

ISU-ISU KRITIS PENGELOLAAN GURU

Septy Achyanadia

Program Studi Teknologi Pendidikan
Universitas Ibn Khaldun Bogor
Jl. KH. Sholeh Iskandar Km. 2 Kd. Badak, Bogor
septy.achyanadia@uika-bogor.ac.id

Abstrak: Artikel ini merupakan hasil kajian terkait isu-isu pendidikan khususnya dalam pengelolaan guru di Indonesia. Guru memiliki peran penting dalam kemajuan pendidikan. Diperlukan upaya yang efektif dalam mengembangkan pengelolaan guru. Pengelolaan guru dalam artikel ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Kata Kunci: *Pengelolaan Guru*

1. PENDAHULUAN

Guru merupakan ujung tombak kemajuan kualitas pendidikan di Indonesia. Indonesia merupakan bangsa yang besar dengan sumber daya manusia melimpah. Melalui pendidikan yang berkualitas semestinya dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas pula untuk meningkatkan pembangunan di Indonesia. Dengan demikian pendidikan yang berkualitas, salah satunya ditentukan oleh kualitas guru.

Indonesia memiliki cita-cita yang mulia seperti yang tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 bahwa salah satu cita-cita bangsa Indonesia yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Cita-cita tersebut akan terwujud melalui pendidikan yang berkualitas, lagi-lagi guru yang menjadi penentu keberhasilan mencapai cita-cita tersebut. Oleh karena itu pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional membentuk badan khusus yang menangani hal tersebut yaitu membangun Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada tahun 2004, yang digunakan pemerintah untuk meningkatkan Pengelolaan dan kualitas guru.

Guru merupakan salah satu tenaga profesional di bidang pendidikan. Peran guru amat penting dalam dunia pendidikan, maka diperlukan adanya Pengelolaan guru yang efektif dan efisien. Hal-hal yang mendasari keharusan membangun Pengelolaan guru yang efektif menurut World Bank yaitu:

- a. Membangun tenaga pendidik yang berkualitas tinggi serta tersebar merata secara efisien merupakan hal yang penting bagi suksesnya sistem pendidikan.
- b. Pengelolaan guru yang efektif penting dari segi finansial.

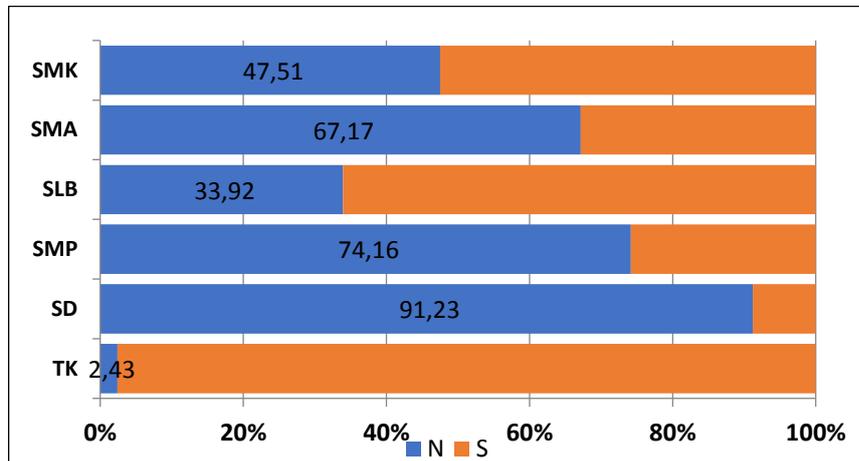
- c. Jumlah guru yang besar menjadikan Pengelolaan guru di Indonesia merupakan tantangan yang sangat besar
- d. Sebagai bagian dari proses desentralisasi yang mulai pada tahun 2001, sebagian besar tanggung jawab pengangkatan dan penempatan guru dialihkan dari pemerintah pusat ke kabupaten/kota.
- e. Kuota jumlah pegawai yang bisa diangkat kabupaten/kota ditetapkan oleh BKN.
- f. Indonesia memulai reformasi guru besar-besaran dengan diberlakukannya UU Guru (UU No. 14) tahun 2005.
- g. Biaya pengangkatan dan gaji guru akan meningkat secara signifikan
- h. Biaya untuk pemberian tunjangan profesional guru akan meningkat seiring dengan naiknya jumlah guru yang tersertifikasi.
- i. Implikasi finansial besar-besaran akibat sertifikasi guru mengundang kekhawatiran atas efisiensi pengangkatan dan penempatan guru
- j. Meskipun hasil pembelajaran siswa meningkat, pencapaian siswa Indonesia masih rendah jika dilihat dari hasil ujian yang terstandarisasi secara internasional
- k. STR Indonesia, baik pada pendidikan dasar maupun menengah, sangat rendah dibanding dengan negara-negara tetangga dan negara-negara berkembang lainnya.
- l. Dalam tes Program for International Student Assessment (PISA) tahun 2006, Indonesia berhasil meningkatkan skor matematikanya secara substansial menjadi 391 (dari 360 pada tahun 2003).
- m. Bukti internasional menunjukkan bahwa semakin lama bersekolah tidak secara otomatis meningkatkan kualitas lulusan sekolah
- n. Kualitas guru adalah faktor terpenting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.
- o. Pemerintah Indonesia memberikan prioritas tinggi dalam hal peningkatan kualitas pengajaran dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.
- p. UU Guru telah mulai mengatasi beberapa isu penting tentang kualitas guru. Terutama masalah remunerasi dan kompetensi guru.

2. Pembahasan

Indonesia merupakan salah satu Negara yang memiliki tenaga kependidikan yang sangat besar. Namun, penyebaran tenaga kependidikan tidak merata, sebagian besar terkonsentrasi di perkotaan, sedangkan daerah terpencil masih banyak kekurangan tenaga kependidikan guru. Saat ini lembaga yang mengawasi guru khususnya untuk pendidikan dasar dan menengah yaitu Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah dan Kementerian Agama. Indonesia memiliki permasalahan pendidikan yang kompleks. Faktor-faktor yang berkontribusi pada kompleksitas pendidikan di Indonesia dalam World Bank meliputi gender, usia, tingkat pendidikan, sekolah swasta, remunerasi, beban kerja, rasio murid-guru (STR), penyebaran dan proses pengangkatan.

Guru di Indonesia tiap jenjang tersebar di dalam sekolah swasta dan sekolah negeri. Pada jenjang pendidikan SD, SMP, SMA, dan SMK di

dominasi oleh sekolah negeri jika di bandingkan sekolah swasta. Pada tingkat TK dan SLB sekolah swasta lebih mendominasi. Oleh karena itu diperlukan penyetaraan kualitas guru di sekolah negeri maupun swasta, sehingga tercipta kesetaraan kualitas di seluruh jenjang pendidikan. Persentase sekolah dilihat dari tiap jenjang pendidikan dapat dilihat pada diagram 1.

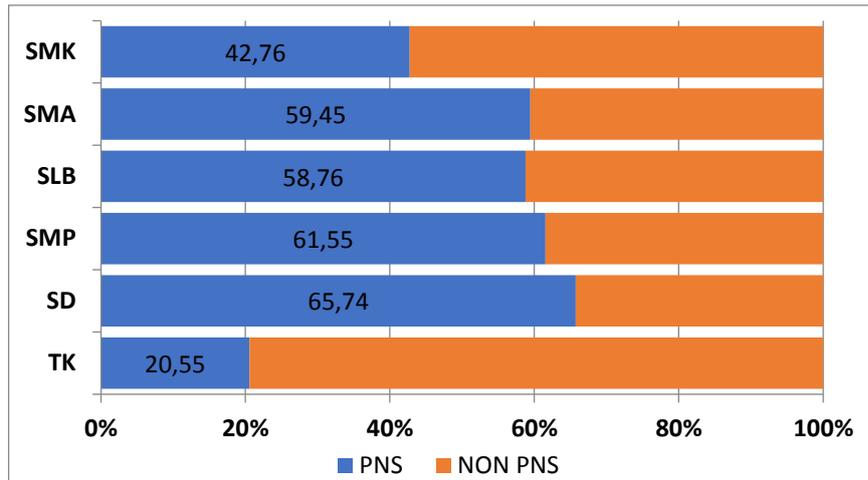


Sumber: BPSDMPK – PMP Kemdiknas

Diagram 1: Persentase Sekolah Tiap Jenjang Pendidikan

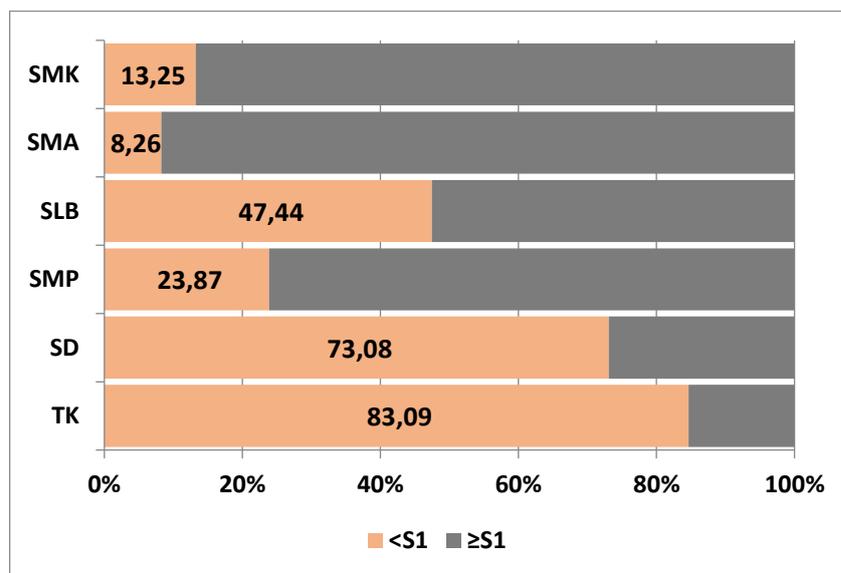
Guru di Indonesia terbagi ke dalam guru PNS dan guru Non PNS. Persentase guru PNS lebih mendominasi pada jenjang SD, SMP, SMA, dan SLB. Sedangkan untuk jenjang pendidikan TK dan SMK didominasi oleh guru NON PNS. Oleh karena itu, proses pengangkatan guru PNS difokuskan pada jenjang pendidikan TK dan SMK. Persentase guru PNS dan NON PNS pada tiap jenjang pendidikan disajikan pada diagram 2.

Kualifikasi pendidikan guru di Indonesia menjadi permasalahan yang cukup kompleks. Sebagian besar guru khususnya pada tingkat SD dan TK belum memenuhi persyaratan minimum S1. Diperlukan program pendidikan guru berkelanjutan bagi guru-guru yang belum memenuhi persyaratan minimum. Persentase guru berdasarkan kualifikasi pendidikan disajikan pada diagram 3.



Sumber: BPSDMPK – PMP Kemdiknas

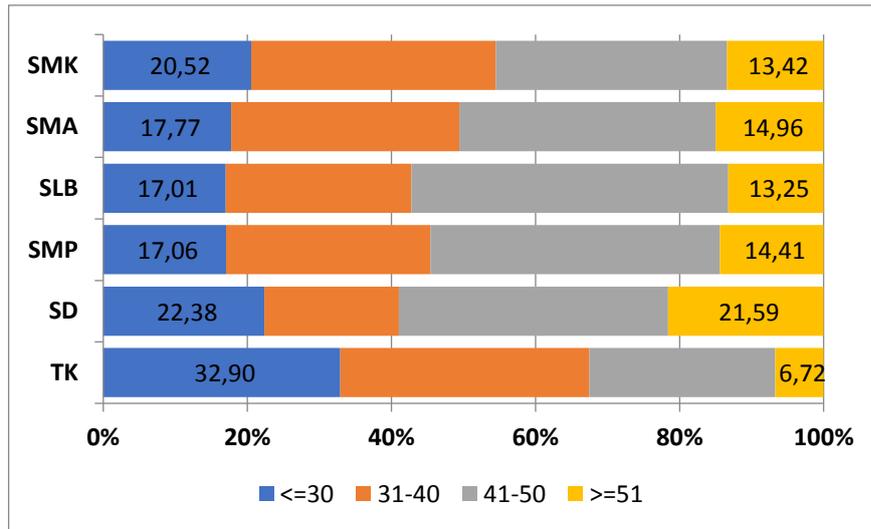
Diagram 2: Persentase Guru PNS dan NON PNS Tiap Jenjang Pendidikan



Sumber: BPSDMPK – PMP Kemdiknas

Diagram 3: Persentase Guru Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

Berdasarkan usia, guru-guru Indonesia sebagian besar sudah mendekati usia pensiun. Menurut BPSDMPK – PMP Kemdiknas sebagian besar guru berusia di atas 40 tahun. Hal ini menyebabkan terjadi pensiun besar-besaran untuk guru di Indonesia. Sehingga jika disikapi secara serius Indonesia akan mengalami kekurangan guru. Oleh karena diperlukan Pengelolaan guru yang efektif dalam hal penerimaan dan pengangkatan guru. Persentase guru berdasarkan usia disajikan dalam Diagram 4.



Sumber: BPSDMPK – PMP Kemdiknas

Diagram 4: Persentase Guru Berdasarkan Usia

Pendekatan pengelolaan guru yang dapat digunakan khususnya pada sekolah swasta dapat dilakukan melalui pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Sedarmayanti (2009: 6) manajemen SDM adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sehingga manajemen SDM meliputi proses: 1) Rekrutment SDM; 2) Seleksi SDM; 3) Pengembangan SDM; 4) Pemeliharaan SDM; dan 5) Penggunaan SDM.

Fungsi manajemen SDM dalam Sedarmayanti (2009: 8-10) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan memperkirakan atau menggambarkan di muka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam mencapai tujuan organisasi. Sebelum melakukan rekrutmen atau pengangkatan guru, terlebih dahulu dilakukan pengkajian terhadap keadaan guru yang sebenarnya di lapangan misalnya seperti rasio guru dan murid (STR). Hal ini dilakukan agar pengangkatan guru sesuai dengan kebutuhan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan pengaturan pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Pembagian beban kerja guru minimal 24 jam, atau pengadaan kelas rangkap dapat mengurangi dampak dari kekurangan guru, sehingga tidak diperlukan guru baru yang berdampak pada efisiensi biaya.

c. Pengarahan

Pengendalian merupakan kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Guru baru diberi kesempatan untuk menyesuaikan dengan lingkungan pekerjaan dengan menjadi asisten guru senior yang memiliki pengalaman lebih dibidangnya.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Pemberlakuan supervisi baik oleh kepala sekolah maupun pengawas secara kontinu untuk mengendalikan kualitas kinerja guru.

e. Pengadaan

Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Jika diperlukan tenaga guru secara mendesak, maka dilakukan pengadaan guru baru dengan seleksi yang ketat baik secara administrasi, pengetahuan, maupun keterampilan mengajar untuk menjaga kualitas pendidikan dalam organisasi.

f. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Proses pengembangan guru dapat dilakukan dengan mengadakan workshop pendidikan untuk mengupdate pengetahuan guru. Selain itu, memberikan peluang kepada guru berupa beasiswa untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi.

g. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan berupa gaji pokok, transport, uang makan, dan tunjangan jabatan bagi yang memiliki jabatan struktural. Penghargaan bagi guru yang telah mengabdikan lama dapat diangkat menjadi guru tetap.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Memberikan peluang dan mendukung sepenuhnya kepada guru yang memiliki prestasi di tingkat wilayah, nasional, dan internasional. Bentuk dukungan dapat berupa moril maupun materil.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan dapat dilakukan dengan memberikan kesejahteraan pegawai misalnya dapat berupa tunjangan kesehatan, tunjangan fungsional, atau dengan mengajukan sertifikasi untuk guru swasta kepada pemerintah.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan dapat dilakukan melalui pemberlakuan jam kerja yang ketat namun fleksibel. Pemberian sanksi dapat diberikan pada guru yang datang maupun pulang tidak sesuai jadwal tanpa alasan yang jelas. Sanksi terberat dapat berupa pemberhentian.

k. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian meliputi pengunduran diri pegawai, pensiun, dan PHK. PHK dapat dilakukan akibat dari penurunan kinerja guru yang secara drastis, adanya pelanggaran hukum, moral, dan etika, serta tidak sejalan dengan tujuan organisasi.

3. Kesimpulan

Pengelolaan guru yang efektif perlu menjadi perhatian utama untuk mencapai cita-cita bangsa Indonesia dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru menjadi ujung tombak ketercapaian cita-cita bangsa. Kualitas pendidikan di Indonesia tidak terlepas dari peran sekolah swasta. Sekolah swasta yang memiliki kualitas setara dengan sekolah negeri dapat menjadi solusi pemerataan pelayanan pendidikan. Pembangunan kualitas sekolah swasta dapat dilakukan melalui pengembangan sumber daya guru di sekolah tersebut. Pendekatan fungsi pengembangan sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian, dapat dijadikan solusi untuk menciptakan pengelolaan guru yang efektif dan efisien.

4. Daftar Pustaka

Edison, Emron. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan Nasional.

www.worldbank.org

www.anggota.pgri.or.id