

KEBIJAKAN PENGELOLAAN GURU SEKOLAH DASAR

Arina dengan munthe*¹

Fina safitri nasution ²

Maulana yontino ³

Renilda putri ⁴

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Sumatra Utara

*e-mail: munthearin@gmail.com ¹, finanasution1012@gmail.com ², maulanayontino9@gmail.com ³

renildaputri38@gmail.com ⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengelolaan guru di Sekolah Dasar 010114 Pulo Rakyat Pekan. Jenis penelitian deskriptif kualitatif. Perencanaan kebutuhan guru sudah dilakukan dengan menganalisis kekurangan guru, dengan melibatkan dewan guru saja. Rekrutmen tidak bisa dilakukan secara prosedur Pembinaan dan pengembangan sudah dilakukan walaupun sifatnya masih sederhana. Pemotivasian secara positif belum ada yang dilakukan, hanya diperlukan untuk selalu bersemangat dalam menjalankan tugas. Perpindahan (mutasi) sudah dilakukan yang sifatnya rolling tugas mengajar. Pengawasan dan penilaian sudah dilakukan dengan cara catatan harian dan supervisi kelas. Pemberhentian sudah dilakukan terutama bagi PNS yang telah memasuki masa pensiun dan bagi tenaga honorer yang mengundurkan diri. Serta hambatan hambatan dalam penerapan kebijakan pendidikan dan bagaimana pengelolaan guru dalam pengelolaan belajar mengajar di sekolah.

Kata kunci: guru, kebijakan, pengelolaan

Abstract

This research aims to describe teacher management at Primary School 010114 Pulo Rakyat Pekan. Type of qualitative descriptive research. Planning for teacher needs has been carried out by analyzing teacher shortages, involving only the teacher council. Recruitment cannot be carried out procedurally. Guidance and development have been carried out even though the nature is still simple. Positive motivation has not yet been carried out, it is only necessary to always be enthusiastic in carrying out the task. Transfers (mutations) have been carried out which are in the nature of rolling teaching duties. Supervision and assessment have been carried out by means of daily notes and class supervision. Dismissals have been carried out, especially for civil servants who have entered retirement and for honorary workers who have resigned. As well as obstacles in implementing education policies and how teachers manage teaching and learning in schools.

Keywords: teachers, policy, management

PENDAHULUAN

Kebijakan pengelolaan guru di Indonesia tidak bisa dilepaskan dari strategi pencapaian tujuan penyelenggaraan pendidikan nasional. Pasal 3 UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas), menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional itulah, negara merumuskan desain kebijakan pendidikan nasional dengan menetapkan delapan Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang tertuang dalam PP Nomor 19 Tahun 2005. SNP adalah suatu kriteria atau standar minimal terkait pelaksanaan sistem pendidikan yang ada di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Fungsi dari SNP adalah sebagai dasar dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan untuk mewujudkan pendidikan nasional yang berkualitas, sedangkan tujuan utama dari SNP adalah untuk menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, membentuk karakter dan peradaban bangsa yang bermartabat. Dari delapan SNP tersebut, yang terkait dengan pengelolaan guru adalah standar pengelolaan serta standar pendidik dan tenaga kependidikan. Standar pengelolaan mencakup standar pengelolaan oleh satuan pendidikan, standar pengelolaan oleh pemerintah daerah, dan standar pengelolaan oleh pemerintah (pusat). Sementara, yang terkait dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan disebutkan bahwa tenaga pendidik atau guru harus mempunyai kualifikasi

akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat rohani dan jasmani, serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

METODE

Pada penelitian ini, penelitian yang dilakukan oleh para peneliti merupakan penelitian kualitatif. Yang mana penelitian kualitatif adalah suatu riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Yang dimana penelitian kualitatif ini lebih menonjolkan proses dan makna. Dalam pengumpulan data penelitian ini, teknik yang digunakan oleh peneliti pada penelitian kualitatif tidak jauh dari wawancara, observasi dan studi literatur.

1. Wawancara merupakan metode yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada narasumber terkait.
2. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati objek penelitian yang dikumpulkan dalam catatan atau alat rekam, yang dimana observasi ini memiliki tiga jenis, yaitu tipe partisipatif, terstruktur atau terencana, dan juga tidak terstruktur.
3. Studi literatur adalah salah satu teknik pengumpulan data yang sering digunakan yang dimana studi literatur ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang sesuai dengan topik yang diteliti, baik itu dari buku, artikel ilmiah ataupun sumber referensi lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Pengelolaan Guru

Kata pengelolaan berasal dari kata dasar “kelola” dan merupakan terjemahan dari kata manajemen (Bahasa Inggris). Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan pengelolaan dalam empat pengertian, yaitu: (1) Pengelolaan adalah proses atau cara perbuatan mengelola; (2) Pengelolaan adalah proses melakukan kegiatan tertentu dengan menggerakkan tenaga orang lain; (3) Pengelolaan adalah proses yang membantu merumuskan kebijakan dan tujuan organisasi; dan (4) Pengelolaan adalah proses yang memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan dan pencapaian tujuan.

Beberapa pakar mempunyai rumusan tersendiri tentang konsep pengelolaan. Prajudi Atmosudirjo (1982) mendefinisikan pengelolaan sebagai pengendalian dan pemanfaatan semua faktor sumber daya yang menurut suatu perencanaan diperlukan untuk penyelesaian suatu tujuan kerja tertentu. Andrew F. Sikul mendefinisikan pengelolaan sebagai serangkaian aktivitas koordinasi yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, penempatan, serta pengambilan keputusan untuk menghasilkan suatu produk dan jasa yang efektif dan efisien (Saifuddin, 2018: 54).

Sementara, Purwanto (2009) menyebut pengelolaan sebagai serangkaian kegiatan untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu dengan menggunakan orang-orang sebagai pelakunya. Dari beberapa definisi tentang pengelolaan di atas, setidaknya terdapat empat hal dalam pengelolaan, yaitu: (1) Adanya proses kegiatan yang mesti dilakukan; (2) Kegiatan tersebut berupa serangkaian kegiatan; (3) Ada sumber daya, sarana, dan prasarana untuk mendukung kegiatan; dan (4) Ada sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan berbagai hal yang menjadi perhatian di atas, pengelolaan bisa didefinisikan sebagai proses kegiatan yang berupa serangkaian kegiatan dengan cara atau strategi yang didukung oleh sarana, prasarana, dan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu. Terkait dengan pengelolaan guru, bisa dinyatakan bahwa pengelolaan guru adalah serangkaian kegiatan pengelolaan guru sebagai tenaga profesional dan untuk bisa menjadi tenaga profesional guna terwujudnya tujuan penyelenggaraan pendidikan nasional.

Ruang Lingkup Pengelolaan Guru dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Oleh karena pengelolaan guru merupakan serangkaian kegiatan pengelolaan guru sebagai tenaga profesional dan untuk menjadi tenaga profesional, terdapat ruang lingkup pengelolaan guru dalam UU Guru dan Dosen, yaitu sebagai berikut: 1) Sertifikasi pendidik (Pasal 1 ayat (11)). 2) Pemberdayaan profesi guru (Pasal 7 ayat (2)). 3) Peningkatan kualifikasi akademik (Pasal 13). 4) Penyediaan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik (Pasal 13). 5) Pemberian hak-hak guru sebagai tenaga pendidik profesional (Pasal 14), antara lain: - penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, - memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas, serta - pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya. 6) Pemberian tunjangan profesi bagi guru bersertifikat (Pasal 16). 7) Pemberian tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional (Pasal 17). 8) Pemberian tunjangan khusus bagi guru bertugas di daerah khusus (Pasal 18). 9) Pengembangan sistem pendidikan guru ikatan dinas berasrama di lembaga pendidikan tenaga kependidikan (Pasal 23 ayat (1)). 10) Kurikulum pendidikan guru untuk pengembangan kompetensi guru (Pasal 23 ayat (2)). 11) Pemenuhan

kebutuhan guru (Pasal 24). 12) Pengangkatan dan penempatan guru dilakukan secara objektif dan transparan sesuai (Pasal 25). 13) Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier (Pasal 32).

Guru profesional adalah guru yang wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional sesuai Pasal 8 UU Guru dan Dosen.

Identifikasi Permasalahan Pasca Implementasi Kebijakan

Kebijakan pengelolaan guru adalah bagian dari strategi pencapaian tujuan penyelenggaraan pendidikan nasional. Oleh karena itu, keberhasilan dalam implementasi kebijakan tersebut menjadi sangat penting. Akan tetapi, dalam implementasinya, terdapat sejumlah permasalahan dalam pengelolaan guru nasional yang berpotensi tidak tercapainya tujuan kebijakan yang meliputi hal-hal berikut:

Jumlah Guru Bersertifikat Pendidik Sertifikat pendidik adalah bukti profesionalitas seorang guru profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi menjadi persoalan yang sangat penting dalam pengelolaan guru. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru yang telah memenuhi standar profesional guru dalam rangka meningkatkan mutu guru (Latiana, 2016: 2-3).

Dari data yang diperoleh dari Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, sejak diundangkannya UU Guru dan Dosen sampai tahun 2019, dari keseluruhan jumlah guru yaitu 2.698.612 guru, sebanyak 1.144.544 guru sudah bersertifikat atau 42,4% yang terdiri dari guru PNS (958.575) dan guru bukan PNS (185.969). Untuk guru PNS sendiri, dari jumlah 1.183.606 guru, yang belum sertifikasi mencapai 225.031 guru atau sekitar 19%. Kondisi yang kontras terjadi pada guru bukan PNS. Dari 1.515.006 guru, yang belum sertifikasi mencapai 1.329.037 guru atau mencapai 87,7% belum tersertifikasi. Angka-angka pada Tabel 3 menggambarkan adanya ketimpangan jumlah guru tersertifikasi antara guru PNS dan bukan PNS. Dari jumlah guru bukan PNS yang mengajar di sekolah negeri sebanyak 765.899, terdapat 690.438 guru (90%) yang sudah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S-1). Akan tetapi, hanya sekitar 2,4% atau 18.008 yang sudah memiliki sertifikat pendidik

Belum Terpenuhinya Kebutuhan Guru Secara Nasional Pasal 24 ayat (1), (2), dan (3) UU Guru dan Dosen mengatur bahwa pemenuhan kebutuhan guru ada pada pemerintah pusat, provinsi, dan kabupaten/kota sesuai dengan kewenangan dan lingkupnya masing-masing. Permasalahan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan guru setidaknya bersumber pada tiga hal yaitu ketidaksesuaian kualifikasi guru dengan kualifikasi pelamar, formasi tidak sesuai dengan kebutuhan, dan mutasi guru yang tidak didasarkan pada kualifikasi guru. Persoalan Kualitas Guru Selain persoalan jumlah guru yang belum sertifikasi dan belum terpenuhinya kebutuhan guru secara nasional, terdapat juga persoalan kualitas guru.

Persoalan ini meliputi kurangnya penguasaan materi ajar, metode belajar, pengelolaan kelas, dan tugas bimbingan. Selain itu, persoalan ini juga menyangkut kualitas guru yang sudah lulus sertifikasi namun belum sesuai SNP, misalnya tidak menguasai teknologi informasi dan komunikasi, komputer, media pembelajaran, teknologi pembelajaran, dan kemampuan membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) (Faqih, 2019). Persoalan Pembagian Kewenangan Pusat dan Daerah Belum meratanya jumlah guru di beberapa daerah di Indonesia yang sulit ditangani karena adanya ketentuan pembagian kewenangan pengelolaan pendidikan dalam UU Pemerintahan Daerah.

Berdasarkan UU Pemerintahan Daerah, kewenangan pengangkatan dan redistribusi guru ada pada pemerintah daerah sehingga pemerintah pusat tidak dapat secara langsung melakukan redistribusi guru. Kekurangan guru di sekolah negeri berjumlah 888.854 orang yang disebabkan oleh jumlah rekrutmen guru yang lebih kecil dari jumlah guru yang pensiun. Hal ini memicu pengangkatan guru honorer yang di kemudian hari justru menuai permasalahan. Hal lain menyangkut pembagian kewenangan adalah dalam hal pembinaan karir guru. Kewenangan pembinaan karir guru ada pada pemerintah pusat sehingga pemerintah daerah belum dapat mengalokasikan dana untuk pembinaan karir dan beban pemerintah pusat menjadi terlalu besar. Tidak Adanya Alokasi Anggaran untuk Peningkatan Kualifikasi Akademik Postur anggaran fungsi pendidikan pada APBN 2019 untuk transfer daerah memperlihatkan bahwa dari Rp308,38 triliun, sekitar Rp117,47 triliun dialokasikan untuk DAK Non-Fisik yang meliputi BOS Reguler, BOS Afirmasi, BOS Kinerja, BOP PAUD, tunjangan profesi, tunjangan khusus guru, dan tambahan penghasilan guru. Sementara, alokasi anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik tidak ada.

Padahal, dalam UU Guru dan Dosen Pasal 13 ayat (1) dinyatakan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik bagi guru dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Bahkan, UU ini mengamanatkan substansi anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dibuat peraturan pemerintah. PP Nomor 74 Tahun 2008, mencantumkan ketentuan tersebut, tetapi disayangkan tidak dicantumkan kembali dalam PP Nomor 19 Tahun 2017. Masih Rendahnya Penghasilan Guru Honorer Dari data Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan Kemendikbud terkait jumlah guru honorer di sekolah negeri sebanyak

765.899 guru, hanya 18.008 (2,4%) yang sudah bersertifikat. Ini artinya, sebanyak 747.891 atau 97,6% yang belum bersertifikat. Jumlah ini berkorelasi dengan masih banyaknya guru honorer yang belum mendapatkan tunjangan profesi sebagai hak atas perolehan sertifikat pendidik. Dari jumlah guru honorer belum bersertifikat, sekitar 13% guru honorer mendapatkan honor Rp300.000/bulan.

Beban Kerja Guru Pasal 35 ayat (1) mengatur beban kerja guru yang mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Frase “melaksanakan tugas tambahan” inilah yang membuka peluang untuk guru melaksanakan kewajibannya sebagai guru. Misalnya, guru tidak hanya mengajar di kelas dan memberikan nilai tetapi juga melakukan observasi terhadap peserta didik serta melakukan pengembangan media pembelajaran. Sebagian besar hal tersebut bersifat administratif sehingga menyulitkan guru. Diperlukan kompetensi guru yang tinggi untuk melaksanakan seluruh tuntutan tersebut.

Hasil penelitian

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah SD ibu Ariani S.Pd

Kebijakan yang dilakukan sekolah dalam pengelolaan guru dan sistem perekrutan guru SDN 010114 Pulau Rakyat Pekan

Yang pertama mengenai kebijakan yang dilakukan sekolah tentang pengelola guru dan sistem perekrutan guru, dari pemaparan narasumber menyebutkan Aspek pembinaan yang dilakukan pada guru merujuk pada beban kerja guru seperti tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, Pasal 52, Ayat 1 dan 2, mencakup kegiatan pokok: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Adapun bentuk pembinaan yang dapat dilakukan adalah: studi lanjut (pendidikan), Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah maupun dengan guru, diantara dewan guru tidak ada masa kerja yang dibawah 10 tahun. Bahkan ada yang mempunyai masa kerja 30 tahun keatas, tetapi mereka tidak pernah mendapatkan pelatihan, baik ditingkat kecamatan, Kabupaten, Provinsi apalagi tingkat Nasional. Hanya pada pendidikan latihan profesi guru yang sering di sebut dengan PLPG yang dilaksanakan oleh LPMP Provinsi, yang sifatnya wajib bagi guru yang ingin mendapatkan sertifikat pendidik. Kesemuanya sudah mengikuti pelatihan itu, pelatihan itu dilaksanakan selama 10 hari. Pada awalnya untuk mendapatkan sertifikat pendidik dengan system Potofolio bagi yang tidak lulus baru mengikuti PLPG, setelah tahun 2010 sistem portofolio ditiadakan, kesemuanya harus mengikuti kegiatan PLPG. Kebijakan yang dilakukan sekolah dalam pengelolaan guru adalah, seorang guru harus dapat bertanggung jawab dengan pekerjaannya, disiplin dan mematuhi segala peraturan yang ditetapkan sekolah dan dapat bekerjasama dengan sesama teman sejawat dan berakhlak baik.

Kebijakan yang dibuat sekolah untuk guru dalam kegiatan belajar mengajar di UPTD SDN 010114 Pulau Rakyat Pekan

Pemaparan dari Kepala sekolah :Kebijakan yang dibuat sekolah untuk guru dalam kegiatan belajar mengajar para siswa adalah sekolah akan memfasilitasi kebutuhan guru dalam kegiatan belajar dan mengajar bersama dengan murid – murid dan sarana dan prasarana dalam menunjang pengelolaan kelas dan memberikan supervisi kepada guru setiap satu minggu sekali. SDN 010114 Pulau rakyat pekan pembinaan kebijakan terhadap guru tentunya dilakukan secara terus menerus, hal ini dilakukan bukan saja dari kepala sekolah, tetapi juga dari dinas pendidikan kabupaten, unit pengelola teknis dinas pendidikan kecamatan (UPT) Disdik dan pengawas. Kepala Dinas pendidikan melakukan pembinaan secara berkala setiap 1 tahun sekali. Kepala UPT disdik melakukan setiap tiga bulan sekali, sedangkan pengawas melakukan pembinaannya setiap satu bulan satu kali, begitu juga kepala sekolah juga setiap satu bulan sekali, ini semua terdokumentasi pada buku pembinaan.

Hambatan Hambatan dalam penerapan kebijakan pengelolaan guru SDN 010114 Pulau Rakyat Pekan

Hambatan - hambatan dalam penerapan kebijakan dalam pengelolaan guru yaitu, terdapat beberapa fasilitas penunjang kegiatan belajar mengajar yang belum terpenuhi dikarenakan keterbatasan dana yang ada, terkadang terjadi misspersepsi antara guru dan kepala sekolah. Dan masih banyak guru guru belum melaksanakan penilaian secara rutin dan sistematis sehingga penilaian ini belum dilakukan secara maksimal, sesuai dengan acuan yang ada. Juga perbaikan dan

KESIMPULAN

Pengelolaan guru yang bagus akan mendapatkan kualitas pendidikan yang hebat dimana kualitas yang menjadi acuan kebutuhan berakibatkan harapan dari pengguna untuk bisa dilaksanakan dan pelanggan mempunyai harapandengan hasil yang kita inginkan agar tercapai suatu kualitas yang bagus dari sebuah lembaga atau tempat pendidikan dapat dilakukan secara uji kelayakan, diawali dengan membangun fasilitas-fasilitas pendukung, tenaga-tenaga yang profesional, kultural kelompok yang aman, pemimpin yang hebat atau kredibel, penerapan pendidikan financial yang terbuka.

DAFTAR PUSTAKA

- Herlina, F., Marsidin, S., & Sabandi, A. (2020). Kebijakan Standar Pengelolaan di Sekolah Dasar. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 164–169. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i2.127>
- Ruhim. (2016). Pengelolaan guru SD. *Manajer Pendidikan*, 10, no. 2, 171–178.
- Widiarto, A. (2020). Analisis Kebijakan Pengelolaan Guru di Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 11(1), 89–103. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v11i1.1525>