

KENDALA TERHADAP PROSES PERMUTASIAN GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP NEGERI 5 TANJUNGPINANG

Jesica Maulina¹, Chairunnisa Aulia², Runyati³, Nevrita⁴, Muhammad Yunus⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Maritim Raja Ali Haji

jesicamaulina24@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) yang diinvestasikan dalam pendidikan berkontribusi pada pertumbuhan sosial dan ekonomi individu dan negara. Pendidikan, pengajaran, dan pelatihan hanya dapat dilakukan dengan efektif dan efisien oleh guru dan tenaga kependidikan yang berkualitas. Hasil yang diinginkan, termasuk perubahan sikap siswa, keterampilan siswa, dan hasil akademik siswa, dapat dicapai jika guru dapat mengajar sesuai dengan tuntutan standar tugas. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mendapatkan pemahaman tentang apa saja kendala yang dihadapi SMP Negeri 5 Tanjungpinang terkait proses mutasi terhadap guru dan tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menjawab permasalahan tentang kendala dalam permutasian guru dan tenaga kependidikan yang diterima oleh pihak sekolah dengan metode pengumpulan data yang terdiri dari observasi dan wawancara, instrumen penelitian ini adalah hasil wawancara dan metode analisis data ini adalah kualitatif. Wawancara dilakukan pada tanggal 14 Oktober 2024 di SMP Negeri 5 Tanjungpinang. Hasil penelitian ini adalah pernyataan dari narasumber yaitu Kepala SMPN 5 Tanjungpinang terkait kendala permutasian. Kesimpulan dari artikel ini adalah kendala yang dialami oleh pihak sekolah dalam proses permutasian yaitu tidak kesesuaian antara pengajuan pendidik dan tendik yang dibutuhkan dengan yang diterima.

Kata Kunci: Pendidikan, Mutasi, Kendala.

ABSTRACT

Human resources (HR) invested in education contribute to the social and economic growth of individuals and countries. Education, teaching, and training can only be carried out effectively and efficiently by qualified teachers and education personnel. The desired outcomes, including changes in student attitudes, student skills, and student academic outcomes, can be achieved if teachers can teach according to the demands of the task standards. The purpose of this paper is to gain an understanding of the obstacles faced by SMP Negeri 5 Tanjungpinang related to the process of mutation of teachers and education personnel. This study uses a qualitative descriptive approach to answer the problem of obstacles in the mutation of teachers and education personnel received by the school with data collection methods consisting of observation and interviews, the research instrument is the results of interviews and the data analysis method is qualitative. The interview was conducted on October 14, 2024 at SMP Negeri 5 Tanjungpinang. The results of this study are statements from the resource person, namely the Principal of SMPN 5 Tanjungpinang regarding the obstacles to mutation.

The conclusion of this article is that the obstacles experienced by the school in the transfer process are that there is a mismatch between the submissions of educators and education staff that are needed and those that are received.

Keywords: Education, Mutation, Obstacles.

A. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah investasi sumber daya manusia (SDM) untuk pembangunan sosial dan ekonomi masyarakat dan bangsa. Pendidikan modern semakin demokratis, merata, dan terbuka untuk semua orang. Sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan, terutama dalam peran guru sebagai pengelola sistem pendidikan. Guru juga berperan sebagai demonstrator, pengelola, fasilitator, dan evaluator selama proses pembelajaran. Selain itu, mereka mengatur kegiatan siswa di dalam dan di luar kelas untuk mendukung pembelajaran (Iksan et al., 2023)

Pendidikan merupakan bagian penting dari pertumbuhan ekonomi negara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Namun, pemerintah tidak terlibat dalam sistem yang bebas dengan perusahaan swasta dan publik untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia. Sangat penting baginya untuk meningkatkan keseimbangan dan standar pendidikan (Suparto, 2016).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam memajukan sekolah, keberlangsungan dan kemajuan sekolah sangat bergantung pada tenaga pendidik yang kompeten di bidangnya. Selain itu, mutu dapat melihat bagaimana sekolah melalui gurunya dapat melaksanakan peran mereka sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, dan pelatih sesuai dengan persyaratan kurikulum yang telah ditetapkan secara baku di tingkat lokal dan nasional. Selain itu, kualitas input, proses, dan output institusi pendidikan ditentukan (Suparto, 2016).

Pendidikan, pengajaran, dan pelatihan hanya dapat dilakukan dengan efektif dan efisien oleh guru dan tenaga kependidikan yang berkualitas. Hasil yang diinginkan, termasuk perubahan sikap siswa, keterampilan siswa, dan hasil akademik siswa, dapat dicapai jika guru dapat mengajar sesuai dengan tuntutan standar tugas. Melakukan kegiatan pengelolaan surat menyurat, seperti menghimpun (menerima), mencatat, mengatur, menggandakan, mengirim, dan menyimpan dokumen, juga membantu proses pendidikan. Namun, tanggung jawab guru lebih dari itu. Mereka harus menangani semua informasi penting tentang bagaimana organisasi dapat berkembang untuk mencapai tujuan sekolah (Ayu et al., 2023).

Mutasi guru adalah pergeseran atau pergeseran staf di posisi tertentu. Ini dapat mencakup pergeseran posisi di tingkat hierarki, seperti promosi atau demosi. Penyebaran guru yang tidak wajar adalah masalah saat ini di sektor pendidikan. Banyak sekolah memiliki staf yang cukup, tetapi banyak juga yang tidak memiliki staf. Dalam sektor pendidikan Indonesia, ada ketimpangan dalam distribusi guru sendiri. Kita sering mendengar tentang kekurangan guru, terutama di daerah terpencil. Ini karena alasan keamanan dan alasan lain seperti fasilitas dan kesejahteraan guru, yang dianggap jauh dari yang diharapkan (Madarina et al., 2024).

Bukan hanya perpindahan pekerjaan, mutasi guru merupakan bagian penting dari pembangunan pendidikan di Indonesia. Mutasi guru juga dapat dipahami dalam konteks keberadaan guru sebagai profesional dalam dunia pendidikan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru, memenuhi kebutuhan guru secara merata di setiap wilayah, dan mengatasi kesenjangan guru di antara sekolah. Proses ini memungkinkan penempatan guru yang sesuai dengan kebutuhan setiap daerah, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di seluruh wilayah (Madarina et al., 2024).

Berdasarkan informasi yang dikumpulkan oleh penulis dari wawancara dengan Kepala Sekolah SMPN 5 Tanjungpinang, Sekolah menghadapi beberapa masalah terkait manajemen sumber daya manusia seperti pendidik dan tenaga pendidik, diantaranya: Pertama, mutasi guru dan karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan sekolah. Kedua, mutasi yang tidak sesuai berdampak negatif pada kinerja di sekolah. Masalah yang melatarbelakangi artikel ini adalah kendala terhadap mutasi guru dan tenaga kependidikan.

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui apa saja kendala yang dihadapi SMP Negeri 5 Tanjungpinang terkait proses mutasi terhadap guru dan tenaga kependidikan.

Kata Kunci: Mutasi, Guru, Tenaga Kependidikan, Sumber Daya Manusia.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif untuk menjawab permasalahan tentang kendala dalam permutasian guru dan tenaga kependidikan yang diterima oleh pihak sekolah dengan teknik pengumpulan data berupa observasi dan wawancara dengan instrumen penelitian yaitu hasil wawancara. Teknik analisis data ini adalah kualitatif. Wawancara dilakukan pada tanggal 14 Oktober 2024 di SMP Negeri 5 Tanjungpinang

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari wawancara yang dilakukan dengan Kepala SMPN 5 Tanjungpinang yaitu Bapak Afrizal didapati bahwa permasalahan yang didapat pada proses permutasian guru dan tenaga kependidikan di SMPN 5 Tanjungpinang adalah kendala dalam permutasian guru seperti tidak sesuainya guru atau tendik yang diterima dengan yang diajukan oleh pihak sekolah, proses permutasian guru dan tendik tidak terdapat campur tangan dari sekolah, pihak sekolah hanya menerima dan mengeluarkan guru dan tendik yang dimutasi. Proses permutasian guru dan juga tendik dikelola atau diurus oleh BKSDM (Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia) setempat, sebagai contoh dari kendala permutasian yang terjadi di sekolah adalah pihak sekolah meminta tenaga kependidikan di bidang dapodik tetapi yang diterima oleh sekolah adalah operator yang tidak mengetahui dasar informatika dan ketika pihak sekolah meminta tenaga kependidikan yang khusus jurusan akutansi untuk mengelola keuangan, yang diterima hanya orang dari jurusan lain. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Kepala Sekolah yaitu “Kita membutuhkan ni operator, operator dapodik yang datang tu yang tak pandai informatika, terus bagian keuangan kita minta khusus yang orang akutansi yang datang ke sini orang lama yang jurusan stm disuruh mengerjakan keuangan, itu kendala-kendalanya”.

Permasalahan yang terjadi pada tenaga kependidikan juga sama dengan permasalahan pada permutasian guru, di saat pihak sekolah meminta guru bidang studi yang tidak cukup terpenuhi di sekolah, tetapi yang datang adalah guru di bidang studi yang jumlahnya sudah banyak atau yang sudah terpenuhi di sekolah tersebut. Sekolah mengajukan permintaan setiap bulan untuk memenuhi kurangnya guru bidang studi yang dibutuhkan, tetapi selalu tidak terpenuhi. Ini sesuai dengan pernyataan yang dibuat oleh Kepala Sekolah yaitu “Kalau untuk guru, tadilah tiap bulan kita mengajukan permintaan guru yaa, terus ada kekurangan nah ada kekurang guru tapi selalu tidak terpenuhi, justru yang datang itu yang banyak yang sudah terpenuhi, yang kemaren tu bapak kan mintakan tadi olahraga, kesenian, agama kristen, sedangkan guru karna yang diminta lain yang datang lain yaa kebetulan gurunya itu belum sertifikasi kita alihkan dia ke mata pelajaran yang lain takut nanti mengganggu proses orang yang sudah sertifikasi kan”. Dari pernyataan tersebut maka guru yang diterima oleh sekolah dengan bidang studi yang tidak sesuai dengan yang diajukan akan dialihkan atau ditempatkan pada bidang studi yang kekurangan guru, seperti sekolah mengajukan guru dibidang studi kesenian atau seni budaya tetapi yang datang atau yang diterima oleh pihak sekolah adalah

guru bahasa inggris yang sudah terpenuhi. Jadi guru bahasa inggris tersebut harus menyesuaikan atau mengajar pada matapelajaran seni budaya yang kekurangan guru, karena untuk menutupi kekosongan guru tersebut.

Dari kendala tentang proses permutasian guru dan tenaga kependidikan yang tidak terpenuhi, juga terdapat kendala dalam waktu penerimaan guru atau tenaga kependidikan yang diajukan. Tidak diberitahukan berapa lama proses permutasian ke pihak sekolah, sehingga sekolah hanya bisa menunggu meskipun membutuhkan waktu yang lama. Pernyataan Ini sesuai dengan temuan dari wawancara Kepala Sekolah yaitu “Terus salah satu kendalanya lain yang di minta lain yang datang, terus waktu ketersediaan gurunya itu tidak ditentukan berapa lama entah tahun inikah entah tahun besok kah, nah itu aja.”.

Dari kendala yang diterima oleh pihak sekolah maka akan berdampak bagi sekolah tersebut, seperti pertama kekosongan atau kelebihan guru dibidang studi tertentu, salah satu masalah utama dalam distribusi guru adalah ketidaksesuaian penempatan yang tidak didasarkan pada kebutuhan spesifik sekolah. Ketidaksesuaian ini sering terjadi karena kurangnya koordinasi antara sekolah dan dinas pendidikan mengenai informasi tentang jumlah tenaga pengajar yang diperlukan (Kartowagiran et al., 2020). Kedua, menjadi beban administratif tambahan bagi sekolah, pada akhirnya regulasi yang tidak memperhatikan kebutuhan sekolah akan menyulitkan pengaturan sumber daya manusia. Sistem penempatan dan mutasi guru yang tidak sesuai dengan kebutuhan sekolah berpotensi meningkatkan beban administrasi dan mengurangi efisiensi (Soejoto & Mardapi, 2019). Ketiga, penurunan kualitas pembelajaran, proses belajar mengajar dapat terhambat jika ada ketidakcocokan antara permintaan sekolah dan mutasi yang dikirimkan oleh dinas pendidikan, terutama di bidang studi yang memiliki peran strategis, seperti ilmu dasar (matematika dan sains). Menurut penelitian, kekurangan guru di bidang ini dapat mengakibatkan prestasi akademik siswa menurun (Syamsuddin, 2021). Keempat, penurunan motivasi pada guru, ketidaksesuaian penempatan guru dengan kebutuhan sekolah dapat menyebabkan guru merasa tidak sepenuhnya produktif atau berguna di bidang yang mereka ajarkan. Penelitian ini menemukan hubungan antara ketidaksesuaian penempatan dengan penurunan motivasi guru untuk mengajar (Riyanto & Tohirin, 2021). Kelima, pengalihan tugas mengajar yang diterima oleh guru yang dimutasi, dikarenakan penerimaan guru yang mutasi tidak sesuai dengan kebutuhan sekolah maka guru tersebut setidaknya harus menggantikan atau mengisi kekosongan bidang studi yang belum terpenuhi.

Beberapa literatur menyarankan bahwa koordinasi yang lebih baik antara sekolah dan dinas pendidikan serta penyediaan data yang lebih rinci untuk mencegah penempatan yang tidak sesuai. Studi menunjukkan bahwa usulan berbasis data dapat menjadi panduan bagi pemerintah untuk lebih responsif terhadap kebutuhan guru di setiap sekolah (Komariah, 2020).

Penyebaran guru yang tidak tepat saat ini menjadi masalah baru di dunia pendidikan. Banyak sekolah memiliki jumlah guru yang cukup, tetapi ada juga sekolah yang kekurangan guru. Tidak merata distribusi guru adalah masalah tersendiri di dunia pendidikan Indonesia. Kita sering mendengar tentang kekurangan guru di suatu wilayah, terutama di daerah terpencil. Ini terjadi karena alasan keamanan dan alasan tambahan, seperti masalah fasilitas dan kesejahteraan guru yang dianggap masih jauh dari yang diharapkan. Peraturan Bersama Lima Menteri Tahun 2011 tentang Penataan dan Mutasi Guru Pegawai Negeri Sipil dibuat oleh pemerintah pusat untuk menangani masalah distribusi guru. Peraturan ini dibuat untuk menindaklanjuti rencana aksi (N2P9A4) INPRES Nomor XIV Tahun 2011 mengenai Regulasi Mutasi Distriusi Guru. Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), distribusi guru yang tidak merata terus berlanjut. Ini karena, meskipun pemerintah daerah diberi wewenang untuk mengatur pengelolaan guru, mereka belum sepenuhnya menerapkan eraturan tersebut di beberapa wilayah. Layanan pendidikan yang adil di seluruh Indonesia adalah tujuan dari peraturan tersebut. Oleh karena itu, guru dapat memastikan bahwa pendidikan tersedia, terjangkau, berkualitas, relevan, dan setara dengan memenuhi kebutuhan siswa dari usia dini hingga pendidikan dasar dan menengah(Kamaria, 2021).

Lemahnya dalam manajemen data dan sistem informasi pendidikan. Data yang konsisten hampir tidak ada dari semua kabupaten dan kota di Indonesia. Setiap pendataan selalu menimbulkan masalah dan membutuhkan waktu yang cukup lama. Terkadang, hasilnya tidak konsisten setelah data dikumpulkan. Data dari Dinas Pendidikan, Bappeda, dan Biro Pusat Statistik (BPS) semuanya memiliki versi data kependidikan yang berbeda di setiap kabupaten atau kota. Ketika data diminta oleh pihak eksternal, ketiganya sering berbeda. Kebijakan kepala dinas yang tidak efektif dalam mempekerjakan guru disebabkan oleh kegagalan sistem pendataan dan informasi pendidikan (Yani, 2010).

D. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dari wawancara dengan Kepala SMPN 5 Tanjungpinang, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kendala dalam proses permutasian guru dan tenaga kependidikan dimana penerimaan guru atau tendik tidak sesuai dengan kebutuhan atau

pengajuan yang dilakukan oleh pihak sekolah terkait kekurangan guru di bidang studi tertentu. Pihak sekolah menerima guru di bidang studi yang sudah terpenuhi dan menerima tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan jurusan atau kebutuhan yang diinginkan sekolah. Sehingga terdapat beberapa dampak yang harus diterima oleh pihak sekolah dan juga guru atau tenaga kependidikan tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, S., Mus, S., & Hasan, H. (2023). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Mengelola Guru Dan Tenaga Kependidikan Di SMAS Islam Terpadu Al Biruni Mandiri Kota Makassar. *EDUSTUDENT: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(1), 35. <https://doi.org/10.26858/edustudent.v3i1.53131>
- Iksan, M., Sahid, M., & Bardi, M. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA GURU DALAM IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA PADA MTs SHOLIHYYAH DEMAK. *Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 09.
- Kamaria, A. (2021). Implementasi kebijakan penataan dan mutasi guru pegawai negeri sipil di lingkungan dinas pendidikan kabupaten halmahera utara. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 82–96. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4970644>
- Kartowagiran, B., Rohaeti, & Kriswanto. (2020). Analysis of Teacher Distribution Its Impact on School Needs. *Educational Research*.
- Komariah, A. (2020). School Data-Based Planning as a Solution for Optimal Teacher Allocation. *Education Management Journal*.
- Madarina, H. B., Romadhona, L., Salsabila, P. B., & Trihantoyo, S. (2024). Mekanisme Pelaksanaan Mutasi Bagi Tenaga Pendidik di Ruang Lingkup SDN Lidah Kulon I. 3, 1–10.
- Riyanto, S., & Tohirin, M. (2021). Teacher Placement and its Effect on Motivation and Performance. *Journal of Education Psychology*.
- Soejoto, A., & Mardapi, D. (2019). Efficiency of Teacher Allocation in Rural and Urban Areas. *Educational Policy Analysis*.
- Suparto. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Islam Kota Bengkulu. *An-Nizom*, 1(2), 275–285.
- Syamsuddin, M. (2021). The Impact of Teacher Shortage in STEM Subjects on Academic Performance. *Indonesian Journal of Education*.
- Yani, A. (2010). Kebijakan Distribusi Guru Melalui. *Manajerial*, 9(17), 47–54.