

ABSTRAK

Pelaksanaan program pendidikan di SLTP Kabupaten Serang terganggu dikarenakan kekurangan guru SLTP negeri. Salah satu sebabnya adalah banyaknya guru yang mengajukan untuk pindah tempat tugas (mutasi). Kondisi ini menarik perhatian penulis untuk mengetahui lebih mendalam faktor apa saja yang menyebabkan guru SLTPN Kabupaten Serang mengajukan permohonan pindah tempat tugas dan upaya-upaya penanggulangannya.

Landasan teoritis dalam upaya mengembangkan kerangka penelitian adalah (1) Pembinaan personil dalam administrasi pendidikan, (2) Peranan guru dalam permasalahan penyelenggaraan pendidikan, (3) Konsep dasar pelaksanaan mutasi, (4) Pola pembinaan guru, dan (5) Telaahan karya penelitian yang relevan.

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan, penulis melakukan komunikasi yang intensif dengan sumber data, melakukan eksplorasi untuk memahami fokus penelitian secara utuh agar dapat mendeskripsikannya secara rinci dan mendalam. Berkenaan dengan hal tersebut, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dalam melaksanakan prosedur penelitiannya.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kabupaten Serang mengalami kekurangan guru SLTPN sebanyak 826 orang. Kekurangan guru ini disebabkan 2 (dua) hal yaitu: (1) Pembangunan unit gedung baru (UGB) SLTPN dan pertumbuhan sekolah dalam rangka mensukseskan Wajib Dikdas tidak disertai dengan pengangkatan guru yang memadai dan (2) Tingginya mutasi guru SLTPN, baik ke luar kabupaten maupun ke kota kabupaten. Disamping kekurangan guru, Kabupaten Serang juga menyalami masalah penyebaran guru, antara lain karena 2 (dua) hal yaitu : (1) Guru lebih banyak terkonsentrasi di SLTPN sekitar daerah Serang kota dan sekitarnya (jalur utama jalan Jakarta – Merak); (2) Kekurangan guru pada semua mata pelajaran yang diajarkan di SLTP. Kecenderungan penyebaran guru yang tidak merata dipicu oleh tiga hal : (a) UGB dibangun di pelosok sehingga mengundang permintaan mutasi guru, (b) Pertumbuhan UGB tidak disertai tambahan guru baru, dan (c) Terdapat kesenjangan pembangunan fasilitas umum dan sosial antar wilayah sehingga mengundang permintaan guru pelosok untuk mutasi ke perkotaan.

Terdapat faktor-faktor penyebab guru SLTPN Kabupaten Serang mengajukan permohonan mutasi, yaitu (1) Ketidaktepatan pola pengangkatan dan penempatan guru. (2) Faktor berpisahnya guru dengan keluarganya; (3) Faktor kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang kurang mendukung; (4) Faktor redahnya peluang guru untuk mengembangkan karier.

Tingginya mutasi berdampak kepada beban efisiensi dan efektivitas pengelolaan pendidikan di SLTPN yang bersangkutan, yaitu: (1) Terganggunya kelancaran pelaksanaan proses belajar mengajar; (2) Beban pembiayaan sekolah yang harus dikeluarkan sekolah, baik dari dana rutin maupun dari dana BP3 menjadi tinggi; (3) Mempengaruhi guru lain untuk meminta mutasi.

Kepala sekolah, pengawas, dan kandepdiknas telah melakukan upaya-upaya mencegah tingginya mutasi yang mengarah kepada upaya membenahi prosedur mutasi, meningkatkan pelayanan kesejahteraan guru, dan meningkatkan kemampuan profesional guru.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah (1) Perlu adanya suatu pola pengangkatan dan penempatan guru yang berorientasi kepada kebutuhan daerah, (2) Perlu adanya penataan pembangunan wilayah Kabupaten Serang secara terpadu; (3) Perlu adanya pembinaan guru sehingga tercipta suatu kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang lebih baik, dan (4) Perlu adanya suatu pola pengembangan karir guru yang lebih jelas dan terarah.

Penelitian ini merekomendasikan beberapa hal yaitu : (1) Agar penanggung jawab pendidikan dapat menetapkan suatu kebijaksanaan pola pengangkatan dan penempatan guru dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kepentingan daerah, terlebih lagi dengan diberlakukannya desentralisasi di bidang pendidikan; (2) Agar pemerintah Kabupaten Serang dapat melakukan penataan pembangunan wilayah secara terpadu, lebih menyebar ke kecamatan pelosok, sehingga program pembangunan pendidikan bisa dimanfaatkan oleh masyarakat secara optimal; (3) Agar penanggung jawab pelaksanaan pendidikan di Kabupaten Serang dapat mendorong kepala SLTPN, pengawas dan pembina pendidikan lainnya untuk mampu menciptakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang tinggi sehingga mampu mengembangkan guru SLTPN yang lebih profesional; (4) Agar para penanggung jawab pendidikan di sekolah (kepala sekolah, PKS/wakil kepala sekolah, dan guru senior) dituntut dapat menciptakan iklim kerja dan suasana kerja yang menjadikan guru betah mengajar di tempat tugasnya dan (5) Agar penanggung jawab pelaksanaan pendidikan di Kabupaten Serang dapat menata efektivitas suatu pola pengembangan karir yang dapat menjangkau peluang pengembangan karir bagi guru-guru SLTPN Kabupaten Serang termasuk guru-guru SLTPN yang berada di pelosok.