

Analisis Perbedaan Kualitas Tenaga Pendidik di Singapura dengan Tenaga Pendidik di Indonesia

Ika Kurnia Sofiani¹, Nor Susilawati², Selly Pitia³, Rosalinda⁴

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Bengkalis, Indonesia

Email: ikur.wafie@gmail.com¹, norsusilawati570@gmail.com²,
pitiasellypitia123@gmail.com³, rrosalinda882@gmail.com⁴

Corresponding Author: Ika Kurnia Sofiani

DOI : <http://dx.doi.org/10.30821/lokakarya.v4i1.4564>

ABSTRAK

Penelitian ini membahas perbedaan kualitas tenaga pendidik antara Singapura dan Indonesia dengan fokus pada sistem rekrutmen, pelatihan, pengembangan profesional, serta dukungan kebijakan dari pemerintah. Tujuan penelitian ini adalah untuk Menganalisis perbedaan sistem rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan tenaga pendidik antara Singapura dan Indonesia, Mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi kualitas tenaga pendidik di Singapura dan Indonesia, dan Mengkaji kebijakan pemerintah di Singapura dan Indonesia terkait peningkatan profesionalisme dan kesejahteraan guru, serta mengevaluasi dampaknya terhadap mutu pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan, penelitian kepustakaan melibatkan pengumpulan laporan dan data secara ekstensif dengan menggunakan berbagai literatur, artikel, buku, catatan, majalah, referensi lain, dan temuan penelitian terdahulu yang relevan. Hasil penelitian ini mengungkap perbedaan mendasar dalam sistem rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan tenaga pendidik antara Singapura dan Indonesia. Singapura menerapkan proses rekrutmen yang ketat dan selektif, diikuti pelatihan komprehensif di National Institute of Education (NIE), serta menyediakan jalur karier yang jelas dan berbasis kinerja. Guru di Singapura diposisikan sebagai profesional yang dihargai dan didukung oleh kebijakan yang konsisten dan sistem insentif yang adil. Sebaliknya, Indonesia menghadapi tantangan dalam hal rekrutmen yang kurang selektif, pelatihan yang belum sepenuhnya sesuai kebutuhan lapangan, dan sistem pengembangan karier yang belum terstruktur. Guru di Indonesia juga mengalami berbagai kendala seperti motivasi rendah, keterlambatan tunjangan, dan ketimpangan distribusi.

Kata Kunci: Perbedaan, Tenaga Pendidik, Singapura dan Indonesia

ABSTRACT

This study discusses the differences in the quality of educators between Singapore and Indonesia with a focus on the recruitment system, training, professional development, and government policy support. The objectives of this study are to analyze the differences in the recruitment system, training, and development of educators between Singapore and Indonesia, identify the main factors that influence the quality of educators in Singapore and Indonesia, and examine government policies in Singapore and Indonesia related to improving teacher professionalism and welfare, and evaluate their impact on the quality of education. The research method used is library research, library research involves extensive collection of reports and data using various literature, articles, books, notes, magazines, other references, and relevant previous research findings. The results of this study reveal fundamental differences in the recruitment system, training, and development of educators between Singapore and Indonesia. Singapore implements a strict and selective recruitment process, followed by comprehensive

training at the National Institute of Education (NIE), and provides a clear and performance-based career path. Teachers in Singapore are positioned as professionals who are valued and supported by consistent policies and fair incentive systems. In contrast, Indonesia faces challenges in terms of less selective recruitment, training that is not fully in accordance with field needs, and an unstructured career development system. Teachers in Indonesia also experience various obstacles such as low motivation, late allowances, and inequality in distribution.

Keywords: Differences, Educators, Singapore and Indonesia

PENDAHULUAN

Pendidikan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan, maka pendidikan merupakan salah satu sektor strategis dalam pembangunan suatu negara. Dalam hal ini, guru memegang peranan penting sebagai agen perubahan yang membentuk kepribadian dan kemampuan siswa selain sebagai penyalur ilmu pengetahuan. Penentu utama kinerja sistem pendidikan adalah mutu gurunya. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis kualitas guru di berbagai negara, khususnya untuk memahami bagaimana suatu negara dapat mengembangkan sistem pendidikan yang lebih baik dengan meningkatkan mutu gurunya. Sangat penting untuk membandingkan kualitas pendidik di Singapura dan Indonesia guna mengidentifikasi perbedaan utama antara strategi, peraturan, dan hasil yang dicapai oleh masing-masing negara.

Singapura dikenal secara luas di tingkat internasional sebagai negara dengan sistem pendidikan yang unggul, dan sering dijadikan acuan oleh negara-negara lain dalam merancang dan mengembangkan sistem pendidikan nasional mereka. Kualitas pengajarnya yang dinilai sangat profesional, konservatif, dan terus ditingkatkan melalui sistem pelatihan dan pengembangan guru yang sistematis menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilannya. Hanya mereka yang memiliki potensi kepemimpinan yang signifikan dan tingkat keberhasilan akademis yang tinggi yang diterima dalam proses rekrutmen guru, yang dilakukan melalui proses seleksi yang sangat ketat. Setelah disetujui, calon guru menjalani pendidikan yang ketat di National Institute of Education (NIE), yang menumbuhkan prinsip-prinsip etika, kreativitas, dan pembelajaran seumur hidup selain membekali mereka dengan kompetensi profesional dan pedagogis. Profesi guru di Singapura merupakan pilihan yang bergengsi dan diinginkan oleh generasi muda karena kerangka kerja yang jelas untuk pertumbuhan karier dan pendidikan berkelanjutan.

Sementara itu, para pendidik Indonesia masih menghadapi sejumlah kesulitan yang pelik dan beragam. Meskipun pemerintah telah melaksanakan sejumlah reformasi, termasuk menaikkan kualifikasi minimum S1, menyediakan pelatihan melalui PPG, memperluas anggaran pendidikan hingga 20% dari APBN, dan melaksanakan program sertifikasi guru, kualitas pendidik secara umum masih jauh dari harapan. Rendahnya mutu instruktur yang dihasilkan oleh Lembaga Pendidikan Guru (LPTK) menjadi salah satu permasalahan utama. Banyak calon guru yang mendaftar di program studi pendidikan sebagai pilihan terakhir setelah gagal di program studi lain, bukan karena merasa terpanggil untuk terjun ke lapangan. Akibatnya, mereka memiliki dorongan intrinsik yang rendah, yang memengaruhi kinerja mereka sebagai guru. Lebih jauh, proses pendidikan guru sering kali hanya sekadar formalitas untuk memenuhi persyaratan kenaikan pangkat atau tunjangan, bukan untuk memenuhi tuntutan lapangan.

Distribusi guru yang tidak merata di Indonesia menjadi permasalahan penting, di mana sebagian besar tenaga pendidik terkonsentrasi di wilayah perkotaan, sementara daerah terpencil dan tertinggal mengalami kekurangan guru, baik dari segi

jumlah maupun kualitasnya. Perbedaan kualitas pendidikan di setiap daerah diperparah oleh kesenjangan ini. Selain itu, rendahnya kesejahteraan guru di daerah tersebut, khususnya di tingkat dasar dan menengah, menyebabkan kurangnya antusiasme dan dedikasi terhadap pekerjaan. Banyak guru terpaksa mengambil pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan hidup, yang mengganggu profesionalisme dan kemampuan mereka untuk fokus di kelas. Masalah ini disebabkan oleh buruknya budaya penelitian dan inovasi di kalangan pendidik, prosedur yang tidak konsisten untuk pengembangan dan evaluasi karier guru, dan pengawasan yang tidak memadai.

Cara setiap inisiatif pendidikan negara didukung merupakan perbedaan penting lainnya. Pendidikan merupakan prioritas nasional di Singapura, yang dikelola secara terpusat dan metodis untuk memungkinkan penerapan semua kebijakan secara adil dan efisien. Karena Indonesia memiliki sistem pendidikan yang terdesentralisasi, berbagai daerah menerapkan kebijakan secara berbeda berdasarkan kemampuan pemerintah daerah dan sumber daya yang tersedia. Hal ini menyebabkan ketidakseimbangan dalam cara program pengembangan guru dilaksanakan dalam hal dana, kualitas pelatihan, dan hasil.

Dengan demikian, analisis terhadap perbedaan kualitas tenaga pendidik antara Singapura dan Indonesia tidak sekadar mengungkap kesenjangan dalam capaian hasil pendidikan, tetapi juga menggambarkan perbedaan yang mendasar dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi sistem pengembangan tenaga pendidik di kedua negara. Tujuan penelitian ini adalah untuk Menganalisis perbedaan sistem rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan tenaga pendidik antara Singapura dan Indonesia, Mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi kualitas tenaga pendidik di Singapura dan Indonesia, dan Mengkaji kebijakan pemerintah di Singapura dan Indonesia terkait peningkatan profesionalisme dan kesejahteraan guru, serta mengevaluasi dampaknya terhadap mutu pendidikan.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan. Untuk mendapatkan jawaban dan landasan teori atas masalah yang diteliti, penelitian kepustakaan melibatkan pengumpulan laporan dan data secara ekstensif dengan menggunakan berbagai literatur, artikel, buku, catatan, majalah, referensi lain, dan temuan penelitian terdahulu yang relevan.

Penelitian ini dilakukan di lingkungan di mana peneliti menjadi instrumen utama, maka digunakan teknik kualitatif. Penulis bermaksud untuk mempelajari lebih lanjut tentang Perbandingan tenaga pendidik Singapura dan tenaga Pendidik di Indonesia. Oleh karena itu, penulis menggunakan buku, jurnal, makalah, dan referensi lain untuk mengumpulkan laporan dan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perbedaan sistem rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan tenaga pendidik antara Singapura dan Indonesia.

Pengembangan profesi guru didekati secara berbeda di kedua negara pada tingkat struktural dan budaya, yang secara langsung memengaruhi standar umum pendidikan. Proses perekrutan guru di Singapura dilakukan dengan menggunakan metodologi yang sangat terstruktur dan selektif. Pemilihan calon pendidik dengan kredensial akademis yang kuat adalah langkah pertama dalam prosedur ini. Kementerian Pendidikan (MOE) merekrut calon guru secara langsung dan menyaring mereka menurut potensi kepemimpinan, kemampuan komunikasi, dan kinerja

akademis mereka. Institut Pendidikan Nasional (NIE), satu-satunya lembaga di Singapura yang bertanggung jawab atas pendidikan dan pelatihan guru, menawarkan beasiswa kepada kandidat yang berhasil melewati proses penyaringan. Hal ini menunjukkan bahwa Singapura memiliki sistem yang sangat terintegrasi dan tersentralisasi dalam membentuk staf pengajar. Calon guru tidak hanya dilatih dalam aspek pedagogik, tetapi juga diberikan bekal kompetensi profesional, integritas etika, dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan dinamika zaman.

Program pelatihan di NIE meliputi pemahaman teori pendidikan, pengalaman praktik mengajar, serta peningkatan aspek personal dan profesional. Untuk memastikan bahwa para lulusan benar-benar siap memasuki bidang pendidikan, prosedur yang ketat dan diawasi ketat ini memiliki kriteria yang tinggi. Mereka harus terus berpartisipasi dalam program pengembangan profesional yang berkelanjutan bahkan setelah mereka menjadi instruktur bersertifikat resmi. Melalui program-program seperti Teaching Track, Leadership Track, dan Specialist Track, MOE menawarkan jalur karier yang jelas yang memungkinkan para guru untuk memajukan karier mereka tanpa harus berhenti dari pekerjaan mereka. Singapura mampu menghargai profesionalisme guru dan menjaga kualitas mereka berkat sistem seperti ini.

Di sisi lain, proses rekrutmen guru di Indonesia masih dihadapkan pada berbagai tantangan yang rumit. Lulusan Lembaga Pendidikan Guru (LPTK) baik negeri maupun swasta pada umumnya telah menyelesaikan proses memasuki profesi guru. Namun tidak semua calon pendidik memiliki latar belakang akademis yang solid. Alih-alih memilih pendidikan sebagai karier, banyak dari mereka yang melakukannya karena tidak memiliki banyak pilihan lain atau karena ditolak dari jurusan lain. Akibatnya, dorongan awal mereka untuk menjadi guru sering kali berkurang, yang pada akhirnya menurunkan efektivitas mengajar mereka.

Di Indonesia, persiapan guru dicapai melalui program sarjana dan program Pendidikan Profesi Guru (PPG), yang diperlukan untuk memperoleh sertifikasi guru. Namun, PPG dan program pelatihan lainnya sering kali dilaksanakan dengan cara administratif yang tidak secara akurat mewakili kebutuhan aktual di lapangan. Temuan tersebut tidak ideal karena banyak pelatihan yang dilakukan dalam jumlah besar tanpa mempertimbangkan lingkungan setempat. Lebih jauh, akses terhadap pelatihan profesional berkelanjutan dibatasi oleh kendala keuangan dan infrastruktur di banyak tempat, terutama di daerah 3T (terdepan, terluar, dan tertinggal).

Selain itu, Indonesia tidak memiliki sistem jenjang karier guru yang terorganisasi yang mendorong peningkatan kualitas berkelanjutan dalam hal kemajuan karier. Promosi guru bukan tentang peningkatan kompetensi mereka di kelas, tetapi lebih tentang perolehan poin kredit untuk menyelesaikan tugas administratif atau formalitas. Hal ini membuat pengembangan profesional guru kurang bermanfaat dan tidak memiliki dampak nyata pada mutu pengajaran.

Dengan seleksi awal yang ketat, pelatihan berkualitas tinggi, pengembangan profesional yang berkelanjutan, dan jalur karier yang jelas dan menarik, Singapura telah berhasil menciptakan sistem terpadu dari hulu ke hilir, menurut perbandingan kedua negara tersebut. Sementara itu, Indonesia terus menghadapi kesulitan di setiap tingkat persiapan guru, termasuk pelatihan yang kurang kontekstual, perekrutan yang tidak selektif, dan kemajuan karier yang tidak memadai. Namun, penting untuk diingat bahwa populasi Indonesia yang sangat besar, bentangan geografis yang luas, dan tingkat ketimpangan regional yang tinggi semuanya berkontribusi terhadap kesulitan negara tersebut.

Oleh karena itu, dengan melakukan penyesuaian kontekstual, Indonesia dapat mengambil manfaat dari praktik terbaik Singapura dalam upaya meningkatkan mutu pendidik. Misalnya, memperbaiki tahap awal proses perekrutan calon guru, menata ulang kurikulum LPTK agar lebih memenuhi kebutuhan sekolah, dan membangun sistem pengembangan karier yang berbasis kompetensi dan kinerja. Membangun sistem pelatihan yang kolaboratif dan adaptif berdasarkan pengalaman mengajar yang sebenarnya juga penting untuk membantu guru terus meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan kontemporer.

Akibatnya, perbedaan antara sistem Singapura dan Indonesia tidak hanya mencerminkan variasi legislatif tetapi juga dedikasi dan visi negara terhadap profesi guru. Upaya kebijakan pendidikan di masa mendatang mungkin lebih berhasil dan bertahan lama jika pemahaman yang lebih mendalam tentang praktik terbaik dan kesulitan masing-masing negara dikembangkan.

2. Mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi kualitas tenaga pendidik di Singapura dan Indonesia

a. Aspek Internal

1) Motivasi Menjadi Guru

Profesi guru sangat dihargai dan dianggap bergengsi di Singapura. Profesi ini secara aktif dipromosikan oleh pemerintah sebagai pilihan karier yang memuaskan dan menjanjikan. Karena mereka termotivasi untuk mengajar daripada dipaksa, banyak orang berkualifikasi tinggi memilih untuk menjadi guru dengan sukarela. Calon guru yang dipilih adalah orang-orang yang benar-benar berkeinginan untuk mengabdikan diri dalam bidang pendidikan, sehingga mereka memiliki semangat kerja dan tingkat komitmen yang kuat.

Di Indonesia, keinginan untuk menjadi guru sering kali didorong oleh faktor-faktor seperti keterbatasan pilihan pekerjaan atau masalah keuangan, bukan sekadar minat. Karena tidak dapat mendaftar di program studi lain, banyak mahasiswa mendaftar di LPTK. Rendahnya semangat kerja, kurangnya komitmen, dan kurangnya dorongan untuk terus belajar dan berkembang sebagai pendidik, semuanya dipengaruhi oleh hal ini.

2) Kompetensi Pedagogik dan Profesional

Berkat pelatihan ekstensif mereka di National Institute of Education (NIE), guru-guru Singapura sangat terampil. Mereka menerima instruksi dalam manajemen kelas, psikologi pendidikan, teknik pengajaran berbasis teknologi, dan teknik penilaian pembelajaran mutakhir. Selain itu, mereka secara teratur diharuskan untuk berpartisipasi dalam program pendidikan berkelanjutan, yang mendorong mereka untuk terus belajar.

Sementara itu, terdapat variasi yang luas dalam kompetensi guru di Indonesia. Meskipun guru harus menyelesaikan Pendidikan Profesi Guru (PPG), pelatihan ini terkadang dipandang sebagai kebutuhan administratif dan bukan sebagai sarana pengembangan kompetensi yang sesungguhnya. Banyak pendidik yang masih mengajar dengan cara tradisional, tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menggunakan pendekatan tematik, tidak menguasai teknologi pendidikan, dan jarang berpartisipasi dalam penelitian atau pembelajaran inovatif.

3) Kualifikasi Akademik

Di Singapura, tingkat kualifikasi akademik para guru sangatlah tinggi. Lulusan universitas terbaik dipilih untuk menjadi guru masa depan, dan banyak dari mereka melanjutkan ke jenjang pascasarjana. Selain meningkatkan kecakapan akademis guru, hal ini menumbuhkan pendekatan yang bijaksana dan ilmiah di kelas.

Sebaliknya, meskipun S1 menjadi syarat mutlak bagi guru di Indonesia, mutu lulusannya sangat bervariasi, tergantung pada mutu LPTK dan universitas. Tanpa benar-benar meningkatkan standar pengajaran, banyak guru hanya bekerja untuk meraih diploma. Menyetarakan kualitas guru adalah masalah lain, karena pendidik di kota besar biasanya lebih berkualitas daripada mereka yang berada di daerah pedesaan.

b. Aspek Eksternal

1) Dukungan Institusional dan Lingkungan Kerja

Guru-guru di Singapura bekerja dalam lingkungan yang sangat profesional. Dalam bentuk fasilitas teknologi, komunitas pembelajaran guru (PLC), dan bimbingan, sekolah menawarkan dukungan yang komprehensif. Guru dapat berkembang dan belajar dari satu sama lain dalam suasana kerja yang kooperatif dan mendukung ini. Selain itu, pemerintah menawarkan insentif berbasis prestasi dan pilihan karier yang fleksibel.

Sebaliknya, banyak guru di Indonesia bekerja di lingkungan yang kurang mendukung. Budaya kerja sama dan wacana profesional kurang terlihat di beberapa sekolah. Sering kali, komunitas guru hanya sekadar formalitas atau tidak terlibat. Tidak ada struktur pendampingan yang efisien di sekolah, dan banyak guru bekerja sendiri tanpa pengawasan yang memadai.

2) Kebijakan Pemerintah

Pemerintah Singapura memainkan peran kunci dan strategis dalam mengendalikan pendidikan. Meskipun bersifat top-down, kebijakan tersebut terpadu dan diterapkan secara konsisten. MOE dan NIE mengawasi semua aspek pengembangan dan pelatihan guru. Secara berkala, evaluasi dilakukan secara metodis. Fokus kebijakan ini adalah pada inovasi dan kualitas.

Sementara itu, pemerintah Indonesia telah menerapkan sejumlah langkah, termasuk pelatihan daring, tunjangan profesi, dan sertifikasi guru. Namun, pelaksanaannya sering kali tidak konsisten, terputus-putus, dan terkadang tidak berkelanjutan. Pemerintah daerah yang berbeda memiliki kewenangan yang berbeda untuk mengawasi pendidikan, yang mengakibatkan upaya yang tidak konsisten untuk meningkatkan mutu guru.

3) Budaya Kerja dan Etos Profesi

Di Singapura, budaya kerja para guru sangat disiplin, kolaboratif, dan fokus pada pencapaian hasil. Para guru biasa bekerja secara tim, saling memberikan masukan, dan rutin melakukan evaluasi diri. Etos kerja yang tinggi ini terbentuk berkat adanya sistem penghargaan serta tanggung jawab profesional yang jelas.

Terdapat kesenjangan dalam etos kerja guru di Indonesia. Sementara sebagian pendidik memiliki komitmen tinggi, banyak yang lain kurang disiplin dan terus bekerja secara minimalis. Supervisi yang rendah, sistem penghargaan yang belum berfokus pada kualitas kinerja, dan beban administratif yang besar semuanya berkontribusi terhadap hal ini. Karena itu, banyak sekolah masih mengembangkan budaya kerja yang profesional.

Guru-guru di Singapura secara umum memiliki kualitas yang lebih baik daripada guru-guru di Indonesia, yang dapat dijelaskan oleh perbedaan karakteristik internal seperti motivasi, kompetensi, dan kualifikasi serta faktor-faktor eksternal seperti dukungan kelembagaan, kebijakan, dan budaya kerja. Sementara Indonesia terus menghadapi berbagai kendala struktural dan budaya, Singapura telah berhasil menciptakan sistem yang koheren dan terpadu. Namun, dengan memahami elemen-elemen ini, Indonesia mungkin dapat membuat rencana yang lebih kontekstual dan berjangka panjang untuk meningkatkan mutu guru.

3. Mengkaji kebijakan pemerintah di Singapura dan Indonesia terkait peningkatan profesionalisme dan kesejahteraan guru

a. Kebijakan di Singapura: Terstruktur, Konsisten, dan Berorientasi pada Kualitas

Pemerintah Singapura memandang pendidikan sebagai investasi jangka panjang bagi masa depan bangsa. Oleh karena itu, mereka membuat peraturan metodis untuk menjamin bahwa guru memiliki kualifikasi tinggi, sukses, dan profesional. Kebijakan penting berikut ini relevan dalam situasi ini:

1) Pengembangan Profesionalisme Guru

Menurut paradigma pengembangan guru di Singapura, yang didasarkan pada paradigma Pertumbuhan Guru, semua instruktur harus menyelesaikan pendidikan berkelanjutan setiap tahun. Melalui pelatihan yang terarah dan berbasis data, mereka didorong untuk terus belajar, mempertimbangkan metode pengajaran mereka, dan mengembangkan kemampuan mereka. Setiap sekolah memiliki Komunitas Pembelajaran Profesional (PLC) yang disediakan oleh Kementerian Pendidikan sehingga para pendidik dapat bertukar praktik terbaik, membahas kesulitan dalam belajar, dan bekerja sama untuk menemukan solusi. Selain itu, Jalur Pengajaran, Jalur Kepemimpinan, dan Jalur Spesialis adalah tiga jalur profesional yang secara jelas mendefinisikan dan menghargai pilihan karier guru. Guru memiliki pilihan untuk menjadi pengembang kurikulum, administrator sekolah, atau spesialis pengajaran. Setiap jalur menawarkan peluang yang cukup untuk dukungan promosi dan pelatihan.

2) Kesejahteraan dan Insentif

Di Singapura, guru dibayar secara kompetitif, setara dengan mereka yang bekerja di profesi lain seperti akuntansi dan teknik. Mereka juga diberi penghargaan atas kontribusi mereka dan memperoleh penghargaan berdasarkan kinerja. Promosi dan kemajuan karier didasarkan pada metode tinjauan kinerja yang menyeluruh dan adil. Kesejahteraan guru dianggap penting untuk menjaga semangat, etos kerja, dan dedikasi mereka terhadap karier mereka.

3) Dampak terhadap Mutu Pendidikan

Kebijakan yang menekankan kualitas ini telah membuahkan hasil yang nyata. Anak-anak Singapura secara rutin menempati peringkat pertama dalam sains, matematika, dan literasi menurut berbagai survei dan tes internasional, termasuk PISA. Profesionalisme guru yang tinggi menghasilkan proses pembelajaran yang efisien, kreatif, dan responsif terhadap kebutuhan siswa.

b. Kebijakan di Indonesia: Beragam Upaya di Tengah Tantangan Implementasi

1) Peningkatan Profesionalisme Guru

Kebijakan seperti Pendidikan Profesi Guru (PPG) yang merupakan jalur resmi untuk menyiapkan calon guru secara profesional, Sertifikasi Guru yang mengharuskan guru untuk menyelesaikan pelatihan dan menerima pengakuan formal atas kompetensinya, dan Program Guru Penggerak yang bertujuan untuk mengembangkan guru sebagai pemimpin pembelajaran dengan pendekatan pembelajaran mandiri, semuanya merupakan cara untuk meningkatkan profesionalisme guru. Pelaksanaan strategi ini sering kali menemui kendala, seperti kualitas pelatihan yang tidak merata, dana yang tidak mencukupi, dan kurangnya mekanisme evaluasi pasca pelatihan yang efisien, meskipun arahnya sudah tepat. Alih-alih melihat pelatihan sebagai cara untuk benar-benar meningkatkan kompetensi mereka, banyak guru melihatnya lebih sebagai persyaratan administratif untuk mendapatkan tunjangan atau poin kredit.

2) Kesejahteraan Guru

Bagi guru yang telah tersertifikasi, pemerintah menyediakan Tunjangan Profesi Guru (TPG) yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok setiap bulan. Hal ini merupakan langkah yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan. Namun, karena keterbatasan administrasi dan keuangan daerah, banyak guru yang belum benar-benar menerima tunjangan ini secara rutin. Selain itu, masih banyak guru honorer atau non-ASN yang penghasilannya masih di bawah upah minimum, yang menunjukkan bahwa kesejahteraan mereka masih jauh dari kata layak. Masalah lainnya adalah penyebaran guru. Sementara daerah terpencil kekurangan tenaga pengajar yang terlatih, kota-kota besar justru memiliki banyak guru yang unggul. Hal ini mengakibatkan kesenjangan akses terhadap pendidikan yang bermutu.

3) Dampak terhadap Mutu Pendidikan

Kebijakan terus memberikan berbagai dampak pada kualitas pendidikan Indonesia. Kemajuan signifikan telah dicapai oleh beberapa guru dan sekolah, khususnya yang mendapat dukungan dari kepala sekolah, pemerintah daerah, atau mitra bisnis. Namun, jika dibandingkan dengan negara-negara tetangganya, khususnya Singapura, Indonesia terus tertinggal dalam hal keterampilan membaca dan berhitung siswa, menurut skor ujian nasional seperti PISA. Kurangnya kreativitas dalam pembelajaran, evaluasi berbasis data yang buruk di tingkat unit pendidikan, dan pengajaran yang buruk dan satu arah merupakan beberapa faktor utamanya.

KESIMPULAN

Singapura menerapkan sistem rekrutmen dan pengembangan guru yang terstruktur, selektif, dan berorientasi pada kualitas. Proses seleksi awal yang ketat, pelatihan menyeluruh di National Institute of Education (NIE), serta jalur karier yang jelas menjadikan guru sebagai profesi yang profesional dan dihargai. Sementara itu, Indonesia menghadapi tantangan dalam hal seleksi yang kurang ketat, pelatihan yang belum kontekstual, dan sistem pengembangan karier yang kurang terorganisir. Perbedaan ini tidak hanya mencerminkan kebijakan, tetapi juga komitmen dan visi masing-masing negara terhadap profesi guru. Indonesia berpotensi memperbaiki mutu pendidik dengan mengadopsi praktik terbaik dari Singapura, melalui reformasi rekrutmen, pelatihan berbasis kebutuhan lapangan, dan pengembangan karier yang berbasis kompetensi.

Kualitas guru di Singapura lebih unggul dibandingkan Indonesia karena didukung oleh motivasi tinggi, pelatihan profesional yang menyeluruh, serta sistem kebijakan dan lingkungan kerja yang terstruktur dan mendukung. Sebaliknya, guru di Indonesia sering menghadapi tantangan seperti motivasi rendah, pelatihan yang belum efektif, dan kebijakan yang tidak konsisten. Untuk meningkatkan mutu pendidik, Indonesia perlu melakukan pembenahan menyeluruh mulai dari rekrutmen, pelatihan berbasis kebutuhan lapangan, hingga menciptakan budaya kerja yang profesional dan kolaboratif.

Kebijakan pemerintah Singapura dan Indonesia dalam meningkatkan profesionalisme serta kesejahteraan guru menunjukkan perbedaan yang signifikan, baik dari segi desain maupun implementasi. Singapura mengembangkan kebijakan yang terstruktur, konsisten, dan berorientasi pada kualitas. Melalui sistem pelatihan berkelanjutan, jalur karier yang jelas, serta penghargaan berbasis kinerja, guru dihargai dan didukung secara optimal. Dampaknya, mutu pendidikan di Singapura berada pada tingkat internasional yang tinggi. Sebaliknya, meskipun Indonesia telah melakukan berbagai upaya seperti PPG, sertifikasi guru, dan pemberian tunjangan profesi, pelaksanaannya masih menghadapi tantangan serius. Masalah seperti pelatihan yang kurang merata, keterlambatan insentif, dan ketimpangan distribusi guru memperlemah dampaknya terhadap mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alawiyah. "Problematika Tata Kelola Guru Dalam Implementasi Undang-Undang Guru Dan Dosen." *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 9(1) (2018): 118–40.
- Andina, Arifa. "Problematika Seleksi Dan Rekrutmen Guru Pemerintah Di Indonesia." *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 12(1) (2021): 85–105.
- Ed, S. M. "Portofolio Demi Sertifikasi Guru, Harapan Atau Impian." *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 16(3) (T.T.): 250-264.
- Fauzi. "Problematika Kebijakan Linierisasi Dan Mutasi Guru Di Kabupaten Jember." *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam* 12(1) (2019): 39–58.
- Fitria. "Komparasi Sistem Pendidikan Finlandia Dan Singapura: Studi Dalam Meningkatkan Reputasi Sistem Pendidikan Di Indonesia." *Jurnal Genesis Indonesia* 3(1) (2024): 34–48.
- Marsila, Rahayu, Vreticia. "ANALISIS PERBANDINGAN SISTEM PENDIDIKAN DI INDONESIA, UNI EMIRAT ARAB, DAN SINGAPURA DALAM INOVASI PEMBELAJARAN SAINS." *TEACHING: Jurnal Inovasi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan* 5(1) (2025): 54–64.
- Mulia. "STRATEGI PENDIDIKAN SINGAPURA DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA BERKUALITAS." *Jurnal Media Akademik (JMA)* 12(1) (2024).
- Nurasiah. "Mutu Guru Di Negara Malaysia, Singapura, Thailand Dan Finlandia." *Edulead: Journal Of Education Management* 4(2) (2022): 15–34.
- Rofi'ah, Shobirin, Fadlillah, Farah, Wahyudi. "Analisis Kesiapan Guru Dalam Penerapan Kurikulum Merdeka Di Sekolah Menengah Pertama." *Journal Educatione* 1(2) (2024).
- Sa'Diyah. "Pendidikan Profesi Guru (PPG) Sebagai Upaya Peningkatan Profesional Guru." *Seri Publ. Pembelajaran* 1(1) (2023): 1–14.
- Salsabila, Amelia, Waruwu, Nurjayadi, Ridwan. "Studi Komparatif: Profesi Guru Di Singapura Dan Indonesia." *Jurnal Penelitian Inovatif* 5(1) (2025): 697–704.
- Setyawan. "PEMBANGUN GENERASI EMAS: PERAN PENDIDIKAN DALAM MEMBENTUK MASA DEPAN BANGSA." *Jurnal Pembelajaran, Kurikulum Dan Teknologi Pendidikan* 1(1) (2025): 1–9.

- Wagiran, Munadi, Fathudin. "Pengembangan Model Penguatan Soft Skills Dalam Mewujudkan Calon Guru Kejuruan Profesional Berkarakter." *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran* 44(1) (2014): 138500.
- Wang, Zhang, Sesunan, Yolanda. "Peran Teknologi Dalam Transformasi Pendidikan Di Indonesia." *Kemendikbud* 4(2) (2023): 1–7.
- Yuliani, Pratitis. "Minat Pada Profesi Guru, Semangat Kerja Dan Kreativitas Guru Taman Kanak-Kanak." *Jurnal Psikologi Tabularasa* 8(1) (2013).
- Yustitia, Dkk. "Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar Dalam Pembuatan Asesmen Berdiferensiasi Melalui Pelatihan Berbasis Praktik Kolaboratif." *Karunia: Jurnal Hasil Pengabdian Masyarakat Indonesia* 3(4) (2014): 201–11.