

STRATEGI DINAS PENDIDIKAN KOTA PONTIANAK DALAM DISTRIBUSI GURU DI KOTA PONTIANAK

Yollanda Sari

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP UNTAN

Email : yolan215.ys@gmail.com

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “ Strategi Dinas Pendidikan Kota Pontianak Dalam Distribusi Guru Di Kota Pontianak.” Penulisan ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana Strategi di Dinas Pendidikan Kota Pontianak dalam distribusi guru di Kota Pontianak. Adapun latar belakang skripsi ini berdasarkan atas permasalahan besarnya minat guru untuk mengajar di Kota, banyak sekali guru daerah yang ingin mengajar di kota sedangkan muatan guru di Kota bisa dikatakan berlebih untuk tingkat SMPN. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Distribusi guru SMPN yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan belum optimal. Melihat guru SMPN menggunakan sistem guru kelas dan guru mata pelajaran, sehingga terjadilah penumpukan beberapa guru mata pelajaran yang sama. Komunikasi yang terjalin antara Dinas Pendidikan Provinsi dan Dinas Pendidikan Kota masih belum berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari adanya tumpang tindih antara keputusan yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Provinsi dan Dinas Pendidikan Kota. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian deskriptif untuk mengetahui gambaran secara jelas bagaimana Alternatif strategi Dinas Pendidikan Kota dalam Distribusi Guru yang dilakukan pada bulan Desember 2012 sampai dengan Juni 2013 di Dinas Pendidikan Kota Pontianak dengan sasaran guru SMP Kota Pontianak.

Mewujudkan pemerataan pendidikan berkualitas merupakan visi dari Dinas Pendidikan Kota Pontianak. Untuk itu, demi penjagaan mutu pendidikan diperlukan kebijakan dan strategi distribusi guru yang tepat dalam mengatasi masalah ketidakmerataan tersebut

Kata Kunci : Strategi, Dinas Pendidikan, Distribusi Guru

ABSTRACT

This thesis in the title “ Strategi Dinas Pendidikan Kota Pontianak Dalam Distribusi Guru di Kota Pontianak ” has the aim to know how the strategy of education departement of Pontianak to distribute teachers in Pontianak. The background of the thesis is about problems of the amount interest to teaching in the city, many teachers in the village who want to teaching in the city while the number of teachers in the city is excess for the junior high school. Result of the research indicate that distribution of the junior high school teacher is conducted by the education departement is not optimal. Junior high school teacher system and subject teacher, so there was a buildup of some teacher for the same subject. Communication both of the education departement of Pontianak and education departement of province is not still going well, it is seen from the overlap both of the decision taken by the education departement of province and education departement Pontianak. This research is conducted with descriptive research method to know the description how the alternative strategy education departemen of Pontianak for distribution teacher was conducted in December 2012 to June 2013 in the education departemen of Pontianak with the target is junior high school teachers.

To realize the equal of quality education is the vision of education departemen of Pontianak. So, to secure the quality of education is needed the policy and the strategy of teacher distribution to get over the issue of inequality

Keywords: strategy, education departement, teacher distribution.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan otonomi daerah di bidang pendidikan, yaitu guru sebagai pendidik profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Dalam perkembangannya, fungsi, peran, dan kedudukan guru terkendala oleh berbagai hal, antara lain distribusi guru yang tidak merata, pengangkatan/penempatan yang bercorak primordial, mobilitas guru yang sangat terbatas di lingkup daerah tertentu, peningkatan profesional guru terhambat serta terpengaruh suhu politik daerah. Salah satu faktor yang menentukan maju atau mundurnya pendidikan di Indonesia adalah ratanya layanan pendidikan di tingkat daerah.

Menurut Kasubag Secara kuantitatif, sebenarnya jumlah guru di Kota Pontianak relatif tidak terlalu buruk. Apabila dilihat ratio guru dengan siswa di Dinas Pendidikan Kota Pontianak, angka-angkanya cukup bagus yakni di tingkat SD 1:20, SMP 1:13 dan SMA 1:11. Meskipun demikian dalam hal distribusi guru di Kota Pontianak ternyata banyak mengandung kelemahan yakni pada satu sisi ada sekolah yang kelebihan jumlah guru dan di sisi lain ada sekolah yang kekurangan. Untuk Kota Pontianak sendiri terjadi kelebihan guru di tingkat SMP, SMA dan SMK namun kekurangan guru di SD.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sebenarnya sudah memberikan wewenang penuh kepada pemkab/pemkot untuk mengatur sepenuhnya distribusi guru di suatu wilayah, Pengangkatan dan penempatan guru dalam satuan pendidikan, yakni bagaimana mengangkat dan menempatkan guru baru/mutasi guru lama secara baik. Kewenangannya meliputi masukan kebutuhan calon guru per kabupaten/kota, menentukan peta penempatan guru pada jenjang/satuan pendidikan di kabupaten/kota. Namun kenyataan di lapangan masih banyak yang tidak berjalan dengan baik melihat banyak sekali guru mata pelajaran yang menumpuk di Tingkat Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMP) Kota Pontianak. Pendistribusian di dalam kota sendiri tidak merata sehingga terjadilah penumpukkan untuk guru SMP.

Adapun jumlah guru di satu sekolah untuk mata pelajaran tertentu terlalu banyak. Kondisi ini biasanya terjadi karena kesalahan dalam proses rekrutmen atau karena perubahan beban mengajar guru dari 18 jam menjadi 24 jam pelajaran per minggu. Jumlah guru yang melebihi dari kebutuhan yang direncanakan mengakibatkan ada guru yang tidak dapat

mengajar 24 jam per minggu. Guru SMP/SMA/SMK menggunakan sistem mengajar mata pelajaran yang sama, yaitu 1 sekolah bisa mempunyai guru mata pelajaran yang sama lebih dari 5 sehingga mengakibatkan kelebihan guru.

Distribusi guru tingkat pendidikan menengah pertama di Kota Pontianak masih belum merata dan disini terlihat sangat jelas bahwa distribusi guru yang di lakukan oleh Dinas Pendidikan tidak berjalan dengan baik sehingga ketidakmerataan itu terjadi tentunya akan menghambat pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan. Oleh karena itu demi penjagaan mutu pendidikan diperlukan kebijakan dan strategi distribusi guru yang tepat untuk mengatasi masalah ketidakmerataan tersebut.

Untuk memilih dan menentukan strategi yang efektif dari potensi yang dimiliki perlu melihat berbagai faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi permasalahan maka penulis memfokuskan penelitian pada “Strategi Dinas Pendidikan Kota Pontianak dalam distribusi guru mata pelajaran tingkat Sekolah Menengah Pertama Negeri di Pontianak” adapun rumusan masalah dalam penulisan ini adalah sebagai berikut: “ Bagaimana Strategi yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kota Pontianak dalam pendistribusian guru SMP Negeri di Kota Pontianak ? “

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Reksohadiprojo (2000:13) mendefinisikan tentang manajemen sebagai fungsi akan tetapi penulis mencoba untuk merumuskan sebagai suatu usaha perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian serta pengawasan kegiatan dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. selanjutnya ditegaskan kembali Menurut Manulang (2001:5) menyatakan saran penting atau sarana utama dari setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu adalah manusia (*men* dan *women*). Berbagai macam aktivitas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dan aktivitas itu dapat kita tinjau dari sudut proses , seperti *planning* , *organizing* , *staffing* , *directing* dan *controlling* .

”. Dari dua definisi manajemen yang dikemukakan dua ahli tersebut dapat diketahui bahwa manajemen merupakan suatu fungsi dalam organisasi yang didalamnya terdapat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian.

Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi manajemen pemerintahan daerah menurut Wastiono, (2003:22) adalah berawalnya perubahan yang terjadi pada manajemen pemerintahan daerah dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang bersifat internal maupun bersifat eksternal, namun demikian ada tiga faktor dominan yang perlu dipertimbangkan yaitu faktor struktural, faktor fungsional dan faktor kultural.

Kemudian koordinasi tata kerja administrasi kepegawaian yaitu dengan adanya proses dan fungsi manajemen itu sendiri. Fungsi-fungsi atau bagian dari proses manajemen terdiri dari proses manajemen, yaitu dalam Tunggal (2002:6).

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian

Perencanaan berperan sebagai menentukan tujuan dan prosedur mencapai tujuan, memungkinkan organisasi mendapat sumber daya untuk mencapai tujuan, memperjelas anggota organisasi melakukan berbagai kegiatan sesuai dengan tujuan dan prosedur dan memungkinkan untuk memantau dan mengukur keberhasilan organisasi serta mengatasi bila ada kekeliruan. Langkah-langkah perencanaan adalah berupa penentuan tujuan organisasi dan program yang akan dilaksanakan sesuai tingkat kelayakan dan penerimaan anggota baru di lingkungan kerja.

Strategi

Strategi Dinas pendidikan sangat mempengaruhi untuk pencapaian target dan tujuan peningkatan dalam mutu pendidikan. Sebagai salah satu kesatuan pemerintah dalam setiap kegiatan pengembangan terdapat suatu kegiatan yang terdiri dari berbagai unsur (dana, tenaga, dan waktu) sehingga dapat menjadi suatu kesatuan yang utuh dan dapat berperan secara utuh. Selanjutnya menurut Menurut Glueek (1992:9) berpendapat bahwa Strategi adalah rencana yang disatukan lurus dan terintegrasi yang menggabungkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan lingkungan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan itu dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi.

Pearce II dan Robinson (2009 : 5) mendefinisikan manajemen strategi sebagai satu set keputusan dan tindakan yang menghasilkan formulasi dan implementasi rencana yang dirancang untuk meraih tujuan suatu perusahaan.

Ada sembilan tugas penting dalam manajemen strategi, antara lain:

1. mengenai maksud, filosofi, dan sasaran perusahaan.
2. Melakukan suatu analisis yang mencerminkan kondisi dan kapabilitas internal perusahaan.
3. Menilai lingkungan eksternal perusahaan, termasuk faktor persaingan dan faktor kontekstual lainnya.
4. Menganalisis pilihan-pilihan yang dimiliki oleh perusahaan dengan cara menyesuaikan sumber dayanya dengan lingkungan eksternal.
5. Mengidentifikasi pilihan paling menguntungkan dengan cara mengevaluasi setiap pilihan berdasarkan misi perusahaan.
6. Memilih satu set tujuan jangka panjang dan strategi utama yang akan menghasilkan pilihan paling menguntungkan tersebut.
7. Mengembangkan tujuan tahunan dan strategi jangka pendek yang sesuai dengan tujuan jangka panjang dan strategi utama yang telah ditentukan.
8. Mengimplementasikan strategi yang telah dipilih melalui alokasi sumber daya yang dianggarkan, dimana penyesuaian antara tugas kerja, manusia, struktur, teknologi, dan sistem penghargaan ditekankan.
9. Mengevaluasi keberhasilan proses strategi sebagai masukan pengambilan keputusan di masa mendatang.

Untuk menentukan suatu strategi tertentu pada perusahaan diperlukan analisis situasi yang dimaksudkan agar strategi yang digunakan tepat sasaran dalam pencapaian tujuan. Menurut Pearce II dan Robinson (2009 : 200) Analisis SWOT merupakan teknik historis yang terkenal dimana para manajer menciptakan gambaran umum secara cepat mengenai situasi strategi perusahaan. Analisis situasi suatu organisasi/perusahaan dilihat dari faktor-faktor kekuatan (*strengths*) atau kelemahan (*weakness*) dari internal, dan faktor-faktor peluang (*opportunities*) atau ancaman (*threats*) dari eksternal Dengan demikian, implementasi akta kelahiran di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kota Pontianak akan dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi. Keempat faktor inilah yang menentukan keberhasilan dari sebuah kebijakan dalam mencapai tujuannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Melalui penelitian ini, penulis akan mendeskripsikan serta menganalisis berbagai fakta dan fenomena yang terjadi, bagaimana rencana strategi yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dalam Distribusi guru di Kota Pontianak. Tipe yang digunakan dalam teknik ini adalah tipe purposive sampling yaitu pengambilan sampel disesuaikan dengan tujuan penelitian, unit sampel yang dihubungkan disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang ditetapkan berdasarkan tujuan penelitian. Adapun objek dalam penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Kota dalam distribusi guru SMPN di Kota Pontianak dan subjek penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Kepala Dinas Pendidikan Kota Pontianak
2. Kepala Seksi Bidang Kepegawaian
3. Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri.

Oleh karena itu peneliti sebagai instrumen juga harus “divalidasi” seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrumen meliputi validasi terhadap pemahaman metode kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki obyek penelitian, baik secara akademik maupun logistiknya. Untuk mendapatkan data dan fakta penelitian, maka peneliti menggunakan alat bantu berupa : pedoman observasi, pedoman wawancara dan alat dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah : observasi, wawancara dan dokumentasi. Aktivitas dalam analisis data yaitu , *data reduction, display data, dan verification*. Selanjutnya uji keabsahan data yang digunakan peneliti adalah triangulasi.

HASIL PENELITIAN

Dinas Pendidikan Kota Pontianak dalam Penataan guru PNS berusaha menata ulang agar rasio, kualifikasi akademik, distribusi, dan komposisi guru PNS sesuai dengan kebutuhan riil masing-masing satuan pendidikan. Sejauh ini Pemerintah melalui Dinas Pendidikan Kota Pontianak sebagai pengelola Guru PNS telah banyak melakukan usaha pemerataan Guru SMP. Wajib mengajar 24 jam tatap muka per minggu. dapat dipenuhi seorang guru dengan memutasi guru untuk mengajar di sekolah atau madrasah lain baik negeri maupun swasta pada

kabupaten/kota yang sama sesuai mata pelajaran yang diampu.

Menurut komposisi guru merupakan perbandingan jumlah guru dalam satuan pendidikan sesuai dengan rombongan belajar atau mata pelajaran yang diampu sesuai dengan kebutuhan riil masing-masing satuan pendidikan. Suatu satuan pendidikan harus memiliki guru kelas, guru mata pelajaran, guru bimbingan dan konseling atau konselor sesuai dengan kurikulum tingkat satuan pendidikan. Dan untuk tingkat SMP sendiri mengalami kelebihan guru, kelebihan guru adalah kondisi dimana jumlah guru yang ada lebih banyak dari yang dibutuhkan.

Hasil analisis SWOT dimanfaatkan untuk menyusun strategi pemecahan masalah, agar pemerataan distribusi Guru berjalan sesuai tujuan bersama, khususnya tingkat SMP. Menurut Pearce II dan Robinson (2009 : 200) Analisis SWOT merupakan teknik historis yang terkenal di mana para manajer menciptakan gambaran umum secara cepat mengenai situasi strategi perusahaan. Analisis situasi suatu organisasi/perusahaan dilihat dari faktor-faktor kekuatan (*strengths*) atau kelemahan (*weaknesses*) dari internal, dan faktor-faktor peluang (*opportunities*) atau ancaman (*threats*) dari eksternal.

1. Analisis SWOT

Dalam upaya melakukan langkah-langkah penyusunan strategi demi pemerataan distribusi guru diperlukan data-data yang bisa mendukung untuk pengambilan keputusan yang tepat, sehingga setiap kebijakan yang telah ditetapkan dapat mencapai target. Data yang diperoleh perlu dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan menggunakan analisis SWOT, peneliti mengidentifikasi beberapa faktor penyebab tidak meratanya Distribusi Guru SMP di Kota Pontianak, Dinas Pendidikan Kota dalam menyusun strategi untuk Distribusi Guru di Kota Pontianak.

a. *Strengths* (Kekuatan)

Adapun yang menjadi faktor kekuatan dalam pemerataan distribusi Guru SMP di Kota Pontianak adalah:

1. Peraturan 5 menteri tentang penataan dan pemerataan guru PNS.
2. Mutasi guru mata pelajaran.

Salinan Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional, Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi, Menteri Dalam Negeri, Menteri Keuangan, dan Menteri Agama Nomor 05/X/Pb/2011 Nomor

Spb/03/M.Pan-Rb/10/2011 Nomor 48 tahun 2011 Nomor 158/Pmk.01/2011 Nomor 11 tahun 2011 tentang Penataan Dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional, Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Keuangan, Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Agama tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil.

Dinas Pendidikan Kota Pontianak, sebaiknya melaksanakan penataan dan pemerataan guru PNS mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2010 tentang Norma, Standar, Prosedur, Dan Kriteria di Bidang Pendidikan, Perencanaan kebutuhan guru pada TK/TKLB, SD/SDLB, SMP/SMPLB, SMA/SMALB, dan SMK dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian provinsi/kabupaten/kota. Perencanaan kebutuhan guru dilakukan pada tingkat satuan pendidikan tingkat kabupaten/kota, dan tingkat provinsi sesuai dengan kewenangannya. Penataan dan pemerataan guru PNS dilakukan apabila pemerintah daerah telah melakukan perencanaan kebutuhan dan analisis optimalisasi guru pada tingkat satuan pendidikan dan tingkat provinsi/kabupaten/kota.

Penataan guru SMP adalah proses menata ulang agar rasio, kualifikasi akademik, distribusi, dan komposisi guru SMP sesuai dengan kebutuhan riil masing-masing satuan pendidikan, dengan adanya aturan 5 menteri ini bisa menjadi kekuatan dalam pemerataan distribusi Guru SMP di Kota Pontianak. Berdasarkan pernyataan Kepala Seksi Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Pontianak, *"Bila berbicara masalah penataan dan pemerataan guru, sebaran guru di Kota Pontianak khususnya Sekolah Menengah Pertama masih belum merata. Ada guru mata pelajaran tertentu di salah satu sekolah yang jumlahnya lebih dari cukup, Mereka ditempatkan di sekolah dengan sesuai kebutuhan. Yang kurang ditambahi, yang kelebihan guru dikurangi."* Kita akan pindahkan guru yang di sekolah karena kelebihan guru tersebut. mutasi dilakukan melihat kondisi yang ada"

Dalam upaya pemerataan tenaga pendidik, Dinas Pendidikan mempunyai kekuatan untuk memutasikan guru yang berlebih di berbagai sekolah, memberi dampak negatif bagi guru yang mengantongi sertifikasi, salah satunya bisa mempengaruhi tunjangan sertifikasi. Bagi sekolah yang selama ini kelebihan jumlah guru pada mata pelajaran tertentu, tampaknya

harus siap-siap kehilangan sebagian guru tersebut

b. Weaknesses (Kelemahan)

Adapun faktor yang menjadi kelemahan dalam pemerataan distribusi Guru SMP di Kota Pontianak yaitu:

1. Jam mengajar minimum sudah terpenuhi.
2. Kurangnya koordinasi dari dinas terkait.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu pengaruh dalam pemerataan distribusi guru. Menurut UU No.20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Kelamahan dalam pemerataan distribusi guru dapat terjadi karena kurang terorganisirnya koordinasi antara pemerintah pusat dengan pemerintah provinsi, dan pemerintah provinsi dengan pemerintah kab/kota. Selain itu masalah distribusi juga terjadi karena kurang berdayanya suatu lembaga pendidikan untuk melakukan proses menata ulang jumlah guru.

"Guru yang beban mengajarnya lebih dari 40 jam ini harus dikurangi dan dialokasikan bagi guru yang jam mengajarnya masih kurang. Prinsipnya beban mengajar seorang guru tidak boleh lebih dari 40 jam pelajaran"

Pihak dinas pendidikan menilai, saat ini masih ditemukan adanya guru salah satu mata pelajaran yang mengajar lebih dari 40 jam. Padahal di sekolah lain ada guru yang masih satu mata pelajaran tetapi jam mengajarnya hanya 24 jam pelajaran. Padahal sesuai ketentuan, seorang guru itu minimal harus mengajar selama 24 jam pelajaran per pekan. Melihat kondisi dimana jumlah guru yang ada lebih banyak dari yang dibutuhkan. Mutasi yang dilakukan Dinas Pendidikan sebenarnya ini lebih dalam rangka penataan dan pemerataan.

c. Opportunities (Peluang)

Adapun faktor yang menjadi peluang bagi pemerataan distribusi guru SMP di Kota Pontianak :

- a. Kebijakan adanya sertifikasi guru.
- b. Adanya pemahaman yang sama antara berbagai pihak yang berkepentingan agar pendistribusian guru dapat direalisasikan dengan baik.

Guru Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut guru PNS adalah guru yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil. Dengan adanya sertifikasi guru, seorang guru akan memilih untuk mengajar di waktu lain, sertifikasi guru dapat menjadi solusi yang jitu untuk proses pemerataan guru. Sebab, untuk memperoleh sertifikasi, seorang guru harus “tunggang langgang” mencari tambahan jam mengajar. Hal ini sesuai dengan syarat sertifikasi bahwa seorang guru harus mempunyai jam mengajar 24 jam/minggu. Aturan waktu mengajar minimal 24 jam per pekan yang menjadi bagian program Sertifikasi guru diharapkan bisa menciptakan pemerataan secara alami.

Sertifikasi guru adalah sebuah upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik.

Perlunya ada sertifikat pendidik bagi guru dan dosen, bukan saja untuk memenuhi persyaratan sebuah profesi yang menuntut adanya kualifikasi minimum dan sertifikasi, juga dimaksudkan agar guru dan dosen dapat diberi tunjangan profesi oleh Negara. Tunjangan profesi itu diperlukan sebagai syarat mutlak sebuah profesi agar penyandang profesi dapat hidup layak dan memadai, apalagi hingga saat ini guru dan dosen masih tergolong kelompok yang berpenghasilan rendah yang harus dibantu meningkatkan kesejahteraan melalui undang-undang.

Guru wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah. Kegiatan penyusunan RPP ini diperkirakan berlangsung selama 2 (dua) minggu atau 12 hari kerja. Kegiatan ini dapat diperhitungkan sebagai kegiatan tatap muka. Melaksanakan Pembelajaran. Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan dimana terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya. Guru melaksanakan tatap muka atau pembelajaran dengan tahapan kegiatan berikut.

- a) Kegiatan awal tatap muka
 - Kegiatan awal tatap muka antara lain mencakup kegiatan pengecekan dan atau penyiapan fisik kelas, bahan pelajaran, modul, media, dan perangkat administrasi.

- Kegiatan awal tatap muka dilakukan sebelum jadwal pelajaran yang ditentukan, bisa sesaat sebelum jadwal waktu atau beberapa waktu sebelumnya tergantung masalah yang perlu disiapkan,
 - Kegiatan awal tatap muka diperhitungkan setara dengan 1 jam pelajaran.
- b) Kegiatan tatap muka
 - Dalam kegiatan tatap muka terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru dapat dilakukan secara *face to face* atau menggunakan media lain seperti video, modul mandiri, kegiatan observasi/ekplorasi.
 - Kegiatan tatap muka atau pelaksanaan pembelajaran yang dimaksud dapat dilaksanakan antara lain di ruang teori/kelas, laboratorium, studio, bengkel atau di luar ruangan.

d. Threats (Ancaman)

Adapun yang menjadi ancaman bagi pemerataan distribusi Guru adalah:

1. Besarnya minat guru untuk mengajar di perkotaan

Guru merupakan komponen teras yang menentukan kejayaan pelaksanaan kurikulum tersurat dan tersirat yang terkandung dalam Falsafah Pendidikan Kebangsaan (FPK), di samping pembentuk wajah pelapis kepemimpinan dan pemacu pembangunan negara (Awang Had, 1998). Ini kerana, guru merupakan komponen utama dalam sistem pendidikan. Besarnya minat guru untuk mengajar di kota, mengakibatkan menumpuknya guru di kota pontianak, karena sistem mengajar menggunakan ajaran mata pelajaran sehingga untuk guru yang mata pelajaran sama menumpuk.

“Kebanyakan guru lebih memilih mengajar di perkotaan ketimbang di daerah pelosok. Mereka mempunyai berbagai alasan, salah satunya ikut suami. Ini mengakibatkan menumpuknya guru di perkotaan”

Hasil dari wawancara penulis terhadap ibu Jamilah, salah satu guru PNS yang di mutasikan oleh Dinas Pendidikan ke sekolah swasta, yaitu dari SMPN9 ke SMP Mujahidin Pontianak, mutasi yang dilakukan Dinas Pendidikan dikarenakan Guru yang mengajar mata pelajaran IPA berjumlah 9 orang, dan untuk mencapai batas minimal mengajar 24 jam mengajar per pekan, ibu Jamilah di mutasikan ke sekolah swasta.

Menurut Jamilah seperti kutipan diatas bahwa kebanyakan penumpukan guru terjadi dikarenakan kurang tegasnya dari dinas pendidikan terkait dengan penetapan jumlah guru untuk setiap sekolah. Melihat Formasi pengangkatan yang telah di tentukan oleh pemerintah daerah seakan-akan tidak membuat komposisi guru menjadi merata.

2. ALTERNATIF STRATEGI

Kebijakan Dinas dalam satuan pendidikan merupakan rumusan yang akan menjadi arahan pihak-pihak terkait untuk bertindak dalam pemerataan Guru. Kebijakan secara umum mencoba untuk menjawab dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana pemerataannya diharapkan mempunyai kesesuaian kualitas, kuantitas guru dan lingkungan eksternal lainnya. Sehingga semua dapat terwujud. Selain itu, kebijakan akan berkembang seiring dilakukannya survei, analisa, dan pertimbangan dari analisa tersebut diarahkan menjadi sebuah konsep. Konsep tersebut kemudian dikembangkan dengan detail terhadap strategi yang akan dilaksanakan yang mempunyai kesesuaian terhadap peluang dan hambatan eksternal dan internal agar meratanya distribusi guru mata pelajaran di tingkat SMP.

Agar penataan dan pemerataan guru dapat direalisasikan dengan baik, maka perlu pemahaman yang sama di berbagai pihak yang berkepentingan. Untuk itu, diperlukan sebuah petunjuk teknis yang dapat menjadi acuan bagi pemerintah provinsi atau kabupaten/kota, dinas pendidikan kabupaten/kota, dinas pendidikan provinsi, dan unsur lain yang terkait dengan pelaksanaan penataan dan pemerataan guru pegawai negeri sipil.

Strategi pendistribusian guru dapat tercapai dengan sebagaimana yang diharapkan. Analisis SWOT menghasilkan beberapa alternative strategi yang dapat dilakukan antara lain :

1. Tugas satuan pendidikan

Dalam melakukan penataan dan pemerataan guru PNS satuan pendidikan memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Sosialisasi program penataan dan pemerataan guru PNS di satuan pendidikannya.
- b. Menghitung dan menganalisis kebutuhan guru di satuan pendidikannya.
- c. Melaporkan kelebihan dan/atau kekurangan guru PNS di satuan pendidikannya

2. Perencanaan kebutuhan guru

a. Prasyarat

Perencanaan kebutuhan guru dilakukan berdasarkan laporan dari satuan pendidikan tentang jumlah guru sesuai dengan jenis guru, jumlah peserta didik jumlah rombongan belajar (rombel), jumlah jam setiap matapelajaran yang mengacu pada struktur kurikulum, dan disesuaikan dengan jenis program yang dibuka (untuk SMA dan SMK) ke dinas pendidikan kabupaten/kota. Khusus untuk PLB, perencanaan kebutuhan guru disampaikan ke dinas pendidikan provinsi.

b. Ruang Lingkup

Perencanaan guru meliputi kegiatan perumusan kebutuhan jenis dan jumlah guru. Perumusan jenis guru dilakukan pada tingkat nasional, sedangkan perhitungan jumlah guru berdasarkan jenisnya dilakukan pada tiap-tiap satuan pendidikan untuk digabung menjadi kebutuhan guru pada tingkat kabupaten/kota. Kebutuhan guru dari setiap kabupaten/kota digunakan untuk menghitung kebutuhan guru pada tingkat provinsi dan tingkat nasional.

3. Perhitungan Kebutuhan Guru

a. Setiap rombongan belajar (rombel) dalam mengikuti mata pelajaran (mapel) tertentu diampu oleh 1 (satu) orang guru atau dalam satu rombel, satu mata pelajaran hanya diampu oleh satu orang guru.

b. Guru mata pelajaran hanya mengampu 1 (satu) jenis mata pelajaran yang sesuai dengan sertifikat pendidik yang dimilikinya.

c. Wajib mengajar yang digunakan adalah 24 jam tatap muka per minggu.

d. Jumlah guru dihitung dengan membagi jam tersedia dengan wajib mengajar (24 jam). Apabila jam yang tersedia kurang dari 24 jam, kebutuhan guru dihitung satu sesuai dengan standar pelayanan minimal yang tercantum dalam Permendiknas nomor 39 tahun 2010 bahwa di setiap SMP terdapat 1 orang guru untuk setiap mata pelajaran. Apabila jam yang tersedia tidak habis dibagi dengan wajib mengajar, maka dilakukan pembulatan dengan ketentuan:

1) Jika setelah dibulatkan ke bawah, tatap muka per minggu untuk masing-

masing guru tidak lebih dari 40 jam, maka angka yang diambil adalah hasil pembulatan ke bawah.

- 2) Jika setelah dibulatkan ke bawah, tatap muka per minggu untuk masing-masing guru melebihi 40 jam, maka nilai yang diambil adalah pembulatan keatas dengan catatan ada 1 orang guru yang belum mengajar 24 jam.

Untuk sekolah yang berada di daerah khusus, kebutuhan gurunya disesuaikan dengan peraturan yang berlaku memindahkan guru mata pelajaran tertentu ke mata pelajaran lain yang bukan bidangnya dengan mempertimbangkan kedekatan latar belakang pendidikan guru yang bersangkutan dengan mata pelajaran yang akan diampu, yang dikenal dengan istilah alih fungsi/profesi, pengangkatan/rekrutmen guru baru, Alih fungsi/profesi dilakukan bagi guru yang jumlahnya berlebih untuk mengisi kekurangan jenis guru tertentu. Guru alih fungsi/profesi harus mengikuti pendidikan/pelatihan/penataran yang direncanakan untuk keperluan tersebut agar mendapatkan kompetensi profesional pada mata pelajaran baru yang akan diampu.

4. Pemenuhan beban kerja guru

Penataan guru PNS merupakan upaya optimalisasi pemberdayaan guru PNS untuk memenuhi beban kerja minimal 24 jam tatap muka dan maksimal 40 jam tatap muka perminggu.

Guru yang diprioritaskan untuk melaksanakan tugas minimum 24 jam tatap muka dan maksimum 40 jam tatap muka perminggu didasarkan pada kriteria sebagai berikut sesuai dengan bobot penilaian dari nilai tertinggi:

1. guru bersertifikat pendidik,
2. masa kerja tertinggi sebagai guru,
3. pangkat dan golongan tertinggi,
4. guru yang mengampu mata pelajaran sesuai dengan latar belakang pendidikannya,
5. perolehan angka kredit tertinggi,
6. tugas tambahan, dan
7. prestasi kerja berdasarkan penilaian Kinerja Guru (yang dilakukan oleh Pengawas, Kepala Sekolah, dan teman sejawat).

Apabila masih terdapat guru PNS yang belum memenuhi kewajiban mengajar paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu di satuan administrasi

pangkal (satminkal), maka satuan pendidikan dimaksud dapat melakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Dalam jangka panjang, jumlah jam tatap muka di satuan pendidikan dapat ditingkatkan dengan cara:
 - a. Menata jumlah peserta didik per rombongan belajar.
Menata/merencanakan kembali jumlah peserta didik per rombongan belajar dengan mengacu pada Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru yang berisi mengenai rasio minimal jumlah peserta didik terhadap gurunya dan Permendiknas Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses yang mengatur jumlah maksimal peserta didik setiap rombongan belajar dengan ketentuan sebagai berikut: - SD : minimal 20 maksimal 28 peserta didik/kelas - SMP : minimal 20 maksimal 32 peserta didik/kelas - SMA : minimal 20 maksimal 32 peserta didik/kelas - SMK : minimal 15 maksimal 32 peserta didik/kelas
 - b. Meningkatkan daya tampung sekolah
Dengan bertambahnya jumlah peserta didik akan meningkatkan jumlah rombongan belajar dan jam tatap muka per minggu.

Menata guru yang belum mengajar untuk mengajar pada sekolah lain antara lain, Wajib mengajar paling sedikit 24 jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu dapat dipenuhi dengan mengajar di sekolah lain baik negeri maupun swasta sesuai dengan mata pelajaran yang diampu pada kabupaten/kota tempat sekolah tersebut berada atau kabupaten/kota lain. Sebagai contoh, (1) guru Bahasa Inggris di suatu SMK dapat mengajar Bahasa Inggris di SMP, SMA atau SMK lain, (2) Guru Produktif SMK dapat mengajar keterampilan atau muatan local yang relevan dengan bidangnya di SMP atau SMA Pemenuhan beban kerja paling sedikit 24 jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu dengan mengajar di sekolah lain dapat dilaksanakan dengan ketentuan guru yang bersangkutan mengajar paling sedikit 6 (enam) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu pada sekolah satuan administrasi pangkalnya.

PENUTUP

Sistem pendidikan guru yang kompetitif dan efektif sangat diperlukan untuk kemajuan suatu bangsa karena guru merupakan ujung tombak pendidikan dan pendidikan memegang peranan yang sangat penting terhadap kemajuan

suatu bangsa, sehingga pemerataan guru untuk tingkat daerah sangat menentukan terlaksananya sistem pendidikan yang baik.

Banyaknya guru mata pelajaran yang sama dan tidak teralokasi dengan semestinya, Dinas Pendidikan mempunyai peranan penting mengambil kebijakan dengan memutasikan guru tersebut ke sekolah lain, strategi yang dilakukan dinas pendidikan kota pontianak belum dapat dikatakan baik karena masih terjadi tumpang tindih antar dinas pendidikan provinsi dan dinas pendidikan kota. Sehingga masih ada beberapa guru mata pelajaran yang menumpuk di beberapa sekolah menengah pertama.

Penumpukan guru terjadi dikarenakan kurang tegasnya dari dinas pendidikan terkait dengan penetapan jumlah guru untuk setiap sekolah. Melihat Formasi pengangkatan yang telah di tentukan oleh pemerintah daerah seakan-akan tidak membuat komposisi guru menjadi merata.

Masih terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi dan mengancam pemerataan distribusi guru SMPN di Kota Pontianak oleh Dinas Pendidikan Kota Pontianak.

Diharapkan Pemerintah Daerah Kota Pontianak melalui Dinas Pendidikan Kota Pontianak melakukan upaya pemerataan dengan strategi yang tepat, sehingga ratanya guru mata pelajaran di tingkat SMP dapat terwujud. Selain itu, perlu disusun strategi pemerataan distribusi Guru yang berorientasi pada peningkatan kualitas pendidik dan anak didik.

Dengan Otonomi yang ada, diharapkan Dinas Pendidikan dapat mengubah pola pengambilan strategi agar pemerataan tersebut terlaksana secara optimal, sehingga sekolah tingkat menengah pertama tidak mempunyai guru yang berlebih dengan mata pelajaran sama.

Agar dapat meminimalisir faktor yang menjadi kelemahan pemerataan distribusi Guru SMPN Dinas Pendidikan Kota harus bekerja sama dengan Dinas Pendidikan Provinsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allison, Michael dan Kaye, Jude, 2005. *Strategic Planing for Nonprofit Organizations*, USA.
- Alkab, J., Kustiawan, Andri., 2012. *Strategi Pengembangan Objek Wisata Bukit Kelam di Kabupaten Sintang, Kal-Bar*. Skripsi Fakultas Isipol Universitas Tanjungpura Pontianak.
- Baiq, Nurlaily, 2009, *Analisis Perencanaan Strategi Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta dalam meningkatkan*

wajib belajar 9 tahun di tingkat Pendidikan Dasar tahun 2005-2007, Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (strata 1).

- Bryson M John, 1999. *Strategic planning for public and nonprofit organizations*, Pustaka Pelajar Offset: Yogyakarta.
- Burthonsaw-Gunn, Simon.A, 2011. *Alat dan Teknik Analisis Manajemen*, PT. Indeks: Jakarta.
- Sudarwan, 2002. *Inovasi Pendidikan* .CV Pustaka Setia: Bandung.
- Isnawati Nurlaela, 2010. *Guru Positif Motivatif*, Laksan: Jogjakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1990. *Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa*, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 1990. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Cv. Mandar Maju: Bandung.
- Moleong J. Lexy, 2000. *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Pearce II, John A dan Jr. Robinson, Richard B, 2008. *Manajemen Strategis: Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian, Edisi 10 Buku I*, Salemba Empat: Jakarta.
- Rosilawati Ana, 2008. *Profesionalisme Keguruan*, STAIN press: Pontianak.
- Siagaian, Sondang P, 2004. *Manajemen Strategik*, PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Silalahi, Ulber, 2009. *Metode Penelitian Sosial*, Refika Aditama: Bandung.
- Soetjipto, 2009, *Proefesi Keguruan* , Rineka Cipta: Jakarta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta: Bandung.

Sumber Lain

- Undang - Undang nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang - Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Peraturan Bersama Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Pendidikan Nasional, Menteri Dalam Negeri, Menteri Keuangan, dan Menteri Agama Nomor 05/X/PB/2011, SPB/03/M.PAN-RB/10/2011, 48 Tahun 2011, 158/PMK.01/2011, 11 Tahun 2011 tentang Penataan dan pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan Prof. Dr. H. Hadari Nawawi, Pontianak Kotak Pos 78124
Homepage: <http://jurnal.mahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email: jurnal.mhs@fisip.untan.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : YOLLANDA SARI
NIM / Periode lulus : E0108082 / 2013
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Ilmu Administrasi NEGARA
E-mail address/HP : yollanda215.ys@gmail.com

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa.....^{PUBLIKA} pada Program Studi.....^{ILMU ADMINISTRASI} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul **):

STRATEGI DINAS PENDIDIKAN KOTA PONTIANAK DALAM
DISTRIBUSI GURU DI KOTA PONTIANAK

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- secara fulltext
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal, 19 September 2014

DR. ARIFIN, M. A.B.
NIP. 197105021997021002

PONTIANAK
Dihuat di : 19 SEPTEMBER 2014
Pada tanggal:

(YOLLANDA SARI)
nama terang dan tanda tangan mhs

catatan:

*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing
(Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique)

setelah mendapat persetujuan dari Pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author).