

PENATAAN GURU MATA PELAJARAN MATEMATIKA SMA NEGERI DI PROVINSI JAWA TIMUR

Zaqla Rahma Dewi

Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri
Surabaya

E-mail: Zaqlaa13@gmail.com

Soedjarwo

Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri
Surabaya

E-mail: soedjarwo9@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to describe and analyze the implementation of the arrangement of Mathematics subject teachers in State High Schools in East Java Province. This study used a qualitative approach with a case study method. The subjects of this study were the Head of the Development of Teachers and Education Personnel, the Head of the Section for Guidance of Teachers and Education Personnel and Staff in the Field of Teacher and Education Personnel Development. The technique of collecting data used interviews and documentation studies. The results of this study showed that, (1) the availability of high school teachers in East Java province was already in the category of sufficient but for the calculation of the needs of teachers showed that the teacher in the state High school mathematics in East Java province still experienced a shortage of teachers. The cause of the lack of reality teachers in East Java province due to the management of the educators who were less than the maximum, so that in 2107 educators for high School, SMK and PKLK were managed directly by the provincial education office of East Java. Efforts undertaken by the East Java Provincial Education office in overcoming the problem of the arrangement of teachers was to conduct a mutation both in the scope of Office and Inter-branch Office, (2) The implementation of teacher arrangement through 3 stages, including planning, procurement and transfer or mutation. Parties involved to the implementation of the teacher's arrangement were the school, the District Education districts/city and the Department of Education of East Java, and the arrangement of teachers to each level was the same.*

Keywords : *human resource management, teacher arrangement, teacher mapping*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan penataan guru mata pelajaran Matematika SMA Negeri di Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Subjek penelitian ini yakni Kepala Bidang Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan, Kepala Seksi Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan dan Staf Bidang Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) Ketersediaan guru SMA Negeri di Provinsi Jawa Timur sudah dalam kategori tercukupi namun untuk perhitungan kebutuhan guru menunjukkan bahwa pada guru mata pelajaran matematika SMA Negeri di Provinsi Jawa Timur masih mengalami kekurangan guru. Penyebab tidak meratanya guru di Provinsi Jawa Timur dikarenakan pengelolaan tenaga pendidik yang kurang maksimal, sehingga pada tahun 2107 tenaga pendidik untuk jenjang SMA, SMK dan PKLK dikelola langsung oleh Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Upaya yang dilakukan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dalam mengatasi permasalahan penataan guru yaitu dengan melakukan mutasi baik dalam lingkup cabang dinas maupun antar cabang dinas (2) Pelaksanaan penataan guru melalui 3 tahapan, diantaranya perencanaan, pengadaan dan perpindahan atau mutasi. Pihak yang ikut berkontribusi dalam pelaksanaan penataan guru adalah sekolah, Dinas Pendidikan Kabupaten/kota dan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur, dan proses penataan guru untuk tiap jenjang sama.

Kata Kunci: manajemen sumber daya manusia, penataan guru, pemetaan guru

PENDAHULUAN

Keberadaan guru di sekolah merupakan faktor utama dalam

penyelenggaraan pendidikan, oleh karena itu guru menjadi faktor yang sangat penting dalam keberlangsungan proses

pembelajaran, serta sebagai faktor penentu dalam mencapai keberhasilan pembelajaran yang dilakukan pada peserta didik. Lauen (2015) *teachers influence student learning more than any other school-based resource*. Guru merupakan seorang pendidik di sekolah atau pendidik profesional yang memiliki tugas berupa mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Sesuai dengan Permendiknas nomor 15 tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah mengenai tugas pokok guru mencakup 5 tugas pokok yaitu merencanakan, melaksanakan pembelajaran, menilai, membimbing dan melatih serta melaksanakan tugas tambahan.

Permasalahan pendidikan yang dialami Indonesia diantaranya yaitu, mahal biaya pendidikan, rendahnya kualitas sarana dan prasarana pendidikan, rendahnya kesejahteraan guru, rendahnya kualitas guru, rendahnya prestasi siswa, rendahnya mutu pendidikan, kurangnya pemerataan kesempatan pendidikan, rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan dan pendistribusian guru yang tidak merata. Pendistribusian guru di Indonesia menjadi salah satu permasalahan pendidikan yang masih menjadi tanggung jawab pemerintah daerah maupun pemerintah pusat untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Kondisi nyata yang ada di lapangan bahwa guru yang ada di perkotaan jumlahnya lebih besar dibandingkan dengan jumlah guru yang ada di daerah pedesaan atau di daerah pinggiran. Hal ini yang mengakibatkan jumlah kebutuhan guru di tiap sekolah tidak memenuhi angka kebutuhan guru secara ideal, sehingga banyak sekolah yang masih mengalami kekurangan maupun kelebihan guru. Mian (2017) *using these factors as proxies for teacher quality, show that high-performing teachers are not equally distributed across states, and that wealthier and urban schools tend to have a higher proportion of qualified teachers than poorer and rural schools*. Dampak dari tidak meratanya pendistribusian guru secara tidak langsung akan menghambat dalam pengembangan

keprofesian guru yang berkelanjutan serta menghambat peningkatan mutu pendidikan.

Baswedan menyatakan dalam Koran Sindo (2015) bahwa data guru di Indonesia jumlahnya sudah menunjukkan angka ideal bahkan bisa disimpulkan kelebihan guru, tetapi pada kondisi di lapangan masih banyak sekolah yang kekurangan guru. Rasio guru dengan peserta didik di Indonesia sebesar 1:17 secara umum lebih baik daripada rasio guru di negara Korea yaitu 1:32 dan di negara Jepang 1:26. Hal ini juga disampaikan oleh Rachman yang menyatakan dalam Harian Bhirawa (2017) bahwa pada prinsipnya jumlah guru tidak kekurangan karena rasionya sudah cukup ideal. Permasalahannya distribusi guru itu yang masih belum benar-benar merata. Khususnya beberapa mata pelajaran tertentu. Pada Provinsi Jawa Timur tahun 2017 menunjukkan rasio guru dengan peserta didik pada jenjang SMA menunjukkan 1:15. Sebuah perbandingan yang sangat ideal untuk membantu kelancaran proses belajar mengajar. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa rasio guru sudah ideal namun masih mengalami kekurangan.

Permasalahan penataan guru yang tidak merata antara daerah kota dan daerah desa menjadi tanggung jawab pemerintah daerah maupun pemerintah pusat untuk menanggulangi adanya kesenjangan tersebut. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yaitu dalam pasal 24 ayat 3 menyatakan bahwa:

“Pemerintah kabupaten/kota wajib memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun dalam kompetensi secara merata untuk menjamin keberlangsungan pendidikan dasar dan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal sesuai dengan kewenangan.”

Penyebab permasalahan penataan guru secara umum diantaranya : 1) sistem informasi guru yang belum termanfaatkan secara maksimal; (2) pengelolaan sumber daya pendidik di tingkat kabupaten atau kota tidak didasarkan pada kebutuhan sekolah melainkan hanya kebutuhan pribadi guru; 3) tidak ada pelaporan data guru secara berkala; 4) tidak ada kebijakan bagi sekolah yang kelebihan guru; 5)

adanya perasaan nyaman jika guru mengajar di daerah perkotaan dibanding daerah pedesaan karena fasilitas di daerah perkotaan yang lebih memadai. (Wiwik dan Mada, 2015).

Adapun langkah pemerintah yang merupakan respon untuk menanggulangnya yaitu adanya Peraturan Bersama Lima Menteri tahun 2011 tentang Penataan dan Pemerataan Guru PNS. Tujuan utama penataan guru adalah untuk mengatur kembali pendistribusian guru pada satuan pendidikan sesuai dengan analisis kebutuhan guru agar rasional guna menciptakan pendidikan yang merata dan seimbang, dan untuk meningkatkan proses pendidikan agar dapat berjalan efektif dan efisien sehingga pada tujuan akhirnya ada kesamaan standar hasil pendidikan di seluruh wilayah Indonesia.

Pendistribusian guru yang tidak merata di Provinsi Jawa Timur dikarenakan pengelolaan tenaga pendidik yang kurang maksimal. Dinas Pendidikan Kabupaten/kota dalam mendistribusikan guru tidak memperhatikan kebutuhan guru di suatu sekolah. Oleh karena itu mulai tahun 2017 untuk jenjang SMA, SMK dan PKLK tenaga pendidik dan kependidikan dikelola oleh Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, penelitian ini difokuskan untuk meneliti penataan guru mata pelajaran Matematika SMA Negeri di Provinsi Jawa Timur. Penataan guru mata pelajaran Matematika perlu dilakukan mengingat mata pelajaran Matematika merupakan salah satu mata pelajaran yang digunakan dalam ujian nasional dan juga tatap muka per minggu untuk mata pelajaran Matematika jenjang SMA sesuai dengan kurikulum yaitu sebanyak 4 jam tatap muka per minggu.

Penataan guru merupakan implementasi dari manajemen sumber daya manusia. Dessler (2010:4) mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan untuk memenuhi kebutuhan pegawai maupun aspek yang ada pada sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan pegawai, atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Sedangkan menurut Stoner (1995:4)

manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2010:4) mengklasifikasikan ruang lingkup fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi fungsi manajerial. Fungsi manajerial terdiri dari *Planning, Organizing, Actuating* dan *Controlling*. Sedangkan menurut Secara umum dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan menurut (Mulyasa, 2009:42) yaitu :

1. Perencanaan kebutuhan
Perencanaan kebutuhan pegawai, kepala sekolah harus mengidentifikasi atau menganalisis bentuk pekerjaan, tugas maupun jabatan yang sedang dibutuhkan.
2. Pengadaan Pegawai
Setelah dilakukan perencanaan kebutuhan baik secara kuantitas maupun secara kualitas maka kepala sekolah melakukan rekrutmen.
3. Pembinaan dan pengembangan pegawai
Kegiatan ini dilakukan apabila ada pegawai yang mengalami kemunduran dan melemahnya kinerja yang mengakibatkan buruknya kualitas kerja mereka. Keegiatannya berupa studi lanjut, pelatihan, lokakarya, kursus keterampilan, dan lain-lain.
4. Promosi dan mutasi
Promosi jabatan dan status pada guru sangat besar dampaknya karena guru akan sangat dihormati dan dihargai. Mutasi merupakan perpindahan pegawai dari satu posisi ke posisi yang lain didasarkan pada analisis jabatan ataupun berdasarkan kebutuhan.
5. Pemberhentian
Pemberhentian pegawai secara umum disebabkan karena penggunaan hak pensiun, permintaan sendiri, sakit fisik atau mental, hukuman jabatan, dan meninggal dunia.
6. Penghargaan
Kompensasi dilakukan sebagai balas jasa yang diberikan kepada pegawai

yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan pemberiannya secara tetap.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Schuler et al (Priyono & Marnis, 2008:9) setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama yaitu, (1) Memperbaiki tingkat produktivitas; (2) Memperbaiki kualitas kehidupan kerja; (3) Meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Malayu (1996:22) mengatakan untuk mencapai mutu pendidikan yang diinginkan, maka guru harus mendapatkan perhatian khusus dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas. Menurut Peraturan Bersama Lima Menteri (2011), penataan guru PNS adalah proses menata ulang agar rasio, kualifikasi akademik, distribusi dan komposisi guru PNS sesuai dengan kebutuhan riil masing-masing satuan pendidikan. Penataan guru PNS merupakan salah satu upaya untuk guru PNS dalam memenuhi beban kerja minimal 24 jam tatap muka dan maksimal 40 jam tatap muka per minggu.

Wadesango et al. (2012) juga menemukan bahwa beberapa sekolah gagal untuk merekrut guru yang berkompeten, berpengalaman dan guru berkualifikasi tinggi karena alasan seperti kedekatan sekolah dan lokasi geografis sekolah. Makori dan Onderi (2013) merestrukturisasi penempatan guru tidak hanya untuk meningkatkan efisiensi dalam praktik penempatan guru di sekolah melainkan untuk meningkatkan pemerataan guru dalam hal pendistribusian guru. Mutasi juga merupakan sistem dalam organisasi dimana posisi yang kosong diisi melalui sumber daya manusia internal organisasi. (Wukir, 2013:78).

Penataan guru sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui penyediaan guru. Penataan guru PNS dilakukan apabila pemerintah daerah telah melakukan perencanaan kebutuhan dan analisis optimalisasi guru pada tingkat satuan pendidikan dan tingkat provinsi/ kabupaten/ kota. Jovanovic (2017) mengatakan bahwa "*Optimization of the network of schools should be aimed at*

bringing together small schools. In this way, the school would continue to work and represent the educational and cultural core of the village". Salah satu upaya yang harus dilakukan jika sudah terlihat bahwa terdapat kelebihan maupun kekurangan guru yaitu dengan memindahtugaskan guru sesuai dengan Peraturan Bersama Lima Menteri. Mutasi merupakan tindak lanjut yang tepat agar pendistribusian guru semakin merata sesuai dengan kebutuhan riil yang ada di lapangan. Menurut Hasibuan (2009:102) mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi.

Gaffar (1987:77), kebutuhan guru adalah kebutuhan akan tenaga pendidik sebagai tuntutan dari pemakai jasa profesional guru dimana untuk memberikan pelayanan pendidikan terhadap peserta didik di suatu lembaga pendidikan. Kebutuhan guru yang dimaksud dalam hal ini adalah jumlah guru disesuaikan dengan jumlah siswa yang menjadi objek dalam proses pembelajaran di sekolah serta jumlah kelas dan jumlah jam pelajaran dalam setiap minggunya. Dalam penataan guru, pemerintah harus melakukan perencanaan pendidikan melalui analisis kebutuhan guru sebagai pemenuhan kebutuhan di satuan pendidikan, yang nantinya sebagai acuan dalam pendistribusian guru agar tidak terjadi kekurangan maupun kelebihan guru.

Kaufman dan Fenwick (Pramudya Bayu, 2018) dalam jurnal penelitian yang berjudul "Analisis Kebutuhan Tenaga Administrasi Sekolah SMA dan SMK" mendefinisikan mengenai analisis kebutuhan sebagai suatu pengukuran kesenjangan antara apa yang terjadi dengan apa yang dibutuhkan.

Perhitungan kebutuhan guru membutuhkan data berupa beban kerja guru, jumlah rombongan belajar serta jam tatap muka per minggu. Untuk beban kerja guru menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah menentukan untuk beban kerja guru

sebanyak 40 jam dalam 1 minggu pada satuan pendidikan, dengan pembagian 37,5 jam kerja efektif dan 2,5 jam istirahat, namun untuk menghitung menggunakan minimal 24 jam. Guru harus memenuhi minimal 24 jam per minggu, apabila guru kurang jam mengajar maka dapat mendapat jam tambahan dengan mengajar di sekolah swasta. Siswantari (2013) mengatakan bahwa guru bisa mengajar di sekolah swasta untuk memenuhi waktu mengajarnya menjadi 24 jam. Sedangkan jam tatap muka menurut Permendikbud Nomor 59 tahun 2014 tentang Kurikulum 2013 Sekolah Menengah Atas/ Madrasah Aliyah untuk mata pelajaran matematika yaitu 4 jam tatap muka per minggu. Sedangkan ketentuan rombongan belajar menurut Permendikbud Nomor 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah bahwa jumlah maksimal rombongan belajar untuk jenjang SMA/MA yaitu maksimal 36 peserta didik setiap rombongan belajar. Rumus untuk menghitung kebutuhan guru menurut Petunjuk Teknis Peraturan Bersama Lima Menteri (2011), yaitu sebagai berikut.

$$KG = \frac{JTM}{24} = \frac{MP1 \times \sum K1}{24} + \frac{(MP2 \times \sum K2)}{24} + \frac{(MP3 \times \sum K3)}{24}$$

Keterangan :

- KG : Kebutuhan Guru
 JTM : Jumlah tatap muka per jenis guru per minggu
 MP : Alokasi jam mata pelajaran per minggu
 $\sum K$: Jumlah kelas pada suatu tingkat yang mengikuti pelajaran tertentu
 24 : Jam wajib mengajar per minggu
 1,2,3 : Tingkat 1,2 dan 3

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan penelitian studi kasus. Alasan peneliti menggunakan rancangan studi kasus karena dengan menggunakan pendekatan studi kasus peneliti dapat melakukan penelitian yang mendalam untuk mengungkap fenomena dan menganalisis tentang penataan guru di Provinsi Jawa Timur serta upaya yang dilakukan Dinas

Pendidikan Provinsi Jawa Timur untuk mengatasi tidak meratanya guru. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur yang beralamatkan di Jalan Gentengkali, No. 33, Genteng, Kota Surabaya. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan studi dokumentasi. Penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur. Informan dalam penelitian ini antara lain: Kepala Bidang Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan, Kepala Seksi Guru dan Tenaga Kependidikan serta Staf Bidang Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan. Dokumen-dokumen yang dijadikan sumber data dalam penelitian ini adalah profil Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur, data guru PNS mata pelajaran matematika SMA Negeri, data rombongan belajar SMA Negeri, serta dokumen-dokumen lainnya yang menunjang fokus penelitian.

Miles & Huberman (Sugiyono, 2015) mengemukakan bahwa menganalisis data dalam penelitian kualitatif dengan menggunakan tahapan yaitu pengumpulan data, kondensasi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan atau verifikasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan kondensasi, penyajian data dan verifikasi data. Pengecekan keabsahan data dengan menggunakan Uji kredibilitas (Triangulasi teknik, triangulasi sumber serta *membercheck*), Uji Transferabilitas, Uji Dependabilitas dan Uji Konfirmabilitas. Tahap-Tahap penelitian menggunakan Tahap Persiapan, Tahap Pelaksanaan, Tahap Pelaporan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan fokus penelitian yang telah disusun pada sub bab pembahasan ini akan menjawab permasalahan penelitian.

1. Upaya Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dalam mengatasi permasalahan penataan guru di Provinsi Jawa Timur

Penataan guru merupakan salah satu langkah optimalisasi dalam pemenuhan beban kerja guru minimal 24 jam dan maksimal 40 jam. Guru

diwajibkan untuk memenuhi minimal 24 jam mengajar per minggunya. Penentuan beban kerja guru sudah terpenuhi atau belum terpenuhi dapat dilihat dari rasio siswa per rombongan belajar. Apabila guru belum memenuhi beban mengajar minimal 24 jam maka bisa dilakukan penambahan rombongan belajar untuk memenuhi beban mengajar guru, Namun, ada ketentuan jumlah siswa per rombongan belajar untuk SMA yaitu sebanyak maksimal 36 peserta didik. Sehingga tiap sekolah juga ada batas maksimal banyaknya rombongan yang harus ada di suatu satuan pendidikan. Apabila ada sekolah yang melebihi batas maksimal rombongan belajar, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi pemenuhan beban kerja guru.

Rasio siswa per rombongan belajar untuk jenjang SMA Negeri di Provinsi Jawa Timur yaitu sebanyak 416 sekolah atau sebanyak 98% sudah memenuhi SPM jumlah maksimal pada rombongan belajar dan hanya 7 sekolah atau sebanyak 2% yang belum memenuhi SPM maksimal pada rombongan belajar. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1 Rasio Siswa dan Rombongan Belajar

Rasio Siswa Rombel	Jumlah Sekolah	Persentase
Rasio < 36	389	92 %
Rasio = 36	27	6 %
Rasio > 36	7	2%
Grand Total	423	100%

Ketersediaan guru di satuan pendidikan dapat dilihat dari rasio guru dan siswa, namun rasio guru dan siswa tidak dapat menggambarkan pemetaan guru tiap mata pelajaran. Untuk mencari rasio guru dan siswa dapat dihitung dengan membandingkan jumlah guru dengan siswa yang ada di suatu sekolah. Ketersediaan guru SMA Negeri yang ada di Provinsi Jawa Timur tergolong dalam rasio guru yang ideal, yaitu mencapai rasio 1:18. Barrington (2018) menyatakan rasio guru dan siswa sebagai rasio jumlah

siswa dengan satu guru di kelas sekolah. Barrington (2018) juga menambahkan pentingnya mengetahui rasio karena sebagai alat untuk mengukur beban kerja guru serta alokasi sumber daya khususnya di sekolah umum.

Berdasarkan temuan data penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan banyaknya sekolah SMA Negeri di Provinsi Jawa Timur yang memenuhi batas maksimal rasio siswa per rombongan belajar maka guru yang ada di SMA Negeri sudah memenuhi beban mengajar guru. Sedangkan rasio guru SMA Negeri di Jawa Timur terhadap jumlah siswa berada pada rasio yang ideal. Dengan rasio yang ideal, ketersediaan guru SMA secara umum di Jawa Timur tergolong dalam lebih dari cukup. Namun, dengan diketahui rasio guru dan siswa belum bisa menggambarkan pemetaan guru SMA Negeri di Jawa Timur, maka tetap harus dilakukan perhitungan kebutuhan guru.

Penataan guru merupakan langkah yang tepat untuk mengatasi permasalahan tidak meratanya guru di berbagai daerah. Permasalahan tidak meratanya guru maka akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Dengan melakukan penataan guru maka akan meningkatkan tingkat efektifitas dan efisiensi penggunaan sumber daya pendidik. Malayu (1996:22) mengatakan untuk mencapai mutu pendidikan yang diinginkan, maka guru harus mendapatkan perhatian khusus dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas. Hal ini juga sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Stoner (1995:4) bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja.

Hasil perhitungan kebutuhan guru mata pelajaran Matematika SMA Negeri di Provinsi Jawa Timur secara keseluruhan membutuhkan

guru sebanyak 3.006 guru, tetapi pada kondisi yang ada hanya tersedia guru mata pelajaran Matematika SMA Negeri sebanyak 1.726 guru, sehingga mengalami kekurangan sebanyak 1.280 guru. Hasil analisis kebutuhan guru dengan kondisi guru yang ada di lapangan menunjukkan bahwa dari 38 kabupaten atau kota di Provinsi Jawa Timur terdapat 35 kabupaten atau kota yang mengalami kekurangan dan 3 kabupaten atau kota mengalami kelebihan guru. Hasil perhitungan tersebut sudah termasuk guru mata pelajaran Matematika yang akan pensiun pada tahun 2019 yaitu sebanyak 64 guru PNS. Data tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2 Hasil Perhitungan Kebutuhan Guru Mata Pelajaran Matematika SMA Negeri di Provinsi Jawa Timur

No.	Wilayah	Data Guru Sebenarnya	Jumlah Guru Yang Dibutuhkan	Jumlah Kekurangan/Kelahiran
1	Kota Surabaya	139	333	-194
2	Kab. Jember	75	136	-61
3	Kab. Malang	55	147	-92
4	Kab. Sidoarjo	76	171	-95
5	Kab. Banyuwangi	69	111	-42
6	Kab. Pasuruan	30	78	-48
7	Kab. Tulungagung	60	69	-9
8	Kab. Lamongan	74	122	-48
9	Kab. Sumenep	29	101	-72
10	Kab. Kediri	56	73	-17
11	Kab. Bojonegoro	56	93	-37
12	Kab. Jombang	54	105	-51
13	Kab. Nganjuk	69	76	-7
14	Kab. Pamekasan	40	85	-45
15	Kab. Bangkalan	38	91	-53
16	Kota Malang	44	117	-73
17	Kab. Blitar	32	48	-16
18	Kab. Probolinggo	31	88	-57
19	Kab. Gresik	58	113	-55
20	Kab. Tuban	37	64	-27

21	Kab. Sampang	27	74	-47
22	Kab. Ponorogo	57	63	-6
23	Kab. Mojokerto	59	75	-16
24	Kab. Situbondo	32	55	-23
25	Kab. Lumajang	42	62	-20
26	Kab. Bondowoso	26	45	-19
27	Kab. Ngawi	34	47	-13
28	Kab. Trenggalek	36	41	-5
29	Kab. Magetan	48	44	+4
30	Kab. Madiun	45	41	+4
31	Kab. Pacitan	24	25	-1
32	Kota Kediri	46	62	-16
33	Kota Madiun	40	31	+9
34	Kota Blitar	20	26	-6
35	Kota Probolinggo	21	24	-3
36	Kota Pasuruan	20	22	-2
37	Kota Batu	14	23	-9
38	Kota Mojokerto	13	25	-12
	Jumlah	1.726		

Permasalahan penataan guru di Indonesia masih menjadi perhatian khusus bagi pemerintah. Penyebab tidak meratanya guru di Jawa Timur yaitu pengelolaan tenaga pendidik yang kurang maksimal. Dinas Pendidikan Kabupaten/kota dalam melakukan penataan guru tidak didasarkan pada tingkat kebutuhan suatu sekolah melainkan hanya kepentingan pribadi guru. Akhirnya pada tahun 2017 Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur mengambil alih untuk mengelola tenaga pendidik dan kependidikan jenjang SMA, SMK dan PKLK.

Wandesango (2012) *found out that some schools fail to attract competent, experienced and highly qualified teachers due to reasons such as: proximity of school and geographical location of the school.* Penelitian yang relevan oleh Wiwik Wijayanti dan Mada (2015) dengan judul “*Penataan dan Pemerataan Guru : Analisis Kebutuhan, Ketersediaan, dan Kecukupan Guru di Kabupaten Purbalingga Jawa Tengah*”, yang menyebutkan beberapa penyebab tidak meratanya guru yaitu (1) sistem

informasi yang belum termanfaatkan secara maksimal; (2) pengelolaan sumber daya pendidik di tingkat kabupaten/kota tidak didasarkan pada kebutuhan sekolah melainkan hanya kebutuhan pribadi guru; (3) tidak ada pelaporan data guru secara berkala; (4) tidak adanya kebijakan bagi sekolah yang kelebihan guru.

Berdasarkan temuan data penelitian dapat disimpulkan bahwa penyebab tidak meratanya guru disebabkan karena pengelolaan guru yang kurang efektif. Dinas Pendidikan Kabupaten/kota ketika melakukan penataan guru tidak didasarkan pada kebutuhan guru di suatu satuan pendidikan dan hanya mementingkan kebutuhan pribadi.

Upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur apabila sudah terjadi tidak meratanya guru di Jawa Timur yaitu dengan melakukan mutasi. Mutasi dapat dilakukan baik dalam lingkup cabang dinas pendidikan ataupun antar lingkup cabang dinas pendidikan asalkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki guru atau sesuai dengan ijazah guru. Mutasi juga bisa dilakukan dengan antar jenjang.

Nitisemito (1997:79) bahwa mutasi dilakukan sebagai pelaksanaan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat karena pada saat penempatan awal hal tersebut sulit untuk dilakukan.

Mutasi merupakan solusi yang tepat untuk menutupi kekurangan guru di satuan pendidikan dan mengatasi penempatan guru yang tidak sesuai dengan kebutuhan guru yang ada di satuan pendidikan. Dengan melakukan mutasi maka sekolah tidak perlu melakukan perekrutan untuk menutupi kekurangan guru.

Hal tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herita Warni, dkk (2016) yang berjudul "*Penyebaran Guru SMAN Se-Kotamadya Banjarmasin Sebagai Dasar Penetapan Rekrutmen dan Penempatan Guru*", bahwa redistribusi guru perlu dilakukan untuk menutupi kekurangan guru. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Siddhant Agarwal, dkk (2018) yang berjudul "*Redistributing*

Teachers using Local Transfer", bahwa redistribusi melalui transfer adalah suatu mekanisme untuk membawa keadilan ke sistem.

Berdasarkan temuan data penelitian tersebut dan kesesuaian antara temuan dan teori dapat disimpulkan pemerataan guru yang tidak merata di Provinsi Jawa Timur dapat diatasi dengan melakukan mutasi guru baik dalam lingkup cabang dinas pendidikan maupun antar lingkup cabang dinas pendidikan, dan bisa dilakukan mutasi antar jenjang sesuai dengan kompetensi guru. Mutasi merupakan salah satu langkah yang diambil oleh Dinas Pendidikan Jawa Timur untuk merestrukturisasi pemetaan guru di Jawa Timur. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur secara perlahan melakukan pemetaan guru di setiap jenjang, dan mengupayakan untuk melakukan penempatan minimal 1 guru PNS tiap sekolah. Apabila masih terjadi kekurangan guru Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur menarik kembali guru DPK yang bertugas di sekolah swasta untuk menutupi kekurangan di sekolah negeri.

2. Pelaksanaan penataan Guru Mata Pelajaran Matematika SMA Negeri di Provinsi Jawa Timur

Proses pelaksanaan penataan guru diawali dengan melakukan perencanaan guru sampai dengan melakukan mutasi atau perpindahan guru apabila ditemukan ketidaksesuaian dengan analisis kebutuhan guru mata pelajaran tertentu. Perencanaan penting dilakukan untuk mengetahui penempatan guru sesuai dengan analisis jabatan atau kebutuhan guru. Pelaksanaan penataan guru di Provinsi Jawa Timur untuk jenjang SMA, SMK, PKLK sama karena yang memproses Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Penataan guru hanya dilakukan pada guru PNS, walaupun guru DPK juga berstatus PNS, akan tetapi tidak dilakukan perhitungan kebutuhan guru.

Mulyasa (2009:42) menyebutkan fungsi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan diantaranya yaitu (1) perencanaan kebutuhan; (2) pengadaan

pegawai; (3) pembinaan dan pengembangan pegawai; (4) promosi dan mutasi; (5) pemberhentian; (6) penghargaan. Hal tersebut juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratih Setianingrum (2013) yang berjudul *"Implementasi Kebijakan Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Jenjang SMA Negeri di Kota Yogyakarta"*, yang menyatakan bahwa mekanisme pelaksanaan kebijakan penataan dan pemerataan guru yaitu dengan koordinasi, pengumpulan data guru, verifikasi data, perhitungan skor guru, penataan guru dan mutasi guru.

Berdasarkan temuan data penelitian tersebut dan kesesuaian antara temuan dan teori maka dapat disimpulkan bahwa proses pelaksanaan penataan guru mata pelajaran Matematika SMA Negeri kegiatan pertama yaitu dengan melakukan perencanaan. Pada tahap perencanaan dilakukan perhitungan kebutuhan guru tiap mata pelajaran. Kepala sekolah, Dinas Pendidikan Kabupaten/kota maupun Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur melakukan pendataan guru PNS mata pelajaran Matematika SMA Negeri dan menghitung analisis kebutuhan guru mata pelajaran Matematika. Perhitungan kebutuhan guru dapat dilakukan antar satuan pendidikan, antar kabupaten/kota maupun antar provinsi. Setelah diketahui perhitungan kebutuhan guru mata pelajaran Matematika maka selanjutnya yaitu membandingkan hasil kebutuhan guru dengan jumlah guru mata pelajaran Matematika yang ada di satuan pendidikan. Apabila guru di satuan pendidikan lebih banyak daripada hasil kebutuhan guru maka dinamakan kelebihan guru, sedangkan hasil kebutuhan guru lebih banyak daripada guru yang ada di satuan pendidikan dinamakan kekurangan guru.

Kedua, tahap pengadaan. Pada tahap pengadaan dilakukan kegiatan berupa pengusulan dan penempatan guru. Sekolah memiliki keterbatasan kewenangan dalam hal perencanaan kebutuhan guru PNS, walaupun ada keterbatasan kewenangan sekolah

tetap menghitung kebutuhan guru sebagai pemetaan kebutuhan guru di sekolah. Kepala sekolah menghitung kebutuhan guru dan dilakukan analisis kebutuhan guru. Apabila terjadi kekurangan ataupun kelebihan guru kepala sekolah wajib untuk mengusulkan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/kota. Dinas Pendidikan Kabupaten/kota menerima laporan dari Kepala Sekolah mengenai hasil analisis kebutuhan guru kemudian Dinas Pendidikan Kabupaten/kota melakukan pengecekan ulang data yang dikirim oleh sekolah dengan data yang dimiliki oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/kota. Apabila memang terjadi ketidaksesuaian dengan kebutuhan guru maka Kepala sekolah dan Dinas Pendidikan Kabupaten/kota melakukan rapat koordinasi untuk pengusulan dan penempatan guru. Hasil rapat koordinasi dikirim ke Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur menerima laporan usulan dari Dinas Pendidikan Kabupaten/kota dan melakukan pengecekan data yang dikirim dengan data yang dimiliki Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Jika terjadi ketidaksesuaian dengan kebutuhan guru maka Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dan Dinas Pendidikan Kabupaten/kota bersama dengan sekolah melakukan rapat koordinasi untuk dilakukan penataan guru. Pada tahap pengadaan guru harus diperhatikan formasi sekolah dan kompetensi guru sesuai dengan analisis jabatan atau analisis kebutuhan guru.

Ketiga yaitu proses mutasi. Hasil dari rapat koordinasi ini akan menjadi dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur untuk penerbitan SK (Surat Keputusan) yang ditandatangani oleh Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur untuk dilakukan perpindahan guru sesuai dengan analisis jabatan atau analisis kebutuhan guru. Surat Keputusan ini dikirim Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur kepada BKD (Badan Kepegawaian Daerah) untuk dilakukan proses mutasi guru. Proses mutasi dilakukan oleh BKD bukan dilakukan Dinas Pendidikan Provinsi,

Dinas Pendidikan Provinsi hanya mengusulkan dan menerbitkan Surat Keputusan perpindahan guru sebagai tembusan untuk usulan perpindahan yang akan diproses oleh BKD.

Proses mutasi guru juga harus mempertimbangkan beberapa hal, diantaranya yaitu pertimbangan usia guru. Apabila guru mendekati masa pensiun maka tidak memungkinkan untuk memindah tugaskan guru. Selain itu juga ada pertimbangan jarak tempat tinggal dengan sekolah yang akan dituju. Kemudian syarat selanjutnya yaitu guru yang dimutasi harus mengajar di sekolah asal minimal 5 tahun, hal ini mencegah guru yang terlalu sering melakukan mutasi.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik beberapa simpulan antara lain sebagai berikut.

1. Ketersediaan guru berdasarkan rasio guru dan siswa menunjukkan rasio yang ideal atau ketersediaan guru sudah tercukupi, namun perhitungan kebutuhan guru pada mata pelajaran Matematika di Provinsi Jawa Timur secara keseluruhan menunjukkan kekurangan guru. Sedangkan analisis kebutuhan guru untuk tiap kabupaten atau kota menunjukkan bahwa 35 kabupaten/kota mengalami kekurangan guru sedangkan 3 kabupaten atau kota mengalami kelebihan guru. Penyebab tidak meratanya guru di Provinsi Jawa Timur disebabkan oleh pengelolaan tenaga pendidik yang kurang maksimal. Oleh karena itu pada tahun 2017 Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur mengambil alih untuk mengelola tenaga pendidik dan kependidikan untuk jenjang SMA, SMK dan PKLK. Upaya Dinas Pendidikan dalam mengatasi tidak meratanya guru di Provinsi Jawa Timur yaitu dengan melakukan mutasi guru baik antar jenjang, dalam lingkup cabang dinas maupun diluar cabang dinas. Pada tahun 2019 Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur sudah pada tahap kedua untuk penataan guru, secara perlahan tapi pasti Dinas Pendidikan Provinsi

Jawa Timur melakukan pemerataan guru, Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur juga mengupayakan agar sekolah memiliki minimal 1 guru PNS.

2. Pelaksanaan penataan guru di Jawa Timur untuk jenjang SMA, SMK, dan PKLK sama karena dikelola oleh Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. Pelaksanaan penataan guru melalui 3 tahapan, yaitu perencanaan, pengadaan dan perpindahan atau mutasi. Proses pelaksanaan penataan guru dimulai dengan melakukan perencanaan yaitu dengan pendataan guru PNS dan perhitungan kebutuhan guru tiap mata pelajaran. Setelah dilakukan perhitungan kebutuhan guru maka dilakukan analisis untuk diketahui pemetaan guru dengan mengetahui kekurangan atau kelebihan guru. Dengan hasil pemetaan guru maka memudahkan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur untuk melakukan pengusulan guru dan melakukan perpindahan guru.

SARAN

1. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur
Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur menarik guru DPK yang ada di sekolah swasta untuk menutupi kekurangan di sekolah negeri. Untuk menutupi kekurangan guru dan untuk mengganti guru yang akan pensiun maka dapat dilakukan pengangkatan guru Non-PNS yang sesuai dengan kebutuhan dari segi jumlah dan kualifikasi yang telah ditentukan. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur selalu melakukan koordinasi dengan Dinas Pendidikan Kabupaten/kota dan Sekolah dalam hal penataan guru.
2. Kepala Sekolah
Kepala Sekolah dalam melakukan perhitungan kebutuhan guru untuk guru PNS harus dilakukan dengan benar karena akan menggambarkan pemetaan kebutuhan guru di sekolah tersebut. Kepala Sekolah juga harus selalu mengupdate data guru yang ada di Dapodik secara berkala, hal ini dikarenakan akan mempengaruhi perhitungan kebutuhan guru. Selain itu kepala sekolah harus meminimalisir

guru yang ingin melakukan mutasi dengan usulan sendiri, dikarenakan dapat mempengaruhi penataan guru.

3. Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan informasi dalam melakukan penelitian lain pada bidang yang sama, yakni mengenai pelaksanaan penataan guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Agarwal, Siddhant, et al. 2018. *Redistributing Teacher Using Local Transfers*. *World Development Journal*. PP 333-344.
- Birawa, Danu. 2017. *Aplikasi A-GTK Jadi Acuan Distribusi Guru Jatim*, (Online), (<http://harianbirawa.com/2017/10/aplikasi-a-gtk-jadi-acuan-distribusi-guru-jatim/>), diakses pada 22 November 2018).
- Gaffar, Muhammad Fikri (1987). *Perencanaan Pendidikan Teori dan Metodologi*. Jakarta: P2LPTK.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Jovanovic. 2017. *Closing Of Schools And Redistribution of Teaching Staff : Case Study of The Municipality Of Nova Varoš*. PP : 355-366.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2011. *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Peraturan Bersama tentang Penataan dan Pemerataan Guru PNS*.
- Lauen. Douglas Lee. 2015. *The Distribution of Teachers in North California, 2009-2013*.
- Marnis dan Priyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Mian, Paula. 2017. *Does A Math Degree Matter? Teacher Quality, Teacher Distribution, And Student Achievement In Brazil*.
- Miles, Huberman and Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook Edition 3*. California: Sage Publication, Inc.
- Nitisemito Alex. 1997. *Manajemen Personalia (Sumber Daya Manusia)*, Jakarta:Ghalia Indonesia
- Ojwan, Millicent Adhiambo. 2016. "Effects Of The Restructuring Of Teacher Placement On Teacher And Gender Distribution In Public Secondary Schools In Nakuru County, Kenya". *Baraton Interdisciplinary Research Journal*. Vol 6 : PP 83-92.
- Peraturan Bersama 5 Menteri Tahun 2011 Tentang Penataan dan Pemerataan Guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor. 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2014 tentang Kurikulum Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah
- Pramudya Bayu. 2018. Analisis Kebutuhan Tenaga Administrasi Sekolah Pada Jenjang SMA dan SMK Negeri. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*. Vol 1, No. 4
- Setianingrum, Ratih. 2013. Implementasi Kebijakan Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Jenjang SMA Negeri di Kota Yogyakarta. Vol 2.
- Siswantari. 2013. Tinjauan Kritis Terhadap Peraturan Bersama Lima Menteri Tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil. Vol 19.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Warni, Herita. 2016. Penyebaran Guru SMAN Se-Kotamadya Banjarmasin Sebagai Dasar Penetapan Rekrutmen dan Penempatan Guru). Vol: 31. PP : 45-56
- Wijayanti, Wiwik dan Mada Sutapa. (2015). Penataan dan Pemerataan Guru : Analisis Kebutuhan, Ketersediaan, dan Kecukupan Guru di Kabupaten Purbalingga Jawa Tengah. Vol : 13. PP : 85-100

Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta : Multi Presindo.