

**LAPORAN PENELITIAN
PENELITIAN PNBP JURUSAN**



**PROYEKSI KETERSEDIAAN, KEBUTUHAN, DAN
DISTRIBUSI GURU SEKOLAH MENENGAH
PERTAMA DI KOTA BATU**

TIM PENELITIAN

Teguh Triwiyanto, M.Pd	NIDN 0024127704
Desi Eri Kusumaningrum, M.Pd	NIDN 0023128001
Imam Gunawan, M.Pd	NIDN 0726048502

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI MALANG
NOVEMBER 2017**

LEMBAR PENGESAHAN

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. Judul Penelitian | Proyeksi Ketersediaan, Kebutuhan, dan Distribusi Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kota Batu |
| 2. Peneliti: | |
| a. Nama | Teguh Triwiyanto, M.Pd |
| b. NIP | 197712242008011005 |
| c. Jenis Kelamin | Laki-laki |
| d. Pangkat/Gol | IIIc |
| e. Jabatan | Lektor |
| f. Jurusan/Fakultas | Administrasi Pendidikan/Ilmu Pendidikan |
| g. Bidang Ilmu yang Diteliti | Manajemen Pendidikan |
| 3. Anggota | 2 orang |
| 4. Lokasi Penelitian | Kota Batu Jawa Timur |
| 5. a. Sumber Dana | PNPB/BLU Jurusan AP |
| b. Jumlah Dana | Rp 9.750.000,00 |
| 6. Jangka Waktu | Januari – Desember 2017 |

Menyetujui,
Ketua Jurusan
Administrasi Pendidikan

Dr. H. Ahmad Yusuf Sobri, M.Pd
NIP 197304132003121001

Malang, 9 November 2017
Ketua Pelaksana

Teguh Triwiyanto, M.Pd
NIP 197712242008011005



Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Malang
Prof. Dr. H. Bambang Budi Wiyono, M.Pd
NIP 196403121990011001

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Kecukupan guru SMP di Kota Batu; (2) Kebutuhan guru SMP di Kota Batu; (3) Banyaknya guru SMP di Kota Batu yang tidak dapat memenuhi 24 jam tatap muka per minggu; (4) Disparitas antar matapelajaran guru SMP di Kota Batu; (5) Distribusi guru guru SMP di Kota Batu; (6) Proyeksi ketersediaan dan kebutuhan guru SMP di Kota Batu lima tahun ke depan; dan (7) Langkah-langkah strategis untuk kebijakan guru dilakukan berdasarkan proyeksi ketersediaan, kebutuhan, dan distribusi guru sekolah menengah pertama di Kota Batu

Pendekatan penelitian menggunakan rancangan deskriptif karena mengungkapkan data yang diukur dan dikonversikan dahulu dalam bentuk angka-angka atau dikuantifikasikan dan dianalisis dengan teknik statistik deskriptif. Pendekatan ini digunakan oleh peneliti karena data yang akan dicari dan akan diolah dalam bentuk angka dan perhitungan.

Lokasi penelitian berada di Provinsi Jawa Timur yaitu Kota Batu, tepatnya pada SMP se-Kota Batu. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh SMP di Kota Batu, negeri dan swasta yang berjumlah 26 sekolah, yang terbagi dalam tiga kecamatan yaitu Batu, Bumiaji, dan Junrejo.

Data berbentuk kuesioner berbasis-web diperoleh dari data pokok pendidikan. Data diambil secara langsung dari semua sekolah. Analisis data menggunakan Microsoft Excel dengan fitur pivot. Langkah-langkah yang digunakan yaitu verifikasi dan validasi data kepada tim dari dinas pendidikan kabupaten, dan analisis data pokok pendidikan sehingga menghasilkan data isu strategis penataan dan pemerataan guru dari komponen ketersediaan guru, kualifikasi guru, sertifikasi guru, kualifikasi kepala sekolah, batas minimal tatap muka per minggu, dan jumlah guru akibat pensiun.

Hasil penelitian menunjukkan kecukupan memadai dengan jumlah guru 611 yang terdistribusi pada 26 sekolah dan 3 kecamatan, Batu, Bumiaji, dan Junrejo. Kebutuhan guru masih terdapat guru mata pelajaran yang tidak ada gurunya, kekurangan guru, dan kelebihan guru sekaligus. Banyaknya guru tidak dapat memenuhi 24 jam tatap muka per minggu terdapat pada mata pelajaran Keterampilan, Bahasa Indonesia, IPA dan Kesenian. Disparitas antar mata pelajaran guru menunjukkan kelebihan guru Bahasa Indonesia sejumlah 6 guru, kekurangan guru Bahasa Inggris, kelebihan guru Matematika, kekurangan Guru IPA, dan kekurangan guru IPS. Distribusi guru kurang merata terkait kualifikasi dan sertifikasi guru. Proyeksi ketersediaan dan kebutuhan guru 5 ke depan teridentifikasi guru mata pelajaran yang kurang yaitu Bahasa Inggris, Matematika, Bahasa Indonesia IPA, Keterampilan, dan Kesenian. Langkah-langkah strategis untuk kebijakan guru dilakukan berdasarkan proyeksi ketersediaan, kebutuhan, dan distribusi guru yaitu aspek administrasi, dalam menjalankan otoritas kewenangan Kota Batu (administratif) dalam pemetaan guru menggunakan jenis pertimbangan: masa kerja guru, usia guru domisili guru, kompetensi, kualifikasi

guru, dan kinerja guru. Kebijakan yang diambil berupa Redistribusi guru Bahasa Inggris, IPA, IPS, Bahasa Indonesia, dan Matematika dengan SK Kepala Dinas Pendidikan/Peraturan Bupati atau alih fungsi guru mata pelajaran SMP menjadi Guru Kelas/mata pelajaran SD. Aspek teknik yang perlu diperhatikan, untuk meningkatkan keefektifan pemetaan guru dan mengurangi dampak negatif akibat pemetaan guru dibutuhkan pertimbangan: jumlah rombongan belajar per sekolah dan jumlah beban mengajar per minggu. Kerangka kebijakan pemerintah yaitu regulasi yang sangat mendukung adalah terimplementasinya: kebijakan SPM Pendidikan Dasar, Peraturan Bersama 5 Menteri tentang pemetaan dan pemerataan Guru PNS, dan beban mengajar dan sertifikasi guru. Keuntungan ekonomi dan finansial, yaitu pemetaan guru dapat mengurangi belanja pegawai dan biaya operasional.

Kata kunci: Ketersediaan, kebutuhan, dan distribusi guru.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
RINGKASAN.....	3
DAFTAR ISI.....	5
DAFTAR TABEL	6
DAFTAR GAMBAR.....	7
BAB I PENDAHULUAN	8
A. LATAR BELAKANG	8
B. RUMUSAN MASALAH	11
C. TUJUAN PENELITIAN.....	12
D. KEGUNAAN PENELITIAN	12
E. DEFINISI OPERASIONAL	13
BAB 2 KAJIAN TEORI	15
A. TEORI KEBUTUHAN TENAGA GURU	15
B. PENATAAN DAN PEMERATAAN GURU	19
BAB 3 METODE PENELITIAN	28
A. PENDEKATAN PENELITIAN	28
B. LOKASI, POLUASI, DAN SAMPEL PENELITIAN	28
C. INSTRUMEN PENELITIAN	28
D. PENGUMPULAN DATA	30
E. ANALISIS DATA	31
F. LUARAN PENELITIAN	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
A. HASIL	35
B. PEMBAHASAN.....	43
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	49
A. KESIMPULAN.....	49
B. SARAN	52
DAFTAR RUJUKAN	53
Lampiran 1 Justifikasi Anggaran	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2 Biodata Peneliti.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3 Angket Untuk Sekolah	57
Lampiran 4 Angket Individual Guru Dan Tenaga Kependidikan.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah/Populasi SMP di Kota Batu	28
Tabel 3.2 Instrumen Data Sekolah.....	29
Tabel 3.3 Data Individual Guru.....	30
Tabel 4.1 Jumlah dan Status Guru SMP di Kota Batu.....	35
Tabel 4.2 Jumlah Guru Mata Pelajaran Berdasarkan Status Guru	36
Tabel 4.3 Keadaan Guru dengan KTSP	37
Tabel 4.4 Kebutuhan Guru dengan KTSP.....	37
Tabel 4.5 Keadaan Guru dengan Kurikulum 2013	37
Tabel 4.6 Kebutuhan Guru dengan Kurikulum 2013	38
Tabel 4. 7 Guru Memenuhi 24 Jam Tatap Muka dengan Kurikulum KTSP	38
Tabel 4. 8 Guru Memenuhi 24 Jam Tatap Muka dengan Kurikulum 2013	38
Tabel 4.9 Ditribusi Guru SMP di Kota Batu.....	39
Tabel 4.10 Alternatif Kebijakan	42
Tabel 4.11 Opsi Kebijakan.....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Analisis Data.....	32
Gambar 3.2 Rumus untuk Keperluan Analisis	33
Gambar 3.3 Alur Analisis Kekurangan Guru	33
Gambar 3.4 Alur Analisis Kelebihan Guru	34
Gambar 4.1 Proyeksi Ketersediaan dan Kebutuhan Guru SMP.....	41

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Guru sebagai sumber daya manusia dalam organisasi sekolah merupakan bagian yang memegang peranan penting dalam kemajuan sekolah. Sumber daya manusia sangat menentukan kemajuan organisasi. Peningkatan kompetensi dan kapabilitas sumber daya manusia mampu melipatgandakan pemanfaatan sumberdaya lain yang ada dalam organisasi, sehingga dapat dicapai keunggulan kompetitif dalam jangka panjang (Bestari, 2005). Pfeffer (1994) menyatakan, bahwa sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang tak lekang oleh panas, tak lapuk oleh hujan. Ia membandingkan kedudukan sumberdaya ini dengan sumber-sumber keunggulan daya saing lain yang kini semakin berkurang keampuannya. Daya saing sebuah organisasi erat kaitannya dengan efektifitas organisasi dalam memuaskan kebutuhan stakeholders, baik inside stakeholders (pemasok, investor, distributor, karyawan, dan pelanggan) maupun outside stakeholders (masyarakat, pemerintah, dan pesaing).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, maka perlu dilakukan upaya pengelolaan sumber daya manusia bagi setiap organisasi yang ingin mencapai tujuan yang diharapkan. Istilah awal yang sering dipakai dalam menyebut pengelolaan sumber daya manusia adalah *personnel administration*, *personnel management*, *industrial relation*, *manpower management*, *labour relation*, *labour management*, dan sebagainya. Istilah ini sering digunakan secara bergantian untuk maksud yang sama.

Muhson (2004) menegaskan bahwa guru sebagai pihak yang berhubungan langsung dalam proses pembelajaran di kelas memiliki peran yang vital dalam meningkatkan kualitas anak didiknya. Keberhasilan proses pendidikan dapat dikatakan sangat bergantung pada peran guru di sekolah. Oleh karena itu peran guru dalam meningkatkan sumber daya manusia di Indonesia tidak dapat

diabaikan begitu saja. Demikian halnya dengan guru-guru pada pendidikan dasar. Sebagai pendidikan yang menjadi landasan bagi pendidikan-pendidikan berikutnya, posisi guru sangat perlu mendapatkan perhatian. Paling tidak ketersediaan dan kecukupan guru di tiap sekolah dapat terpenuhi. Karena keberhasilan pendidikan dasar akan memberikan dampak pula pada kemajuan pendidikan berikutnya yang pada akhirnya mampu mewujudkan manusia Indonesia sebagaimana dicita-citakan oleh Bangsa Indonesia.

Namun nampaknya ketersediaan dan kecukupan guru di Indonesia bukanlah suatu masalah yang perlu diselesaikan dengan segera. Data Kementerian Pendidikan Nasional (Kemendiknas) dan Bank Dunia tahun 2009 menunjukkan, dari sisi rasio guru dan siswa untuk SD dan SMP masih lebih "baik" daripada negara-negara di kawasan Asia Tenggara dan sejumlah negara maju di berbagai belahan dunia. Data tersebut menunjukkan, untuk jenjang SD seorang guru di Indonesia melayani 20 siswa, sebuah situasi yang sama dengan yang terjadi di Jepang, atau tak jauh beda dengan dialami Kanada (1:17) dan Amerika Serikat (1:15). Jika dibandingkan dengan Thailand dan China (1:21), Singapura dan Vietnam (1:25), Filipina (1:35), Korea (1:31), rasio di Indonesia masih lebih "baik". Untuk jenjang SMP, seorang guru Indonesia melayani 14 murid, lebih "baik" daripada AS (1:15), Singapura (1:20), Filipina (1:37), dan Korea (1:18) (Renstra Kemendiknas 2010-2014).

Hanya saja perhitungan rasio guru siswa secara nasional tersebut tidak sebaik jika dihitung per wilayah. Hal ini mengindikasikan bahwa permasalahan yang terjadi adalah penyebaran guru yang tidak merata. Untuk wilayah Surabaya SD negeri adalah yang paling banyak kekurangan guru. Dari 5.746 guru yang dibutuhkan, baru tersedia 4.223 guru. Di SMP negeri, dari 2.064 guru yang dibutuhkan, baru tersedia 1.590 orang (www.klubguru.com). Senada dengan itu, Kabupaten Malang saat ini masih kekurangan sekitar 2.800 guru SD yang tersebar di 33 kecamatan (Republika Online, 4 Agustus 2011). Padahal ketersediaan guru yang cukup merupakan kunci utama bagi keberlangsungan proses belajar-mengajar dengan baik pada setiap lembaga pendidikan. Tanpa guru, pendidikan hanya akan menjadi slogan muluk karena segala bentuk kebijakan dan program

pada akhirnya akan ditentukan oleh kinerja pihak yang berada di garis terdepan, yaitu guru (Wiharna, 2006:64).

Upaya pemerataan guru di Indonesia terus menjadi persoalan, alih-alih pendidikan Indonesia yang selalu menjadi pokok pembicaraan selalu guru. Hampir semua kebijakan pendidikan di Indonesia ujung-ujungnya kembali ke guru, misalnya kebijakan terkait kurikulum, pembiayaan, sarana prasana, dan siswa. Hernawan dan Cynthia (2011) menyatakan bahwa kurikulum berperan dalam pencapaian tujuan pendidikan yaitu: (1) memiliki peran konservatif, (2) kreatif, (3) kritis, dan (4) evaluatif. Belum sampai menginjakkan pada tercapainya tujuan pendidikan, ketika kebijakan kurikulum digulirkan, persoalannya pada kesiapan guru yang rendah. Pembiayaan pendidikan, misal bantuan operasional sekolah, di level sekolah alokasi untuk kesejahteraan guru sering menimbulkan persoalan. Berapa hambatan pengadaaan dan pemanfaatan sarana prasarana membuat sekolah kesulitan memperbaiki mutu pendidikannya. Bahkan kebijakan untuk siswa, ujung-ujungnya kerap berbenturan dengan kepentingan guru.

Perbaikan guru, terutama jumlah dan distribusi masuk dalam rencana strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tahun 2015—2019. Disebutkan bahwa agar ada pembagian kewenangan dan tanggungjawab yang jelas dalam pengelolaan guru, baik yang bersifat urusan wajib, urusan pilihan maupun urusan bersama yang dilakukan oleh pemerintah dan pemerintah daerah, jumlah dan distribusi guru masih perlu ditata secara lebih baik, dilakukan dengan cara: (1) meningkatkan kapasitas daerah dalam mengelola perekrutan, penempatan dan peningkatan mutu guru secara efektif dan efisien; (2) mengawasi proses proses pengangkatan guru di daerah berdasarkan kriteria mutu dan kebutuhan wilayah; dan (3) meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pendidikan oleh LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan) dengan rencana penyediaan guru di daerah. Upaya perbaikan guru sayangnya kurang berjalan optimal, hasil penelitian Mustari (2011:25). menunjukkan bahwa implementasi kebijakan peningkatan rasio pendidik dan pemerataan penyebaran pendidik belum berjalan efektif sehingga masih banyak yang perlu dibenahi dan diperhatikan oleh pemerintah.

Penataan dan pemerataan guru terkait dengan peraturan perundangan terkait dengan upaya peningkatan efisiensi pemanfaatan anggaran pendidikan terutama berkaitan dengan penyediaan guru. Terutama saat ini masih kaburnya kewenangan dan tanggungjawab mengenai penyediaan guru dan penganggarannya yang dibebankan secara proposional kepada pemerintah dan pemerintah daerah serta komitmen dalam peningkatan profesionalisme dan kinerja guru. Selain itu pemenuhan beban mengajar guru 24 jam – 40 jam tatap muka. Jam mengajar guru tersebut saat ini yang perlu dikaji yaitu terkait dengan kebutuhan jam mengajar guru dalam struktur kurikulum setiap matapelajaran berbeda dan tuntutan pemenuhan jam mengajar guru berakibat guru harus mengajar di beberapa tempat bagi guru yang secara struktur kurikulum jamnya sedikit. Pelaksanaan sertifikasi guru, pemberian tunjangan guru dan pengaturan terhadap pemenuhan beban kerja guru perlu disempurnakan untuk upaya penataan dan pemerataan guru.

Pemberlakuan Surat Keputusan Bersama 5 (lima) Kementerian Republik Indonesia tentang penataan dan pemerataan guru pegawai negeri sipil ditetapkan tahun 2012 memberikan panduan untuk mengatur keberadaan guru. Hasil penelitian Siswantari (2013:421) menunjukkan guru bisa mengajar di sekolah-sekolah swasta untuk memenuhi waktu mengajarnya menjadi 24 jam dan konsentrasi guru tidak terganggu jika penerapan surat keputusan bersama tersebut sesuai petunjuk teknisnya, dan masih banyaknya sekolah yang tidak sesuai aturan. Hasil penelitian Suwandi (2016:90) menemukan bahwa persoalan pengelolaan guru di Indonesia salah satunya karena pengadaan guru bersumber pada tiga hal yaitu ketidaksesuaian kualifikasi guru dengan kualifikasi pelamar, formasi tidak sesuai dengan kebutuhan, dan mutasi guru yang tidak didasarkan pada kualifikasi guru.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasar pada latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka permasalahan diteliti yaitu:

1. Bagaimanakah kecukupan guru SMP di Kota Batu?;
2. Bagaimanakah kebutuhan guru SMP di Kota Batu?;

3. Berapa banyak guru SMP di Kota Batu yang tidak dapat memenuhi 24 jam tatap muka per minggu?;
4. Bagaimanakah disparitas antar mata pelajaran guru SMP di Kota Batu?;
5. Bagaimanakah distribusi guru guru SMP di Kota Batu?;
6. Bagaimanakah proyeksi ketersediaan dan kebutuhan guru SMP di Kota Batu berdasarkan Kurikulum 2013 lima dan sepuluh tahun ke depan?; dan
7. Bagaimanakah langkah-langkah strategis untuk kebijakan guru dilakukan berdasarkan proyeksi ketersediaan, kebutuhan, dan distribusi guru sekolah menengah pertama di Kota Batu?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasar pada latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian yaitu mengetahui:

1. Kecukupan guru SMP di Kota Batu;
2. Kebutuhan guru SMP di Kota Batu;
3. Banyaknya guru SMP di Kota Batu yang tidak dapat memenuhi 24 jam tatap muka per minggu;
4. Disparitas antar mata pelajaran guru SMP di Kota Batu;
5. Distribusi guru SMP di Kota Batu;
6. Proyeksi ketersediaan dan kebutuhan guru SMP di Kota Batu berdasarkan Kurikulum 2013 lima dan sepuluh tahun ke depan; dan
7. Langkah-langkah strategis untuk kebijakan guru dilakukan berdasarkan proyeksi ketersediaan, kebutuhan, dan distribusi guru sekolah menengah pertama di Kota Batu.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Kepala Dinas Pendidikan Kota Batu, temuan hasil penelitian dapat digunakan untuk mengidentifikasi persoalan-persoalan terkait kecukupan, kebutuhan, pemenuhan 24 jam mengajar guru, disparitas anatar matapelajaran, distribusi guru, dan proyeksi ketersediaan dan kebutuhan guru SMP;

2. Kepala Badan Kepagawaian Daerah Kota Batu, temuan penelitian dapat digunakan untuk menentukan langkah-langkah strategis kebijakan guru berdasarkan proyeksi ketersediaan, kebutuhan, dan distribusi guru sekolah menengah pertama;
3. Kepala sekolah, temuan ini pada tataran aplikasi dapat berguna untuk meningkatkan mutu proses pendidikan melalui pengembangan peran guru dalam pendidikan di sekolah; dan
4. Disiplin ilmu manajemen pendidikan, hasil penelitian pemetaan kebutuhan guru sekolah dasar Di Kota Batu untuk peningkatan mutu pembelajaran dapat memperkaya khasanah keilmuan.

E. DEFINISI OPERASIONAL

1. Kebutuhan guru adalah kesenjangan antara guru yang ada sekarang dan bagaimana hal itu seharusnya atau kesenjangan antara guru yang ada sekarang dengan seharusnya diperlukan;
2. Disparitas guru adalah penyebaran guru yang belum merata antara jumlah guru di desa dengan perkotaan;
3. Distribusi guru adalah proses menata agar rasio, kualifikasi akademik, distribusi, dan komposisi guru sesuai dengan kebutuhan riil masing-masing satuan pendidikan.
4. Proyeksi kebutuhan guru adalah asumsi tentang beban studi siswa, beban mengajar guru, besar kelas, dan estimasi jumlah guru yang pensiun, pindah atau keluar atau meneruskan studi pada tahun-tahun dalam periode perencanaan yang telah ditentukan. Proyeksi ini didasarkan atas trend dan data dasar guru beberapa tahun sebelumnya.
5. Pemerataan guru merupakan bagian dari analisis layanan pendidikan kabupaten/kota, dengan memperhatikan: (a) kecenderungan setiap indikator pada tiga tahun terakhir; (b) perbandingan antara ketersediaan dan kebutuhan guru berdasarkan indikator standar nasional pendidikan, standar pelayanan minimal, atau indikator lain yang relevan, perhatian pada kelompok sasaran khusus, seperti sekolah dengan kekurangan guru, sekolah dengan kelebihan

guru, mata pelajaran yang kelebihan guru, dan mata pelajaran yang kekurangan guru; dan (c) keterkaitan antara satu kondisi (variabel) dengan kondisi lainnya. Ini dilakukan dengan cara tabulasi silang antar dua variabel atau dengan cara membuat diagram pencar (*scatterplot*); dan

6. Komposisi guru adalah perbandingan jumlah guru dalam satuan pendidikan sesuai dengan rombongan belajar atau mata pelajaran yang diampu sesuai dengan kebutuhan *riil* masing-masing satuan pendidikan.

BAB 2

KAJIAN TEORI

A. TEORI KEBUTUHAN TENAGA GURU

Perencanaan program atau kebijakan pendidikan merupakan suatu kemampuan yang seyogyanya dimiliki oleh para pengelola pendidikan. Perencanaan ini sangat esensial perannya dalam menentukan sasaran dan kegiatan yang tepat sesuai dengan kondisi dan kebutuhan nyata. Agar dapat dilakukan secara akurat, perencanaan tersebut perlu didasarkan pada data atau informasi kebutuhan yang akurat pula. Perencanaan yang hanya didasarkan pada perkiraan atau dugaan sangat berpeluang untuk menghasilkan suatu keputusan yang menyesatkan. Dalam konteks inilah, peran analisis kebutuhan sangat fundamental dalam proses perencanaan. Melalui analisis kebutuhan dapat teridentifikasi kebutuhan pendidikan nyata di lapangan dan sekaligus dapat diketahui urutan prioritas dari kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Mulanya konsep kebutuhan merupakan konsep yang sering digunakan dalam istilah ilmu ekonomi yang telah banyak dikembangkan untuk berbagai keperluan dalam kegiatan manusia pada konteks yang berbeda. Konsep kebutuhan dalam ilmu ekonomi disebut “demand”. Kebutuhan merupakan suatu kondisi yang mengharapakan adanya pemenuhan terhadap sesuatu hal yang diperlukan. Tidak terpenuhinya suatu kebutuhan mengakibatkan adanya ketidakseimbangan atau kesenjangan. Dalam pandangan lain, Meirawan (2002) menyatakan, bahwa “kebutuhan adalah suatu istilah dalam perencanaan yang memperlihatkan gap (kesenjangan) antara hasil yang dicapai sampai saat sekarang dengan hasil yang diinginkan”. Untuk memperbaiki hasil yang diperoleh sekarang sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik, maka diperlukan adanya suatu tambahan. Tambahan itulah yang dimaksud dengan kebutuhan.

Penelusuran kebutuhan (*needs assessment*) adalah suatu bagian dari proses perencanaan dalam mengidentifikasi kebutuhan dan menempatkan kebutuhan

dalam urutan prioritas dan upaya pemilihan kebutuhan. Kebutuhan muncul jika kenyataan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Misalnya, dalam visi, misi, tujuan, atau kebijakan. Identifikasi kebutuhan merupakan upaya pengumpulan informasi tentang kenyataan yang tidak sesuai.

Analisis kebutuhan merupakan langkah yang penting bila perencanaan benar-benar diharapkan sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Analisis kebutuhan tidak boleh diabaikan atau dilakukan secara asal. Di Indonesia, seringkali kebutuhan yang diperlukan untuk memperbaiki hasil tidak dianalisis secara akurat, tetapi hanya didasarkan pada dugaan atau perkiraan. Bila hal ini terjadi, maka proses perencanaan bisa menghasilkan suatu keputusan yang didasarkan pada informasi yang salah, sehingga keputusan tersebut tidak berguna. Analisis kebutuhan melibatkan kegiatan mengidentifikasikan kebutuhan, menempatkannya dalam urutan prioritas, serta memilih yang paling penting dan mengabaikan yang tidak penting. Sangatlah penting untuk diketahui, bahwa analisis kebutuhan memandang kebutuhan sebagai kesenjangan dalam hasil, bukan kesenjangan dalam masukan atau proses.

Dalam konteks pendidikan kebutuhan merupakan kondisi yang menuntut terpenuhinya sesuatu hal untuk menjalankan proses pendidikan dengan baik. Seperti halnya ketersediaan guru, fasilitas pembelajaran, kurikulum dan lain sebagainya. Kebutuhan tenaga guru mengandung makna sejumlah orang yang dibutuhkan untuk mengerjakan sesuatu pada lembaga tertentu dan pada periode tertentu.

Pengertian kebutuhan dalam tulisan ini diambil dari pengertian “demand” yang sudah umum dipergunakan dalam perencanaan ketenagaan. Seperti diuraikan oleh William (dalam Lengkong, 1992:33) yang mengandung arti, bahwa yang dimaksud kebutuhan tenaga guru adalah banyaknya guru yang dibutuhkan pada periode tertentu dengan jumlah yang tertentu yang terlibat bagi kepentingan pendidikan. Dalam sistem pendidikan, diperlukan tenaga guru yang banyak, di samping juga memerlukan instrumental (sarana) yang memadai. Tanpa guru dan sarana prasarana yang menunjang, output yang ditargetkan tidak dapat diperoleh.

Dalam pandangan lain, Gaffar (1987:77) menjelaskan kebutuhan tenaga guru (teacher demand) adalah “tuntutan pemakai jasa profesional guru untuk memberikan pelayanan pendidikan terhadap anak didik pada lembaga pendidikan pemakai jasa guru itu”. Kebutuhan tenaga guru selalu diikuti dengan adanya lembaga pendidikan guru yang menyediakan kebutuhan tenaga guru tersebut.

Perubahan jumlah komposisi tenaga guru dapat disebabkan oleh banyak hal, diantaranya, seperti dikemukakan oleh Williams (1979:51) yang mengelompokkan penyebab perubahan kebutuhan tenaga guru sebagai berikut:

Perubahan terhadap jumlah murid yang disebabkan oleh: Perubahan struktural dalam bidang 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 penyebarannya, perubahan ratio enrolment jumlah penduduk usia sekolah yang mengikuti pendidikan dengan jumlah usia sekolah secara keseluruhan;

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 hari efektif sekolah perubahan jam pelajaran per minggu, dan perubahan jam wajib mengajar guru.

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; Perubahan yang disebabkan oleh adanya penggantian guru karena meninggal dunia, pensiun, berhenti, dan lain-lain. Oleh karena kebutuhan tenaga guru selalu berubah dipengaruhi banyak faktor, maka dalam penentuan jumlah guru yang akan direkrut memerlukan perencanaan yang matang. Dengan demikian para pengelola tenaga guru dapat mengambil keputusan yang akurat dan tepat dalam pengangkatan guru selanjutnya.

Kegiatan ini merupakan suatu langkah dalam proses perencanaan sumber daya manusia, yang di dalamnya mencakup analisis dan memperkirakan

perubahan-perubahan yang terjadi dalam periode tertentu yang berhubungan dengan human resources.

Di samping hal-hal umum yang merupakan faktor-faktor yang menyebabkan adanya kebutuhan personil, masalah kebutuhan tenaga guru sangat berkaitan dengan pertumbuhan jumlah murid, kurikulum, keadaan guru, kebijakan baru dan sebagainya. Laju pertumbuhan jumlah murid dan populasi usia melanjutkan sekolah merupakan faktor yang dominan dalam perhitungan kebutuhan tenaga guru di masa yang akan datang.

Angka Partisipasi Kasar (APK) adalah “rasio jumlah siswa, berapapun usianya, yang sedang sekolah di tingkat pendidikan tertentu terhadap jumlah penduduk kelompok usia yang berkaitan dengan jenjang pendidikan tertentu” (<http://www.datastatistik-indonesia.com>). Perhitungan APK menggambarkan bagaimana tingkat perhatian masyarakat terhadap pendidikan. Semakin tinggi APK, maka semakin sedikit jumlah anak yang tidak mengikuti pendidikan formal.

Angka partisipasi kasar dihitung tanpa mempedulikan usia siswa yang ada di suatu sekolah. Tujuannya adalah untuk menggambarkan keseluruhan siswa yang ada di sekolah. Apabila APK di suatu daerah rendah atau tidak mencapai 100%, maka dapat dipastikan daerah yang bersangkutan belum dapat menuntaskan suatu program Wajib Belajar Pendidikan Dasar (Wajar Dikdas). Semisal Kabupaten Pasuruan, untuk Wajar Dikdas 9 tahun APK yang dicapai baru 93,3%, maka dapat disimpulkan masih ada sejumlah siswa yang belum mampu menuntaskan pendidikan hingga jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP).

Angka Partisipasi Murni (APM) adalah “persentase siswa dengan usia yang berkaitan dengan jenjang pendidikannya dari jumlah penduduk di usia yang sama” (<http://www.datastatistik-indonesia.com/>). APM merupakan perbandingan antara banyaknya murid pada masing-masing jenjang pendidikan dengan jumlah penduduk kelompok umur untuk jenjang pendidikan bersangkutan. APM ditujukan untuk membandingkan antara sejumlah penduduk berusia tertentu dan sejumlah siswa yang berusia pada rentang jenjang sekolah tertentu. Sebagai contoh, sejumlah siswa Sekolah Dasar (SD) Mekar Asih yang berusia 7-12 tahun

berbanding dengan jumlah penduduk usia 7-12 tahun yang ada di Desa Mekar Asih.

Perhitungan ini menggambarkan kondisi nyata tentang kesesuaian antara usia sekolah dan kondisi nyata siswa yang bersekolah pada kelompok umur tertentu. Angka APM biasanya lebih kecil dari angka APK, mengingat anak yang sekolah biasanya masuk sekolah sebelum usia 7 (tujuh) tahun atau siswa yang belum lulus padahal usianya sudah lebih dari 12 tahun.

B. PENATAAN DAN PEMERATAAN GURU

Isu tentang ketidakseimbangan ketersediaan guru di sekolah, baik sebagai guru kelas, maupun guru mata pelajaran terus berlarut, tanpa ada pemecahan yang konkrit mulai pada jenjang satuan pendidikan, kabupaten/kota, propinsi, hingga nasional. Dampak dari ketidakseimbangan distribusi guru ini menjadi salah satu hambatan dalam pengembangan keprofesian guru yang berkelanjutan.

Salah satu sebab dari ketidakseimbangan penyebaran guru adalah sistem informasi guru belum dibangun secara terpadu. Sumber data yang memadai melalui NUPTK belum dimanfaatkan secara maksimal. Demikian juga dengan data pokok pendidikan (DAPODIK), di sisi lain, belum dianalisis secara rinci berdasarkan kebutuhan informasi untuk kebijakan, baik dalam peningkatan mutu layanan pendidikan secara umum, maupun untuk kebijakan penataan dan pemerataan guru.

Peraturan Bersama 5 Menteri, yaitu Mendikbud, Mendagri, MenPAN dan RM, Menag, dan MenKeu tahun 2011 tentang Penataan dan Pemerataan Guru PNS merupakan langkah awal untuk menata dan pemeratakan guru antar sekolah, kabupaten/kota, dan antar provinsi. Untuk menindaklanjuti Perber 5 menteri tersebut, Kemdikbud telah membuat Petunjuk Teknis (Juknis) untuk pelaksanaan penataan tersebut. Namun demikian, Juknis tersebut belum cukup dapat dijadikan panduan oleh staf Dinas Pendidikan kabupaten/kota.

Sebagaimana diketahui bahwa ketersediaan guru di Indonesia saat ini tergolong mewah dengan rasio siswa guru jenjang SD 16:1 dan jenjang SMP sebesar 14:1. Jumlah guru yang dianggap mewah ini belum menjamin bahwa

semua sekolah memiliki guru yang cukup. Hasil analisis DBE di beberapa kabupaten/kota menunjukkan bahwa banyak sekolah dengan jumlah siswa di bawah SPM, tetapi jumlah gurunya lebih dari SPM. Di sisi lain beberapa sekolah mengalami kekurangan guru.

Hasil analisis layanan pendidikan di Kota Cimahi tahun 2013 menunjukkan bahwa pada jenjang SD kekurangan guru kelas, sementara guru bidang studi agama dan olahraga kelebihan guru. Demikian juga di jenjang SMP terdapat sejumlah mata pelajaran kelebihan guru, tetapi mata pelajaran lain kekurangan guru.

Orientasi penataan dan pemerataan guru perlu diletakkan kepada keuntungan yang diperoleh oleh guru yang bersangkutan. Liao dan Yuan (2017:71) menyatakan bahwa kebijakan pemerataan guru berorientasi lebih mungkin berhasil jika ditawarkan keuntungan untuk guru yang terlibat, erat mengikat kewajiban guru untuk bekerja di sekolah-sekolah tinggi kebutuhan, dan memberikan pengaturan administratif yang diperlukan untuk mengamankan guru mengajar dengan baik. Chu et al. (2015:14) menyatakan di China ditemukan bahwa memiliki seorang guru dengan pangkat tertinggi (mandat berdasarkan penilaian tahunan oleh administrator lokal) memiliki dampak positif terhadap prestasi siswa, dibandingkan guru yang belum mencapai peringkat tertinggi. Kemampuan guru memiliki dampak yang heterogen, manfaat untuk siswa miskin secara ekonomi lebih baik dari siswa tidak miskin. Namun, apakah guru melanjutkan kuliah atau memiliki ijazah mengajar tidak muncul untuk memberikan informasi tambahan tentang kualitas guru (dalam hal meningkatkan prestasi siswa).

Penataan dan pemerataan guru jenjang pendidikan dasar di Indonesia, oleh kabupaten/kota dilakukan melalui regrouping sekolah satu halaman dan redistribusi guru, walaupun tentu saja alternatif lain dapat digunakan. Tujuannya jelas yaitu untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan bagi siswa, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran di kelas. Di samping itu, memberikan dampak kesejahteraan bagi pendidik yang telah mendapatkan tunjangan profesi guru karena mengajar di satuan pendidikan dengan beban kerja

minimum 24 jam per minggu.

Isu kualitas guru melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran dalam dinamika di kelas dengan baik menjadi kuat dan relevan di tengah pembangunan sumber daya manusia dan kompetisi antarnegara. Dinamika di kelas menuntut standar guru yang baik, kualitas lulusan calon guru sangat tergantung dari lembaga pendidikan yang menghasilkannya. Anthony, Hunter, dan Hunter (2015:108) berpendapat bahwa dinamika pembelajaran terkait dengan lulus standar guru yang mencerminkan visi guru dalam program pendidikan guru, termasuk kesempatan untuk bereksperimen, risiko pekerjaan, dan terlibat langsung dengan hasil belajar, mendukung pengembangan sikap profesional calon guru yang disesuaikan dengan keahlian adaptif setelah menjadi guru.

Tingkat kesejahteraan guru juga menjadi pertimbangan utama dalam melaksanakan regrouping sekolah satu halaman dan redistribusi guru. Jumlah jam per minggu yang tidak terpenuhi oleh guru dapat memangkas penghasilannya. Liao dan Yuan (2017:71) menyatakan bahwa kebijakan pemerataan guru berorientasi lebih mungkin berhasil jika ditawarkan keuntungan untuk guru yang terlibat, erat mengikat kewajiban guru untuk bekerja di sekolah-sekolah tinggi kebutuhan, dan memberikan pengaturan administratif yang diperlukan untuk mengamankan guru mengajar dengan baik. Selain itu, dikatakan Luschei dan Chudgar (2017:87) bahwa usia guru, pengalaman, dan jenis kelamin memengaruhi preferensi dan keputusan guru mengenai di mana mereka mengajar.

Beberapa masalah dalam distribusi guru diantaranya adalah: 1) kurang berfungsinya pengelolaan sumberdaya pendidik pada tingkat kabupaten/kota; 2) selama ini, pangkal administrasi guru ada di sekolah, sehingga jika sekolah kekurangan 4 jam pelajaran, maka sekolah menganggap kekurangan satu guru; 3) sekolah hanya melaporkan tentang kekurangan guru, jika ada kelebihan guru, sekolah tidak melaporkan; dan 4) tidak ada kebijakan disinsentif bagi sekolah yang kelebihan guru.

1. Pengertian Proyeksi

Proyeksi merupakan salah satu tahapan lanjutan dalam proses perencanaan pendidikan, setelah diperoleh data dan berbagai informasi yang dibutuhkan,

perencana melakukan proyeksi untuk mengetahui dan memprediksi hal-hal yang terjadi di masa yang akan datang. Secara harfiah, Correa (dalam Gaffar, 1987) menjelaskan proyeksi dapat diartikan sebagai “upaya memprediksi sesuatu hal yang terjadi di masa depan *an estimate of it is future*”.

Proyeksi sering juga disebut sebagai peramalan oleh beberapa ahli. Handoko (1992) menyebutkan, bahwa peramalan atau perkiraan SDM merupakan bagian yang terpenting dan tersulit untuk dilaksanakan, dikarenakan: (1) Perlu diidentifikasi berbagai tantangan yang mempengaruhi permintaan, baik faktor-faktor yang berpengaruh langsung, seperti persediaan personalia atau aspek-aspek organisasional lainnya, maupun faktor-faktor tidak langsung atau perubahan-perubahan ekstern; dan (2) Organisasi melakukan peramalan kebutuhan karyawan dalam suatu periode di waktu yang mendatang. Keakuratan teknik peramalan menjadi sangat penting dalam memperoleh tingkat presisi yang diharapkan sebesar mungkin.

Makridakis (1994) mengatakan, bahwa “peramalan dilakukan melalui berbagai pendekatan atau metode. Metode-metode ini dibagi ke dalam tiga kategori utama, yakni penilaian, kuantitatif, dan teknologis”. Metode penilaian adalah metode yang paling umum digunakan yang berdasar pada kesepakatan atau keputusan sebuah panitia. Metode kuantitatif terbagi dalam tiga jenis, yaitu metode serial waktu yang berusaha mengidentifikasi pola historis, lalu membuat ramalan dengan menggunakan ekstrapolasi berdasarkan waktu untuk pola-pola tersebut. Sementara itu metode eksplanatori mencoba mengidentifikasi hubungan yang mengarah pada hasil yang diamati di masa lalu, dan metode pemantauan yang mencoba mengidentifikasi perubahan-perubahan dalam pola dan hubungan. Kategori ketiga, adalah metode teknologis yang berfokus pada penanganan masalah-masalah jangka panjang yang bersifat teknologis, sosial.

Lebih lanjut Supranto (1981) menyebutkan, bahwa “ramalan pada dasarnya merupakan dugaan atau perkiraan mengenai terjadinya suatu kejadian atau peristiwa di waktu yang akan datang”. Ramalan bisa bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Ramalan kuantitatif dibagi menjadi dua, yaitu ramalan tunggal (*point forecast*) dan ramalan selang (*interval forecast*). Ramalan ada yang

jangka panjang (*long term forecast*) meliputi kurang lebih 25 tahun mendatang, jangka menengah (*medium term forecast*) untuk kurang lebih 5 tahun mendatang, dan jangka pendek (*short term forecast*) untuk 1 tahun mendatang.

Sementara itu Banghart dan Trull (1973) mengistilahkan proyeksi dengan kata *forecasting*, menurut pandangan kedua tokoh tersebut *forecasting* diartikan sebagai “*involves assumptions about likely conditions*” (meliputi asumsi-asumsi tentang kondisi yang diinginkan). *Forecasting* adalah “metode analitik kebijakan untuk menghasilkan keterangan tentang akibat-akibat yang mungkin terjadi dari sejumlah tindakan di masa yang akan datang” (Dunn, 1982:110). Dalam melakukan *forecasting* terdapat dua hal yang harus diperhatikan, yaitu *basic assumptions* dan *special assumptions*. *Basic assumptions* terdiri dari jumlah angka kematian, kelahiran, rata-rata perpindahan penduduk, bentuk pemerintahan, ekonomi dan sosial. Sementara itu *special assumptions* adalah sesuatu hal yang berkaitan dengan ketersediaan tenaga kerja, perkembangan dunia usaha, kebijakan publik serta berbagai hal yang berkaitan dengan perencanaan pendidikan.

2. Metode Proyeksi

Ada beberapa metode atau teknik proyeksi kuantitatif yang dapat digunakan untuk menghasilkan data proyeksi. Supranto (1981) membagi metode proyeksi kuantitatif menjadi lima, antara lain:

- a. Metode survei (*survey method*), survei ini didasarkan atas suatu survei dengan jalan menanyakan langsung kepada para responden (calon pembeli yaitu siswa/orangtua siswa) mengenai maksudnya untuk membeli sesuatu barang diwaktu yang akan datang. Sasaran survei bisa berupa orang (sebagai individu) rumah tangga, perusahaan, departemen, negara atau suatu organisasi tertentu. Kalau seluruh elemen populasi diselidiki satu-persatu, cara ini disebut sensus, sebaliknya kalau hanya sampel yang diselidiki disebut *sampling (sample survey method)*;
- b. Metode regresi, metode ini menggunakan suatu fungsi yang mendekati data yang dikumpulkan;
- c. Metode kecenderungan (*trend method*), metode ini juga menggunakan suatu fungsi, sama dengan metode regresi akan tetapi variabel X menunjukkan

variabel waktu. Umar (2004:24) mengatakan, bahwa “suatu penelitian yang bertujuan untuk melihat kondisi yang akan datang dengan melakukan proyeksi atau ramalan (*forecast*), pemakaian metode yang paling sesuai adalah dengan cara analisis kecenderungan;

- d. Metode *input-output*, metode ini dapat dipergunakan untuk meramalkan *output*, nilai tambah, harga tenaga kerja, impor untuk setiap sektor, dengan syarat kalau permintaan akhir diketahui.
- e. Metode ekonometrika, metode ini menggunakan suatu model ekonomi yang terdiri dari beberapa persamaan yang menggambarkan hubungan timbal balik antara variabel-variabel ekonomi.

Sementara itu Makridakis, dkk. (2000:21) menyebutkan suatu dimensi tambahan untuk mengklasifikasi metode peramalan kuantitatif adalah dengan memperhatikan model yang mendasarinya. Terdapat dua jenis model peramalan yang utama yaitu model deret berkala dan model regresi (kausal). Pada model deret berkala, pendugaan masa depan dilakukan berdasarkan nilai masa lalu dari suatu variabel dan atau kesalahan masa lalu. Tujuan metode ini adalah menemukan pola dalam deret data historis mengekstrapolasikan pola tersebut ke masa depan. Model kausal di pihak lain mengasumsikan bahwa factor yang diramalkan menunjukkan suatu hubungan sebab akibat dengan satu atau lebih variabel bebas. Maksud dari model ini adalah menemukan bentuk hubungan tersebut dan menggunakannya untuk meramalkan nilai mendatang dari variabel tak bebas.

Baik model deret berkala maupun kausal mempunyai keuntungan dalam situasi tertentu. Model deret berkala seringkali dapat digunakan dengan mudah untuk meramal, sedangkan model kausal dapat digunakan dengan keberhasilan yang lebih besar untuk pengambilan keputusan dan kebijaksanaan. Langkah penting dalam memilih suatu metode deret berkala yang tepat adalah dengan mempertimbangkan jenis pola data, sehingga metode yang paling tepat dengan pola tersebut dapat diuji. Pola data dapat dibedakan menjadi empat jenis siklis dan *trend*.

- a. Pola horizontal (H) terjadi bilamana nilai data berfluktuasi di sekitar nilai rata-rata yang konstan. Suatu produk yang penjualannya tidak meningkat atau menurun selama waktu tertentu termasuk jenis ini.
- b. Pola musiman (S) terjadi bilamana suatu deret dipengaruhi factor musiman (misalnya kuartal tahun tertentu, bulanan, atau hari-hari pada minggu tertentu). Penjualan dari produk seperti minuman ringan, es krim, dan bahan bakar pemanas ruangan semuanya menunjukkan jenis pola ini.
- c. Pola siklis (C) terjadi bilamana datanya dipengaruhi oleh fluktuasi ekonomi jangka panjang seperti yang berhubungan dengan siklus bisnis. Penjualan produk seperti mobil, baja, peralatan utama lainnya menunjukkan pola ini.
- d. Pola trend (T) terjadi bilamana terdapat kenaikan atau penurunan sekuler jangka panjang dalam data (Makridakis, dkk. 2000:22).

Dari pendapat di atas bahwa proyeksi dapat dihasilkan dari teknik proyeksi secara kuantitatif. Metode yang digunakan antara lain: metode survey, regresi, kecenderungan, *input-output*, dan ekonometrika yang mana penggunaanya disesuaikan berdasarkan hasil proyeksi yang dikehendaki.

3. Proyeksi dalam Perencanaan Pendidikan

Kegiatan perencanaan adalah kegiatan yang sistemik sequensial, oleh karena itu kegiatan-kegiatan dalam proses penyusunan dan pelaksanaan perencanaan memerlukan tahapan-tahapan sesuai dengan karakteristik perencanaan yang sedang dikembangkan. Gaffar (1987:57) mengemukakan beberapa komponen utama yang esensial secara prinsip tidak dapat ditinggalkan yaitu.

- a) Kajian terhadap hasil perencanaan pembangunan pendidikan periode sebelumnya sebagai titik berangkat perencanaan.
- b) Rumusan tentang tujuan umum perencanaan pendidikan yang merupakan arah yang harus dapat dijadikan titik tumpu kegiatan perencanaan.
- c) Rumusan kebijakan atau *policy* yang kemudian dapat dijabarkan kedalam strategi dasar perencanaan yang merupakan respon terhadap cara mewujudkan tujuan yang ditentukan.

- d) Pengembangan program dan proyek sebagai operasionalisasi prioritas yang ditetapkan.
- e) *Scheduling* dalam arti mengatur menemukan dua aspek yaitu keseluruhan program dan prioritas secara teratur dan cermat karena penjadwalan ini secara makro mempunyai arti tersendiri yang amat strategik bagi keseluruhan perencanaan pendidikan.
- f) Implementasi rencana termasuk didalamnya proses legalisasi dan persiapan aparat pelaksana rencana.
- g) Evaluasi dan revisi yang merupakan kegiatan evaluasi untuk menentukan tingkat keberhasilan dan kegiatan untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian terhadap tuntutan baru yang berkembang.

Dasar utama analisis kuantitatif populasi sekolah adalah struktur system pendidikan dan proses system pada setiap jenjang pendidikan maupun anatar jenjang. Murid sebagai raw input masuk ke dalam system persekolahan sesuai dengan jenis dan jenjang pendidikan, kemudian keluar menjadi output yang harus kembali ke jenjang yang lebih tinggi menjadi input baru (*new entries*). Bila keseluruhan gerakan ini dikaji dengan seksama maka akan membentuk suatu alur system yang teratur yang disebut dengan “flow model” atau model arus murid. Model inilah yang digunakan sebagai dasar analisis enrollment dan sebagai patokan dalam melakukan proyeksi enrollment.

Dalam konteks perencanaan pendidikan, proyeksi memberikan manfaat yang sangat besar. Setelah dilakukan proyeksi, maka diketahui semisal kondisi *enrollment* suatu sekolah beberapa tahun ke depan, serta perkembangan masyarakat dan teknologi yang berimplikasi kepada pelaksanaan pendidikan. Tanpa dilakukan proyeksi, maka sulit diketahui jumlah atau besarnya masyarakat yang harus menerima pendidikan. Untuk melakukan proyeksi terdapat beberapa hal yang menjadi pertimbangan, yaitu: 1) Persentase (%) rata-rata kenaikan *enrollment*, 2) Persentase (%) rata-rata siswa yang tidak naik kelas atau mengulang, 3) Persentase (%) rata-rata siswa yang tidak melanjutkan atau *drop out*.

Proyeksi yang tepat otomatis memberikan informasi yang akurat. Informasi yang akurat membuat pengambil kebijakan mampu mengambil keputusan yang tepat. Melalui perhitungan matematis ini diharapkan jumlah siswa yang memasuki suatu lembaga pendidikan dapat diketahui, sehingga sekolah dapat mempersiapkan segala fasilitas yang dibutuhkan dengan optimal.

Untuk melengkapi data untuk keperluan analisis pendidik, peserta didik, dan pemenuhan analisis SPM diperlukan data pendukung, data pokok pendidikan. Data tersebut digunakan untuk mengukur ketercapaian SPM, berdasarkan Permendikbud RI No. 15 tahun 2010 tentang Standar Pelayanan Minimal Pendidikan Dasar di Kabupaten/Kota yang kemudian dilakukan perubahan menjadi Permendikbud RI No. 23 Tahun 2013 tentang Pembagian Rombel. Data pendukung (data pokok pendidikan) tersebut meliputi dua, yaitu data sekolah dan data individual pendidik dan tenaga kependidikan.

BAB 3 METODE PENELITIAN

A. PENDEKATAN PENELITIAN

Pendekatan penelitian menggunakan rancangan deskriptif karena mengungkapkan data yang diukur dan dikonversikan dahulu dalam bentuk angka-angka atau dikuantifikasikan dan dianalisis dengan teknik statistik deskriptif. Pendekatan ini digunakan oleh peneliti karena data yang akan dicari dan akan diolah dalam bentuk angka dan perhitungan.

B. LOKASI, POLUASI, DAN SAMPEL PENELITIAN

Lokasi penelitian berada di Provinsi Jawa Timur yaitu Kota Batu, tepatnya pada SMP se-Kota batu. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh SMP di Kota Batu, negeri dan swasta yang berjumlah 26 sekolah, yang terbagi dalam tiga kecamatan yaitu Batu, Bumiaji, dan Junrejo, lihat Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Jumlah/Populasi SMP di Kota Batu

No/Kec	Nama Sekolah	Status	No/Kec	Nama Sekolah	Status
Kec. Batu			Kec. Bumiaji		
1	SMP AHMAD YANI	Swasta	1	SMP NEGERI 04	Negeri
2	SMP AL IZZAH BATU	Swasta	2	SMP NEGERI 05	Negeri
3	SMP DARUSH SHOLIHIN	Swasta	3	SMP NEGERI 06	Negeri
4	SMP IMMANUEL	Swasta	4	SMP PGRI 02	Swasta
5	SMP ISLAM 01	Swasta	5	SMPN SATAP GUNUNGSARI 04	Negeri
6	SMP K WIDYATAMA	Swasta	Kec. Junrejo		
7	SMP MAARIF BATU	Swasta	1	SMP AS SALAM	Swasta
8	SMP MUHAMMADIYAH 08	Swasta	2	SMP DIPONEGORO	Swasta
9	SMP NEGERI 01 BATU	Negeri	3	SMP NEGERI 03	Swasta
10	SMP NEGERI 02 BATU	Negeri	4	SMP SOLAIMAN	Swasta
11	SMP PGRI 01	Swasta			
12	SMP TAMANSISWA	Swasta			
13	SMPN SATAP PESANGGRAHAN 2	Negeri			

C. INSTRUMEN PENELITIAN

Terdapat satu angket dalam penelitian ini, digunakan untuk mengumpulkan data, data digunakan untuk analisis pemetaan. Instrumen penelitian menggunakan

angket yang digunakan untuk menjangkau data variabel penelitian. Adapun jabaran variabel yang mendasari penyusunan angket, pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Instrumen Data Sekolah

NO	DATA	NO	DATA
1	Kabupaten/Kota	37	Guru Bahasa Inggris GTY
2	Kecamatan	38	Guru Bahasa Inggris Honor
3	Desa	39	Guru IPA PNS
4	NSS	40	Guru IPA GTY
5	NPSN	41	Guru IPA Honor
6	Nama Sekolah	42	Guru IPS PNS
7	Jenis Sekolah	43	Guru IPS GTY
8	Status Sekolah	44	Guru IPS Honor
9	Akreditasi	45	Guru Matematika PNS
10	Ruang Kelas	46	Guru Matematika GTY
11	Rombel Kelas VII	47	Guru Matematika Honor
12	Rombel Kelas VIII	48	Guru Agama Islam PNS
13	Rombel Kelas IX	49	Guru Agama Islam GTY
14	Jumlah Rombel	50	Guru Agama Islam Honor
15	Jumlah Siswa Kelas VII Laki-laki	51	Guru PKn PNS
16	Jumlah Siswa Kelas VII Perempuan	52	Guru PKn GTY
17	Jumlah Siswa Kelas VIII Laki-laki	53	Guru PKn Honor
18	Jumlah Siswa Kelas VIII Perempuan	54	Guru Penjaskes PNS
19	Jumlah Siswa Kelas IX Laki-laki	55	Guru Penjaskes GTY
20	Jumlah Siswa Kelas IX Perempuan	56	Guru Penjaskes Honor
21	Jumlah Siswa Laki-laki	57	Guru Kesenian PNS
22	Jumlah Siswa Perempuan	58	Guru Kesenian GTY
23	Jumlah Siswa Total	58	Guru Kesenian Honor
24	Jumlah Guru Total	60	Guru Keterampilan PNS
25	Jumlah Tenaga Kependidikan Total	61	Guru Keterampilan GTY
26	Jumlah Guru PNS	62	Guru Keterampilan Honor
27	Jumlah Tenaga Kependidikan PNS	63	Guru Agama Budha PNS
28	Jumlah Guru NON-PNS	64	Guru Agama Budha GTY
29	Jumlah Tenaga Kependidikan NON-PNS	65	Guru Agama Budha Honor
30	Guru GTY	66	Guru Agama Hindu PNS
31	Guru Honor	67	Guru Agama Hindu GTY
32	Guru Bersertifikat	68	Guru Agama Hindu Honor
33	Guru Bahasa Indonesia PNS	69	Guru Agama Konghucu PNS
34	Guru Bahasa Indonesia GTY	70	Guru Agama Konghucu GTY
35	Guru Bahasa Indonesia Honor	71	Guru Agama Konghucu Honor
36	Guru Bahasa Inggris PNS		

Data individual mengenai guru juga sangat diperlukan, oleh karena itu dilakukan pengumpulan data. Data yang dibutuhkan tersebut meliputi berbagai informasi seperti Tabel 3.3. Data ini dapat diisi oleh operator pada masing-masing sekolah.

Tabel 3.3 Data Individual Guru

NO	DATA	NO	DATA
1	ID_Guru	15	Sumber Gaji
2	NIK	16	Jenis PTK
3	NUPTK	17	Pendidikan
4	NIP	18	Jurusan/Prodi
5	Nama	19	Status Sertifikasi
6	Jenis Kelamin	20	Bidang Sertifikasi
7	Tempat Lahir	21	Kepegawaian
8	Tanggal Lahir	22	Status Pegawai
9	Usia	23	Jabatan
10	Desa PTK	24	TMT PNS
11	Kecamatan PTK	25	TMT Kerja
12	Tanggal CPNS	26	Tugas Tambahan
13	TMT Pengangkatan	27	Mengajar
14	Lembaga Pengangkat	28	Nomor HP

D. PENGUMPULAN DATA

Penelitian ini termasuk jenis survey, seperti diungkapkan Cresswel (2015) penelitian survey merupakan prosedur dalam penelitian kuantitatif di mana peneliti mengadministrasikan survey pada suatu sampel atau seluruh populasi untuk mendeskripsikan sikap, pendapat, perilaku, atau ciri khusus populasi. Rancangan penelitian ini termasuk dalam survey cross-sectional, peneliti mengumpulkan data pada satu titik tertentu. Populasi penelitian diarahkan untuk mengungkap isu strategis penataan dan pemerataan SMP di Kota Batu. Isu strategis diperoleh melalui analisis terhadap fakta-fakta yang terdapat pada komponen ketersediaan guru, kualifikasi guru, sertifikasi guru, kualifikasi kepala sekolah, batas minimal tatap muka per minggu, dan jumlah guru akibat pensiun.

Populasi SMP di Kota Batu sebanyak 26 sekolah, jumlah guru dengan status guru tetap yayasan sebanyak 135 orang, jumlah guru dengan status bukan pegawai negeri sipil (honorar) sebanyak 361 orang, sehingga jumlah guru SMP keseluruhan 611 orang.

Langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam pengumpulan data, yaitu: (a) peneliti membuat angket dan mendiskusikannya dengan anggota peneliti; (b) peneliti menentukan waktu pengambilan data; (c) peneliti melakukan pengambilan data melalui operator dapodik di semua sekolah dan dinas

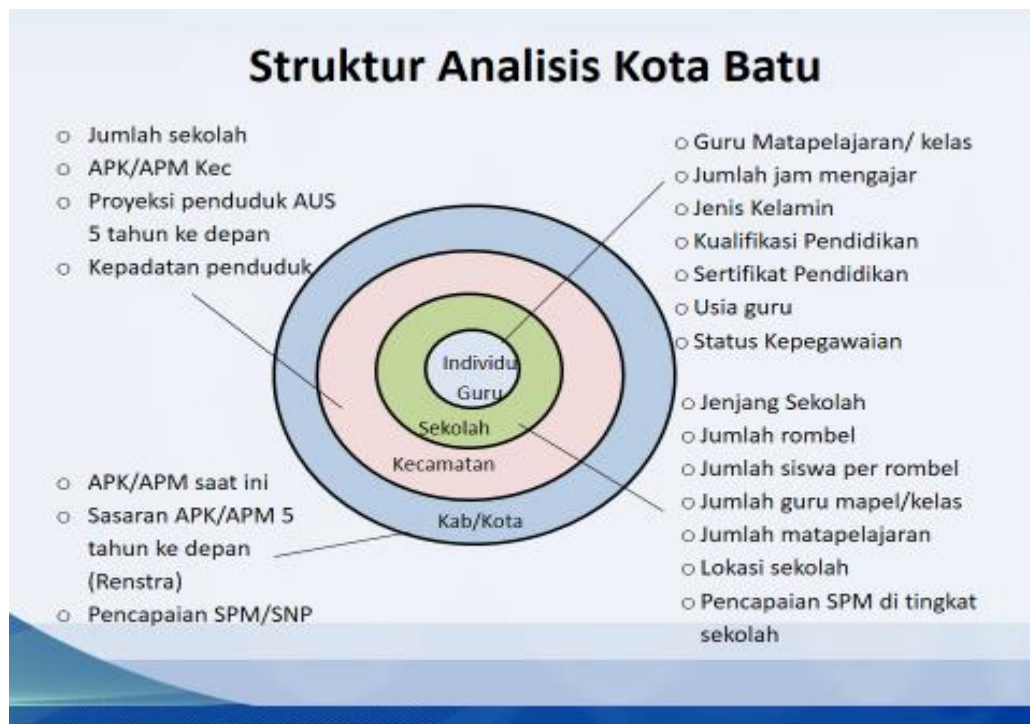
pendidikan kota; (d) responden diminta untuk mengisi atau menjawab pertanyaan atau pernyataan yang ada dalam angket. Apabila telah selesai, dikumpulkan kembali ke peneliti; dan (e) peneliti melakukan tabulasi dan analisis.

E. ANALISIS DATA

Sumber data menggunakan Simdapodikdas, data berbentuk kuesioner berbasis-web diperoleh dari data pokok pendidikan tahun 2016. Peneliti tidak melibatkan perlakuan yang diberikan kepada partisipan oleh peneliti, tetapi mendeskripsikan trend-trend dalam data (Cresswel, 2015). Untuk mendapatkan isu strategis penataan dan pemerataan guru digunakan statistik deekritif. Statistik deskripti digunakan untuk merangkum trend atau kecenderungan secara keseluruhan dalam data, memberikan pemahaman tentang seberapa bervariasi skor data, dan memberikan *insight* tentang di mana posisi skor dibandingkan skor lainnya (Wright, 1997).

Analisis data menggunakan Microsoft Excel dengan fitur pivot. Langkah-langkah yang digunakan yaitu verifikasi dan validasi data kepada tim dari dinas pendidikan kabupaten, dan analisis data pokok pendidikan sehingga menghasilkan data isu strategis penataan dan pemerataan guru dari komponen ketersediaan guru, kualifikasi guru, sertifikasi guru, kualifikasi kepala sekolah, batas minimal tatap muka per minggu, dan jumlah guru akibat pensiun.

Untuk analisis selanjutnya, dilakukan analisis distribusi guru yang merupakan bagian dari analisis layanan pendidikan kabupaten/kota. Analisisnya berupa perbandingan antara ketersediaan dan kebutuhan guru berdasarkan indikator SNP, SPM, atau indikator lain yang relevan. Analisis juga memberikan perhatian pada kelompok sasaran khusus, seperti sekolah dengan kekurangan guru, sekolah dengan kelebihan guru, mata pelajaran yang kelebihan guru, dan mata pelajaran yang kekurangan guru. Keterkaitan antara satu kondisi (variabel) dengan kondisi lainnya. Ini dilakukan dengan cara tabulasi silang antar dua variabel atau dengan cara membuat diagram pencar (*scatterplot*). Struktur analisis yang digunakan tampak seperti Gambar 2.1.



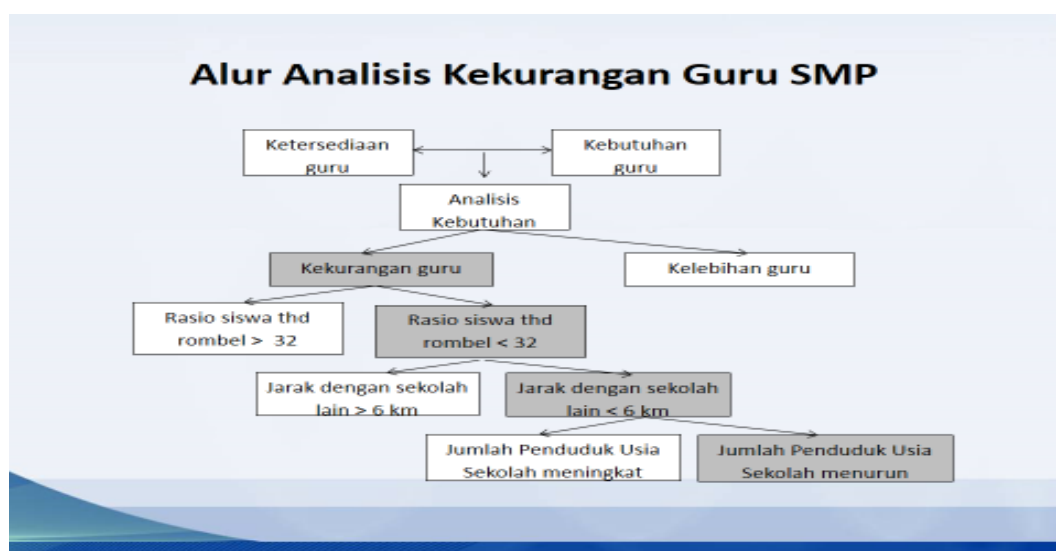
Gambar 3.1 Struktur Analisis Data

Struktur analisis di atas menggunakan rumus-rumus untuk digunakan sebagai analisis untuk memperlihatkan posisi SPM. Rumus tersebut dapat dilihat pada Gambar 3.1. Analisis ketercapaian SPM dan SNP di SMP dilakukan untuk menghitung tersedianya satu guru untuk setiap mata pelajaran, 70% Guru di sekolah sudah berpendidikan S1/D-IV, 40% Guru di sekolah di daerah terpencil sudah S1/D-IV, satu guru harus sudah S1/D-IV dan bersertifikasi untuk guru mata pelajaran, kepala Sekolah harus sudah S1/D-IV dan bersertifikasi, tersedia guru yang cukup dengan total tatap muka antara 24-40 jam per minggu, semua guru memenuhi batas minimal tatap muka 24 jam per minggu untuk mata pelajaran, dan semua guru harus sudah S1 dan bersertifikasi pendidik. Gambar 2.2 memperlihatkan rumus-rumus yang digunakan untuk menganalisis SPM dan SPN tersebut. Hasil analisis tersebut digunakan untuk memperlihatkan kondisi sebenarnya guru dan peserta didik.

1. Rasio siswa per sekolah (R-S/Sek)	$R-S/Sek = \frac{\text{Jumlah siswa jenjang pendidikan tertentu}}{\text{Jumlah sekolah jenjang pendidikan tertentu}}$
2. Rasio siswa per guru (R-S/G)	$R-S/G = \frac{\text{Jumlah siswa jenjang pendidikan tertentu}}{\text{Jumlah guru pada jenjang pendidikan tertentu}}$
3. Rasio siswa per kelas (R-S/K)	$R-S/K = \frac{\text{Jumlah siswa jenjang pendidikan tertentu}}{\text{Jumlah kelas pada jenjang pendidikan tertentu}}$
4. Rasio kelas per ruang kelas (R-K/RK)	$R-K/RK = \frac{\text{Jumlah kelas jenjang pendidikan tertentu}}{\text{Jumlah ruang kelas pada jenjang pendidikan tertentu}}$
5. Rasio guru per sekolah (R-G/Sek)	$R-G/Sek = \frac{\text{Jumlah guru jenjang pendidikan tertentu}}{\text{Jumlah sekolah pada jenjang pendidikan tertentu}}$

Gambar 3.2 Rumus untuk Keperluan Analisis

Gambar 3.2 memperlihatkan alur analisis kekurangan guru untuk jenjang SMP dilakukan di Kota Blitar dilakukan. Alur tersebut dimulai dari ketersediaan, kebutuhan guru, dan dilanjutkan dengan analisis kebutuhan. Melalui SPM dan SPN dapat dilakukan kondisi yang harus dicapai untuk memenuhinya.



Gambar 3.3 Alur Analisis Kekurangan Guru

Untuk menghitung kelebihan guru, alur yang digunakan seperti tampak pada Gambar 3.4, hampir serupa dengan di atas (Gambar 3.3) alur ini dari ketersediaan, kebutuhan guru, dan dilanjutkan dengan analisis kebutuhan. Melalui SPM dan SPN dapat dilakukan kondisi yang yang sudah dicapai.



Gambar 3.4 Alur Analisis Kelebihan Guru

Analisis yang digunakan untuk keperluan pemetaan tenaga kependidikan untuk tenaga administrasi sekolah digunakan berapa kriteria berdasarkan peraturan dan kebijakan yang ada pada jenjang SMP (Permendiknas No 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah). Kriteria tersebut dengan melihat tingkat persentase kualifikasi kepala tenaga administrasi sekolah: (1) Berpendidikan minimal D3/ sederajat, program studi relevan dengan pengalaman kerja sebagai tenaga administrasi sekolah minimal 4 tahun; (2) Memiliki sertifikat kepala TAS dari lembaga yang ditetapkan pemerintah.

F. LUARAN PENELITIAN

Luaran dari penelitian ini yaitu artikel ilmiah yang diterbitkan dalam jurnal nasional terakreditasi.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

1. Kecukupan Guru SMP di Kota Batu

Jumlah guru SMP di Kota Batu sebanyak 611 yang terdistribusi pada 26 sekolah dan 3 kecamatan, Batu, Bumiaji, dan Junrejo. Sebanyak 63,34% guru berada 15 sekolah di Kecamatan Batu, 20,13% guru berada di 6 sekolah di Kecamatan Bumiaji, dan 16,53% berada di 5 sekolah di Kecamatan Junrejo. Tabel 4.1 memperlihatkan jumlah dan status guru SMP di Kota Batu.

Tabel 4.1 Jumlah dan Status Guru SMP di Kota Batu.

Kecamatan/Sekolah	GTJ		GTJ Total	Honor		Honor Total	PNS		PNS Total	Grand Total
	L	P		L	P		L	P		
Kec. Batu	54	56	110	40	35	75	70	132	202	387
SMP AHMAD YANI	4	4	8	8	5	13	1	4	5	26
SMP AL IZZAH BATU	4	3	7							7
SMP DARUSH SHOLIHIN	1	4	5				3	4	7	12
SMP IMMANUEL	4	1	5	2	1	3	1	4	5	13
SMP ISLAM 01	6	4	10	8	4	12	4	15	19	41
SMP K WIDYATAMA	5	12	17	2		2	2	5	7	26
SMP MAARIF BATU	10	7	17	1	2	3	2	3	5	25
SMP MUHAMMADIYAH 02	3	5	8	3	2	5	4	2	6	19
SMP MUHAMMADIYAH 08	9	6	15	2	6	8	3	5	8	31
SMP NEGERI 01 BATU		1	1	2		2	14	36	50	53
SMP NEGERI 02 BATU				2	2	4	20	34	54	58
SMP PGRI 01	3	1	4	1	1	2	4	9	13	19
SMP RADEN FATAH	4	7	11	3	5	8	4	5	9	28
SMP TAMANSISWA	1	1	2	4	5	9	2	2	4	15
SMPN SATAP PESANGGRAHAN 2				2	2	4	6	4	10	14
Kec. Bumiaji	5	2	7	11	14	25	36	55	91	123
SMP ARJUNO	1	1	2	3	4	7		3	3	12
SMP NEGERI 04 BATU							17	19	36	36
SMP NEGERI 05 BATU					2	2	6	6	12	14
SMP NEGERI 06 BATU				2	5	7	8	16	24	31
SMP PGRI 02 BATU	4	1	5	5	3	8	1	7	8	21
SMPN SATAP GUNUNGSARI 04				1		1	4	4	8	9
Kec. Junrejo	13	5	18	14	1	15	25	43	68	101
SMP AL IRSYAD CENDEKIA	8		8	6		6				14
SMP AS SALAM	2	2	4	1		1	1	5	6	11
SMP DIPONEGORO	3	3	6	1	1	2	3	5	8	16
SMP NEGERI 03 BATU				1		1	18	31	49	50
SMP SOLAIMAN				5		5	3	2	5	10
Grand Total	72	63	135	65	50	115	131	230	361	611

Jumlah guru untuk setiap mata pelajaran, lebih jauh lagi dapat dilihat melalui jenis sekolah (negeri dan swasta) dan status guru (PNS, GTY, dan honorer). Kecamatan Batu terdapat GTY 110 (18%), honorer 75 (12,27%), dan PNS 202 (33,06%), yang berada di sekolah negeri sebanyak 125 (20,46%) dan di sekolah swasta sebanyak 262 (42,88%). Kecamatan Bumiaji terdapat GTY 7 (1,15%), honorer 25 (4,09%), dan PNS 91 (14,89%), yang berada di sekolah negeri sebanyak 90 (14,73%) dan di sekolah swasta sebanyak 101 (16,53%). Kecamatan Junrejo terdapat GTY 18 (2,95%), honorer 15 (2,45%), dan PNS 68 (11,13%), yang berada di sekolah negeri sebanyak 50 (8,18%), dan di sekolah swasta sebanyak 51 (8,35%).

Tabel 4.2 Jumlah Guru Mata Pelajaran Berdasarkan Status Guru

Guru	MAT			BIND			B INGG			IPA			IPS			PKN			PJOK			KETERAMPILAN			Kesenian		
	N	S	Jml	N	S	Jml	N	S	Jml	N	S	Jml	N	S	Jml	N	S	Jml	N	S	Jml	N	S	Jml	N	S	Jml
Jumlah Guru PNS Matpel	33	20	53	30	16	46	31	14	45	25	16	41	23	10	33	21	14	35	11	5	16	3	0	3	13	2	15
Jumlah Guru Tetap Yayasan (GTY) Matpel	0	10	10	0	12	12	0	11	11	0	10	10	0	14	14	0	4	4	0	8	8	0	2	2	0	8	8
Jumlah Guru Non PNS (Honorer) Matpel	0	4	4	1	11	12	1	6	7	1	4	5	4	4	8	0	3	3	5	10	15	1	2	3	2	9	11
Total Guru	33	34	67	31	39	70	32	31	63	26	30	56	27	28	55	21	21	42	16	23	39	4	4	8	15	19	34

Berdasarkan Tabel 4.2 masih terdapat mata pelajaran yang tidak ada gurunya (status PNS, GTY, dan Honorer), baik sekolah negeri maupun swasta. Secara rinci kondisi tidak ada guru tersebut yaitu; (1) Guru PNS untuk mata pelajaran Keterampilan pada sekolah swasta; (2) Guru Tetap Yayasan untuk mata pelajaran Matematika, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, IPA, IPS, PKn, PJOK, dan Kesenian; dan (3) Guru Honorer untuk mata pelajaran Matematika dan PKn.

2. Kebutuhan Guru SMP di Kota Batu

Keadaan guru dengan KTSP menunjukkan jumlah guru SMP berdasarkan struktur Kurikulum 2006 (KTSP) yang digunakan sekolah. Berdasarkan Tabel 4.3 masih terdapat guru mata pelajaran yang tidak ada gurunya, kekurangan guru, dan kelebihan guru sekaligus.

Tabel 4.3 Keadaan Guru dengan KTSP

Guru	MAT			BIND			B INGG			IPA			IPS			PKN			PJOK			KETERAMPILAN			Kesenian			TIK		
	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.
Jumlah Guru PNS Matpel	8	19	27	8	13	21	7	11	18	3	15	18	5	10	15	5	11	16	3	5	8	1	0	1	3	0	3	3	1	4
Jumlah Guru Tetap Yayasan (GTY) Matpel	0	6	6	0	10	10	0	10	10	0	7	7	0	11	11	0	3	3	0	7	7	0	0	0	0	7	7	0	4	4
Jumlah Guru Non PNS (Honorar) Matpel	0	4	4	1	11	12	1	6	7	1	4	5	3	4	7	0	3	3	2	9	11	1	2	3	2	9	11	0	6	6
Total Guru	8	29	37	9	34	43	8	27	35	4	26	30	8	25	33	5	17	22	5	21	26	2	2	4	5	16	21	3	11	14

Kebutuhan guru untuk KTSP, berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui tiap mata pelajarannya. Jika semua guru berdasarkan status (PNS, GTY, dan Honorar) dihitung tidak terdapat kekurangan guru, bahkan cenderung berlebih. Sementara itu, jika dihitung berdasarkan status guru PNS saja, maka tampak kekurangan guru di hampir semua mata pelajaran dengan menggunakan KTSP. Terutama yang cukup besar kekurangannya yaitu mata pelajaran Bahasa Inggris, IPS, Keterampilan, dan Kesenian. Tabel 4.4 memperlihatkan kebutuhan guru dengan KTSP.

Tabel 4.4 Kebutuhan Guru dengan KTSP

Guru	MAT			BIND			B INGG			IPA			IPS			PKN			PJOK			KETERAMPILAN			Kesenian			TIK		
	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.
Kebutuhan Guru	5	21	26	7	21	28	5	21	26	5	21	26	5	21	26	2	10	12	2	10	12	2	10	12	2	10	12	2	10	12
Kurang Lebih (all)	3	8	11	2	13	15	3	6	9	-1	5	4	3	4	7	3	7	10	3	11	14	0	-8	-8	3	6	9	1	1	2
Kurang Lebih (PNS)	3	-2	1	1	-8	-7	2	-10	-8	-2	-6	-8	0	-11	-11	3	1	4	1	-5	-4	-1	-10	-11	1	-10	-9	1	-9	-8

Keadaan guru dengan Kurikulum 2013 memperlihatkan belum semua mata pelajaran pada sekolah tercukupi gurunya. Tabel 4.5 memperlihatkan keadaan guru dengan Kurikulum 2013.

Tabel 4.5 Keadaan Guru dengan Kurikulum 2013

Guru	MAT			BIND			B INGG			IPA			IPS			PKN			PJOK			KETERAMPILAN			Kesenian		
	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.
Jumlah Guru PNS Matpel	25	0	25	22	2	24	24	3	27	22	1	23	18	0	18	16	1	17	8	0	8	2	0	2	10	0	10
Jumlah Guru Tetap Yayasan (GTY) Matpel	0	3	3	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	3	3	0	1	1	0	1	1	0	2	2	0	1	1
Jumlah Guru Non PNS (Honorar) Matpel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	1	4	0	0	0	0	0	0
Total Guru	25	3	28	22	4	26	24	3	27	22	3	25	19	3	22	16	2	18	11	2	13	2	2	4	10	1	11

Tabel 4.6 memperlihatkan kebutuhan guru dengan Kurikulum 2013, hampir semua sekolah dan mata pelajaran mengalami kekurangan guru, kecuali Matematika, Bahasa Inggris, dan PKn di sekolah negeri. Paling besar kekurangannya pada mata pelajaran Keterampilan, untuk sekolah negeri dan swasta (-31), kemudian Bahasa Indonesia (-9), dan Bahasa Inggris (-9).

Tabel 4.6 Kebutuhan Guru dengan Kurikulum 2013

Guru	MAT			BIND			B INGG			IPA			IPS			PKN			PJOK			KETERAMPILAN			Kesenian		
	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.	N	S	Jml.
Kebutuhan Guru	22	5	27	27	6	33	18	18	36	22	5	27	18	4	22	13	3	16	13	3	16	27	6	33	13	3	16
Kurang Lebih (all)	3	-2	1	-5	-2	-7	6	-15	-9	0	-2	-2	1	-1	0	3	-1	2	-2	-1	-3	-25	-4	-29	-3	-2	-5
Kurang Lebih (PNS)	3	5	-2	-5	-4	-9	6	-15	-9	0	-4	-4	0	-4	-4	3	-2	1	-5	-3	-8	-25	-6	-31	-3	-3	-6

3. Banyaknya guru SMP di Kota Batu yang tidak dapat memenuhi 24 jam tatap muka per minggu

Berdasarkan Kurikulum KTSP, hanya pada mata pelajaran Keterampilan terdapat kekuarangan jam mengajar guru (-16), sekolah negeri dan swasta. Kebutuhan guru (PNS) yang kurang dapat dipenuhi oleh keberadaan guru honorer dan GTY untuk sekolah swasta. Tabel 4.7 memperlihatkan guru memenuhi 24 jam tatap muka dengan Kurikulum KTSP.

Tabel 4. 7 Guru Memenuhi 24 Jam Tatap Muka dengan Kurikulum KTSP

Guru	MAT			BIND			B INGG			IPA			IPS			PKN			PJOK			KETERAMPILAN			Kesenian		
	N	S	Tot.	N	S	Tot.	N	S	Tot.	N	S	Tot.	N	S	Tot.	N	S	Tot.	N	S	Tot.	N	S	Tot.	N	S	Tot.
Kebutuhan Guru	23	26	49	23	26	49	23	26	49	23	26	49	23	26	49	11	13	24	11	13	24	11	13	24	11	13	24
Kurang Lebih (all)	10	8	18	8	13	21	9	5	14	3	4	7	4	2	6	10	8	18	5	10	15	-7	-9	-16	4	6	10
Kurang Lebih (PNS)	10	-6	4	7	-10	-3	8	-12	-4	2	-10	-8	0	-16	-16	10	1	11	0	-8	-8	-8	-13	-21	2	-11	-9

Berdasarkan Kurikulum 2013, hampir semua mata pelajaran kekuarangan guru PNS, tetapi kebutuhan guru (PNS) yang kurang dapat dipenuhi oleh keberadaan guru honorer dan GTY untuk sekolah swasta. hanya pada mata pelajaran Bahasa Indonesia terdapat kekurangan jam mengajar guru (-5), IPA (-6), Keterampilan (-67), dan Kesenian (-3). Tabel 4.3 memperlihatkan guru memenuhi 24 jam tatap muka dengan Kurikulum 2013.

Tabel 4. 8 Guru Memenuhi 24 Jam Tatap Muka dengan Kurikulum 2013

Guru	MAT			BIND			B INGG			IPA			IPS			PKN			PJOK			KETERAMPILAN			Kesenian		
	N	S	Tot.	N	S	Tot.	N	S	Tot.	N	S	Tot.	N	S	Tot.	N	S	Tot.	N	S	Tot.	N	S	Tot.	N	S	Tot.
Kebutuhan Guru	29	33	62	35	40	75	23	26	49	29	33	62	23	26	49	17	20	37	17	20	37	35	40	75	17	20	37
Kurang Lebih (all)	4	1	5	-4	-1	-5	9	5	14	-3	-3	-6	4	2	6	4	1	5	-1	3	2	-31	-36	-67	-2	-1	-3
Kurang Lebih (PNS)	4	-13	-9	-5	-24	-29	8	-12	-4	-4	-17	-21	0	-16	-16	4	-6	-2	-6	-15	-21	-32	-40	-72	-4	-18	-22

4. Disparitas antar mata pelajaran guru SMP di Kota Batu

Disparitas antar mata pelajaran guru SMP di Kota Batu dapat digambarkan sebagai berikut, yaitu: (1) Kebutuhan guru Bahasa Indonesia (KTSP) SMP 50 orang, sedangkan ketersediaan guru 56 orang, kelebihan guru Bahasa Indonesia sejumlah 6 guru; (2) Kebutuhan guru Bahasa Inggris (KTSP) SMP 50 orang, sedangkan ketersediaan guru 48 orang, kekurangan Guru Bahasa Inggris sejumlah 2 Guru; (4) Kebutuhan guru Matematika (KTSP) SMP 50,2 orang, sedangkan ketersediaan guru 55 orang, kelebihan guru Matematika sejumlah 4,8 guru; (5) Kebutuhan guru IPA (KTSP) SMP 50 orang, sedangkan ketersediaan guru 44 orang, kekurangan guru IPA sejumlah 6 orang; (6) Kebutuhan guru IPS (KTSP) SMP 50 orang, sedangkan ketersediaan guru 44 orang. kekurangan Guru IPS sejumlah 6 orang.

5. Distribusi guru SMP di Kota Batu

Saat ini kondisi guru mata pelajaran SMP di Kota batu dapat diuraikan sebagai berikut. Sebanyak 74% guru SMP sudah memenuhi kualifikasi pendidikan, tetapi sebanyak 26% guru SMP belum memenuhi kualifikasi pendidikan. Sebanyak 45% guru >S1 sudah sertifikasi, tetapi sebanyak 29% guru <S1 belum sertifikasi. Sebesar 64,71 % kepala sekolah SMP sudah S1/D-IV dan bersertifikasi, tetapi sebesar 35,29 % kepala sekolah SMP sudah S1/D-IV tetapi belum bersertifikasi.

Tabel 4.9 Ditribusi Guru SMP di Kota Batu

Kecamatan	GTJ	Honor	PNS	Grand Total
Kec. Batu	110	75	202	387
SMP AHMAD YANI	8	13	5	26
SMP AL IZZAH BATU	7			7
SMP DARUSH SHOLIHIN	5		7	12
SMP IMMANUEL	5	3	5	13
SMP ISLAM 01	10	12	19	41
SMP K WIDYATAMA	17	2	7	26
SMP MAARIF BATU	17	3	5	25
SMP MUHAMMADIYAH 02	8	5	6	19
SMP MUHAMMADIYAH 08	15	8	8	31

SMP NEGERI 01 BATU	1	2	50	53
SMP NEGERI 02 BATU		4	54	58
SMP PGRI 01	4	2	13	19
SMP RADEN FATAH	11	8	9	28
SMP TAMANSISWA	2	9	4	15
SMPN SATU ATAP PESANGGRAHAN 2		4	10	14
Kec. Bumiaji	7	25	91	123
SMP ARJUNO	2	7	3	12
SMP NEGERI 04 BATU			36	36
SMP NEGERI 05 BATU		2	12	14
SMP NEGERI 06 BATU		7	24	31
SMP PGRI 02 BATU	5	8	8	21
SMPN SATU ATAP GUNUNGSARI 04		1	8	9
Kec. Junrejo	18	15	68	101
SMP AL IRSYAD D/H CENDEKIA	8	6		14
SMP AS SALAM	4	1	6	11
SMP DIPONEGORO JUNREJO BATU	6	2	8	16
SMP NEGERI 03 BATU		1	49	50
SMP SOLAIMAN		5	5	10
Grand Total	135	115	361	611

6. Proyeksi ketersediaan dan kebutuhan guru SMP di Kota Batu berdasarkan Kurikulum 2013 lima dan sepuluh tahun ke depan.

Kebutuhan guru Bahasa Indonesia (KTSP) SMP 50 orang, sedangkan ketersediaan guru 56 orang, dengan pensiunnya 7 guru untuk 5 tahun mendatang, ketersediannya masih layak. Kebutuhan guru Bahasa Inggris (KTSP) SMP 50 orang, sedangkan ketersediaan guru 48 orang, kekurangan guru Bahasa Inggris sejumlah 2 guru, untuk 10 tahun mendatang akan ditambahkan kekurangan guru pensiun sebanyak 5 orang. Kebutuhan guru Matematika (KTSP) SMP 50,2 orang, sedangkan ketersediaan guru 55 orang, kelebihan guru Matematika sejumlah 4,8 guru, untuk 5 tahun mendatang ada 3 guru pensiun, dan 10 tahun mendatang terdapat 12 guru pensiun, sehingga perlu direncanakan lebih baik. Berdasarkan Kurikulum 2013, hampir semua mata pelajaran kekurangan guru PNS, tetapi kebutuhan guru (PNS) yang kurang dapat dipenuhi oleh keberadaan guru honorer dan GTY untuk sekolah swasta. hanya pada mata pelajaran Bahasa

Indonesia terdapat kekurangan jam mengajar guru (-5), IPA (-6), Keterampilan (-67), dan Kesenian (-3). Tabel 4.3 memperlihatkan guru memenuhi 24 jam tatap muka dengan Kurikulum 2013. Gambar 4.1 memperlihatkan proyeksi ketersediaan dan kebutuhan guru SMP di Kota Batu



Gambar 4.1 Proyeksi Ketersediaan dan Kebutuhan Guru SMP

- Langkah-langkah strategis untuk kebijakan guru dilakukan berdasarkan proyeksi ketersediaan, kebutuhan, dan distribusi guru sekolah menengah pertama di Kota Batu

Kriteria alternatif yang digunakan untuk menentukan kebijakan, dalam menyeleksi atau memilih kebijakan untuk menentukan kebijakan yang akan diimplementasikan diperlukan sejumlah kriteria sebagai bahan pertimbangan. Beberapa kriteria penting yang dapat digunakan antara lain: (1) Aspek teknis, berkaitan dengan keefektifan pelaksanaan kebijakan dalam rangka memecahkan masalah yang dihadapi; (2) Aspek politis, perlu memperhatikan 4 komponen yaitu: (a) *acceptability*, untuk melihat apakah suatu alternatif kebijakan dapat diterima oleh aktor-aktor politik dan para tokoh masyarakat; (b) *appropriateness*, untuk melihat apakah suatu alternatif kebijakan sejalan atau bertentangan dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat; (c) *responsiveness*, untuk melihat apakah suatu

alternatif kebijakan akan memenuhi kebutuhan masyarakat; dan (d) *equity*, untuk melihat apakah kebijakan yang dipilih menciptakan keadilan dan pemerataan dalam masyarakat; (3) Kerangka Kebijakan Pemerintah, mempertimbangkan apakah opsi kebijakan didukung oleh peraturan pemerintah pusat dan daerah.

Tabel 4.10 Alternatif Kebijakan

Tujuan Pengambilan Kebijakan	Opsi/ Alternatif Kebijakan
Pemetaan dan pemerataan guru dalam rangka peningkatan mutu layanan pendidikan dan efisiensi anggaran pendidikan untuk isu strategis:	1. Distribusi guru melalui mutasi guru yang berada di sekolah berkelebihan ke sekolah yang kekurangan
1. Kekurangan guru Bahasa Inggris, IPA, dan IPS.	2. Alih fungsi dan jenjang guru mapel SMP menjadi guru kelas dan guru mata pelajaran SD
2. Kelebihan guru Bahasa Indonesia, dan Matematika.	3. Promosi Guru Mapel SMP menjadi Pengawas rumpun mata pelajaran.

Kebijakan yang baik adalah kebijakan yang sesuai dengan kebijakan Pemerintah Pusat maupun Daerah. Jangan sampai kebijakan yang diambil bertentangan dengan kebijakan pemerintah baik di tingkat pusat maupun tingkat daerah; (4) Aspek ekonomi dan finansial, sebuah kebijakan perlu dipertimbangkan berdasarkan aspek ekonomi dan finansial untuk memperhitungkan keuntungan dan kerugian finansial baik pada proses implementasinya maupun dampak lebih lanjut. Sebagai contoh pengangkatan guru baru memerlukan dana yang besar mulai dari persiapan, proses seleksi, penempatan, maupun gaji yang harus ditanggung oleh pemerintah. Kajian ekonomi dihitung kebutuhan anggaran yang dibutuhkan untuk melakukan pemetaan guru, berdasarkan hasil analisa data; dan (5) Aspek Administrasi, keterlaksanaan administrasi untuk melihat beberapa elemen administrasi seperti: otoritas kewenangan melaksanakan suatu kebijakan, komitmen institusi yang melihat kesamaan komitmen dari administratif dari level atas sampai bawah, kemampuan/skill staf pelaksana, kemampuan keuangan untuk menjalankan kebijakan, serta dukungan organisasi yang berkaitan dengan pelayanan. Berdasarkan kriteria tersebut untuk prioritas alternatif kebijakan untuk pemetaan dan pemerataan guru jenjang SMP di Kota Batu dapat dilihat dalam

Tabel 4.10, sementara tabel 4.11 memperlihatkan opsi kebijakan yang dapat dilaksanakan.

Tabel 4.11 Opsi Kebijakan

Bahan pertimbangan	Jenis Pertimbangan	Kebijakan
Aspek administrasi	Dalam menjalankan otoritas kewenangan Kota Batu (administratif) dalam pemetaan guru menggunakan jenis pertimbangan: masa kerja guru, usia guru, domisili guru, kompetensi, kualifikasi guru, dan kinerja guru	Redistribusi guru Bahasa Inggris, IPA, IPS, Bahasa Indonesia, dan Matematika dengan SK Kepala Dinas Pendidikan/Peraturan Bupati atau alih fungsi guru mata pelajaran SMP menjadi Guru Kelas/ mata pelajaran SD.
Aspek teknis	Untuk meningkatkan keefektifan pemetaan guru dan mengurangi dampak negatif akibat pemetaan guru dibutuhkan pertimbangan: jumlah rombel per sekolah dan jumlah beban mengajar per minggu	
Kerangka kebijakan pemerintah	Regulasi yang sangat mendukung adalah terimplementasinya: kebijakan SPM Pendidikan Dasar, Peraturan Bersama 5 Menteri tentang pemetaan dan pemerataan Guru PNS, dan beban mengajar dan sertifikasi guru	
Keuntungan ekonomi dan finansial	Pemetaan guru dapat mengurangi belanja pegawai dan biaya operasional.	

B. PEMBAHASAN

Kecukupan guru hampir menjadi isu yang terjadi sepanjang waktu, karena kedudukan guru sampai saat ini masih menjadi pusat pengembangan pendidikan di Indonesia. Isu kompetensi guru hampir-hampir selalu tertutupi oleh kecepatan pemerintah dalam mencukupi kebutuhan guru, hasil penelitian memperlihatkan guru dengan status honorer dan guru tetap yayasan membeikan kontribusi untuk mengatasi kekuarangan guru. Upaya peningkatan kompetensi, selain memenuhi kecukupannya, tetap harus dilakukan. Supriadi (2011:47) menyatakan pelaksanaan kebijakan prasyarat peningkatan kompetensi guru di sekolah sangat

penting karena guru merupakan ujung tombak dalam melaksanakan pendidikan di sekolah.

Kebutuhan guru hampir merata terjadi di Indonesia, selain karena pengurangan kuota pengangkatan guru pegawai negeri sipil oleh pemerintah, pertumbuhan penduduk juga terjadi. Perencanaan kebutuhan guru menjadi titik awal untuk melakukan penataan dan pemerataan guru. Penelitian Tukidi (2010), Wijayanti (2015:85), dan Mukminan (2016:165), menyatakan pemetaan sumberdaya manusia terkait erat dengan permasalahan perencanaan sumber daya manusia guru. Untuk memenuhi kebutuhan guru, dalam perencanaan melalui pemetaan calon guru, perlu juga di perhatikan tipologi keyakinan guru (Thomson, Turner, dan Niefeld, 2012:324).

Guru yang tidak dapat memenuhi 24 jam tatap muka per minggu, sebagai prasyarat kinerja untuk mendapatkan tunjangan profesi pendidik, dari hasil penelitian menunjukkan persentase yang kecil sekali dan yang mengajar guru yang belum mendapatkan sertifikasi. Penataan dan pemerataan guru terkait dengan peraturan perundangan dengan upaya peningkatan efesiensi pemanfaatan anggaran pendidikan terutama berkaitan dengan penyediaan guru. Terutama saat ini masih kaburnya kewenangan dan tanggungjawab mengenai penyediaan guru dan penganggarannya yang dibebankan secara proposional kepada pemerintah dan pemerintah daerah serta komitmen dalam peningkatan profesionalisme dan kinerja guru. Selain itu pemenuhan beban mengajar guru 24 jam – 40 jam tatap muka. Jam mengajar guru tersebut saat ini yang perlu dikaji yaitu terkait dengan kebutuhan jam mengajar guru dalam struktur kurikulum setiap matapelajaran berbeda dan tuntutan pemenuhan jam mengajar guru berakibat guru harus mengajar di beberapa tempat bagi guru yang secara struktur kurikulum jamnya sedikit. Pelaksanaan sertifikasi guru, pemberian tunjangan guru dan pengaturan terhadap pemenuhan beban kerja guru perlu disempurnakan untuk upaya penataan dan pemerataan guru.

Pemberlakuan Surat Keputusan Bersama 5 (lima) Kementerian Republik Indonesia tentang penataan dan pemerataan guru pegawai negeri sipil ditetapkan tahun 2012 memberikan panduan untuk mengatur keberadaan guru. Hasil

penelitian Siswantari (2013:421) menunjukkan guru bisa mengajar di sekolah-sekolah swasta untuk memenuhi waktu mengajarnya menjadi 24 jam dan konsentrasi guru tidak terganggu jika penerapan surat keputusan bersama tersebut sesuai petunjuk teknisnya, dan masih banyaknya sekolah yang tidak sesuai aturan. Hasil penelitian Suwandi (2016:90) menemukan bahwa persoalan pengelolaan guru di Indonesia salah satunya karena pengadaan guru bersumber pada tiga hal yaitu ketidaksesuaian kualifikasi guru dengan kualifikasi pelamar, formasi tidak sesuai dengan kebutuhan, dan mutasi guru yang tidak didasarkan pada kualifikasi guru.

Disparitas antar matapelajaran guru dari hasil penelitian memperlihatkan masih terdapat kekurangan guru pada satu sisi, sementara pada sisi lainnya terdapat kelebihan guru untuk mata pelajaran di berbagai sekolah. Disparitas ini sangat terkait mutu pendidikan yang tidak merata pada masing-masing sekolah. Mutu guru terkait dengan kompetensi yang pada gilirannya dapat diukur mutu dan kadar profesionalitasnya. Menurut Subroto (2011:369) pemberdayaan kompetensi pendidik berpengaruh terhadap kinerja guru dan kualitas pendidikan. Selain kompetensi yang harus dimiliki, strategi penyelenggaraan dan pemberdayaan guru mutlak diperlukan. Untuk melakukan pemberdayaan guru, oleh Muniarti Ar (2009:126) dikatakan perlu melakukan perumusan strategi penyelenggaraan sekolah diawali dengan perumusan visi, misi, tujuan, sasaran, dan target sekolah. Sekolah memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas guru dan pengajarannya, seperti yang diungkapkan Ingersoll, Collins (2017:75) bahwa guru berkualitas rendah dan pengajaran merupakan faktor utama di balik kinerja sekolah yang tidak memadai, selain itu kurangnya akuntabilitas dan kontrol di sekolah merupakan faktor utama di balik masalah guru berkualitas rendah dan pengajaran. Dalam hubungannya sekolah dengan perubahan dan keberhasilan siswa, Mincu (2015:253) menyatakan bahwa dalam dunia yang cepat berubah, keberhasilan siswa tergantung pada kapasitas sekolah untuk menangani kebutuhan instruksional khusus mereka. Dengan demikian, pengajaran yang efektif memainkan peran faktor pelindung yang unik yang dapat mengurangi dan bahkan menutup kesenjangan prestasi.

Distribusi guru dari hasil penelitian masih terdapat berbagai kondisi seperti kualifikasi guru dan sertifikasi belum merata di sekolah-sekolah yang diteliti. Persentase kualifikasi guru sekolah dasar di Indonesia yang memenuhi kualifikasi minimal S1/D4 saat ini sebanyak 70.2% dari 1.539.991 orang guru dengan 148.361 sekolah (Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia 2015-2019). Optimisme untuk menaikkan kualifikasi pendidikan minimal pada guru, tentu saja perlu di dorong dengan serangkaian kebijakan atas kualitas guru, dan pada gilirannya distribusi guru di sekolah. Sebab dapat saja kebijakan yang dikeluarkan malah dapat menggerus penataan dan pemerataan guru yang sudah ada. Seperti yang diungkapkan Feng dan Sass (2016:1) bahwa ada kekhawatiran yang berkembang antara pembuat kebijakan atas kualitas guru pada umumnya dan distribusi guru yang efektif di sekolah. Dampak dari kebijakan guru pada kualitas guru secara keseluruhan tergantung pada efektivitas guru yang masuk atau meninggalkan profesinya. Demikian juga, efektifitas kebijakan guru dapat mengurangi atau memperburuk ketidaksetaraan dalam distribusi guru tergantung pada guru pindah sekolah atau meninggalkan mengajar dan yang menggantikan mereka.

Proyeksi ketersediaan dan kebutuhan guru lima tahun ke depan dari hasil penelitian memperlihatkan angka pensiun guru yang perlu dilakukan perencanaan sumber daya lebih baik lagi. Liao dan Yuan (2017:71) menyatakan bahwa kebijakan pemerataan guru berorientasi lebih mungkin berhasil jika ditawarkan keuntungan untuk guru yang terlibat, erat mengikat kewajiban guru untuk bekerja di sekolah-sekolah tinggi kebutuhan, dan memberikan pengaturan administratif yang diperlukan untuk mengamankan guru mengajar dengan baik. Selain itu, dikatakan Luschei dan Chudgar (2017:87) bahwa usia guru, pengalaman, dan jenis kelamin memengaruhi preferensi dan keputusan guru mengenai di mana mereka mengajar.

Terakhir, langkah-langkah strategis untuk kebijakan guru perlu dilakukan berdasarkan proyeksi ketersediaan, kebutuhan, dan distribusi guru sekolah menengah pertama di lokasi penelitian. Persentase kualifikasi guru sekolah dasar di Indonesia yang memenuhi kualifikasi minimal S1/D4 saat ini sebanyak 70.2%

dari 1.539.991 orang guru dengan 148.361 sekolah (Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia 2015-2019). Optimisme untuk menaikkan kualifikasi pendidikan minimal pada guru, tentu saja perlu di dorong dengan serangkaian kebijakan atas kualitas guru, dan pada gilirannya distribusi guru di sekolah. Sebab dapat saja kebijakan yang dikeluarkan malah dapat menggerus penataan dan pemerataan guru yang sudah ada. Seperti yang diungkapkan Feng dan Sass (2016:1) bahwa ada kekhawatiran yang berkembang antara pembuat kebijakan atas kualitas guru pada umumnya dan distribusi guru yang efektif di sekolah. Dampak dari kebijakan guru pada kualitas guru secara keseluruhan tergantung pada efektivitas guru yang masuk atau meninggalkan profesinya. Demikian juga, efektifitas kebijakan guru dapat mengurangi atau memperburuk ketidaksetaraan dalam distribusi guru tergantung pada guru pindah sekolah atau meninggalkan mengajar dan yang menggantikan mereka. Rivkin, Hanushek, dan Kain (2005:417) menyatakan dalam distribusi kualitas guru, penting keefektifan guru dalam menentukan kualitas sekolah. Kebijakan penataan dan pemerataan guru di pandang penting untuk memperbaiki mutu dan akses pendidikan di Indonesia, walaupun pandangan skeptis, baik datang dari aparat pemerintah maupun dari masyarakat, menjadi tantangan yang sulit diabaikan. Temuan Levin (2017:161) menunjukkan bahwa pemerataan pendidikan adalah keharusan moral untuk masyarakat di mana pendidikan merupakan penentu penting dari kesempatan hidup. Namun ada keengganan oleh beberapa pihak berwenang untuk berinvestasi di populasi yang paling membutuhkan dan bahkan skeptisisme pada apakah uang membuat perbedaan dalam hasil pendidikan untuk siswa atau tidak. Duflo, Dupas, dan Kremer (2015:92) menyatakan bahwa beberapa pembuat kebijakan pendidikan fokus pada menurunkan populasi rasio guru, yang lainnya berpendapat bahwa sumber daya memiliki dampak terbatas tanpa reformasi sistematis untuk tata kelola pendidikan, insentif, dan kompetensi guru. Wazzan (2017:71) menyatakan ada kebutuhan untuk intervensi dari perencana dan pemerintah dalam penyediaan sekolah dasar yang kekurangan untuk meningkatkan pembangunan manusia. Ferina dan Setyowati (2016:1) menyatakan bahwa implementasi kebijakan regrouping

dipengaruhi oleh dua variabel besar yaitu, isi kebijakan dan lingkungan kebijakan. Guarino, Brown, dan Wyse (2011:962) mengatakan bahwa kebijakan memiliki pengaruh kecil tapi signifikan dengan keputusan mobilitas dan tampil memperburuk ketidakadilan dalam distribusi kualifikasi guru.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Kecukupan Guru SMP di Kota Batu

Jumlah guru SMP di Kota Batu sebanyak 611 yang terdistribusi pada 26 sekolah dan 3 kecamatan, Batu, Bumiaji, dan Junrejo. Sebanyak 63,34% guru berada 15 sekolah di Kecamatan Batu, 20,13% guru berada di 6 sekolah di Kecamatan Bumiaji, dan 16,53% berada di 5 sekolah di Kecamatan Junrejo.

2. Kebutuhan Guru SMP di Kota Batu

Keadaan guru dengan KTSP menunjukkan jumlah guru SMP berdasarkan struktur Kurikulum 2006 (KTSP) yang digunakan sekolah. Berdasarkan Tabel 4.3 masih terdapat guru mata pelajaran yang tidak ada gurunya, kekurangan guru, dan kelebihan guru sekaligus. Kebutuhan guru untuk KTSP, dapat diketahui tiap mata pelajarannya. Jika semua guru berdasarkan status (PNS, GTY, dan Honorer) dihitung tidak terdapat kekurangan guru, bahkan cenderung berlebih. Sementara itu, jika dihitung berdasarkan status guru PNS saja, maka tampak kekurangan guru di hampir semua mata pelajaran dengan menggunakan KTSP. Terutama yang cukup besar kekurangannya yaitu mata pelajaran Bahasa Inggris, IPS, Keterampilan, dan Kesenian. Keadaan guru dengan Kurikulum 2013 memperlihatkan belum semua mata pelajaran pada sekolah tercukupi gurunya. Kebutuhan guru dengan Kurikulum 2013, hampir semua sekolah dan mata pelajaran mengalami kekurangan guru, kecuali Matematika, Bahasa Inggris, dan PKn di sekolah negeri. Palin besar kekurangannya pada mata pelajaran Keterampilan, untuk sekolah negeri dan swasta (-31), kemudian Bahasa Indonesia (-9), dan Bahasa Inggris (-9).

3. Banyaknya guru SMP di Kota Batu yang tidak dapat memenuhi 24 jam tatap muka per minggu

Berdasarkan Kurikulum KTSP, hanya pada mata pelajaran Keterampilan terdapat kekuarangan jam mengajar guru (-16), sekolah negeri dan swasta.

Kebutuhan guru (PNS) yang kurang dapat dipenuhi oleh keberadaan guru honorer dan GTY untuk sekolah swasta. Tabel 4.7 memperlihatkan guru memenuhi 24 jam tatap muka dengan Kurikulum KTSP. Berdasarkan Kurikulum 2013, hampir semua mata pelajaran kekuarangan guru PNS, tetapi kebutuhan guru (PNS) yang kurang dapat dipenuhi oleh keberadaan guru honorer dan GTY untuk sekolah swasta. hanya pada mata pelajaran Bahasa Indonesia terdapat kekurangan jam mengajar guru (-5), IPA (-6), Keterampilan (-67), dan Kesenian (-3). Tabel 4.3 memperlihatkan guru memenuhi 24 jam tatap muka dengan Kurikulum 2013.

4. Disparitas antar mata pelajaran guru SMP di Kota Batu

Disparitas antar mata pelajaran guru SMP di Kota Batu dapat digambarkan sebagai berikut, yaitu: (1) Kebutuhan guru Bahasa Indonesia (KTSP) SMP 50 orang, sedangkan ketersediaan guru 56 orang, kelebihan guru Bahasa Indonesia sejumlah 6 guru; (2) Kebutuhan guru Bahasa Inggris (KTSP) SMP 50 orang, sedangkan ketersediaan guru 48 orang, kekurangan Guru Bahasa Inggris sejumlah 2 Guru; (4) Kebutuhan guru Matematika (KTSP) SMP 50,2 orang, sedangkan ketersediaan guru 55 orang, kelebihan guru Matematika sejumlah 4,8 guru; (5) Kebutuhan guru IPA (KTSP) SMP 50 orang, sedangkan ketersediaan guru 44 orang, kekurangan Guru IPA sejumlah 6 orang; (6) Kebutuhan guru IPS (KTSP) SMP 50 orang, sedangkan ketersediaan guru 44 orang. kekurangan Guru IPS sejumlah 6 orang.

5. Distribusi guru SMP di Kota Batu

Saat ini kondisi guru mata pelajaran SMP di Kota batu dapat diuraikan sebagai berikut. Sebanyak 74% Guru SMP sudah memenuhi kualifikasi pendidikan, tetapi sebanyak 26% Guru SMP belum memenuhi kualifikasi pendidikan. Sebanyak 45% Guru >S1 sudah sertifikasi, tetapi sebanyak 29% guru <S1 belum sertifikasi. Sebesar 64,71 % kepala sekolah SMP sudah S1/D-IV dan bersertifikasi, tetapi sebesar 35,29 % kepala sekolah SMP sudah S1/D-IV tetapi belum bersertifikasi.

6. Proyeksi ketersediaan dan kebutuhan guru SMP di Kota Batu berdasarkan Kurikulum 2013 lima dan sepuluh tahun ke depan.

Kebutuhan guru Bahasa Indonesia (KTSP) SMP 50 orang, sedangkan ketersediaan guru 56 orang, dengan pensiunnya 7 guru untuk 5 tahun mendatang, ketersediannya masih layak. Kebutuhan guru Bahasa Inggris (KTSP) SMP 50 orang, sedangkan ketersediaan guru 48 orang, kekurangan guru Bahasa Inggris sejumlah 2 guru, untuk 10 tahun mendatang akan ditambahkan kekurangan guru pensiun sebanyak 5 orang. Kebutuhan guru Matematika (KTSP) SMP 50,2 orang, sedangkan ketersediaan guru 55 orang, kelebihan guru Matematika sejumlah 4,8 guru, untuk 5 tahun mendatang ada 3 guru pensiun, dan 10 tahun mendatang terdapat 12 guru pensiun, sehingga perlu direncanakan lebih baik. Berdasarkan Kurikulum 2013, hampir semua mata pelajaran kekurangan guru PNS, tetapi kebutuhan guru (PNS) yang kurang dapat dipenuhi oleh keberadaan guru honorer dan GTY untuk sekolah swasta. hanya pada mata pelajaran Bahasa Indonesia terdapat kekurangan jam mengajar guru (-5), IPA (-6), Keterampilan (-67), dan Kesenian (-3). Tabel 4.3 memperlihatkan guru memenuhi 24 jam tatap muka dengan Kurikulum 2013.

7. Langkah-langkah strategis untuk kebijakan guru dilakukan berdasarkan proyeksi ketersediaan, kebutuhan, dan distribusi guru sekolah menengah pertama di Kota Batu

Aspek administrasi, dalam menjalankan otoritas kewenangan Kota Batu (administratif) dalam pemetaan guru menggunakan jenis pertimbangan: masa kerja guru, usia guru, domisili guru, kompetensi, kualifikasi guru, dan kinerja guru. Kebijakan yang diambil berupa Redistribusi guru Bahasa Inggris, IPA, IPS, Bahasa Indonesia, dan Matematika dengan SK Kepala Dinas Pendidikan/Peraturan Bupati atau alih fungsi guru mata pelajaran SMP menjadi Guru Kelas/ mata pelajaran SD. Aspek teknik yang perlu diperhatikan, untuk meningkatkan keefektifan pemetaan guru dan mengurangi dampak negatif akibat pemetaan guru dibutuhkan pertimbangan: jumlah rombongan belajar per sekolah dan jumlah beban mengajar per minggu. Kerangka kebijakan pemerintah yaitu regulasi yang sangat mendukung adalah terimplementasinya: kebijakan SPM Pendidikan Dasar, Peraturan Bersama 5 Menteri tentang pemetaan dan pemerataan Guru PNS, dan beban mengajar dan

sertifikasi guru. Keuntungan ekonomi dan finansial, yaitu pemetaan guru dapat mengurangi belanja pegawai dan biaya operasional.

B. SARAN

Saran hasil penelitian ini yaitu: (1) Pelaksanaan kebijakan prasyarat peningkatan kompetensi guru di sekolah sangat penting karena guru merupakan ujung tombak dalam melaksanakan pendidikan di sekolah; (2) Perencanaan kebutuhan guru menjadi titik awal untuk melakukan penataan dan pemerataan guru; (3) Pemetaan sumberdaya manusia terkait erat dengan permasalahan perencanaan sumber daya manusia guru. Untuk memenuhi kebutuhan guru, dalam perencanaan melalui pemetaan calon guru, perlu juga di perhatikan tipologi keyakinan guru; (4) Penataan dan pemerataan guru terkait dengan peraturan perundangan terkait dengan upaya peningkatan efesiensi pemanfaatan anggaran pendidikan terutama berkaitan dengan penyediaan guru. Terutama saat ini masih kaburnya kewenangan dan tanggungjawab mengenai penyediaan guru dan penganggarnya yang dibebankan secara proposional kepada pemerintah dan pemerintah daerah serta komitmen dalam peningkatan profesionalisme dan kinerja guru; (5) Persoalan pengelolaan guru salah satunya karena pengadaan guru bersumber pada tiga hal yaitu ketidaksesuaian kualifikasi guru dengan kualifikasi pelamar, formasi tidak sesuai dengan kebutuhan, dan mutasi guru yang tidak didasarkan pada kualifikasi guru, kebijakan yang mendukung sangat diperlukan; dan (6) Efektifitas kebijakan guru dapat mengurangi atau memperburuk ketidaksetaraan dalam distribusi guru tergantung pada guru pindah sekolah atau meninggalkan mengajar dan yang menggantikan mereka.

DAFTAR RUJUKAN

- Anthony, G., Hunter, J., Hunter, R. 2015 Prospective Teachers Development of Adaptive Expertise. *Teaching and Teacher Education*. 49 (7): 108-117.
- Chu, J.H., Loyalka, P., Chu, J., Qu, Q., Shi, Y., Li, G. 2015. The Impact of Teacher Credentials on Student Achievement in China. *China Economic Review*. 36 (12): 14-24.
- Chudgar, A., Chandra, M., Razzaque, A., 2014. Alternative Forms of Teacher Hiring In Developing Countries and Its Implications: A Review of Literature. *Teaching and Teacher Education*. 37 (1): 150-161.
- Creswell. 2015. *Educational Research, Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative*. New York: Pearson.
- Day, C., Hong, J. 2016. Influences on The Capacities for Emotional Resilience of Teachers in Schools Serving Disadvantaged Urban Communities: Challenges Of Living On The Edge. *Teaching and Teacher Education*. 59 (10): 115-125.
- Duflo, E., Dupas, P., Kremer, M. 2015. School Governance, Teacher Incentives, and Pupilâ Teacher Ratios: Experimental Evidence from Kenyan Primary Schools. *Journal of Public Economics*. 123 (11): 92–110.
- Engel, M., Cannata, M. 2015. Localism and Teacher Labor Markets: How Geography and Decision Making May Contribute to Inequality. *Peabody Journal of Education*. 90 (1): 84-92.
- Expertise. *Teaching and Teacher Education*. 49 (7): 108-117.
- Feng, L., Sass, T. R. 2016. Teacher Quality and Teacher Mobility. *Education Finance and Policy*. 25 (5): 1-41
- Ferina, T.G., Setyowati, S. 2016. Implementasi Kebijakan Regrouping (Studi Kasus di SD Negeri Banjarsari 1 Kecamatan Trucuk Kabupaten Bojonegoro). *Inspirasi Manajemen Pendidikan*. 2 (2): 1-12.
- Hernawan, A.H., Cynthia, R. 2011. *Pengertian, Dimensi, Fungsi, Dan Peranan Kurikulum*. Jakarta: Rajawali Press.
- Ingersoll, R.M., Collins, G.J. 2017. Accountability and Control In American Schools. *Journal of Curriculum Studies*. 49 (1): 75-95.
- Kementrian Pendidikan Nasional. 2010. *Renstra Kemendiknas 2010-2014*, (Online), (<http://118.98.223.68/dokumen/pdf/renstra/Bab-II.pdf>), diakses 5 Maret 2011.
- Kompas. 2015. *Pensiun Guru Jadi Momentum*. Kompas, Selasa, 29 September 2015, Halaman 11.
- Levin, H. M. 2017. *Schools in Transition*. Sense Publishers: Netherlands.
- Liao, W., Yuan, R. 2017. Understand An Emerging “Failure” Of An Equality-Oriented Teacher Policy In China: A Job Search Perspective. *International Journal of Educational Research*. 81(10): 71-82.
- Liao, W., Yuan, R. 2017. Understand An Emerging “Failure” Of An Equality-Oriented Teacher Policy In China: A Job Search Perspective. *International Journal of Educational Research*. 81(10): 71-82.
- Luschei, T. F., Chudgar, A. 2017. *Teacher Distribution in Developing Countries*

- Teachers of Marginalized Students in India, Mexico, and Tanzania*. Palgrave Macmillan: US.
- Luschei, T. F., Chudgar, A. 2017. *Teacher Distribution in Developing Countries Teachers of Marginalized Students in India, Mexico, and Tanzania*. Palgrave Macmillan: US.
- Makridakis, S., Wheelwright, S.C., & McGee, V.E. 2000. *Forecasting: Methods and Applications*. San Fransisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Mas, S.R. 2011. Partisipasi Masyarakat dan Orang Tua dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Volume 23, Nomor 3, Maret 2011: 298 -304.
- Mincu, M.E. 2015. Teacher Quality And School Improvement: What Is The Role of Research? *Oxford Review of Education*. 41 (2): 253-269.
- Muhson, A. 2004. Meningkatkan Profesionalisme Guru: Suatu Harapan. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*. 2 (1): 90-98.
- Mukminan. 2016. Analisis Kecukupan Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar di Kabupaten Bantul. *Jurnal Kependidikan*. 40 (2): 165-174.
- Murniati Ar. 2009. Strategi Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. 16 (2): 126-134.
- Murniati Ar. 2009. Strategi Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. 16 (2): 126-134.
- Mustari, N. 2011. Implementasi Kebijakan Peningkatan Kompetensi Pendidik Melalui Peningkatan Rasio Pendidik & Pemerataan Penyebaran Pendidik di Kabupaten Jenepono. *Otoritas Jurnal Ilmu Pemerintahan*. 1 (1): 25-40.
- Papers. Paper No.001. Participation Series. Washington, DC: The World Bank.
- Pendidikan Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: UPI.
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2015 Tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2015-2019*. Jakarta: Kemdikbud.
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2015 Tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2015-2019*. Jakarta: Kemdikbud.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah*. Jakarta: Kemdiknas.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah*.
- Pfeffer, J. 1994. *Competitive Advantage through People: Unleashing the Power of the Workface*. Boston: Harvard Business School.
- Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia 2015-2019*.
- Rivkin, S.G., Hanushek, E. A., Kain, F.J. 2005. Teachers, Schools, and Academic Achievement. *Econometrica*. 73 (2): 417–458.
- Siswantari. 2013. Tinjauan Kritis Terhadap Peraturan Bersama Lima Menteri Tentang Penataan Dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. 19 (3): 421-429.
- Siswantari. 2013. Tinjauan Kritis Terhadap Peraturan Bersama Lima Menteri Tentang Penataan Dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal*

- Pendidikan dan Kebudayaan*. 19 (3): 421-429.
- Siswantari. 2013. Tinjauan Kritis Terhadap Peraturan Bersama Lima Menteri Tentang Penataan Dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. 19 (3): 421-429.
- Subroto, W.T. 2011. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Pendidik Terhadap Kinerjanya dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar Kota Surabaya. Dalam Kamil dan Baehaqi (Eds.), *Proceeding Temu Ilmiah dan Seminar Ilmiah Grand Desain Program Pendidikan Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: UPI.
- Sulistyorini. 2011. Peran Serta Masyarakat dalam Pengembangan Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*. 18 Nomor 2 Oktober 2011: 180-187.
- Supriadi, A. 2011. Analisis Prakondisi Implementasi Kebijakan Peningkatan Kompetensi Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*. 18 (1): 47-56.
- Surat Keputusan Bersama 5 Menteri Kemdikbud, Kemenag, Kemdagri, Kemenkeu, Dan Kemenpan-RB Republik Indoensia Tahun Maret 2012 Tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil.
- Surat Keputusan Bersama 5 Menteri Kemdikbud, Kemenag, Kemdagri, Kemenkeu, Dan Kemenpan-RB Republik Indoensia Tahun Maret 2012 Tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil.
- Surat Keputusan Bersama 5 Menteri Kemdikbud, Kemenag, Kemdagri, Kemenkeu, Dan Kemenpan-RB Republik Indoensia Tahun Maret 2012 Tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil.
- Suwandi. 2016. Analisis Studi Kebijakan Pengelolaan Guru SMK dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. 23, (1): 90-100.
- Suwandi. 2016. Analisis Studi Kebijakan Pengelolaan Guru SMK dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. 23, (1): 90-100.
- Syamsudin, A. 1996. *Pengembangan Profesi dan Kinerja Tenaga Kerja Kependidikan*. Bandung: Grasindo.
- Thomson, M.M., Turner, J.E., Nietfeld, J.L. 2012. A Typological Approach to Investigate the Teaching Career Decision: Motivations and Beliefs about Teaching of Prospective Teacher Candidates. *Teaching and Teacher Education*. 28 (3): 324-335.
- Tukidi. 2010. *Evaluasi Kecukupan Jumlah Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Sleman Tahun 2009 dengan Sistem Informasi Geografis*. S2 thesis, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sistem Infoemasi Pendidikan dan Dunia Kerja (<http://sindikker.dikti.go.id/>), diakses 20 Maret 2016.
- Unicef, Depdiknas, & European Union. 2007. *Modul Pelatihan Praktek yang Baik 1 Manajemen Berbasis Sekolah, Peran Serta Masyarakat, Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan*. Jakarta: Unicef.
- Unicef, Depdiknas, Unesco, dan Nzaid. 2008. *Panduan Implementasi MBS/CLCC Fase 2 2007 – 2010*. Jakarta: Unicef.

- Wahab, A.Z. 2008. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan Telaah terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Wallace, T.L., Sung, H. C., Williams, J. D. 2014. The Defining Features of Teacher Talk within Autonomy-Supportive Classroom Management. *Teaching and Teacher Education*. 42 (8): 34-46.
- Wang, D., Wang, J., Li, H., Li, L. 2017. School Context and Instructional Capacity: A Comparative Study of Professional Learning Communities in Rural and Urban Schools in China. *International Journal of Educational Development*. 52 (1): 1-9.
- Wazzan, K. 2017. The Spatial Distribution of the Basic Education Schools in Lattakia City (Syria). *Journal of Educational and Social Research*. 7 (1): 71-80.
- Wazzan, K. 2017. The Spatial Distribution of the Basic Education Schools in Lattakia City (Syria). *Journal of Educational and Social Research*. 7 (1): 71-80.
- Wijayanti, W. 2015. Penataan Dan Pemerataan Guru: Analisis Kebutuhan, Ketersediaan, Dan Kecukupan Guru Di Kabupaten Purbalingga Jawa Tengah. *Jurnal Teknodika*. 13 (1): 85-100.
- Williams, P. 1979. *Planning Teacher Demand and Supply*. Paris: Unesco.
- Wiyono, B.W. 2008. Persepsi dan Sikap terhadap Program Sertifikasi, Keikutsertaan dalam Kegiatan Pengembangan dan Profesionalisme Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 22 (2): 124-139.
- Wiyono, Bambang Budi. 2010. Partisipasi Masyarakat Terhadap Pelaksanaan Kegiatan Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 23 (1):1–9.
- Wright, D.B. 1997. *Understanding Statistics: An Introduction For The Social Sciences*. London: Sage.

Lampiran 3 Angket Untuk Sekolah

NO	KOMPONEN	DATA	NO	KOMPONEN	DATA
1	Kabupaten/Kota		37	Guru Bahasa Inggris GTY	
2	Kecamatan		38	Guru Bahasa Inggris Honor	
3	Desa		39	Guru IPA PNS	
4	NSS		40	Guru IPA GTY	
5	NPSN		41	Guru IPA Honor	
6	Nama Sekolah		42	Guru IPS PNS	
7	Jenis Sekolah		43	Guru IPS GTY	
8	Status Sekolah		44	Guru IPS Honor	
9	Akreditasi		45	Guru Matematika PNS	
10	Ruang Kelas		46	Guru Matematika GTY	
11	Rombel Kelas VII		47	Guru Matematika Honor	
12	Rombel Kelas VIII		48	Guru Agama Islam PNS	
13	Rombel Kelas IX		49	Guru Agama Islam GTY	
14	Jumlah Rombel		50	Guru Agama Islam Honor	
15	Jumlah Siswa Kelas VII Laki-laki		51	Guru PKn PNS	
16	Jumlah Siswa Kelas VII Perempuan		52	Guru PKn GTY	
17	Jumlah Siswa Kelas VIII Laki-laki		53	Guru PKn Honor	
18	Jumlah Siswa Kelas VIII Perempuan		54	Guru Penjaskes PNS	
19	Jumlah Siswa Kelas IX Laki-laki		55	Guru Penjaskes GTY	
20	Jumlah Siswa Kelas IX Perempuan		56	Guru Penjaskes Honor	
21	Jumlah Siswa Laki-laki		57	Guru Kesenian PNS	
22	Jumlah Siswa Perempuan		58	Guru Kesenian GTY	
23	Jumlah Siswa Total		58	Guru Kesenian Honor	
24	Jumlah Guru Total		60	Guru Keterampilan PNS	
25	Jumlah Tenaga Kependidikan Total		61	Guru Keterampilan GTY	
26	Jumlah Guru PNS		62	Guru Keterampilan Honor	
27	Jumlah Tenaga Kependidikan PNS		63	Guru Agama Budha PNS	
28	Jumlah Guru NON-PNS		64	Guru Agama Budha GTY	
29	Jumlah Tenaga Kependidikan NON-PNS		65	Guru Agama Budha Honor	
30	Guru GTY		66	Guru Agama Hindu PNS	
31	Guru Honor		67	Guru Agama Hindu GTY	
32	Guru Bersertifikat		68	Guru Agama Hindu Honor	
33	Guru Bahasa Indonesia PNS		69	Guru Agama Konghucu PNS	
34	Guru Bahasa Indonesia GTY		70	Guru Agama Konghucu GTY	
35	Guru Bahasa Indonesia Honor		71	Guru Agama Konghucu Honor	
36	Guru Bahasa Inggris PNS				

Lampiran 4 Angket Individual Guru Dan Tenaga Kependidikan

NO	KOMPONEN	DATA	NO	KOMPONEN	DATA
1	ID_Guru		15	Sumber Gaji	
2	NIK		16	Jenis PTK	
3	NUPTK		17	Pendidikan	
4	NIP		18	Jurusan/Prodi	
5	Nama		19	Status Sertifikasi	
6	Jenis Kelamin		20	Bidang Sertifikasi	
7	Tempat Lahir		21	Kepegawaian	
8	Tanggal Lahir		22	Status Pegawai	
9	Usia		23	Jabatan	
10	Desa PTK		24	TMT PNS	
11	Kecamatan PTK		25	TMT Kerja	
12	Tanggal CPNS		26	Tugas Tambahan	
13	TMT Pengangkatan		27	Mengajar	
14	Lembaga Pengangkat		28	Nomor HP	