

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam proses pembelajaran, guru merupakan komponen pelaksana yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus, agar dapat melakukan fungsinya secara optimal. Selain itu, agar guru dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang selalu berubah dengan cepat.

Tugas guru sebagai profesi menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Namun demikian, tidak dapat disangkal bahwa sebagai manusia biasa dalam suatu kondisi guru akan mengalami suatu kejenuhan. Dalam kondisi demikian, maka seorang guru memerlukan situasi dan lingkungan yang baru sebagai tempat penyegaran terutama faktor psikologis. Oleh karena itu, menurut Sutrisno

(2009:179) untuk mengatasi kejenuhan yang biasa dirasakan pegawai terhadap lingkungan kerjanya maka pegawai perlu mendapatkan suatu penyegaran yang biasanya bisa didapatkan dari lingkungan yang baru. Penyegaran itu sendiri mempunyai arah serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap pegawai untuk mengembangkan karirnya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya. Oleh sebab itu, salah satu cara yang bisa dilakukan untuk memberikan penyegaran pada guru guru bisa lebih meningkatkan kinerjanya yaitu melalui mutasi.

Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan guru kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru, selain itu untuk memenuhi keinginan guru sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing di mana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara guru dengan kepala sekolah maupun staf lainnya. Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh guru mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para guru untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Adapun tujuan dari mutasi guru adalah untuk memberikan penyegaran, pembinaan, penghargaan, sanksi terhadap guru dalam melaksanakan tugasnya dan sekaligus untuk mengatasi kesenjangan guru yang ada di setiap unit sekolah. Mutasi bagi guru bukan hanya merupakan sarana untuk penyegaran tetapi juga mempunyai arti pemberian penghargaan (reward) atau juga bisa merupakan hukuman

(punishment).

Mutasi sebagai penghargaan merupakan kegiatan mutasi yang dilakukan untuk menempatkan guru yang berprestasi ke tempat atau jabatan yang lebih baik daripada sebelumnya sesuai dengan prestasinya. Hal ini dilakukan agar guru tersebut merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya agar menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Jenis mutasi ini biasa dikategorikan sebagai promosi.

Mutasi sebagai hukuman (punishment) merupakan kegiatan mutasi yang ditujukan untuk memberikan kesadaran pada guru agar bisa lebih meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, sehingga guru tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik lagi.

Mutasi juga sering terjadi karena adanya keluhan dari pihak sekolah atau dari guru itu sendiri. Tetapi pada umumnya, mutasi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk pemerataan guru di setiap unit sekolah yang ada.

Dinas Pendidikan Kota Gorontalo merupakan salah satu lembaga yang menjalankan sistem mutasi terhadap guru. Dinas Pendidikan juga merupakan lembaga yang mempunyai wewenang khusus dalam kegiatan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian guru.

Kegiatan mutasi yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kota Gorontalo ditujukan untuk mengisi posisi guru yang lowong di beberapa sekolah akibat pensiun. Di samping sebagai upaya penyegaran, mutasi ini juga menjadi satu solusi untuk pemerataan tenaga guru SD, sehingga tidak ada di satu Sekolah Dasar yang jumlah gurunya lebih sementara disatu sisi ada yang kurang. Oleh karena itu, Dinas

Pendidikan baik Provinsi maupun Kabupaten / Kota dalam melaksanakan mutasi harus berdasarkan prinsip-prinsip mutasi. Hal ini ditujukan untuk menjalankan penataan dan pemerataan guru dengan baik dan optimal sesuai kebutuhan setiap sekolah.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, diperoleh data dari beberapa informan bahwa Dinas Pendidikan menyelenggarakan mutasi guru sekolah dasar sesuai dengan kebijakan dan peraturan serta petunjuk teknis yang ada. Proses pelaksanaannya tidak lepas dari hasil analisis data guru, perhitungan kebutuhan guru sekolah dasar di kota Gorontalo dan juga pemetaan kebutuhan guru sekolah dasar di kota Gorontalo. Selain itu, guru dimungkinkan untuk mutasi karena adanya permintaan sendiri atau dimutasi karena penugasan dalam rangka penyegaran, pengembangan karir dan pembinaan (sanksi). Mutasi atas permintaan sendiri dimaksudkan untuk memberikan kepuasan kerja dan rasa aman (untuk pengembangan karir, mengikuti keluarga atau alasan kesehatan), sedangkan mutasi penugasan dilakukan bila seseorang dipindahkan (oleh pejabat yang berwenang) dari satu sekolah ke sekolah atau dari satu tempat ke tempat lain.

Mutasi guru juga cenderung mengalami kendala dalam pelaksanaannya karena adanya guru yang menolak untuk dimutasi atau sebaliknya, tingginya permintaan guru untuk dimutasi. Peraturan dan perjanjian tentang kesediaan guru di tempatkan di mana saja pada saat penempatan pertama banyak dilanggar dengan berbagai alasan. Banyak guru mengusulkan untuk pindah sebelum masa kerja minimal yang ditetapkan berakhir dan mutasi terjadi pada umumnya ke perkotaan

atau ke sekolah yang kondisinya lebih baik. Di samping itu, kurang akuratnya data tentang sekolah-sekolah yang kekurangan dan kelebihan guru pada bidang studi tertentu menjadi salah satu penyebab kesenjangan guru di sekolah-sekolah yang ada. Kesenjangan guru juga terjadi secara semu, akibat adanya guru-guru yang telah beralih fungsi menjadi kepala desa, pengawas dan sebagainya, tetapi mereka masih terdaftar sebagai guru di sekolahnya.

Dinas Pendidikan Kota Gorontalo juga menekankan bahwa mutasi guru bukanlah suatu bentuk hukuman yang diberikan kepada guru karena kesalahan yang dilakukannya tetapi sebagai upaya dalam memenuhi pemerataan guru sekolah dasar di Kota Gorontalo.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam Sistem Mutasi Guru Sekolah Dasar di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka fokus yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu:

1. Mekanisme pelaksanaan mutasi guru Sekolah Dasar di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.
2. Dampak mutasi guru Sekolah Dasar terhadap Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian, maka tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui mekanisme pelaksanaan mutasi guru Sekolah Dasar di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.
- b. Untuk mengetahui dampak mutasi guru Sekolah Dasar terhadap Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini yaitu:

1. Bagi Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, sebagai bahan masukan terhadap pelaksanaan mutasi guru secara efektif dan efisien.
2. Bagi guru, sebagai bahan masukan tentang pentingnya pelaksanaan mutasi guru untuk penataan dan pemerataan guru.
3. Bagi peneliti, sebagai media latihan untuk meneliti secara ilmiah dan memberikan manfaat berupa bertambahnya pengetahuan dan wawasan dalam menelaah masalah-masalah yang timbul ditengah-tengah masyarakat.
4. Bagi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo, sebagai bahan pelengkap referensi penelitian dalam bidang ilmu manajemen kepegawaian.