itu pelaksanaan seleksi menggunakan *Computer Asissted Tes* (CAT). Hasil penelitian ini dapat dijadikan untuk pengembangan materi perkuliahan dengan membuat *draft*/*handout*/modul yang diintegrasikan pada mata kuliah profesi kependidikan, yang berguna untuk mempersiapkan mahasiswa Prodi PTB untuk menjadi guru yang profesional.

Kata Kunci : Rekrutmen Guru Produktif, Rekrutmen CPNS, Rekrutmen yang efektif, Kelebihan dan kekurangan rekrutmen,

1 Jurusan Pendidikan Teknik Kejuruan, Universitas Sebelas Maret

2 Dosen Pendidikan Teknik Kejuruan, Universitas Sebelas Maret

**PENDAHULUAN**

Sekolah Menengah Kejuruan atau yang disebut SMK adalah bagian terpadu dari Sistem Pendidikan Nasional, yang mempunyai peranan penting di dalam menyiapkan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Melalui pendidikan SMK merupakan solusi yang tepat dalam meningkatkan sumber daya manusia yang kompetitif. Sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia melaui SMK tidak lepas dari kualitas guru SMK yang memberikan pendidikan di dalamnya.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperanan penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Sehingga guru yang memiliki kompetensi yang dapat menerjemahkan dan mewujudkan harapan dalam peningkatan kualitas penidikan serta dapat menjalankan tugas dan kewajibanya dengan baik.

Kebutuhan akan guru akan terus meningkat, khususnya untuk guru produktif SMK (Sekolah Menengah Kejuruan). Salah satu penyebabnya adalah rencana Pemerintah yang akan terus menambah jumlah SMK yang secara tidak langsung berimplikasi pada peningkatan akan kebutuhan guru produktif. Selain karena banyaknya SMK yang akan dibangun, kebutuhan akan guru juga dapat terlihat dari jumlah guru SMA/SMK yang akan memasuki masa pensiun.

Kebutuhan akan guru tersebut harus dipenuhi oleh Pemerintah dengan melakukan rekrutmen yang dapat menghasilkan guru SMK profesional, terutama untuk guru produktif SMK. Guru yang profesional akan dihasilkan dari sistem rekrutmen yang berkualitas yang diselenggarakan dengan objektif, proporsional dan profesional dalam menyeleksi calon-calon guru agar dihasilkan guru yang berkualitas. Menghindari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme adalah prinsip yang harus ditegakkan dalam penyelenggaraan rekrutmen guru. Jika proses rekrutmen guru dilakukan dengan subjektif dan disertai dengan praktik KKN maka dikhawatirkan kompetensi guru yang dihasilkan tidak mampu memberikan keberhasilan pada proses dan tujuan pendidikan.

Sistem rekrutmen yang efektif merupakan suatu cara untuk mendapatkan guru profesional. Selain itu, keefektifan rekrutmen akan berpengaruh pada produktivitas dan kinerja guru. Hal ini selaras dengan masalah rekrutmen PNS yang selama ini terjadi baik dari segi penyimpangan prosedur tes, tidak transparan, diskriminasi, dan penyalahgunaan wewenang. Selain itu tahapan seleksi sering mengalami masalah baik administrasi ataupun pelaksanaan tes.

Tujuan Penelitian ini adalah : (1) Mengetahui prosedur sistem rekrutmen guru produktif SMK, (2) Mengetahui kelebihan dan kekurangan sistem rekrutmen tersebut, (3) Mengetahui sistem rekrutmen guru produktif SMK yang efektif menurut pengguna dan pemegang kebijakan, (4) Mengetahui implementasi yang terkait dengan sistem rekrutmen guru produktif yang efektif terhadap perkuliahan Profesi Kependidikan di Prodi PTB.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Rekrutmen**

Menurut Wukir (2013), proses rekrutmen dimulai dari pencarian para pelamar dan berakhir apabila lamaran-lamaran diserahkan. Dan hasilnya berupa sekumpulan pencari kerja dari mana pegawai baru diseleksi. Pendapat lain dikemukakan oleh Maisah (2013), bahwa rekrutmen adalah merupakan proses dalam manajemen pengadaan pegawai yang berupaya mencari dan memikat pegawai yang mampu dan tertarik untuk melamar pekerjaan guna mengisi lowongan dan menutupi kekurangan yang tersedia dan telah diidentifikasi sebelumnya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang saling berkaitan untuk memikat dan mencari tenaga kerja guna mengisi kekosongan yang telah teridentifikasi sebelumnya. Sedangkan sistem rekrutmen guru adalah seperangkat komponen yang berkaitan untuk mencari dan memikat calon guru yang profesional dalam perencanaan kepegawaian guna meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan.

**Proses Rekrutmen**

Proses rekrutmen yang mengedepankan sumber daya manusia yang *qualified*, sangat penting dalam organisasi, karena sebaik apapun konsep suatu organisasi jika tidak didukung oleh kemampuan manusia (*Human*) yang memiliki kecakapan (*skill*) tentu akan sia-sia.

Menurut wukir (2013), proses rekrutmen merupakan cara bagi organisasi untuk mendapatkan personil untuk mengisi kekosongan posisi beserta *skill* atau kemampuan yang dibutuhkan bagi posisi tersebut.

Maisah (2013) menjelaskan, proses rekrutmen dimulai dari pencarian para pelamar dan berakhir apabila lamaran-lamaran diserahkan. Dan hasilnya berupa sekumpulan pencari kerja dari mana pegawai baru diseleksi.

Jadi, proses rekrutmen adalah serangkaian kegiatan atau aktivitas suatu organisasi untuk mendapatkan tenaga kerja yang potensial dari pelamar-pelamar dengan mengidentifikasi kemampuan pelamar sesuai posisi pada suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.

**Guru Produktif Teknik Bangunan**

Guru produktif di SMK bermacam-macam sesuai bidang keahlian masing-masing. Salah satu contoh adalah guru Teknik Bangunan yang memberikan pendidikan sesuai dengan bidang keahlian bangunan serta output yang dihasilkan memiliki keterampilan yang dapat berkembang di dunia industri khususnya yang berhubungan dengan pembangunan.

Program produktif adalah kelompok mata diklat yang membekali peserta didik agar memiliki kompetensi standar atau kemampuan produktif pada suatu pekerjaan atau keahlian.

Dapat diartikan bahwa guru produktif SMK sebagai pemegang peranan penting dalam meningkatkan ilmu pengetahuan dan ketrampilan atau keahlian tertentu yang relevan dengan tuntutan dunia kerja dan perkembangan teknologi.

**Kaidah Rekrutmen Yang Efektif**

Menurut Simamora (2006:246) yang dikutip Bagus (2009), untuk menciptakan suatu sistem rekrutmen yang efektif para manajer dan manajer sumber daya aparatur, seyogyanya menerapkan beberapa hal, yang tertera pada halaman 15.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa rekrutmen guru produktif yang efektif adalah menentukan langkah-langkah rekrutmen hendaknya selalu memperhatikan perubahan kondisi di dalam lingkungan pendidikan baik Dispora, maupun SMK khususnya, sehingga dapat merencanakan SDM, biaya dan waktu yang dibutuhkan. Secara garis besar langkah rekrutmen yang efektif yaitu : persyaratan, seleksi, penilaian, penempatan dan biaya

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan mendeskripsikan rekrutmen guru produktif teknik bangunan di SMK yang efektif di surakarta, berdasarkan data-data kualitatif (kata-kata atau lisan). Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada *quality* atau hal yang terpenting dari sifat suatu barang/jasa. Hal terpenting dari suatu barang atau jasa berupa kejadian/fenomena/gejala sosial adalah makna dibalik kejadian tersebut yang dapat dijadikan pelajaran berharga bagi suatu pengembangan konsep teori (Satori dkk: 2013).

Fokus penelitian ini adalah pada proses rekrutmen, kelebihan dan kekurangan serta rekrutmen guru produktif SMK yang efektif menurut pengguna dan pemegang kebijakan. Lokasi penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta dan SMK Negeri 2 Surakarta.

Sumber data pada penelitian ini pejabat Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta dan guru produktif teknik bangunan SMK Negeri 2 Surakarta. Metode pengumpulan dengan wawancara, observasi dan dokumen.Analisis data kualitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Model Miles dan Huberman. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, hingga datanya sudah jenuh (Sugiyono, 2010).

.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil bahwa rekrutmen guru produktif teknik bangunan di SMK yang efektif dimulai dari identifikasi kebutuhan guru SMK secara nasional berawal dari keseluruhan daerah melalui data dari sekolah. Dasar hukum pengadaan CPNS Nasional 2013 antara lain:

1. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.9 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).
2. Arahan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada Rapat koordinasi pengadaan CPNS Nasional Tahun 2013 tanggal 18 Juli 2013.
3. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.61 Tahun 2004 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan.
4. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.75 Tahun 2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007.
6. Keputusan Presiden Nomor 53 Tahun 2010

Secara umum pengadaan CPNS berdasarkan alokasi formasi yang mana prosedur dan standar waktu penetapan formasi telah diatur oleh PP No 54 Tahun 2003 yang diberikan kepada setiap Departemen atau Lembaga.

Pengangkatan guru produktif untuk SMK Negeri melalui program pengangkatan CPNS, antara lain :

**Pengadaan CPNS Tahun 2013 bagi Pelamar Umum**

Pengadaan CPNS ini melalui kebijakan yang diberikan pada instansi yang memenuhi secara kumulatif yaitu:

1. Instansi yang sudah menyampaikan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja, redistribusi dan proyeksi kebutuhan pegawai 5 tahun.
2. Instansi yang tidak memiliki tenaga honorer kategori I dan kategori II.
3. Instansi yang memiliki jumlah honorer kategori I dan II yang lebih kecil dibandingkan jumlah pegawai yang pensiun serta anggaran belanja pegawai dalam APBD kurang dari 50% bagi Kabupaten/Kota dan 30% bagi Provinsi.
4. Jumlah alokasi juga memperhatikan rasio pegawai dengan jumlah penduduk, rasio pegawai dengan luas wilayah, jumlah kekurangan pegawai dan prioritas jabatan.

Pelaksanaan kegiatan ini menyesuaikan jumlah alokasi formasi yang ditetapkan melaui Kemen PANRB atas persetujuan dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Menteri Keuangan sebab dari pengajuan jumlah kekurangan guru yang ada di daerah tidak semua akan disetujui melainkan hanya beberapa yang disetujui.

Kemudian pelaksanaan rekrutmen dilakukan oleh PANSELDA yang didalamnya menjadi peran aktif Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Surakarta sebagai penyelenggara untuk mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan seperti tempat tes, keamanan, wadah informasi dan lain-lain. Pelaksanaan rekrutmen CPNS telah diatur sesuai Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 9 Tahun 2012 baik dari pelaksanaan awal sampai tahap penempatan pegawai.

Pelaksanaan dimulai dengan membuka pelamar (calon guru) mendaftar secara langsung ke PANSELDA dengan mengirim persyaratan administrasi melalui pos dyang didalamnya berisi berkas seperti: fotokopi ijasah, Kartu Kuning dari Depnaker, SKKB, data pribadi dan lain-lain sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Kemudian akan diverifikasi dan validasi terhadap berkas pelamar, jika memenuhi persyaratan maka secara langsung akan mendapatkan surat balasan yang berisi undangan tes dan kartu peserta. Kemudian pelamar melakukan tes seleksi yaitu tes kompetensi dasar yang meliputi tes wawasan kebangsaan, tes intelegensi umum, dan tes karakteristik pribadi. Soal tes dibuat oleh konsorsium Perguruan Tinggi Negeri dan pelaksanaan tes menggunakan LJK. Hasil tes kompetensi dasar dikirim ke PANSELNAS untuk diolah dengan *scanner.* Pada saat *scanner* didampingi dengan saksi perwakilan dari PANSELNAS, Kepolisian, serta Badan Kepegawaian Negara. Penentuan kelulusan menggunakan *passing grade* yang telah ditentukan KemenPANRB. Pengumuman hasil TKD melalui *website* KemenPANRB, surat kabar lokal ataupun papan pengumuman dengan bentuk *list* berdasarkan nilai tertinggi.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Surakarta melalui SK Walikota memberikan surat kelulusan terhadap peserta yang lolos seleksi untuk melakukan pemberkasan. Tujuan pemberkasan tersebut untuk pengajuan NIP CPNS dan penempatan ke SKPD yang telah ditentukan dan disesuaikan dengan formasi.

Kelebihan rekrutmen CPNS bagi pelamar umum antara lain:

1. Dapat menampung peserta tes dengan jumlah yang sangat banyak.
2. Dari segi birokrasi, hierarkinya (jenjang) lebih jelas.
3. Kompetensi guru produktif yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan di sekolah dan bidang keahlianya.
4. Biaya pengadaan pelamar umum dibebankan pada anggaran masing-masing instansi Pemerintah Daerah.
5. Alat ukur melalui tes dengan soal yang dibuat oleh Konsorsium Perguruan Tinggi Negeri.

Kekurangan rekrutmen CPNS bagi pelamar umum antara lain:

1. Tidak ada pembatasan IPK sehingga pendaftar tidak terkontrol.
2. Membutuhkan waktu yang lama baik dari tahap pendaftaran sampai dengan hasil pengumuman seleksi.
3. Banyak melibatkan instansi-instansi khususnya saat pelaksanaan seleksi.
4. Tidak adanya Tes Kompetensi Bidang, untuk guru seharusnya diberikan tes mengajar
5. Pengolahan hasil seleksi terpusat di Pemerintah Pusat sehingga pengawasanya sangat kurang.
6. Penyebaran guru tidak merata, karena berdasarkan kebijakan penetapan formasi yang disesuaikan dengan kemampuan daerah.
7. Apabila ada moratorium pelaksanaan rekrutmen CPNS secara langsung tidak diadakan (diberhentikan) menunggu keputusan dan kebijakan berikutnya.

**Pengadaan CPNS Tahun 2013 Melalui Tenaga Honorer Kategori II**

Dasar hukum yang menjadi landasan pelaksanaan program ini antara lain:

1. Peraturan Pemerintah No.48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
2. Peraturan Pemerintah No.43 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas PP No.48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
3. SE Kemen PANRB No: 05 Tahun 2010 tentang Pendataan Tenaga honorer yang bekerja di Lingkungan Instansi Pemerintah.
4. SE Kemen PANRB No: 03 Tahun 2012 tentang Tenaga Honorer Kategori I dan Daftar Nama Tenaga Honorer Kategori II.
5. Peraturan Pemerintah No.56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas PP No.48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
6. Perka BKN No.09 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dari Tenaga Honorer.

Pelaksanaan program ini penetapan *list* dari Pusat yang dikarenakan sudah dilakukan pengangkatan serta verifikasi dan validasi sejak tahun 2010. Sehingga Pemerintah Kota Surakarta tidak melakukan pendataan ulang. Setelah Pemerintah Kota Surakarta mendapatkan *listing* dari Pusat, *listing* tersebut di publikasikan sebagai dasar uji publik apakah nantinya ada instansi yang keberatan atau adanya sanggahan. Apabila selama instansi meneliti uji publik tidak terdapat sanggahan/keberatan maka secara langsung *listing* tersebut menjadi daftar peserta tes CPNS Tenaga Honorer K II yang kemudian mendapatkan surat undangan untuk mengikuti tes seleksi.

Tes seleksi bagi Tenaga Honorer K II meliputi tes kompetensi dasar (TKD) yang dibuat oleh konsorsium Perguruan Tinggi Negeri dan tes kompetensi bidang (TKB). Tahap awal tes kompetensi dasar menggunakan LJK dan pengolahannya menggunakan *scanner*. Bagi Tenaga Honorer K II yang memenuhi *passing grade* akan diumumkan melalui *website* instansi, surat kabar lokal, atau papan pengumuman. Kemudian mengikuti Tes Kompetensi Bidang (TKB) untuk menyesuaikan kompetensi atau keterampilan yang berkaitan dengan jabatan atau pekerjaan. Sehingga untuk jabatan yang satu berbeda dengan jabatan yang lain, karena materi soal TKB disesuaikan dengan formasi jabatan. Pegolahan hasil TKB dilakukan oleh PPK untuk menetapkan kriteria penilian dan bobot masing-masing jenis TKB secara obyektif dan terukur.

Pengumuman hasil seleksi berdasarkan nilai tertinggi yang dibuat *list* seluruh Indonesia yang didalamnya disertai keputusan dari Kemen PANRB yang meliputi rincian formasi yang ditujukan kepada Pemerintah Kabupaten/Kota yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Surakarta melalui SK Walikota memberikan surat kelulusan terhadap peserta yang lolos seleksi untuk melakukan pemberkasan. Tujuan pemberkasan tersebut untuk pengajuan NIP CPNS dan penempatan ke SKPD yang telah ditentukan dan disesuaikan dengan formasi.

Kelebihan rekrutmen CPNS melalui Tenaga Honorer K II antara lain:

1. Pendataan tenaga honorer disesuaikan dengan kriteria tenaga honorer yang layak menjadi CPNS berdasarkan *listing* dari Pusat yang dikarenakan sudah dilakukan pengangkatan dan verifikasi dan validasi sejak tahun 2010.
2. Memahami tugas dan tanggung jawabnya serta mudah beradaptasi dengan kondisi lingkungan pekerjaannya, yang disebabkan telah mengabdi beberapa waktu (tahun).
3. Diberikan Tes Kompetensi Bidang (TKB) yang berguna untuk mengetahui kompetensi ataupun keterampilan dan materi yang diberikan sesuai dengan bidangnya.
4. Biaya pelaksanaan tes ditanggung oleh masing-masing Instansi dan Pemerintah Daerah, sedangkan untuk pengajuan soal, LJK ataupun pengolahannya dibebankan pada APBN tahun 2013, DIPA KemPAN-RB.
5. Alat ukur melalui tes dengan soal yang dibuat oleh Konsorsium Perguruan Tinggi Negeri.
6. Penentuan kelulusan disesuaikan dengan *passing grade* secara Nasional, sehingga bukan hanya daerah saja yang berkompetisi.

Kekurangan rekrutmen CPNS melalui Tenaga Honorer K II antara lain:

1. Tidak sesuai dengan jenjang pendidikanya.
2. Berdasarkan kategori dan waktu pengabdian.
3. Membutuhkan waktu yang lama untuk menentukan jumlah tenaga honorer kategori II.
4. Penyebaran guru tidak merata, karena berdasarkan kebijakan penetapan formasi yang disesuaikan dengan kemampuan daerah.
5. Pengolahan hasil seleksi terpusat di Pemerintah Pusat sehingga pengawasanya sangat kurang.
6. Apabila ada moratorium pelaksanaan rekrutmen CPNS secara langsung tidak diadakan (diberhentikan) menunggu keputusan dan kebijakan berikutnya.

**Pengadaan CPNS Tahun 2014 dengan CAT (*Computer Assisted Test*)**

Salah satu upaya Pemerintah dalam menyelesaikan persoalan transparansi seleksi CPNS dengan menggunakan media komputer (*Computer Assisted Test*) yang sebenarnya diselenggarakan mulai tahun 2013. Namun menimbang dari kemampuan daerah tentang kesiapan baik dari segi sarana dan prasarana, pelaksanaan CAT di kota Surakarta dilakukan pada tahun 2014. Pelaksanaan diatur oleh Panitia Seleksi Nasional (PANSELNAS) sehingga peran Badan Kepegawaian Daerah (BKD) hanya sebagai penyelenggara tes seleksi untuk mempersiapkan tempat, waktu, dan fasilitas yang dibutuhkan untuk penyelenggaraan tes. Selain itu dari awal penyelenggaran BKD membantu memberikan layanan pengaduan yang berguna memberikan wadah *complain* dari para pelamar dan memberikan arahan untuk memberikan informasi.

Alur penetapan formasi dan pelaksanaan sama dengan prosedur pengadaan CPNS sebelumnya yaitu Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.9 tahun 2012 tentang pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil. Hanya pada pelaksanaan seleksinya menggunakan CAT (*Computer Assisted Test*). Seleksi menggunakan CAT (*Computer Assisted Test*) semua diatur dan dikelola oleh sistem komputer sehingga dari awal proses seleksi yaitu pendaftaran dari *entry* data yang dimasukkan oleh pelamar secara langsung akan diterima  *data base* kemudian akan diolah dengan *verifikasi online* oleh PANSELNAS. Sehingga apabila tidak ada kesesuaian syarat sebagai pemenuhan adaministrasi, sistem secara langsung menolak. Apabila memenuhi persyaratan secara adminstrasi maka akan diumumkan hasil seleksi administrasi dan mendapatkan Nomor Induk Peserta dan *password* serta jadwal ujian.

Pelaksanaan tes seleksi sesuai ketentuan yang telah diberikan yaitu Tes Kompetensi Dasar (TKD). Sebelum tes penyelenggara memberikan pengarahan terlebih dahulu. Kemudian setelah berakhirnya sesi tes, pengolahan hasil tes secara langsung akan diolah oleh sistem dan dimunculkan hasilnya kepada pelamar. Hasil seleksi secara langsung dikirim ke PANSELNAS. Apabila perolehan nilai memenuhi *passing grade* di urutan terbaik secara keseluruhan dapat dinyatakan lolos. Jika di daereh tertentu memerlukan tes kompetensi bidang maka pengumuman berdasarkan tes kompetensi dasar dan bidang sehingga dapat mempertimbangkan kembali pelamar yang akan lolos seleksi.

Tahapan seleksi menggunakan CAT (*Computer Assisted Test*) hanya sebagai penjaringan yang bertujuan mendapatkan pegawai yang kompeten dengan tingkat transparansi yang tinggi. Untuk mekanisme berikutnya diatur sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.9 tahun 2012 tentang pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil. Baik dari pemberkasan sampai dengan penempatan.

Kelebihan rekrutmen CPNS menggunakan CAT antara lain:

1. Semua tahapan rekrutmen dikontrol oleh sistem komputer baik dari pendataan, seleksi serta pengolahan dan pengumuman hasil seleksi, sehingga apabila tidak sesuai secara langsung sistem komputer menolak.
2. Lebih cepat dan ringkas karena pelamar akan mengikuti alur dan prosedur yang telah ditetapkan oleh sistem komputer.
3. Mendapatkan hasil yang objektif dan transparan.
4. Alat ukur melalui tes dengan soal yang dibuat oleh Konsorsium Perguruan Tinggi Negeri yang dimasukkan didalam sistem komputer oleh PANSELNAS.
5. Mudah dipahami karena dapat diakses melalui jaringan internet secara luas.
6. Seleksi dapat diikuti seluruh Indonesia karena bersifat Nasional.
7. Biaya operasional lebih sedikit karena komputer dan jaringan internet difasilitasi oleh provinsi.

Kekurangan rekrutmen CPNS menggunakan CAT, antara lain:

1. Karena dikontrol oleh sistem komputer, sewaktu-waktu sistem dalam jaringan internet dapat mengalami kesalahan ataupun kegagalan (*eror*).
2. Membutuhkan kemampuan jaringan internet yang baik bagi Daerah Kabupaten/Kota.
3. Penyebaran guru tidak merata, karena berdasarkan kebijakan penetapan formasi yang disesuaikan dengan kemampuan daerah.
4. Perlu biaya yang besar untuk memfasilitasi komputer dan jaringan internet.
5. Apabila ada moratorium pelaksanaan rekrutmen CPNS secara langsung tidak diadakan (diberhentikan) menunggu keputusan dan kebijakan berikutnya.

**Sistem Rekrutmen Yang Efektif Menurut Pemegang Kebijakan**

Pemegang kebijakan pada sistem rekrutmen CPNS yaitu Badan Kepegawaian Negara, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, serta PPK Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota. Pada penelitian ini pemegang kebijakan mengarah kepada Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta yang merupakan pemegang peranan dalam kepegawaian daerah. Sistem rekrutmen yang efektif diawali dari memperbaiki birokrasi antara pemerintah daerah dengan pemerintah pusat. Meskipun pada hakekatnya digambarkan dalam bagan hirarki jabatan dimana hirarki di bagian bawah dibimbing oleh urutan diatasnya.

Kemudian perlu adanya pengendalian, sebaiknya dalam memberikan usulan dapat secara langsung mengarah pada institusi yang berwenang namun tidak serta merta meniadakan prosedur yang telah ditetapkan. Misalnya dalam mengirimkan usulan dapat melalui sistem *online* dengan *website* yang disediakan untuk mempermudah dan menghemat waktu.

Selain itu dalam penyusunanya setidaknya pemerintah memberikan keleluasaan jumlah alokasi formasi guru produktif, menimbang penyelenggaraan CPNS tidak dilaksanakan setiap tahun. Sehingga alangkah baiknya jumlah alokasi formasi guru produktif direncanakan dengan baik dan disesuikan dengan kebutuhan yang ada. Hal ini dapat mengurangi alasan sekolah untuk memenuhi kebutuhan pendidik melalui pengangkatan Guru Honorer, yang pada dasarnya peran dan tanggung jawabnya tidak sesuai karena sifatnya hanya relatif berlatar belakang kesepakatan bersama antara Guru Honorer dengan Kepala Sekolah yang bersangkutan.

Langkah berikutnya yakni pelaksanaan tes seleksi menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT), hal ini dapat mengurangi tindak kecurangan saat tes. Selain itu mempermudah pengawasan dan pengelolaan hasil, maupun pelaksanaan saat tes. Perlu menggunakan Tes Kompetensi Bidang, sebab untuk guru produktif alangkah baiknya dilakukan tes mengajar agar kompetensi yang didapatkan sesuai dengan bidang keahlian dan unsur profesionalisme.

**Sistem Rekrutmen Yang Efektif Menurut Pengguna Kebijakan**

Pengguna kebijakan dalam sistem rekrutmen guru produktif adalah Dinas Pendidikan Pemuda dan Olaharaga kota Surakarta dan SMK yang meliputi: Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Guru, dan seluruh karyawan sekolah. Pengguna kebijakan berkaitan secara langsung dalam mengaplikasikan kebijakan yang telah diputuskan, sehingga sangat berpengaruh terhadap keberhasilan ataupun target yang telah ditetapkan.

Sistem rekrutmen yang efektif menurut pengguna kebijakan yakni dimulai dari perencanaan. Perencanaan dalam rekrutmen sangat penting, proses perencanan rekrutmen guru secara sederhana merupakan sebuah proses dalam persiapan menghadapi perubahan dengan merumuskan suatu tindakan ataupun keputusan dalam pengangkatan kepegawaian. Melalui perencanaan dapat mempelajari apa yang ingin dicapai sehingga untuk membuat keputusan perlu adanya kebijakan, peraturan, kinerja dan struktur instansi yang sejalan. Peran SMK dalam perencanaan adalah mengusulkan kebutuhan guru produktif sebagai penopang kemajuan pendidikan.

Kemudian untuk mempermudah pelaksanaan sangat dibutuhkan manajemen yang handal. Melalui Pengorganisasian berfungsi sebagai mekanisme yang berlaku di dalam penyelenggaraan CPNS untuk bekerja sama antara instansi-instansi terkait untuk mewujudkan apa yang telah direncanakan. Sehingga penentuan tugas-tugas ataupun pengelompokan dapat bertanggung jawab sepenuhnya. Sehingga mekanisme ataupun aturan yang berlaku dapat berjalan dengan baik.

Selanjutnya melakukan pengarahan yang bertujuan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi. Misalnya SMK menerima guru produktif sesuai jenjang pendidikannya sehingga pelaksanaan disiplin ilmu (linearitas) dapat berlaku, serta menjaga potensi-potensi untuk mewujudkan tujuan SMK.

Tahap selanjutnya adalah pengendalian. Pengendalian dalam rekrutmen mencakup penyesuaian standar kinerja, sehingga dapat mengawasi wewenang dan tindak lanjut untuk menjamin bahwa pengelolaan sumber daya digunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan. Peran SMK untuk mengatasi kekurangan guru dengan mengendalikan program promosi dari Perguruan Tinggi melalui suatu program yang bertujuan untuk mengurangi munculnya tenaga honorer. Program pendampingan berjalan sesuai kontrak yang ditetapkan sehingga dapat dikendalikan selain itu dapat mengatasi kekurangan guru apabila pemerintah tidak menyelenggarakan CPNS dalam jangka waktu tertentu.

**Sistem Rekrutmen Yang Efektif**

Sistem rekrutmen guru produktif yang efektif secara rinci dapat disimpulkan bahwa rekrutmen direncanakan sesuai dengan kebutuhan, anggaran, dan tujuan. Pada saat merencanakan perlu langkah-langkah yang baik serta memperhatikan perubahan lingkungan yakni peran pemegang dan pengguna kebijakan. Hal ini dapat diwujudkan dengan persiapan yang matang baik dalam mentukan prosedur dan ketentuan pelaksanaan, menimbang dari segi kebijakan dan aturan yang berlaku, sebagai paparan keadaan saat ini. Karena untuk mengidentifikasi kebutuhan diperlukan asumsi sesuai dengan kondisi yang terjadi. Selain merencanakan perlu adanya pendukung yakni pengarahan. Pengarahan adalah memberikan instruksi, bimbingan dan memberikan inspirasi untuk mencapai tujuan. Pengarahan dalam rekrutmen menjadi suatu interaksi antara pemegang kebijakan dan pengguna kebijakan, yang mana keduannya berkontribusi dimasing-masing instansi baik SMK, Disdipora, BKD, Kemen PANRB dan BKN.

Tahap yang harus diperhatikan setelah alokasi kebutuhan yakni proses rekrutmen yang ditinjau dari persyartan, yang telah direncanakan dan diputuskan apa saja yang harus dipenuhi oleh seorang pelamar. Untuk CPNS sesuai kualifikasi pendidikan yang tercantum pada Pasal 8 UU No. 14 Tahun 2005. Kemudian pelaksanaan seleksinya mengarah pada peningkatan transparansi., dengan langkah yang efisien serta mampu mewujudkan tujuan berdasarkan hasil seleksi. Di era sekarang ini pelaksanaan seleksi mengarah pada CAT (*Computer Assisted Test*) dimana media komputer sebagai media mutakhir baik dari pengelolaan, pengawasan serta pelaksanaan. Penggunaan CAT untuk tes kompetensi dasar, kemudian untuk tes kompetensi bidang menyesuiakan keterampilan dan kompetensi. Khusus untuk guru produktif setidaknya diberikan tes mengajar baik teori maupun praktek.

Setelah pelaksanaan baik dari tes sampai dengan penguman, maka tahapan penempatan disesuaikan dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan saat perencanaan. Secara singkat penempatan guru produktif mengarah ke SMK yang membutuhkan guru produktif untuk memperlancar kegiatan belajar mengajar. Untuk mendukung proses penempatan perlu diberikan induksi personil bagi guru pemula yang telah ditetapkan oleh Permendiknas No.27 tahun 2010 tentang Program Induksi bagi Guru Pemula. Sistem induksi ini merupakan sesuatu yang baru dalam sistem pendidikan nasional dan tidak adanya sistem induksi menjadi suatu sebab rendahnya kualitas guru di Indonesia.

Keseluruhan rekrutmen perlu dikendalikan baik dari tahap perencanaan jangka panjang dan jangka pendek. Pengendalian rekrutmen ini berguna sebagai control mengenai apa yang telah dicapai. Jangka panjang rekrutmen guru produktif melalui pengadaan CPNS yang waktu pelaksanaannya tergantung dengan kondisi kemampuan daerah. Serta pelaksanaan PNS masih menjadi wewenang Pemerintah Pusat meskipun berdasarkan Undang-Undang tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2008 tentang Pembagian Urusan Antara Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota manajemen guru menjadi tanggung jawab pemerintah Kabupaten/Kota. Mulai dari perencanaan kebutuhan, pengangkatan, pemindahan, peningkatan kesejahteraan, pengembangan, dan pemberhentian menjadi tanggung jawab pemerintah Kabupaten/Kota.

Hal ini dapat diatasi dengan pengendalian jangka pendek yakni memanfaatkan program dari Perguruan Tinggi. Perguruan Tinggi melalui suatu program yang bertujuan untuk mengurangi munculnya tenaga honorer melalui program pendampingan SMK yang berjalan sesuai kontrak yang ditetapkan sehingga dapat dikendalikan selain itu dapat mengatasi kekurangan guru dalam waktu singkat, apabila pemerintah tidak menyelenggarakan CPNS dalam jangka waktu tertentu.

Sehingga sistem rekrutmen guru produktif yang efektif dapat menjadi solusi di masa yang akan datang dalam mengatasi kekurangan guru produktif serta melaksanakan program pemerintah untuk memajukan pendidikan vokasi.

**Implementasi di Prodi PTB Yang Terkait Dengan Sistem Rekrutmen Guru Produktif SMK Yang Efektif Terhadap Perkuliahan Profesi Kependidikan**

Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan adalah salah satu Lembaga Pendidik Tenaga Kependidikan (LPTK) yang berperan dalam mencetak dan menghasilkan guru produktif SMK di bidang teknik bangunan. Dalam proses perkuliahan yang diselenggrakan pada Prodi PTB, mahasiswa sebagai calon guru produktif, selain menempuh mata kuliah yang berkaitan dengan bidang keahlian teknik bangunan juga dibekali dengan keterampilan yang berkaitan dengan ilmu pendidikan. Oleh karena itu, Salah satu mata kuliah pendidikan yang membekali mahasiswa prodi PTB tentang pengetahuan pendidikan dan keguruan adalah mata kuliah profesi kependidikan. Mata kuliah profesi kependidikan merupakan mata kuliah yang membekali pengetahuan mahasiswa tentang pengembangan profesi kependidikan dan melaksanakan upaya pengembangan profesi pendidik SMK..

Mata kuliah profesi kependidikan sangat relevan untuk diintegrasikan dengan temuan penelitian tentang rekrutmen guru produktif SMK sebagai pengembangan materi pembelajaran/perkuliahan pada mata kuliah tersebut. Hal itu dilakukan dengan alasan bahwa mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan (PTB) adalah calon guru produktif yang harapannya setelah menyelesaikan pendidikan akan menjadi guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Pemberian bekal pengetahuan yang berkaitan dengan rekrutmen guru produktif SMK yang dilaksanakan sekarang ini oleh Pemerintah khususnya untuk rekrutmen guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada pengembangan perkuliahan di Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan (PTB) dilakukan melalui pengembangan materi pembelajaran/perkuliahan pada mata kuliah profesi kependidikan pada sub materi latar belakang revolusi pendidikan dan manajemen berbasis sekolah sebagai paradigma baru pengelolaan pendidikan.

Hasil temuan penelitian dijadikan ringkasan informasi temuan penelitian dan diintegrasikan pada materi yang relevan untuk diterapkan pada proses perkuliahan, yaitu: pada sub materi latar belakang revolusi pendidikan dan manajemen berbasis sekolah sebagai paradigma baru pengelolaan pendidikan. Penerapan hasil temuan penelitian untuk pengembangan materi perkuliahan dengan membuat draft atau rancangan handout/modul mata kuliah.

**KESIMPULAN**

Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Rekrutmen guru produktif SMK yang sekarang ini dilaksanakan pemerintah menjadi wewenang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi (PAN-RB) yang dilakukan melalui pengadaan CPNS, antara lain: CPNS bagi Pelamar Umum dan CPNS bagi Tenaga Honorer Kategori II. Pelaksanaan CPNS berdasarkan pada kemampuan Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) sehingga apabila terjadi moratorium dari Pemerintah Pusat maka secara langsung tidak ada pengangkatan CPNS dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
2. Rekrutmen guru produktif SMK yang sekarang ini dilaksanakan oleh pemerintah memiliki kelebiihan dan kekurangan antara lain:
3. Kelebihan sistem rekrutmen guru produktif yang sedang dilaksanakan oleh Pemerintah, antara lain:
4. Anggaran biaya merupakan tolok ukur Pemerintah untuk melakukan rekrutmen pegawai khususnya guru produktif melihat dari kemampuan APBD disetiap Daerah Kabupaten/Kota. Karena kemampuan disetiap Daerah berberda-beda sehingga berdampak pada penyelenggaran rekrutmen CPNSD disetiap daerah mengalami perbedaan baik dari alokasi formasi, waktu, fasilitas, dan sebagainya.
5. Penetapan kebijakan formasi berdasarkan Pemerintah Pusat yakni Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara sebagai ketua pengarah dan pengelolaan formasi menjadi kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.
6. Proses pelaksanaan seleksi diatur oleh Panitia seleksi yakni PANSELNAS atau PANSELDA.
7. Alat ukur seleksi yang berfungsi sebagai bentuk transaparansi melalui tes, dengan pembuatan soal yang dibuat oleh Konsorsium Perguruan Tinggi Negeri.
8. Jenjang birokrasinya lebih jelas, karena dari awal perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pengumuman rantai komando selalu berjalan dari atas ke bawah.
9. Kekurangan sistem rekrutmen guru produktif yang sedang dilaksanakan oleh Pemerintah, antara lain:
10. Penyebaran guru tidak merata, karena berdasarkan kebijakan penetapan formasi yang disesuiakan dengan kemampuan daerah.
11. Pengolahan hasil seleksi terpusat di Pemerintah Pusat sehingga pengawasanya sangat kurang sehingga dapat memicu perliku KKN.
12. Apabila ada moratorium pelaksanaan rekrutmen CPNS secara langsung tidak diadakan (diberhentikan) menunggu keputusan dan kebijakan berikutnya.
13. Sistem rekrutmen guru produktif di SMK yang efektif menurut pemegang dan pengguna kebijakan antara lain:
14. Sistem rekrutmen guru produktif yang efektif bagi pemegang kebijakan yaitu:
15. Memperbaiki birokrasi antara pemerintah daerah dengan pemerintah pusat dalam perencanaan rekrutmen CPNS. Meskipun pada hakekatnya digambarkan dalam bagan hirarki jabatan dimana hirarki dibagian bawah dibimbing oleh urutan diatasnya.
16. Pengendalian, sebaiknya dalam memberikan usulan dapat secara langsung mengarah pada institusi yang berwenang namun tidak serta merta meniadakan prosedur yang telah ditetapkan. Misalnya dalam mengirimkan usulan dapat melalui sistem *online* dengan *website* yang disediakan untuk mempermudah dan menghemat waktu.
17. Dalam perencanaan setidaknya pemerintah memberikan keleluasaan jumlah alokasi formasi guru produktif, menimbang penyelenggaraan CPNS tidak dilaksanakan setiap tahun. Sehingga alangkah baiknya jumlah alokasi formasi guru produktif direncanakan dengan baik dan disesuikan dengan kebutuhan yang ada. Hal ini dapat mengurangi alasan sekolah untuk memenuhi kebutuhan pendidik melalui pengangkatan Guru Honorer, yang pada dasarnya peran dan tanggung jawabnya tidak sesuai karena sifatnya hanya relatif berlatar belakang kesepakatan bersama antara Guru Honorer dengan Kepala Sekolah yang bersangkutan.
18. Pelaksanaan tes seleksi menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT), hal ini dapat mengurangi tindak kecurangan saat tes. Selain itu mempermudah pengawasan dan pengelolaan hasil, maupun pelaksanaan saat tes.
19. Perlu mennggunakan Tes Kompetensi Bidang Keahlian, sebab untuk guru produktif sebaiknya dilakukan tes mengajar agar kompetensi yang didapatkan sesuai dengan bidang keahlian dan unsur profesionalisme.
20. Sistem rekrutmen guru produktif yang efektif menurut pengguna kebijakan antara lain:
21. Perencanaan dalam rekrutmen sangat penting, proses perencanan rekrutmen guru secara sederhana merupakan sebuah proses dalam persiapan menghadapi perubahan dengan merumuskan suatu tindakan ataupun keputusan dalam pengangkatan pegawai. Melalui perencanaan dapat mempelajari apa yang ingin dicapai sehingga untuk membuat keputusan perlu adanya kebijakan, peraturan, kinerja dan struktur instansi yang sejalan. Peran SMK dalam perencanaan adalah mengusulkan kebutuhan guru produktif sebagai penopang kemajuan pendidikan.
22. Pengorganisasian berfungsi sebagai mekanisme yang berlaku di dalam penyelenggaraan CPNS untuk bekerja sama antara instansi-instansi terkait untuk mewujudkan apa yang telah direncanakan. Sehingga penentuan tugas-tugas ataupun pengelompokan dapat bertanggung jawab sepenuhnya. Sehingga mekanisme ataupun aturan yang berlaku dapat berjalan dengan baik.
23. Pengarahan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi. Misalnya SMK menerima guru produktif sesuai jenjang pendidikannya sehingga pelaksanaan disiplin ilmu (linearitas) dapat berlaku, serta menjaga potensi-potensi untuk mewujudkan tujuan SMK.
24. Pengendalian dalam rekrutmen mencakup penyesuaian standar kinerja, sehingga dapat mengawasi wewenang dan tindak lanjut untuk menjamin bahwa pengelolaan sumber daya digunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan. Peran SMK untuk mengatasi kekurangan guru dengan mengendalikan program promosi dari Perguruan Tinggi melalui suatu program yang bertujuan untuk mengurangi munculnya tenaga honorer. Program pendampingan berjalan sesuai kontrak yang ditetapkan sehingga dapat dikendalikan selain itu dapat mengatasi kekurangan guru apabila pemerintah tidak menyelenggarakan CPNS dalam jangka waktu tertentu.

**SARAN**

Beberapa saran yang peneliti kemukakan sebagai berikut :

1. Dalam penerapan pengadaan CPNS berdasarkan sistem birokrasi sehingga mendorong terciptanya kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, yang disebabkan perintah berasal dari atas ke bawah yang terkadang membuat sulit bawahan untuk berkomunikasi dengan jajaran di atasnya.
2. Khusus untuk rekrutmen guru produktif SMK, pemerintah hendaknya memberikan suatu wadah untuk aspirasi dari SMK maupun Perguruan Tinggi mengenai pemenuhan guru produktif.
3. Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan dalam mencetak calon guru produktif perlu meningkatkan keterampilan dan ilmu-ilmu teknik bangunan sehingga mampu meningkatkan perkembangan pendidikan di masa mendatang.
4. Sistem rekrutmen guru produktif yang efektif dapat menjadikan suatu solusi dalam mengatasi ketimpangan jumlah guru di daerah melalui program pendampingan SMK ataupun program promosi dari LPTK secara Nasional.

**UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima Kasih penulis ucapkan kepada semua pihak yang telah membantu dalam kelancaran penelitian ini. Terima kasih juga untuk pimpinan jurnal yang telah bersedia memuat naskah ini. Semoga Allah SWT membalas dengan kebaikan yang setimpal,

**DAFTAR PUSTAKA**

Arena Kami*.* (2012, 28 Juni). *Implementasi Kebijakan (George Edward III)*. *Blogspot.* Diperoleh 1 Juli 2014, dari <http://arenakami.blogspot.com/2012/06/implementasi-kebijakan-george-edward.html>

Bagus, D. (2009). *Rekrutmen Karwayan, Definisi, Tujuan, Proses Dan Sistem Rekrutmen..* Diperoleh 14 April 2014, dari <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/11/rekrutmen-recruitment-karyawan-definisi.html>

Danfar. (2009). *Definisi/Pengertian Efektifitas. Wordpress.* Diperoleh 2 Juli 2014, dari http://dansite.wordpress.com/2009/03/28/pengertian-efektifitas/

Formasi Kota Surakarta. (2013). *Perencanaan Formasi Pegawai Bagian Pengembangan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta.*

Formasi Kota Surakarta. (2014). *Perencanaan Formasi Pegawai Bagian Pengembangan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta.*

Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No:Kep/61/M.PAN/6/2004. *Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan.*

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No:Kep/75/M.PAN/7/2004. *Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.*

Kosasi, I. (2012). *Rekruitmen Dan Penempatan Tenaga Pendidik*. *Scribd.* Diperoleh 2 Juni 2014, dari <http://www.scribd.com/doc/79926488/Rekruitmen-Dan-Penempatan-Tenaga-Pendidik>

Maisah. (2013). *Manajemen Pendidikan.* Ciputat: Gaung Persada Press Group

Materi Penyusunan Formasi. (2013). *Perencanaan Formasi Pegawai Bagian Pengembangan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta.*

Info Tabagsel. (2013). *Mengenal Sistem Penilaian Seleksi CPNS 2013.* Diperoleh 16 Mei 2014, dari <http://padanglawasutarajaya.blogspot.com/2013/09/mengenal-sistem-penilaian-seleksi-cpns.html>

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 9 Tahun 2012. Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 29 Tahun 2014. Nilai Ambang Batas Tes Kompetensi Dasar Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014.

Rachmawati, T & Daryanto. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gaya Media

Radyuli, P. (2013). *Penempatan Pegawai*. *Blogspot.* Diperoleh 18 Juni 2014, dari http://popiradyuli89.blogspot.com/2013/05/penempatan-pegawai.html

Satori, D & Komariah, A. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suyonto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)

Tjandara, L. (2011). *Anything Pengetahuan*. *Blogspot*. Diperoleh 10 Juni 2014 dari http://liam-tjandra.blogspot.com/2011/05/biaya-menurut-para-ahli.html

Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005. *Guru dan Dosen.*

Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta : Multi Presindo