

Sistem Seleksi dan Penyiapan Guru dalam Mendukung Visi Indonesia Emas 2045: Analisis Komparatif Berbasis CIPP antara Indonesia dan New Zealand

Meisya Dwi Morlina* & Sri Marmoah

Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, FKIP, Universitas Sebelas Maret, Jalan Ir. Sutami 36A, Ketingan, Jebres, Surakarta, Jawa Tengah, 57126, Indonesia.

*Corresponding Author: meisyadwimorlina@student.uns.ac.id

Article History

Received : June 06th, 2026

Revised : June 27th, 2026

Accepted : July 17th, 2026

Abstract: Peningkatan kualitas guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mendukung terwujudnya Indonesia Emas 2045. Perbedaan sistem seleksi dan penyiapan guru di berbagai negara dapat memengaruhi kualitas tenaga pendidik yang dihasilkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membandingkan sistem seleksi dan penyiapan guru di Indonesia dan New Zealand serta mengkaji implikasinya terhadap kualitas guru menggunakan pendekatan CIPP (*Context, Input, Process, Product*). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kepustakaan (*library research*) melalui analisis berbagai literatur ilmiah dan dokumen yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa New Zealand memiliki sistem seleksi dan penyiapan guru yang lebih terstruktur dan terintegrasi dibandingkan Indonesia pada aspek context, input, process, dan product. Sistem tersebut berdampak pada kualitas lulusan yang lebih konsisten serta kesiapan profesional yang lebih baik. Disimpulkan bahwa integrasi antara seleksi awal dan proses pendidikan guru merupakan faktor penting dalam menghasilkan guru yang berkualitas sehingga penguatan sistem penyiapan guru di Indonesia perlu dilakukan secara lebih terstruktur.

Keywords: CIPP, kualitas guru, pendidikan komparatif, penyiapan guru, seleksi guru.

PENDAHULUAN

Visi Indonesia Emas 2045 merupakan arah pembangunan nasional yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045 yang disusun oleh Kementerian PPN/Bappenas untuk mewujudkan Indonesia sebagai negara yang bersatu, berdaulat, maju, dan berkelanjutan (Kementerian PPN/Bappenas, 2024). Dalam konteks tersebut, pendidikan memegang peranan penting sebagai fondasi utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktor kunci dalam keberhasilan pendidikan adalah kualitas guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran di kelas. Guru memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta membentuk kompetensi peserta didik yang sesuai dengan tuntutan abad ke-21. Dalam proses pembelajaran, guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong peserta didik untuk berpikir kritis, kreatif, dan mampu memecahkan masalah. Oleh karena itu, pembelajaran yang dirancang oleh guru perlu mengarah pada pengembangan kemampuan berpikir tingkat tinggi (*Higher Order*

Thinking Skills) agar peserta didik mampu menghadapi berbagai tantangan di masa depan (Muthmainnah et al., 2023).

Namun demikian, berbagai permasalahan masih ditemukan dalam sistem pendidikan di Indonesia, khususnya terkait dengan kualitas dan pemerataan kompetensi guru. Kompetensi guru di Indonesia masih menunjukkan berbagai permasalahan, baik dari aspek pedagogik maupun profesional. Hal ini tercermin dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang masih berada di bawah standar serta masih dominannya penggunaan pendekatan pembelajaran yang berpusat pada guru (*teacher-centered*) yang kurang mendukung pengembangan keterampilan berpikir kritis peserta didik. Selain itu, distribusi guru yang belum merata serta keterbatasan dalam penguasaan teknologi pembelajaran turut memperkuat kesenjangan kualitas pendidikan di berbagai daerah (Syaeckhan et al., 2025). Oleh karena itu, proses rekrutmen guru perlu dilakukan secara selektif dan sistematis karena berpengaruh langsung terhadap kualitas guru yang dihasilkan. Mekanisme seleksi yang tepat dapat memastikan bahwa calon guru yang diterima memiliki

kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran (Tsuroya, 2025).

Berbeda dengan Indonesia, beberapa negara menerapkan sistem seleksi dan penyiapan guru yang lebih terstruktur dan terintegrasi sejak tahap awal pendidikan. Salah satu contohnya adalah New Zealand, yang menerapkan *initial teacher education programme* sebagai jalur utama dalam mempersiapkan calon guru melalui lembaga yang terakreditasi (Education Workforce, 2026). Dalam sistem ini, calon guru telah melalui proses seleksi sejak awal dan mengikuti pendidikan yang dirancang secara khusus untuk profesi guru, sehingga kualitas lulusan lebih terkontrol dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Perbedaan sistem antara Indonesia dan New Zealand menunjukkan adanya variasi pendekatan dalam menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas. Sistem yang melakukan seleksi sejak awal dan terintegrasi dengan pendidikan profesi cenderung memiliki kontrol kualitas yang lebih kuat dibandingkan sistem yang memisahkan antara pendidikan akademik dan pendidikan profesi. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa pengelolaan rekrutmen dan seleksi guru yang baik berpengaruh terhadap kualitas dan profesionalitas guru yang dihasilkan (Utami et al., 2023). Oleh karena itu, diperlukan kajian komparatif untuk memahami perbedaan sistem tersebut secara lebih mendalam, khususnya dalam kaitannya dengan upaya peningkatan kualitas guru sebagai bagian dari strategi mewujudkan Indonesia Emas 2045.

Penelitian mengenai penyiapan dan kualitas guru telah banyak dilakukan. Revina et al. (2022) mengidentifikasi berbagai kendala sistemik dalam pengembangan profesional guru di Indonesia. Sementara itu, Coleman (2022) menunjukkan bahwa sistem pendidikan guru di New Zealand menekankan integrasi antara pembelajaran teoretis dan praktik mengajar untuk meningkatkan kesiapan lulusan. Selain itu, Starkey & Yates (2022) menyoroti pentingnya pengembangan kompetensi guru yang relevan dengan tuntutan pendidikan modern. Namun demikian, penelitian yang secara khusus membandingkan sistem seleksi dan penyiapan guru antara Indonesia dan New Zealand menggunakan pendekatan CIPP masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai karakteristik kedua sistem serta implikasinya terhadap kualitas guru.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan

membandingkan sistem seleksi serta penyiapan guru di Indonesia dan New Zealand menggunakan pendekatan CIPP (*Context, Input, Process, Product*), sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai karakteristik masing-masing sistem serta implikasinya terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi pustaka (*library research*). Studi pustaka merupakan metode penelitian yang memanfaatkan berbagai sumber pustaka sebagai sumber data utama dalam penelitian tanpa melakukan pengumpulan data langsung di lapangan (Zed, 2008). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membandingkan sistem seleksi serta penyiapan guru di Indonesia dan New Zealand menggunakan pendekatan CIPP (*Context, Input, Process, Product*). Model CIPP merupakan model evaluasi yang menganalisis suatu sistem berdasarkan aspek konteks (*context*), masukan (*input*), proses (*process*), dan hasil (*product*) untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai karakteristik suatu program atau sistem (Stufflebeam, 2007).

Populasi dalam penelitian ini meliputi berbagai literatur yang membahas sistem pendidikan guru, rekrutmen guru, pendidikan profesi guru, serta kebijakan pendidikan yang relevan dengan Indonesia dan New Zealand. Sampel penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan sumber data berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria yang digunakan meliputi: (1) membahas sistem pendidikan guru, rekrutmen, atau pendidikan profesi guru; (2) relevan dengan konteks Indonesia dan/atau New Zealand; (3) diterbitkan dalam rentang tahun 2021–2026; dan (4) berupa artikel ilmiah, laporan penelitian, dokumen kebijakan, maupun sumber resmi lainnya.

Prosedur penelitian dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu: (1) identifikasi masalah dan penentuan fokus penelitian; (2) penelusuran literatur melalui Google Scholar, *Directory of Open Access Journals* (DOAJ), Garuda, serta berbagai sumber resmi lainnya; (3) seleksi literatur berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan; (4) pengelompokan data sesuai aspek *Context, Input, Process*, dan *Product*; serta (5) analisis data dan penarikan kesimpulan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan mengidentifikasi, mengumpulkan, dan mengkaji berbagai literatur yang relevan dengan fokus penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sebagaimana dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1984, dalam Sugiyono, 2025: 321). Analisis dilakukan berdasarkan kerangka CIPP untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai perbedaan sistem seleksi dan penyiapan guru di Indonesia dan New Zealand serta implikasinya terhadap kualitas guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem penyiapan guru di Indonesia dan New Zealand memiliki karakteristik yang berbeda pada setiap aspek CIPP (*Context, Input, Process, Product*). Perbedaan tersebut mencakup konteks kebijakan pendidikan, mekanisme seleksi calon guru, proses pendidikan dan pelatihan guru, serta kualitas lulusan yang dihasilkan. Ringkasan hasil perbandingan sistem penyiapan guru di kedua negara disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Perbandingan Sistem Penyiapan Guru Indonesia dan New Zealand Berdasarkan CIPP

Aspek	Indonesia	New Zealand
Context	Masih menghadapi ketimpangan kualitas dan distribusi guru	Memiliki standar profesional dan kebijakan yang terstruktur
Input	Seleksi relatif terbuka dengan kualitas calon guru yang beragam	Seleksi ketat sejak tahap awal
Process	Pendidikan akademik dan profesi terpisah	Terintegrasi melalui ITE
Product	Kualitas lulusan bervariasi	Kualitas lulusan lebih konsisten

Sistem penyiapan guru di Indonesia dan New Zealand menunjukkan perbedaan mendasar dalam struktur, mekanisme seleksi, serta integrasi pendidikan profesi. Di Indonesia, jalur untuk menjadi guru umumnya diawali melalui pendidikan sarjana (S1) sesuai dengan ketentuan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik minimal S1 atau D4 (Republik Indonesia, 2005, Pasal 9) dari berbagai latar belakang keilmuan. Setelah menyelesaikan pendidikan akademik, calon guru diwajibkan memiliki sertifikat pendidik sebagai bentuk profesionalitas guru (Republik Indonesia, 2005, Pasal 8). Proses memperoleh sertifikat tersebut dilaksanakan melalui beberapa skema, seperti PPG Prajabatan dan PPG Dalam Jabatan (Tintingon et al., 2023).

Sistem ini memberikan fleksibilitas akses bagi lulusan dari berbagai bidang untuk menjadi guru. Namun demikian, fleksibilitas tersebut berdampak pada keberagaman kualitas calon guru yang masuk ke dalam sistem. Seleksi yang tidak dilakukan secara ketat sejak awal menyebabkan input calon guru menjadi tidak seragam, serta pemisahan antara pendidikan akademik dan pendidikan profesi berpotensi menimbulkan ketidaksinambungan antara penguasaan teori dan praktik pembelajaran. Kondisi ini menunjukkan bahwa permasalahan kualitas guru di Indonesia tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor sistemik dalam

pengelolaan pendidikan dan pengembangan profesional guru (Revina et al., 2022).

Berbeda dengan Indonesia, New Zealand menerapkan sistem penyiapan guru yang lebih terstruktur melalui *initial teacher education* (ITE). Program ini mengintegrasikan pembelajaran akademik dengan pengalaman praktik mengajar secara langsung di sekolah, sehingga calon guru tidak hanya memahami teori, tetapi juga mampu menerapkannya dalam konteks nyata pembelajaran. Selain itu, calon guru diwajibkan memenuhi standar profesional serta menunjukkan kesiapan (*readiness*) melalui tugas praktik mengajar yang dinilai oleh mentor di sekolah. Dengan demikian, sistem ini menghasilkan lulusan yang lebih siap menghadapi praktik pembelajaran di lapangan (Coleman, 2022).

Program *Initial Teacher Education* (ITE) di New Zealand diselenggarakan oleh lembaga yang telah terakreditasi dan dirancang secara khusus untuk mempersiapkan calon guru. Untuk menjadi guru yang memenuhi kualifikasi, calon pendidik diwajibkan menyelesaikan program ITE melalui penyelenggara yang diakui secara resmi (Education Workforce, 2026). Program ini memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi profesional yang diperlukan dalam praktik pembelajaran di kelas. Selain itu, pendidikan yang diberikan mengintegrasikan

pembelajaran teoretis dengan praktik mengajar secara langsung selama masa studi, sehingga kualitas lulusan lebih terkontrol dan sesuai dengan standar profesional yang ditetapkan (Coleman, 2022).

Pembahasan

1. Analisis Sistem Berdasarkan Pendekatan CIPP

Analisis sistem penyiapan guru di Indonesia dan New Zealand dalam penelitian ini menggunakan pendekatan CIPP (*Context, Input, Process, Product*) untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai karakteristik masing-masing sistem serta implikasinya terhadap kualitas guru.

Pada aspek konteks (*context*), perbedaan kondisi sistem pendidikan antara Indonesia dan New Zealand menunjukkan dasar yang kuat dalam membentuk karakteristik sistem penyiapan guru di masing-masing negara. Di Indonesia, permasalahan ketimpangan distribusi guru serta kekurangan tenaga pendidik di daerah terpencil masih menjadi tantangan utama dalam penyelenggaraan pendidikan (Nasir et al., 2020). Selain itu, kompetensi guru yang belum merata juga menunjukkan bahwa kualitas tenaga pendidik masih perlu ditingkatkan (Syaekhan et al., 2025). Permasalahan tersebut tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor sistemik dalam pengelolaan pendidikan dan pengembangan profesional guru yang belum berjalan secara optimal (Revina et al., 2022). Kondisi ini mengindikasikan bahwa kebutuhan terhadap sistem penyiapan guru yang lebih terstruktur dan terarah menjadi semakin mendesak.

Sementara itu, New Zealand memiliki konteks kebijakan pendidikan yang menempatkan profesi guru sebagai profesi strategis dengan standar kualitas yang tinggi. Hal ini tercermin dari adanya sistem yang mengharuskan calon guru menempuh pendidikan melalui *Initial Teacher Education* (ITE), diikuti dengan proses registrasi, sertifikasi, serta pemenuhan standar profesional yang ditetapkan oleh lembaga terkait (Education Workforce, 2026). Dengan demikian, sistem pendidikan guru di New Zealand dirancang secara terstruktur untuk menjaga kualitas dan profesionalisme guru secara berkelanjutan (Teaching Council of Aotearoa New Zealand, n.d.).

Pada aspek *input*, perbedaan terlihat dari mekanisme seleksi calon guru. Di Indonesia, calon guru umumnya berasal dari berbagai latar

belakang akademik tanpa adanya seleksi khusus sejak awal untuk memasuki profesi guru, sehingga kualitas input menjadi bervariasi (Republik Indonesia, 2005). Kondisi ini berimplikasi pada heterogenitas kompetensi calon guru yang mengikuti proses pendidikan. Selain itu, implementasi manajemen tenaga pendidik yang seharusnya berbasis sistem merit masih menghadapi berbagai tantangan, seperti intervensi politik dan kurangnya objektivitas dalam penilaian kualifikasi dan kompetensi. Hal tersebut menyebabkan kualitas sumber daya guru belum sepenuhnya terkontrol secara optimal (Herlina et al., 2025).

Sebaliknya, New Zealand menerapkan mekanisme seleksi yang lebih ketat sebelum calon guru memasuki program *Initial Teacher Education* (ITE). Seleksi ini tidak hanya mempertimbangkan aspek akademik, tetapi juga kesiapan profesional dan kemampuan komunikasi yang relevan dengan profesi pendidik. Dengan adanya proses seleksi sejak awal, hanya individu yang memenuhi standar tertentu yang dapat melanjutkan ke tahap pendidikan guru. Hal ini menjadikan kualitas input calon guru di New Zealand relatif lebih terkontrol dan konsisten sejak tahap awal pendidikan (Education Workforce, 2026).

Pada aspek proses (*process*), perbedaan sistem penyiapan guru antara Indonesia dan New Zealand terlihat dari tingkat integrasi antara pembelajaran teoretis dan praktik mengajar. Di Indonesia, sistem penyiapan guru cenderung memisahkan antara pendidikan akademik dan pendidikan profesi melalui program Pendidikan Profesi Guru (PPG) (Republik Indonesia, 2005). Pemisahan ini berpotensi mengurangi kesinambungan antara penguasaan teori dan praktik pembelajaran di lapangan (Revina et al., 2022). Meskipun demikian, program PPG Prajabatan telah memberikan kontribusi dalam meningkatkan kompetensi mengajar calon guru, seperti kemampuan perencanaan pembelajaran, manajemen kelas, serta kepercayaan diri dalam mengajar (Kurniadi, 2025).

New Zealand menerapkan sistem yang lebih terintegrasi melalui program *Initial Teacher Education* (ITE), yang menggabungkan pembelajaran teoretis dengan praktik mengajar secara langsung selama masa pendidikan (Education Workforce, 2026). Integrasi ini memungkinkan calon guru untuk mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan dan kontekstual melalui pengalaman langsung di lingkungan sekolah.

Selain itu, proses pendidikan guru di New Zealand juga menekankan pengembangan kompetensi profesional yang relevan dengan kebutuhan pendidikan modern, termasuk kemampuan adaptasi terhadap pembelajaran berbasis teknologi (Starkey & Yates, 2022). Dengan demikian, sistem yang terintegrasi tersebut memberikan peluang yang lebih besar bagi calon guru untuk mencapai kesiapan profesional secara lebih optimal.

Pada aspek produk (*product*), perbedaan sistem penyiapan guru antara Indonesia dan New Zealand menghasilkan kualitas lulusan yang berbeda. Di Indonesia, kualitas guru masih menunjukkan variasi yang cukup tinggi, baik dalam aspek pedagogik maupun profesional (Syaekhan et al., 2025). Hal ini mengindikasikan bahwa sistem penyiapan guru belum sepenuhnya mampu menghasilkan lulusan dengan standar kompetensi yang seragam. Kondisi tersebut berkaitan dengan mekanisme seleksi yang belum optimal sejak tahap awal serta proses pendidikan yang belum sepenuhnya terintegrasi, sehingga berdampak pada ketidakkonsistenan kualitas guru yang dihasilkan (Revina et al., 2022).

Pada New Zealand, sistem seleksi dan penyiapan guru yang dilakukan secara terstruktur dan terintegrasi sejak awal mampu menghasilkan lulusan dengan kualitas yang lebih konsisten. Melalui program *Initial Teacher Education* (ITE) yang terstandar serta adanya proses registrasi dan sertifikasi profesi, calon guru dipersiapkan secara sistematis untuk memenuhi standar profesional yang ditetapkan (Education Workforce, 2026). Dengan demikian, integrasi antara seleksi awal dan proses pendidikan menjadi faktor penting dalam menghasilkan guru yang berkualitas dan siap secara profesional (Coleman, 2022).

2. Perbandingan dan Implikasi terhadap Kualitas Guru

Perbandingan antara sistem penyiapan guru di Indonesia dan New Zealand menunjukkan adanya perbedaan mendasar dalam pendekatan yang digunakan untuk menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas. Indonesia cenderung menerapkan sistem yang lebih fleksibel dengan akses terbuka bagi berbagai latar belakang akademik, namun memiliki kelemahan dalam pengendalian kualitas sejak tahap awal (Revina et al., 2022). Sementara itu, New Zealand menerapkan sistem penyiapan guru yang terstruktur dan terintegrasi melalui program *Initial Teacher Education* (ITE) serta didukung oleh sistem pendidikan yang menekankan kualitas dan

profesionalisme guru, sehingga kualitas calon guru dapat dijaga secara lebih konsisten (Education Workforce, 2026; Saputra et al., 2024).

Perbedaan ini menunjukkan bahwa seleksi awal memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas guru yang dihasilkan. Sistem yang melakukan penyaringan sejak awal dan mengintegrasikan pendidikan akademik dengan pendidikan profesi cenderung memiliki kontrol kualitas yang lebih kuat. Sebaliknya, sistem yang memisahkan kedua tahap tersebut berpotensi menghasilkan variasi kualitas yang lebih besar.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa Indonesia perlu melakukan penguatan pada sistem seleksi dan penyiapan guru. Upaya yang dapat dilakukan antara lain memperketat seleksi calon guru sejak awal, meningkatkan integrasi antara pendidikan akademik dan pendidikan profesi, serta memperkuat standar lembaga penyelenggara pendidikan guru. Selain itu, kualitas guru sebagai tenaga profesional juga mencakup kemampuan mendidik, membimbing, dan mengembangkan potensi peserta didik secara menyeluruh (Munawir et al., 2022).

Namun demikian, penerapan sistem dari negara lain tidak dapat dilakukan secara langsung tanpa penyesuaian. Diperlukan pendekatan adaptif yang mempertimbangkan kondisi sosial, budaya, serta kebijakan pendidikan di Indonesia. Dengan demikian, perbaikan sistem penyiapan guru diharapkan dapat berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan serta mendukung terwujudnya Indonesia Emas 2045.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan pendekatan CIPP (*Context, Input, Process, Product*), dapat disimpulkan bahwa sistem penyiapan guru di Indonesia dan New Zealand memiliki karakteristik yang berbeda pada setiap aspeknya. Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan dalam aspek *context*, *input*, dan *process*, seperti sistem seleksi yang belum optimal serta pemisahan antara pendidikan akademik dan pendidikan profesi, yang berdampak pada variasi kualitas guru yang dihasilkan. Sementara itu, New Zealand menunjukkan sistem yang lebih terstruktur dan terintegrasi sejak tahap awal, sehingga mampu menghasilkan kualitas guru yang lebih konsisten. Selanjutnya, hasil perbandingan menunjukkan bahwa perbedaan pendekatan dalam sistem

penyiapan guru berpengaruh langsung terhadap kualitas lulusan. Sistem yang menerapkan seleksi ketat sejak awal dan mengintegrasikan proses pendidikan cenderung memiliki kontrol kualitas yang lebih kuat dibandingkan sistem yang bersifat lebih terbuka dan terpisah. Dengan demikian, implikasi dari penelitian ini menegaskan bahwa penguatan sistem seleksi dan integrasi pendidikan guru menjadi faktor kunci dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Temuan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengambil kebijakan dalam merancang sistem seleksi dan penyiapan guru yang lebih terintegrasi guna mendukung terwujudnya sumber daya manusia unggul menuju Indonesia Emas 2045.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, masukan, dan bantuan dalam proses penyusunan artikel ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- Coleman, C. (2022). Ready or Not? Problematising the Concept of Graduate Teacher Readiness in Aotearoa New Zealand. *New Zealand Journal of Teachers' Work*, 19(2), 119–136. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1372157.pdf>
- Education Workforce. (2026). *Study options to become a teacher*. Education Workforce. <https://workforce.education.govt.nz/becoming-teacher-new-zealand/pathways-becoming-teacher/study-options-become-teacher>
- Herlina, H., Hafid, H., Hanif, H., Tri, T., Kasmal, K., Sulfi, S., Imanuel, I., & Komariyah, L. (2025). Promosi, mutasi, dan rotasi guru di Indonesia. *Jurnal Basataka (JBT)*, 8(2), 1332–1341. <https://jurnal.pbsi.uniba-bpn.ac.id/index.php/BASATAKA/article/view/1093>
- Kementerian PPN/Bappenas. (2024). *Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045*. <https://indonesia2045.go.id/>
- Kurniadi, T. (2025). Enhancing Teacher Quality in Indonesia: A Systematic Literature Review of the PPG Prajabatan Program Perspectives. *Langue (Journal of Language and Education)*, 3(2), 121–127. <https://online-journal.unja.ac.id/langue/article/view/43683>
- Munawir, M., Salsabila, Z. P., & Nisa, N. R. (2022). Tugas, fungsi dan peran guru profesional. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(1), 8–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.29303/jipp.v7i1.327>
- Muthmainnah, A., Pertiwi, A. D., & Rustini, T. (2023). Peran Guru Dalam Mengembangkan Keterampilan Abad 21 Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(4), 41–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.7677116>
- Nasir, N., Mujiati, M., Said, H., Pujiyati, W., & Adam. (2020). Pengelolaan tenaga pendidik (guru) di rural area. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 20(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.30651/didaktis.v20i1.4383>
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Database Peraturan JDIH BPK. <https://peraturan.bpk.go.id/Download/29906/UU%20Nomor%2014%20Tahun%202005.pdf>
- Revina, S., Pramana, R. P., Fillaili, R., & Suryadarma, D. (2022). *Systemic Constraints Facing Teacher Professional Development in a Middle-Income Country: Indonesia's Experience Over Four Decades*. <https://doi.org/https://doi.org/10.25446/oxford.21107782.v1>
- Saputra, A., Fitri, N., Ananda, A., Rusdinal, R., & Gistituati, N. (2024). Analysis of Education Programs in New Zealand. *Journal of Vocational Education and Information Technology (JVEIT)*, 5(2), 83–87. <https://doi.org/10.56667/jveit.v5i2.1428>
- Starkey, L., & Yates, A. (2022). Do digital competence frameworks align with preparing beginning teachers for digitally infused contexts? An evaluation from a New Zealand perspective. *European Journal of Teacher Education*, 45(4), 476–492. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/02619768.2021.1975109>
- Stufflebeam, D. L. (2007). *CIPP evaluation model checklist*.

- https://www.betterevaluation.org/sites/default/files/Stufflebeam_CIPP.pdf
- Sugiyono. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.; 2nd ed., Vol. 7). Alfabeta.
- Syaekhan, F., Pahlevi, M. S. R., Fathurrahman, M., & Fauzi, H. (2025). Problem Pendidikan Di Indonesia: Analisis Fenomena Guru Tanpa Kompetensi. *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(3), 1158–1170. <https://doi.org/https://doi.org/10.61104/jq.v3i3.1945>
- Teaching Council of Aotearoa New Zealand. (n.d.). *Teaching in Aotearoa: A career that makes a difference*. Retrieved April 20, 2026, from <https://teachingcouncil.nz/en/become-a-teacher/based-in-aotearoa-new-zealand/teaching-in-aotearoa-a-career-that-makes-a-difference>
- Tintingon, J. Y., Usuh, E. J., & Sumual, T. E. M. (2023). Pengembangan sumber daya pendidik melalui peningkatan kualitas pendidikan profesi guru prajabatan di indonesia. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 9(1), 85–94. <https://doi.org/https://doi.org/10.19109/eli-dare.v9i1.16928>
- Tsuroya, N. I. (2025). DAMPAK TEKNIK REKRUTMEN TERHADAP KUALITAS GURU DI SEKOLAH PEDESAAN. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(4), 793–806. <https://doi.org/https://doi.org/10.23969/jp.v10i4.35251>
- Utami, K., Nur, L., & Rusmana, N. (2023). Hubungan Manajemen Rekrutmen dan Seleksi Guru Pembimbing Khusus (GPK) terhadap Keberhasilan Pendidikan Inklusi di Sekolah Dasar:- *JPI (Jurnal Pendidikan Inklusi)*, 7(2), 103–115. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/inklusi.v7n2.p103-115>
- Zed, M. (2008). *Metode penelitian kepustakaan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.