

KEBIJAKAN PENGELOLAAN GURU SEKOLAH DASAR: PERMASALAHAN DAN SOLUSI

Hafizin^{1,*}, Aenuellael Mukarromah², Wiranda Bayu Aditama³

^{1,2,3} Institut Agama Islam Qamarul Huda, Bagu Pringgarata, Praya Lombok Tengah NTB

* fhafiz282@gmail.com

DOI : 10.56406/jkim.v10i02.393

ABSTRACT

This research aims to analyze policies and strategies that can enhance the distribution and quality of teachers in Indonesia. A literature review approach is employed to explore relevant literature on this topic, focusing on teacher management policies, participatory models in teacher management, multi-grade teaching (MGT), and teacher training programs in teacher equalization. Literature analysis reveals that teacher management policies need to consider aspects of recruitment, placement, welfare, and technology integration. Participatory models and MGT are effective solutions to optimize limited human resources in teacher-scarce areas. In-service training programs are also crucial for enhancing teacher competency. Thus, the implementation of holistic and strategic policies is required to improve the distribution and quality of teachers in Indonesia, particularly in remote areas, to enhance overall educational quality.

Keywords: *management policies, elementary school teachers*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan dan strategi yang dapat meningkatkan distribusi dan kualitas guru di Indonesia. Pendekatan studi pustaka digunakan untuk mengeksplorasi literatur yang relevan dengan topik ini, dengan fokus pada kebijakan pengelolaan guru, model partisipatif dalam pengelolaan guru, pembelajaran kelas rangkap (PKR), dan program pelatihan dalam pemerataan guru. Analisis literatur mengungkapkan bahwa kebijakan pengelolaan guru perlu memperhatikan aspek rekrutmen, penempatan, kesejahteraan, dan integrasi teknologi. Model partisipatif dan PKR merupakan solusi yang efektif untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang terbatas di daerah-daerah yang kekurangan guru. Program in-service training juga penting untuk meningkatkan kompetensi guru. Dengan demikian, implementasi kebijakan yang holistik dan strategis diperlukan untuk meningkatkan distribusi dan kualitas guru di Indonesia, terutama di daerah terpencil, guna meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Kata kunci: kebijakan pengelolaan, guru sekolah dasar

PENDAHULUAN

Isu kuantitas dan kualitas guru merupakan hal yang sangat penting dalam pendidikan di Indonesia. Terbatasnya jumlah guru dan kualitas pendidikan menjadi tantangan besar dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kekurangan guru dapat mengakibatkan beban kerja yang berlebihan dan mempengaruhi kualitas pengajaran. Ketersediaan guru yang tidak merata juga menyebabkan kesenjangan akses pendidikan, terutama di pedesaan. Selain kuantitas, menurut (Marliani, 2023) kualitas guru juga menjadi fokus negara. Setiap guru harus memiliki keterampilan dan pengetahuan sesuai tuntutan kurikulum dan zaman. Tantangan ini bisa timbul

dari kurangnya pelatihan, insentif yang kurang, atau masalah dalam seleksi dan rekrutmen guru (Amelia, 2023).

Menurut data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022/2023, jumlah guru di Indonesia secara keseluruhan masih tergolong ideal secara nasional. Namun, terdapat ketimpangan yang terjadi di berbagai daerah. Pada tahun 2023, terjadi peningkatan jumlah guru dari pendidikan SD hingga SMA/SMK. Khususnya di jenjang pendidikan SD, tercatat ada sebanyak 1,6 juta guru, dengan peningkatan sebanyak 30.519 guru dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru menetapkan standar ideal di mana seorang guru pada jenjang pendidikan SD, SMP, dan SMA bertanggung jawab atas 20 orang murid, sedangkan pada jenjang SMK, seorang guru bertanggung jawab atas 15 orang murid. Berdasarkan Statistik Pendidikan 2023 yang dirilis oleh BPS, rasio murid-guru pada tahun ajaran 2022/2023 mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya dan secara keseluruhan berada dalam batas ideal. Rasio guru-murid pada jenjang SD secara keseluruhan adalah sebesar 15. Rasio murid dan guru menjadi indikator penting dalam menilai tanggung jawab satu guru terhadap jumlah murid di kelas. Semakin tinggi angka rasio tersebut, semakin banyak murid yang harus ditangani oleh satu guru. Hal ini berpotensi memengaruhi efektivitas pembelajaran karena fokus dan perhatian guru menjadi terbagi-bagi.

Daerah-daerah tertentu di Indonesia masih menghadapi tantangan dalam distribusi dan kualitas guru SD yang melebihi batas. Di Provinsi Papua, rasio murid-guru sebesar 23,36 yang mengindikasikan bahwa satu guru bertanggung jawab terhadap 23 murid. Rasio yang tidak ideal juga ditemukan di Provinsi Jawa Barat dan Banten, yakni masing-masing sebesar 20,91 dan 20,85. Sementara itu, Provinsi Aceh menjadi provinsi dengan rasio murid-guru terendah, yaitu hanya sebesar 10,03. Pada tingkat SMP rasio murid dan guru adalah sebesar 13,95. Daerah dengan rasio tertinggi adalah Provinsi Jawa Barat, yakni sebesar 18,52 dan diikuti dengan Provinsi Banten sebesar 18,27. Provinsi Nusa Tenggara Timur menjadi provinsi dengan rasio terendah, yaitu 8,02 (Kasim & Tamrin, 2023).

Reformasi dalam pengelolaan guru menjadi krusial untuk mengatasi permasalahan ini. Distribusi guru perlu diatur agar lebih merata, sehingga dapat memenuhi kebutuhan ideal, terutama dalam mendukung program wajib belajar 12 tahun dan memastikan bahwa setiap anak dapat menerima pendidikan yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945, Undang-undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dan peraturan turunannya. Kebijakan pemerataan kesempatan bagi guru, distribusi yang merata, peningkatan kesejahteraan, dan akses informasi bagi guru di daerah terpencil menjadi prioritas yang harus mendapat perhatian serius. Solusi perlu dirumuskan untuk meningkatkan distribusi dan kualitas guru, terutama di daerah terpencil, guna memperbaiki mutu pendidikan secara keseluruhan. Langkah-langkah konkret seperti meningkatkan insentif bagi guru yang ditempatkan di daerah terpencil, menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional yang memadai, serta memperkuat sistem monitoring dan evaluasi untuk memastikan pelaksanaan kebijakan yang efektif dapat menjadi bagian dari solusi tersebut.

METODE

Dalam pendekatan studi pustaka, penelitian ini akan mengambil landasan dari analisis literatur yang relevan dengan topik distribusi dan kualitas guru di Indonesia. Pendekatan ini akan melibatkan pencarian dan review secara komprehensif terhadap berbagai sumber informasi yang telah diterbitkan, seperti jurnal ilmiah, buku, laporan riset, dokumen kebijakan pemerintah, dan artikel-artikel terkait lainnya. Menurut (Anggito & Setiawan, 2018) Langkah

awal dalam pendekatan studi pustaka adalah merumuskan pertanyaan penelitian yang spesifik dan terfokus. Setelah itu, peneliti akan melakukan pencarian terhadap literatur-literatur yang relevan dengan topik yang diteliti menggunakan berbagai basis data dan perpustakaan daring yang tersedia. Selanjutnya, peneliti akan melakukan seleksi terhadap literatur-literatur yang telah ditemukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Literatur-literatur yang relevan dan berkualitas akan dipilih untuk diambil informasinya.

Setelah literatur yang relevan telah terkumpul, peneliti akan melakukan analisis terhadap isi literatur tersebut. Informasi yang penting dan relevan akan diekstraksi dan disusun secara sistematis untuk membentuk suatu narasi yang koheren. Dalam menyusun narasi, menurut (Darmalaksana, 2020) peneliti akan mengaitkan temuan-temuan dari literatur tersebut dengan teori-teori yang relevan dan mengidentifikasi pola-pola, tren, serta temuan-temuan utama yang muncul dari analisis literatur. Hasil dari pendekatan studi pustaka ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang permasalahan distribusi dan kualitas guru di Indonesia berdasarkan pada temuan-temuan yang telah dikaji dan diungkapkan dalam literatur yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Educational Policy sebagai Kebijakan Publik

Kebijakan berfungsi sebagai pedoman untuk bertindak, baik yang sederhana maupun kompleks, umum atau khusus, serta dapat bersifat publik atau privat (Dunn, 2003). Dengan demikian, kebijakan dapat merujuk pada berbagai bidang seperti kebijakan luar negeri, sosial, pemasaran, atau pendidikan. kebijakan-kebijakan yang diambil berkenaan dengan dunia pendidikan juga menjadi bagian dari produk kebijakan publik (Rusdiana, 2014). Menurut (Arwildayanto & Sumar, 2018) menyebutkan beberapa pertimbangan lainnya sehingga kebijakan pendidikan termasuk bagian dari kebijakan publik, yaitu sebagai berikut; 1) kebijakan pendidikan memiliki dampak terhadap masyarakat secara luas, 2) mengimplementasikan kebijakan pendidikan diperlukan dana publik yang sangat besar, bahkan alokasi dana dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) untuk pendidikan merupakan yang terbesar jika dibandingkan dengan sektor publik lainnya.

Perspektif teoritis, menurut (Kasim & Tamrin, 2023) kajian kebijakan pendidikan merupakan bagian dari kajian kebijakan publik dibidang pendidikan yang mengatur khusus regulasi berkaitan dengan penyerapan sumber, alokasi dan distribusi sumber, serta pengaturan perilaku dalam pendidikan. Oleh karena itu, kebijakan pendidikan pada tingkatkan makro menjadi aplikasi ilmu pendidikan yang merupakan bagian dari *applied sciences* terutama pada bidang pendidikan, baik di sekolah maupun luar sekolah. Prinsip-prinsip yang dimiliki ilmu pendidikan tidak berbeda dengan prinsip dan konsep kebijakan publik pada umumnya (Sutapa, 2005).

Berdasarkan pendapat yang telah di uraikan tersebut dapat disimpulkan bahwa kebijakan pendidikan merupakan bagian dari konsep dari rumusan kebijakan publik karena Pendidikan merupakan *public goods* bukan *private goods*, karena penerapan administrasi di bidang pendidikan bertujuan untuk menunjang kelancaran pencapaian tujuan pendidikan, sedangkan untuk fungsi dan strategi Pendidikan diterapkan dalam lingkup manajemen yang dikaji dalam kebijakan publik.

Selanjutnya dalam konteks kebijakan terkait pengelolaan guru maka pemahaman tentang kebijakan pendidikan sebagai bagian dari kebijakan publik menjadi sangat relevan. Kebijakan pendidikan, termasuk kebijakan pengelolaan guru, merupakan upaya yang diambil oleh pemerintah atau lembaga terkait untuk mengatur kehidupan bersama, khususnya dalam hal

menyediakan layanan pendidikan yang berkualitas dan merata bagi seluruh masyarakat. Kebijakan pengelolaan guru diarahkan untuk mengatasi berbagai permasalahan terkait dengan kuantitas dan kualitas guru, serta distribusi mereka yang tidak merata. Dalam konteks kebijakan ini, langkah-langkah strategis perlu dirumuskan melalui proses politik untuk memberikan arah tindakan, program, dan rencana tertentu dalam menyelenggarakan pendidikan.

a. Kebijakan Pengelolaan Guru Sekolah Dasar

Pengelolaan guru merupakan suatu proses strategis yang melibatkan perencanaan, pengembangan, dan pemantauan kinerja guru agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Berikut menurut (Dewi, 2018) terdapat beberapa aspek penting dalam pengelolaan guru: *pertama*, rekrutmen dan Seleksi, proses rekrutmen guru harus memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki kualifikasi akademik, keterampilan mengajar, dan komitmen terhadap pendidikan. Seleksi yang cermat akan memberikan fondasi yang kuat untuk kinerja guru di masa depan. *Kedua*, Penempatan dan Distribusi guru perlu dipertimbangkan dengan cermat berdasarkan kebutuhan sekolah dan wilayah. *Ketiga*, Aspek kesejahteraan guru harus diseimbangkan dengan beban kerja, dukungan psikologis, dan kondisi fisik kerja. Jaminan gaji yang adil, fasilitas kerja yang baik, dan dukungan dari kepemimpinan sekolah dapat berkontribusi pada kesejahteraan guru. *Keempat*, Penggunaan Teknologi atau Integrasi teknologi dalam pengajaran dan manajemen tugas dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas guru. Pelatihan terkait teknologi perlu disediakan untuk memastikan guru dapat mengadopsi alat-alat tersebut dengan baik.

Pengelolaan guru yang efektif memerlukan pendekatan holistik yang mempertimbangkan berbagai aspek ini. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan guru, sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan memberikan dampak positif pada pembelajaran siswa. Upaya perlu dilakukan untuk menghindari ketidakseimbangan distribusi guru di antara sekolah-sekolah, terutama untuk memastikan bahwa sekolah yang membutuhkan bantuan ekstra mendapatkan dukungan yang memadai. Program pengembangan profesional yang berkelanjutan diperlukan agar guru dapat meningkatkan kualifikasi, mengikuti perkembangan terbaru dalam pendidikan, dan memperkaya metode pengajaran mencakup pelatihan, kursus, dan lokakarya yang relevan.

b. Kebijakan Pengelolaan Guru Sekolah Dasar sebagai Solusi dan Tantangan

Pada tulisan sebelumnya telah di paparkan bagaimana kondisi pengelolaan guru saat ini yang saat masih ditemukan permasalahannya. Dalam menyelesaikan permasalahan tersebut peran pemerintah sangat besar terutama melalui kebijakan dalam bidang Pendidikan yang berhubungan dengan pengelolaan guru. Menurut (Rozihin & Sulani, 2017) yang termuat dalam artikelnya yang berjudul manajemen guru pada otonomi daerah (Desentralisasi) dikemukakan beberapa strategi kebijakan yang perlu dilakukan oleh pemerintah yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya guru dalam menjawab persoalan terkait perencanaan, penempatan, pendistribusian dan pembinaan guru di Indonesia.

1. *Assesmen* Kebutuhan Guru

Analisis kebutuhan adalah metode untuk mengidentifikasi perbedaan antara apa yang seharusnya terjadi dan apa yang sebenarnya terjadi. Kondisi yang seharusnya terjadi sering disebut sebagai kondisi ideal, sementara yang sebenarnya terjadi disebut sebagai kondisi riil atau nyata. Dalam konteks pendidikan, kebutuhan mengacu pada kesenjangan antara apa yang ada saat ini dengan apa yang diharapkan. Ini merupakan perbedaan antara hasil yang sebenarnya dengan hasil yang diinginkan.

Dari pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kebutuhan pendidikan mencakup komponen-komponen seperti personel dan fasilitas fisik sekolah. Ini berkaitan dengan perencanaan kebutuhan guru dan bangunan sekolah, serta evaluasi kebutuhan terkait angka putus sekolah, arus murid, peta lokasi sekolah, dan demografi usia sekolah. Menurut Witkin (1984) sebagaimana dikutip oleh (Arwildayanto, Arifin Sukung, 2008) menyebutkan bahwa *assessment* kebutuhan pendidikan memiliki beberapa tujuan penting.

Pertama, tujuan ini berkaitan dengan pemenuhan persyaratan keuangan dari pemerintah, sekaligus menunjukkan bahwa program yang diselenggarakan mampu mengatasi tantangan yang belum terpecahkan. *Kedua*, *assessment* kebutuhan pendidikan bertujuan untuk memahami tingkat kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan dan kebutuhan-kebutuhan yang ada. Selanjutnya, *assessment* ini juga dimaksudkan untuk mencapai kesepakatan bersama mengenai tujuan perencanaan di tingkat lembaga dan antar instansi terkait dalam satu wilayah. Selain itu, *assessment* kebutuhan pendidikan membantu dalam mengidentifikasi program-program inovatif yang dapat mendukung pemecahan masalah atau memperluas kegiatan belajar, serta mendukung berbagai pihak terlibat. Keberadaan *assessment* ini juga bermanfaat dalam memperkirakan fasilitas yang diperlukan untuk pengembangan kegiatan ekstrakurikuler. Selanjutnya, *assessment* kebutuhan pendidikan juga membantu dalam upaya perbaikan dan pengembangan pengajaran serta implementasi kurikulum secara efisien. Terakhir, *assessment* ini digunakan untuk menganalisis kebutuhan informasi dan pelaksanaan program secara menyeluruh.

Rekomendasi terkait sistem rekrutmen dan penempatan guru yang disarankan oleh (Rozihin & Sulani, 2017) dapat menjadi langkah-langkah penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan guru di Indonesia. Berikut adalah rekomendasi-rekomendasi tersebut:

- 1) Penerapan prosedur rekrutmen guru sesuai dengan prosedur rekrutmen ASN yang mencakup tahapan seleksi yang ketat dan transparan untuk memastikan kualitas guru yang direkrut.
- 2) Penetapan kebijakan pengangkatan guru menjadi kewenangan pemerintah pusat, dengan penempatan ke daerah berdasarkan kebutuhan sekolah dan perencanaan daerah.
- 3) Pelaksanaan sistem mutasi guru di tingkat kabupaten/kota menjadi kewenangan pemerintah kabupaten/kota, dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kondisi sekolah di wilayah tersebut.
- 4) Pengaturan sistem mutasi guru antar kabupaten/kota di dalam provinsi menjadi tanggung jawab pemerintah provinsi, yang juga harus mempertimbangkan kebutuhan dan distribusi guru secara merata.
- 5) Penetapan sistem mutasi guru antar provinsi sebagai kewenangan pemerintah pusat, dengan tujuan untuk mengoptimalkan distribusi guru secara nasional.
- 6) Pemberlakuan kewajiban bagi guru-guru baru untuk bertugas di daerah-daerah khusus selama masa tertentu, dengan jangka waktu minimal selama dua tahun, untuk memastikan adanya pemerataan guru di seluruh wilayah Indonesia.
- 7) Perencanaan rotasi guru antar sekolah setelah masa kerja yang disepakati untuk memperkaya pengalaman dan kompetensi guru serta mencegah stagnasi.
- 8) Penetapan jumlah guru yang direkrut perlu mempertimbangkan jumlah kebutuhan minimal guru untuk setiap sekolah dan jumlah murid yang ada.

- 9) Pembentukan ketentuan yang memungkinkan pengalihan guru antar sekolah (rotasi) setelah masa kerja yang disepakati untuk memperkaya pengalaman dan kompetensi guru serta mencegah stagnasi dalam pengajaran.

2. Model *Participatory Management*

Model distribusi guru melalui *participatory management* merupakan konsep yang melibatkan pemberdayaan guru dalam pengambilan keputusan terkait pendistribusian guru di berbagai sekolah. Dalam konteks pendidikan, khususnya dalam upaya untuk meratakan distribusi guru, model ini memungkinkan guru untuk berperan aktif dalam menangani masalah distribusi guru. Terdapat beberapa faktor pendukung yang dapat dimanfaatkan dalam implementasi manajemen partisipatif ini. Salah satunya adalah ketentuan beban kerja 24 jam tatap muka bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang memungkinkan guru untuk lebih fleksibel dalam mengatur waktu dan tugas mereka. Selain itu, pemberian tunjangan bagi guru di daerah terpencil juga dapat menjadi salah satu faktor pendukung yang efektif dalam mendorong partisipasi guru dalam upaya meratakan distribusi mereka. Dengan melibatkan guru secara aktif dalam proses pengambilan keputusan, diharapkan distribusi guru dapat menjadi lebih merata, sehingga mampu memberikan dampak positif bagi peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Menurut Permendiknas Nomor 41 tahun 2007, beban kerja guru mencakup serangkaian kegiatan pokok yang harus dilaksanakan, termasuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta menjalankan tugas tambahan. Standar beban kerja bagi guru adalah setidaknya 24 jam tatap muka dalam satu minggu. Ketentuan ini memberikan tekanan kepada guru untuk memenuhi tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Ketidakpatuhan terhadap standar ini dapat berdampak pada penundaan pembayaran tunjangan fungsional mereka. Pemberian tunjangan kepada guru di daerah terpencil juga dianggap sebagai insentif yang dapat mendorong guru untuk bersedia ditempatkan di daerah-daerah tersebut. Selain itu, menurut (Yani, 2010) pola pemberian tunjangan kepada guru di daerah terpencil dapat diperluas dengan memberikan insentif tambahan kepada mereka yang membantu mengatasi kekurangan guru di sekolah-sekolah tertentu, terutama jika mereka memiliki beban mengajar yang lebih banyak dari rata-rata.

Upaya redistribusi guru dari sekolah perkotaan ke sekolah di pedesaan menjadi semakin penting, terutama seiring dengan kemajuan pembangunan di desa yang didukung oleh insentif dana desa. Kondisi ini didukung oleh peningkatan kesejahteraan di desa, seperti yang tercermin dalam hasil survei terbaru Bank Dunia di lima kabupaten yang termasuk dalam kategori termiskin di Indonesia. Hasil survei tersebut mengungkapkan bahwa sekolah dan desa dihadapkan pada tantangan konektivitas yang mungkin menjadi penghalang bagi guru-guru terbaik untuk bekerja di sana. Rata-rata jarak sekolah dari kota kabupaten adalah 149 km atau sekitar lima jam perjalanan; hanya 29% yang memiliki akses listrik; dan hanya 17% yang memiliki akses internet. Selain itu, survei juga mengindikasikan adanya keragaman dalam alokasi sumber daya: meskipun 91% sekolah memiliki toilet dengan rasio jender yang seimbang, hanya 54% yang memiliki perpustakaan, dan hanya 39% yang memiliki buku teks yang memadai.

Menurut (Arwildayanto, Arifin Sukung, 2008) yang memaparkan hasil survei yang dilakukan oleh Bank Dunia juga menyatakan bahwa layanan pendidikan di sekolah-sekolah pedesaan terkendala oleh kualifikasi guru, komposisi guru, dan tuntutan mengajar multi kelas. Sekitar 34% guru dan 18% kepala sekolah hanya memiliki pendidikan

sekolah menengah atas. Guru PNS mencakup 40% dari total tenaga pengajar, sementara kekurangan tersebut diisi oleh guru kontrak, dengan 42,5% guru honorer dan 15,8% dikontrak oleh kabupaten atau provinsi. Dalam konteks ini, redistribusi guru ke desa tidak hanya merupakan solusi untuk kesenjangan dalam kualitas pendidikan antara perkotaan dan pedesaan, tetapi juga sebagai langkah penting untuk memastikan pendidikan berkualitas dapat diakses secara merata di seluruh negeri.

Dengan adanya penerapan sistem desentralisasi pendidikan, tanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan guru di sekolah negeri dan madrasah kini menjadi tugas utama pemerintah daerah, khususnya Pemerintah Kabupaten dan Kota. Pemerintah kabupaten/kota memiliki tanggung jawab untuk mengalokasikan anggaran yang dapat mendorong guru untuk mau mengabdikan di daerah pedesaan. Hal ini termasuk dalam penyediaan insentif-insentif dan jaminan kesejahteraan lainnya bagi guru agar tetap bersemangat dalam menjalankan tugasnya di desa. Dengan demikian, pemerintah daerah memiliki peran kunci dalam memastikan bahwa guru-guru di pedesaan mendapatkan penghargaan dan fasilitas yang layak sebagai bentuk pengakuan atas pengabdian mereka dalam meningkatkan mutu pendidikan di wilayah tersebut.

3. Pembelajaran Kelas Rangkap (PKR) atau *Multigrade Teaching*

Menurut Veenman (1997) dalam (Adam, 2022) menggambarkan kelas *multigrade* yaitu di mana anak-anak dari dua atau lebih nilai yang diajarkan oleh salah satu guru dalam satu ruangan pada saat yang sama. Senada dengan Bennet, (1983) dan Pratt (1986) sebagaimana dikutip oleh (Utami et al., 2023) memaparkan bahwa model pembelajaran kelas rangkap (*multigrade model*) adalah strategi pembelajaran yang melibatkan penggabungan kelas (dua kelas atau lebih) dan menyesuaikan perbedaan tingkat kemampuan siswa yang diajar oleh seorang guru secara bersamaan. Pengajaran *multigrade* adalah pengaturan instruksional di mana anak-anak dari lebih dari satu kelas diajar bersama-sama dalam aktivitas pembelajaran yang sesuai dengan tingkat masing-masing kelas, sehingga memungkinkan semua siswa untuk memperoleh manfaat yang sama dari pengalaman belajar mereka. Beberapa peneliti menggunakan istilah yang serupa antara *multigrade* dan *multiage*.

Menurut (Takdir, 2020) Pembelajaran Kelas Rangkap (PKR) atau *Multigrade Teaching* menjadi solusi yang potensial dalam mengatasi permasalahan ketenagaan di sekolah, terutama di daerah-daerah yang kekurangan guru. Hal ini disebabkan oleh kurangnya ketersediaan guru di sebagian besar daerah, dimana sekolah jarang memiliki jumlah guru yang mencukupi. Masalah semakin diperparah dengan besarnya jumlah guru yang memasuki masa pensiun, sementara kuota pengangkatan guru baru dari pemerintah pusat jauh dari memenuhi kebutuhan setiap tahun. Dalam konteks ini, PKR memberikan solusi dengan memungkinkan beberapa kelas berbeda digabungkan dalam satu kelas yang sama, sehingga satu guru dapat mengajar beberapa tingkat atau kelas sekaligus. Dengan demikian, PKR menjadi alternatif yang efektif untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang terbatas di sekolah-sekolah yang kekurangan tenaga pengajar.

4. *Rolling Teacher* dan *In Service Training*

Rolling Teacher merupakan konsep di mana seorang guru diberi tugas untuk mengajar dan terlibat dalam pengembangan mutu pendidikan di sekolah lain di luar dari sekolah tempatnya bertugas, tanpa dimutasi dari sekolah asalnya. Menurut (Rozihin & Sulani, 2017) bahwa tujuan utama pelaksanaan *Rolling Teacher* adalah pemerataan kualitas belajar dan pembelajaran di sekolah-sekolah yang membutuhkan guru, pemerataan kemampuan dan kualitas profesional guru, serta meringankan beban kerja

guru terlalu berat di daerah terpencil. Manfaat dari sistem ini antara lain memberikan kemudahan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi dan kualifikasi profesional tanpa meninggalkan tugas mengajar, menyediakan ruang kebijakan bagi guru untuk memenuhi jumlah beban jam mengajar mereka, serta meningkatkan efisiensi pengelolaan pendidikan di tingkat kabupaten. Selain itu, bagi guru pelaku *Rolling Teacher*, sistem ini juga memberikan kesempatan untuk terus mengembangkan kinerja dan kompetensinya secara berkelanjutan (Arwildayanto, Arifin Sukung, 2008).

Sementara itu, *in-service training* merupakan metode efektif untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri guru. Hal ini merupakan serangkaian kegiatan yang terorganisir untuk meningkatkan kinerja semua personel pendidikan, termasuk guru, agar dapat menerapkan program atau inovasi dengan lebih baik. Program *in-service training* meliputi berbagai kegiatan seperti kursus, ceramah, pertemuan sesama guru, seminar, kunjungan ke sekolah di luar daerah, dan persiapan khusus serta mengikuti kursus yang berhubungan dengan tugas pokok (Marliani, 2023). Meskipun demikian, menurut (Arwildayanto, Arifin Sukung, 2008) pelaksanaan *in-service training* masih jarang dilakukan karena membutuhkan anggaran yang cukup besar. Namun, secara empiris, kegiatan ini memberikan manfaat pada guru dalam meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan efektivitas pengelolaan pelatihan.

Sebagai solusi terkait kebijakan pemerataan guru bisa mencakup beberapa langkah strategis. Pertama, implementasi program *Rolling Teacher* dapat diperluas dan ditingkatkan di berbagai daerah, terutama di sekolah-sekolah yang kekurangan tenaga pengajar. Dengan memanfaatkan konsep *Rolling Teacher*, guru-guru yang memiliki kualifikasi dan pengalaman dapat dipindahkan secara periodik ke sekolah-sekolah yang membutuhkan, sehingga dapat pemeratakan distribusi guru yang berkualitas di seluruh wilayah.

Selain itu, pemerintah daerah perlu meningkatkan insentif dan fasilitas bagi guru yang bersedia ditempatkan di daerah terpencil melalui program pemerataan guru. Insentif yang menarik dan fasilitas yang memadai dapat menjadi daya tarik bagi guru untuk mengabdikan diri di daerah-daerah yang membutuhkan. Ini dapat mencakup tunjangan khusus, akomodasi yang layak, serta akses terhadap fasilitas pendukung seperti transportasi dan kesehatan.

Selanjutnya, *program in-service training* juga perlu ditingkatkan sebagai bagian dari kebijakan pemerataan guru. Dengan memberikan pelatihan yang berkualitas dan relevan, guru dapat meningkatkan kompetensi dan kualitas pengajaran mereka, sehingga dapat lebih efektif dalam memenuhi kebutuhan pendidikan di berbagai wilayah. Langkah-langkah ini dapat membantu pemeratakan distribusi guru secara merata di seluruh wilayah, sehingga setiap sekolah, terutama yang berada di daerah terpencil, dapat memiliki akses terhadap guru yang berkualitas dan terampil. Dengan demikian, kebijakan pemerataan guru dapat menjadi solusi yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di seluruh negeri.

SIMPULAN

Dalam konteks kebijakan pendidikan, pengelolaan guru menjadi salah satu aspek kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Langkah-langkah pengelolaan guru yang efektif mencakup rekrutmen dan seleksi guru yang cermat, penempatan dan distribusi guru berdasarkan kebutuhan, perhatian terhadap kesejahteraan guru, serta integrasi teknologi dalam pembelajaran. Melalui pendekatan holistik ini, diharapkan lingkungan kerja guru dapat

menjadi lebih mendukung, sehingga kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.

Untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan guru, beberapa kebijakan dan strategi dapat diterapkan. Salah satunya adalah dengan melakukan evaluasi kebutuhan pendidikan secara berkala untuk mengidentifikasi perbedaan antara kondisi ideal dan kondisi aktual dalam hal personel dan fasilitas sekolah. Selain itu, penerapan model partisipatif dalam manajemen distribusi guru dapat memberikan peluang kepada guru untuk berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan terkait pendistribusian mereka.

Selain itu, pembelajaran kelas rangkap atau multigrade teaching dapat menjadi solusi yang efektif dalam mengatasi permasalahan ketenagaan di sekolah, terutama di daerah-daerah yang kekurangan guru. Dengan memanfaatkan konsep ini, satu guru dapat mengajar beberapa tingkat atau kelas sekaligus, sehingga memungkinkan optimalisasi sumber daya manusia yang terbatas.

Selanjutnya, program *rolling teacher* dan *in-service training* juga perlu ditingkatkan sebagai bagian dari kebijakan pemerataan guru. Dengan memanfaatkan konsep *rolling teacher*, guru-guru yang memiliki kualifikasi dan pengalaman dapat dipindahkan secara periodik ke sekolah-sekolah yang membutuhkan, sementara program *in-service training* dapat memberikan pelatihan yang berkualitas dan relevan bagi guru untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pengajaran mereka.

REFERENSI

- Adam, A. (2022). *Pembelajaran Kelas Rangkap (Multigrade Teaching) Di Sekolah Dasar*. CV. AA. RIZKY.
- Amelia, U. (2023). Tantangan Pembelajaran Era Society 5.0 dalam Perspektif Manajemen Pendidikan. *Al-Marsus : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 68. <https://doi.org/10.30983/al-marsus.v1i1.6415>
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Arwildayanto, Arifin Sukung, W. T. S. (2008). *Analisis Kebijakan Pendidikan: Kajian Teoritis, Eksploratif, dan Aplikatif* (Edisi Pert). CV Cendikia Press.
- Arwildayanto, A. S., & Sumar, W. T. (2018). Analisis kebijakan pendidikan kajian teoretis, eksploratif, dan aplikatif. *Education Policy Analysis: Theoretical, Exploratory, and Application*. Bandung, Indonesia: Cendekia Press.
- Darmalaksana, W. (2020). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan. *Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 1–6.
- Dewi, A. A. (2018). *Guru mata tombak pendidikan*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Dunn, W. N. (2003). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*.
- Kasim, M., & Tamrin, M. (2023). Evaluasi Kebijakan Pendidikan. *TA'LIM*, 2(2), 13–27.
- Marliani, R. (2023). Perencanaan personal dan sistem SDM (Guru) di sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Pembelajaran*, 1(2), 225–232.
- Rozihin, & Sulani. (2017). Manajemen Guru Pada Otonomi Daerah (Desentralisasi). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(2), 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Rusdiana, A. (2014). Kebijakan Pendidikan Nasional. *UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 21–316.
- Sutapa, M. (2005). *Analisis Kebijakan Pendidikan (Suatu Pengantar)*. 1–61.
- Takdir, L. (2020). Studi Implementasi Pembelajaran Kelas Rangkap Di Daerah Terpencil. *DIADIK: Jurnal Ilmiah Teknologi Pendidikan*, 2507(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Utami, R. D., Minsih, M., Prayitno, H. J., Pristi, E. D., Lestari, R. Y. A., Handayani, D., Tristiana, V., Yoviyanti, R., Afif, K., & Shohenuddin, S. (2023). Pemberdayaan Guru dan Fasilitator dalam Pembelajaran Kelas Rangkap pada Sanggar Belajar Malaysia Berpendekatan Profil Pelajar Pancasila. *Buletin KKN Pendidikan*, 5(1), 96–106. <https://doi.org/10.23917/bkkndik.v5i1.22889>
- Yani, A. (2010). Kebijakan Distribusi Guru Melalui. *Manajerial*, 9(17), 47–54.