

TRANSPARANSI REKRUTMEN SUPERVISOR PENDIDIKAN JASMANI PADA SEKOLAH DASAR DI KOTA BANJARBARU

Sunarno Basuki
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Lambung Mangkurat
sunarno.basuki@ulm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui kriteria dan persyaratan, proses rekrutmen calon supervisor pendidikan jasmani pada Sekolah Dasar (SD) di Kota Banjarbaru. Selain itu juga bertujuan mengetahui respon terhadap kriteria dan persyaratan serta proses rekrutmen calon supervisor pendidikan jasmani pada Sekolah Dasar (SD) di Kota Banjarbaru. Obyek penelitian ini adalah kriteria dan persyaratan serta proses rekrutmen calon supervisor. Subyek penelitian ada 6 (enam) orang yang terdiri dari kepala sekolah (2), guru pendidikan jasmani (2), pengawas pendidikan jasmani (1) dan pengawas SD (1). Dengan menggunakan penelitian kualitatif, penelitian ini mengajukan beberapa simpulan, yaitu (1) kriteria dan persyaratan calon supervisor pendidikan jasmani pada SD di Kota Banjarbaru diatur dalam Perda Kota Banjarbaru Nomor 3 Tahun 2013 tentang Pendidikan Pasal 58, (2) proses rekrutmen calon supervisor pendidikan jasmani terdiri dari dua tahapan, yaitu proyeksi dan seleksi, di dalamnya ada seleksi administrasi dan akademik, dan (3) respon guru pendidikan jasmani di Kota Banjarbaru terhadap kriteria dan persyaratan calon supervisor positif, dalam pengertian mengetahui, memahami dan berusaha memenuhinya dalam proses rekrutmen calon supervisor. Penelitian ini mengajukan rekomendasi kepada pemerintah daerah kota Banjarbaru untuk transparan dan adil dalam proses rekrutmen calon supervisor pendidikan jasmani pada SD di Kota Banjarbaru.

Kata Kunci: Rekrutmen, Transparansi dan Respon.

abstract

This study aims to determine the criteria and requirements, the recruitment process of physical education supervisor candidates in elementary schools in Banjarbaru City. It also aims to find out the response to the criteria and requirements as well as the process of recruitment of prospective physical education supervisors in elementary schools in Banjarbaru City. The object of this research is the criteria and requirements as well as the process of recruiting prospective supervisors. The research subjects were 6 (six) people consisting of the principal (2), physical education teacher (2), physical education supervisor (1) and elementary school supervisor (1). Using qualitative research, this study proposes several conclusions, namely (1) the criteria and requirements for candidates for physical education supervisors in elementary schools in Banjarbaru City regulated in the Regional Regulation of Banjarbaru City Number 3 of 2013 concerning Education Article 58, (2) the process of recruiting physical education supervisor candidates consists of two stages, namely projection and selection, in which there is administrative and academic selection, and (3) physical education teacher responses in Banjarbaru City to the criteria and requirements of a positive prospective supervisor, in terms of knowing, understanding and trying to fulfill them in the recruitment process of prospective supervisors. This study proposes recommendations to the local government of the city of Banjarbaru to be transparent and fair in the process of recruiting candidates for physical education supervisors in elementary schools in the City of Banjarbaru.

Keywords: Recruitment, Transparency and Response.

PENDAHULUAN

Pendidikan jasmani adalah proses interaksi sistematis antara anak didik dan lingkungan yang dikelola melalui pengembangan jasmani secara efektif dan efisien menuju pembentukan manusia seutuhnya. Pendidikan jasmani merupakan bagian integral dari pendidikan secara keseluruhan yang menunjang perkembangan siswa melalui kegiatan fisik atau gerakan insani. Pendidikan jasmani harus memenuhi kebutuhan anak yang berbeda-beda. Sebab tiap anak mempunyai karakteristik fisik, mental dan sosial yang berbeda-beda (Supandi, 1992).

Pendidikan jasmani di Indonesia memiliki tujuan pada keselarasan antara tumbuh kepada keselarasan antara tubuhnya badan dan perkembangan jiwa, serta merupakan suatu usaha untuk membuat bangsa Indonesia yang sehat lahir dan batin. Selain itu, pendidikan jasmani juga mempunyai tujuan untuk meningkatkan kesehatan dan kebugaran, perkembangan neuro maskuler, perkembangan mental emosional, perkembangan sosial, dan perkembangan intelektual.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut diperlukan langkah yang komprehensif antara persiapan pembelajaran, proses pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Hal tersebut akan bisa berjalan dengan baik kalau langkah-langkah komprehensif tersebut mendapatkan pembinaan dan pengawasan dari para supervisor, baik yang dilakukan oleh kepala sekolah maupun oleh pengawas sekolah. Kegiatan pembinaan dan pengawasan ini adalah merupakan bagian integral dan tidak bisa dipisahkan dari seluruh kegiatan manajemen pendidikan. Sehingga dengan demikian kegiatan ini merupakan bagian yang integral dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Dengan kegiatan pembinaan dan pengawasan (supervisi) yang baik maka tujuan pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses (process quality) dan kualitas output (output quality) akan terlaksana dengan baik. Sehingga dengan demikian, suatu lembaga pendidikan akan mengacu pada kualitas mutu (quality control) yang dijalankan oleh orang yang melakukan pembinaan dan pengawasan (supervisor) dan juga orang-orang yang dibina dan diawasi yakni para guru.

Pelaksanaan supervisi yang efektif sangat diperlukan berbagai faktor pendukung. Dharma (2001) menetapkan "Faktor pendukung yang diperlukan dalam supervisi adalah manusia." Faktor manusia menunjukkan adanya keterlibatan kedua belah pihak yakni pengawas dan guru. Apabila keduanya saling bersinergi dalam menjalankan tugasnya masing-masing, pelaksanaan supervisi akan dapat berjalan efektif. Dengan demikian, maka dalam kegiatan supervisi pendidikan, khususnya pendidikan jasmani diperlukan upaya serius dan sungguh-sungguh dari para penentu dan pengambil kebijakan untuk menjaga kualitas mutu para supervisor, terutama dalam dalam proses rekrutmen supervisor pendidikan jasmani. Proses rekrutmen supervisor yang berkualitas sangat penting dilakukan mengingat hal yang demikian akan berdampak pada kualitas dan profesionalisme individu-individu supervisor itu sendiri.

Salah satu upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme tenaga pengawas pembelajaran pendidikan jasmani adalah dengan dikeluarkannya sebuah keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) nomor 91/KEP/ M.PAN/10/2001 tentang jabatan fungsional pengawas sekolah. Keputusan ini menjelaskan "Dalam upaya meningkatkan kualitas supervisi pembelajaran di sekolah, pemerintah telah menetapkan standar kinerja pengawas menjadi jabatan fungsional pengawas sekolah yang sebelumnya hanya tugas administratif." Hal ini diarahkan pada peningkatan kualitas supervisi pembelajaran di sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa yang menjadi indikator mutu pendidikan.

Saat ini masih dirasakan keterbatasan personil yang layak memangku tugas dan peran sebagai pengawas (supervisor) pendidikan jasmani di sekolah-sekolah. Keterbatasan personil tersebut disebabkan oleh sistem birokrasi yang kurang mendukung. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Barat tahun 2005 tercatat sebanyak 7903 orang yang terdiri dari guru kelas, guru pendidikan jasmani, dan guru agama. Rasio pengawas

dengan guru adalah satu dibanding 105. Jelas kondisi ini sangat tidak memadai manakala pengawas harus mengawasi guru sebanyak itu dalam berbagai ragam mata pelajaran, termasuk pendidikan jasmani yang memiliki karakteristik yang unik dibandingkan dengan mata pelajaran lainnya di sekolah dasar.

Fakta-fakta yang telah dikemukakan di atas, sesungguhnya juga terjadi di wilayah Kalimantan Selatan, terutama di kota Banjarbaru. Belum adanya pedoman yang baku untuk digunakan dalam pembelajaran pendidikan jasmani SD, ratio perbandingan jumlah guru dan pengawas yang tidak berbanding, keterbatasan personil yang layak memangku tugas dan peran sebagai pengawas (supervisor) pendidikan jasmani di sekolah-sekolah, kurangnya profesionalisme para pelaksana supervisi pembelajaran pendidikan jasmani di sekolah-sekolah saat ini, dan belum dijalankannya tugas pokok manajemen para pengawas yang terdiri atas perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian sebagai tahapan suatu kegiatan pengawasan menjadi momok dan problem dalam dunia pendidikan kita, khususnya di kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Oleh karenanya menjadi sangat penting kiranya, dilakukan suatu penelitian mengenai “Rekrutmen Supervisor Pendidikan Jasmani pada Sekolah Dasar di Kota Banjarbaru” untuk melihat secara mendalam mengenai proses rekrutmen dan pengambilan kebijakan dalam upaya meningkatkan kualitas dan profesionalisme para pengawas, khususnya pengawas pendidikan jasmani di Kota Banjarbaru. Dalam hal ini penulis ingin mengetahui dan mendeskripsikan kriteria dan persyaratan, proses rekrutmen supervisor pendidikan jasmani pada Sekolah Dasar di kota Banjarbaru serta respon terhadap kriteria, persyaratan, dan proses rekrutmen supervisor pendidikan jasmani tersebut.

Supervisi Pendidikan

Pemberian makna supervisi sudah mulai bergeser dari hanya sekedar memeriksa sudah menjadi memperbaiki. Dengan pengertian sebagai suatu kegiatan untuk mencari persoalan-persoalan yang dihadapi obyek pengawasan serta mencari solusinya untuk kemajuan di masa mendatang. Menurut Soetjipto dan Kosasi (1999) bahwa, “Supervisi mempunyai arti yang lebih

luas, yaitu pengertian bantuan dan perbaikan.” Segala bantuan dari pengawas yang tertuju pada perkembangan kepemimpinan individu dalam mencapai tujuan. Sedangkan Sergiovanni dan Strratt (1993) berpendapat bahwa tugas utama supervisi adalah perbaikan situasi. Nampak ada kesepakatan umum bahwa kegiatan supervisi ditujukan untuk perbaikan. Perbaikan itu dilakukan melalui peningkatan kemampuan profesional individu yang diawasinya. Jadi, secara sederhana supervisi dimaknai sebagai usaha yang dilakukan oleh pengawas untuk memberikan bantuan kepada individu dalam memperbaiki kinerjanya, kalau dalam konteks pembelajaran individu tersebut adalah guru. Guru yang menjadi subyek perbaikan dibina dan diarahkan untuk menjadi pekerja pendidikan yang bermutu dan profesional.

Dalam melaksanakan supervisi pendidikan di sekolah, pemahaman tentang landasan dan siapa yang melaksanakan supervisi sangatlah diperlukan. Terutama untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses pelaksanaan supervisi pendidikan, menurut Soetjito dan Kosasi (1999) kegiatan supervisi perlu dilandasi oleh beberapa hal, yaitu: (a) dilandasi pada falsafah dasar negara seperti Indonesia, yaitu Pancasila. Dalam melaksanakan bantuan untuk perbaikan proses belajar mengajar, pengawas harus dijiwai oleh penghayatan terhadap nilai-nilai Pancasila, (b) dilandasi pada pendekatan ilmiah dan dilakukan secara kreatif, seperti berpikir logis, obyektif, verifikasi data, dan terbuka terhadap kritik, (c) dilandasi pada keberhasilan dari prestasi belajar siswa dalam proses belajar mengajar, (d) dilandasi pada kontinuitas perbaikan dan perubahan program pengajaran dengan hasil terjadinya peningkatan proses dan hasil belajar siswa, dan (e) dilandasi pada upaya mengembangkan keadaan yang mendukung terjadinya proses belajar mengajar yang efektif. Jadi pada dasarnya supervisi pendidikan merupakan kegiatan yang berhubungan langsung dengan pengajaran tetapi tidak langsung dengan siswa. Supervisi merupakan bantuan kepada guru dalam perbaikan situasi atau suasana pembelajaran. Sehingga dengan demikian, tujuan pendidikan yang ingin dicapai yakni meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui dunia pendidikan

dengan berlandaskan pada peningkatan control quality, process quality, dan output quality dapat terjaga dan terlaksana dengan baik.

Supervisi Pendidikan Sekolah Dasar

Supervisor menurut Pidarta (1990) digolongkan menjadi 2 yaitu: (1) Kantor Diknas, dan (2) Kepala Sekolah. Dalam peningkatan keprofesionalan seorang guru oleh supervisor, diharapkan seorang guru tersebut : (1) mampu mengembangkan tanggung jawab yang baik, (2) mampu melaksanakan perannya secara berhasil, (3) mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan, (4) mampu melaksanakan perannya dalam proses belajar mengajar (Hamalik, 2002). Dengan adanya perhatian dari supervisor mengenai hal di atas, maka pendidikan sebagai salah satu bentuk investasi sumber daya manusia dapat terwujud. Pendidikan sebagai bentuk investasi sumber daya manusia memiliki 3 tujuan, yaitu: (1) pendidikan suatu bentuk konsumsi yang dapat memenuhi kepuasan seseorang untuk menikmati peralihan pengetahuan dan keterampilan pada waktu sekarang, (2) pendidikan dapat membantu peningkatan keterampilan dan pengetahuan bekerja lebih produktif sehingga dapat meningkatkan penghasilan tenaga kerja lulusan pendidikan di masa mendatang, (3) pendidikan dapat memberikan pengaruh terhadap pemerataan pendapatan masyarakat melalui pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan (Suryadi, 1994).

Dalam proses pendidikan terdapat 3 dimensi yang harus diperhatikan oleh supervisor, yaitu: (1) dimensi substantif, mengenai bahan apa yang akan diajar, (2) dimensi tingkah laku, tentang bagaimana guru mengajar, (3) dimensi lingkungan fisik, mengenai sarana dan prasarana (Lawrence dalam Hamalik, 2002). Supervisor lembaga pendidikan sekolah dasar dalam melakukan supervisi perlu menggunakan beberapa instrumen untuk merekam keadaan dan kegiatan yang berlangsung di sekolah dasar yang disupervisi. Dalam Buku Petunjuk Pelaksanaan Supervisi Pendidikan di Sekolah (Depdikbud, 1994) diberikan beberapa contoh instrumen yang meliputi : (1) instrumen monitoring penerimaan dan orientasi siswa baru, (2) pengendalian jadwal pelajaran, (3) instrumen pemantauan pelaksanaan

ulangan umum bersama, (4) instrumen pemantauan pelaksanaan EBTA/EBTANAS, (5) instrumen administrasi sekolah, (6) instrumen administrasi kelas, (7) instrumen observasi kelas.

Pendidikan Jasmani

Pada dasarnya pelaksanaan supervisi yang dilakukan pengawas/supervisor pembelajaran mata pelajaran lainnya tidak berbeda dibandingkan dengan pelaksanaan supervisi dalam pembelajaran pendidikan jasmani. Pelaksanaan supervisi pendidikan jasmani itu bukanlah berupa penilaian dan inspeksi, atau mengawasi dalam arti mencari-cari kesalahan para guru pendidikan jasmani belaka. Tetapi supervisi pendidikan jasmani itu mengandung makna yang luas dan dalam, serta memiliki perspektif jauh ke depan. Sebagai contoh, seorang pengawas pendidikan jasmani dan olahraga melakukan supervisi pendidikan jasmani ke sekolah-sekolah yang menjadi tanggung jawab di wilayahnya. Artinya, pengawas tersebut melakukan pengawasan terhadap situasi pendidikan pada umumnya termasuk mata pelajaran pendidikan jasmani di sekolah-sekolah yang berada dalam wilayahnya kekuasaan atau tanggung jawabnya.

Selanjutnya ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan supervisi pendidikan jasmani, antara lain sebagai berikut:

a) Supervisi pendidikan jasmani harus demokratis. Artinya, seorang supervisor pendidikan jasmani harus melibatkan para guru pendidikan jasmani secara aktif, terutama dalam penyusunan program dan pengambilan keputusan. Tanggung jawab perbaikan program pengajaran pendidikan jasmani tidak hanya terletak pada supervisor pendidikan jasmani semata, tetapi juga pada guru-guru pendidikan jasmani itu sendiri. b) Program supervisi pendidikan jasmani harus merupakan bagian integral dalam program pendidikan secara keseluruhan. c) Supervisi pendidikan jasmani hendaknya bersifat komprehensif. Artinya program supervisi pendidikan jasmani harus mencakup keseluruhan aspek pengembangan pembelajaran pendidikan jasmani. Mulai dari penetapan tujuan, perencanaan program, pemilihan materi kegiatan pembelajaran, pelaksanaan PBM, sampai pada evaluasi dan pengembangan dan peningkatan kualitas

pendidikan jasmani lebih lanjut. d) Supervisi pendidikan jasmani harus bersifat konstruktif. Artinya supervisi pendidikan jasmani itu bukanlah untuk mencari-cari kesalahan bawahan dalam hal ini guru-guru pendidikan jasmani di sekolah. e) Supervisi pendidikan jasmani harus bersifat obyektif. Artinya dalam penyusunan program, pelaksanaan, dan mengevaluasi keberhasilan program pendidikan jasmani di sekolah, maka supervisi pendidikan jasmani harus obyektif. f) Supervisi pendidikan jasmani harus dilakukan secara berkesinambungan. Pelaksanaan supervisi pendidikan jasmani harus dilakukan secara terus menerus. Karena, logikanya adalah munculnya masalah-masalah dalam pendidikan dan termasuk pendidikan jasmani akan selalu terjadi, sejalan dengan perubahan sosial, politik, ekonomi, budaya, iptek, sebagai akibat derasnya arus informasi dan komunikasi global dan lokal. g) Supervisi pendidikan jasmani harus mampu menciptakan hubungan manusiawi yang harmonis. Hubungan manusiawi hendaknya dijalin tidak hanya antara supervisor pendidikan jasmani dengan para guru pendidikan jasmani saja, tetapi harus juga dengan pihak-pihak lain yang terkait dengan program dan pelaksanaan supervisi pendidikan jasmani tersebut. h) Supervisi pendidikan jasmani dewasa ini hendaknya dapat menerapkan asumsi-asumsi supervisi sumber daya manusia dan sekaligus pula supervisi hubungan manusiawi. Penerapan gabungan dari kedua model supervisi tersebut, diharapkan lahir model supervisi pendidikan jasmani yang bersifat normatif dan profesional. i) Supervisi pendidikan jasmani hendaknya didasarkan atas filsafat dan ilmu pengetahuan, dengan menggunakan metode dan sikap ilmiah, sepanjang metode dan sikap ilmiah itu dapat digunakan. Metode dan sikap ilmiah ini amat penting untuk memahami gejala dan proses dinamika dan perubahan sosial yang terjadi dalam pendidikan jasmani itu sendiri.

Rekrutmen dan Transparansi

Di Pakistan problem rekrutmen dan seleksi guru di sekolah-sekolah negeri menghadapi persoalan serius. Hal ini berkenaan dengan desain sistem dan mekanisme yang kurang transparan. Tidak adanya semangat keterbukaan, profesionalisme, serta depolitisasi mengakibatkan persoalan rekrutmen dan seleksi

guru menjadi persoalan yang sangat mengkhawatirkan. Hasil studi Ahmed dan Din (2017) mengungkap bahwa rekrutmen guru di Pakistan tidak memiliki desain yang jelas, politisasi, bias kultural, tidak ada badan seleksi yang independen, politisasi, kebijakan dan kualifikasi yang tidak jelas. Kurangnya dukungan pemerintah daerah, pelaksanaan seleksi yang kurang tepat dan kurangnya pelatihan bagi pelaksana seleksi adalah masalah utama. Ada kebutuhan penting waktu untuk menyusun strategi seleksi yang komprehensif dengan mengambil langkah depolitisasi rekrutmen dan seleksi, kebijakan yang diarahkan dengan baik, mekanisme kegiatan seleksi yang tepat, pekerjaan keamanan, validitas dan reliabilitas pengujian, kegiatan seleksi yang dimediasi teknologi, otonomi, akreditasi, ketidakberpihakan panel seleksi dan pelatihan penyeleksi.

Kualitas proses rekrutmen sangat penting bagi performa sebuah organisasi. Tidak mudah mencari orang yang tepat dengan pekerjaan yang disediakan. Bahkan, seringkali upaya menyiapkan calon pekerja yang dianggap berkualitas belum tentu menjamin perekrutan selanjutnya memasuki tahap yang mudah. Sebab rekrutmen pada hakekatnya berhadapan dengan sumber yang luas, dengan dinamika di sekitarnya, seperti perubahan situasi sosial, kebijakan, perubahan organisasi, biaya dan sebagainya. Oleh karena itu proses rekrutmen adalah satu-satunya cara memperoleh tenaga kerja yang diinginkan. Setiap bagian dari proses rekrutmen akan saling terhubung dan berkaitan.

Rekrutmen dan seleksi dalam organisasi apa pun adalah masalah yang serius karena keberhasilan organisasi atau efisiensi dalam pemberian layanan tergantung pada kualitas tenaga kerjanya yang direkrut ke dalam organisasi melalui latihan perekrutan dan seleksi. Lebih penting lagi, mereka yang bertanggung jawab untuk membuat keputusan seleksi harus memiliki informasi yang memadai yang menjadi dasar keputusan mereka. Merancang dan melembagakan kriteria rekrutmen dan kualitas seleksi tidak boleh dikompromikan. Hal ini karena jenis pekerjaan yang tepat sulit didapat. Selain itu, mengingat bahwa lingkungan organisasi selalu berubah, manajemen bank

diminta untuk terus-menerus mengevaluasi metode pemilihan bank berdasarkan validitas, ketidakberpihakan, ruang lingkup penggunaan, dan biaya (Ekwoaba, dkk, 2015).

Proses rekrutmen memerlukan adanya keadilan dan transparansi, sebagai kebijakan komunikasi internal dan eksternal. Berikut ini merupakan tahapan proses rekrutmen secara umum (Failte Ireland, 2013):

1. Lowongan pekerjaan. Transparansi harus dimulai pada tahapan pengumuman adanya lowongan pekerjaan.
2. Analisis pekerjaan. Jenis pekerjaan yang diumumkan atau akan diisi harus dianalisis kriteria, persyaratan dan kebutuhan untuk mengisinya. Transparansi dalam tahap ini menyangkut pengumuman kriteria dan syarat lowongan pekerjaan.
3. Menarik calon. Proses menarik siapa saja yang bisa ikut rekrutmen membutuhkan transparansi, berapa yang dibutuhkan, siapa saja yang sudah memasukkan lamaran dan sebagainya.
4. Seleksi lamaran. Proses ini menyeleksi siapa saja yang lolos dan memenuhi kriteria dan syarat yang diperlukan.
5. Interview (wawancara). Proses ini juga diumumkan bagaimana hasil dari seleksi tahap wawancara.
6. Memilih dan menentukan calon. Tahapan ini sudah menentukan siapa saja yang lolos rekrutmen untuk pekerjaan yang diumumkan.
7. Pelatihan. Setelah lolos seleksi, mereka perlu diberi pelatihan, sebab pekerjaan baru bagi peserta membutuhkan pengetahuan baru tentang pekerjaannya.
8. Evaluasi. Tahap ini adalah mengevaluasi mereka yang sudah dipilih, apakah layak diangkat atau tidak.

Sarah N, dkk (2018) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa terdapat hubungan signifikan antara etika dengan rekrutmen dan seleksi karyawan di univeritas negeri di County Nyeri, Kenya. Meski tidak bisa disebut diskriminasi, namun beberapa elemen proses rekrutmen berhubungan dengan etika rekrutmen. Hal tersebut antara lain adalah kurangnya iklan untuk lowongan pekerjaan, adanya konflik

kepentingan pewawancara dan kepatuhan pada kriteria dan syarat calon.

Transparansi adalah bagian dari etika rekrutmen. Dalam sebuah negara dan sistem demokrasi dalam pendidikan, ada beberapa etika yang perlu diperhatikan, antara lain (Stefan Delplace, dkk. 2016): a) transparansi dan akuntabilitas: biasanya disatukan sebagai dua prinsip utama untuk suatu organisasi, dalam kebijakannya dan perilaku individu, sebagai bagian dari peran mereka dalam masyarakat modern, terutama untuk organisasi yang menyediakan layanan publik; mengacu pada keterbukaan mereka terhadap pengguna layanan mereka dan masyarakat umum b) pengambilan keputusan kolegal: mencapai keputusan yang melibatkan tanggung jawab bersama c) konflik kepentingan: keadaan dimana orang berada dalam situasi, di mana mereka tidak dapat membuat penilaian yang baik atau bertindak sesuai, karena afiliasi mereka atau perjanjian kontrak dengan dua (atau lebih) pihak yang berbeda, dengan yang bertentangan atau kepentingan yang berbeda; namun ini adalah item yang dapat sangat dipengaruhi oleh budaya individu atau lingkungan tradisional masing-masing d) daya saing dan kerja sama: peran dan sikap terhadap orang lain organisasi (tetapi juga di dalam organisasi sendiri), biasanya dipandang sebagai yang paling produktif bila diartikan sebagai semangat kerja sama, juga kearahnya 'Pesaing' (kolega, universitas lain). e) pengelolaan aset, sumber daya, dan lingkungan: pekerjaan pengawasan atau merawat sebuah organisasi atau properti, bahan dan peralatannya.

Toeri Sikap (Respon)

Travers, Gragne dan Cronbach dalam Christopher (2013) menyatakan bahwa sikap melibatkan tiga komponen yang saling berhubungan, yaitu: 1)Komponen Kognitif (Kognitif) berupa pengetahuan, kepercayaan, atau pikiran yang didasarkan pada informasi, yang berhubungan dengan objek. Komponen kognitif berisi kepercayaan seseorang mengenal apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek sikap. Seringkali apa yang dipercayai seseorang itu merupakan stereotipe atau sesuatu yang telah terpolakan dalam pikirannya. Kepercayaan datang dari apa yang telah dilihat atau apa yang telah diketahui. Berdasarkan apa yang telah

dilihat itu kemudian dibentuk suatu ide atau gagasan mengenai sifat atau karakteristik umum suatu objek. 2) Komponen Affective (Afektif) menunjuk pada dimensi emosional dari sikap, yaitu emosi yang berhubungan dengan objek. Objek disini dirasakan sebagai menyenangkan atau tidak menyenangkan. Komponen afektif menyangkut masalah emosional subjektif seseorang terhadap suatu objek sikap.pada umumnya, reaksi emosional yang merupakan komponen afektif ini banyak dipengaruhi oleh kepercayaan atau apa yang dipercayai sebagai benar dan berlaku bagi objek termaksud. 3) Komponen Behavior (Konatif) melibatkan salah satu proposisi untuk bertindak terhadap objek. Komponen konatif dalam struktur sikap menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang dihadapinya.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan

Penelitian ini dirancang mengikuti prinsip-prinsip dalam penelitian kualitatif. Menurut Basrowi dan Suwandi (2008), penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan berdasarkan paradigma, strategi, dan implementasi model secara kualitatif. Menurut Creswell (2003), pendekatan kualitatif adalah pendekatan untuk membangun pernyataan pengetahuan berdasarkan perspektif-konstruktif (misalnya, makna-makna yang bersumber dari pengalaman individu, nilai-nilai sosial dan sejarah, dengan tujuan untuk membangun teori atau pola pengetahuan tertentu), atau berdasarkan perspektif partisipatori (misalnya: orientasi terhadap politik, isu, kolaborasi, atau perubahan), atau keduanya. Dengan demikian, penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami objek yang diteliti secara mendalam.

Obyek Penelitian

Objek penelitian merupakan variabel atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2006). Karenanya, yang menjadi objek dalam penelitian ini berkenaan dengan kriteria, persyaratan, dan proses rekrutmen supervisor pendidikan jasmani pada Sekolah

Dasar di Kota Banjarbaru dengan pelbagai permasalahannya.

Subyek Penelitian

Dalam jenis penelitian kualitatif seperti ini dikenal istilah subyek penelitian, dalam arti mereka yang diteliti. Mereka tidak hanya memberi respon untuk memilih jawaban, tetapi juga didengar pendapatnya melalui ungkapan-ungkapan dalam wawancara dengan mereka. Subyek penelitian terdiri dari 6 (enam) orang dari latar belakang guru pendidikan jasmani, kepala sekolah, pengawas umum SD, dan pengawas penjas SD.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dalam dua tahap, yaitu selama proses pengumpulan data dan setelah data terkumpul. Hasil analisis data tahap pertama dijadikan bahan pertimbangan untuk meneliti kembali masalah penelitian, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah dibuat sebelumnya. Pada tahap kedua hasil analisis data tahap pertama dilanjutkan dengan pemberian sandi, penomoran, dan penyortiran (Bogdan dan Biklen, 1982).

TEMUAN PENELITIAN

Kriteria dan Syarat Pengawas

Beberapa peraturan yang ada mengenai kriteria pengawas sekolah, baik yang umum ataupun mata pelajaran, diketahui beberapa kriteri pengawas sekolah. Pasal 1 ayat (3) Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, Dan Pengawas Sekolah, bahwa yang disebut Pengawas Sekolah adalah Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan. Dalam pasal ini seorang pengawas sekolah adalah seorang pegawai negeri sipil. Dengan demikian, tidak mungkin seorang guru dengan status pegawai (sekolah/yayasan) swasta menjadi pengawas sekolah.

Menyangkut persyaratan, lebih rinci lagi adalah Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional Dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 01/Iii/Pb/2011 dan Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah Dan Angka Kreditnya. Pasal 13 ayat (1) Persyaratan

pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional Pengawas Sekolah, sebagai berikut: a) masih berstatus sebagai Guru dan memiliki sertifikat pendidik dengan pengalaman mengajar paling sedikit 8 (delapan) tahun atau Guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah paling sedikit 4 (empat) tahun sesuai dengan satuan pendidikannya masing-masing; b) berijazah paling rendah Sarjana (S1)/Diploma IV bidang pendidikan; c) memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan bidang pengawasan; d) memiliki pangkat paling rendah Penata, golongan ruang III/c; e) usia paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun; f) lulus seleksi calon Pengawas Sekolah g) telah mengikuti diklat fungsional calon Pengawas Sekolah dan memperoleh STTPP; dan h) setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) paling rendah bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Peraturan Daerah Kota Banjarbaru Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Pendidikan Pasal 58 menyebutkan syarat pengawas sekolah, yaitu: (1)

Pendidikan minimum sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau pendidikan magister (S2) kependidikan dengan berbasis sarjana (S1) dalam rumpun mata pelajaran yang relevan pada perguruan tinggi terakreditasi. (2) Bersertifikat pendidik sebagai guru pada jalur, jenis, jenjang satuan pendidikan dengan pengalaman kerja minimal 8 (delapan) tahun atau kepala sekolah dengan pengalaman kerja minimal 4 (empat) tahun. (3) Memiliki pangkat minimal Penata dalam golongan ruang III/c. (4) Berusia setingginya 50 (lima puluh tahun), sejak diangkat sebagai pengawas satuan pendidikan. (5) Memenuhi kompetensi sebagai pengawas yang diperoleh melalui uji kompetensi dan/atau pendidikan dan pelatihan fungsional pengawas, pada lembaga yang ditetapkan pemerintah (6) Kompetensi pengawas sebagaimana ayat (5) adalah Kepribadian, Supervisi dan Manajerial, Supervisi Akademik, Evaluasi Pendidikan, Penelitian dan Pengembangan, serta Sosial. (7) Lulus seleksi sebagai calon Pengawas dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan calon pengawas, yang diselenggarakan oleh pemerintah atau lembaga yang ditunjuk.

Jika dicermati beberapa peraturan tersebut di atas menunjukkan bahwa peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah kota Banjarbaru sudah menentukan syarat spesifik dari hal-hal yang diatur umum. Dalam hal ini misalnya mengenai kompetensi yang harus dipenuhi adalah Kepribadian, Supervisi dan Manajerial, Supervisi Akademik, Evaluasi Pendidikan, Penelitian dan Pengembangan, serta Sosial.

Rekrutimen Pengawas

Terdapat tiga tahapan yang harus dilalui oleh guru/kepala sekolah untuk diangkat dalam jabatan pengawas sekolah, yaitu: tahap rekrutmen, pendidikan dan pelatihan fungsional calon pengawas sekolah, serta pengangkatan. Rekrutmen meliputi proyeksi dan seleksi calon pengawas sekolah yang meliputi seleksi administrasi dan seleksi akademik/bidang pengawasan.

Diklat meliputi tahapan on the job training-I (OJT-I), in the job training (IJT), dan on the job training-II (OJT-II). Pengawas sekolah yang telah memenuhi persyaratan dan telah mengikuti diklat fungsional calon Pengawas Sekolah, serta memperoleh STTPP dari instansi pelatihan/lembaga pelatihan yang ditetapkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dapat diangkat dalam jabatan fungsional pengawas sekolah.

Dalam tahap rekrutmen ada dua tahapan penting, yaitu proyeksi dan seleksi. Proyeksi kebutuhan pengawas sekolah 2 (dua) tahun mendatang dilakukan dengan memperhatikan jumlah pengawas sekolah yang memasuki usia pensiun/mutasi pada jabatan lain, pembangunan unit sekolah baru, jumlah satuan pendidikan, jumlah guru, kesesuaian jenjang dan jenis satuan pendidikan. Hasil proyeksi kebutuhan pengawas sekolah menjadi patokan jumlah calon pengawas sekolah yang harus disiapkan oleh Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota. Proyeksi harus dilakukan secara cermat agar kebutuhan pengawas sekolah dapat terpenuhi agar tidak terjadi kelebihan atau kekurangan calon pengawas sekolah.

Sikap Terhadap Kriteria dan Syarat Pengawas

Aspek Kognisi

Ketika pertanyaan diajukan kepada para subyek penelitian lebih rinci, misalnya pengetahuan tentang kriteria dan syarat calon supervisor dari sisi umur, pendidikan dan pangkat, tidak semua subyek penelitian mengetahui dengan yakin. Pengawas umum dan kepala sekolah adalah mereka yang benar-benar mengetahui kriteria rinci berkaitan dengan umur, pangkat dan pendidikan. Sedangkan sebagian guru penjas kurang begitu rinci pengetahuannya tentang kriteria-kriteria tersebut. Ini menggambarkan bahwa level jabatan yang memang mengarah kepada jabatan sebagai supervisor lebih mengetahui detail kriteria dan syarat calon supervisor.

Kriteria dan syarat calon supervisor lainnya seperti sarat keserjanaan, prestasi, pendidikan khusus bagi pengawas, ada satu subyek penelitian yang kurang mengerti hal tersebut. Salah satu guru penjas tidak mengetahui detail tentang itu. Dari hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa guru penjas tersebut belum pernah mengikuti proses seleksi pengawas, jadi informasi tentang kriteria dan syarat calon supervisor kurang begitu dikuasai. Guru penjas lainnya memiliki pengalaman proses tersebut, sehingga ia memiliki pengetahuan memadai tentang kriteria dan syarat calon supervisor SD. Menyangkut pengetahuan mereka tentang perbedaan antara kriteria dan persyaratan, sebagian besar subyek penelitian memberikan jawaban, bahwa mereka mengetahuinya.

Dari sisi etika, yakni transparansi, semua responden menjawab bahwa ketentuan kriteria dan syarat sudah diumumkan melalui surat resmi kepada sekolah dan dibagikan kepada mereka. Namun demikian, sebagian responden, khususnya pengawas umum menyatakan bahwa pengumuman itu tidak ditempel atau ditempatkan di tempat terbuka, sehingga siapa saja bisa mengetahui, apalagi sampai disiarkan melalui radio atau televisi. Proses ini, terbuka namun masih terbatas di kalangan sekolah saja. Mungkin bagi pemerintah daerah ini dianggap bukan sebagai pengumuman untuk semua orang, tetapi khusus saja.

Aspek Afeksi

Bagi mereka, kriteria dan persyaratan yang diatur oleh pemerintah, baik pusat dan daerah mereka menerima. Respon para subyek penelitian pada aspek kognisi hampir sama, mereka semua mengetahui berbagai aturan mengenai kriteria dan persyaratan menjadi pengawas pendidikan jasmani di SD. Namun sikap perasaan mereka ada yang setuju ada yang tidak terhadap beberapa syarat yang diberikan oleh pemerintah, meski apapun yang diatur oleh pemerintah dianggap sebagai hal yang baik. Gambaran ini mengindikasikan, bahwa aturan tetap penting, namun isinya, syarat-syarat dan kriteria masih dianggap memberatkan. Bagi sebagian subyek penelitian jenjang pangkat sebagai syarat tidak relevan. Misalnya ungkapan dari GR-1 (guru penjas 1) menyatakan bahwa golongan tidak relevan, sebab dalam hal pendidikan jasmani, pengalaman adalah utama.

Kurangnya pengumuman rekrutmen pengawas pendidikan jasmani SD, yang masih di kalangan terbatas, bagi para pengawas umum (SD) tentu kurang menguntungkan. Karena ini sering terlambat diketahui setelah menjadi perbincangan di sekolah atau kalangan pengawas secara umum.

Aspek Konasi

Semua subyek penelitian menunjukkan perilaku mereka akan positif untuk memenuhi kriteria dan syarat yang diatur oleh pemerintah, meski mereka sebagian tidak setuju dengan kriteria dan syarat yang diatur. Apakah mereka tidak mau mengikuti pendidikan khusus kepengawasana? Jawaban mereka tidak, artinya mereka tetap akan mengikuti pendidikan khusus tersebut. Sebagai proses pendidikan khusus pengawas menjadi bagian tidak terpisahkan dalam proses rekrutmen. Mereka juga tetap akan memenuhi berbagai persyaratan yang harus dipenuhi untuk ikut seleksi pengawas. Bahkan jika ada peluang untuk menempuh jalan pintas mereka tidak mau.

Harapan dari responden bahwa pengumuman secara terbuka untuk rekrutmen sangat diharapkan, namun kondisinya sudah seperti lazim dan lumrah, sehingga mereka tidak bisa berbuat apa-apa. Para guru pendidikan jasmani, pengawas umum harus berusaha memantau perkembangan kebutuhan rekrutmen

pengawas, jika tidak ingin tertinggal peluang naik karir.

Sikap Terhadap Rekrutmen Pengawas Aspek Kognisi

Hal-hal berkaitan dengan proses rekrutmen yang perlu diketahui adalah proyeksi, yakni proyeksi kebutuhan pengawas pendidikan jasmani SD di suatu daerah. Mereka semua mengetahui bahwa proyeksi kebutuhan adalah hal penting dalam proses rekrutmen. Menyangkut proses pelamaran, tidak semua subyek penelitian memberikan jawaban yang sama, sebagian mengetahui bahwa untuk ikut seleksi harus ada lamaran dari calon pengawas, sebagian lagi tidak. Mengikuti aturan, harusnya ada pelamaran.

Pengetahuan mereka adanya seleksi administrasi dan akademik juga diketahui, meski saja ada yang tidak mengetahuinya. Apa saja syarat administrasi itulah yang tidak diketahui secara rinci oleh sebagian subyek penelitian. Berikutnya juga pengetahuan tentang adanya proses wawancara dalam seleksi, sebagian ada yang belum tahu. Pengalaman mengikuti proses seleksi calon pengawas menjadi penting dalam hal pengetahuan tentang proses rekrutmen calon pengawas pendidikan jasmani SD di Kota Banjarbaru.

Aspek Afeksi

Sikap para subyek penelitian terhadap proses rekrutmen setuju bahwa seluruh proses dan tahapan dilakukan sesuai aturan. Namun mereka berharap itu semua dilakukan secara transparan dan konsisten. Proses seleksi administrasi tetap harus dilakukan, meskipun itu hanya soal formalitas, bukti-bukti fisik semata, tetapi ketertiban administrasi, rekam jejak seseorang akan nampak secara jelas dan bisa dilihat siapa saja.

Menyangkut wawancara yang dicurigai, mereka bukannya tidak setuju terhadap proses wawancara, tetapi berharap prosesnya terbuka dan transparan sehingga benar-benar diketahui kapasitas pribadi seorang calon pengawas. Hal ini muncul sikap yang konsisten pada pertanyaan apakah pengumuman hasil seleksi rekrutmen diumumkan pribadi. Mereka menghendaki terbuka, baik proses dan hasilnya diumumkan secara terbuka. Yang dialami sebagian mereka adalah kurangnya transparansi proses tersebut,

sehingga memunculkan sikap yang tidak suka terhadap salah satu tahapan proses rekrutmen.

Transparansi mempunyai pemaknaan yang berbeda bagi peserta rekrutmen dan pemerintah. Bagi pemerintah, surat edaran yang dikeluarkan sudah cukup transparan, meski tidak diumumkan secara terbuka di semua sekolah. Bagi para peserta rekrutmen, transparansi hendaknya sangat luas, jika perlu diumumkan di media massa lokal yang bisa diketahui semua orang, baik proses pengumuman kriteria dan syarat, serta hasil di setiap tahapan, tahap seleksi, wawancara dan hasil siapa yang lolos dan tidak.

Aspek Konasi

Mereka akan sekuat tenaga berusaha lolos dalam seleksi, mereka akan mengikuti serangkaian tes yang bisa melelahkan dan menyita waktu mereka. Untuk menghadapi tes akademik misalnya, mereka rela belajar lagi dengan materi-materi yang baru atau latihan soal-soal untuk sukses. Padahal tugas sehari-hari mereka juga padat. Bagi mereka menjadi pengawas juga gengsi, tidak sekedar persiapan pensiun. Mereka melakukan persiapan khusus untuk mengikuti proses rekrutmen. Data-data administrasi disiapkan terus, sewaktu-waktu ada lowongan pengawas penjas SD. Mereka akan terus memantau dan mengikuti hasil seleksi yang diikutinya. Intinya mereka akan berjuang sekuat tenaga untuk lolos dalam proses rekrutmen. Bahkan jika hasilnya diangkat menjadi pengawas jauh dari rumahnya, mereka juga siap menjalankannya. Ini berarti aspek konasi mereka sebagian berbeda dari afeksinya. Pada afeksi mereka tidak setuju dengan sebagian proses rekrutmen, tetapi pada tindakannya mereka tetap mengikuti proses yang ada.

Para responden tidak mempunyai tindakan khusus untuk merespon apa yang dianggap kurang transparan. Mereka hanya menyampaikan usul kepada atasan mereka masing-masing. Tidak ada tindakan terbuka atau surat terbuka yang memprotes kekurangtransparanan dari proses rekrutmen.

PEMBAHASAN

Sikap atau respon terhadap peraturan yang mengatur kriteria dan syarat pengawas penjas SD di Kota Banjarbaru, ada beberapa catatan dari hasil penelitian yang perlu diperharikan. Kriteria

dan syarat calon pengawas penjas SD di Kota Banjarbaru sudah diketahui oleh para guru dan kepala sekolah. Artinya pengetahuan subyek penelitian terhadap hal tersebut sudah baik. Sikap mereka terhadap kriteria dan syarat yang diatur tidak semuanya seragam. Ada sebagian pihak yang setuju dan tidak setuju terhadap beberapa kriteria dan syarat. Misalnya kriteria dan syarat kesarjanaan yang relevan adalah contoh dari ketidaksetujuan mereka. Namun dalam prakteknya mereka tetap berusaha memenuhi kriteria dan persyaratan yang diatur seandainya mereka mengikuti proses rekrutmen.

Pengetahuan subyek penelitian terhadap proses rekrutmen sudah baik, termasuk tahapan-tahapan serta apa saja yang dibutuhkan selama proses tersebut. Mereka tidak setuju pada beberapa hal dalam proses rekrutmen. Hal utama yang menjadi sorotan mereka adalah soal transparansi selama proses rekrutmen. Mereka akan berusaha mengikuti proses rekrutmen dengan berbagai persyaratan dan proses yang harus dipenuhi dan diikuti. Keterbukaan informasi dalam proses pelamaran, usulan calon pengawas, pengumuman hasil tes yang fair adalah persoalan yang sering dikeluhkan oleh mereka.

Transparansi adalah soal etika, meski menjadi ukuran kualitas dari proses rekrutmen. Namun, peraturan mengenai proses rekrutmen sudah dijalankan dengan baik oleh pemerintah daerah. Ukuran transparansi di masa mendatang harus benar-benar dipahami sama oleh semua pihak, agar tidak memunculkan sikap yang tidak baik bagi para peserta seleksi calon pengawas.

KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Kriteria dan persyaratan calon pengawas pendidikan jasmani SD di Kota Banjarbaru adalah sebagai berikut: a) Pendidikan minimum sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau pendidikan magister (S2) kependidikan dengan berbasis sarjana (S1) dalam rumpun mata pelajaran yang relevan pada perguruan tinggi terakreditasi. b) Bersertifikat pendidik sebagai guru pada jalur, jenis, jenjang satuan pendidikan dengan pengalaman kerja

minimal 8 (delapan) tahun atau kepala sekolah dengan pengalaman kerja minimal 4 (empat) tahun. c) Memiliki pangkat minimal Penata dalam golongan ruang III/c. d) Berusia setingginya 50 (lima puluh tahun), sejak diangkat sebagai pengawas satuan pendidikan. e) Memenuhi kompetensi sebagai pengawas yang diperoleh melalui uji kompetensi dan/atau pendidikan dan pelatihan fungsional pengawas, pada lembaga yang ditetapkan pemerintah f) Kompetensi pengawas sebagaimana ayat (5) adalah Kepribadian, Supervisi dan Manajerial, Supervisi Akademik, Evaluasi Pendidikan, Penelitian dan Pengembangan, serta Sosial. g) Lulus seleksi sebagai calon Pengawas dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan calon pengawas, yang diselenggarakan oleh pemerintah atau lembaga yang ditunjuk. Kriteria dan persyaratan tersebut tertuang dalam Peraturan Daerah Kota Banjarbaru Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Pendidikan Pasal 58.

2. Proses rekrutmen calon supervisor pendidikan jasmani SD di Kota Banjarbaru adalah terdapat tiga tahapan yang harus dilalui oleh guru/kepala sekolah untuk diangkat dalam jabatan pengawas sekolah, yaitu: tahap rekrutmen, pendidikan dan pelatihan fungsional calon pengawas sekolah, serta pengangkatan. Tahapan rekrutmen meliputi proyeksi dan seleksi calon pengawas sekolah yang meliputi seleksi administrasi dan seleksi akademik/bidang pengawasan.
3. Respon terhadap kriteria dan persyaratan calon supervisor pendidikan jasmani SD di Kota Banjarbaru adalah positif. Artinya kriteria dan syarat diterima dengan baik, serta berusaha memenuhi kriteria yang diatur. Ada beberapa syarat yang mereka harapkan tidak membebani para calon supervisor, misalnya soal jenis kesarjanaan yang relevan. Demikian pula respon terhadap proses rekrutmen, sudah diketahui prosesnya dengan baik oleh para tenaga pendidik, dan berusaha diikuti prosesnya sesuai aturan.

4. Persoalan transparansi menjadi catatan penting dan utama bagi para responden. Meski secara hukum tidak melanggar, namun proses rekrutmen dan seleksi hendaknya transparan sejak awal, sejak kebutuhan, kriteria dan syarat diumumkan. Demikian pula mengenai hasil dari setiap tahapan proses rekrutmen. Memang, bagi pemerintah dan calon peserta seleksi pengawas apa yang disebut transparansi bisa berbeda, oleh karena itu di masa mendatang, soal transparansi harus masuk dalam aturan pemerintah yang ada secara rinci.

REKOMENDASI

Hasil penelitian ini merekomendasikan kepada:

1. Pemerintah kota Banjarbaru untuk melaksanakan proses rekrutmen secara transparan dan adil. Hal ini harus dilakukan sejak awal, sejak proyeksi sampai pengangkatan supervisor.
2. Guru, kepala sekolah yang hendak ikut proses rekrutmen calon pengawas penjas SD di Kota Banjarbaru untuk mengikuti proses seleksi sesuai aturan dan menyiapkan diri sebaik-baiknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Zulfiqar & Mariam Din, 2017, "Problems And Prospects Of Teachers' Recruitment And Selection In Azad Jammu & Kashmir (AJK)", The Online Journal of New Horizons in Education - July 2017 Volume 7, Issue 3.
- Christopher, 2013, "Sikap Masyarakat Surabaya Dalam Menonton Video Klip Psy-Gangnam Style Di Youtube", Jurnal E-Komunikasi, Vol1. No.3, Tahun 2013.
- Delplace, Stefan, Ruben Markosyan & Kristina Tsturyan, 2016, *Toolkit On Enhancing Transparency And Accountability In Human Resource Management For Higher Education Institutions, European Union and Council of Europe Partnership Co-operation Framework in the Eastern Partnership Countries for 2015-2017*,

Strengthening Integrity and Combatting Corruption in Higher Education in Armenia Project, Armenia.

Dharma, Agus. (2001). *Manajemen Supervisi. Edisi Ke-4*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1994. *Petunjuk Pelaksanaan Supervisi Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Ekwoaba, Joy O., Ugochukwu .U. Ikeije, & Ndubuisi Ufoma, 2015, "The Impact Of Recruitment And Selection Criteria On Organizational Performance", Global Journal of Human Resource Management Vol.3, No.2, pp.22-33, March 2015.

Hamalik, Oemar. 2002. *Pendidikan Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.

Maryono, 2015, "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Pembinaan Kepala Sekolah", Manajer Pendidikan, Volume 9, Nomor 2, Maret 2015

Muflihini, Muh. Hizbul , 2009, "Kualitas Dan Akuntabilitas Supervisor Pendidikan", Forum Tarbiyah Vol. 7, No. 1, Juni 2009.

Perdana, Novrian Satria, 2018, "Implementasi Manajemen Profesi Pengawas Sekolah", Jurnal Pendidikan Tambusai, Volume 2 Nomor 5 Tahun 2018.

Pidarta, Made. 1990. *Perencanaan Pendidikan Partisipatori*. Jakarta : Rineka Cipta.

Santoso, HS, 2009, "Implementasi Permendiknas Nomor 12 Tahun 2007 Tentang Standar Pengawas Sekolah Dalam Pengembangan Sikap Profesional Pengawas Sekolah/Madrasah", Jurnal Pendidikan, Desember 2009.

Sarah N, Murage, Anne Sang & Susan Njure, "Ethical Issues in Recruitment, Selection and Employee Performance in Public

Universities in Nyeri County, Kenya,
International Journal of Business and
Social Science, Volume 9, Number 2,
February 2018

Sergiovanni, T.J. & Starratt, R.J. (1993).
Supervision A Redefinition. Fifth Edition.
New York: Mc Graw Hill Inc.

Soetjipto dan Raflis Kosasi, 2007, *Profesi
Keguruan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Supandi, 1992, *Strategi Belajar Mengajar
Penjaskes*. Jakarta: Depdikbud Dirjen.
Dikti Proyek Pembinaan.

Surya, Priadi 2011, "*Profesionalisasi Pengawas
Pendidikan Dalam Konteks Otonomi
Daerah*", Jurnal Aspirasi, Vol. 2. No. 2,
Desember 2011.

Suryadi. 1994. *Analisis Kebijakan Pendidikan*.
Bandung : Remaja Rosdakarya.

Syamsu, Yohamir, 2018, "*Mutu Kinerja
Pengawas Sekolah Menengah*", Jurnal
Administrasi Pendidikan Vol.XXV No.1
April 2018.