



**PEMETAAN GURU BERDASARKAN KEBUTUHAN,
KUALIFIKASI PENDIDIKAN, DAN BIDANG PENGAJARAN
GURU SMP DI KOTA BENGKULU**

Laporan Penelitian

Oleh :

Manap Somantri

Puspa Juwita

**Penelitian ini dibiayai Dana DIPA Prodi MMP UNIB
Tahun 2008 Sesuai Dengan SK Direktur Prodi MMP UNIB
Nomor. /H30.3.1/2009, Tanggal September 2009**

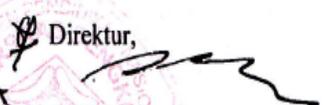
**PROGRAM STUDI
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS BENGKULU
DESEMBER 2009**

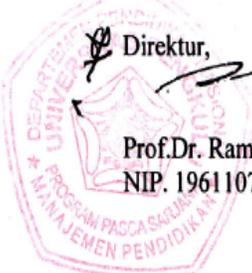
HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian	: Pemetaan Guru Berdasarkan Kebutuhan, Kualifikasi Pendidikan, dan Bidang Pengajaran Guru SMP di Kota Bengkulu
2. Bidang Ilmu	: Manajemen Pendidikan
3. Ketua Tim Peneliti	
a. Nama	: Dr. Manap, M.Pd.
b. Jenis Kelamin	: Laki-laki
c. Golongan, Pangkat dan NIP	: Pembina / IV.a / 131 604 515
d. Jabatan Fungsional	: Lektor Kepala
e. Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan
4. Alamat Ketua Peneliti	
a. Alamat Kantor/Tel/Fax/Email	: Jalan Raya Kandang Limun, Bengkulu 38371A (0736) 34102 / mmp.unib@yahoo.co.id
5. Lokasi Penelitian	: SMP di Lingkungan Diknas Kota Bengkulu
6. Anggota Peneliti	
Jumlah Anggota Peneliti	: 1 (satu) orang
Nama Anggota Peneliti	: Dr. Puspa Djuwita, M.Pd.
6. Lama Penelitian	: 3 Bulan (September-November 2009)
7. Biaya yang Diperlukan	: Rp. 15.000.000,- (Lima Belas Juta Rupiah)
Sumber Dana	: DIPA Program MMP UNIB Tahun 2009

Menyetujui:
Program Magister Manajemen Pendidikan

Bengkulu, 20 Desember 2009
Ketua Peneliti,

Direktur,

Prof. Dr. Rambat Nur Sasongko
NIP. 1961107.198601.1.001




Dr. Manap, M.Pd.
NIP. 195905201986031001

IDENTITAS PENELITIAN

1. **Judul Usulan** : **Pemetaan Guru Berdasarkan Kebutuhan, Kualifikasi Pendidikan, dan Bidang Pengajaran Guru SMP di Kota Bengkulu**

2. Ketua Peneliti
 - a. Nama Lengkap : Dr. Manap, M.Pd.
 - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 - c. NIP : 131604515
 - d. Bidang Keahlian : Manajemen Pendidikan
 - e. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
 - f. Jurusan/Fakultas : Ilmu Pendidikan /Keguruan dan Ilmu Pendidikan
 - g. Alamat Surat : Jl. Pepaya No. 97 / III Lingkar Timur, Bengkulu
 - h. Telpon/Faks : (0736) 27151 / (0736) 26469
 - i. Pos-el : msomantri@yahoo.com.

3. Anggota Peneliti
 - Jumlah Anggota Peneliti : 1 (satu) orang
 - Nama Anggota Peneliti : Dr. Puspa Djuwita, M.Pd.

4. Objek penelitian (uraikan) : Guru SMP se Kota Bengkulu

5. Masa pelaksanaan penelitian : April-November 2009

6. Anggaran yang diusulkan : Rp 15.000.000,00

7. Lokasi penelitian (jelaskan) : Kota Bengkulu

8. Hasil yang ditargetkan : Pemenuhan Kebutuhan Guru Berdasarkan Kebutuhan, Kualifikasi Pendidikan, dan Bidang Pengajaran Guru SMP di Kota Bengkulu

9. Luaran Hasil Pemetaan guru dalam penelitian ini antara lain berupa:
 - a. Publikasi artikel ilmiah pada jurnal pendidikan
 - b. Publikasi artikel ilmiah pada jurnal terakreditasi nasional;
 - c. Peta kebutuhan guru, kualifikasi pendidikan, dan kompetensi guru di kota Bengkulu; serta

PEMETAAN GURU BERDASARKAN KEBUTUHAN, KUALIFIKASI PENDIDIKAN, DAN BIDANG PENGAJARAN GURU SMP DI KOTA BENGKULU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan kebutuhan guru berdasarkan mata pelajaran pokok pada kurikulum yang berlaku dan jumlah rombongan belajar; dan (2) merekomendasikan tindak lanjut atas dasar hasil penelitian tentang pemetaan guru berdasarkan mata pelajaran pada jenjang sekolah menengah pertama di kota Bengkulu. Secara umum penelitian ini menyimpulkan bahwa pada SMP di kota Bengkulu pada umumnya terdapat kelebihan guru, terutama untuk mata pelajaran IPS, Bahasa Indonesia, PPKN, IPA, Matematika, dan Pendidikan Agama Islam. Kelebihan guru tersebut antara lain disebabkan oleh adanya perubahan muatan kurikulum yang semula untuk IPS dialokasikan 4 jam pelajaran menjadi 2 Jam pelajaran. Selain itu, juga disebabkan oleh adanya guru pindahan yang menyatakan kesediaan untuk mengajar bidang studi IPS walaupun latar belakang pendidikannya tidak relevan dengan kebutuhan sekolah setempat. Kelebihan guru pada mata pelajaran Bahasa Indonesia, disebabkan oleh tersedianya alumni dari berbagai lembaga pendidik tenaga kependidikan yang ada pada beberapa perguruan tinggi di Bengkulu. Kasus serupa terjadi pada mata pelajaran IPA PPKN, Pendidikan Matematika, dan Pendidikan Agama Islam. Kelebihan guru harus segera diatasi dengan jalan memutasikan guru ke sekolah-sekolah yang kekurangan guru sesuai dengan bidang-bidang yang terlebih. Hindari pengangkatan guru baru dan mutasi untuk bidang-bidang yang lebih, gunakan dan kembangkan keahlian minor untuk menjadi bidang keahlian major melalui berbagai strategi pengembangan kompetensi guru. Kekurangan guru tertentu dapat diatasi dengan jalan memberikan penguatan bidang-bidang khusus kepada guru yang lebih. Adakan percepatan pensiun bagi mereka yang tidak ada relevansinya dengan latar belakang pendidikan ataupun mutasi ke bidang lain yang membutuhkan bidang keahliannya, dengan menempuh pendidikan dan pelatihan khusus untuk penyesuaian dengan bidang tugas barunya.

Kata Kunci :

(1) Pemetaan Guru, (2) Kualifikasi Pendidikan, (3) Bidang Pengajaran

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Identitas Penelitian	ii
Halaman Pengesahan	iii
Abstrak	iv
Daftar Isi	v
Bab I Pendahuluan	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Peneliian	2
D. Manfaat Penelitian	3
E. Ruang Lingkup Penelitian	3
F. Definisi Konsep	4
Ban II Kajian Pustaka	
A. Deskripsi Teoritik	5
B. Hasil Penelitian yang Relevan	11
C. Paradigma Penelitian	19
D. Hipotesis Penelitian	19
Bab III Metode Penelitian	
A. Rancangan Penelitian	20
B. Subjek Penelitian	22
C. Prosedur Penelitian	23
D. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	24
E. Teknik Analisis Data	25
F. Pertanggungjawaban Peneliti	26
Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	
A. Hasil Penelitian	27
B. Pembahasan Hasil Penelitian	43
Bab V Kesimpulan dan Saran	
A. Kesimpulan	46
B. Saran	47
Kepustakaan	48

PEMETAAN KEBUTUHAN GURU SMP DI KOTA BENGKULU

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perhatian pemerintah terhadap pendidikan terus meningkat, antara lain tampak dari meningkatnya anggaran pendidikan secara berkelanjutan, khususnya peningkatan yang amat nyata yang terjadi pada tahun 2009. Peningkatan perhatian dalam bentuk anggaran pendidikan dengan maksud untuk mengatasi permasalahan pendidikan yang selama ini belum terpecahkan. Selain itu, peningkatan perhatian dan anggaran pendidikan dimaksudkan untuk peningkatan pelayanan pendidikan, terutama peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya bagi penyelenggaraan pendidikan, peningkatan mutu proses dan luaran pendidikan, sehingga visi *Insan Indonesia Cerdas dan Kompetitif* dapat terwujud.

Berbagai program kegiatan dalam kerangka peningkatan mutu manajemen pendidikan, peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya, peningkatan mutu proses dan luaran pendidikan dilakukan melalui berbagai cara pada berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Identifikasi secara akurat jenis program dan kegiatan untuk isu perluasan akses, peningkatan mutu dan relevansi. Pengelolaan pendidikan hanya mungkin dapat diwujudkan secara cermat apabila tersedia sumberdaya manusia yang memadai dengan basis data yang akurat tentang permasalahan dan potensi pendidik dan tenaga kependidikan pada berbagai jenis dan jenjang pendidikan dalam suatu wilayah. Dengan kata lain, identifikasi potensi dan masalah pendidik dan tenaga kependidikan – khususnya guru, merupakan keniscayaan. Dengan pemetaan guru berdasarkan kebutuhan, kualifikasi pendidikan, dan kompetensi guru secara cermat dan akurat. Melalui pemetaan potensi dan masalah pendidik dapat diketahui karakteristik objektif guru pada suatu jenis dan jenjang pendidikan tertentu dalam waktu tertentu, sehingga dapat ditetapkan jenis kebutuhan dan perlakuan yang tepat agar suatu jenis dan jenjang pendidikan tertentu dapat maju dan berkembang secara lebih proporsional.

Program Magister Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Bengkulu memandang bahwa isu pemetaan potensi dan masalah pendidik dan tenaga kependidikan di Kota Bengkulu sangat penting dilakukan dan bernilai strategis bagi upaya peningkatan mutu pendidikan di Kota Bengkulu. Kontribusi dan dampak aktivitas pembelajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat khususnya yang dilakukan oleh program MMP Universitas Bengkulu secara optimal dapat diwujudkan dengan adanya basis data pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu, sinergi lintas institusi juga dimungkinkan untuk dioptimalkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi pendidikan dasar dan menengah di Kota Bengkulu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalah penelitian “Bagaimanakah keadaan guru berdasarkan sekolah, rombongan belajar, kualifikasi pendidikan dan kompetensi guru pada jenjang SMP di Kota Bengkulu. Secara khusus masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) bagaimanakah kebutuhan dan penyediaan guru berdasarkan mata pelajaran pokok sesuai dengan kurikulum yang berlaku dan jumlah rombongan belajar yang ada; (2) bagaimanakah gambaran peta guru berdasarkan kualifikasi pendidikan dan mata pelajaran yang diajarkannya; dan (3) bagaimanakah gambaran peta guru mata pelajaran pokok berdasarkan kompetensinya.

C. Tujuan Penelitian

Pemetaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan pada jenjang sekolah menengah pertama di Kota Bengkulu bertujuan untuk mengembangkan basis data tentang kebutuhan akan guru berdasarkan mata pelajaran pokok sesuai dengan kurikulum yang berlaku dan jumlah rombongan belajar yang ada; mengembangkan basis data tentang guru berdasarkan kualifikasi pendidikan dan mata pelajaran pokok yang diajarkannya; serta mengembangkan basis data tentang kompetensi guru mata pelajaran pokok pada jenjang sekolah menengah pertama di Kota Bengkulu.

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan profil guru dan tenaga kependidikan ditinjau dari aspek (a) kualifikasi pendidikan, (b)

pengalaman mengajar, (c) usia dan masa kerja; (d) kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang pengajaran; (e) pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, (f) prestasi yang telah dicapai, (g) karya pengembangan profesi yang pernah dibuat; serta (h) keikutsertaan guru dalam forum ilmiah.

D. Manfaat Penelitian

Pemetaan guru dan tenaga kependidikan pada jenjang sekolah menengah pertama di Kota Bengkulu antara lain bermanfaat untuk mengembangkan basis data tentang guru berdasarkan (a) kualifikasi pendidikan, (b) pengalaman mengajar, (c) usia dan masa kerja, (d) kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang pengajaran, (e) pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, (f) prestasi yang dicapai, (g) karya pengembangan profesi yang pernah dibuat; serta (h) keikutsertaan guru dalam forum ilmiah.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini terkait dengan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan pada jenjang sekolah menengah pertama, di 24 SMP Negeri dan 12 SMP Swasta yang ada di Kota Bengkulu. Peneliti hendak menggambarkan profil guru SMP se Kota Bengkulu dan menganalisisnya berdasarkan (a) kualifikasi pendidikan, (b) pengalaman mengajar, (c) usia dan masa kerja, (d) kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang pengajaran, (e) pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, (f) prestasi yang telah dicapai, (g) karya pengembangan profesi yang pernah dibuat, dan (h) keikutsertaan guru dalam forum ilmiah.

F. Definisi Konsep

Yang dimaksud dengan pemetaan kebutuhan akan guru adalah kebutuhan penyediaan guru berdasarkan kurikulum yang berlaku, jumlah rombongan belajar, jenis mata pelajaran, jumlah jam pada setiap mata pelajaran yang diajarkan di sekolah. Penyediaan kebutuhan akan guru sebagaimana dimaksud terkait dengan berapa banyak guru diperlukan, dalam bidang apa saja telah tersedia guru, apakah

sudah mencukupi kebutuhan, atau masih terdapat kekurangan guru, dan bahkan terdapat kelebihan guru dalam beberapa mata pelajaran tertentu.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teoritik

1. Tinjauan Terhadap Standar Nasional Pendidikan

a. Pengertian dan Ruang Lingkup

Pada pasal 1 ayat (1) PP Nomor 19 Tahun 2005 dinyatakan bahwa standar nasional pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pada pasal 2 ayat (1) ditegaskan lingkup Standar Nasional Pendidikan meliputi: (a) standar isi; (b) standar proses; (c) standar kompetensi lulusan; (d) standar pendidik dan tenaga kependidikan; (e) standar sarana dan prasarana; (f) standar pengelolaan; (g) standar pembiayaan; dan (h) standar penilaian pendidikan. Masing-masing standar dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Standar isi adalah ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.
- 2) Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
- 3) Standar kompetensi lulusan (SKL) adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan.
- 4) Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.
- 5) Standar sarana dan prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi, serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.

- 6) Standar pengelolaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.
- 7) Standar pembiayaan adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun.
- 8) Standar penilaian pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik.

b. Fungsi Standar Nasional Pendidikan

Standar Nasional Pendidikan berfungsi sebagai acuan dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Standar Nasional Pendidikan bertujuan untuk menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat.

2. Sistem Informasi Manajemen dan Pendataan Pendidikan

Pemetaan potensi pendidikan merupakan kajian utama dalam bidang **Manajemen Pendidikan**. Peta potensi pendidikan memiliki makna strategis bagi pengembangan program dan peningkatan mutu pendidikan baik pada level nasional, regional, lokal, maupun institusional. Peta potensi dapat dimaknai sebagai bahan masukan untuk dimanfaatkan seoptimal mungkin, sedangkan masalah-masalah pendidikan jika dicermati secara cepat dan tepat berpeluang untuk mendapatkan solusinya secara cepat dan tepat. Kuncinya terletak pada ketersediaan data dan informasi yang akurat. Jika salah satu persoalan manajemen pendidikan terletak pada belum tersedianya data dan informasi pendidikan yang akurat, dan belum ada sistem dan mekanisme pemerolehan data dan informasi yang sistematis dan berkala maka data pendidikan menjadi sesuatu yang mahal dan kurang dapat dipertanggungjawabkan akurasinya, keadaan ini dapat menyebabkan kesalahan dalam menetapkan kebijakan pembangunan pendidikan. Oleh sebab

itu, perlu dibangun **sistem informasi manajemen (SIM)** pendidikan yang handal dalam rangka menyediakan data dan informasi pendidikan secara cepat dan akurat.

Menurut Scott (1996), sistem terdiri dari unsur masukan (*input*), proses (*processing*), serta keluaran atau (*output*). Menurut Gapsert ada empat ciri-ciri sistem, yaitu sistem beroperasi dalam suatu lingkungan, terdiri atas unsur-unsur, ditandai dengan saling hubungan, dan mempunyai satu fungsi atau tujuan utama (Hanif Al Fatta, 2007; 5). Dalam memaknai sistem informasi ada keterkaitan antara data dan informasi. Data merupakan nilai, keadaan atau sifat yang berdiri sendiri, sementara informasi adalah data yang telah diolah sebagai bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat bagi pengambilan keputusan. Informasi adalah data yang telah diproses, atau data yang memiliki arti.

Secara umum sistem informasi manajemen (SIM) adalah integrasi dari beberapa sub-sistem yang menghasilkan informasi penting (Depdiknas, 2006;3). SIM yang dikembangkan dalam pemetaan potensi pendidikan dasar dan menengah diharapkan dapat menghasilkan informasi penting untuk proses manajemen pendidikan, khususnya pada level pendidikan dasar dan menengah. Pengembangan SIM pendidikan dasar dan menengah merupakan upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pendidikan secara efektif dan efisien. Apabila SIM pendidikan dapat dikelola dengan baik, maka informasi yang dihasilkan akan baik pula, dan dapat digunakan sebagai data dasar bagi penetapan kebijakan pendidikan.

Pemetaan potensi pendidikan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menyajikan data dan informasi pendidikan, yang berisi berbagai hal dalam sistem pendidikan yang memungkinkan untuk dikembangkan potensinya dan dipecahkan permasalahannya. Dengan kata lain, pemetaan potensi dan masalah pendidikan intinya sama dengan pengelolaan "sistem informasi manajemen pendidikan". Ada 4 (empat) jenis data yang diperlukan dalam rangka perluasan kesempatan belajar dan peningkatan mutu pendidikan dasar dan menengah, yaitu data tentang (1) kebijakan dan strategi pendidikan, (2) data tentang pembinaan pendidikan, (3) data hasil pelaksanaan program

pendidikan, serta (4) data hasil monitoring, evaluasi, dan laporan kemajuan pendidikan (Depdiknas, 2006; 3-5).

- a. **Data kebijakan dan strategi pendidikan**, meliputi: (a) pencapaian pelaksanaan pendidikan seperti (APK/APM), (b) proyeksi pendidikan.
- b. **Data pembinaan pendidikan**, meliputi: (a) identitas sekolah, (b) jumlah siswa menurut kelompok usia dan jenis kelamin, (c) jumlah rombongan belajar dan siswa menurut tingkat dan jenis kelamin, (d) jumlah guru menurut mata pelajaran yang diajarkan untuk SLTP, (e) jumlah guru menurut jenjang pendidikan tertinggi, (f) jumlah siswa baru, mengulang kelas, putus sekolah, peserta UAN dan kelulusan.
- c. **Data hasil pelaksanaan program pendidikan**, antara lain meliputi perluasan akses dan peningkatan mutu pendidikan. Program perluasan akses meliputi: (a) pembangunan USB, (b) sekolah penerima subsidi RKB, (c) SMP terbuka, (d) sekolah penerima BOS/Beasiswa/BKM, (e) penerima program retrieval. Sedangkan data yang berupa indikator mutu pendidikan antara lain: (f) guru yang telah mengikuti program pelatihan peningkatan kompetensi.
- d. **Data hasil monev dan laporan kemajuan pendidikan**, antara lain dapat berupa laporan bulanan, laporan tiga bulanan, laporan semester, dan laporan tahunan. Selain itu, dapat pula berupa data hasil evaluasi penilaian kinerja sekolah yang didasarkan atas penilaian terhadap ketercapaian 8 (delapan) standar nasional pendidikan.

Data tersebut dapat diperoleh melalui pengisian kuesioner, survai pendidikan, atau melalui suatu mekanisme laporan kemajuan persekolahan yang dihimpun secara berjenjang, berkala, dan berkelanjutan. Secara umum data dan informasi pendidikan akan terus berubah sejalan dengan efektifitas program dan kinerja unit-unitnya. Semakin banyak investasi dilakukan, semakin bervariasi program dilaksanakan, maka akan semakin baik pula prestasi yang dihasilkan.

3. Profil Sekolah, Profil Pendidikan, serta Pemetaan Guru SMP

Profil sekolah adalah gambaran umum dan detail tentang keadaan suatu satuan pendidikan atau sekolah (Manap, 2008). Profil sekolah berisi identitas sekolah, visi, misi, tujuan, dan program sekolah, serta data dan informasi berkaitan dengan input, kinerja, dan prestasi suatu sekolah. Keadaan tersebut diuraikan secara sistematis dalam bentuk narasi, tabulasi, grafis, disertai data penjelasan, dan uraian-uraian yang berkaitan dengannya. Profil sekolah disajikan dalam bentuk buku (*hard-copy*) atau dalam bentuk data elektronik (*soft-copy*) yang disajikan secara terstruktur dan sistematis. Dokumen tersebut harus dilengkapi dengan ilustrasi, tabel, grafik, dan gambar-gambar yang dapat menjelaskan kondisi sekolah sehingga mudah dibaca dan dipahami oleh setiap pihak yang berkepentingan.

Profil pendidikan adalah gambaran umum tentang keadaan pendidikan di suatu wilayah tertentu, yang berisi rekapitulasi dari keseluruhan data dan informasi tentang satuan-satuan pendidikan atau sekolah di suatu wilayah. Data awalnya adalah kumpulan dari seluruh profil sekolah yang ada di wilayah tersebut. Profil pendidikan suatu wilayah juga dapat dimaknai sebagai salah satu bentuk laporan kinerja pemerintah daerah dalam bidang pendidikan, yang dibuat oleh Dinas Diknas Provinsi ataupun Dinas Diknas Kabupaten/Kota. Banyak pihak yang dapat mengambil manfaat atas keberadaan profil pendidikan yang disajikan, baik dari sisi pemerintahan, lembaga-lembaga sosial, maupun satuan-satuan pendidikan dan jajarannya. Setiap satuan pendidikan dan setiap wilayah secara berkelanjutan akan terus berusaha untuk meningkatkan profil dan kinerja masing-masing. Setiap daerah dan setiap satuan pendidikan akan berpacu untuk mencapai hasil-hasil yang lebih baik, sehingga menjadi yang terbaik di wilayahnya.

Petametaan pendidikan dasar dan menengah dapat juga diwujudkan dalam bentuk peta kondisi dan kemajuan yang dicapai di bidang pendidikan, dapat juga dimaknai sebagai laporan kinerja pendidikan, gabungan keseluruhan laporan kinerja sekolah atau satuan pendidikan di wilayah tertentu yang dibuat secara melembaga. Sedangkan dalam dokumen rencana dan program kerja, profil pendidikan merupakan suplemen yang dijadikan dasar analisis bagi perencanaan pengembangan pendidikan, serta peningkatan mutu

pendidikan yang tidak terlepas dari situasi dan kondisi perkembangan pendidikan dalam kurun waktu tertentu.

4. Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pasal 28 Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 menyatakan bahwa seorang pendidik harus: (1) memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional; (2) kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku; (3) kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: (a) kompetensi pedagogik; (b) kompetensi kepribadian; (c) kompetensi profesional; dan (d) kompetensi sosial. Tenaga kependidikan pada satuan pendidikan sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah, tenaga administrasi sekolah, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium dan tenaga kebersihan sekolah.

Disamping kualifikasi pendidikan dan kompetensinya, kesesuaian pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, level dan lamanya pendidikan dan pelatihan, lama pengalaman mengajar, kesesuaian bidang pengajaran dengan latar belakang pendidikan guru, banyaknya seminar-seminar yang pernah diikuti oleh guru, serta pengalaman dalam memimbing siswa, dan pengalaman dalam berorganisasi dapat mempengaruhi tingkat kompetensi guru sebagai tenaga pengajar. Oleh sebab itu, dalam pemetaan pendidikan diperlukan pula data berkaitan dengan hal-hal tersebut dalam bentuk portopolio guru yang dapat menggambarkan tingkat kualifikasi dan kompetensinya.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

1. Analisis dan Proyeksi Kebutuhan dan Penyediaan Tenaga pendidik dan Tenaga Kependidikan

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 akan tenaga guru untuk memberikan pelayanan pendidikan ini harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menjamin bahwa pelayanan yang dituntut itu sesuai dengan harapan pemakai. Persyaratan ini begitu penting karena penyelenggara pendidikan menuntut keahlian profesional yang tidak setiap orang dapat memenuhi persyaratan tersebut.

Penyediaan tenaga guru (*teacher supply*) adalah upaya profesional lembaga pendidikan guru untuk memenuhi tuntutan akan tenaga guru dari lembaga pemakai jasa guru. Untuk dapat memenuhi persyaratan tuntutan dari lembaga pemakai, lembaga pendidikan tenaga kependidikan sebagai penyedia harus memperlihatkan persyaratan profesional yang diminta oleh pemakai. Karena itu upaya pemenuhan inipun perlu dilaksanakan secara profesional pula hingga produk yang dihasilkan dapat memenuhi tuntutan lapangan.

Berdasarkan batasan konsep *demand* dan *supply* seperti diutarakan di atas, terlihat adanya berbagai faktor esensial di dalam konsep *demand* dan *supply* itu. Pada komponen *demand* unsur-unsur penting yang perlu diperhatikan adalah guru untuk bidang apa, untuk jenis dan jenjang pendidikan yang mana, dengan kualifikasi apa, tugas-tugas apa saja yang harus dilaksanakan, dan juga jaminan-jaminan apa yang dapat disediakan sebagai imbalan atas pelayanan yang diberikan oleh guru.

Pada komponen *supply*, unsur-unsur esensial yang perlu mendapat perhatian adalah: guru apa dan dengan kualifikasi tingkat mana yang perlu disiapkan, apakah guru cukup tersedia, program apa yang dapat memenuhi persyaratan kualitatif guru yang diperlukan, berapa jumlah guru yang perlu disiapkan, sikap profesional guru yang bagaimana yang perlu dibina untuk calon guru tersebut. Uraian di atas menunjukkan bahwa hukum *demand* dan *supply* dalam bidang ekonomi tampaknya juga berlaku untuk *demand* dan *supply* tenaga guru.

Keterkaitan antara *demand* dan *supply* disajikan secara komprehensif pada diagram di bawah ini.

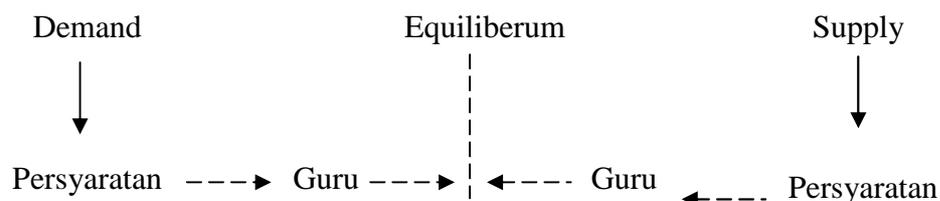


Diagram Keterkaitan antara Demand dan Supply Guru

Demand dan *supply* yang sempurna adalah apabila *supply* memenuhi keseluruhan persyaratan *demand* baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Keseimbangan yang seperti ini dalam hukum *demand* dan *supply* disebut “*perfect equiliberum*” (Gaffar, 1980). Keadaan *perfect equiliberum* ini amat sulit dicapai karena terdapat berbagai faktor yang sulit dikendalikan baik pada sisi *demand* maupun pada sisi *supply*.

Analisis *demand* dan *supply* yang lebih mendalam amat penting bagi perencanaan karena dengan mengkaji lebih terperinci terhadap kedua komponen ini dapat mengungkap berbagai faktor dinamis yang berpengaruh terhadap *demand* dan *supply*. *Demand* dan *supply* adalah dinamis karena faktor-faktor internal dan eksternal yang secara dominan mempengaruhinya terus berubah dan berkembang.

Faktor-faktor yang terus menerus mempengaruhi *demand* adalah kurikulum yang diberlakukan di sekolah sebagai pemakai guru. Kurikulum sekolah memang harus dinamis dan karenanya terus tumbuh mempengaruhi kompetensi guru yang diperlukan. Pertumbuhan *enrollment* juga berpengaruh terhadap aspek kuantitatif demand, demikian pula beban mengajar, dan beban studi siswa. Standar mutu pendidikan di sekolah juga selalu hidup dan berkembang. Karakteristik proses pendidikan pada tingkat sekolah inilah yang menyebabkan terjadinya dinamika dalam demand karena guru itu sendiri harus selalu mampu merespon terhadap segala tuntutan yang berkembang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *supply* berubah dan berkembang terus. Program pendidikan guru terus berkembang yang tidak selalu merujuk pada karakteristik *demand* di sekolah, tapi merujuk kepada pertumbuhan masyarakat luas, karena guru itu merupakan konsep yang terbuka. Kurikulum

pendidikan guru juga terus berkembang mengikuti irama perkembangan ilmu dan teknologi.

Nilai ekonomi lulusan pendidikan guru pada pasaran kerja yang relatif rendah bila dibandingkan dengan profesi lain, mengurangi jumlah calon guru. Minat, bakat, dan perhatian setiap calon guru yang memasuki pendidikan guru juga bervariasi, dengan demikian distribusi *enrolment* pada lembaga pendidikan guru sulit dikendalikan dan disesuaikan dengan *trend* kebutuhan lembaga pemakai. Karena itu dapat dimengerti bilamana guru untuk bidang studi tertentu berlebih sedang untuk bidang lainnya amat sulit diperoleh. Kemampuan individual calon guru tidak sama, karena itu kualitas lulusan juga tidak merata. Seluruh gambaran ini memberikan uraian bahwa *discrepancy* antara *demand* dan *supply* sulit dihindari.

a. Menghitung Kebutuhan Guru

Menghitung kebutuhan guru pada suatu lembaga atau satuan pendidikan memerlukan data dasar yang mencakup:

- 1) *Enrolment* sekolah,
- 2) Jumlah jam perminggu yang diterima murid seluruh mata pelajaran atau mata pelajaran tertentu,
- 3) Beban mengajar penuh guru perminggu,
- 4) Besar kelas atau jumlah siswa perkelas yang dianggap efektif untuk menerima suatu mata pelajaran,
- 5) Jumlah guru yang ada,
- 6) Jumlah guru yang akan promosi, pensiun atau berhenti atau karena sesuatu hal akan meninggalkan jabatan keguruan, serta
- 7) Jenis sekolah dan jenjang sekolah yang memerlukan guru.

Menghitung kebutuhan total guru untuk suatu jenis sekolah atau tingkat sekolah tertentu tidaklah sulit asalkan data dasar yang diperlukan di atas tersedia. Formula umum menghitung kebutuhan guru adalah:

$$\frac{\text{Enrolment} \times \text{Beban Studi Siswa perminggu}}{\text{Besar Kelas} \times \text{Beban Mengajar Guru perminggu}}$$

Formula di atas dapat ditulis dengan notasi seperti berikut:

$$\text{KGT} = \frac{\text{E} \times \text{BSM}}{\text{BK} \times \text{BMG}}$$

Formula di atas dapat dipergunakan untuk menghitung jumlah kebutuhan guru secara umum atau untuk tiap bidang studi. Contoh:

Enrolment Sekolah Harapan 1000 orang; Beban studi murid untuk seluruh mata pelajaran 40 jam perminggu (menurut kurikulum yang diberlakukan); Besar kelas rata-rata 40 orang; dan Beban mengajar guru perminggu 24 jam menurut kebijakan yang berlaku. Jumlah guru yang dibutuhkan untuk melayani 1000 orang murid tersebut adalah:

$$\frac{1000 \times 40}{40 \times 24} = \frac{40.000}{960} = 41,6 \text{ guru (42 orang guru).}$$

Kebutuhan guru untuk suatu bidang studi tertentu dapat dihitung dengan contoh berikut.

Bidang studi matematika dengan jumlah 6 jam perminggu. Maka bila enrollment 1000, besar kelas 40, dan beban mengajar guru 24 perminggu, maka jumlah guru matematika yang diperlukan untuk melayani enrolment tersebut adalah:

$$\frac{1000 \times 6}{40 \times 24} = \frac{6.000}{960} = 6,25 \text{ guru}$$

b. Menghitung Kekurangan Guru

Perhitungan kebutuhan guru dengan menggunakan formula sederhana telah diuraikan terdahulu menunjukkan adanya kemungkinan untuk merubah variabel tertentu bilamana *resources* untuk pengadaan guru tidak mungkin disediakan.

Dalam keadaan terbatas *resources* ini umpamanya besar kelas tidak 40 dan tidak diperbesar menjadi 50, dengan demikian jumlah guru yang diperlukan sudah dapat ditekan tanpa berpengaruh terhadap kualitas pendidikan.

Beban mengajar guru yang sedianya ditentukan 24 jam perminggu, tapi karena keterbatasan *resources* beban mengajar dapat ditambah dan karenanya jumlah guru dapat ditekan. Pilihan seperti ini dapat saja diambil oleh planners

bilamana *resources* dalam keadaan yang amat terbatas. Pilihan inipun dapat pula dipertimbangkan pada waktu menghitung kekurangan guru.

Menghitung kekurangan guru atau *teacher shortage* adalah langkah lanjutan dari menghitung kebutuhan total guru. Langkahnya adalah:

- a. Ambil data tentang jumlah guru yang ada berdasarkan klasifikasi jenis kelamin, lama bertugas sebagai guru, usia, kualifikasi atau ijazah tertinggi yang diperoleh, beban mengajar dan bidang spesialisasi. Semua data tersebut penting untuk menentukan kekurangan guru dalam arti *full time*, dan *fully qualified*.
- b. Identifikasi jumlah guru yang akan pensiun pada tahun tertentu dalam periode perencanaan yang telah ditentukan.
- c. Identifikasi jumlah guru yang karena sesuatu hal akan meninggalkan tempat bertugas sekarang (karena dipindahkan, diberikan kesempatan untuk studi dan seterusnya).
- d. Identifikasi apakah ada guru yang belum *fully qualified*.
- e. Identifikasi jumlah guru yang beban mengajarnya tidak penuh seperti guru *part time* atau honorer.
- f. Kembangkan standar atau rambu-rambu untuk menentukan kekurangan guru, yang mencakup: besar kelas tetap berdasarkan kebijakan yang berlaku saat itu; beban mengajar guru; besar kelas; jumlah beban studi murid akan dikurangi; apakah guru yang kualifikasinya belum memenuhi standar akan diberikan kesempatan untuk meneruskan studi.

Berdasarkan langkah-langkah di atas perlu disusun sistem komputasi dengan menggunakan formula kekurangan guru sebagai berikut:

$$\text{Kekurangan Guru} = \text{Kebutuhan Guru Total} - (\text{Guru yang ada} - \text{Guru yang akan pensiun/yang akan keluar/meneruskan pelajaran})$$

Dengan notasi formula dapat ditulis sebagai berikut:

$$KG = KGT - (GA - GP/GK/GS)$$

- KG = kekurangan guru
 KGT = kebutuhan guru total
 GA = guru yang ada
 GP = guru yang akan pensiun
 GK = guru yang karena sesuatu alasan akan keluar
 GS = guru yang karena belum fully qualified akan meneruskan studi

Contoh:

Enrollment suatu sekolah 1000, dan bila beban studi murid 40 jam perminggu, besar kelas 40, dan beban mengajar setiap guru 24 jam perminggu, maka dengan formula seperti telah diuraikan terdahulu kebutuhan guru total adalah 41, 6 guru *full time* dan *fully qualified*. Guru yang ada 30 orang, yang akan pensiun 3 orang, yang akan pindah atau keluar 2 orang dan yang diberikan izin untuk meneruskan studi 3 orang. Jadi kekurangan guru menjadi:

$$41,6 - (30-3-2-3) = 19,6 \text{ guru } \textit{full time, fully qualified}.$$

Bila guru yang ada dikurangi dengan berbagai kelompok guru yang karena macam-macam alasan tidak dapat bertugas lagi pada sekolah atau sistem itu lebih besar dari kebutuhan total guru, maka terjadilah kelebihan guru. Bila ini terjadi, maka artinya tidak ada *demand* terhadap guru.

c. Proyeksi Kebutuhan Guru

Proyeksi kebutuhan guru untuk tiap tahun selama periode perencanaan tertentu harus seiring dengan proyeksi enrollment, disertai dengan asumsi-asumsi tentang beban studi murid, beban mengajar guru, besar kelas, dan estimasi jumlah guru yang akan pensiun, pindah, keluar atau meneruskan studi pada tahun-tahun dalam periode perencanaan yang telah ditentukan itu. Formula yang digunakan masih tetap formula yang dipergunakan dalam menghitung kebutuhan dan kekurangan guru seperti telah diuraikan dengan cukup terperinci pada bagian terdahulu. Proyeksi ini didasarkan atas trend dan data dasar guru beberapa tahun sebelumnya.

d. Penyediaan Guru (*Teacher Supply*)

Perhitungan supply guru berorientasi pada pemenuhan demand guru yang harus dipenuhi secara optimal. Lembaga yang diberi tugas untuk mempersiapkan tenaga guru di Indonesia adalah Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK). Langkah pertama yang perlu dilakukan adalah mengkaji atau mengadakan evaluasi terhadap *institusional capability* lembaga pendidikan yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk mempersiapkan tenaga guru. Hasil evaluasi itu dapat dipergunakan sebagai dasar untuk mengukur sejauh mana LPTK mempunyai kemampuan untuk memenuhi tenaga guru pada periode perencanaan. Evaluasi perlu dipusatkan pada hal-hal berikut:

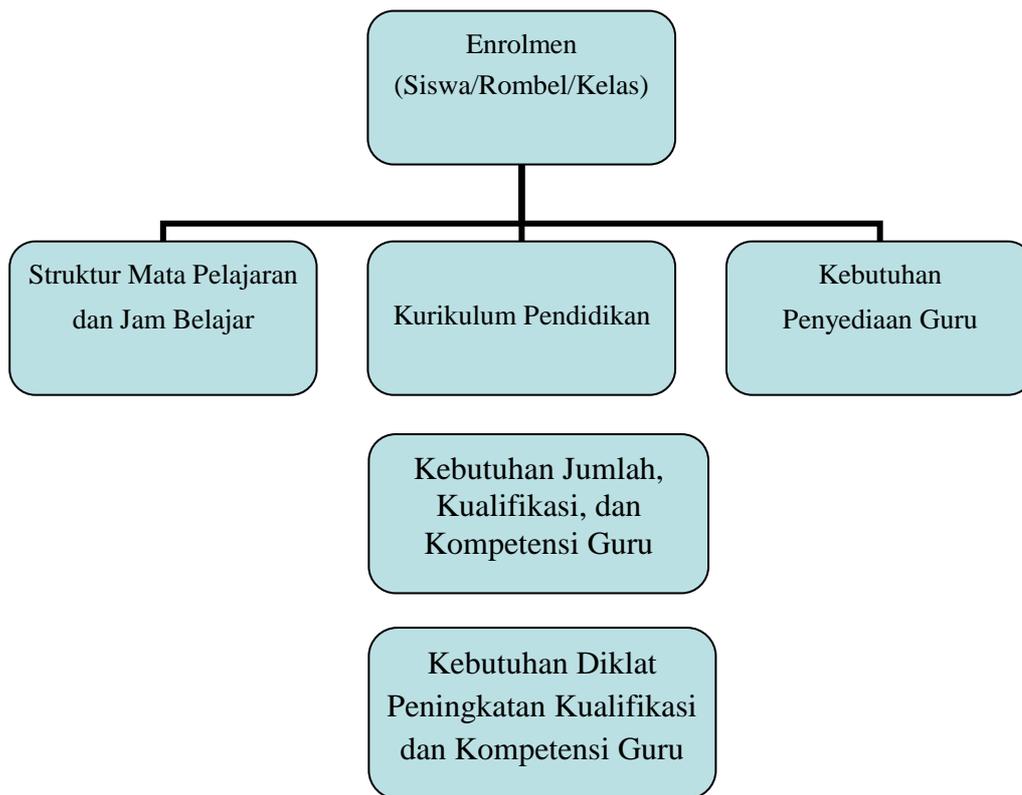
- a. Calon guru dan *enrolment* mahasiswa calon guru pada lembaga pendidikan tenaga kependidikan;
- b. Lulusan tiap tahun selama enam tahun terakhir untuk melihat kecenderungan produksi LPTK;
- c. Jenis dan jenjang program yang tersedia;
- d. Kemampuan produksi tiap program yang ada;
- e. *Resources* yang tersedia untuk pengembangan pada tahun-tahun berikutnya.

Analisis kuantitatif enrolmen LPTK tidak berbeda dengan analisis enrolmen pada sekolah-sekolah umum yaitu dengan menggunakan *enrolment flow model* atau dengan menggunakan *cohort survival model Chesswas*, atau dengan menggunakan komputer *enrolment flow model Davis*.

Hasil evaluasi dan analisis institusional kemampuan LPTK adalah dasar untuk menentukan pengembangan lembaga tersebut dalam memenuhi kebutuhan tenaga guru pada sekolah-sekolah pemakai jasa guru. Perhitungan kenaikan rata-rata pertahun, pengulang per tahun dan *dropout* pertahun, dapat dijadikan dasar proyeksi penyediaan guru pada beberapa tahun mendatang. Karena lulusan LPTK dikaitkan dengan kebutuhan guru di lapangan, maka proyeksi *supply* guru menggunakan *target setting approach*, yaitu dimulai dari beberapa jumlah lulusan yang diperlukan untuk memenuhi keperluan guru di lapangan. Jumlah kebutuhan guru harus sama dengan jumlah lulusan yang akan menjalani profesi guru dengan memperhitungkan jumlah lulusan yang

tidak terjun ke profesi guru. Perbandingan antara *trend* lulusan LPTK pada enam tahun terakhir dan *trend* kebutuhan guru pada kurun waktu yang sama dapat memberikan gambaran untuk menentukan langkah selanjutnya.

C. Paradigma Penelitian



D. Hipotesis Penelitian

1. Terdapat kesesuaian antara penyediaan jumlah dan kualifikasi pendidikan guru dengan kebutuhan jumlah dan kualifikasi pendidikan guru.
2. Terdapat kesesuaian antara latar belakang pendidikan guru dengan bidang studi yang diajarkannya.
3. Terdapat variasi yang berpola tentang lama pengalaman mengajar guru, usia dan masa kerja guru.
4. Terdapat kesesuaian antara Diklat yang pernah diikuti guru dengan kebutuhan pengembangan profesionalnya,
5. Terdapat variasi yang berpola tentang prestasi guru dilihat dari berbagai aktivitas pendukungnya.
6. Terdapat variasi yang signifikan tentang keikutsertaan guru dalam forum ilmiah pendidik dan tenaga kependidikan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Pemetaan pendidik dan tenaga kependidikan ditujukan untuk menggambarkan kebutuhan guru berdasarkan sekolah, rombongan belajar, kualifikasi pendidikan guru dan mata pelajaran pokok yang diajarkannya, serta menggambarkan kondisi kompetensi guru di suatu wilayah. Peta keadaan guru dianalisis dengan menggunakan teknik analisis SWOT, dimana peneliti berupaya untuk mendeskripsikan potensi, keunggulan, kelemahan, peluang dan tantangan tentang kondisi guru di suatu wilayah. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat direkomendasikan kegiatan dan fasilitasi yang perlu dikembangkan dan dibina lebih lanjut serta dicarikan solusinya agar dapat berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

1. Sasaran Analisis Posisi Sistem Pendidikan

Abin (1996) mengemukakan bahwa analisis posisi sistem pendidikan pada dasarnya ditujukan untuk: (1) memperoleh gambaran yang jelas dan obyektif tentang posisi sistem pendidikan; (2) memperoleh pemahaman tentang faktor yang menyebabkan tercapainya posisi sistem ditinjau dari aspek kekuatan dan kelemahan internal sistem pendidikan, serta peluang dan tantangan eksternalnya; (3) mengidentifikasi alternatif untuk mempertahankan posisi sistem, memperbaiki, mengubah, mengembangkan, atau menggabungkannya (merger dengan sistem lain); serta (4) merumuskan alternatif tindak lanjut lainnya, yang direkomendasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Pada awalnya kajian penelitian ini meliputi 24 SMP Negeri dan 9 SMP Swasta yang ada di Kota Bengkulu. Semua sekolah telah diberi instrumen profil sekolah. Sampai batas waktu yang telah disepakati 14 sekolah tidak mengembalikan/mengumpulkan instrumen tersebut, 3 sekolah mengembalikan dalam bentuk CD tetapi dalam keadaan tidak dapat dibaca datanya, dan 11 sekolah lainnya mengisi instrumen dengan baik. Setelah disortir satu diantaranya kurang tepat apabila dianalisis bersamaan dengan data lainnya, karena berbeda karakteristik sekolahnya, yaitu data SMP Luar Biasa yang karakteristiknya berbeda dari karakteristik sekolah umum. Oleh sebab itu, data yang dapat diolah berasal dari 10 sekolah, yaitu yang berasal dari (1) SMPN 8; (2) SMPN 9; (3) SMPN 10;

(4) SMPN 12; (5) SMPN 15; (6) SMPN 16; (7) SMPN 17; (8) SMPN 18; (9) SMPN 19; dan (10) SMP Islam Terpadu. Dari sepuluh SMP tersebut diperoleh data sebagai berikut.

2. Metode dan Instrumen Analisis Posisi Sistem Pendidikan

Langkah-langkah analisis posisi sistem pendidikan secara umum serupa dengan langkah atau tahapan kegiatan penelitian dan/atau evaluasi, antara lain meliputi: (1) pengumpulan data; (2) pengorganisasian data; (3) penafsiran dan analisis data; serta (4) penyimpulan dan rekomendasi tindak lanjut. Analisis posisi sistem pendidikan tidak dimulai dengan perumusan masalah ataupun hipotesis, melainkan cukup mulai dengan membuat desain, rincian jenis, serta kualifikasi data dan informasi yang diperlukan. Permasalahan justru akan terungkap setelah analisis SWOT dilakukan terhadap data dan informasi yang ada, yang akan diikuti oleh langkah-langkah perencanaan strategis selanjutnya.

Demikian halnya dengan metode, teknik dan instrumen yang digunakan pada dasarnya serupa dengan evaluasi. Akan tetapi, dalam prosesnya tidak selalu harus dimulai dengan mencari dan mengumpulkan data dan informasi yang baru. Pada prinsipnya, analisis posisi sistem pendidikan dapat menggunakan data dan informasi dari berbagai sumber yang tersedia, antara lain: (1) data dan informasi yang telah ada dalam organisasi; (2) data dan informasi berupa laporan dan hasil pemantauan/pengukuran yang terdokumentasikan pada dokumen organisasi; (3) kesan-kesan dari unit/sistem lain, melalui validasi sejawat; (4) Hasil evaluasi diri yang telah dilakukan secara berkala dan jujur; serta (5) data dan informasi dari sumber-sumber lain yang relevan seperti BPS, pusat penelitian, pusat informatika, dsb. (Abin, 1996).

Data dasar dan informasi yang telah terhimpun seyogyanya dicatat dan diorganisasikan dalam disket yang telah diprogramkan sesuai dengan tujuan analisis posisi. Informasi statistik yang diperlukan untuk mendukung indikator kriteria keberhasilan kinerja dapat dijabarkan dari data dasar tersebut, antara lain berupa: (1) angka partisipasi kasar, angka partisipasi murni dan sejenisnya yang dapat dijadikan sebagai indikator pemerataan pendidikan; (2) tingkat pengangguran angkatan kerja, proporsi pengangguran, dan sebagainya sebagai

indikator relevansi; (3) angka efisiensi edukasi berdasarkan data kenaikan kelas, kelulusan, mengulang kelas, putus sekolah, sebagai indikator efisiensi; (4) angka kelulusan, melanjutkan sekolah (*transition rates*), nilai evaluasi belajar, dsb., sebagai indikator kualitas.

Dapat juga dikembangkan berbagai parameter indikator kelaikan perangkat komponen sistemnya, seperti: rasio peserta didik dengan guru, ruang belajar, laboratorium, perpustakaan, dll. Semua itu, pada akhirnya dapat diorganisasikan dan diinterpretasikan lebih lanjut berdasarkan indikator kriteria penilaian **kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman**, antara lain berupa: (1) kekuatan adalah keberhasilan atau kecenderungan yang mendekati kriteria yang diharapkan; atau keuntungan yang positif dan dirasakan oleh "*stakeholders*"; (2) kelemahan adalah hambatan yang dapat menghalangi pencapaian prestasi; (3) peluang adalah bakal keuntungan atau dapat menunjang pencapaian prestasi atau kinerja yang diharapkan, bila mampu memanfaatkan atau memberdayakannya; (4) ancaman atau situasi dan kondisi masalah yang diantisipasi akan menimbulkan hambatan (Abin, 1996).

B. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini terdiri dari guru dan tenaga kependidikan yang ada di 24 SMP Negeri dan 9 SMP Swasta yang ada di wilayah Kota Bengkulu. Setiap sekolah mempunyai kesempatan yang sama untuk mejadi sampel dalam penelitian, dengan cara menyerahkan data berupa profil sekolah agar dapat diolah oleh peneliti. Instrumen yang berisi data dan informasi yang tidak rasional, jika dibandingkan dengan data pembandingnya digolongkan ke dalam klasifikasi instrumen yang tidak lengkap, dan akan dikeluarkan dari perhitungan, datanya akan diperhitungkan kembali setelah direvisi pada *updating* data periode berikutnya. Penelitian ini secara khusus mengkaji instrumen berkaitan dengan pendidik dan tenaga kependidikan.

C. Prosedur Penelitian

Luaran fokus kajian penelitian ini berkaitan dengan kualifikasi,

kompetensi, serta kinerja guru dan tenaga kependidikan. Datanya dapat di kelompokkan menjadi: (1) kualifikasi pendidikan, (2) pengalaman mengajar, (3) usia dan masa kerja; (4) kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang pengajaran; (5) diklat yang pernah diikuti, (6) tugas tambahan yang dijalani, (7) prestasi kerja yang dicapai, (8) karya pengembangan profesi yang pernah dibuat; (9) keikutsertaan dalam forum ilmiah; (10) keterlibatan dalam pengurusan organisasi bidang pendidikan dan sosial, (11) penghargaan yang pernah diraih, serta (12) penilaian profil guru dan tenaga kependidikan berdasarkan kriteria standar nasional pendidikan yang telah ditetapkan oleh Badan Nasional Standar Pendidikan.

Instrumen berupa format profil sekolah didistribusikan dalam bentuk hasil cetakan (*hard-copy*) dan dalam bentuk data elektronik (*soft-copy*) yang dikemas dalam *Compact-Disk*. Setiap sekolah mendapat kedua bentuk format profil sekolah yang dibagikan melalui Kepala Sub Dinas Pendidikan Kota Bengkulu yang juga merangkap sebagai Ketua Tim Manajemen Program BOS Kota Bengkulu. Bersamaan dengan kegiatan sosialisasi dan pelatihan program BOS Tahun 2009 peneliti diberi kesempatan untuk mengisi dan memberikan penjelasan teknis kepada para kepala sekolah untuk pengisian profil sekolah dan menetapkan kesepakatan waktu untuk pengembaliannya, pada setiap pertemuan dianjurkan untuk mengumpulkan instrumen yang telah diisi secara kolektif menurut jenis dan jenjang sekolah, yang dikoordinasikan oleh kepala sub dinas pendidikan dasar Kota Bengkulu.

Instrumen yang terkumpul dipilih dan dipilah berdasarkan kelengkapan isi dan kesesuaian data dengan kondisi dan data-data pendukung lainnya, jika ada kolom atau sel yang kosong tetapi data pendukungnya tersedia, maka pemeriksa instrumen berkesempatan untuk melengkapi data dengan jalan menjumlahkan atau mengurangi data yang ada yang relevan dengan data yang perlu diisi atau disempurnakan.

Setelah profil sekolah dari tiap kecamatan terkumpul dan disortir oleh kordinator kelompok pengumpul data, yang terdiri atas 8 kelompok/kecamatan, semua data yang terkumpul dikemas dalam bentuk data elektronik dengan format excel.

D. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Data diperoleh melalui profil sekolah yang terkumpul, terseleksi, dan dapat dipergunakan. Data dikumpulkan secara berjenjang melalui musyawarah kerja kepala sekolah (MKKS) di tiap kecamatan yang dikumpulkan dan dikordinasikan oleh dinas pendidikan Kota Bengkulu.

Dalam penelitian ini dikaji data tentang pendidik dan hal-hal yang terkait dengan penugasannya sebagai guru, antara lain meliputi:

1. Kepala sekolah dan wakil kepala sekolah
2. Jumlah guru menurut kualifikasi pendidikan, status usia, pengalaman bekerja, dan guru yang sudah bersertifikat
3. Jumlah siswa, jumlah kelas/rombongan belajar, jumlah mata pelajaran dan jumlah jam tiap mata pelajarannya.
4. Diklat/workshop yang pernah diikuti guru
5. Jumlah guru menurut jabatan dan lama pengalaman mengajarnya
6. Jumlah guru menurut jabatan dan kelompok umur
7. Kesesuaian antara tugas mengajar dengan latar belakang pendidikannya
8. Ketersediaan dan kebutuhan guru menurut bidang studi/mata pelajaran
9. Prestasi guru dalam lomba karya
10. Jumlah guru yang memiliki karya pengembangan profesi
11. Tenaga pendukung

E. Teknik Analisis Data

Pemetaan pendidik dan tenaga kependidikan bermakna pendeskripsian keadaan guru dan tenaga kependidikan, khususnya pada level satuan pendidikan tertentu, dalam hal ini pada level sekolah menengah pertama. Pemetaan didasarkan pada kebutuhan dan ketersediaan guru dalam jumlah dan kualifikasi sesuai keperluan. Keperluan jumlah dan kualifikasi guru ditentukan oleh banyaknya murid dan banyaknya rombongan belajar, jumlah dan jenis mata pelajaran beserta jumlah jam belajar untuk setiap mata pelajaran, dan pengaturan beban kerja guru.

Data tentang guru antara lain diklasifikasikan menurut kualifikasi pendidikan, statusnya sebagai guru tetap (PNS/Pegawai Yayasan), guru tidak tetap

(honorar/guru bantu), dan menurut status sertifikasinya, baik laki-laki maupun perempuan. Menurut kualifikasi pendidikannya, guru diklasifikasikan menjadi berpendidikan (S1/S2/S3, /D4, D3/Sarmud, D2, D1, dan SLTA/Sederajat) menurut bidang studi. Dari segi jumlah dan kualifikasi pendidikannya keadaan guru pada satuan pendidikan dapat diklasifikasikan “KELEBIHAN GURU” jika jumlah guru yang ada lebih banyak jika dibandingkan dengan jumlah yang diperlukan; “KEKURANGAN GURU” jika jumlah guru yang ada lebih sedikit dari jumlah guru yang diperlukan. Berdasarkan kualifikasi pendidikannya, guru minimal harus berpendidikan S1/D4 atau lebih, mengajar pada mata pelajaran yang sesuai dengan spesialisasi latar belakang pendidikan. Makin tinggi tingkat pendidikan dan makin relevan bidang yang diajarkannya, maka semakin baik nilai kualifikasi dan kompetensi seorang guru.

Berdasarkan instrumen yang ada, antara lain diminta data tentang pendidikan dan pelatihan atau workshop yang pernah diikuti oleh guru menurut jenjang penyelenggaranya (kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional). Pelatihan yang mungkin diadakan antara lain berupa (1) pelatihan KBK/KTSP, (2) pelatihan tentang metode pembelajaran, (3) pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, (4) pelatihan penelitian tindakan kelas atau penulisan karya ilmiah, (5) diklat sertifikasi profesi guru, (6) diklat calon kepala sekolah, (7) diklat calon pengawas sekolah, (8) KKG/MGMP, dan (9) pelatihan atau penataran lainnya.

Selain jumlah dan kualifikasi pendidikan, dikaji pula data tentang guru dan berbagai indikator penentu kualitasnya, seperti (1) kesiapan mengajar dan pengalaman mengajarnya, (2) berkarya dan berprestasi dalam berbagai kompetisi baik dalam bidang akademik maupun non akademik, (3) pembimbingan terhadap peserta didik dan/atau teman sejawat, (4) keikutsertaan dalam kegiatan ilmiah, (5) keterlibatan dalam kegiatan pendidikan atau kemasyarakatan, dan (6) penghargaan yang relevan.

Data tentang kepala sekolah dan wakil kepala sekolah dapat diklasifikasikan menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Data dari semua sekolah dijumlahkan. Hasilnya berupa jumlah kepala sekolah menurut jenis kelamin, kelompok usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja kepala sekolah. Sedangkan tenaga pendukung meliputi jumlah tenaga pendukung menurut bidangnya, statusnya dan jenis tenaga pendukungnya.

Semua data tentang pendidik dan tenaga kependidikan dianalisa dengan pendekatan persentase, rerata, lebih kecil atau lebih besar, gradasi atau urutan, kesesuaian atau relevansi, serta kriteria-kriteria tertentu.

F. Pertanggungjawaban Peneliti

Penelitian dilaksanakan oleh lembaga pendidikan tenaga kependidikan pada program magister manajemen pendidikan FKIP Universitas Bengkulu. Dukungan dana dan fasilitas dalam penelitian ini diperoleh dari program magister manajemen pendidikan. Penelitian ini terkait dengan materi perkuliahan (1) Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan, serta (2) Perencanaan Pendidikan pada program magister manajemen pendidikan.

Penelitian tentang pemetaan kebutuhan guru berdasarkan rombongan belajar, kualifikasi pendidikan, dan kompetensi guru SMP di Kota Bengkulu dimaksudkan untuk: (1) menata penempatan, pengaturan beban kerja, dan penugasan guru agar tidak terdapat kelebihan atau kekurangan guru menurut jumlahnya; (2) untuk menata penugasan guru agar mendapat tugas sesuai dengan latar belakang pendidikannya; (3) merekomendasikan program peningkatan kualifikasi pendidikan guru; (4) merekomendasikan penyelenggaraan kegiatan yang dapat menunjang peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini mencoba mendeskripsikan peta keadaan dan kebutuhan guru berdasarkan berdasarkan mata pelajaran pokok, jumlah rombongan belajar, kualifikasi pendidikan guru dan mata pelajaran pokok yang diajarkannya. Secara lebih rinci pada bagian ini dikemukakan deskripsi guru ditinjau dari aspek (1) indikator beban mengajar guru, (2) guru yang diangkat dalam jabatan kepala sekolah, (3) kualifikasi pendidikan guru, (4) pengalaman mengajar guru, (5) usia dan masa kerja guru, (6) kesesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang pengajaran, (7) diklat yang pernah diikuti, (8) prestasi yang dicapai, (9) karya pengembangan profesi yang pernah dibuat, serta (10) keikutsertaan guru SMP sampel di Kota Bengkulu.

1. Indikator Beban Mengajar Guru

a. Jumlah Siswa, Rombongan Belajar, dan Guru

Pada tabel 4-1 di bawah ini disajikan data tentang jumlah siswa per sekolah, jumlah rombongan belajar, jumlah siswa perkelas, serta jumlah guru berdasarkan statusnya sebagai guru tetap dan guru tidak tetap pada beberapa sekolah sampel di Kota Bengkulu.

Data pada table 4.1 di bawah ini antara lain menunjukkan bahwa di sekolah sampel terdapat 5,677 siswa, yang terbagi ke dalam 151 rombongan belajar, dan rata-rata siswa rombongan belajar sebanyak 37 orang, diajar oleh 439 orang guru, yang terdiri dari 402 orang guru tetap dan 37 orang guru tidak tetap. Jumlah guru dibandingkan dengan jumlah siswa adalah 13 orang siswa untuk setiap guru (5.677/439).

Tabel 4-1**JUMLAH SISWA, ROMBONGAN BELAJAR, DAN GURU**

No	SEKOLAH	JUMLAH			JUMLAH			
		SISWA	RB	SISWA/RB	GT	GTT	GT+GTT	GR/SISWA
1	SMP N 8	820	21	39.05	54	0	54	15,18
2	SMP N 9	461	12	38.42	44	3	47	9,8
3	SMP N 10	518	13	39.85	35	2	37	14,0
4	SMP N 12	754	19	39.68	39	7	46	16,40
5	SMP N 15	546	15	36.40	40	0	40	13,65
6	SMP N 16	478	13	36.77	30	7	37	12,91
7	SMP N 17	540	13	41.54	43	0	43	12,0
8	SMP N 18	795	20	39.75	55	3	58	13,71
9	SMP N 19	500	14	35.71	33	8	41	12,19
10	SMP IT	265	11	24.09	29	7	36	7.36
	JUMLAH	5.677	151	37.13	402	37	439	12,93

b. Beban Belajar Siswa

Beban belajar siswa dalam suatu satuan pendidikan didasarkan pada struktur kurikulum yang berlaku dan jumlah jam pada masing-masing mata pelajaran dalam kurikulum tersebut. Jumlah jam tatap muka (TM) yang diperlukan sama dengan jumlah hasil perkalian antara banyaknya rombongan belajar dengan jumlah jam pelajaran yang dialokasikan. Berikut ini adalah jumlah jam tatap muka di sekolah sampel menurut kurikulum yang berlaku pada jenjang SMP di Kota Bengkulu.

Tabel 4-2**JUMLAH JAM TATAP MUKA**

**SEBAGAI KEWAJIBAN BELAJAR SISWA DI KELAS DAN
BEBAN MENGAJAR GURU SMP DI KOTA BENGKULU**

No.	Komponen & Mapel	Jml	Jumlah RB di SMP										Jumlah
		JP	08	09	10	12	15	16	17	18	19	IT	JTM
1	Pend. Agama	2	42	24	26	38	30	26	26	40	28	22	302
2	PPKN	2	42	24	26	38	30	26	26	40	28	22	302
3	Bahasa Indonesia	4	84	48	52	76	60	52	52	80	56	44	604
4	Bahasa Inggris	4	84	48	52	76	60	52	52	80	56	44	604
5	Matematika	4	84	48	52	76	60	52	52	80	56	44	604
6	IPA	4	84	48	52	76	60	52	52	80	56	44	604
7	IPS	2	42	24	26	38	30	26	26	40	28	22	302
8	Seni Budaya	2	42	24	26	38	30	26	26	40	28	22	302
9	Penjasorkes	2	42	24	26	38	30	26	26	40	28	22	302
10	Keterampilan TIK	2	42	24	26	38	30	26	26	40	28	22	302
11	Muatan Lokal	2	42	24	26	38	30	26	26	40	28	22	302
12	Pengemb.Diri/BP.	2*	42	24	26	38	30	26	26	40	28	22	302
Jumlah		32	672	384	416	608	482	416	416	416	642	352	4.832

Keterangan:

JP = Jumlah Jam Pelajaran

RB = Jumlah Rombel Per Sekolah Per Mata Pelajaran

JTM = Jumlah Jam Tatap Muka Per Mata Pelajaran.

Pada tabel 4-2 di atas tercatat bahwa jumlah jam tatap muka pada mata pelajaran agama, PPKN, IPS, Seni Budaya, Penjasorkes, TIK dan Pengembangan Diri masing-masing 302 jam pelajaran persekolah/perminggu. Sedangkan pada mata pelajaran Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Matematika, dan IPA masing-masing 604 jam pelajaran perminggu. Hingga jumlah keseluruhan jam pelajaran terdapat 4.832 jam pelajaran.

c. Beban Mengajar Guru

Beban mengajar guru yang utama adalah melaksanakan pembelajaran secara tatap muka pada mata pelajaran yang menjadi tanggungjawabnya. Hal itu

didasarkan pada jumlah jam pelajaran dan jumlah rombongan belajar. Berikut ini adalah perbandingan antara jumlah jam tatap muka yang harus dilaksanakan dalam rangka merealisasikan kurikulum pembelajaran dengan jumlah guru untuk masing-masing mata pelajaran di sekolah sampel.

Tabel 4-3

**JUMLAH JAM TATAP MUKA, KEPERLUAN GURU,
DAN GURU MATA PELAJARAN PADA JENJANG SMP
DI KOTA BENGKULU**

No.	Mata Pelajaran	JUMLAH		GURU			
		JP	JTM	Dibutuhkan	Yang ada	Lebih	Kurang
1	Pend. Agama	2	302	18	33	15	1
2	PPKN	2	302	18	36	18	1
3	Bahasa Indonesia	4	604	36	55	19	1
4	Bahasa Inggris	4	604	36	36	0	5
5	Matematika	4	604	36	51	15	2
6	IPA	4	604	36	54	18	5
7	IPS	2	302	18	52	34	0
8	Seni Budaya	2	302	18	18	0	11
9	Penjasorkes	2	302	18	18	0	11
10	Keterampilan TIK	2	302	18	18	0	0
11	Muatan Lokal	2	302	18	18	0	0
12	Pengemb. Diri	2	302	18	14	4	0
Jumlah		32	4.832	288	403	108	27

Berdasarkan data pada table 4-3 di atas diketahui bahwa setiap rombongan belajar menempuh 12 mata pelajaran, dengan jumlah jam sebanyak 32 jam per-minggu, 4 mata pelajaran berbobot 4 satuan kredit semester, 8 mata pelajaran lainnya masing-masing 2 SKS. Secara normatif, jika setiap guru mendapat jam mengajar minimal sebanyak 18 jam pelajaran, maka untuk mengoperasikan pembelajaran yang meliputi 4.832 jam pelajaran diperlukan guru sebanyak 288 orang. Sedangkan guru yang berstatus PNS dan tenaga staf yayasan di sekolah

sampel terdapat 403 orang, sehingga terdapat kelebihan guru sebanyak 108 orang. Walaupun terdapat kelebihan jumlah guru, namun pada beberapa mata pelajaran dinyatakan terdapat kekurangan guru yang meliputi 27 orang, hal itu disebabkan oleh guru bidang studi tersebut tidak diasuk oleh guru yang berlatar belakang bidang studi yang relevan. Jika mempertimbangkan guru yang berstatus guru bantu atau guru tidak tetap, maka kelebihan guru akan semakin nampak. Profil guru SMP sampel yang diperoleh melalui instrumen yang diisi oleh kepala sekolah sampel, antara lain tertian pada tabel 4.4 berikut ini.

TABEL 4-4
KEPERLUAN GURU DAN GURU YANG ADA
BERDASARKAN DATA PADA PROFIL SEKOLAH SAMPEL
DI KOTA BENGKULU

No	Nama Sekolah	KEPERLUAN GURU DAN GURU YANG ADA					
		DIPER- LUKAN	YANG ADA			LEBIH	KURANG
			GT/PNS	GTT/GB	JUMLAH		
1	SMP NEGERI 8	37	53	0	53	16	0
2	SMP NEGERI 9	31	43	3	46	18	0
3	SMP NEGERI 10	34	34	2	36	2	0
4	SMP NEGERI 12	37	37	7	44	0	5
5	SMP NEGERI 15	38	40	2	42	2	0
6	SMP NEGERI 16	32	29	5	34	0	2
7	SMP NEGERI 17	32	35	0	35	3	0
8	SMP NEGERI 18	54	54	3	57	0	3
9	SMP NEGERI 19	34	32	5	37	0	3
10	SMP ISLAM Tpd.	35	27	12	39	0	0
	JUMLAH	364	384	39	423	41	13

Dengan mempertimbangkan semua unsur terkiait, maka kelebihan guru di kota akan semakin nyata. Untuk menangani kelas reguler di SMP sampel diperlukan guru sebanyak 364 orang. Sedangkan secara keseluruhan ada 423 orang guru yang terdiri dari 384 orang guru PNS, dan 39 lainnya guru tidak tetap.

Oleh sebab itu, terdapat kelebihan guru sebanyak 41 orang, dan ada 13 orang guru yang tidak relevan latar belakang pendidikannya.

2. Guru SMP Yang Mendapat Tugas Tambahan sebagai Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah

Dari 10 kepala sekolah sampel enam orang diantaranya laki-laki dan empat orang perempuan, dengan usia kepala sekolah termuda 33 tahun, dan usia kepala sekolah tertua 50 tahun, tujuh dari 10 kepala sekolah berusia antara 40-49 tahun, dua orang berusia antara 50-59 tahun dan hanya seorang yang berusia antara 30-39 tahun, rata-rata usia mereka adalah 44,2 tahun. Semua kepala sekolah berpendidikan S-1 atau D4, masa kerja kepala sekolah yang terlama 26 tahun dan terendah 6 tahun, rata-rata masa kerja 20 tahun. Sedangkan masa jabatan sebagai kepala sekolah berkisar antara 2-4 tahun dengan rata-rata 2,3 tahun.

Dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah dibantu oleh wakil kepala sekolah, SMPN 15 dan SMPN 16 masing-masing mengangkat satu wakil kepala sekolah yang bertugas membantu kepala sekolah, SMP 17, SMP 18, dan SMP IT masing-masing mengangkat tiga wakil kepala sekolah, sedangkan di lima sekolah lainnya mengangkat empat wakil kepala sekolah, yaitu wakil kepala sekolah bidang kurikulum, bidang kesiswaan, bidang sarana, serta bidang hubungan sekolah dengan masyarakat. Sehingga pada 10 sekolah sampel terdapat 28 wakil kepala sekolah, seperti tertuang pada tabel di bawah ini.

Tabel 4-5

JENIS KELAMIN, USIA, PENDIDIKAN, MASA KERJA, DAN MASA JABATAN KEPALA SEKOLAH

No	Sekolah	KEPALA SEKOLAH					
		KELAMIN		USIA	PEND	MASA	
		L	P			Kerja	Jabatan
1	SMP NEGERI 8		1	47	4	21	4
2	SMP NEGERI 9	1		44	4	18	2

3	SMP NEGERI 10		1	42	4	17	2
4	SMP NEGERI 12	1		48	4	25	2
5	SMP NEGERI 15	1		44	4	25	2
6	SMP NEGERI 16	1		42	4	14	3
7	SMP NEGERI 17		1	47	4	26	2
8	SMP NEGERI 18		1	45	4	23	2
9	SMP NEGERI 19	1		50	4	23	2
10	SMP ISLAM Tpd	1		33	4	6	2
	JUMLAH	6	4	44,2	4	20	2,3

Tabel 4-6

**JENIS KELAMIN, USIA, PENDIDIKAN, MASA KERJA,
DAN MASA JABATAN WAKIL KEPALA SEKOLAH**

No	Sekolah	WAKIL KEPALA SEKOLAH					
		KELAMIN		USIA	PEND	MASA	
		L	P			Kerja	Jabatan
1	SMP NEGERI 8	3	1	189	4,4,4,4	73	4,4,4,2=14
2	SMP NEGERI 9	3	1	207	4,4,4,2	103	4,4,4,4
3	SMP NEGERI 10	3	1	157	4,4,4,4	63	1,1,1,1
4	SMP NEGERI 12	3	1	200	4,4,4,3	89	3,3,2,2
5	SMP NEGERI 15	0	1	47	4	27	2
6	SMP NEGERI 16	0	1	41	4	21	2
7	SMP NEGERI 17	2	1	144	4,4,1	73	2,2,1
8	SMP NEGERI 18	2	1	124	4,4,3	54	2,2,2
9	SMP NEGERI 19	4	0	195	4,4,4,4	99	4,4,4,3
10	SMP ISLAM Terpadu	3	0	94	4,4,4	12	2,1,1
	JUMLAH	20	8	1304	28	602	89
	Rata-rata			46.57	3.68	21.5	3.18

Dari 28 wakil kepala sekolah yang ada 20 diantaranya laki-laki, dan 8 orang lainnya perempuan. Usia rata-rata wakil kepala sekolah adalah 46,6 tahun, Dari 28 wakil kepala sekolah 24 orang diantaranya berpendidikan S1/D4, berpengalaman kerja rata-rata 21,5 tahun dan lama masa jabatan menjadi kepala sekolah selama 3,18 tahun.

3. Kualifikasi Pendidikan Guru SMP di Kota Bengkulu.

Kualifikasi pendidikan guru dibagi ke dalam enam kategori, yaitu kategori S3/S2, S1/D4, D3/Sarmud, D2, D1. dan SLTA. Pada kelompok guru tetap, yang

berpendidikan S2/S3 sebanyak 5 orang, berpendidikan S1/D4 325 orang, D3/Sarmud 48 orang, D2 12 orang, D1 5 orang, dan SLTA sebanyak 7 orang. Sedangkan jumlah seluruh guru di sepuluh SMP sampel adalah 402 orang, 56 orang diantaranya adalah guru yang telah bersertifikat. Selain itu, juga ada tambahan 37 orang guru tidak tetap.

Tabel 4-7

**KUALIFIKASI PENDIDIKAN GURU TETAP SMP SAMPEL
DI KOTA BENGKULU.**

No	SEKOLAH	GURU TETAP / NEGERI / YAYASAN						
		S2/S3	S1/D4	D3/SM	D2	D1	SLTA	JML
1	SMP NEGERI 8	1	47	5	1	0	0	54
2	SMP NEGERI 9	0	37	5	0	1	1	44
3	SMP NEGERI 10	0	29	3	2	1	0	35
4	SMP NEGERI 12	0	25	14	0	0	0	39
5	SMP NEGERI 15	0	34	3	2	0	1	40
6	SMP NEGERI 16	0	25	4	1	0	0	30
7	SMP NEGERI 17	2	31	2	0	3	5	43
8	SMP NEGERI 18	1	41	10	3	0	0	55
9	SMP NEGERI 19	1	30	1	1	0	0	33
10	SMP ISLAM Tpd	0	26	1	2	0	0	29
	JUMLAH	5	325	48	12	5	7	402

TABEL 4-8

KUALIFIKASI PENDIDIKAN GURU TIDAK TETAP SMP SAMPEL

No	SEKOLAH	GURU TIDAK TETAP / HONORER / YAYASAN							JUMLAH GT+GTT	GURU PROF
		S2/S3	S1/D4	D3/SM	D2	D1	SLTA	JML		
1	SMP NEGERI 8	0	0	0	0	0	0	0	54	9
2	SMP NEGERI 9	0	2	0	0	0	1	3	47	20
3	SMP NEGERI 10	0	1	1	0	0	0	2	37	0
4	SMP NEGERI 12	0	5	2	0	0	0	7	46	2
5	SMP NEGERI 15	0	0	0	0	0	0	0	40	12

6	SMP NEGERI 16	0	7	0	0	0	0	7	37	8
7	SMP NEGERI 17	0	0	0	0	0	0	0	43	0
8	SMP NEGERI 18	0	3	0	0	0	0	3	58	0
9	SMP NEGERI 19	0	6	2	0	0	0	8	41	5
10	SMP ISLAM Tpd	0	6	0	1	0	0	7	36	0
	JUMLAH	0	30	5	1	0	1	37	439	56

Terdapat 439 orang guru di SMP sampel, 37 diantaranya adalah guru tidak tetap dengan kualifikasi pendidikan sebagai berikut. Tidak ada yang berpendidikan S2 atau lebih. 30 orang diantaranya berpendidikan S1/D4, 5 orang lulusan Diploma-3/Sarmud, dan masing-masing satu orang yang berpendidikan Diploma 1 dan satu SMTA.

Pendidikan dan pelatihan bagi guru merupakan kebutuhan dalam rangka menelaraskan praktik kerja dengan teori yang melandasinya dan dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalitas guru. Disediakan alternatif (jawaban pilihan untuk diklat KBK/KTSP, PTBK PTK/KTI, Sertifikasi, Cakep, Cawas, MGMP, dan lain-lain, mulai dari tingkat Kecamatan, Kota, dan tingkat provinsi dan Nasional. Dari 439 orang guru, sedikitnya telah mengikuti diklat tingkat kecamatan sebanyak 112 orang, diklat tingkat Kota telah melatih 482 orang guru.

4. Pengalaman Mengajar Guru

Di sepuluh sekolah sampel terdapat 433 orang guru, 384 orang diantaranya berstatus sebagai guru tetap (PNS/Yayasan) dan 39 orang lainnya sebagai guru tidak tetap). Dari 384 orang guru tetap 94 orang diantaranya berpengalaman kerja lebih dari 25 tahun, dan 82 orang berstatus sebagai guru baru dengan lama pengalaman antara 1-4 tahun. Sedangkan dari 39 orang guru tidak tetap seluruhnya merupakan pendatang baru (guru baru) dengan pengalaman antara 4-7 tahun.

5. Guru Menurut Kelompok Usia

Guru rata-rata memulai karir pada usia 20-29 tahun, guru yang ada sekarang sebagian (136 orang) diantaranya berusia antara 40-49 tahun, (75 orang

berusia antara 50-59 tahun, dan 5 orang diantaranya telah berusia di atas 59 tahun yang sedang dalam proses masa persiapan pensiun. Sedangkan 27 dari 39 orang guru tidak tetap pada umumnya berusia 20-29 tahun, dan 10 lainnya telah menginjak usia yang ke 30 tahunan.

6. Latar Belakang Pendidikan Guru Bidang Studi

1) Guru Bahasa Indonesia

Pada sepuluh SMP sampel di Kota Bengkulu terdapat 55 orang guru Bahasa Indonesia, 49 diantaranya berpendidikan S1 Bahasa Indonesia, 5 orang D3 Bahasa Indonesia, dan 1 orang berpendidikan S2 mana-jemen pendidikan tetapi dengan S1 pendidikan bahasa indonesia. Kebutuhan guru bahasa Indonesia di sekolah sampel sebanyak 36 orang, sementara jumlah guru bahasa Indonesia ada 55 orang, jadi terdapat kelebihan guru bahasa Indonesia sebanyak 19 orang.

2) Guru Matematika

Di sepuluh SMP sampel di Kota Bengkulu terdapat 51 orang guru Pendidikan Matematika, 47 diantaranya berpendidikan S1 Pendidikan Matematika, dan 4 orang lainnya berpendidikan D3 Pendidikan Matematika. Guru matematika yang dibutuhkan di sekolah sampel sebanyak 36 orang, tersedia guru matematika 51 orang, sehingga terdapat kelebihan guru sebanyak 15 orang.

3) Guru Ilmu Pengetahuan Alam

Di sepuluh SMP sampel di Kota Bengkulu terdapat 54 orang guru Pendidikan Ilmu Pengetahuan Alam, umumnya terdiri atas alumni program studi pendidikan biologi dan pendidikan fisika, 46 diantaranya berpendidikan S1, 7 berpendidikan D3, 1 orang lainnya berijazah S2 Manajemen Pendidikan.

4) Guru Ilmu Pengetahuan Sosial

Di sepuluh SMP sampel di Kota Bengkulu terdapat 52 orang guru Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial. 44 orang diantaranya berpendidikan S1, dan 8 orang berpendidikan D3. Guru IPS yang dibutuhkan sebanyak 18 orang sehingga terdapat kelebihan sebanyak 34 orang.

5) Guru PPKN

Di sepuluh SMP sampel di Kota Bengkulu terdapat 36 orang guru PPKn. 33 orang berpendidikan S1, 1 orang berpendidikan D3, dan 2 orang lainnya berijazah S1 PPKn dan S2 Manajemen Pendidikan. Kebutuhan guru PPKN sebanyak 18 orang, sehingga terdapat kelebihan guru PPKN sebanyak 18 orang.

6) Guru Bahasa Inggris

Di sepuluh SMP sampel di Kota Bengkulu terdapat 36 orang guru Bahasa Inggris, 28 orang diantaranya berpendidikan S1 Pendidikan Bahasa Inggris, 7 orang berpendidikan Sarjana Muda/D3 Pendidikan Bahasa Inggris, satu orang lainnya berijazah S1 Bahasa Inggris dan S2 Manajemen Pendidikan. Kebutuhan guru bahasa inggris sebanyak 36, sedangkan guru yang tersedia ada 36 orang.

7) Guru Pendidikan Agama

Di sepuluh SMP sampel di Kota Bengkulu terdapat 33 orang guru Pendidikan Agama Islam, semuanya berpendidikan S1 Pendidikan Agama Islam. Kebutuhan guru pendidikan agama islam di sekolah sampel sebanyak 18 orang, sehingga terdapat kelebihan guru sebanyak 15 orang.

8) Guru Pendidikan Jasmani dan Olah Raga

Di sepuluh SMP sampel di Kota Bengkulu terdapat 18 orang guru Pendidikan Jasmani, Olah Raga dan Kesehatan, 12 orang diantaranya berpendidikan S1 Pendidikan Olah Raga, 2 orang berpendidikan D3/Sarjana Muda Pendidikan Olah Raga, dan 4 orang lainnya berpendidikan D2 Penjasorkes. Kebutuhan guru penjaskes sebanyak 18 orang sehingga guru yang ada telah sesuai dengan keperluan.

9) Guru Bidang Seni dan Budaya

Di sepuluh SMP sampel di Kota Bengkulu terdapat 18 orang guru Kesenian dan Kebudayaan, 13 diantaranya berpendidikan S1 Bidang Seni, 2 orang D3 Bidang Seni, 3 orang D2. Kebutuhan guru seni dan budaya sebanyak 18 orang, jumlahnya telah terpenuhi sesuai kebutuhan.

10) Guru Mulok dan Keterampilan Khusus

Di sepuluh SMP sampel di Kota Bengkulu terdapat 36 orang guru Keterampilan atau Muatan Lokal dari berbagai bidang, 24 diantaranya berpendidikan S1 di berbagai bidang keterampilan/keahlian, 10 orang berpendidikan D3, dan 2 orang berpendidikan D2. Ketersediaan guru muatan local dan keterampilan khusus sebanyak 36 orang telah sesuai dengan kebutuhan yang ada.

11) Guru Bimbingan dan Konseling

Khusus guru BP/BK di sepuluh SMP Sampel di kota Bengkulu terdapat 14 orang guru BP/BK, 12 orang diantaranya berpendidikan S1 BP/BK, 2 orang lainnya berpendidikan bidang studi yang kekurangan jam mengajar. Pada bidang ini diperlukan 18 orang guru BP/BK, tersedia 12 orang, dan kekurangannya 6 orang diatasi dengan cara menugasi guru yang kekurangan jam mengajar.

Berdasarkan hal itu, 390 orang guru memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan mata pelajaran di SMP. 328 orang sudah berpendidikan S1, 7 orang ditambah dengan ijazah S2, 44 orang D3/SM, dan 11 orang berpendidikan D2. Di Kota Bengkulu juga masih terdapat guru SMP yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, diantaranya guru bidang seni dan budaya ada 11 orang, guru panjaskes ada 11 orang, guru BK/BP sebanyak 4 orang, guru IPA 5 orang, guru bahasa inggris 5 orang, guru matematika 2 orang, serta masing-masing satu orang untuk guru agama, PPKN, dan Bahasa Indonesia.

7. Keperluan dan Ketersediaan Guru Berdasarkan Quesioner

1) Ketersediaan Guru Bahasa Indonesia

Tersedia 55 orang guru bahasa indonesia, semuanya berstatus sebagai guru tetap, sementara keperluan guru bahasa indonesia untuk sepuluh sekolah sampel hanya 43 orang, sehingga terdapat kelebihan guru Bahasa Indonesia sebanyak 12 orang, hanya satu sekolah yang menyatakan kurang guru Bahasa Indonesia, yaitu di SMP Islam Terpadu kekurangan seorang guru Bahasa Indonesia.

2) Ketersediaan Guru Matematika

Tersedia 55 orang guru bahasa matematika, 51 orang berstatus sebagai guru tetap, 4 orang lainnya berstatus sebagai guru tidak tetap, keperluan guru matematika untuk sepuluh sekolah sampel hanya 43 orang, sehingga terdapat kelebihan guru matematika sebanyak 13 orang, sementara di SMP 15 dan 16 menyatakan kekurangan guru Matematika masing-masing 1 orang.

3) Ketersediaan Guru IPA

Tersedia 56 orang guru IPA, 54 orang berstatus sebagai guru tetap, 2 orang lainnya berstatus sebagai guru tidak tetap, keperluan guru IPA untuk sepuluh sekolah sampel hanya 47 orang, sehingga terdapat kelebihan guru IPA sebanyak 13 orang, sementara di SMP 12 dan 15 menyatakan kekurangan guru IPA sebanyak 1 dan 4 orang.

4) Ketersediaan Guru IPS

Tersedia 54 orang guru IPS, 52 orang berstatus sebagai guru tetap, 2 orang lainnya berstatus tidak tetap, keperluan guru IPS untuk sepuluh sekolah sampel hanya 38 orang, sehingga terdapat kelebihan guru IPS sebanyak 13 orang. Tak ada satupun sekolah sampel yang menyatakan kurang guru IPS.

5) Ketersediaan Guru PPKn

Tersedia 38 orang guru PPKn, 36 orang berstatus sebagai guru tetap, 2 orang lainnya berstatus tidak tetap, keperluan guru PPKn untuk sepuluh sekolah sampel hanya 24 orang, sehingga terdapat kelebihan guru PPKn sebanyak 13 orang, sementara di SMP 17 menyatakan kekurangan 1 orang guru PPKn.

6) Ketersediaan Guru Bahasa Inggris

Tersedia 42 orang guru bahasa inggris, 36 orang berstatus sebagai guru tetap, 6 orang guru tidak tetap, sementara keperluan guru bahasa inggris untuk sepuluh sekolah sampel hanya 38 orang, sehingga terdapat kelebihan guru Bahasa Inggris sebanyak 2 orang, disisi lain ada tiga sekolah yang menyatakan masing-masing kurang 1 orang guru bahasa inggris dan satu sekolah kurang dua guru bahasa inggris.

7) Ketersediaan Guru Pendidikan Agama Islam

Tersedia 33 orang guru pendidikan agama islam, semuanya berstatus sebagai guru tetap, sementara keperluan guru pendidikan agama islam di sepuluh sekolah sampel hanya 28 orang, sehingga terdapat kelebihan guru pendidikan agama islam sebanyak 5 orang, hanya satu sekolah yang menyatakan kurang guru pendidikan agama islam sebanyak 1 orang.

8) Ketersediaan Guru Penjaskes

Tersedia 23 orang guru Penjaskes, 17 orang berstatus sebagai guru tetap, 6 orang guru tidak tetap, sementara keperluan guru Penjaskes untuk sepuluh sekolah sampel adalah 24 orang, sehingga terdapat kekurangan guru Penjaskes sebanyak 7 orang, disisi lain ada sekolah yang guru Penjaskesnya lebih satu orang.

9) Ketersediaan Guru Kesenian dan Kebudayaan

Tersedia 22 orang guru Seni & Budaya, 18 orang berstatus sebagai guru tetap, 4 orang guru tidak tetap, sementara keperluan guru Seni dan Budaya untuk sepuluh sekolah sampel adalah 24 orang, sehingga terdapat kekurangan guru Seni dan Budaya sebanyak 8 orang, disisi lain ada satu sekolah yang guru Seni dan Budayanya kurang satu orang.

10) Ketersediaan Guru TI, Komputer, Keterampilan, dan Muatan Lokal

Tersedia 25 orang guru TI, Komputer, Keterampilan, dan Muatan Lokal, 18 orang berstatus sebagai guru tetap, 7 orang guru tidak tetap, sementara keperluan guru TI, Komputer, Keterampilan, dan Muatan Lokal untuk sepuluh sekolah sampel adalah 30 orang, sehingga terdapat kekurangan guru TI, Komputer, Keterampilan, dan Muatan Lokal TI, Komputer, Keterampilan, dan Muatan Lokal sebanyak 12 orang.

11) Ketersediaan Guru BK

Tersedia 21 orang guru BK, 14 orang berstatus sebagai guru tetap, 6 orang guru tidak tetap, sementara keperluan guru BK untuk sepuluh sekolah sampel adalah 25 orang, sehingga terdapat kekurangan guru BK sebanyak 11 orang.

Secara keseluruhan bidang studi pada sepuluh sekolah sampel diperlukan 363 orang guru, sedangkan di sepuluh sekolah dimaksud ada 423 orang guru, yang

terdiri dari 384 guru tetap dan 39 guru tidak tetap. Dengan demikian terdapat kelebihan guru sebanyak 41 orang, dan ada kesalahan penugasan guru sebanyak 13 orang.

8. Prestasi Guru

Untuk tingkat kota Bengkulu dari sepuluh sekolah sampel hanya ada satu kejuaraan yang dilaporkan memperoleh penghargaan, yaitu juara I guru berprestasi, yang diraih guru SMP Negeri 15. Untuk tingkat Provinsi, sedikitnya telah diperoleh lima kejuaraan/prestasi, yaitu Juara I, II, III dalam melaksanakan PTK, juara III penulisan KTI, dan juara I guru berprestasi tingkat provinsi, sedangkan untuk tingkat nasional tak ada kejuaraan yang diperoleh guru SMP di Kota Bengkulu.

9. Karya Pengembangan Profesi

Karya pengembangan profesi tingkat Kota Bengkulu diperoleh seorang guru SMP Negeri 15 berupa karya kreatifitas yang relevan. Untuk tingkat provinsi tercatat ada guru yang berprestasi menulis buku yang relevan dan buku yang kurang relevan, sedangkan untuk tingkat nasional tak ada satu karya pun dibuat guru SMP di Kota Bengkulu.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan di bahas profil guru dan tenaga kependidikan ditinjau dari aspek (1) kriteria dan indikator beban mengajar guru; (2) kualifikasi pendidikan, (3) pengalaman mengajar, (4) usia dan masa kerja; (5) kesesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang pengajaran; (6) diklat yang pernah diikuti, (7) prestasi yang dicapai, serta (8) karya pengembangan profesi yang pernah dibuat.

Data dari sepuluh sekolah sampel antara lain menunjukkan bahwa terdapat 5,677 siswa, 151 rombongan belajar, rata-rata siswa perkelas sebanyak 37 orang, diajar oleh 439 orang guru, yang terdiri dari 402 orang guru tetap dan 37 orang guru tidak tetap. SMP di Kota Bengkulu menyajikan KTSP untuk proses pembelajaran dengan 12 jenis pelajaran termasuk Bimbingan dan Konseling, tiap mata pelajaran masing-masing mendapat alokasi waktu sebagai berikut.

TABEL 4-9
KEKURANGAN/KELEBIHAN GURU
BERDASARKAN MATA PELAJARAN POKOK

No	Mata Pelajaran	Alokasi Waktu	Rombel (Kls)	Jumlah Jam	Perlu Guru	GT (Ada)	Kurang/ Lebih
1	Bahasa Indonesia	4	151	604	36	55	19
2	Bahasa Inggris	4	151	604	36	36	0
3	Matematika	4	151	604	36	51	15
4	Ilmu Peng. Alam	4	151	604	36	54	18
5	Ilmu Peng. Sosial	2	151	302	18	52	34
6	Pendidikan Agama	2	151	302	18	33	15
7	Pend.Kew. Negara	2	151	302	18	36	18
8	Penjaskes	2	151	302	18	18	0
9	Seni dan Budaya	2	151	302	18	18	0
10	KTK	2	151	302	18	18	0
11	Mulok	2	151	302	18	18	0
12	Bimb. & Konseling	2	151	302	18	14	-4
		34	1.661	5.134	288	403	108(-4)

Di sepuluh sekolah sampel terdapat kelebihan guru sebanyak 108 orang jika dibandingkan dengan jam mengajar yang ada. Kelebihan guru berdampak

pada sedikitnya jam mengajar guru pada berbagai bidang studi yang kelebihan guru. Kelebihan guru terbanyak pada mata pelajaran IPS yakni mencapai 34 orang. Hal ini antara lain disebabkan oleh adanya perubahan muatan kurikulum yang semula untuk IPS dialokasikan 4 jam pelajaran menjadi 2 Jam pelajaran. Selain itu, juga disebabkan oleh adanya guru pindahan yang menyatakan kesediaan untuk mengajar bidang studi IPS walaupun latar belakang pendidikannya tidak relevan dengan kebutuhan sekolah setempat.

Di urutan kedua kelebihan guru pada mata pelajaran Bahasa Indonesia, yang terdapat kelebihan guru sebanyak 19 orang, hal ini disebabkan oleh tersedianya alumni dari berbagai lembaga pendidik tenaga kependidikan yang ada pada beberapa perguruan tinggi di Bengkulu. Kasus yang serupa terjadi pada mata pelajaran IPA (18 orang), PPKN (18 orang), Pendidikan Matematika (15 orang), dan Pendidikan Agama Islam (15 orang). Hanya dalam bidang studi BK/BP sekolah mengalami kekurangan guru, itupun tugas operasionalnya telah dilimpahkan kepada guru yang kurang jam mengajarnya. Untuk mata pelajaran seni dan budaya, pendidikan jasmani, keterampilan khusus, dan mata pelajaran muatan lokal telah keadaan gurunya telah sesuai dengan kebutuhan yang ada. Hal ini diakibatkan oleh penilaian pada penguasaan keterampilan khusus dan kepemilikan prasarat keahlian untuk menjadi guru berbasis akta mengajar.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 tentang Guru Pasal 52 ayat (2) menyatakan bahwa beban kerja guru paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu pada satu atau lebih satuan pendidikan. Alokasi waktu tatap muka pada tiap jenjang pendidikan berbeda. Pada jenjang TK satu jam tatap muka selama 30 menit, pada jenjang SD 35 menit, pada jenjang SMP 40 menit, sedangkan pada jenjang SMA dan SMK 45 menit. Beban kerja guru untuk melaksanakan kegiatan tatap muka tersebut merupakan bagian dari jam kerja sebagai pegawai yang secara keseluruhan paling sedikit 37,5 jam kerja (@ 60 menit) dalam 1 minggu.

Pasal 52 ayat (3) menyatakan bahwa pemenuhan beban kerja tersebut dilaksanakan dengan ketentuan paling sedikit 6 (enam) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu pada satu satuan pendidikan tempat tugasnya sebagai guru tetap. Kegiatan tatap muka guru dialokasikan dalam jadwal pelajaran mingguan yang dilaksanakan secara terus-menerus selama paling sedikit 1 (satu) semester.

Kegiatan tatap muka dalam satu tahun dilakukan kurang lebih 38 minggu atau 19 minggu dalam 1 (satu) semester. Khusus Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) ada kalanya jadwal pelajaran tidak disusun secara mingguan, tapi menggunakan sistem blok atau perpaduan antara sistem mingguan dan blok. Pada kondisi ini, maka jadwal pelajaran disusun secara khusus.

Kelebihan guru akan berdampak pada penugasan dan pemenuhan standar pendidik dan tenaga kependidikan. Dan terkait pula dengan pemenuhan kriteria bagi penerima tunjangan profesi. Oleh sebab itu, kelebihan guru harus segera diatasi dengan jalan memutasikan guru ke sekolah-sekolah yang kekurangan guru sesuai dengan bidang-bidang yang terlebih. Jangan diadakan pengangkatan guru baru untuk bidang-bidang yang lebih, gunakan dan kembangkan keahlian minor untuk menjadi bidang major melalui berbagai strategi pengembangan kompetensi guru.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Pada beberapa sekolah sampel yang diteliti di Kota Bengkulu terdapat antara lain terdapat kelebihan guru sebanyak 108 orang jika dibandingkan dengan jam mengajar yang ada. Kelebihan guru seperti itu kemungkinan besar terjadi pada sekolah lain yang belum diolah datanya, karena sebagian besar sekolah mempunyai karakteristik yang sama. Kelebihan guru dapat berdampak pada sedikitnya jam mengajar guru pada berbagai bidang studi yang kelebihan guru tersebut.

Kelebihan guru terbanyak pada mata pelajaran IPS yakni mencapai 34 orang. Hal ini antara lain disebabkan oleh adanya perubahan muatan kurikulum yang semula untuk IPS dialokasikan 4 jam pelajaran menjadi 2 Jam pelajaran. Selain itu, juga disebabkan oleh adanya guru pindahan yang menyatakan kesediaan untuk mengajar bidang studi IPS walaupun latar belakang pendidikannya tidak relevan dengan kebutuhan sekolah setempat.

Di urutan kedua kelebihan guru pada mata pelajaran Bahasa Indonesia, yang terdapat kelebihan guru sebanyak 19 orang, hal ini disebabkan oleh tersedianya alumni dari berbagai lembaga pendidik tenaga kependidikan yang ada pada beberapa perguruan tinggi di Bengkulu. Kasus yang serupa terjadi pada mata pelajaran IPA (18 orang), PPKN (18 orang), Pendidikan Matematika (15 orang), dan Pendidikan Agama Islam (15 orang). Hanya dalam bidang studi BK/BP sekolah mengalami kekurangan guru, itupun tugas operasionalnya telah dilimpahkan kepada guru yang kurang jam mengajarnya.

Untuk mata pelajaran bahasa inggeris, seni dan budaya, pendidikan jasmani, keterampilan khusus, dan mata pelajaran muatan lokal telah keadaan gurunya telah sesuai dengan kebutuhan yang ada. Hal ini diakibatkan oleh penilaian pada penguasaan keterampilan khusus dan kepemilikan prasarat keahlian untuk menjadi guru berbasis akta mengajar.

B. Saran

Kelebihan guru dapat berdampak pada kesalahan pada penugasan berikutnya dan pemenuhan standar pendidik dan tenaga kependidikan. Hal tersebut juga terkait dengan pemenuhan kriteria bagi penerima tunjangan profesi yang harus memenuhi persyaratan khusus, diantaranya mengajar sesuai dengan bidangnya dan dalam jumlah minimum yang memadai. Oleh sebab itu, kelebihan guru harus segera diatasi dengan jalan memutasikan guru ke sekolah-sekolah yang kekurangan guru sesuai dengan bidang-bidang yang terlebih. Tunda atau hindari pengangkatan guru baru dan mutasi untuk bidang-bidang yang lebih, gunakan dan kembangkan keahlian minor untuk menjadi bidang pengajaran major melalui berbagai strategi pengembangan kompetensi guru. Kekurangan guru tertentu dapat diatasi dengan jalan memberikan penguatan bidang-bidang khusus kepada guru yang lebih. Adakan percepatan pensiun bagi mereka yang tidak ada relevansinya dengan latar belakang pendidikan ataupun mutasi ke bidang lain yang membutuhkan bidang keahliannya, dengan menempuh pendidikan dan pelatihan khusus untuk penyesuaian dengan bidang tugas barunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hanif Al-Fatta (2007). *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi*. Penerbit ANDI OPSET, Yogyakarta.
- Depdiknas (2006). *Petunjuk Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen*. Dirjen Dikdasmen, Direktorat Pembinaan SMP, Depdiknas, Jakarta.
- Badan Standar Nasional Pendidikan (2006). *Naskah akademik tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Kepala Sekolah*. Jakarta: Depdiknas
- Cohen (1982). *The Principal and Staff Development in the S Cohen, 1982 High School*. New York: Bank Street College in Education.
- Fullan, MG (2000). *The New Meaning of Educational Change*. New York: Teachers College, Columbia University.
- Imergart, Glen (1988). *Leadership and Leader Behavior, in Handbook of Research Educational Administration*. London: Longman
- Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 085/U/1994 tanggal 14 April 1994 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Kepala Sekolah.
- Leithwood dan Montgomery's (1998). *The Principal First Years: The Mutual Process of Developing Leadership. Educational Leadership, 6 (6) 32-49*.
- Oteng Sutisna (1996). *Administrasi Pendidikan. Petunjuk Poraktis untuk Praktek Profesional*. Bandung: Penerbit Angkasa.
- Peraturan Pemerintah No.38 tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar nasional Pendidikan.
- Rosenholtz, S.J. (1988). *Efective Schools: Interpreting the Evidence' American Journal of Education 93 (3) 42 – 64*.
- Root Love (1998). *High School: A Report on Secondary Education in America*. New York: Harper & Row, Publication.
- Sergiovanni, Th. J. (1987). *The Principalship*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.

