TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN : 2810-0395
e-ISSN : 2810-0042

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i3.3047

MENYUSUN RENCANA STRATEGIS UNTUK KETERSEDIAAN GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN: TINJAUAN ANALITIS DAN SOLUSI PROSPEKTIF

Developing a Strategic Plan for the Availability of Teachers and Educational Staff: An Analytical Review and Prospective Solutions

Elly Ayu Fauziah[1], Nurul Aini[2], Paramita Nurhidayah[3], Alifatul Khikmah[4]
Universitas Negeri Surabaya
ellyayu.23021@mhs.unesa.ac.id; nurulaini.23022@mhs.unesa.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
May 14, 2024	May 17, 2024	May 20, 2024	May 23, 2024

Abstract

Human resource planning in education plays an important role in improving the quality of education. This research aims to reveal the results of research regarding the analysis of planning needs for teachers and education personnel at SDN Lidah Kulon IV, Surabaya. This research method uses a qualitative approach and descriptive research type. Data collection techniques were observational and interviews with school principals. The research results showed that the school collaborated with the Surabaya City Education Office in HR planning. However, schools do not have independent authority in teacher placement. The main challenge faced is a shortage of teachers which has resulted in double workloads for some teachers. To overcome this, SDN Lidah Kulon IV utilizes IT personnel to teach. However, the position of IT personnel has not been officially recognized as a teacher. In conclusion, educational human resource planning requires good coordination between schools and related agencies to ensure teacher needs are met effectively and efficiently

Keywords *: Planning ; Needs of Teachers ; Educational Staff*

Abstrak: Perencanaan sumber daya manusia dalam pendidikan memegang peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan hasil penelitian tentang analisis perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan di SDN Lidah Kulon IV, Surabaya. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif.

Jurnal Tsaqofah is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Teknik pengumpulan data melalui observasional dan wawancara dengan kepala sekolah, hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah bekerja sama dengan Dinas Pendidikan Kota Surabaya dalam perencanaan SDM. Namun, sekolah tidak memiliki wewenang mandiri dalam penempatan guru. Tantangan utama yang dihadapi adalah kekurangan guru yang mengakibatkan beban kerja ganda bagi beberapa guru. Untuk mengatasi hal ini, SDN Lidah Kulon IV memanfaatkan tenaga IT untuk mengajar. Meskipun demikian, posisi tenaga IT tersebut belum diakui sebagai guru secara resmi. Kesimpulannya, perencanaan SDM pendidikan perlu koordinasi yang baik antara sekolah dan instansi terkait untuk memastikan kebutuhan guru terpenuhi dengan efektif dan efisien

Kata Kunci : Perencanaan ; Kebutuhan Guru ; Tenaga Kependidikan

PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia memegang peran yang sangat penting dalam pembangunan bangsa, khususnya pembangunan manusia. Pembangunan manusia seutuhnya tidak terlepas dari peran serta masyarakat, dan berbagai lembaga di bidang pendidikan (Octavia & Savira, 2016). Sumber daya manusia (SDM) pendidikan merupakan seluruh manusia yang terlibat dalam aktivitas pendidikan yang mempengaruhi kegiatan manajemen dalam organisasi. SDM pendidikan tersebut terdiri dari pimpinan, kepala sekolah/madrasah, guru/pendidik, peserta didik, tenaga administrasi dan lain sebagainya.

SDM pendidikan menjadi faktor penting dalam menjalankan manajemen pendidikan, dengan kontribusinya dalam penyelenggaraan pendidikan dapat menciptakan manusia yang bermutu. sumber daya manusia (SDM) adalah faktor utama dalam suatu instansi, untuk memenuhi tugasnya kebutuhan pendidikan masyarakat, pendidikan membutuhkan sumber daya manusia berkualitas. Kebutuhan pendidikan tersebut meliputi kebutuhan situasional praktis dan antisipatif untuk transformasi sosial. Karena itu, pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk mewujudkan sumber daya manusia bidang pendidikan yang berkualitas. Pendidikan dan pelatihan, baik formal maupun informal, dilakukan secara bersamaan dan berkelanjutan untuk mengembangkan sumber daya manusia (Ningrum, 2016). Pendidik dan tenaga kependidikan sebagai salah satu sumber daya manusia merupakan tenaga yang memegang peran penting dan strategis terutama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidik dan tenaga kependidikan kesehariannya secara langsung berinteraksi dengan peserta didik (Nurlindah, Mustami, & Musdalifah, 2020).

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidik sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan,

pemberian kompensasi, penghargaan, pendidik dan latihan/pengembangan dan pemberhentian. Manajemen pendidik dan kependidikan pada level strategis, manajerial, dan operasional sangat menentukan kualitas pendidikan (Amon, Ping, & Poernomo, 2021). Dalam sistem pendidikan, profesi pendidik dan tenaga kependidikan saling berkaitan, meskipun keduanya memiliki lingkup yang berbeda. Menurut pasal 39 UU No. 20 tahun 2003 ayat (1) dan (2) tentang Sisdiknas, pengertian tenaga pendidik dan kependidikan adalah sebagai berikut:

a) Tenaga kependidikan bertanggung jawab atas pelaksanaan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan layanan teknis yang membantu proses pendidikan di institusi pendidikan.

b) Tenaga pendidik adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.

Perencanaan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan dan permintaan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam suatu organisasi pendidikan. Perencanaan pendidikan menjelaskan terdiri dari tiga komponen utama yaitu menetapkan tujuan, memulai, dan melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Namun karena bidang pendidikan sangat kompleks, hal ini menjadi tantangan bagi para perencana pendidikan dalam melaksanakan perencanaan (Muniroh & Muhyadi, 2017). Oleh karena dalam kemajuan atau perkembangan suatu sekolah yang baik itu dibutuhkan perencanaan yang betul-betul sudah direncanakan agar bisa dijalankan semua program-program sekolah itu sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan tersebut. Dengan demikian perencanaan itu pemilihan atau penetapan tujuan, strategi, kebijakan, proyek, prosedur, metode, sistem dan anggaran yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan (Azmi, Mesiono, Said, & Muammar, 2024). Perencanaan Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan adalah pengembangan, strategi dan penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan Sumber Daya Manusia (SDM) yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Perencanaan SDM merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen SDM. Dengan melakukan perencanaan ini, segala fungsi SDM dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

Analisis jabatan dalam perencanaan pendidikan dan tenaga kependidikan merupakan langkah penting dalam mengidentifikasi kebutuhan, peran dan tanggung jawab yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Jabatan dalam konteks pendidikan dapat mencakup berbagai peran, mulai dari pendidik, kepala sekolah, hingga staf administrasi. Analisis posisi ini

membantu dalam mengembangkan rencana strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan efektivitas lembaga pendidikan.

Sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan formal harus memperhatikan betul segala aspek yang berkaitan dengan perkembangan pendidikan itu sendiri, baik dari sumber daya manusia termasuk tenaga pendidik dan kependidikan, sarana prasarana, kurikulum dan lain sebagainya. Pendidik dan personel sekolah lainnya memerlukan perencanaan yang matang dalam memperoleh berbagai macam kebutuhan. Agar hal tersebut terwujud dan meningkatkan kerja guru dan personel sekolah (Fauzi, 2024). Walaupun di tengah proses penyempurnaan aspek tersebut pasti terdapat berbagai kendala dan masalah yang perlu diatasi. Tenaga pendidik dan kependidikan sebagai elemen penting dari sumber daya sekolah harus betul-betul kompeten dan profesional dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Maka perlu adanya strategi pengembangan sumber daya manusia. Kepala sekolah pun mengambil peran penting dalam proses pengembangan pendidikan ini. Sebagai penentu kebijakan penting serta menjalankan tugasnya sebagai suatu profesi. Pemimpin berperan untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan rutin, dan mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Keberhasilan organisasi baik secara keseluruhan maupun sebagai kelompok sangat bergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab karyawan terpenuhi dengan cara yang diharapkan (Nasution & Ichsan, 2021).

METODE

Dalam bagian metode artikel ini, menggunakan pendekatan kualitatif serta teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara kepada kepala sekolah untuk mengumpulkan data yang relevan terkait dengan ketersediaan guru dan tenaga kependidikan di lapangan. Observasi dan wawancara dilakukan secara langsung di Sekolah Dasar Negeri Lidah Kulon IV. Data-data yang diperoleh melalui observasi mencakup informasi tentang jumlah guru tenaga kependidikan yang aktif, proses perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan. Observasi dilakukan dengan menggunakan pedoman observasi yang telah disusun sebelumnya untuk memastikan konsistensi dalam pengumpulan data. Selain itu, wawancara informal dengan kepala sekolah juga dilakukan untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang tantangan dan peluang terkait dengan ketersediaan guru dan

tenaga kependidikan. Metode kualitatif ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang kondisi aktual di lapangan, yang akan menjadi dasar dalam menyusun rencana strategis untuk meningkatkan ketersediaan tenaga pendidik. Kami memilih tempat penelitian di SDN Lidah Kulon IV karena kami tertarik dengan strategi yang digunakan oleh kepala sekolah. Pendekatan yang inovatif, seperti solusi untuk keterbatasan kebutuhan guru dengan menerapkan metode pembelajaran di mana satu guru mengajar dua kelas, serta memanfaatkan kehadiran guru IT, sangat menarik bagi kami.

HASIL

Dari hasil observasi dan wawancara dengan kepala sekolah SDN Lidah Kulon IV, diketahui bahwa dalam proses perencanaan sumber daya manusia guru dan tenaga kependidikan, sekolah berkontribusi bersama Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Sekolah tidak memiliki kewenangan untuk mengatasi kekurangan guru dan tenaga kependidikan secara mandiri, karena semua keputusan harus melalui Dinas Pendidikan. Meskipun mengalami kekurangan guru, sekolah tidak dapat bertindak sendiri dan harus menunggu keputusan dari Dinas Pendidikan.

Pada akhir tahun sebelumnya, para guru dievaluasi untuk menentukan kebutuhan guru pada pembelajaran di masa mendatang. Hasil analisis kebutuhan tersebut kemudian dimasukkan ke dalam aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS) untuk diajukan kepada Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan guru dan tenaga kependidikan di SDN Lidah Kulon IV. Langkah ini bertujuan agar perencanaan tenaga pendidik dapat dilakukan secara rasional, dianalisis secara sistematis, dan berjalan efektif serta efisien sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pendidikan.

Sekolah tidak dapat menerima wewenang dari Dinas Pendidikan Kota dan wali kota sehingga tidak dapat melakukan penempatan secara langsung. Hal ini menyebabkan penempatan guru P3K semakin terhambat, bahkan jumlah guru malah cenderung berkurang karena banyak yang pensiun setiap tahun. Keterbatasan ini mengakibatkan sekolah tidak dapat bergerak maju, karena harus tunduk pada kebijakan dari atasannya, yaitu Dinas Pendidikan. Rencananya, guru-guru yang telah mengikuti program PPG akan ditempatkan langsung di sekolah-sekolah untuk mengatasi kekurangan tersebut, seperti yang telah disepakati sebelumnya, mungkin dari Kabupaten Madiun.

Tantangan dalam memenuhi kebutuhan guru dan tenaga kependidikan dapat bervariasi tergantung pada konteks pendidikan. Pada hasil observasi dan wawancara kami bersama kepala sekolah di SDN Lidah Kulon IV maka didapatlah jawaban mengenai tantangan yang sedang dihadapi, yaitu masalah kekurangan guru. Kepala sekolah SDN Lidah Kulon IV mengatakan bahwa ia tidak dapat berbuat apa-apa kecuali konsultasi dengan Dinas Pendidikan mengenai kekurangan guru tersebut. Untuk tahun Pelajaran baru tahun 2024 SDN Lidah Kulon IV kekurangan 2 guru karena ada guru yang pensiun dan masalah kurang guru tersebut pihak sekolah atau kepala sekolah akan berkonsultasi dengan Dinas Pendidikan.

Sekolah tidak ada wewenang dari Dinas Pendidikan kota dan wali kota untuk rekrutmen tenaga pendidikan baru, jadi sekolah dilarang menerima, semakin tahun SDN Lidah Kulon IV tidak semakin bertambah guru malah makin berkurang karena banyak yang pensiun dan pihak sekolah pun tidak bisa bergerak apa-apa. Pihak SDN Lidah Kulon IV hanya mengikuti arahan dan perintah dari Dinas Pendidikan saja. Dari Dinas pun menginformasikan setiap guru harus memiliki 2 tanggung jawab dalam mengajar atau doble. Caranya yaitu guru kelas rendah atau guru kelas 1 dan 2 diberi 2 tanggung jawab mengajar. Sedangkan untuk kelas tinggi atau guru kelas 3 sampai 6 tidak diberi tanggung jawab doble, karena kelas rendah pulang sekolahnya sekitar jam 11 lebih awal dibanding kelas tinggi. Dan itu menjadi salah satu solusi SDN Lidah Kulon IV dalam mengatasi kekurangan guru, selain itu memanfaatkan tenaga IT untuk ikut mengajar, karena pada dasarnya tenaga IT tersebut juga lulusan Sarjana Pendidikan sehingga memiliki kemampuan untuk mengajar. Namun karena di Dapodik berstatus sebagai tenaga IT, sehingga tenaga IT yang mengajar tersebut tidak diperkenankan untuk menjadi guru.

Table 1. Daftar rekap jumlah siswa tiap kelas di Sekolah Dasar Negeri Lidah Kulon IV, Surabaya tahun 2024

Kelas	Jumlah Rombel
1	25
2	37
3	38
4	37
5	54
6	48
Total	239

Table 2. Daftar rekap Jumlah pegawai per jabatan di Sekolah Dasar Negeri Lidah Kulon IV, Surabaya tahun 2024

Jenis	Jabatan	Jumlah
Kepala	Kepala Sekolah	1
	Penjaga Sekolah	2
	Tenaga Perpustakaan	2
Tendik	Tenaga Administrasi	3
	Guru PNS Pemda	10
	Guru Tidak Tetap	2
	Guru Non PNS	1
Guru	Guru PPPK	3
Pelatih	Pelatih Ekstrakulikuler	8
	Total	32

Table 3. Daftar rekap Jumlah rombongan belajar di Sekolah Dasar Negeri Lidah Kulon IV, Surabaya tahun 2024

Kelas	Jumlah Rombel
1	1
2	2
4	2
5	2
6	2
Total	11

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas berikut ini akan dijelaskan pembahasan tentang analisis perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan di SDN Lidah Kulon IV sebagai berikut:

Perencanaan Kebutuhan Guru dan Tenaga Kependidikan

Perencanaan kebutuhan guru merupakan salah satu upaya yang dilakukan dalam mewujudkan penataan dan pemerataan guru. Penataan dan pemerataan guru PNS telah memiliki kebijakan jelas yang diatur pemerintah dalam Peraturan Bersama Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Pendidikan Nasional, Menteri Dalam Negeri, Menteri Keuangan, dan Menteri Agama Nomor 05/X/PB/2011, SPB/03/M.PAN-RB/10/2011, 48 Tahun 2011, 158/PMK.01/2011, 11 Tahun 2011 tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil atau biasa disebut dengan Peraturan Bersama 5 Menteri (Wahidah & Istiyono, 2020).

Proses perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan secara garis besar dilakukan dengan urutan, pertama harus dipahami dahulu misi dan struktur organisasi yang bersangkutan. Pelajari tujuan, strategi dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi di masa yang akan datang. Hitung kebutuhan guru dan tenaga kependidikan yang ingin dicapai yang sesuai dengan rencana strategi organisasi (Hulmiati, M. Ary Irawan, dan Haromain, 2021).

Seperti pada Tabel. 1. dapat disimpulkan bahwa SDN Lidah Kulon IV memiliki total 239 siswa pada tahun 2024, dengan distribusi siswa per kelas yang beragam. Kelas 5 memiliki jumlah siswa tertinggi (54 siswa), sedangkan kelas 1 memiliki jumlah siswa terendah (25 siswa). Selain itu, terdapat dua rombongan belajar (A dan B) untuk setiap kelas dari kelas 2 hingga kelas 6, dengan variasi jumlah siswa antara rombongan belajar yang cukup signifikan. Evaluasi ini menjadi dasar untuk perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut. Meskipun tidak langsung menyatakan bahwa sekolah membutuhkan banyak guru, distribusi siswa yang cukup merata per kelas dan adanya dua rombongan belajar untuk setiap kelas menunjukkan bahwa sekolah mungkin memerlukan jumlah guru yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pembelajaran yang efektif dan efisien.

Rekrutmen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik

Rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan merupakan rangkaian dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Manajemen sekolah memiliki tanggung

jawab untuk melakukan kegiatannya berdasarkan perencanaan dan analisis kebutuhan serta analisis pekerjaan. Pelaksanaan kegiatan ini ditujukan untuk keberlangsungan kegiatan pendidikan dan meningkatkan pelayanan lembaga pendidikan tersebut. Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia, sehingga proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga pendidik harus dilakukan secara selektif baik dari segi pengetahuan yang akurat, kualifikasi pada masing-masing bidang pekerjaan maupun pengembangan tujuan pendidikan. Rekrutmen yang dilakukan tentunya harus sesuai dengan kondisi sekolah, hal itu dilakukan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang memiliki komitmen tinggi dan keterampilan profesional dalam profesinya untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah (Dian Adelia, Nuzul Arijannah, Dewi Saraswati, & Aulia Rachman, 2023).

Dalam dunia kerja, profesionalisme sangat penting ini adalah salah satu karakter basic yang harus dimiliki oleh SDM dari sebuah lembaga atau organisasi (Nurhalim, Rosadi, & Indriani, 2023). Proses rekrutmen guru di lembaga pendidikan bertujuan untuk mencari guru yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan keahlian dalam bidang mendidik dan mengajar sesuai bidangnya. Yang tidak kalah penting adalah sikap guru yang jujur dan sehat jasmani sehingga dapat menjalankan tanggung jawab mencerdaskan anak bangsa. Mekanisme rekrutmen guru harus dianggap sebagai prioritas dalam proses rekrutmen. Sebab, pada tahap ini pemegang kewenangan mampu menyeleksi dan memilih calon guru sesuai dengan kriteria yang diinginkan demi cita-cita dan tujuan pendidikan yang ingin dicapai (Agia & Sudrajat, 2023). Untuk memastikan bahwa proses rekrutmen dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 (Agia & Sudrajat, 2023).

Rekrutmen tenaga pendidik (guru) pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Surabaya dilakukan mengacu pada kebutuhan dan kekurangan guru pada setiap sekolah yang telah direncanakan sebelumnya dengan menggunakan seleksi akademik, administrasi, kesehatan, dan kualifikasi yang telah ditentukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Pendidik mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas dan relevansi, memberikan kesempatan pembelajaran yang lebih adil, merata, dan inklusif, dan meningkatkan efisiensi. Pemberdayaan individu, guru, komunitas, dan warga negara harus menjadi prioritas utama. Tenaga Kependidikan adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan orang-orang dalam masyarakat yang dipekerjakan untuk membantu proses pembelajaran di berbagai tingkatan pendidikan(Faizah, 2019).

Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di pendidikan dasar menghadapi beberapa permasalahan, termasuk kurangnya jumlah pendidik yang memadai, kualifikasi pendidik yang rendah, ketidakseimbangan geografis, gaji dan insentif yang rendah, keterbatasan promosi dan pengembangan karir, serta persaingan dengan sektor lain. Untuk mengatasi permasalahan ini, langkah-langkah yang dapat diambil meliputi peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan, peningkatan insentif dan gaji, peningkatan promosi dan pengembangan karir, fokus pada daerah pedesaan dan terpencil, kolaborasi dengan lembaga pendidikan, mendorong minat generasi muda, memperkuat pengawasan dan seleksi, mendorong pendidik untuk pengembangan diri melibatkan komunitas, serta evaluasi dan pembaruan kebijakan (Ananda, Angelina, Hazlina, & Nurhisma, 2023).

Tantangan dan Upaya Perencanaan Kebutuhan Guru dan Tenaga Kependidikan

Guru merupakan poin penting dalam proses belajar mengajar di Sekolah. Di mana ketersediaan guru yang cukup untuk memenuhi rombongan belajar, dapat sangat menunjang proses pembelajaran menjadi lebih maksimal. Ketersediaan guru yang cukup dapat membuat konsentrasi. Pembelajaran semakin efektif, di mana satu orang guru dapat fokus dalam memberikan materi pembelajaran dibandingkan harus membagi fokus kepada kelas lain ketika dalam kondisi kekurangan guru. Rasio Ideal antara guru : murid adalah 1:28 yang memiliki arti satu orang guru adalah yang ideal untuk mengajar 28 Siswa. Salah satu persoalan dalam penyelenggaraan Pendidikan di Indonesia adalah ketidakmerataan sebaran dari Guru (Andhika; & Iswahyudi, 2021).

Tantangan dalam memenuhi kebutuhan guru dan tenaga kependidikan dapat bervariasi tergantung pada konteks pendidikan. Pada hasil observasi dan wawancara kami bersama kepala sekolah di SDN Lidah Kulon IV maka didapatlah jawaban mengenai tantangan yang sedang dihadapi, Salah satunya yaitu masalah kekurangan guru. Kepala sekolah adalah salah satu komponen utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah institusi pendidikan, mereka memikul tanggung jawab yang paling besar pada lembaga sekolah (Hidayat Sutisna, Rozak, & Renanda Saputra, 2023).

Seperti pada Tabel. 2. dan Tabel. 3. dapat disimpulkan bahwa SDN Lidah Kulon IV di Surabaya memiliki total 32 pegawai pada tahun 2024, dengan mayoritas adalah guru PNS dari Pemda. Namun, terdapat juga pegawai dengan status guru tidak tetap, guru non PNS, dan guru PPPK. Selain itu, sekolah memiliki satu kepala sekolah dan beberapa staf tenaga kependidikan, termasuk penjaga sekolah, tenaga perpustakaan, dan tenaga administrasi. Total

rombongan belajar yang disediakan oleh sekolah adalah 11, dengan jumlah rombongan belajar yang bervariasi dari kelas 1 hingga kelas 6.

Dari segi ketersediaan guru, meskipun terdapat 32 pegawai, termasuk guru, jumlah ini mungkin tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pembelajaran yang efektif mengingat jumlah rombongan belajar yang ada. Tantangan utama yang dihadapi adalah kekurangan guru, terutama karena banyaknya guru yang pensiun dan keterbatasan wewenang sekolah dalam merekrut guru baru tanpa persetujuan dari Dinas Pendidikan. Salah satu solusi yang diambil adalah memberikan tanggung jawab doble kepada beberapa guru kelas rendah, serta memanfaatkan tenaga IT untuk membantu mengajar. Meskipun demikian, tetap diperlukan langkah-langkah lebih lanjut untuk mengatasi tantangan tersebut secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Perencanaan sumber daya manusia sekolah bagi guru dan tenaga kependidikan merupakan upaya bersama dengan Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Namun sekolah tidak bisa bertindak mandiri untuk mengatasi kekurangan guru, karena semua keputusan harus melalui Dinas Pendidikan. Setiap akhir tahun, guru dievaluasi untuk menentukan kebutuhan. Hasil analisis tersebut kemudian dimasukkan ke dalam Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS) dan diserahkan ke Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Dinas Pendidikan Kota Surabaya merekrut tenaga pengajar berdasarkan kebutuhan dan kekurangan sekolah, melalui seleksi akademik, administrasi, kesehatan, dan kualifikasi yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah. Sekolah tidak dapat melakukan penempatan secara langsung sehingga dapat menghambat penempatan guru P3K. Jumlah guru cenderung berkurang setiap tahunnya karena adanya masa pensiun. Untuk mengatasi kekurangan guru, dinas Pendidikan mengharuskan guru memiliki tanggung jawab ganda dalam mengajar. Guru kelas bawah mendapat dua tugas mengajar, sedangkan guru kelas atas tidak. SDN Lidah Kulon IV juga memanfaatkan tenaga IT untuk mengajar, karena mereka memiliki gelar sarjana pendidikan. Namun staf IT tersebut belum bisa diakui secara resmi sebagai guru karena posisinya di Dapodik.

DAFTAR PUSTAKA

Agia, N. R., & Sudrajat, I. (2023). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *Sanskara Pendidikan dan Pengajaran*, *1*(02), 40–44. https://doi.org/10.58812/spp.v1i02.111

Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal …*, *5*(1), 1–12.

Ananda, R., Angelina, L., Hazlina, F., & Nurhisma, N. (2023). Rekruitment Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pendidikan Dasar. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *6*(10), 8349–8354. https://doi.org/10.54371/jiip.v6i10.3096

Andhika;, A. E. P., & Iswahyudi. (2021). Strategi Dinas Pendidikan dan kebudayaan dalam pemerataan tenaga pendidik untuk memenuhi standar pelayanan minimal pendidikan dasar di kabupaten biak numfor. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, *16*(1), 46–58.

Azmi, F., Mesiono, M., Said, S., & Muammar, M. (2024). Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Nurun Nabi Al-Islami. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, *6*(1), 14–21. https://doi.org/10.47467/jdi.v6i1.490

Dian Adelia, S., Nuzul Arijannah, Dewi Saraswati, E., & Aulia Rachman, F. (2023). Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SMK Al-Islam Surakarta. *Al-fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *5*(1), 207–221. https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i1.443

Faizah, D. U. S. A. M. P. (2019). EVALUASI KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DAN PROSES PEMBELAJARAN PENDIDIKAN ISLAM DI INDONESIA Dr. Umi Faizah, S. Ag., M. Pd Sekolah Tinggi Pendidikan Islam (STPI) Bina Insan Mulia - Yogyakarta. *Al-Fikri*, *2*(2), 44–52.

Fauzi, F. I. (2024). Perencanaan Kebutuhan Tenaga Pendidik dan Kependidikan, *8*, 1380–1390.

Hidayat Sutisna, S., Rozak, A., & Renanda Saputra, W. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *6*(9), 6895–6902. https://doi.org/10.54371/jiip.v6i9.2718

Hulmiati, M. Ary Irawan, dan Haromain. (2021). Strategi Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Guru Dan Tenaga Kependidikan di SMAN 1 Narmada. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, *2*(1), 1–8. https://doi.org/10.36312/jcm.v2i1.318

Muniroh, J., & Muhyadi, M. (2017). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *5*(2), 161. https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.8050

Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, *3*(1), 308–321.

Ningrum, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. *Jurnal Geografi Gea*, *9*(1). https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681

Nurhalim, Rosadi, K., & Indriani, T. (2023). Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu An-Nahl Jambi. *Journal on Education*, *06*(01), 5183–5192. Diambil dari http://jonedu.org/index.php/joe

Nurlindah, N., Mustami, M. K., & Musdalifah, M. (2020). Manajemen Pendidik Dan Tenaga

Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *4*(1), 40–51. https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13893

Octavia, L. S., & Savira, S. I. (2016). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, *1*(1), 7–14. https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p7-14

Wahidah, A. N., & Istiyono, E. (2020). Kesenjangan Antara Kebutuhan Dan Ketersediaan Guru Sma/ Smk Di Kabupaten Landak Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal IKA PGSD (Ikatan Alumni PGSD) UNARS*, *8*(1), 165. https://doi.org/10.36841/pgsdunars.v8i1.595