

BAB IV

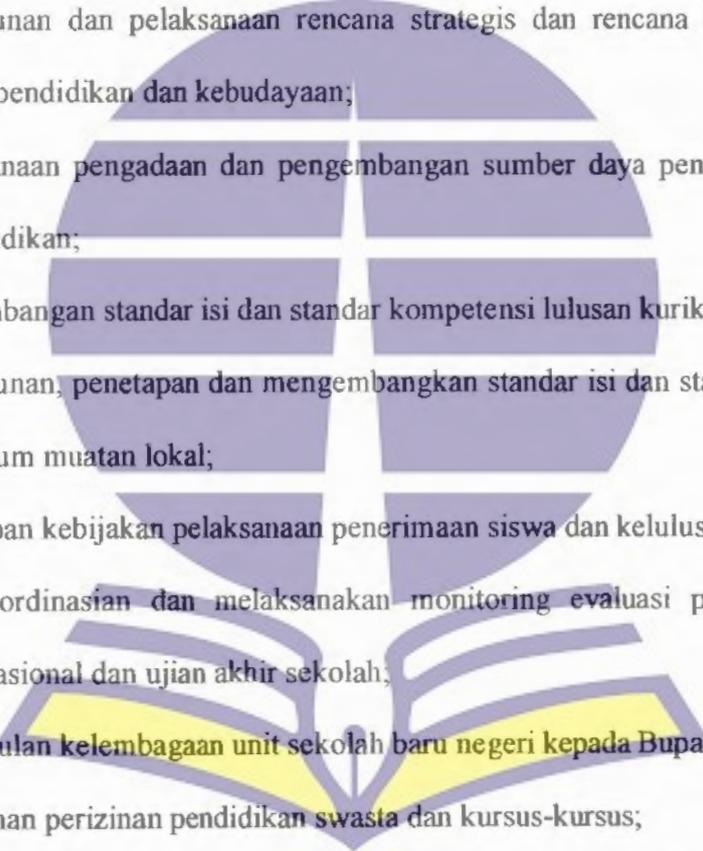
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Tugas pokok Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang sesuai dengan Peraturan Bupati Sintang Nomor 123 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan adalah unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten yang mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut: *“Melaksanakan sebagian kewenangan otonomi daerah di bidang pendidikan dan kebudayaan”*

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut di atas, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang mempunyai fungsi:

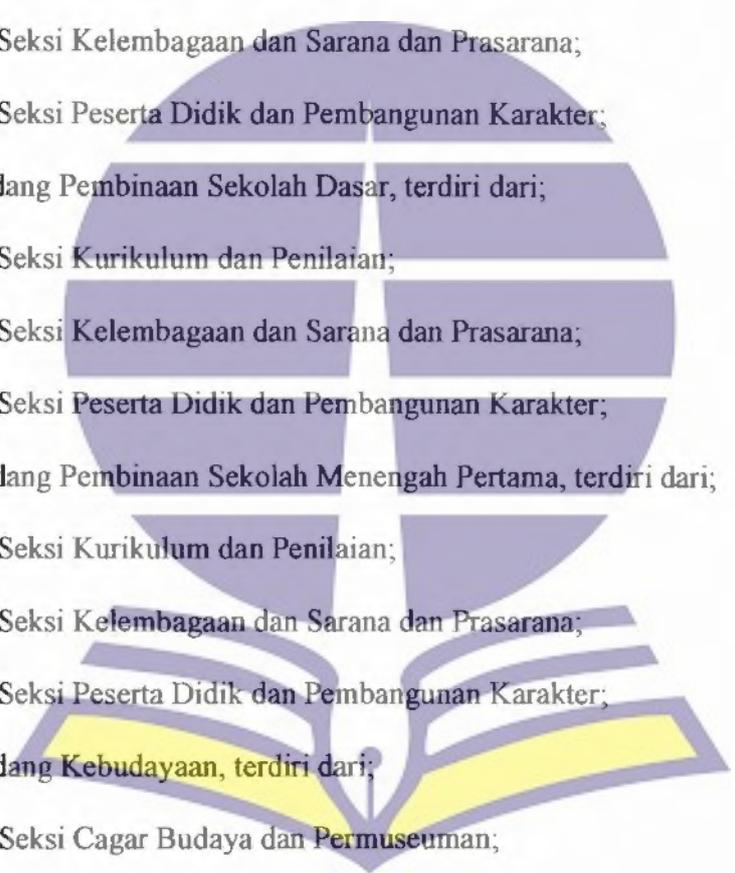
- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang Pendidikan dan Kebudayaan;
- b. Perencanaan dan pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan Pendidikan Pra Sekolah, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Pendidikan Usia Dini, Non Formal;
- c. Perumusan perencanaan strategis dan rencana kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
- d. Perencanaan dan pelaksanaan pengadaan, pendistribusian, pendayagunaan dan perawatan Prasarana dan Sarana termasuk pembangunan Infra Struktur Pendidikan;

- 
- e. Perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kebudayaan;
 - f. Perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan event olahraga dan seni pendidikan di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
 - g. Penyusunan dan pelaksanaan rencana strategis dan rencana kerja tahunan di bidang pendidikan dan kebudayaan;
 - h. Perencanaan pengadaan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan;
 - i. Pengembangan standar isi dan standar kompetensi lulusan kurikulum nasional;
 - j. Penyusunan, penetapan dan mengembangkan standar isi dan standar kompetensi kurikulum muatan lokal;
 - k. Penetapan kebijakan pelaksanaan penerimaan siswa dan kelulusan siswa;
 - l. Pengkoordinasian dan melaksanakan monitoring evaluasi pelaksanaan ujian akhir nasional dan ujian akhir sekolah;
 - m. Pengusulan kelembagaan unit sekolah baru negeri kepada Bupati;
 - n. Pelayanan perizinan pendidikan swasta dan kursus-kursus;
 - o. Mengembangkan dan melestarikan seni dan budaya daerah di kalangan pelajar;
 - p. Pembinaan UPTD di bidang Pendidikan dan kebudayaan;
 - q. Pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, humas dan arsip Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;

- r. Pengumpulan bahan perumusan kebijakan teknis dan Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM) di bidang Pendidikan dan Kebudayaan;
- s. Pengumpulan bahan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP) di bidang pendidikan dan kebudayaan;
- t. Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di bidang Pendidikan;
- u. Penyusunan penetapan kinerja di bidang Pendidikan dan Kebudayaan;
- v. Penyusunan analisa jabatan;
- w. Pelaksanaan system pengendalian internal;
- x. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi; dan
- y. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

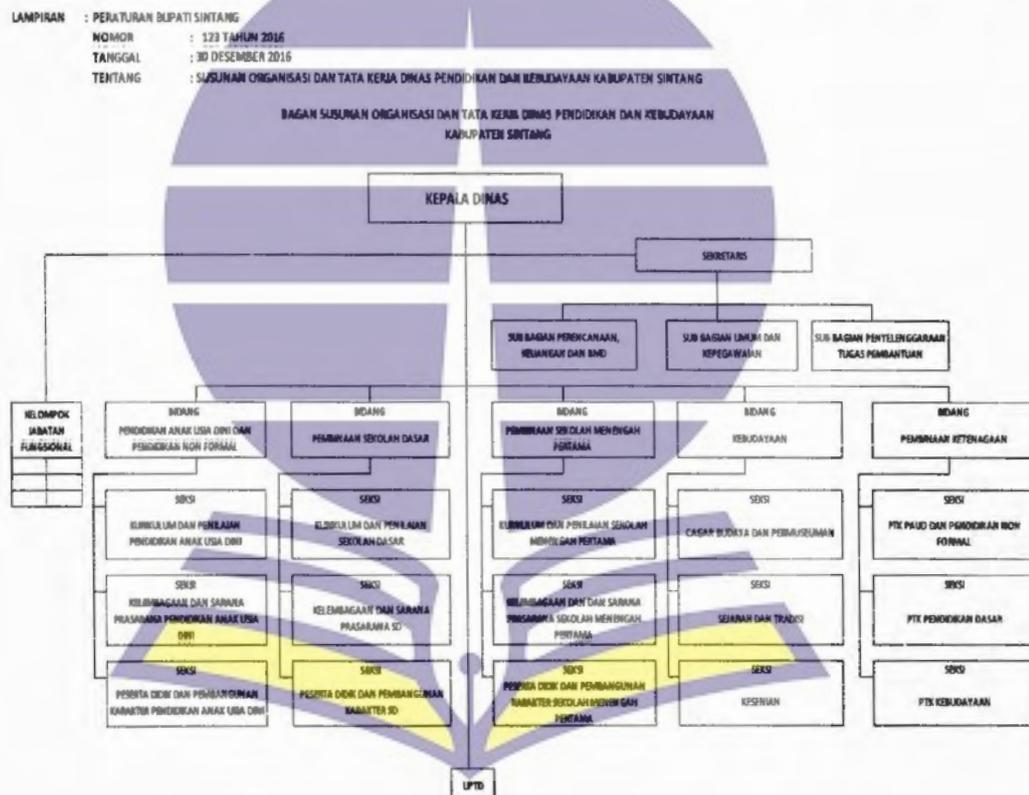
Berdasarkan Peraturan Bupati Sintang nomor 57 tahun 2014 tentang susunan organisasidan Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang memiliki struktur organisasi sebagai berikut :

1. Susunan Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, terdiri dari :
 - a. Kepala;
 - b. Sekretariat, terdiri dari;
 1. Sub. Bagian Perencanaan, Keuangan, dan Barang Milik Daerah;
 2. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian, dan;
 3. Sub. Bagian Penyelenggaraan Tugas Pembantuan;

- 
- c. Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal, terdiri dari ;
1. Seksi Kurikulum dan Penilaian;
 2. Seksi Kelembagaan dan Sarana dan Prasarana;
 3. Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter;
- d. Bidang Pembinaan Sekolah Dasar, terdiri dari;
1. Seksi Kurikulum dan Penilaian;
 2. Seksi Kelembagaan dan Sarana dan Prasarana;
 3. Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter;
- e. Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Pertama, terdiri dari;
1. Seksi Kurikulum dan Penilaian;
 2. Seksi Kelembagaan dan Sarana dan Prasarana;
 3. Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter;
- f. Bidang Kebudayaan, terdiri dari;
1. Seksi Cagar Budaya dan Permuseuman;
 2. Seksi Sejarah dan Tradisi;
 3. Seksi Kesenian;
- g. Bidang Pembinaan Ketenagaan
1. Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal;
 2. Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Pendidikan Dasar;

3. Seksi Tenaga Kebudayaan;
- h. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
- i. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang



Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang, 2019.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi didukung oleh 132 personil terdiri dari 103 orang PNS dan 29 orang tenaga honorer dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Sumber Daya Aparatur (SDA) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kabupaten Sintang

No	Jabatan	PNS	Non PNS	Jumlah
Tenaga Struktural				
1	Kepala Dinas	1	-	1
2	Sekretaris	1	-	1
3	Sub Bagian Aparatur & Umum	8	2	10
4	Sub Bagian Keuangan & Program	8	2	10
5	Sub Bagian Perbantuan	4	1	5
6	Bidang Pembinaan Sekolah Dasar	9	5	14
7	Bidang Pembinaan SMP	11	5	16
8	Bidang PAUDNI	8	2	10
9	Bidang Pembinaan PTK	7	1	8
10	Bidang Kebudayaan	7	11	18
11	Tenaga Lapangan PNFI	-	-	-
12	SKB Sintang	6	1	7
13	TU/Penjaga Sekolah TK	-	2	2
14	TU/Penjaga Sekolah SD	47	1	48
15	TU/Penjaga Sekolah SMP	36	4	40
16	TU/Penjaga Sekolah SMA	15	9	24
17	TU/Penjaga Sekolah SMK	1	4	5
Jumlah Tenaga Struktural		169	50	219
Tenaga Fungsional				
1	Pengawas SD	28	-	28
2	Pengawas SMP	7	-	7
3	Penilik Dikmas	4	-	4
5	TK	38	245	283
6	SD	1.904	1.336	3.240
7	SMP	562	756	1.318
8	SMA	260	307	567
9	SMK	117	185	302
Jumlah Tenaga Fungsional		2.920	2.829	5.749

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang, 2019.

Pendidikan Dinas dan Kebudayaan Kabupaten Sintang mengelola anggaran yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) pada

tahun 2018 anggaran Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang adalah sebesar Rp. 503.759.003.271,45 dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 4.2.
Rincian Anggaran dan Realisasi Anggaran Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang Tahun 2018

Urusan Wajib	Jenis Belanja	Anggaran Belanja (Rp)	Realisasi Belanja	
			Jumlah (Rp)	%
Pendidikan dan Kebudayaan	Belanja Tidak Langsung	379.779.942.321,90	345.152.109.794,00	90,88
	Belanja Langsung	123.979.060.953,55	113.230.468.754,35	91,33
TOTAL		503.759.003.275,45	458.382.578.548,35	90,99

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang, 2019.

Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), yaitu Dana Bantuan Pemerintah Pusat atau lebih dikenal dengan BANSOS. Pada Tahun 2018 anggaran Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang adalah Rp.13.870.290.000,00 dengan realisasi belanja sebesar Rp. 13.870.290.000,00 (100%).

Salah satu sumber daya yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas adalah tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Sarana dan prasarana yang tersedia di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang sebagai berikut :

Tabel 4.3.
Sarana dan Prasarana Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kabupaten Sintang

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi/ Keterangan
1	Tanah	4.831 m ²	baik
2	Tanah SMP	1.259.025 m ²	baik
3	Tanah SD	4.048.816 m ²	baik
4	Gedung Kantor	3 unit	baik
5	Gedung Cabang Dinas	4 unit	baik
6	Gudang	1 unit	baik
7	Kendaraan Roda 2	77 unit	baik
8	Kendaraan Roda 4	3 unit	baik
9	Speed Boat	3 buah	rusak berat
10	Peralatan Kantor	345 unit	baik
11	Ruang Kelas SD	2.319 unit	baik
12	Ruang Kelas SMP	434 unit	baik
13	Ruang Perpustakaan SD	109 unit	baik
14	Ruang Perpustakaan SMP	50 unit	baik
15	Mess/RDG/RD Kepsek SD	947 unit	baik
16	Mess/RDG/RD Kepsek SMP	110 unit	baik
17	Ruang Lab SD	- unit	baik
18	Ruang Lab SMP	47 unit	baik
19	Buku Pel/Perpustakaan SD	256.437 exsp	baik
20	Buku Pel/Perpustakaan SMP	53.024 exsp	baik

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang, 2019.

Mengacu pada misi yang ditetapkan, maka sasaran-sasaran strategis yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu lima tahun adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4.
Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kabupaten Sintang

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	KONDISI AWAL TAHUN 2015	TARGET TAHUN						KET
					2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	Penyediaan layanan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) melalui pengembangan kelembagaan, peningkatan sarana, prasarana, dan pembinaan siswa	1 Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)	%	49,70	54,75	59,80	64,85	69,90	74,95	80,00	
2	Peningkatan layanan Pendidikan Dasar, melalui pengembangan kelembagaan, peningkatan sarana, prasarana, implementasi kurikulum, pembinaan kesiswaan dan pengayaan sumber belajar	1 Rata-rata lama sekolah	%	6,63	6,83	7,03	7,23	7,43	7,63	8,00	
		2 Angka Partisipasi Murni (APM) SD/MI/Paket A	%	96,29	96,89	97,49	98,09	98,69	99,29	100,00	
		3 Angka Partisipasi Murni (APM) SMP/MTs/ Paket B	%	74,40	75,93	77,46	78,99	80,52	82,05	83,58	
		4 Angka Putus Sekolah SD/MI	%	0,23	0,23	0,18	0,13	0,08	0,03	-	
		5 Angka Putus Sekolah SMP/MTs	%	0,41	0,41	0,37	0,33	0,28	0,22	0,15	
		6 Angka Kelulusan (AL) SD/MI	%	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	
		7 Angka Kelulusan (AL) SMP/MTs	%	99,97	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	
		8 Angka Melanjutkan (AM) dari SD/MI ke SMP/MTs	%	85,93	90,93	95,93	100,00	100,00	100,00	100,00	
3	Peningkatan layanan Pendidikan Menengah (DIKMEN) yang bermutu dan berdaya saing, melalui penguatan kelembagaan, peningkatan sarana, prasarana, implementasi kurikulum, pembinaan kesiswaan dan pengayaan sumber belajar	1 Angka Partisipasi Murni (APM) SMA/MA/SMK/Paket C	%	46,43	46,89	47,36	47,84	48,32	48,80	49,29	
		2 Angka Putus Sekolah SMA/MA/SMK	%	0,15	0,14	0,11	0,08	0,05	0,02	-	
		3 Angka Kelulusan (AL) SMA/MA/SMK	%	99,98	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	
		4 Angka Melanjutkan (AM) dari SMP/MTs ke SMA/MA/SMK	%	74,01	79,01	84,01	89,01	94,00	96,00	100,00	
4	Meningkatkan Angka Melek Huruf	1 Angka Melek Huruf	%	88,69	89,28	90,15	91,11	92,04	92,98	93,92	
5	Peningkatan mutu Pendidik dan Tenaga kependidikan melalui peningkatan kualifikasi dan kompetensi, pemberian penghargaan dan perlindungan, peningkatan kesejahteraan dan pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan	1 Persentase Guru SD/MI berkualifikasi S1/D-IV	%	65,39	66,04	66,70	67,37	68,05	68,73	69,41	
		2 Persentase Guru SMP/MTs berkualifikasi S1/D-IV	%	81,01	81,82	82,64	83,46	84,30	85,14	85,99	
		3 Persentase Guru SMA/MA berkualifikasi S1/D-IV	%	97,95	98,97	99,96	100,00	100,00	100,00	100,00	
		4 Persentase Guru SMK berkualifikasi S1/D-IV	%	89,68	90,58	91,48	92,40	93,32	94,25	95,20	
		5 Rasio guru terhadap murid SD/MI		16	16	18	18	18	20	20	
		6 Rasio guru terhadap murid SMP/MTs		20	20	20	20	20	20	20	
		7 Rasio guru terhadap murid SMA/MA		16	16	18	18	18	20	20	
		8 Rasio guru terhadap murid SMK		15	15	15	15	15	15	15	
		9 Persentase Guru SD/MI bersertifikat pendidik	%	35,50	35,86	36,21	36,58	36,94	37,31	37,68	
		10 Persentase Guru SMP/MTs bersertifikat pendidik	%	26,58	26,85	27,11	27,35	27,66	27,94	28,22	
		11 Persentase Guru SMA/MA bersertifikat pendidik	%	27,68	27,96	28,24	28,52	28,80	29,09	29,38	
		12 Persentase Guru SMK bersertifikat pendidik	%	19,37	19,56	19,76	19,96	20,16	20,36	20,56	
6	Pengembangan kualitas perlindungan, pengembangan, dan pemanfaatan serta pengelolaan cagar budaya.	1 Jumlah Situs/ tempat bersejarah yang terawat dengan baik	%	15	15	15	15	15	15	15	
		2 Jumlah penetapan situs BCB	%	25	25	25	25	25	25	25	
		3 Jumlah Peta Budaya	%	6	6	6	6	6	6	6	
		4 Jumlah Sanggar Seni	%	40	40	40	40	40	40	40	
		5 Jumlah Sanggar seni yang aktif	%	30	30	30	30	30	30	30	
		6 Jumlah Festival yang dilaksanakan	%	10	10	10	10	10	10	10	
		7 Jumlah dialog budaya	%	5	5	5	5	5	5	5	
		8 Jumlah gelar budaya	%	10	10	10	10	10	10	10	
		9 Jumlah adat budaya yang dilestarikan	%	3	3	3	3	3	3	3	
		10 Jumlah pentas seni dan budaya daerah	%	3	3	3	3	3	3	3	
		11 Revitalisasi budaya, adat istiadat dan kearifan lokal	%	3	3	3	3	3	3	3	
		12 Revitalisasi budaya tari tradisional	%	4	4	4	4	4	4	4	
		13 Jumlah film tentang budaya dan kearifan lokal	%	3	3	3	3	3	3	3	

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang, 2019.

Dalam rangka mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan untuk tahun 2019, telah ditetapkan Program dan Kegiatan yang akan dilaksanakan dalam periode 01 Januari 2019 sampai dengan 31 Desember 2019. Adapun sasaran dan indikator sasaran beserta targetnya yang akan dilaksanakan dalam tahun 2019 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5.
Indikator Kinerja Utama Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kabupaten Sintang

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
1	Penyediaan layanan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) melalui pengembangan kelembagaan, peningkatan sarana, prasarana, dan pembinaan siswa	1 Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)	69,90
2	Peningkatan layanan Pendidikan Dasar, melalui pengembangan kelembagaan, peningkatan sarana, prasarana, implementasi kurikulum, pembinaan kesiswaan dan pengayaan sumber belajar	1 Rata-rata lama sekolah 2 Angka Partisipasi Murni (APM) SD/MI/Paket A 3 Angka Partisipasi Murni (APM) SMP/MTs/Paket B 4 Angka Partisipasi Kasar (APK) SD/MI/Paket A 5 Angka Partisipasi Kasar (APK) SMP/MTs/Paket B 6 Angka Partisipasi Sekolah SD/MI 7 Angka Partisipasi Sekolah SMP/MTs 8 Angka Kelulusan (AL) SD/MI 9 Angka Kelulusan (AL) SMP/MTs 10 Angka Melanjutkan (AM) dari SD/MI ke SMP/MTs	7,43 98,69 80,52 0,08 0,28 100,00 100,00 100,00 100,00 100,00
3	Peningkatan layanan Pendidikan Menengah (DKMEN) yang bermutu dan berdaya saing, melalui penguatan kelembagaan, peningkatan sarana, prasarana, implementasi kurikulum, pembinaan kesiswaan dan pengayaan sumber belajar	1 Angka Partisipasi Murni (APM) SMA/MA/SMK/Paket C 2 Angka Partisipasi Sekolah SMA/MA/SMK 3 Angka Kelulusan (AL) SMA/MA/SMK 4 Angka Melanjutkan (AM) dari SMP/MTs ke SMA/MA/SMK	48,32 0,05 100,00 94,00
4	Meningkatkan Angka Melek Huruf	1 Angka Melek Huruf	92,04
5	Peningkatan mutu Pendidik dan Tenaga kependidikan melalui peningkatan kualifikasi dan kompetensi, pemberian penghargaan dan perlindungan, peningkatan kesejahteraan dan pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan	1 Persentase Guru SD/MI berkualifikasi S1/D-IV 2 Persentase Guru SMP/MTs berkualifikasi S1/D-IV 3 Persentase Guru SMA/MA berkualifikasi S1/D-IV 4 Persentase Guru SMK berkualifikasi S1/D-IV 5 Rasio guru terhadap murid SD/MI 6 Rasio guru terhadap murid SMP/MTs 7 Rasio guru terhadap murid SMA/MA 8 Rasio guru terhadap murid SMK 9 Persentase Guru SD/MI bersertifikat pendidik 10 Persentase Guru SMP/MTs bersertifikat pendidik 11 Persentase Guru SMA/MA bersertifikat pendidik 12 Persentase Guru SMK bersertifikat pendidik	68,05 84,30 100,00 93,32 18 20 18 15 36,94 27,66 28,80 20,16

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang, 2019.

Target dari setiap indikator pencapaian sasaran tersebut diatas diharapkan dapat dicapai melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang direncanakan akan dilaksanakan pada tahun 2019 sebagaimana terdapat dalam APBD tahun 2019 dan penetapan kinerja (PK) tahun 2019 yang merupakan komitmen kinerja antara Bupati Sintang dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang secara berjenjang.

B. Hasil

1. Aspek Kecukupan Penempatan dan Pemindahan Guru Sekolah Dasar Negeri

Sekolah dasar merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan yang menyelenggarakan program pendidikan selama 6 tahun. Keberadaan sekolah dasar sangat penting bagi kepentingan pengembangan sumber daya manusia. Karena dari pendidikan di sekolah dasar seseorang akan dikembangkan untuk menguasai berbagai kemampuan dasar sebagai bekal menempuh pendidikan pada jenjang selanjutnya. Hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang dinyatakan sebagai berikut:

Guru kelas, guru agama dan guru penjaskes adalah tiga jenis guru yang mutlak ada di sekolah dasar. Untuk dapat mengetahui berapa kecukupan guru dalam suatu lembaga pendidikan maka diperlukan kegiatan analisis kecukupan guru. Melalui analisis kebutuhan dapat teridentifikasi kebutuhan pendidikan nyata di lapangan dan sekaligus dapat diketahui urutan prioritas dari kebutuhan- kebutuhan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut sangat penting jika kebutuhan guru pada pendidikan dasar dapat tercukupi secara memadai. Khususnya Guru Kelas

yang mengampu sebagian besar mata pelajaran di jenjang sekolah dasar. Oleh karena itu, agar proses belajar mengajar di kelas dapat berjalan dengan baik serta berkualitas, maka dalam satu kelas memerlukan jumlah guru yang sebanding dengan jumlah peserta didik yang ideal.

Rasio jumlah Guru Kelas dan peserta didik merupakan perbandingan antara jumlah Guru Kelas yang mengajar di satu kelas dengan jumlah peserta didik yang ada di kelas itu. Semakin sedikit rasio antara jumlah Guru Kelas dan peserta didik akan semakin baik, sehingga dalam proses pembelajaran tersebut guru bisa memberikan pelayanan pendidikan secara maksimal kepada masing-masing peserta didik.

Kebutuhan tenaga guru adalah tuntutan pemakaian jasa professional guru untuk memberikan pelayanan pendidikan terhadap anak didik pada lembaga pendidikan pemakai jasa guru itu. Kebutuhan guru tidak bersifat tetap tetapi mengalami perubahan-perubahan. Perubahan kebutuhan guru ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang dinyatakan bahwa penyebab perubahan kebutuhan tenaga guru sebagai berikut:

Perubahan terhadap jumlah murid yang disebabkan oleh: (1) Perubahan struktural dalam pendidikan, seperti batas usia yang diperbolehkan untuk tingkat pendidikan tertentu, termasuk jumlah murid wajib belajar untuk usia tertentu dan perubahan lamanya waktu belajar untuk menyelesaikan tingkat pendidikan tertentu, perubahan jumlah penduduk dan persebarannya, perubahan *ratio enrolment* jumlah penduduk usia sekolah yang mengikuti pendidikan dengan jumlah usia sekolah secara keseluruhan. (2) Perubahan

rasio antara guru- murid yang disebabkan oleh perubahan jumlah murid rata-rata per kelas yang mungkin disebabkan oleh kebijaksanaan pimpinan dan kebijaksanaan nasional, perubahan fasilitas, perluasan gedung, metode belajar mengajar yang digunakan, perubahan gaji efektif sekolah, perubahan jam pelajaran per minggu, dan perubahan jam wajib mengajar guru.

Selain hal tersebut di atas, perubahan yang disebabkan oleh adanya penggantian guru yang tidak memenuhi syarat baik karena ijazah/ kualifikasi pendidikan, bidang studi yang diajarkan, penggantian guru asing, dan lain sebagainya. Juga karena perubahan yang disebabkan oleh adanya penggantian guru karena meninggal dunia, pensiun, berhenti dan lain- lain.

Gambar 4.2
Potret Rumah Dinas Guru di SDN 11 Lemetak Ketungau Tengah



Sumber: Peneliti, 2019.

Kebutuhan guru sangat berkaitan dengan pertumbuhan jumlah murid, kurikulum, keadaan guru, kebijakan baru dan sebagainya. Laju pertumbuhan murid dan populasi usia melanjutkan merupakan yang dominan dalam perhitungan kebutuhan guru dimasa yang akan datang. Adanya perubahan kebutuhan guru yang disebabkan berbagai faktor ini menuntut adanya analisis kebutuhan yang dilakukan dengan baik dan tidak asal-asalan. Hal ini karena analisis kebutuhan merupakan langkah yang penting agar perencanaan yang dilakukan benar-benar sesuai dengan tujuan atau keadaan sesungguhnya. Bila analisis dan perencanaan hanya dilakukan asal-asalan maka keputusan yang diambil terkait dengan pengangkatan guru tidak berguna dan tidak mampu mengubah ke keadaan yang diharapkan.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang sebagai berikut:

Untuk dapat menghitung kebutuhan guru sangat diperlukan data-data agar hasilnya benar-benar dapat menggambarkan kebutuhan guru sesuai kondisi bukan hanya sekedar menebak. Data yang diperlukan untuk menghitung jumlah guru yang dibutuhkan pada setiap jenjang dan jenis pendidikan, perencana akan membutuhkan data tentang: Jumlah siswa seluruhnya, Rata-rata jumlah jam belajar siswa per minggu, Rata-rata besar kelas (*class size*), Rata-rata jumlah jam mengajar guru per minggu

Selain data-data di atas, ada beberapa data tambahan yang diperlukan untuk dapat melakukan perhitungan kebutuhan guru, yaitu data dasar yang dibutuhkan mencakup: Enrollment sekolah, jumlah jam perminggu yang diterima murid

seluruh mata pelajaran atau mata pelajaran tertentu, Beban mengajar penuh guru perminggu, Besar kelas yang dianggap efektif untuk menerima suatu mata pelajaran, Jumlah guru yang ada, Jumlah guru yang akan pensiun atau berhenti atau karena sesuatu hal akan meninggalkan jabatan keguruan, Jenis sekolah dan jenjang sekolah yang memerlukan guru.

Rumus di atas digunakan untuk menghitung kebutuhan guru total. Langkah lanjutan dari perhitungan di atas yaitu menghitung kekurangan guru. Hal ini dilakukan karena ketersediaan guru bukanlah sesuatu yang tetap. Ada berbagai hal yang mempengaruhi dan menyebabkan guru meninggalkan profesinya sehingga terjadi kekurangan guru. Langkah-langkah yang dilakukan untuk menghitung kekurangan guru berdasarkan Petunjuk Teknis Peraturan Bersama Lima Menteri No 11 Tahun 2011 tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

- 1) Data tentang jumlah guru yang berdasarkan klasifikasi jenis kelamin, lama bekerja sebagai guru, usia, kualifikasi atau ijazah tertinggi yang diperoleh, beban mengajar, dan bidang spesifikasi. Kesemua data ini penting untuk menentukan kekurangan guru dalam arti full time, fully qualified.
- 2) Identifikasi jumlah guru yang akan pensiun pada tahun dalam periode perencanaan yang telah ditentukan.

- 3) Identifikasi jumlah guru yang karena sesuatu hal akan meninggalkan tempat bekerja sekarang (karena dipindahkan, diberi kesempatan untuk studi dan seterusnya).
- 4) Identifikasi apakah ada guru yang belum *fully qualified*.
- 5) Identifikasi jumlah guru yang beban mengajarnya tidak penuh seperti guru part time atau guru honorer.
- 6) Kembangkan standar atau rambu-rambu untuk menentukan kekurangan guru yang mencakup: apakah besar kelas tetap berdasarkan posisi yang berlaku saat itu; apakah beban mengajar guru akan dirubah; apakah besar kelas akan ditambah; apakah beban studi murid akan dikurangi; apakah guru yang kualifikasinya memenuhi standard akan diberikan kesempatan untuk meneruskan studi.

Gambar 4.3

Ruang Perpustakaan Menjadi Rumah Dinas Guru di SDN 4 Melingkat Kayan Hilir



Sumber: Peneliti, 2019.

Asumsi dalam memperkirakan beban mengajar guru dan besar kelas dalam penelitian ini didasarkan pada Petunjuk Teknis Peraturan Bersama Lima Menteri No 11 Tahun 2011 tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil. Menurut Petunjuk Teknis Peraturan Bersama Lima Menteri No 11 Tahun 2011 tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil yaitu Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam perhitungan kebutuhan guru sekolah dasar yaitu sebagai berikut:

- 1) Setiap rombel 20- 32 siswa
- 2) Setiap rombel diampu oleh 1 (satu) orang guru kelas.
- 3) Setiap SD harus menyediakan guru agama dan guru Pendidikan Jasmani dan Kesehatan dan Kesehatan .
- 4) Wajib mengajar bagi guru agama dan guru Pendidikan Jasmani dan Kesehatan dan Kesehatan (penjaskes) yang digunakan dalam Penghitungan 24 jam tatap muka perminggu.
- 5) Setiap SD harus menyediakan guru agama sesuai dengan ragam jenis agama yang dianut peserta didik.
- 6) Apabila di SD terdapat anak berkebutuhan khusus dan/atau SD tersebut menyelenggarakan program pendidikan inklusi, maka SD tersebut harus menyediakan minimal satu guru pendidikan khusus per enam rombel, dengan perhitungan jam setara dengan guru kelas.

Memperhatikan ketentuan di atas, untuk mengetahui Distribusi Guru Kelas, Guru Penjaskes dan Guru Agama Sekolah Dasar Negeri Masing-Masing Kecamatan di Kabupaten Sintang Tahun 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6. Distribusi Guru Kelas, Guru Penjaskes dan Guru Agama Sekolah Dasar Negeri Masing-Masing Kecamatan di Kabupaten Sintang Tahun 2018

No	Kecamatan	Jenis dan Jumlah			Jumlah Total
		Guru Kelas	Guru Penjaskes	Guru Agama	
1	Ambalau	51	8	19	78
2	Binjai Hulu	70	9	17	96
3	Dedai	172	11	5	188
4	Kayan Hilir	115	9	13	137
5	Kayan Hulu	101	7	11	119
6	Kelam Permai	98	11	3	112
7	Ketungau Hilir	172	18	8	198
8	Ketungau Hulu	68	9	8	85
9	Ketungau Tengah	102	11	10	123
10	Sungai Tebelian	199	13	6	218
11	Sepauk	198	12	11	221
12	Serawai	77	7	7	91
13	Sintang	945	45	281	1.271
14	Tempunak	122	7	26	155
	Jumlah	2.490	177	425	3.092

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang, 2018.

Kecukupan Guru Kelas PNS di SD Negeri dapat dihitung dengan membandingkan antara jumlah guru kelas PNS yang tersedia dikurangi dengan jumlah rombongan belajar sebagai kebutuhan guru kelas. Jika angka menunjukkan minus

berarti kekurangan guru kelas. Sebaliknya jika hasilnya menunjukkan angka plus berarti kelebihan guru kelas.

Berpedoman pada Petunjuk Teknis Peraturan Bersama Lima Menteri No 11 Tahun 2011 tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil Hasil penghitungan kecukupan Guru Kelas PNS Sekolah Dasar Negeri Masing-Masing Kecamatan di Kabupaten Sintang Tahun 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7. Kecukupan Guru Kelas PNS Sekolah Dasar Negeri Masing-Masing Kecamatan di Kabupaten Sintang Tahun 2018

No	Kecamatan	Jumlah Sekolah	Jumlah Kelas	Jumlah Guru Kelas	Kebutuhan Guru Kelas	Kecukupan Guru Kelas
1	Ambalau	22	109	51	109	-58
2	Binjai Hulu	12	127	70	127	-57
3	Dedai	28	219	172	219	-47
4	Kayan Hilir	29	168	115	168	-53
5	Kayan Hulu	29	150	101	150	-49
6	Kelam Permai	17	143	98	143	-45
7	Ketungau Hilir	34	229	172	229	-57
8	Ketungau Hulu	25	116	68	116	-48
9	Ketungau Tengah	31	154	102	154	-52
10	Sungai Tebelian	28	249	199	249	-50
11	Sepauk	45	252	198	252	-54
12	Serawai	21	122	77	122	-45
13	Sintang	35	807	945	807	+138
14	Tempunak	27	186	122	186	-64
	Jumlah	383	3.031	2.490	3.031	-541

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang, 2018.

Rasio jumlah Guru Kelas dan rombel merupakan perbandingan antara jumlah Guru Kelas yang ada dengan jumlah rombel yang ada di sekolah. Idealnya adalah jumlah Guru Kelas yang ada harus sebanyak jumlah rombel yang tersedia. Seperti yang tercantum dalam Juknis Peraturan 5 Menteri tentang Penataan dan Pemerataan Guru PNS yang berbunyi bahwa setiap sekolah dasar harus mempunyai Guru Kelas sesuai dengan jumlah rombel atau kelas yang ada, serta harus mempunyai Guru PAI dan Guru Penjaskes. Rasio jumlah Guru Kelas dan rombel di SD Negeri se-Kabupaten Sintang jika dilihat dari segi kuantitas Guru Kelas yang berstatus PNS adalah 1:2.

Hal ini berarti bahwa satu orang Guru Kelas PNS memiliki tanggung jawab terhadap dua rombel yang ada di sekolah. Sehingga dapat dikatakan kurang ideal untuk menunjang keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Rasio antara Guru Kelas PNS dengan jumlah peserta didik dan rombel mengalami perbedaan. Karena jika dilihat dari rasio guru dengan peserta didik sudah cukup layak, namun jika dilihat dari rasio guru dengan rombel masih belum ideal untuk menunjang keberhasilan proses pembelajaran di dalam kelas. Perbedaan tersebut disebabkan oleh tidak meratanya jumlah peserta didik dalam setiap kelas yang ada. Dimana ada beberapa sekolah yang memiliki besar kelas yang belum ideal.

Hasil penghitungan kecukupan Guru Mata Pelajaran Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar Negeri Masing-Masing Kecamatan di Kabupaten Sintang Tahun 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8. Kecukupan Guru Mata Pelajaran Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar Negeri Masing-Masing Kecamatan di Kabupaten Sintang Tahun 2018

No	Kecamatan	Jumlah Sekolah	Jumlah Kelas	Jumlah Guru Penjaskes	Kebutuhan Guru Penjaskes	Kecukupan Guru Penjaskes
1	Ambalau	22	109	8	66	-56
2	Binjai Hulu	12	127	9	36	-27
3	Dedai	28	219	11	84	-73
4	Kayan Hilir	29	168	9	87	-78
5	Kayan Hulu	29	150	7	87	-80
6	Kelam Permai	17	143	11	51	-40
7	Ketungau Hilir	34	229	18	102	-84
8	Ketungau Hulu	25	116	9	75	-66
9	Ketungau Tengah	31	154	11	93	-82
10	Sungai Tebelian	28	249	13	84	-71
11	Sepauk	45	252	12	135	-123
12	Serawai	21	122	7	63	-56
13	Sintang	35	807	45	105	-60
14	Tempunak	27	186	7	81	-74
	Jumlah	383	3.031	177	1.149	-972

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang, 2018.

Kecukupan Guru Mata Pelajaran Pendidikan Agama Sekolah Dasar Negeri Masing-Masing Kecamatan di Kabupaten Sintang Tahun 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9. Kecukupan Guru Mata Pelajaran Pendidikan Agama Sekolah Dasar Negeri Masing-Masing Kecamatan di Kabupaten Sintang Tahun 2018

No	Kecamatan	Jumlah Sekolah	Jumlah Kelas	Jumlah Guru Agama	Kebutuhan Guru Agama	Kecukupan Guru Agama
1	Ambalau	22	109	19	66	-47
2	Binjai Hulu	12	127	17	36	-19
3	Dedai	28	219	5	84	-79
4	Kayan Hilir	29	168	13	87	-74
5	Kayan Hulu	29	150	11	87	-76
6	Kelam Permai	17	143	3	51	-48
7	Ketungau Hilir	34	229	8	102	-94
8	Ketungau Hulu	25	116	8	75	-67
9	Ketungau Tengah	31	154	10	93	-83
10	Sungai Tebelian	28	249	6	84	-78
11	Sepauk	45	252	11	135	-124
12	Serawai	21	122	7	63	-56
13	Sintang	35	807	281	105	-176
14	Tempunak	27	186	26	81	-55
	Jumlah	383	3.031	425	1.149	-724

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang, 2018.

Dengan adanya masalah kekurangan guru, diperlukan suatu perencanaan kebutuhan guru di masa yang akan datang sehingga proses pembelajaran di kelas dapat berjalan secara kondusif didukung dengan keberadaan guru yang signifikan. Proyeksi Kebutuhan Guru PNS Sekolah Dasar Negeri Masing-Masing Kecamatan di Kabupaten Sintang Tahun 2020 – 2021 sebagai berikut:

Tabel 4.10. Proyeksi Kebutuhan Guru PNS Sekolah Dasar Negeri Masing-Masing Kecamatan di Kabupaten Sintang Tahun 2020 – 2021

No	Kecamatan	Guru Kelas		Guru Penjaskes		Guru Agama	
		2020	2021	2020	2021	2020	2021
1	Arnalau	58	61	56	56	47	47
2	Binjai Hulu	57	60	27	27	19	19
3	Dedai	47	50	73	73	79	79
4	Kayan Hilir	53	56	78	78	74	74
5	Kayan Hulu	49	52	80	80	76	76
6	Kelam Permai	45	48	40	40	48	48
7	Ketungau Hilir	57	60	84	84	94	94
8	Ketungau Hulu	48	51	66	66	67	67
9	Ketungau Tengah	52	55	82	82	83	83
10	Sungai Tebelian	50	53	71	71	78	78
11	Sepauk	54	57	123	123	124	124
12	Serawai	45	48	56	56	56	56
13	Sintang	-	-	60	60	176	176
14	Tempunak	64	67	74	74	55	55
	Jumlah	541	611	972	972	724	724

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang, 2018.

Kebijakan yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang untuk mengisi kekurangan kebutuhan guru adalah dengan melakukan mutasi secara bertahap. Kebijakan mutasi tersebut merupakan bentuk implementasi atau pelaksanaan dari Peraturan Bersama Lima Menteri Tahun 2011 tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil.

2. Aspek Pemerataan Penempatan dan Pemindahan Guru Sekolah Dasar Negeri

Peraturan Bersama Lima Menteri Tahun 2011 tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil ditetapkan dan dikeluarkan untuk mengatasi kekurangan kebutuhan guru serta menata dan pemeratakan guru pada satuan pendidikan. Dengan peraturan bersama ini pemerintah Kabupaten Sintang diberi tanggung jawab dan wewenang untuk menata dan pemeratakan guru pada satuan pendidikan yang ada di lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang.

Gambar 4.4
SDN 15 Merah Arai Kecamatan Kayan Hulu



Sumber: Peneliti, 2019.

Peraturan Bersama Lima Menteri Tahun 2011 ini juga masih diperkuat lagi dengan adanya Petunjuk Teknis Pelaksanaan Peraturan Bersama Lima Menteri Tahun 2011 serta Surat Edaran Menpan RB Nomor 06 Tahun 2012 tentang

Redistribusi Dan Peningkatan Kualitas Pegawai Negeri Sipil Bidang Pelayanan Dasar. PNS bidang pelayanan dasar ini salah satunya adalah guru. Dengan berdasar pada aturan dan petunjuk tersebut Pemerintah Kabupaten Sintang melaksanakan distribusi guru untuk memenuhi kekurangan guru SD yang dimulai bertahap sejak tahun 2012, proses pelaksanaan distribusi tersebut berdasarkan pada data kebutuhan guru yang diajukan oleh masing-masing Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pendidikan tingkat kecamatan kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang sebagai berikut:

Beberapa masalah dalam pemerataan guru diantaranya adalah: 1) kurang berfungsinya pengelolaan sumberdaya pendidik pada tingkat kabupaten/kota; 2) sekolah hanya melaporkan tentang kekurangan guru, jika ada kelebihan guru sekolah tidak melaporkan, 3) tidak ada kebijakan disinsentif bagi sekolah yang kelebihan guru.

Kebijakan penataan dan pemerataan guru perlu diintegrasikan ke dalam perencanaan sehingga terjamin penganggarannya. Dengan memanfaatkan data pokok pendidikan (DAPODIK) didapatkan informasi tentang kondisi guru dan dijadikan acuan analisis dalam penataan dan pemerataan guru. Hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang sebagai berikut:

Tujuan kegiatan penataan dan pemerataan guru adalah membangun komitmen, meningkatkan kemampuan, dan kerjasama untuk: 1) pemetaan dan analisis kecukupan dan kebutuhan guru pada tingkat satuan pendidikan,

kecamatan, dan kabupaten/kota; 2) identifikasi alternatif, dan 3) menetapkan kebijakan dalam penataan dan pemerataan guru.

Senada dengan yang telah disebutkan di atas, maka dalam memenuhi kebutuhan guru pada seluruh satuan pendidikan dilakukanlah distribusi guru oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang sesuai dengan kebutuhan dan data yang telah diajukan. Terkait hal tersebut, terjadi dua kemungkinan atas pelaksanaan distribusi, yaitu terpenuhinya kebutuhan guru pada satuan pendidikan, dan tidak terpenuhinya kebutuhan akan guru pada satuan pendidikan.

Gambar 4.5
Potret Seorang Guru di Pedalaman Sintang Menuju Sekolah



Sumber: Peneliti, 2019.

Hasil wawancara dengan salah seorang Kepala Sekolah Sekolah Dasar diketahui sebagai berikut:

Untuk meningkatkan kualitas guru, maka guru diwajibkan memenuhi jam mengajar di sekolah sesuai dengan peraturan pemerintah, dan ketika guru kekurangan jam mengajar maka harus di mutasi ke sekolah lain atau ke

jenjang yang membutuhkan guru. Banyak diantara guru yang sudah mengajar lama di sekolah yang lokasinya dekat dengan tempat tinggalnya harus pindah ke sekolah baru yang sangat jauh di pinggiran wilayah Kabupaten Sintang.

Hasil wawancara dengan salah seorang Guru Sekolah Dasar diketahui sebagai berikut:

Tidak sedikit guru SMP, SMA, SMK dan yang sederajat di mutasi ke SD. Padahal guru-guru tersebut sudah mendapatkan tunjangan sertifikasi guru. Hal ini tentu membuat banyak sekali guru khawatir akan hilangnya tunjangan sertifikasi guru, sehingga banyak guru-guru tersebut akhirnya mencari kedekatan hubungan dengan para oknum pejabat tertentu untuk melakukan mutasi yang menguntungkan mereka, sehingga kebutuhan guru yang seharusnya merata di seluruh satuan pendidikan menjadi tidak dapat terpenuhi karena kenyataan di lapangan guru dimutasi atau di distribusi berdasarkan hal-hal diluar aturan hukum yang berlaku atau tidak sesuai dengan amanat Peraturan Bersama Lima Menteri Tahun 2011.

Hal tersebut di atas berujung pada terhambatnya distribusi guru untuk pemerataan sumber daya yang seharusnya terpenuhi sesuai dengan aturan yang berlaku serta data kebutuhan guru yang telah diajukan. Dalam hal ini perlu disusun sebuah formulasi yang baik dan sesuai dengan Peraturan Bersama Lima Menteri Tahun 2011 tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil. Pemahaman dan kesadaran harus dimiliki oleh semua guru PNS yang ada di Kabupaten Sintang bahwa proses mutasi dan pendistribusian guru adalah sebuah program dan tindakan dari pemerintah untuk memberikan bentuk pelayanan dasar terkait dengan pendidikan yang terbaik bagi seluruh elemen masyarakat.

Tabel 4.11. Mutasi Guru Sekolah Dasar Negeri Masing-Masing Kecamatan di Kabupaten Sintang Tahun 2018

No	Kecamatan	Jumlah Guru Masuk	Jumlah Guru Keluar
1	Ambalau	6	3
2	Binjai Hulu	6	6
3	Dedai	7	7
4	Kayan Hilir	6	4
5	Kayan Hulu	7	4
6	Kelam Permai	6	5
7	Ketungau Hilir	7	5
8	Ketungau Hulu	6	6
9	Ketungau Tengah	8	6
10	Sungai Tebelian	8	7
11	Sepauk	7	7
12	Serawai	6	3
13	Sintang	6	9
14	Tempunak	6	5
	Jumlah	92	77

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang, 2018.

Banyaknya kebutuhan guru ini menimbulkan permasalahan yakni ketidakseimbangan antara kebutuhan dan ketersediaan guru di SD Negeri. Ketersediaan guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SD Negeri tiap tahun akan berkurang karena adanya masa pensiun. Oleh karena itu, jumlah kebutuhan guru

menjadi lebih banyak dari jumlah ketersediaan guru PNS di SD Negeri. Kondisi seperti ini disebut dengan kekurangan guru PNS di SD Negeri.

Hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang sebagai berikut:

Salah satu caranya yakni dengan mengangkat guru berstatus Guru Tidak Tetap (GTT). Untuk SD Negeri yang memiliki siswa banyak tidak akan mengalami keterbatasan dana untuk mengangkat guru GTT. Sedangkan SD Negeri yang siswanya sedikit akan mengalami keterbatasan dana untuk mengangkat guru GTT. Hal ini karena perhitungan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dilakukan berdasarkan jumlah siswa di SD Negeri.

Hasil wawancara dengan salah seorang Kepala Sekolah Sekolah Dasar diketahui sebagai berikut:

Terbatasnya dana BOS yang diterima sekolah menyebabkan dana yang dapat dialokasikan untuk mengangkat guru GTT makin terbatas. Keadaan ini menyebabkan kekurangan guru dengan pengangkatan guru GTT tidak dapat mengatasi kekurangan guru secara keseluruhan. Kondisi kekurangan guru ini menyebabkan adanya perangkapan tugas guru atau pemberian tugas mengajar kepada guru yang tidak berwenang.

Dampak panjang perangkapan tugas guru atau pemberian tugas mengajar kepada guru yang tidak berwenang yakni prestasi belajar siswa atau mutu pendidikan akan menurun. Perangkapan tugas guru akan menimbulkan beban yang berlebih kepada guru sehingga pengajaran dan pendidikan yang diberikan tidak akan optimal. Pemberian tugas mengajar kepada guru yang tidak berwenang menyebabkan pendidikan yang diberikan juga tidak maksimal.

Permasalahan diatas apabila tidak segera diatasi maka akan semakin tinggi jumlah kekurangannya. Hal ini disebabkan tiap tahun terdapat guru yang pensiun atau karena sebab lain meninggalkan profesinya (meninggal, mutasi dan lainlain).

3. Aspek Ketepatan Penempatan dan Pindahan Guru Sekolah Dasar Negeri

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 8 mewajibkan guru untuk memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang wajib dimiliki oleh seorang guru adalah memiliki ijazah/tamatan pendidikan S-1. Hal tersebut sesuai dengan apa yang ada di dalam pasal 9 UU guru dan dosen yakni kualifikasi akademik yang dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Berdasarkan keadaan yang ada di lapangan, belum semua guru yang ada di SD negeri Kabupaten Sintang memenuhi kualifikasi pendidik.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 7 butir (c) tentang prinsip profesionalitas bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai bidang tugasnya. Berdasarkan pernyataan tersebut, sangat jelas apabila untuk dikatakan sebagai guru profesional maka ijazah atau latar belakang pendidikan yang dimiliki harus sesuai dengan bidang tugas yang diampu.

Hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang sebagai berikut:

Analisis relevansi latarbelakang pendidikan guru terhadap bidang tugas yang diampu merupakan analisis yang melihat pada latarbelakang pendidikan guru dengan bidang tugas yang diampu. Membandingkan latar belakang pendidikan dengan bidang tugas yang diampu apakah sudah relevan atau belum. Guru yang menjabat sebagai guru kelas/guru mapel dituntut harus relevan dengan latarbelakang pendidikannya.

Berdasarkan keterangan di atas, tujuannya adalah menuntut guru agar profesional dalam menjalankan tugasnya dan memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya. Sedangkan yang dimaksud sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Proses sertifikasi dilakukan melalui 2 cara yakni melalui proses portopolio dan jalur pendidikan. Bagi guru yang sudah menjalani proses sertifikasi akan mendapatkan sebuah bukti formal dalam bentuk sertifikat sebagai pengakuan bahwa guru tersebut adalah tenaga profesional.

Sebelum melihat hasil analisis relevansi, maka perlu diketahui terlebih dahulu data guru PNS yang sudah sertifikasi. Dari total guru yang ada di SD negeri Kabupaten Sintang, belum semuanya memperoleh sertifikat pendidik. Data Sertifikasi Guru PNS Sekolah Dasar Negeri Masing-Masing Kecamatan di Kabupaten Sintang Tahun 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12. Data Sertifikasi Guru PNS Sekolah Dasar Negeri Masing-Masing Kecamatan di Kabupaten Sintang Tahun 2018

No	Kecamatan	Guru Kelas		Guru Penjaskes		Guru Agama	
		Sudah Sertifikasi	Belum Sertifikasi	Sudah Sertifikasi	Belum Sertifikasi	Sudah Sertifikasi	Belum Sertifikasi
1	Ambalau	37	14	5	3	10	9
2	Binjai Hulu	52	18	5	4	15	2
3	Dedai	142	30	9	2	5	-
4	Kayan Hilir	94	21	6	3	8	5
5	Kayan Hulu	76	25	5	2	9	2
6	Kelam Permai	90	8	8	3	3	-
7	Ketungau Hilir	122	50	12	6	8	-
8	Ketungau Hulu	60	8	5	4	7	1
9	Ketungau Tengah	90	12	8	3	7	3
10	Sungai Tebelian	170	29	9	4	6	-
11	Sepauk	188	10	8	4	9	2
12	Serawai	62	15	5	2	4	3
13	Sintang	921	24	40	5	262	19
14	Tempunak	111	11	5	2	19	7
	Jumlah	2.215	275	130	47	372	53
		2.490		177		425	

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang, 2018.

Berdasarkan data di atas, masih terdapat guru kelas, guru penjaskes dan guru agama pada sekolah dasar negeri di Kabupaten Sintang yang belum sertifikasi. Selanjutnya, dalam menganalisis relevansi ini, ada 3 kriteria yang digunakan yaitu relevan, kurang relevan dan tidak relevan. Kategori relevan adalah ijazah yang dimiliki guru sesuai dengan bidang studi sertifikasinya. Misalkan guru kelas yang memiliki latarbelakang pendidikan sebagai lulusan dari S-1 pendidikan guru sekolah dasar (PGSD) kemudian bidang tugas yang diampu

pada sertifikat guru tersebut adalah sebagai guru kelas, maka guru tersebut termasuk dalam kategori relevan.

Untuk kategori kurang relevan adalah guru yang memiliki ijazah S-1 dari salah satu 5 bidang studi pokok yang ada pada guru SD dan guru tersebut mengajar sebagai guru kelas. Bidang studi yang di maksud adalah bahasa indonesia, matematika, IPA, IPS, dan PPKN. Seorang guru yang memiliki ijazah tamatan dari pendidikan S-1 matematika, akan tetapi guru tersebut mengajar sebagai guru kelas maka guru ini termasuk dalam kategori kurang relevan.

Sebaliknya, untuk kategori tidak relevan adalah guru yang mengajar sebagai guru kelas memiliki latarbelakang pendidikan diluar S-1 PGSD dan serumpunya. Apabila latarbelakang pendidikan guru tersebut dari S-1 PGSD akan tetapi mengajar dan mendapatkan sertifikasi sebagai guru olahraga/penjaskes maka guru tersebut termasuk dalam kategori tidak relevan. Sedangkan Guru yang akan di analisis adalah guru yang berstatus PNS dan sudah memperoleh sertifikat pendidik. Dengan melihat dan membandingkan latarbelakang pendidikan yang dimiliki dengan bidang tugas yang sudah didapatkan guru tersebut, apakah sudah sama/relevan atau belum. Berikut adalah Data Relevansi Latarbelakang Pendidikan Terhadap Bidang Tugas Guru PNS Sekolah Dasar Negeri Masing-Masing Kecamatan di Kabupaten Sintang Tahun 2018:

Tabel 4.13. Data Relevansi Latarbelakang Pendidikan Terhadap Bidang Tugas Guru PNS Sekolah Dasar Negeri Masing-Masing Kecamatan di Kabupaten Sintang Tahun 2018

No	Kecamatan	Guru Kelas			Guru Penjaskes			Guru Agama		
		R	KR	TR	R	KR	TR	R	KR	TR
1	Ambalau	37	10	4	5	2	1	10	5	4
2	Binjai Hulu	52	16	2	5	3	1	15	2	-
3	Dedai	142	27	3	9	2	-	5	-	-
4	Kayan Hilir	94	19	2	6	2	1	8	3	2
5	Kayan Hulu	76	20	5	5	2	-	9	2	-
6	Kelam Permai	90	8	-	8	3	-	3	-	-
7	Ketungau Hilir	122	45	5	12	5	1	8	-	-
8	Ketungau Hulu	60	8	-	5	4	-	7	1	-
9	Ketungau Tengah	90	12	-	8	3	-	7	2	1
10	Sungai Tebelian	170	26	3	9	4	-	6	-	-
11	Sepauk	188	10	-	8	4	-	9	1	1
12	Serawai	62	14	1	5	2	-	4	2	1
13	Sintang	921	23	1	40	3	2	262	15	4
14	Tempunak	111	9	2	5	2	-	19	4	3
	Jumlah	2.215	247	28	130	41	6	372	37	16
		2.490			177			425		

R : Relevan, KR: Kurang Relevan, TR: Tidak Relevan
 Sumber: Hasil Penelitian, 2019.

Diagram di atas menegaskan bahwa ijazah yang dimiliki guru dengan bidang tugas sertifikasi belum seluruhnya relevan. Hampir 88,95% guru PNS yang sudah sertifikasi termasuk dalam kategori relevan sedangkan sisanya 11,04% termasuk dalam kategori kurang relevan, tidak relevan dan ada beberapa guru yang tanpa keterangan. Guru yang termasuk dalam kategori relevan adalah guru

lulusan S-1 yang linier dengan bidang studi sertifikasinya yakni sebagai lulusan PGSD bagi guru kelas, lulusan PJKR (Pendidikan Jasmani Dan Keolahragaan) bagi guru penjaskes, lulusan PAI (Pendidikan Agama Islam) bagi guru agama islam dan PAK (Pendidikan Agama Kristen/Katholik) bagi guru agama kristen dan katolik. Untuk kategori kurang relevan diantaranya dari lulusan Dakwah, Tarbiyah, PPKN, Pendidikan Sejarah, IPA, Bahasa Indonesia, Pendidikan Matematika, Theologia, Kateketik Pastorial.

Pada dasarnya yang termasuk dalam kategori kurang relevan adalah guru yang memiliki latarbelakang pendidikan tidak sama atau tidak linier dengan bidang tugas sertifikasi yang dimiliki, namun masih bisa dikatakan linier karena masih satu rumpun dengan bidang studi yang diampu. Sedangkan untuk kategori tidak relevan adalah guru lulusan S-1 yang tidak linier dengan bidang tugas yang diampu pada sertifikatnya, terdiri dari lulusan Administrasi Pendidikan, Bimbingan Konseling, Teknologi Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Pendidikan Bahasa dan Seni. Selain itu terdapat sebanyak 6 guru yang tidak memiliki kejelasan pada lulusan yang ada pada data termasuk dalam kategori tambahan yakni tanpa keterangan.

Kategorisasi relevan pada guru kelas adalah guru lulusan S-1 PGSD yang mengajar dan memiliki bidang tugas sertifikasi linier sebagai guru kelas. Terdapat sebanyak 100 guru kelas PNS yang sudah sertifikasi termasuk dalam kategori relevan dan seluruhnya adalah guru kelas yang memiliki latarbelakang pendidikan

dari S-1 PGSD. Untuk guru kelas yang termasuk dalam kategori kurang relevan adalah guru yang mengajar sebagai guru kelas dan memiliki latarbelakang pendidikan linier dengan salah satu dari 5 bidang studi pokok mapel yang ada pada guru SD. Terdapat 5 bidang studi yang termasuk dalam satu rumpun yang ada pada guru SD. Bidang studi yang dimaksud adalah Pendidikan IPS (Ekonomi, Sejarah, Geografi), Pendidikan IPA (Fisika, Kimia, Biologi), Pendidikan Matematika, Bahasa Indonesia dan PPKN.

Guru kelas yang termasuk dalam kategori kurang relevan, berasal dari lulusan Pendidikan Sejarah, PPKN, Bahasa Indonesia dan Pendidikan Matematika. Sedangkan untuk kategori tidak relevan yakni guru kelas yang memiliki latarbelakang pendidikan tidak linier dengan bidang tugas yang diampu pada sertifikasinya sebagai guru kelas/lulusan PGSD. Guru kelas termasuk dalam kategori tidak relevan, diantaranya berasal dari lulusan Administrasi Pendidikan, Bimbingan Konseling, Teknologi Pendidikan dan Ilmu Pendidikan. Di luar kategori-kategori tersebut, ada sebanyak 4 guru kelas yang tidak diketahui identitas lulusan pada data atau tanpa keterangan.

Berdasarkan apa yang sudah dijabarkan di atas, dapat disimpulkan bahwa analisis relevansi latarbelakang pendidikan guru sekolah maupun guru kelas belum seluruhnya relevan dengan bidang tugas yang diampu. Hal ini menimbulkan implikasi bahwa masih banyak guru yang tidak memiliki kualifikasi seperti yang dianjurkan oleh UU tentang Guru dan Dosen pasal 7 yakni latar

belakang pendidikan guru harus sesuai dengan bidang tugasnya. Idealnya adalah ijazah yang dimiliki seorang guru harus serasi/relevan dengan bidang studi mengajar yang menjadi tugasnya saat ini.

Hasil wawancara dengan salah seorang Kepala Sekolah Sekolah Dasar diketahui sebagai berikut:

Kesenjangan latarbelakang pendidikan guru terhadap bidang studi yang diampu akan berpengaruh pada kompetensi guru yang dimiliki tidak sesuai dengan bidang studi yang sedang diampu. Kemungkinan guru tidak menguasai kompetensi bidang studi yang menjadi tugasnya saat ini. Hal ini tentu akan berdampak pada proses pembelajaran yang kurang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka untuk menghindari permasalahan tersebut perlu adanya suatu pembinaan bagi guru-guru yang termasuk dalam kategori kurang dan tidak relevan dengan diikutsertakan pada diklat atau semacam pelatihan pada bidang studi yang diampunya saat ini. Agar lebih menguasai kompetensi, ilmu pengetahuan dan keahlian-keahlian lainnya yang berkaitan dengan bidang studi tersebut.

4. Aspek Efektivitas Penempatan Dan Pemindahan Guru Sekolah Dasar Negeri

Proses penempatan guru yang tidak terarah, tidak adil dan tidak proporsional akan berpengaruh negatif terhadap guru dalam mengembangkan kemampuan dan pengabdiaan profesional kependidikannya. Selain itu juga menyurutkan niat generasi muda untuk memasuki profesi keguruan. Kenyataan yang dihadapi

banyak guru yang berada di daerah terpencil tidak memiliki masa depan, baik bagi pengembangan karirnya maupun kesehatan rohani dan jasmaninya.

Gambar 4.6
Polindes Dijadikan Rumah Dinas Guru di Kecamatan Kayan Hulu



Sumber: Peneliti, 2019.

Dihapuskannya program rotasi semakin menjadikan ciut semangat guru untuk meningkatkan profesionalismenya. Rasio jumlah guru terhadap jumlah peserta didik semakin tidak seimbang. Adanya sekolah yang kelebihan guru, namun di sisi lain masih banyak sekolahsekolah yang kekurangan guru. Sekolah-sekolah yang kekurangan guru ini terpaksa mengangkat guru honorer/guru tidak tetap (GTT) yang gajinya jauh dibawah upah minimum. Padahal, jenis guru yang

satu ini tidak mempunyai ikatan perjanjian hukum yang jelas sehingga sewaktu-waktu dapat diberhentikan karena ada droping guru negeri baru.

Hasil wawancara dengan salah seorang Guru Sekolah Dasar diketahui sebagai berikut:

Beberapa tahun terakhir di Kabupaten Sintang terhembus beberapa isu bahwa akan terjadi mutasi besar-besaran untuk guru-guru di wilayah Kabupaten Sintang. Atas hal itu, sebagian guru meresahkan hal ini, dan terdapat pula sebagian guru yang menyambut baik. Mereka yang menyambut baik adalah guru-guru yang telah 5 (lima) tahun lebih mengajar di kecamatan terjauh di Kabupaten Sintang, agar bisa diberikan kesempatan untuk pindah tugas mengajar di wilayah kecamatan dekat dengan Ibukota Kabupaten Sintang. Akan tetapi, bagi kalangan guru sepuh, isu demikian justru menjadi tekanan psikologis baginya. Padahal mutasi adalah konsekuensi logis bagi seorang guru selaku PNS, karena ketika menjadi PNS sudah disodori pernyataan siap ditempatkan dimanapun di seluruh Indonesia.

Berdasarkan informasi diketahui bahwa, besar keinginan sebagian guru untuk mendapatkan penyegaran dalam tugas. Sebaliknya, tidak sedikit pula yang memandang bahwa mutasi yang akan dilakukan tersebut justru akan mengganggu konsentrasinya dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan dan pengajarannya, karena dinilai di lokasi kerja sekarang telah menetap dan telah memiliki kemapanan hidup bersama keluarganya. Akibatnya, tidak kurang kritik pedas yang dilontarkan kepada bagian kepegawaian menyangkut masalah mutasi, seperti ketidakadilan ataupun keterbukaan pihak pengambil keputusan dalam proses ini. Jika demikian halnya maka pertanyaan mendasar yang perlu dikemukakan apakah memang demikian halnya, ataukah pihak guru selaku PNS memang enggan

berubah karena sudah merasa ‘nyaman’ dengan kondisi sekarang menjadi guru yang bertugas di Kota Sintang dengan tidak lagi memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya ditempat kerja yang baru. Padahal tantangan baru di tempat kerja baru memungkinkan perolehan pengalaman baru.

Keengganan untuk mendapatkan tantangan baru di tempat kerja yang baru, umumnya melanda guru-guru senior yang telah lama mengabdikan dan menetap di Kota Sintang. Hal ini berbeda dengan guru-guru muda yang selalu menginginkan tantangan dan pengalaman baru yang justru berharap agar terjadi rotasi, jika tidak selalu melakukan pengajuan pindah tugas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas pengajuan pindah kerja atau diistilahkan sebagai mutasi pindah lebih didasarkan atas kepentingan guru selaku PNS yang bersangkutan, sedangkan istilah mutasi lebih didasarkan atas kebijakan yang berasal dari atasan langsung dalam bentuk kebijakan—secara *top down*—untuk segera ditaati.

Perihal menilai efektivitas mutasi sebagaimana penelitian ternyata tidak efektif dilaksanakan, karena terdapat beberapa sikap yang menunjukkan penolakan atas kebijakan mutasi tersebut, karena banyak kalangan guru yang berada di Kota Sintang maupun di kecamatan sekitarnya, menilai bahwa kebijakan mutasi di tempat kerja yang baru tidak sesuai/tidak memenuhi harapannya, sehingga dalam konteks penelitian ini dikonsepsikan sebagai berikut: (a) Penolakan

mutasi atas dasar pertimbangan waktu yang diperlukan untuk menyesuaikan diri, upaya ekstra untuk belajar kembali, kemungkinan timbulnya situasi yang kurang diinginkan, seperti penurunan tingkat ketrampilan, serta kerugian ekonomi yang ditimbulkan oleh perubahan dari yang direncanakan semula atas usulan pindah tugasnya; (b) Penolakan berdasarkan faktor psikologis, dan ini merupakan penolakan yang dilakukan berdasarkan emosi, sentimen, dan sikap. Seperti kekhawatiran akan sesuatu yang tidak diketahui sebelumnya, rendahnya toleransi terhadap perubahan, tidak menyukai pimpinan atau agen perubahan yang lain, rendahnya kepercayaan terhadap pihak lain, kebutuhan akan rasa aman; dan (3) Penolakan terjadi karena beberapa alasan antara lain konspirasi yang bersifat politis, bertentangan dengan nilai kelompok, kepentingan pribadi, dan keinginan mempertahankan hubungan (*relationship*) yang terjalin sekarang.

5. Aspek Efisiensi Penempatan dan Pemindahan Guru Sekolah Dasar Negeri

Penentuan kebutuhan jumlah guru disuatu daerah memang telah banyak dilakukan, namun penentuan tersebut perlu ditinjau kembali untuk melihat kecenderungan yang ada, apakah dengan menggunakan pendekatan jumlah murid ataupun dengan menggunakan pendekatan jumlah kelas dan alokasi serta jam mengajar minimal yang ada. Hal tersebut dilakukan untuk menyesuaikan dengan keadaan aktual yang ada. Kebutuhan guru bidang studi dihitung dengan memperhatikan jumlah jam belajar Bidang Studi sesuai kurikulum dan kewajiban

guru untuk mengajar sekurang-kurangnya 24 jam seminggu sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru selain jumlah kelas yang ada.

Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan dalam penentuan kebutuhan guru adalah dengan mengkaji distribusi dan alokasi jam mengajar guru dalam melaksanakan kewajiban belajar mengajar yaitu 24 jam per minggu. Hasil wawancara dengan salah seorang Guru Sekolah Dasar diketahui sebagai berikut:

Kebutuhan guru sangat penting untuk diketahui, terlebih lagi dengan adanya kebijakan sertifikasi guru dalam jabatan yang dikeluarkan oleh pemerintah demi peningkatan kesejahteraan guru dengan tuntutan tercapainya standar jam mengajar sesuai dengan spesialisasi Bidang Studi yang harus dicukupi pada tiap minggunya.

Kenyataan yang ada, banyak guru yang tidak mampu memenuhi ketentuan jam mengajar tersebut, dengan kata lain tidak tercapainya jam mengajar minimal dalam proses belajar mengajar yang ditempuh tersebut. Terdapat pula kasus guru yang mengampu Bidang Studi yang bukan menjadi keahlian dari guru tersebut. Salah satu persoalan klasik dalam dunia pendidikan di Indonesia adalah distribusi guru yang tidak merata. Distribusi guru yang tidak merata terutama di daerah terpencil, memaksa guru untuk mengajar lebih dari satu mata pelajaran bahkan mengajar lebih dari satu kelas. Pembelajaran ini sering disebut *multigradeteaching* (MGT) atau di Indonesia lebih dikenal dengan istilah pembelajaran kelas rangkap. Ciri khas pembelajaran ini adalah guru dalam waktu bersamaan menghadapi dua atau lebih tingkatan kelas yang berbeda dalam satu

ruangan. MGT dapat diterapkan karena berbagai alasan, misalnya letak geografis yang sulit dijangkau, keterbatasan ruang kelas, kekurangan tenaga guru, jumlah siswa yang relatif sedikit, guru yang berhalangan hadir atau mungkin faktor keamanan dan keadaan darurat seperti di daerah pengungsian karena peristiwa bencana.

Berdasarkan keterangan ini kiranya beralasan bahwa kepada guru yang mengajukan kepindahan dapat dikabulkan, manakala alasan yang disampaikan dinilai logis dan guru yang bersangkutan memiliki catatan-catatan baik selama bertugas di tempat kerja asal. Hal itu pun menurut Kepala BKD Kabupaten Sintang dapat dilakukan manakala terjadi luang formasi di sekolah-sekolah yang hendak dijadikan tempat tugasnya yang baru. Diketahui juga bahwa, manakala sistem tata kelola atas pelaksanaan rotasi sehubungan lokasi tugas guru berjalan secara baik, maka persoalan tentang pengajuan pindah lokasi kerja oleh guru dinilai dapat **diminimalisir**. Mengingat rotasi kerja juga **memberikan** manfaat bagi guru itu sendiri. Sebagaimana **halnya** dikemukakan salah seorang guru selaku PNS yang dulunya pernah mengabdikan selama 10 tahun di kecamatan terjauh di wilayah Kabupaten Sintang, dan kini telah bertugas di Ibukota Kabupaten Sintang.

Minimnya kesempatan bagi guru yang bertugas di beberapa kecamatan terjauh di wilayah Kabupaten Sintang, praktis memudarkan kesempatan guru untuk menjalani profesinya secara profesional. Hal tersebut dikarenakan lemahnya

sistem tata kelola rotasi atas lokasi kerja guru. Padahal manakala lokasi kerja guru diberlakukan secara baik—sebagaimana komitmen guru sebelum diangkat menjadi PNS, yaitu bersedia ditempatkan diseluruh wilayah NKRI, maka akan memberikan manfaat tersendiri juga bagi guru, yaitu berupa: (a) memperluas pengalaman dan kemampuan guru, karena dengan banyaknya perpindahan guru selaku PNS, maka dapat dipastikan yang bersangkutan akan memiliki banyak pengalaman. Pengalaman tersebut, diharapkan akan meningkatkan kemampuan baik pengetahuan maupun keterampilan; dan (b) Menghilangkan hambatan psikologis guru, karena rotasi akan dapat memberikan kesegaran baru bagi guru. Rasa jenuh dan depresi yang menghimpit karena kelamaan bekerja pada lokasi kerja lama diharapkan akan hilang, setelah dilakukan rotasi. Suasana kerja baru diharapkan dapat memicu motivasi untuk maju dan mendatangkan tingkat produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Tantangan-tantangan baru dari tugas di lokasi kerja baru, diharapkan akan mendorong yang bersangkutan untuk bekerja lebih giat lagi.

Hasil wawancara dengan salah seorang Guru Sekolah Dasar diketahui sebagai berikut:

Besarnya minat guru untuk mengajukan mutasi atau pindah lokasi kerja terutama bagi guru-guru yang telah lama mengabdikan kecamatan terjauh di Kabupaten Sintang merupakan akumulasi dampak/ekses tidak terpolanya rotasi kerja guru secara baik.

Didasarkan atas hasil wawancara tersebut, yaitu mengenai evaluasi mutasi guru selaku PNS, khususnya upaya meminimalisir besarnya minat guru untuk pindah ke tempat kerja atau sekolah yang diinginkan, yaitu di Kecamatan Sintang selaku Ibukota Kabupaten Sintang, atau di beberapa kecamatan di sekitarnya, kiranya Pemerintah Kabupaten Sintang melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang, perlu direkomendasikan strategi kebijakan rotasi guru.

Artinya bahwa rotasi perlu diadopsi menjadi suatu kebijakan dalam sistem penyelenggaraan kepegawaian, khususnya terhadap guru selaku PNS. Agar kebijakan tersebut dapat berjalan dengan baik, maka perlu diajukan beberapa pemikiran sebagaimana penelitian yang telah dilaksanakan, atau setidaknya dapat dikatakan sebagai strategi sebagai berikut: (a) Kebijakan rotasi perlu diformalkan dalam sebuah kebijakan, bisa dalam bentuk Perda Kabupaten Sintang maupun Keputusan Bupati Sintang; (b) Perlu adanya sosialisasi yang terus menerus mengenai kebijakan rotasi tersebut oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang, khususnya melalui UPTD Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang yang tersebar di beberapa kecamatan di Kabupaten Sintang; (c) Seluruh guru selaku PNS harus menerima kebijakan rotasi tersebut, karena selaku aparatur negara tentunya harus selalu siap ditempatkan pada posisi/jabatan maupun lokasi kerja berbeda; (d) Para pimpinan sekolah harus rela melepas anak buah terbaiknya untuk pindah dari lingkungan kerjanya, ke unit kerja lainnya; dan (e) Semua

stakeholders di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang maupun di luar dinas tersebut harus memiliki persepsi yang sama akan kebaikan konsep kebijakan rotasi, sebagai antisipasi terjadinya diskriminasi dan proses mutasi yang lebih bemuansakan subyektivitas, karena sarat dengan keinginan dan permintaan untuk mendapatkan keuntungan atas penempatan lokasi kerja yang lebih baik.

Ada beragam alasan yang melatarbelakangi keinginan guru selaku PNS di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang, khususnya yang bertugas di beberapa kecamatan jauh di Kabupaten Sintang tersebut untuk berpindah tugas. Beberapa alasan tersebut antara lain pengembangan karir, penyegaran, keluarga, dan menambah wawasan. Berdasarkan informasi diketahui bahwa, ada beberapa pertimbangan yang digunakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang untuk menentukan apakah usulan mutasi tersebut diterima atau tidak. Beberapa pertimbangan yang diperhatikan antara lain pengalaman, kompetensi, dan kecocokan dengan kebutuhan guru selaku PNS di sekolah-sekolah yang ada Kecamatan Sintang atau di kecamatan lain disekitarnya. Untuk mengetahui kompetensi serta pengalaman, Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang menetapkan bahwa setiap guru yang ingin pindah tugas tersebut wajib melalui tes wawancara, selain prosedur administratif yang harus dipenuhi sebelumnya.

Diketahui juga bahwa, selain syarat mutasi yang ketat, sebenarnya syarat mutasi harus melalui persetujuan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kabupaten Sintang selaku pejabat yang mewakili Bupati Kabupaten Sintang. Tanpa persetujuan tersebut maka guru yang mengajukan pindah tugas tidak bisa mengajukan permohonan mutasi. Persoalan lainnya sehubungan pindah tugas/mutasi yang dapat dijadikan alasan sebenarnya, bahwa pengajuan pindah tugas kerap terjadi karena guru masuk menjadi PNS dan bersedia ditempatkan di kecamatan terjauh berdasarkan formasi saat penerimaan CPNS hanya sebagai batu loncatan. Setelah memenuhi batas waktu dan diperbolehkan untuk pindah, guru tersebut langsung mengajukan pindah ke Ibukota Kabupaten Sintang atau di beberapa kecamatan sekitarnya. Akhirnya sekolah-sekolah yang berada di kecamatan terjauh dalam wilayah Kabupaten Sintang kehilangan formasi, dan itu sangat disayangkan karena peran guru dalam pengabdianya itu menyangkut pelayanan kepada masyarakat.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang sebagai berikut:

Cara mengurus/mutasi guru selaku PNS, baik pindah antar kecamatan, antar kabupaten dan antar Propinsi. Hal pertama yang mesti diperhatikan adalah alasan permohonan mutasi kita. Dan tentu perpindahan atau mutasi kita akan lebih meningkatkan kinerja kita tentunya. Mengenai alasan untuk pindah tugas memang harus tepat dan bisa diterima oleh pimpinan kita, namun yang terpenting yang harus diperhatikan adalah kita mesti mencari dulu tempat tugas baru yang lowong dan membutuhkan kita, misalnya anda seorang guru kelas ingin pindah tugas dari SDN kecamatan A ke kecamatan B, maka anda harus memperhatikan, apakah SDN Kecamatan A yang akan anda tinggalkan tidak akan terganggu/kekurangan guru kelas, jika anda meninggalkannya, dan juga apakah SDN di kecamatan B memang membutuhkan kelas.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang sebagai berikut:

Jika itu sudah terpenuhi, silahkan mengurus mutasi. Hal lain yang mesti anda perhatikan adalah menerapkan aturan bahwa PNSnya harus mengabdikan sekian tahun, misalnya 5 tahun, 7 tahun, 10 tahun untuk bisa mengajukan mutasi, dan jika wilayah tempat anda berdinaskan sekarang ini memberlakukan aturan itu, dan anda belum cukup tahun untuk mutasi, jangan coba-coba mengusul pindah tugas, karena itu tidak akan dikabulkan.

Berdasarkan keterangan ini dapatlah dipahami bahwa, pengajuan mutasi untuk pindah tugas harus didasarkan atas kebutuhan, dan ada formasi luang untuk dapat ditempati. Jadi, peran BKPSDM Kabupaten Sintang hanya melakukan fungsi seleksi dan fasilitasi, sedangkan peluang pindah tugas ada pada pihak sekolah, baik sekolah yang akan ditinggalkan maupun sekolah yang di tuju atau yang akan ditempati.

Berkenaan kelengkapan permohonan mutasi tugas tersebut, diketahui puluhan guru selaku PNS yang sebelumnya bertugas di kecamatan terjauh Kabupaten Sintang pindah ke Ibukota Kabupaten Sintang atau di kecamatan sekitarnya, tanpa diimbangi dengan jumlah yang masuk. Terhitung bahwa yang pindah, dan paling banyak ke Ibukota Kabupaten Sintang atau ke kecamatan sekitarnya, didasarkan atas berbagai macam alasan agar lolos mendapat persetujuan pindah. Untuk pindah, seorang PNS harus mengajukan persyaratan, di antaranya surat rekomendasi atasan, juga laporan mutu dari tempat tugas asal. Kondisi demikian tentunya semakin memperburuk kondisi pelayanan publik

khususnya di bidang pendidikan pada sekolah-sekolah yang ditinggalkan, sebab pada posisi saat ini saja, kinerja PNS di kecamatan terjauh dalam wilayah Kabupaten Sintang masih belum baik, apalagi semakin berkurang, sehingga menambah derita panjang pelayanan publik khususnya kinerja sekolah tersebut.

Terlihat bahwa, pengajuan pindah lokasi kerja yang diusulkan oleh guru selaku PNS di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang juga tidak bisa dinilai sebagai demosi, karena demosi merupakan tindakan penalti dalam bentuk penurunan pangkat atau dengan pangkat tetap tetapi sebagian tunjangan tidak diberikan. Hal ini dilakukan pimpinan kalau seseorang yang walaupun sudah mengikuti pelatihan dan pembinaan personal namun tetap saja bekerja dengan kinerja jauh di bawah standar organisasi dan berkelakuan tidak baik. Jika bukan sebagai mutasi maka juga bukan pula sebagai rotasi, karena atas dasar pengajuan pindah tugas berarti ada kesiapan untuk menjalani kondisi kerja di tempat yang baru manakala usulan kepindahannya tersebut mendapatkan persetujuan. Mengingat umumnya rotasi akan dapat menimbulkan kecemasan kalau perpindahan tempat pekerjaan tidak dijelaskan alasannya dan membuat yang bersangkutan bekerja dengan tidak nyaman. Atas dasar analisis masalah yang dilakukan sehubungan kondisi faktual di lapangan, berkenaan mutasi pindah atas usulan guru selaku PNS tersebut, bisa percuma atau tidak efisien disetujui manakala tidak ada efek pengembangan kualitas sumberdaya manusia dan karir dari guru bersangkutan.

Sepanjang penelitian yang dilaksanakan menunjukkan, bahwa mutasi yang didasarkan atas keinginan guru selaku PNS di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang tersebut, masih terbilang jauh dari penilaian efisiensi mutasi, karena masih jauh dari beberapa harapan yang meski dicapai organisasi kerja melalui dinas terkait, selain hanya untuk memenuhi hasrat psikologis guru, sebagaimana alasan yang disertakan bersamaan usulan untuk kepindahan lokasi kerjanya itu. Beberapa hal penilaian yang dinilai masih jauh dari pertimbangan efisiensi mutasi sebagai sebagaimana berikut:

- a. Mutasi dan rotasi sebagai kebijakan yang musti diterapkan secara periodik oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang, diketahui belum berlangsung efisien. Padahal antara mutasi dan rotasi aparatur, merupakan bagian integral dari sistem keorganisasian. Mutasi dimaksud tidak efisien karena didasarkan atas pertimbangan usulan guru itu sendiri untuk pindah lokasi kerja yang baru, dan dinilai tidak didasarkan pada perencanaan strategis, kriteria dan indikator yang terukur, dan prospektif pada pengembangan kualitas sumberdaya guru serta karirnya. Karena itu sebelum BKD Kabupaten Sintang melakukan menyetujui proses atas permintaan guru bersangkutan ada baiknya diketahui terlebih dahulu pemetaan potensi, performa dan perilaku guru bersangkutan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang, sehingga dalam pelaksanaannya dianggap telah menggunakan prosedur operasi standar.

- b. Penetapan mengenai perlu tidaknya disetujui permintaan pindah kerja sebagaimana diusulkan guru bersangkutan meskipun telah dilengkapi dengan segala persyaratannya, namun kurang disertai dengan pertimbangan penilaian kinerja sekolah yang ditinggalkan sekolah asal tugas guru bersangkutan manakala di sekolah tersebut telah pindah salah salah seorang gurunya. Pertimbangan kinerja sekolah tersebut dinilai perlu untuk tercapainya kesinambungan pelayanan publik. Realitas penelitian menunjukkan hal demikian biasanya belum menyiapkan guru lain sebagai pengganti. Oleh karena itu, atas kondisi demikian perlu menjadi pertimbangan dari unsur pimpinan terkait persetujuan mutasi pindah itu agar tidak terjadi kekosongan guru.
- c. Proses memutuskan perlu tidaknya menyetujui mutasi atas usulan guru selaku PNS di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang, umumnya didasarkan pendekatan yang berasumsikan bahwa asumsi semua kondisi menimbulkan kontra produktif. Jadi, mutasi bisa dilakukan manakala guru tersebut memang sudah tepat memperoleh promosi dalam rangka kenaikan jenjang karir. Atau mutasi dilakukan dalam rangka demosi karyawan.

Berdasarkan penilaian tentang mutasi diketahui tidak efisien, karena banyak usulan pindah kerap kali menimbulkan tumpang tindih dalam keberagaman motif permintaan atas tujuan yang sama. Artinya, permohonan guru agar bisa pindah kerja ke Ibukota Kabupaten Sintang, atau di beberapa kecamatan yang ada

di sekitarnya tidak dapat dinilai sebagai efisiensi mutasi. Mengingat dalam prakteknya bahwa mutasi baru bisa dikatakan efisien manakala berdasarkan karakteristik, kompetensi organisasi dan kualitas guru bersangkutan (promosi).

6. Aspek Responsivitas Penempatan dan Pemindahan Guru Sekolah Dasar Negeri

Penempatan akan sangat menentukan tingkat produktivitas guru SD. Begitu juga dengan penempatan guru SD di Kabupaten Sintang. Banyak terjadi, karena penempatan yang salah yaitu tanpa mempertimbangkan berbagai faktor, motivasi guru SD menurun yang menyebabkan tingkat produktivitas menurun. Tahap awal yang harus diperhatikan dalam penempatan guru SD adalah orientasi. Proses pengenalan situasi kerja kepada guru SD, baik baru maupun lama, merupakan awal kegiatan penempatan.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang sebagai berikut:

Proses pengenalan atau orientasi guru SD di Kabupaten Sintang diawali dengan pembekalan kepada Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Guru SD. Pembekalan tersebut dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Sintang bersama-sama dengan CPNS lainnya yang diterima pada formasi tahun yang bersangkutan. Hanya saja, pembekalan yang dilakukan tersebut masih bersifat umum, yaitu berupa penjelasan-penjelasan dan informasi mengenai kondisi Pemerintah Kabupaten Sintang, Struktur Organisasi Perangkat Daerah (SOPD), pengenalan terhadap pejabat-pejabat struktural, tata naskah dinas, serta tugas pokok dan fungsi masing-masing unit kerja yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang.

Hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang sebagai berikut:

Proses pengenalan atau orientasi guru SD di Kabupaten Sintang mempunyai tujuan utama memberi informasi umum tentang organisasi yang meliputi kultur, norma, tradisi, hak dan kewajiban, pekerjaan dan sebagainya. Sedangkan aspek-aspek dalam orientasi meliputi aspek organisasi, aspek kepentingan, aspek ruang lingkup tugas, serta aspek pengenalan.

Berdasarkan hasil observasi serta wawancara di atas, dapat diketahui bahwa aspek organisasi pada program orientasi guru SD di Kabupaten Sintang meliputi struktur dan tipe organisasi, pengenalan pejabat, tata ruang dan tata letak fasilitas kerja, serta berbagai aturan-aturan yang berlaku.

Selanjutnya, mengenai aspek kepentingan guru SD pada program orientasi di Kabupaten Sintang diketahui aspek kepentingan guru SD pada program orientasi pada dasarnya mencakup hak-hak dan kewajiban dari guru SD yang bersangkutan. Dari hasil observasi diketahui seluruh kepentingan guru SD telah disampaikan pada saat orientasi tersebut. Kepentingan tersebut baik yang berhubungan dengan penghasilan, jam kerja, hak cuti, fasilitas yang tersedia, pendidikan dan pelatihan, serta pensiun.

Aspek ruang lingkup tugas pada program orientasi guru SD di Kabupaten Sintang meliputi, jenis dan lokasi pekerjaan, tujuan pekerjaan dan hubungan dengan pekerjaan atau unit lainnya. Sedangkan aspek pengenalan pada program orientasi guru SD di Kabupaten Sintang adalah pengenalan dengan pejabat, supervisor (penilik sekolah), serta kepada para guru SD yang telah melaksanakan tugas terlebih dahulu pada sekolah yang bersangkutan. Dengan adanya pengenalan

tersebut diharapkan dapat membangun hubungan yang akrab antara guru SD yang baru ditempatkan maupun dengan guru-guru yang lain serta penilik sekolah.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang sebagai berikut:

Kriteria yang biasa digunakan dalam promosi guru SD di Kabupaten Sintang adalah senioritas dan prestasi kerja. Promosi dengan menggunakan kriteria senioritas berarti bahwa guru SD yang berhak dipromosikan adalah guru SD yang paling lama masa bekerjanya. Namun demikian, dalam pelaksanaan promosi guru SD tidak terlepas pula dari faktor non-teknis. Misalnya kedekatan guru SD yang bersangkutan dengan pimpinan tertentu di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang.

Dijelaskan lebih lanjut oleh Kepala Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang sebagai berikut:

Harus diakui pula bahwa promosi dengan kriteria prestasi kerja ini sering menimbulkan masalah bagi guru SD senior yang merasa bahwa mereka lebih berpengalaman daripada guru SD muda yang berprestasi tinggi, namun menimbulkan motivasi tinggi bagi guru SD lain sehingga mereka mungkin berlomba untuk menunjukkan prestasinya. Kelemahan sistem senioritas adalah mengurangi motivasi para guru SD muda yang berprestasi, karena mereka harus menunggu giliran untuk promosi. Di sisi lain belum tentu orang yang senior memiliki prestasi yang bagus atau produktif.

Oleh karena itulah, untuk memperkecil kelemahan dari kedua sistem ini, maka Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang menggabungkan sistem senioritas dengan sistem prestasi. Penggunaan sistem prestasi kerja berarti diperlukan sistem penilaian kinerja yang obyektif sehingga tidak menimbulkan perasaan kecemburuan dari guru SD yang lain. Namun demikian prestasi kerja bukan satu-satunya kriteria, perlu dianalisa pula potensi guru SD yang bersangkutan.

Mutasi guru SD dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang dengan tujuan memberi pengalaman yang berbeda kepada guru SD, memberi pengetahuan dan keterampilan baru, atau mungkin dalam rangka meminimalkan kebosanan yang mungkin timbul setelah sekian lama melakukan pekerjaan yang sama. Ada juga mutasi yang dilaksanakan dalam rangka memberi bekal kepada guru SD sehingga apabila nanti akan dipromosikan mereka sudah siap dalam arti mempunyai pengalaman yang beragam. Selain itu, dengan adanya mutasi diharapkan dapat memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan alat-alat kerja yang cocok bagi guru SD bersangkutan sehingga dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu.

Dasar mutasi adalah memutasikan guru SD kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat.

Menurut Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang:

Dasar/landasan pelaksanaan mutasi guru SD yang dipergunakan adalah gabungan sistem *merit system* dan *seniority system*. *Merit System* adalah mutasi guru SD yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya, karena: output dan produktivitasnya meningkat; semangat kerja meningkat; jumlah kesalahan yang diperbuat menurun; absensi dan disiplin guru SD semakin baik; serta jumlah kecelakaan akan menurun. *Seniority System* adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari guru SD bersangkutan.

Selanjutnya, alasan mutasi guru SD di Kabupaten Sintang pada umumnya dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja guru SD, untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan, untuk

memerikan perangsang agar guru SD mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi, untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya, untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik guru SD serta untuk mengatasi perselisihan antara sesama guru SD.

Menurut Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang:

Cara yang dilakukan dalam pelaksanaan mutasi guru SD di Kabupaten Sintang adalah menggunakan cara ilmiah. Artinya mutasi dilakukan dengan berdasarkan norma atau standar kriteria tertentu, seperti analisis pekerjaan; berorientasi pada kebutuhan yang riil/nyata; berorientasi pada formasi riil guru SD; berorientasi pada tujuan yang beraneka ragam; dan berdasarkan objektivitas yang dapat dipertanggungjawabkan”.

Sedangkan ruang lingkup mutasi mencakup semua perubahan posisi/pekerjaan/tempat guru SD, baik secara horizontal maupun vertikal yang dilakukan karena alasan *personal transfers* (permintaan sendiri) ataupun *production transfer* (alih tugas produktif) di dalam suatu organisasi. Adapun ruang lingkup mutasi guru SD di Kabupaten Sintang mencakup mutasi secara horizontal dan vertikal. Mutasi horizontal perubahan tempat atau jabatan guru SD tetapi masih pada ranking yang sama. Mutasi vertikal adalah perubahan posisi/jabatan seorang guru SD.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang sebagai berikut:

Sebab-sebab pelaksanaan mutasi guru SD di Kabupaten Sintang digolongkan atas permintaan sendiri (*personnel transfers*) dan alih tugas produktif (*production transfers*). Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang

dilakukan atas keinginan sendiri dari guru SD yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan dari pimpinan masing-masing.

Alasan mutasi atas permintaan sendiri yang diajukan oleh guru SD yang paling banyak adalah alasan keluarga. Namun demikian ada juga yang mengajukan karena alasan kesehatan serta alasan kerjasama yaitu tidak dapat bekerja sama dengan guru SD lainnya. Pengalih tugas guru SD dapat terjadi karena beberapa faktor, misalnya karena pada bagian lain kekurangan dan karena guru SD yang sudah lama dinas nya pada suatu tempat tertentu. Sedangkan pendekatan mutasi guru SD di Kabupaten Sintang dari segi waktu adalah *Temporary Transfer* (mengalih tugas guru SD ke jabatan/pekerjaan lainnya baik horizontal maupun vertikal yang sifatnya sementara).

Aspek terakhir dalam penempatan guru SD adalah demosi. Demosi adalah perpindahan guru SD dari satu posisi ke posisi lain yang lebih rendah dengan tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang tentu saja lebih rendah pula. Menurut Kepala Dinas Pendidikan kabupaten Sintang, demosi merupakan salah satu penempatan yang biasanya dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang kepada para guru SD dianggap sebagai hukuman. Namun demikian, ada pula demosi diminta secara sukarela oleh guru SD yang merasa bahwa dia tidak bisa melakukan sesuatu yang optimal dalam pekerjaannya sekarang, sehingga dia merasa frustrasi.

Namun dijelaskan oleh Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang:

Pada umumnya memang demosi dilaksanakan karena terkait dengan pengenaan suatu sanksi disiplin guru SD. Misalnya, prestasi kerja yang menurun, serta perilaku guru SD yang disfungsi atau tingginya tingkat ketidakhadiran.

Penempatan guru SD sebenarnya tidak berhubungan dengan faktor daerah asal kelahiran, kelompok, agama atau etnis tertentu. Jadi, guru dari manapun dan etnis serta agama apapun dapat ditempatkan di mana saja di wilayah negara RI. Hal ini sangat baik terutama untuk memelihara ikatan persatuan bangsa yang juga menjadi tanggung jawab pendidikan. Akan tetapi, penempatan guru tanpa memperhatikan latar belakangnya dapat menjadi pangkal dari tetap sulitnya memecahkan masalah ketidakmerataan penyebaran guru akibat rendahnya tingkat retensi guru sejak penempatan pertama. Dari berbagai studi diketahui bahwa faktor asal tempat kelahiran, misalnya, menjadi penyebab para guru untuk meminta mutasi ke daerah asalnya; apakah itu dalam lingkup Propinsi, Kabupaten/Kota, Atau Kecamatan.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang sebagai berikut:

Hal tersebut merupakan salah satu isu strategis yang direspons oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang dalam penyusunan program yang terkait dengan penempatan guru SD. Hal ini disebabkan bahwa di Kabupaten Sintang adalah tenaga guru SD belum terdistribusi dan terdayagunakan secara optimal dan merata sesuai kebutuhan baik jumlah,

spesialisasi, maupun profesionalismenya yang antara lain disebabkan oleh belum adanya sistem pendataan dan informasi yang handal.

Secara internal, kendala dalam perpindahan guru SD yang sering terjadi adalah kepindahan yang tidak berdasarkan atas kepentingan dinas. Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang sebagai berikut:

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang telah merencanakan formasi guru SD untuk setiap tahun anggaran, yang berarti jumlah anggaran belanja guru SDnya telah ditetapkan. Perpindahan guru SD di luar dinas (atas kemauan sendiri) dengan sendirinya akan sulit diterima bagi lembaga yang diinginkan oleh guru SD karena tidak tersedianya dana gaji. Sebaliknya bagi lembaga tempat ia bekerja, perpindahan akan menguntungkan karena adanya kelebihan dana gaji yang dapat dipergunakan untuk menerima perpindahan guru SD lain atau dapat pula lowongan tersebut dipergunakan untuk menerima guru SD baru. Oleh karenanya prosedur perpindahan guru SD di luar kedinasan menjadi rumit dan memerlukan jangka waktu panjang.

Selain itu, prosedur perpindahan di luar dinas memerlukan korespondensi, baik untuk meminta persetujuan lembaga yang akan ditinggalkan maupun lembaga yang diinginkan. Disamping itu perpindahan antara provinsi memerlukan persetujuan Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang akan mendata keberadaan guru SD bersangkutan. Setelah prosedur administrasi selesai, maka disusul dengan penyelesaian administrasi keuangan dimana pada daerah asal Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara (KPKN) yang bersangkutan menerbitkan surat pemberhentian pembayaran gaji untuk dipergunakan bagi KPKN daerah baru dalam mencairkan pembayaran gaji.

Akibat ketidاكلancaran perpindahan guru SD antara daerah maka tingkat kemampuan guru SD di masing-masing daerah pun berbeda-beda. Bahkan pada satu provinsi terdapat perbedaan yang mencolok antara kemampuan guru SD di tingkat Provinsi dan di tingkat Kabupaten. Dengan sendirinya masalah ini merupakan tantangan bagi realisasi penyerahan otonomi daerah, dimana permasalahannya tidak semata-mata terletak pada rendahnya tingkat eselon jabatan yang ada di Kabupaten/Kota tetapi lebih banyak disebabkan oleh masalah-masalah sarana penunjang yang dibutuhkan untuk memindahkan guru SD dari pusat dan provinsi ke Kabupaten/Kota.

Secara eskternal, menurut Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang:

Mutasi guru SD agak sedikit terbambat apabila terkait dengan letak geografis, terlebih dengan faktor keluarga. Kendala-kendala lainnya adalah, formasi tidak (belum) memungkinkan, Pengaruh senioritas, Soal etis (etika), Kesulitan menetapkan standar-standar sebagai kriteria untuk pelaksanaan.

Dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sintang Nomor 800/972/BKD-C dijelaskan bahwa pertimbangan dimaksud adalah dalam bentuk rekomendasi Camat tentang persetujuan atau tidak berkeberatan terhadap permohonan mutasi pindah atas permintaan sendiri bagi PNS daerah tersebut di atas, termasuk Guru SD di kecamatan yang bersangkutan Rekomendasi tersebut ditujukan kepada :

- 1) Bupati Sintang u.p. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sintang, bagi PNS Daerah pada Kantor Camat.
- 2) Kepala Dinas yang berkenaan di Kabupaten, bagi PNS Daerah pada unit kerja lainnya diluar Kantor Camat.

Khusus untuk Guru SD dan Kepala Sekolah Dasar yang mengajukan permohonan mutasi pindah keluar kecamatan atas permintaan sendiri, pemberian rekomendasi Camat, setelah melalui Tim Pertimbangan Mutasi PNS Guru SD Kecamatan. Menurut Camat Sintang pemberian rekomendasi tentang dapat tidaknya disetujui permohonan mutasi pindah atas permintaan sendiri adalah :

- 1) Untuk permohonan mutasi pindah keluar kecamatan yang bersangkutan.
- 2) Setelah mendapat persetujuan dari atasan langsung/pimpinan unit kerja guru SD yang bersangkutan.
- 3) Setelah memperhatikan tentang formasi dan besetting guru SD pada unit kerja yang bersangkutan, dan pertimbangan kelancaran pelaksanaan tugas pada unit kerja yang bersangkutan.
- 4) Dengan pertimbangan tertentu, Camat dapat berkeberatan/tidak menyetujui permohonan mutasi pindah guru SD yang bersangkutan dengan memberikan jawaban secara tertulis;

Untuk pelaksanaan kewenangan tentang menyetujui menandatangani surat mutasi bagi guru SD antar Desa/Kelurahan dalam wilayah kecamatan dijelaskan dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten

Sintang Nomor 800/972/BKD-C bahwa yang dimaksud menyetujui dan menandatangani surat mutasi adalah diutamakan untuk pertimbangan menyetujui dan menerbitkan Surat Tugas tentang mutasi pindah PNS Guru SD (tidak termasuk Kepala SD) yang mengajukan permohonan pindah atas permintaan sendiri, dalam wilayah kecamatan yang bersangkutan.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang sebagai berikut:

Namun demikian, dalam kondisi tertentu dapat dilakukan mutasi pindah PNS Guru SD dalam wilayah kecamatan dalam rangka penataan personal untuk kepentingan dinas dan kelancaran pelaksanaan tugas dengan memperhatikan dan mempertimbangkan informasi dan beza PNS Guru SD pada unit kerja yang bersangkutan, sepanjang situasi dan kondisi memungkinkan.

Untuk terwujudnya tertib administrasi dan pembinaan kepegawaian dalam rangka proses mutasi pindah bagi PNS Guru SD di wilayah kecamatan, baik mutasi pindah PNS Guru SD atas permintaan sendiri maupun dalam rangka penataan personal untuk kepentingan dinas dan kelancaran pelaksanaan tugas, ditetapkan setelah melalui pembahasan oleh Tim Pertimbangan Mutasi PNS Guru SD Kecamatan yang bersangkutan. Tim Pertimbangan Mutasi PNS Guru SD Kecamatan ditetapkan dengan Surat Keputusan Camat yang bersangkutan, dengan susunan keanggotaan sebagai berikut:

- 1) Camat selaku Ketua merangkap Anggota.
- 2) Sekretaris Camat selaku Sekretaris tidak merangkap Anggota.

- 3) Kepala Seksi Kesejahteraan Masyarakat Kantor Camat sebagai Anggota.
- 4) Kepala Cabang Dinas Pendidikan yang bersangkutan sebagai Anggota.
- 5) Pengawas TK/SD di Kecamatan yang bersangkutan sebagai Anggota.

Tugas pokok Tim Pertimbangan Mutasi PNS Guru SD Kecamatan adalah sebagai berikut:

- 1) Mengadakan rapat Tim dalam rangka mempelajari dan membahas serta mempertimbangkan bahan usulan permohonan pindah PNS Guru SD di kecamatan :
 - a) PNS Guru SD yang mengajukan permohonan pindah atas permintaan sendiri dalam kecamatan;
 - b) PNS Guru SD yang mengajukan permohonan pindah atas permintaan sendiri keluar Kecamatan.
- 2) Menetapkan persetujuan atau tidak menyetujui usulan permohonan pindah PNS Guru SD di atas.
- 3) Dalam kondisi tertentu Tim dapat mengadakan rapat dalam rangka mempelajari dan membahas serta mempertimbangkan mutasi PNS Guru SD di kecamatan dalam rangka penataan personal PNS Guru SD untuk kepentingan dinas dan kelancaran pelaksanaan tugas sepanjang situasi dan kondisi memungkinkan.
- 4) Membuat Berita Acara Rapat Tim, yang dilengkapi dengan Notulen rapat Tim.

Dalam mengajukan permohonan mutasi pindah atas permintaan sendiri, baik mutasi dalam kecamatan maupun keluar kecamatan, Guru SD yang bersangkutan harus melalui prosedur dan mekanisme serta kelengkapan administrasi kepegawaian sebagai berikut :

- 1) Guru SD yang bersangkutan mengajukan permohonan secara tertulis kepada atasan langsungnya/Kepala SD dengan mencantumkan alasan-alasan permohonan pindah yang bersangkutan.
- 2) Kepala SD setelah mempelajari dan meneliti serta mempertimbangkan permohonan PNS Guru SD yang bersangkutan, selanjutnya memberikan rekomendasi/persetujuan pindah.
- 3) Setelah mendapat rekomendasi/persetujuan dari Kepala SD, selanjutnya PNS Guru SD yang bersangkutan mengajukan permohonan kepada Camat selaku Ketua Tim Pertimbangan Mutasi PNS Guru SD Kecamatan, untuk selanjutnya dibahas dalam rapat Tim, dengan melengkapi bahan persyaratan sebagai berikut :
 - a. Surat permohonan tertulis;
 - b. Rekomendasi Kepala SD;
 - c. Surat Pernyataan Menanggung Biaya Pindah Sendiri;
 - d. Surat Keputusan Pengangkatan CPNS;
 - e. Surat Keputusan Pengangkatan PNS;
 - f. Surat Keputusan Pangkat Terakhir;

- g. DP-3 tahun terakhir;
 - h. Daftar Nominatif Guru pada SD yang bersangkutan;
 - i. KARPEG;
 - j. Akta Nikah (bagi yang telah menikah).
- 4) Tim Pertimbangan Mutasi PNS Guru SD Kecamatan setelah menerima permohonan mutasi pindah dari PNS Guru SD yang bersangkutan, selanjutnya mengadakan rapat TIM untuk mempelajari, membahas dan mempertimbangkan permohonan yang bersangkutan sebagai berikut :
- a. Untuk permohonan mutasi pindah dalam kecamatan, apabila dianggap layak disetujui oleh Tim, selanjutnya Camat menerbitkan Surat Tugas mutasi pindah PNS Guru SD yang bersangkutan. Sebaliknya apabila permohonan mutasi pindah PNS Guru SD yang bersangkutan dianggap belum layak untuk disetujui oleh Tim, maka selanjutnya Camat memberikan jawaban tertulis kepada yang bersangkutan dengan mengemukakan alasan dan pertimbangan belum dapat disetujui permohonan mutasi pindah PNS Guru SD yang bersangkutan;
 - b. Untuk permohonan mutasi pindah keluar kecamatan, apabila dianggap layak disetujui oleh Tim, selanjutnya Camat menerbitkan Surat Rekomendasi mutasi pindah PNS Guru SD yang

bersangkutan yang ditujukan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang. Sebaliknya apabila permohonan mutasi pindah PNS Guru SD yang bersangkutan dianggap belum layak untuk disetujui oleh Tim, maka selanjutnya Camat memberikan jawaban tertulis kepada yang bersangkutan dengan mengemukakan alasan dan pertimbangan belum dapat disetujui permohonan mutasi pindah PNS Guru SD yang bersangkutan.

Pertimbangan persetujuan mutasi pindah PNS Guru SD baik yang mengajukan permohonan pindah atas permintaan sendiri dalam kecamatan maupun keluar kecamatan, Tim hendaknya memperhatikan dan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Permohonan tertulis yang bersangkutan yang memuat tentang alasan-alasan pengajuan permohonan mutasi pindah PNS Guru SD tersebut.
- 2) Rekomendasi/persetujuan dari atasan langsung PNS Guru SD yang bersangkutan
- 3) Formasi dan bazetting PNS Guru pada SD yang bersangkutan, rombongan belajar, dan pertimbangan kelancaran proses belajar mengajar pada SD yang bersangkutan.
- 4) Hal-hal lain yang patut untuk dipertimbangkan.

Memperhatikan hasil penelitian sebagaimana diungkapkan di atas, yaitu terkait Kebijakan Penempatan Dan Pindahan Guru Sekolah Dasar

Negeri oleh Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sintang, maka memasuki Era Revolusi Industri 4.0 menuntut semua sistem berkembang. Tak terkecuali yang berkaitan dengan layanan publik. Hal tersebut sudah seharusnya menjadi perhatian pemerintah untuk dapat menyesuaikan penyelenggaraan pelayanannya kepada masyarakat dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0 saat ini, yaitu dengan menerapkan pelayanan publik yang berbasis Teknologi (digital).

Tantangan era disruption 4.0 tak hanya menginginkan pemerintah yang bersih dan baik, tetapi pemerintah yang dekat, hadir dan bisa mencukupi kebutuhan rakyatnya. disini peran pemerintah atau penyelenggara pelayanan publik juga sebagai perangsang agar semua elemen kompetitif secara sehat menuju kualitas pelayanan. Sedangkan era 4.0 adalah era digital, dimana revolusi industri menuntut tata kelola pemerintahan ke arah yang penuh inovasi, adaptif dan transparan. Revolusi industry 4.0 juga menuntut pemerintah menggunakan system digitalisasi di seluruh aspek pelayanan termasuk pelayanan penyediaan tenaga guru.

Point mendasar dari pelayanan publik di era disruption 4.0 adalah kemampuan untuk membaca setiap gerakan yang terlihat dan yang tidak terlihat, mengantisipasi “Keterkejutan” dan kecepatan perubahan zaman serta secara sadar mampu memenuhi keinginan pelanggan (rakyat) termasuk berani dan mampu bersaing secara benar dan tepat.

Kita sudah merasakan bersama bahwa perubahan pelayanan publik di era disruption 4.0 baik administrasi, barang dan jasa begitu massif. Beberapa diantaranya transportasi publik seperti angkot dan ojek tradisional yang sekarang diganti dengan transportasi berbasis *online* atau pasar tradisional dan toko ritel modern yang juga “terganggu” dengan jual beli *online*, pelayanan administrasi berbasis sidik jari atau digital menjadikan layanan berbasis kertas menjadi sangat kuno, bermunculan aplikasi yang memudahkan masyarakat, yang mana semua fasilitas tersebut bisa didapatkan dengan mudah hanya dengan satu *smartphone* saja. Ini semua hanya potret kecil dari pengaruh disruption atas pelayanan publik di masa kinidalam kaitannya dengan revolusi industri 4.0. pemanfaatan teknologi informasi dalam setiap unsur di tata kelola pemerintahan. juga merupakan salah satu penunjang bagi aparatur sipil negara (ASN) agar lebih berkualitas, inovatif, berdaya saing, efektif dan efisien didalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Untuk melaksanakannya, dibutuhkan sebuah inovasi yang mampu mendukung dan mengimplementasikan teknologi informasi didalam tata kelola pemerintahan (*te-governmen*) secara mudah, efektif dan efisien sebagai bagian dari era Revolusi Industri 4.0. Sebab, dengan teknologi, **transparansi**, **kecepatan**, **kemudahan** yang menjadi kunci pada suatu pelayanan akan terwujud, maka tidak heran pelayanan di sektor privat/ swasta biasanya akan lebih baik karena pemanfaatan teknologi yang semakin canggih dalam proses pemberi

pelayanannya untuk menjaga kepercayaan pelanggan sehingga usaha yang dijalankan akan terus produktif.

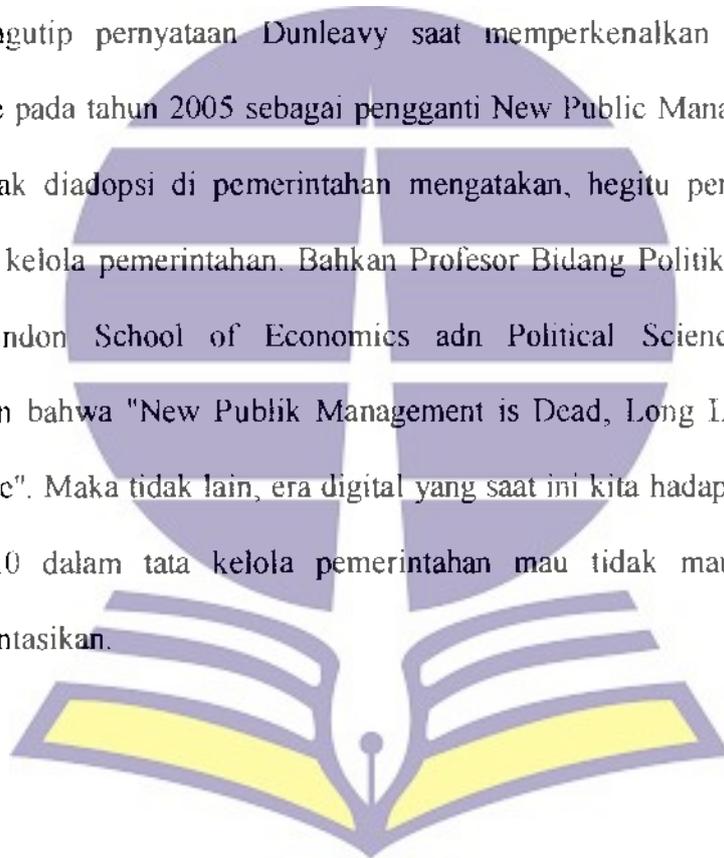
Mestinya hal itu juga diterapkan oleh Pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik, terlebih jumlah "pelanggan" yang mengakses pelayanan di sektor publik lebih besar dibandingkan disektor private/ swasta. Maka apabila Pemerintah ingin mendapatkan kepercayaan dari "pelanggan" dalam hal ini masyarakat yaitu seharusnya Pemerintah mulai serius untuk memanfaatkan teknologi digital di era Revolusi Industri 4.0. dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Sehingga bukan hanya sektor privat/swasta saja yang dapat mengambil keuntungan dari sebuah kemajuan teknologi saat ini tetapi juga disektor publik.

Sistem E-Government yang merupakan upaya pemerintah dalam mengimplementasikan pemanfaatan komputer, jaringan komputer dan teknologi informasi untuk menjalankan pemerintahan terutama pelayanan publik masih sangat minim. Masib sedikit Kementerian/Lembaga maupun pemerintah daerah yang memanfaatkan teknologi dalam proses pelayanan publik. Padahal jika E-Government sendiri diterapkan disetiap pemerintahan maka hal tersebut sejalan dengan Revolusi Industri 4.0.

E-Government memiliki banyak manfaat dalam sistem berdemokrasi yang saat ini kita terapkan diantaranya meningkatkan kecepatan komunikasi antara pemerintah, masyarakat, swasta, maupun koordinasi antar instansi yang berbasis internet. Selain itu untuk mewujudkan pelayanan yang transparan, meningkatkan

akuntabilitas dari proses penyelenggaraan pemerintahan , menghemat anggaran pemerintah, serta memudahkan alur informasi yang dapat diakses secara terbuka guna mewujudkan cita-cita good governance dan open government pada penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia.

Mengutip pernyataan Dunleavy saat memperkenalkan konsep digital governance pada tahun 2005 sebagai pengganti New Public Management (NPM) yang banyak diadopsi di pemerintahan mengatakan, begitu pentingnya digital dalam tata kelola pemerintahan. Bahkan Profesor Bidang Politik dan Kebijakan Publik London School of Economics and Political Science (LSE) juga menyatakan bahwa "New Public Management is Dead, Long Live Digital Era Governance". Maka tidak lain, era digital yang saat ini kita hadapi pada Revolusi Industri 4.0 dalam tata kelola pemerintahan mau tidak mau harus segera diimplementasikan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Aspek Kecukupan. Guru kelas, guru agama dan guru penjaskes adalah tiga jenis guru yang mutlak ada di sekolah dasar. Kecukupan Guru Kelas PNS Sekolah Dasar Negeri masing-masing Kecamatan di Kabupaten Sintang menunjukkan kekurangan sebesar 541 orang. Untuk Guru Mata Pelajaran Pendidikan Jasmani menunjukkan kekurangan sebesar 972 orang. Sedangkan Guru Mata Pelajaran Pendidikan Agama menunjukkan kekurangan sebesar 724 orang.
2. Aspek Pemerataan. Peraturan Bersama Lima Menteri Tahun 2011 tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil ditetapkan dan dikeluarkan untuk mengatasi kekurangan kebutuhan guru serta menata dan pemeratakan guru pada satuan pendidikan. Namun Mutasi Guru Sekolah Dasar Negeri Masing-Masing Kecamatan di Kabupaten Sintang menunjukkan antara jumlah guru yang masuk dan yang keluar cenderung seimbang jumlahnya. Hal ini tentunya menyebabkan masih terjadinya ketidakmerataan guru-guru di wilayah kecamatan.

3. Aspek Ketepatan. Relevansi Latarbelakang Pendidikan Terhadap Bidang Tugas Guru PNS Sekolah Dasar Negeri Masing-Masing Kecamatan di Kabupaten Sintang menunjukkan masih adanya kategori yang kurang relevan bahkan tidak relevan.
4. Aspek Efektivitas. Penempatan Dan Pindahan Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sintang masih belum efektif. Adanya sekolah yang kelebihan guru, namun di sisi lain masih banyak sekolahsekolah yang kekurangan guru. Banyak kalangan guru yang berada di Kota Sintang maupun di kecamatan sekitarnya, menilai bahwa kebijakan mutasi di tempat kerja yang baru tidak sesuai/tidak memenuhi harapannya, sehingga menolak untuk dipindahkan.
5. Aspek Efisiensi. Lemahnya sistem tata kelola rotasi atas lokasi kerja guru. Besarnya minat guru untuk mengajukan mutasi atau pindah lokasi kerja terutama bagi guru-guru yang telah lama mengabdikan kecamatan terjauh di Kabupaten Sintang merupakan akumulasi dampak/ekses tidak terpolanya rotasi kerja guru secara baik.
6. Aspek Responsivitas. Responsivitas dalam Penempatan dan Pindahan Guru Sekolah Dasar Negeri masih menjadi dilema yang sulit jika dikaitkan dengan aspek kemanusiaan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dituntut untuk lebih responsif terhadap keluhan guru dan mengajukan pindah dengan berbagai alasan, namun pada disisi lain kecukupan dan

ketersediaan guru di tempat tugas yang bersangkutan masih belum memenuhi standar yang diatur oleh kebijakan yang berlaku.

B. Saran

1. Dalam melakukan perencanaan dan penempatan Guru kelas, guru agama dan guru penjaskes perlu mempertimbangkan strategi yang dapat dilakukan memasuki Era Revolusi Industri 4.0 menuntut semua sistem berkemajuan. Tak terkecuali yang berkaitan dengan perencanaan dan penempatan Guru. Hal tersebut sudah seharusnya menjadi perhatian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang untuk dapat menyesuaikan melakukan perencanaan dan penempatan Guru dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0 saat ini, yaitu dengan menerapkan pelayanan publik yang berbasis Teknologi (digital). Dalam kaitannya dengan revolusi industri 4.0, pemanfaatan teknologi informasi dalam setiap unsur di tata kelola pemerintahan, juga merupakan salah satu penunjang bagi aparatur sipil negara (ASN) agar lebih berkualitas, inovatif, berdaya saing, efektif dan efisien didalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Perlu dilakukan redistribusi guru sesuai dengan kebutuhan Guru kelas, guru agama dan guru penjaskes di tiap-tiap kecamatan dan sekolah dengan memperhatikan jumlah, dan pemenuhan jam mengajar minimal guru.
3. Pengangkatan guru baru Guru kelas, guru agama dan guru penjaskes yang mengalami kekurangan jumlah pengajar dapat dilakukan dengan

mempertimbangkan keberadaan guru tidak tetap (GTT) yang telah menutupi kekurangan sebelumnya. Metode perhitungan ini dapat digunakan dalam perencanaan jumlah tenaga guru ataupun dalam penentuan jumlah pengangkatan pegawai negeri sipil (PNS) baru.

4. Penggabungan sekolah kecil dan sekolah satu halaman agar pengelolaan sekolah dapat dikurangi secara signifikan, serta penerapan pembelajaran kelas rangkap (*multigrade teaching*) untuk sekolah kecil yang tidak dapat digabung.
5. Pemerintah Kabupaten Sintang harus mengeluarkan Peraturan Daerah atau Peraturan Bupati sebagai tindak lanjut dan upaya untuk menguatkan serta sebagai petunjuk pelaksana dari Peraturan Bersama Lima Menteri Tahun 2011 tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil yang sesuai dengan kondisi di Kabupaten Sintang.
6. Harus dilakukan sosialisasi terkait Peraturan Bersama Lima Menteri Tahun 2011 ini, hal ini sebagai upaya untuk memahami dan memberi pengertian kepada guru pentingnya kebijakan mutasi ini demi kemajuan dunia pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F. (1997). *Metodologi Penelitian Sosial Dalam Bidang Ilmu Administrasi dan Pemerintahan*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Awangga, S. (2007). *Desain Proposal Penelitian*. Yogyakarta: Pyramid Publisher.
- Azwar. (1998). *Penelitian Kebijakan*, Makalah disainpaikan pada pertemuan peneliti Melayu Muda di Johor, Malaysia.
- Bappeda Kabupaten Sintang. 2006. *Rencana Strategis Pembangunan Daerah Kabupaten Sintang Tahun 2016-2021*. Sintang.
- Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang, 2016. *Rencana Strategis Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang Tahun 2016-2021*.
- Dessler, Gary. 1997. “ *Manajemen Sumber daya Manusia*” (Alih Bahasa benyamin Malo), Jilid I by Prentice Hall, nc Jakarta.
- Dipohusodo. (1996). *Evaluasi Proyek Konstruksi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Dunn, W. (2000). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: Gajahmada Universitas Press.
- Hadiati, S.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, L.J. (1994). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustafadijaya, 2003. *Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi, , Implementasi, dan Evaluasi Kinerja Lembaga Adminsitarsi Negara Republik Indonesia*, Jakarta, Duta Pertiwi Foundation,
- Nawawi, H. 1983. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, D,Riant, 2003 . *Kebijakan Publik Formulai, Implementasi dan Evaluasi*. PT.Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta
-, 2014. *Kebijakan Publik di Negara-Negara Berkembang*, Jokyakarta, Pustaka Pelajar.
- Parsons, Wayne, 2011. *Public Policy : Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakan*, Jakarta, Kencana

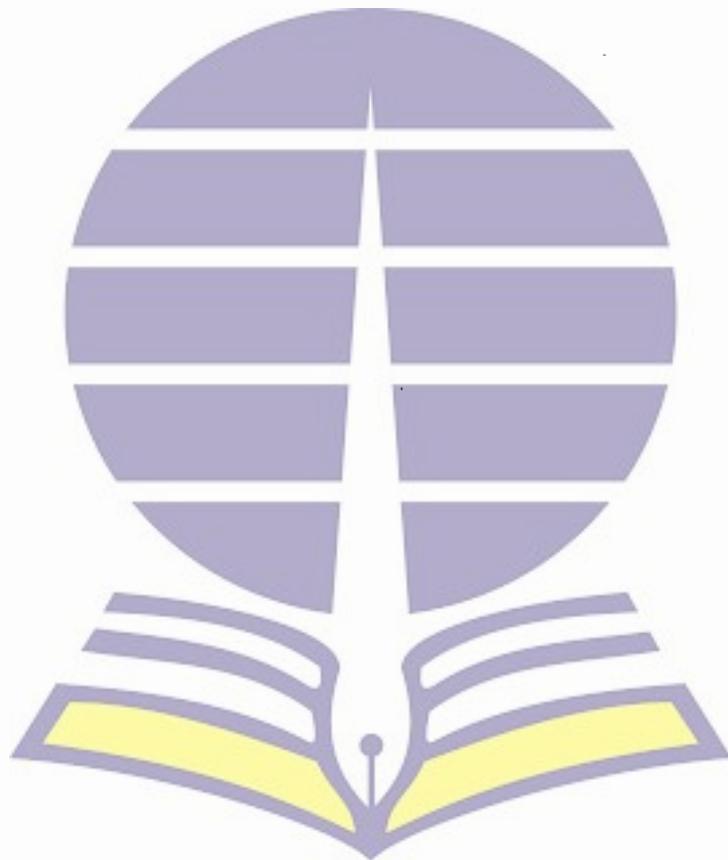
- Pasalong Harbani. (2013). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Purwoko. (1999). *Metode Penelitian*, Bandung: Bumi Aksara.
- Rahmadin (2009). *Evaluasi Kebijakan Penyelenggaraan Perlombaan Desa Dan Kelurahan Dalam Mempercepat Akselerasi Pembangunan Desa Di Kabupaten Sintang*. Tesis pada Program Magister Ilmu Sosial Universitas Tanjungpura Pontianak.
- Sari (2012). *Evaluasi Kebijakan Pembinaan Posyandu oleh Kelompok Kerja Operasional (POKJANAL) Kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan (Studi Kasus di Kecamatan Banjarmasin Timur)*
- Syafi'1 (2005). *Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sleman*. Tesis Program Studi Magister Administrasi Publik Konsentrasi Manajemen Publik, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Supriadi, D.2003. *Guru di Indonesia. Pendidikan, Pelatihan dan Perjuangannya Sejak Zaman Kolonial Hingga Era Reformasi*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Tayibnapi, B. 1995. *Administrasi Kepegawaian Suatu Tinjauan Analitik*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Usmara, A. 2002. "*Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*", Amara BOOKS, Jogjakarta.
- Widodo, 2001. *Kamus Ilmiah Populer*. Yogyakarta: Absolut.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimanakah tingkat kecukupan distribusi guru SD di seluruh wilayah Kecamatan dalam pelaksanaan kebijakan penempatan dan pemindahan guru sekolah dasar negeri oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang?
2. Bagaimanakah tingkat pemerataan distribusi guru SD di seluruh wilayah Kecamatan dalam pelaksanaan kebijakan penempatan dan pemindahan guru sekolah dasar negeri oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang?
3. Bagaimanakah tingkat ketepatan distribusi guru SD di seluruh wilayah Kecamatan dalam pelaksanaan kebijakan penempatan dan pemindahan guru sekolah dasar negeri oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang?
4. Bagaimanakah tingkat Efektivitas penempatan dan pemindahan guru sekolah dasar negeri oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang?
5. Bagaimanakah tingkat Efisiensi kebijakan penempatan dan pemindahan guru sekolah dasar negeri oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang?

6. Bagaimanakah Responsivitas (tanggapan) tenaga pendidik dan kependidikan terhadap penerapan kebijakan penempatan dan pemindahan guru sekolah dasar negeri oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang?



Lampiran 2

PEDOMAN OBSERVASI

Ruang Lingkup	Indikator Yang Diteliti	Keterangan			
		Ada	Tidak ada	Pernah	Tidak pernah
Mekanisme Kebijakan Penempatan Guru Sekolah Dasar (SD) oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang	Orientasi				
	Promosi				
	Mutasi				
	Demosi				
Upaya Pemerataan Guru Sekolah Dasar	Upaya yang telah dilakukan				
	Upaya yang akan dilakukan				
Kendala-kendala Penempatan Guru Sekolah Dasar (SD) oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang	Kendala internal				
	Kendala eksternal				

Lampiran 3

HASIL OBSERVASI

Ruang Lingkup	Indikator Yang Diteliti	Keterangan			
		Ada	Tidak ada	Pernah	Tidak pernah
Mekanisme Kebijakan Penempatan Guru Sekolah Dasar (SD) oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang	Orientasi	√	-	√	-
	Promosi	√	-	√	-
	Mutasi	√	-	√	-
	Demosi	√	-	√	-
Upaya Pemerataan Guru Sekolah Dasar	Upaya yang telah dilakukan	√	-	√	-
	Upaya yang akan dilakukan	√	-	√	-
Kendala-kendala Penempatan Guru Sekolah Dasar (SD) oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang	Kendala internal	√	-	√	-
	Kendala eksternal	√	-	√	-

Lampiran 3.1

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Mahasiswa : Dedy Mulyadi
NIM : 530003743
Judul : Evaluasi Kebijakan Penempatan Dan Pemindahan Guru Sekolah Dasar Negeri Oleh Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sintang

Nama Yang Diwawancara : Drs. Lindra Azmar, M.Si
Jabatan : Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang
Tanggal : 28 Mei 2019

1. Apa saja jenis guru yang harus ada pada jenjang pendidikan SD di Kabupaten Sintang?

Jawab:

Guru kelas, guru agama dan guru penjaskes adalah tiga jenis guru yang mutlak ada di sekolah dasar. Untuk dapat mengetahui berapa kecukupan guru dalam suatu lembaga pendidikan maka diperlukan kegiatan analisis kecukupan guru. Melalui analisis kebutuhan dapat teridentifikasi kebutuhan pendidikan nyata di lapangan dan sekaligus dapat diketahui urutan prioritas dari kebutuhan- kebutuhan tersebut.

2. Menurut Bapak apa saja yang menjadi penyebab perubahan kebutuhan tenaga guru ?

Jawab:

Perubahan terhadap jumlah murid yang disebabkan oleh: (1) Perubahan struktural dalam pendidikan, seperti batas usia yang diperbolehkan untuk tingkat pendidikan tertentu, termasuk jumlah murid wajib belajar untuk usia tertentu dan perubahan lamanya waktu belajar untuk menyelesaikan tingkat pendidikan tertentu, perubahan jumlah penduduk dan persebarannya, perubahan *ratio enrolment* jumlah penduduk usia sekolah yang mengikuti pendidikan dengan jumlah usia sekolah secara keseluruhan. (2) Perubahan rasio antara guru- murid yang disebabkan oleh perubahan jumlah murid rata- rata per kelas yang mungkin disebabkan oleh kebijaksanaan peminan dan kebijaksanaan nasional, perubahan

fasilitas, perluasan gedung, metode belajar mengajar yang digunakan, perubahan gaji efektif sekolah, perubahan jam pelajaran per minggu, dan perubahan jam wajib mengajar guru.

3. Apa saja yang menjadi tujuan kegiatan penataan dan pemerataan guru SD di Kabupaten Sintang?

Jawab:

Tujuan kegiatan penataan dan pemerataan guru adalah membangun komitmen, meningkatkan kemampuan, dan kerjasama untuk: 1) pemetaan dan analisis kecukupan dan kebutuhan guru pada tingkat satuan pendidikan, kecamatan, dan kabupaten/kota; 2) identifikasi alternatif, dan 3) menetapkan kebijakan dalam penataan dan pemerataan guru.

4. Upaya apa yang telah dilakukan untuk mencukupi kebutuhan guru SD di Kabupaten Sintang?

Jawab:

Salah satu caranya yakni dengan mengangkat guru berstatus Guru Tidak Tetap (GTT). Untuk SD Negeri yang memiliki siswa banyak tidak akan mengalami keterbatasan dana untuk mengangkat guru GTT. Sedangkan SD Negeri yang siswanya sedikit akan mengalami keterbatasan dana untuk mengangkat guru GTT. Hal ini karena perhitungan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dilakukan berdasarkan jumlah siswa di SD Negeri.

5. Bagaimanakah relevansi/ketepatan dalam penempatan dan pemindahan guru SD di Kabupaten Sintang?

Jawab:

Analisis relevansi latarbelakang pendidikan guru terhadap bidang tugas yang diampu merupakan analisis yang melihat pada latarbelakang pendidikan guru dengan bidang tugas yang diampu. Membandingkan latar belakang pendidikan dengan bidang tugas yang diampu apakah sudah relevan atau belum. Guru yang menjabat sebagai guru kelas/guru mapel dituntut harus relevan dengan latarbelakang pendidikannya.

6. Bagaimanakah proses pengenalan atau orientasi guru SD di Kabupaten Sintang?

Jawab:

Proses pengenalan atau orientasi guru SD di Kabupaten Sintang mempunyai tujuan utama memberi informasi umum tentang organisasi yang meliputi kultur, norma, tradisi, hak dan kewajiban, pekerjaan dan

sebagainya. Sedangkan aspek-aspek dalam orientasi meliputi aspek organisasi, aspek kepentingan, aspek ruang lingkup tugas, serta aspek pengenalan.

7. Apa saja yang menjadi Dasar/landasan pelaksanaan mutasi guru SD di Kabupaten Sintang?

Jawab:

Dasar/landasan pelaksanaan mutasi guru SD yang dipergunakan adalah gabungan sistem *merit system* dan *seniority system*. *Merit System* adalah mutasi guru SD yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya, karena: output dan produktivitasnya meningkat; semangat kerja meningkat; jumlah kesalahan yang diperbuat menurun; absensi dan disiplin guru SD semakin baik; serta jumlah kecelakaan akan menurun. *Seniority System* adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari guru SD bersangkutan.

8. Cara apa saja yang dilakukan dalam pelaksanaan mutasi guru SD di Kabupaten Sintang ?

Jawab:

Cara yang dilakukan dalam pelaksanaan mutasi guru SD di Kabupaten Sintang adalah menggunakan cara ilmiah. Artinya mutasi dilakukan dengan berdasarkan norma atau standar kriteria tertentu, seperti analisis pekerjaan; berorientasi pada kebutuhan yang riil/nyata; berorientasi pada formasi riil guru SD; berorientasi pada tujuan yang beraneka ragam; dan berdasarkan objektivitas yang dapat dipertanggungjawabkan.

9. Bagaimanakah kebijakan demosi terhadap guru SD?

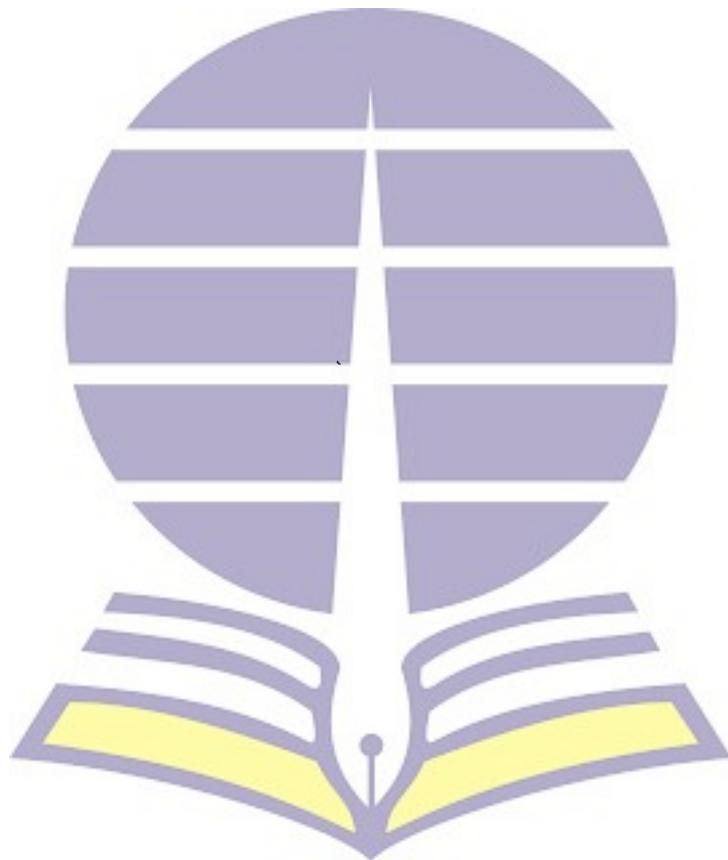
Jawab:

Pada umumnya memang demosi dilaksanakan karena terkait dengan penenaan suatu sanksi disiplin guru SD. Misalnya, prestasi kerja yang menurun, serta perilaku guru SD yang disfungsi atau tingginya tingkat ketidakhadiran.

10. Apa saja hambatan eksternal mutasi guru SD di Kabupaten Sintang?

Jawab:

Mutasi guru SD agak sedikit terhambat apabila terkait dengan letak geografis, terlebih dengan faktor keluarga. Kendala-kendala lainnya adalah, formasi tidak (belum) memungkinkan, Pengaruh senioritas, Soal etis (etika), Kesulitan menetapkan standar-standar sebagai kriteria untuk pelaksanaan.



Lampiran 3.2

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Mahasiswa : Dedy Mulyadi
NIM : 530003743
Judul : Evaluasi Kebijakan Penempatan Dan Pemindahan Guru Sekolah Dasar Negeri Oleh Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sintang

Nama Yang Diwawancara : Dra. Magdalena Ukis, M. Si
Jabatan : Kepala Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang
Tanggal : 3 Juni 2019

1. Apa saja yang diperlukan untuk menghitung kebutuhan guru SD di kabupaten Sintang?

Jawab:

Untuk dapat menghitung kebutuhan guru sangat diperlukan data- data agar hasilnya benar- benar dapat menggambarkan kebutuhan guru sesuai kondisi bukan hanya sekedar menebak. Data yang diperlukan untuk menghitung jumlah guru yang dibutuhkan pada setiap jenjang dan jenis pendidikan, perencanaan akan membutuhkan data tentang: Jumlah siswa seluruhnya, Rata-rata jumlah jam belajar siswa per minggu, Rata- rata besar kelas (*class size*), Rata- rata jumlah jam mengajar guru per minggu

2. Data lain apa saja yang diperlukan untuk menghitung kebutuhan guru SD di kabupaten Sintang?

Jawab:

Selain data-data di atas, ada beberapa data tambahan yang diperlukan untuk dapat melakukan perhitungan kebutuhan guru, yaitu data dasar yang dibutuhkan mencakup: Enrollment sekolah, jumlah jam perminggu yang diterima murid seluruh mata pelajaran atau mata pelajaran tertentu, Beban mengajar penuh guru perminggu, Besar kelas yang dianggap efektif untuk menerima suatu mata pelajaran, Jumlah guru yang ada, Jumlah guru yang akan pensiun atau berhenti atau karena sesuatu hal akan meninggalkan

jabatan keguruan, Jenis sekolah dan jenjang sekolah yang memerlukan guru.

3. Apa saja permasalahan dalam pemerataan guru SD di Kabupaten Sintang?

Jawab:

Beberapa masalah dalam pemerataan guru diantaranya adalah: 1) kurang berfungsinya pengelolaan sumberdaya pendidik pada tingkat kabupaten/kota; 2) sekolah hanya melaporkan tentang kekurangan guru, jika ada kelebihan guru sekolah tidak melaporkan, 3) tidak ada kebijakan disinsentif bagi sekolah yang kelebihan guru.

4. Bagaimanakah cara atau mekanisme mutasi guru SD?

Jawab:

Cara mengurus/mutasi guru selaku PNS, baik pindah antar kecamatan, antar kabupaten dan antar Propinsi. Hal pertama yang mesti diperhatikan adalah alasan permohonan mutasi kita. Dan tentu perpindahan atau mutasi kita akan lebih meningkatkan kinerja kita tentunya. Mengenai alasan untuk pindah tugas memang harus tepat dan bisa diterima oleh pimpinan kita, namun yang terpenting yang harus diperhatikan adalah kita mesti mencari dulu tempat tugas baru yang lowong dan membutuhkan kita, misalnya anda seorang guru kelas ingin pindah tugas dari SDN kecamatan A ke kecamatan B, maka anda harus memperhatikan, apakah SDN Kecamatan A yang akan anda tinggalkan tidak akan terganggu/kekurangan guru kelas, jika anda meninggalkannya, dan juga apakah SDN di kecamatan B memang membutuhkan kelas.

5. Jika persyaratan sudah terpenuhi langkah apa yang selanjutnya dilakukan?

Jawab:

Jika itu sudah terpenuhi, silahkan mengurus mutasi. Hal lain yang mesti anda perhatikan adalah menerapkan aturan bahwa PNSnya harus mengabdikan sekian tahun, misalnya 5 tahun, 7 tahun, 10 tahun untuk bisa mengajukan mutasi, dan jika wilayah tempat anda berdinaskan sekarang ini memberlakukan aturan itu, dan anda belum cukup tahun untuk mutasi, jangan coba-coba mengusul pindah tugas, karena itu tidak akan dikabulkan.

6. Bagaimanakah Proses pengenalan atau orientasi guru SD di Kabupaten Sintang?

Jawab:

Proses pengenalan atau orientasi guru SD di Kabupaten Sintang diawali dengan pembekalan kepada Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Guru SD. Pembekalan tersebut dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Sintang bersama-sama dengan CPNS lainnya yang diterima pada formasi tahun yang bersangkutan. Hanya saja, pembekalan yang dilakukan tersebut masih bersifat umum, yaitu berupa penjelasan-penjelasan dan informasi mengenai kondisi Pemerintah Kabupaten Sintang, Struktur Organisasi Perangkat Daerah (SOPD), pengenalan terhadap pejabat-pejabat struktural, tata naskah dinas, serta tugas pokok dan fungsi masing-masing unit kerja yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang.

7. Bagaimanakah kriteria yang biasa digunakan dalam promosi guru SD di Kabupaten Sintang ?

Jawab:

Kriteria yang biasa digunakan dalam promosi guru SD di Kabupaten Sintang adalah senioritas dan prestasi kerja. Promosi dengan menggunakan kriteria senioritas berarti bahwa guru SD yang berhak dipromosikan adalah guru SD yang paling lama masa bekerjanya. Namun demikian, dalam pelaksanaan promosi guru SD tidak terlepas pula dari faktor non-teknis. Misalnya kedekatan guru SD yang bersangkutan dengan pimpinan tertentu di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang.

8. Apa saja permasalahan dalam promosi dengan kriteria prestasi kerja guru SD?

Jawab:

Harus diakui pula bahwa promosi dengan kriteria prestasi kerja ini sering menimbulkan masalah bagi guru SD senior yang merasa bahwa mereka lebih berpengalaman daripada guru SD muda yang berprestasi tinggi, namun menimbulkan motivasi tinggi bagi guru SD lain sehingga mereka mungkin berlomba untuk menunjukkan prestasinya. Kelemahan sistem senioritas adalah mengurangi motivasi para guru SD muda yang berprestasi, karena mereka harus menunggu giliran untuk promosi. Di sisi lain belum tentu orang yang senior memiliki prestasi yang bagus atau produktif.

9. Apa saja yang menjadi sebab-sebab pelaksanaan mutasi guru SD di Kabupaten Sintang ?

Jawab:

Sebab-sebab pelaksanaan mutasi guru SD di Kabupaten Sintang digolongkan atas permintaan sendiri (*personnel transfers*) dan alih tugas produktif (*production transfers*). Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari guru SD yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan dari pimpinan masing-masing.

10. Apa isu strategis dalam penyusunan program yang terkait dengan penempatan guru SD di Kabupaten Sintang?

Jawab:

Salah satu isu strategis yang direspons oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang dalam penyusunan program yang terkait dengan penempatan guru SD. Hal ini disebabkan bahwa di Kabupaten Sintang adalah tenaga guru SD belum terdistribusi dan terdayagunakan secara optimal dan merata sesuai kebutuhan baik jumlah, spesialisasi, maupun profesionalismenya yang antara lain disebabkan oleh belum adanya sistem pendataan dan informasi yang handal.

11. Apa saja kendala dalam perpindahan guru SD yang sering terjadi ?

Jawab:

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang telah merencanakan formasi guru SD untuk setiap tahun anggaran, yang berarti jumlah anggaran belanja guru SDnya telah ditetapkan. Perpindahan guru SD di luar dinas (atas kemauan sendiri) dengan sendirinya akan sulit diterima bagi lembaga yang diinginkan oleh guru SD karena tidak tersedianya dana gaji. Sebaliknya bagi lembaga tempat ia bekerja, perpindahan akan menguntungkan karena adanya kelebihan dana gaji yang dapat dipergunakan untuk menerima perpindahan guru SD lain atau dapat pula lowongan tersebut dipergunakan untuk menerima guru SD baru. Oleh karenanya prosedur perpindahan guru SD di luar kedinasan menjadi rumit dan memerlukan jangka waktu panjang.

12. Bagaimanakah mutasi pindah PNS Guru SD dalam wilayah kecamatan?

Jawab:

Dalam kondisi tertentu dapat dilakukan mutasi pindah PNS Guru SD dalam wilayah kecamatan dalam rangka penataan personal untuk kepentingan dinas dan kelancaran pelaksanaan tugas dengan memperhatikan dan mempertimbangkan formasi dan bezetting PNS Guru SD pada unit kerja yang bersangkutan, sepanjang situasi dan kondisi memungkinkan.

Lampiran 3.3

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Mahasiswa : Dedy Mulyadi
NIM : 530003743
Judul : Evaluasi Kebijakan Penempatan Dan Pemindahan Guru Sekolah Dasar Negeri Oleh Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sintang

Nama Yang Diwawancara : Soleman
Jabatan : Kepala Sekolah Dasar Negeri 15 Merah Arai Kec. Kayan Hulu
Tanggal : 10 Juni 2019

1. Menurut Pak Soleman bagaimanakah rasio guru SD dengan jumlah rombongan belajar di Kabupaten Sintang?

Jawab:

Yang saya ketahui bahwa satu orang Guru Kelas PNS memiliki tanggung jawab terhadap dua rombel yang ada di sekolah. Sehingga dapat dikatakan kurang ideal untuk menunjang keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Rasio antara Guru Kelas PNS dengan jumlah peserta didik dan rombel mengalami perbedaan. Karena jika dilihat dari rasio guru dengan peserta didik sudah cukup layak, namun jika dilihat dari rasio guru dengan rombel masih belum ideal untuk menunjang keberhasilan proses pembelajaran di dalam kelas. Perbedaan tersebut disebabkan oleh tidak meratanya jumlah peserta didik dalam setiap kelas yang ada. Dimana ada beberapa sekolah yang memiliki besar kelas yang belum ideal.

2. Bagaimanakah tanggapan Pak Soleman terhadap ketersediaan/kebutuhan guru dan jam mengajar?

Jawab:

Untuk meningkatkan kualitas guru, maka guru diwajibkan memenuhi jam mengajar di sekolah sesuai dengan peraturan pemerintah, dan ketika guru kekurangan jam mengajar maka harus di mutasi ke sekolah lain atau ke jenjang yang membutuhkan guru. Banyak diantara guru yang sudah mengajar lama di sekolah yang lokasinya dekat dengan tempat tinggalnya harus pindah ke sekolah baru yang sangat jauh di pinggiran wilayah Kabupaten Sintang. Kenyataan yang ada, banyak guru yang tidak mampu memenuhi ketentuan jam mengajar tersebut, dengan kata lain tidak tercapainya jam mengajar minimal dalam proses belajar mengajar yang ditempuh tersebut. Terdapat pula kasus guru yang mengampu Bidang Studi yang bukan menjadi keahlian dari guru tersebut.

3. Bagaimanakah tanggapan Pak Soleman terhadap pengangkatan guru SD guna mewujudkan kecukupan kebutuhan guru?

Jawab:

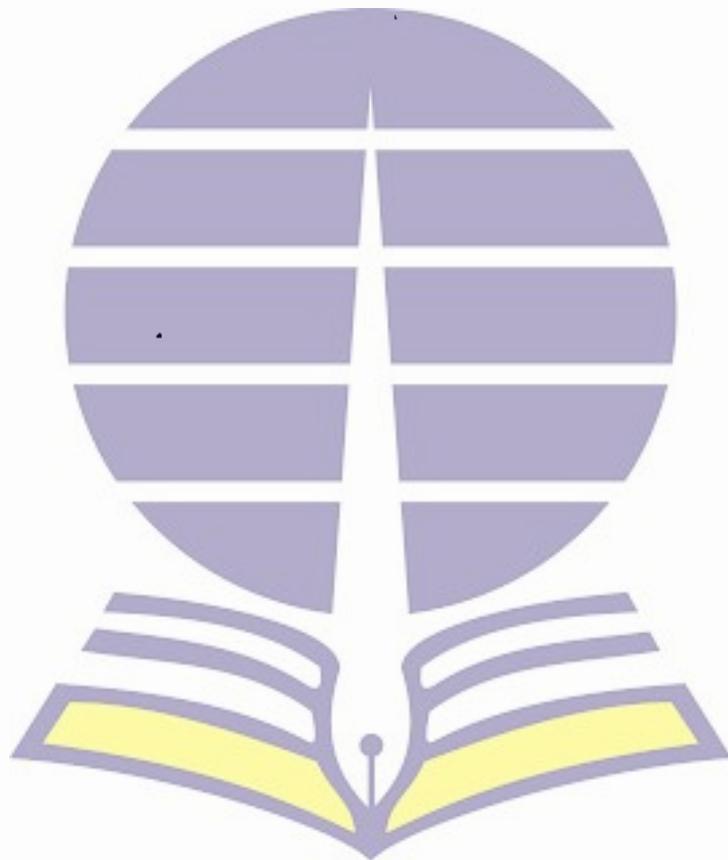
Terbatasnya dana BOS yang diterima sekolah menyebabkan dana yang dapat dialokasikan untuk mengangkat guru GTT makin terbatas. Keadaan ini menyebabkan kekurangan guru dengan pengangkatan guru GTT tidak dapat mengatasi kekurangan guru secara keseluruhan. Kondisi kekurangan guru ini menyebabkan adanya perangkapan tugas guru atau pemberian tugas mengajar kepada guru yang tidak berwenang.

4. Bagaimanakah tanggapan Pak Soleman terhadap relevansi/ketepatan guru SD terhadap bidang studi?

Jawab:

Kesenjangan latarbelakang pendidikan guru terhadap bidang studi yang diampu akan berpengaruh pada kompetensi guru yang dimiliki tidak sesuai dengan bidang studi yang sedang diampu. Kemungkinan guru tidak

menguasai kompetensi bidang studi yang menjadi tugasnya saat ini. Hal ini tentu akan berdampak pada proses pembelajaran yang kurang maksimal.



Lampiran 3.4

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Mahasiswa : Dedy Mulyadi
NIM : 530003743
Judul : **Evaluasi Kebijakan Penempatan Dan Pemindahan Guru Sekolah Dasar Negeri Oleh Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sintang**

Nama Yang Diwawancara : M. Demosiadi
Jabatan : Guru SDN 6 Nanga Sekapat Kec. Ketungau Tengah
Tanggal : 17 Juni 2019

1. Bagaimanakah tanggapan terhadap rencana pemindahan dan penempatan guru SD Negeri?

Jawab:

Pemindahan dan penempatan guru SD Negeri sebaiknya dilakukan secara merata sesuai dengan kebutuhan masing-masing sekolah. Tapi, pada kenyataannya sekolah yang berada di daerah selalu saja kekurangan guru dikarenakan guru banyak atau menumpuk di daerah perkotaan. Tentu hal ini memerlukan pemikiran dan kebijakan dari pemerintah yang berwenang untuk dapat mengatasi dan menempatkan guru secara merata di setiap sekolah.

2. Bagaimanakah tanggapan terhadap pemenuhan kebutuhan guru SD Negeri?

Jawab:

Untuk pemenuhan kebutuhan guru SD Negeri masih dirasakan kurang karena belum adanya guru mata pelajaran pendidikan agama dan penjaskes.

Kebutuhan guru setiap sekolah paling tidak antara lain :

- a. Guru Umum : 6 orang (terdiri dari 1 kepala sekolah 5 orang guru PNS)
- b. Guru Agama : 3 Orang (tidak ada)
- c. Guru Olah Raga : 1 orang (tidak ada)

Jadi, kebutuhan guru di suatu sekolah idealnya 10 orang guru ditambah 1 orang kepala sekolah.

3. Bagaimanakah tanggapan terhadap usulan pindah dari guru SD Negeri?

Jawab:

Usulan pindah adalah hak setiap guru, namun tentu ada aturan atau kriterianya, paling tidak guru yang bersangkutan sudah bertugas disuatu sekolah minimal selama 5 sampai dengan 10 tahun. Tapi, pada kenyataannya ada guru yang baru bertugas kurang lebih 2 tahun sudah dapat mengusulkan pindah. Tentu dalam hal ini pihak yang berwenang harus dengan selektif untuk mempertimbangkan permohonan pindah tersebut karena akan berimbas pada sekolah yang ditinggalkan. Selain itu, ada juga yang sudah lama bertugas lebih dari 15 tahun tetapi sulit untuk pindah pada hal secara aturan guru tersebut sudah layak untuk pindah. Intinya adalah kedekatan guru yang bersangkutan dengan pemangku kepentingan mudah atau sulitnya untuk pindah sekolah.

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL, MENTERI NEGARA PENDAYAGUNAAN
APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI, MENTERI DALAM NEGERI,
MENTERI KEUANGAN, DAN MENTERI AGAMA,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan data guru, terdapat kekurangan atau kelebihan guru pada satuan pendidikan, pada suatu kabupaten/kota, dan/atau provinsi serta adanya alih fungsi guru sehingga menimbulkan kesenjangan pemerataan guru antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan, antarkabupaten/kota, dan antarprovinsi;
 - b. bahwa untuk menjamin pemerataan guru antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan, antarkabupaten/kota, dan/atau antarprovinsi dalam upaya mewujudkan peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan formal secara nasional dan pencapaian tujuan pendidikan nasional, guru pegawai negeri sipil dapat dipindahtugaskan pada satuan pendidikan di kabupaten/kota, dan provinsi lain;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu ditetapkan 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;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
6. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4015) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4332);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 164);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4941);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5105), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5157);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BERSAMA MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL, MENTERI NEGARA PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI, MENTERI DALAM NEGERI, MENTERI KEUANGAN, DAN MENTERI AGAMA TENTANG PENATAAN DAN PEMERATAAN GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bersama ini yang dimaksud dengan:

1. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
2. Guru Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut guru PNS adalah guru yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil.
3. Penataan guru PNS adalah proses menata ulang agar rasio, kualifikasi akademik, distribusi, dan komposisi guru PNS sesuai dengan kebutuhan riil masing-masing satuan pendidikan.
4. Pemindahan guru PNS adalah proses penugasan guru antarsatuan pendidikan, antarjenjang, antarjenis pendidikan, antarkabupaten/kota, dan antarprovinsi dalam rangka peningkatan mutu pendidikan yang berdampak pada perubahan satuan administrasi pangkal yang bersangkutan.
5. Satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal dalam setiap jenjang dan jenis pendidikan.
6. Pemerintah adalah Pemerintah Pusat.
7. Pemerintah daerah adalah pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten, atau pemerintah kota.

Pasal 2

Ruang lingkup guru PNS yang dimaksud dalam Peraturan Bersama ini adalah guru kelas, guru mata pelajaran, dan guru bimbingan dan konseling/konselor pada satuan pendidikan taman kanak-kanak/taman kanak-kanak luar biasa/raudhatul athfal/bustanul athfal, sekolah dasar/sekolah dasar luar biasa/madrasah ibtidaiyah, sekolah menengah pertama/sekolah menengah pertama luar biasa/madrasah tsanawiyah, dan sekolah menengah atas/sekolah menengah atas luar biasa/sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah/madrasah aliyah kejuruan dan bentuk lain yang sederajat yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah.

BAB II KEBIJAKAN PENATAAN DAN PEMERATAAN GURU

Pasal 3

- (1) Menteri Pendidikan Nasional menetapkan kebijakan standarisasi teknis dalam penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan secara nasional.
- (2) Menteri Pendidikan Nasional mengkoordinasikan dan memfasilitasi pemindahan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan untuk penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan antarprovinsi, antarkabupaten/kota pada provinsi yang berbeda berdasarkan data pembandingan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN).
- (3) Menteri Pendidikan Nasional berkoordinasi dengan Menteri Agama dalam memfasilitasi penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan di daerah provinsi dan kabupaten/kota.
- (4) Menteri Agama membuat perencanaan, penataan, dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya.
- (5) Menteri Dalam Negeri:
 - a. mendukung pemerintah daerah dalam hal penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan untuk memenuhi standarisasi teknis yang dikeluarkan oleh Menteri Pendidikan Nasional;
 - b. memasukkan unsur penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan menjadi bagian penilaian kinerja pemerintah daerah.
- (6) Menteri Keuangan mendukung penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan sebagai bagian dari kebijakan penataan PNS secara nasional melalui aspek pendanaan di bidang pendidikan sesuai dengan kemampuan keuangan negara.
- (7) Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mendukung penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan melalui penetapan formasi guru PNS.
- (8) Gubernur atau Bupati/Walikota sesuai dengan kewenangannya membuat perencanaan penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan yang menjadi tanggung jawab masing-masing.

BAB III
KEWENANGAN PEMERINTAH PROVINSI ATAU KABUPATEN/KOTA

Pasal 4

- (1) Gubernur bertanggung jawab dan wajib melakukan penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah provinsi yang kelebihan atau kekurangan guru PNS.
- (2) Bupati/Walikota bertanggung jawab dan wajib melakukan penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan di satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah kabupaten/kota yang kelebihan dan kekurangan guru PNS.
- (3) Gubernur mengkoordinasikan dan memfasilitasi pemindahan guru PNS untuk penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan di wilayah kerjanya sesuai dengan kewenangannya.
- (4) Bupati/Walikota mengkoordinasikan dan memfasilitasi pemindahan guru PNS untuk penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan di wilayah kerjanya sesuai dengan kewenangannya.
- (5) Gubernur mengkoordinasikan dan memfasilitasi pemindahan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan sesuai dengan kebutuhan dan kewenangannya untuk penataan dan pemerataan antarkabupaten/kota dalam satu wilayah provinsi.
- (6) Penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berdasarkan pada analisis kebutuhan dan persediaan guru sesuai dengan kebijakan standarisasi teknis yang ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional.
- (7) Analisis kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) disusun dalam suatu format laporan yang dikirimkan kepada Menteri Pendidikan Nasional dan Menteri Agama sesuai dengan kewenangannya masing-masing dan diteruskan ke Menteri Dalam Negeri, Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Menteri Keuangan.

BAB IV
PEMANTAUAN DAN EVALUASI
PENATAAN DAN PEMERATAAN GURU PNS

Pasal 5

- (1) Menteri Pendidikan Nasional, Menteri Agama, Menteri Dalam Negeri, Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Menteri Keuangan memantau dan mengevaluasi secara bersama-sama pelaksanaan penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan sesuai dengan kewenangan masing-masing.

- (2) Menteri Pendidikan Nasional, Menteri Agama, Menteri Dalam Negeri, Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Menteri Keuangan sesuai dengan kewenangan masing-masing memantau dan mengevaluasi secara spesifik pelaksanaan penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan.
- (3) Gubernur memantau dan mengevaluasi pelaksanaan penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarpendidikan di kabupaten/kota yang ada di wilayahnya.

BAB V PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 6

- (1) Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan secara teknis di pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota dilaksanakan oleh Menteri Pendidikan Nasional.
- (2) Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan secara umum dilaksanakan oleh Menteri Dalam Negeri.
- (3) Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah di lingkungan Kementerian Agama dilaksanakan oleh Menteri Agama.
- (4) Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan di pemerintah kabupaten/kota dilaksanakan oleh Gubernur.

BAB VI PENDANAAN

Pasal 7

- (1) Pendanaan penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, antarjenis pendidikan, atau antarprovinsi pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dibebankan pada APBN sesuai dengan mekanisme yang berlaku.
- (2) Pendanaan penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, atau antarjenis pendidikan antarkabupaten/kota dalam satu provinsi pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah provinsi dibebankan pada APBD provinsi sesuai dengan mekanisme yang berlaku.

- (3) Pendanaan penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, atau antarjenis pendidikan antarkabupaten/kota, atau antarprovinsi pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah kabupaten/kota dibebankan pada APBD kabupaten/kota sesuai dengan mekanisme yang berlaku.

BAB VII PELAPORAN PENATAAN DAN PEMERATAAN

Pasal 8

- (1) Bupati/Walikota membuat usulan perencanaan penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan di wilayahnya dan menyampaikannya kepada Gubernur paling lambat bulan Februari tahun berjalan.
- (2) Gubernur mengusulkan perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan perencanaan penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan di wilayahnya kepada Menteri Pendidikan Nasional melalui Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) dan Menteri Agama sesuai dengan kewenangannya masing-masing paling lambat bulan Maret tahun berjalan.
- (3) Bupati/Walikota membuat laporan pelaksanaan penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan di wilayahnya dan menyampaikannya kepada Gubernur paling lambat bulan April tahun berjalan.
- (4) Gubernur melaporkan pelaksanaan penataan dan pemerataan guru PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) kepada Menteri Pendidikan Nasional melalui Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) dan Menteri Agama sesuai dengan kewenangannya masing-masing paling lambat bulan Mei tahun berjalan dan diteruskan ke Menteri Dalam Negeri, Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Menteri Keuangan.
- (5) Menteri Agama menyampaikan informasi tentang perencanaan dan pelaksanaan penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, dan antarjenis pendidikan di wilayah kerjanya dan menyampaikannya kepada Menteri Pendidikan Nasional, Menteri Keuangan, dan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi paling lambat bulan Mei tahun berjalan.
- (6) Berdasarkan laporan pelaksanaan penataan dan pemerataan guru PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), dan informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5), Menteri Pendidikan Nasional melakukan evaluasi dan menetapkan capaian penataan dan pemerataan guru PNS secara nasional paling lambat bulan Juli tahun berjalan.

- (7) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) disampaikan oleh Menteri Pendidikan Nasional kepada Menteri Keuangan, Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Menteri Dalam Negeri untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan.

BAB VIII SANKSI

Pasal 9

- (1) Menteri Pendidikan Nasional menghentikan sebagian atau seluruh bantuan finansial fungsi pendidikan dan memberikan rekomendasi kepada Kementerian terkait sesuai dengan kewenangannya untuk menjatuhkan sanksi kepada Bupati/Walikota atau Gubernur yang tidak melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan penataan dan pemerataan guru PNS antarsatuan pendidikan, antarjenjang, atau antarjenis pendidikan di daerahnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8.
- (2) Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atas dasar rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menunda pemberian formasi guru PNS kepada Pemerintah, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Menteri Keuangan atas dasar rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melakukan penundaan penyaluran dana perimbangan kepada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Menteri Dalam Negeri atas dasar rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan penilaian kinerja kurang baik dalam penyelenggaraan urusan penataan dan pemerataan guru PNS sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB IX KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Ketentuan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan Peraturan Bersama ini diatur lebih lanjut oleh Menteri Pendidikan Nasional, Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Keuangan, Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Agama sesuai kewenangan masing-masing.

Pasal 11

Peraturan Bersama ini mulai berlaku efektif pada tanggal 2 Januari tahun 2012.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bersama ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 3 Oktober 2011

MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL,

TTD.

MOHAMMAD NUH

MENTERI DALAM NEGERI,

TTD.

GAMAWAN FAUZI

MENTERI NEGARA
PENDAYAGUNAAN APARATUR
NEGARA DAN REFORMASI
BIROKRASI,

TTD.

E. E. MANGINDAAN

MENTERI KEUANGAN,

TTD.

AGUS D. W. MARTOWARDOJO

MENTERI AGAMA,

TTD.

SURYADHARMA ALI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 4 Oktober 2011

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

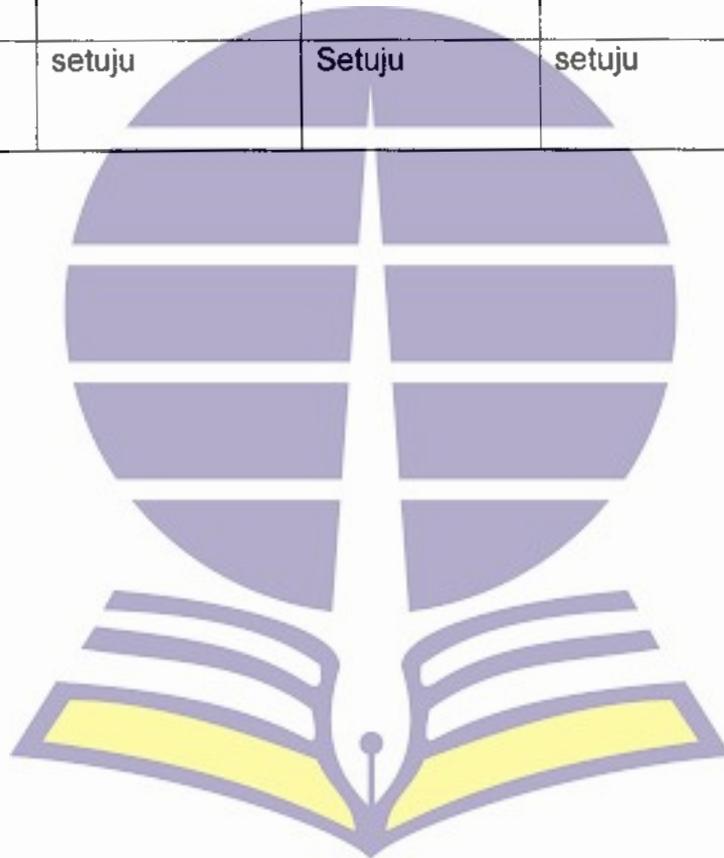
TTD.

PATRIALIS AKBAR

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2011 NOMOR 610

LEMBAR PARAF PERSETUJUAN

Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan Nasional	Sekretaris Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan	Sekretaris Jenderal Kementerian Dalam Negeri	Sekretaris Jenderal Kementerian Agama
A. Pengerang	Ramli Naibaho	Soegeng Wardoyo	Abdullah	Ahmad Lutfi Akhmad Syafei
setuju	setuju	Setuju	setuju	Setuju



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI



UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Pontianak

Jl. Karya Bakti, Pontianak 78121

Telepon : 0561-736107, 730291, 760791, Faksimile : 0561-736107

E-mail : ut-pontianak@ut.ac.id

Nomor : 0527/UN31.UPBJJ.20/KM/2019

Pontianak, 11 Maret 2019

Lampiran : --

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. Kepala SD Negeri di Wilayah
Kabupaten Sintang

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : DEDY MULYADI

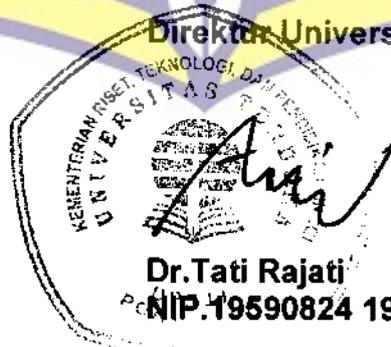
NIM : 530003734

Program Studi : S2- Magister Administrasi Publik

Bermaksud akan melaksanakan pengumpulan data penelitian Tugas Akhir Program Magister (TAPM), di Insitusi yang Bapak/Ibu pimpin, dengan judul " *Evaluasi Kebijakan Penempatan dan Pemindahan Guru Sekolah Dasar Negeri oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab.Sintang* "

Atas kerjasama dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Direktor Universitas Terbuka Pontianak



Dr. Tati Rajati

NIP. 19590824 198602 2 001

PENGAJUAN SURAT IZIN PENELITIAN

NAMA

Dedy Mulyadi

NIM

530003743

PROGRAM STUDI

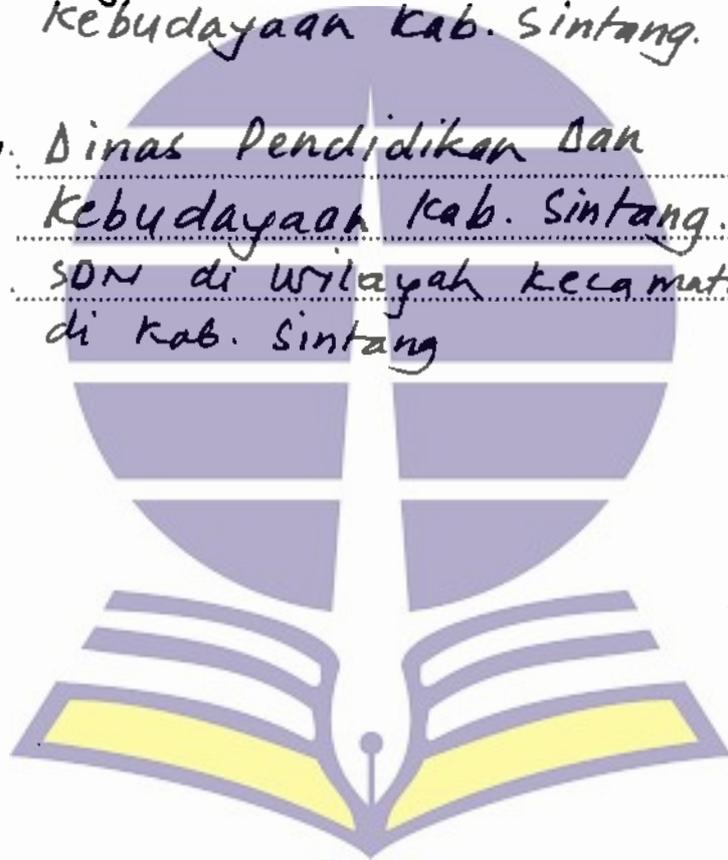
S.2. MAP

JUDUL TESIS

Evaluasi Kebijakan Penempatan dan Pemindahan Guru Sekolah Dasar Negeri oleh Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Sintang.

INSTANSI TUJUAN

1. Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Sintang.
2. SDN di Wilayah Kecamatan di Kab. Sintang





PEMERINTAH KABUPATEN SINTANG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
Alamat : Jl. DR. Wahidin Sudirohusodo Telp (0565) 21605 – 21606
SINTANG

Sintang, 15 Maret 2019

Kepada

Nomor : 420/ 0962/DISDIKBUD-B/2019 Yth. Direktur Universitas Terbuka
Sifat : Segera di-
Lampiran : - SINTANG
Perihal : Jawaban Permohonan Izin Penelitian

Dengan hormat,

Menyikapi Surat Direktur Universitas Terbuka Pontianak Nomor :0527/UN31.UPBJJ.20/KM/2019, tanggal 11 Maret 2019, perihal Permohonan Izin Penelitian a.n. **DEDY MULYADI, NIM. 530003734** Program Studi S-2 Magister Administrasi Publik, dengan ini kami dari pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang pada dasarnya **TIDAK KEBERATAN** atas permohonan tersebut.

Demikian surat jawaban permohonan izin penelitian ini kami buat, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN SINTANG


Drs. **LINDA AZMAR, M. Si**
Pembina Utama Muda
NIP. 19650325 199203 1 009