

**STRATEGI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN DALAM
MENGATASI KEKURANGAN TENAGA PENDIDIK DI KOTA
PONTIANAK PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Valentino Christ Vowell Van Bayu

Npp. 28.0855

Asdaf Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

Email: valentinochristvowell89@gmail.com

ABSTRACT

This study entitled "The Strategy Of The Education And Culture Office In Overcoming Lack Of Educators In Pontianak City, West Kalimantan Province". The standardization of education in Pontianak City can be said to be low. This is due to one of the factors of education where in Pontianak City there is still a shortage of educators. The purpose of this internship is to find out what strategies will be carried out by the Pontianak City Education and Culture Office to overcome the shortage of educators, inhibiting factors and supporting factors to overcome the shortage of educators, and ways to overcome inhibiting factors in overcoming the shortage of educators. The author uses theory from koteen, namely strategy theory which is divided into four strategies, namely organizational strategy, program strategy, support strategy and institutional strategy. The research method used by the author in this study is to use descriptive qualitative research methods with an inductive approach, where the authors obtain data by means of interviews, observation and documentation. The results showed that in overcoming the shortage of educators in Pontianak City, the Education and Culture Office had implemented the right and very good strategy, it just needed to be optimized again. One of the biggest obstacles faced in overcoming the shortage of teaching staff in Pontianak City, namely the distribution of teaching staff that has not been comprehensive due to the influence of the number of civil servant formation admissions and the moratorium, the lack of teaching staff who are in accordance with their field of teaching, there are still many educators who have not have qualifications and competencies or professional teaching staff, and also less civil servant teachers.

Keywords: *Strategy, staff, educators, district, service*

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Dalam Mengatasi Kekurangan Tenaga Pendidik di Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat”. Standarisasi pendidikan yang ada di Kota Pontianak dapat dikatakan rendah hal ini disebabkan salah satunya oleh faktor pendidikan dimana di Kota Pontianak masih kekurangan tenaga pendidik. Tujuan magang ini untuk mengetahui strategi apa yang akan dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pontianak untuk mengatasi kekurangan tenaga pendidik, faktor-faktor penghambat serta faktor pendukung untuk mengatasi kekurangan tenaga pendidik, dan cara untuk mengatasi faktor penghambat dalam mengatasi kekurangan tenaga pendidik. Penulis menggunakan teori dari koteen yaitu teori strategi yang dibagi menjadi empat strategi yaitu strategi organisasi, strategi program, strategi pendukung dan strategi kelembagaan. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif, dimana penulis mendapatkan data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam mengatasi kekurangan tenaga pendidik yang ada di Kota Pontianak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan telah melaksanakan strategi yang tepat serta sangat baik, hanya perlu lebih di optimalkan lagi. Salah satu kendala terbesar yang di hadapi untuk mengatasi kekurangan tenaga pendidik yang ada di Kota Pontianak yaitu pemerataan penempatan tenaga pendidik yang belum menyeluruh dikarenakan pengaruh jumlah penerimaan formasi PNS serta moratorium, kurangnya tenaga pendidik yang sesuai dengan bidangnya dalam mengajar, masih banyak tenaga pendidik yang belum memiliki kualifikasi dan kompetensi atau tenaga pendidik profesional, dan juga tenaga pendidik yang berstatus PNS yang masih kurang.

Kata Kunci: Strategi, tenaga, pendidik, kabupaten, dinas

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pola pendidikan nasional yang diselenggarakan saat ini diharapkan bisa menjamin pemerataan dalam bidang pendidikan, peningkatan terhadap segi kualitas pendidikan serta relevansi dan pengaturan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan tantangan yang ada dan pola dalam kehidupan yang akan selalu berubah-ubah baik itu lokal, regional, nasional dan bahkan di era globalisasi khususnya yang terjadi pada masa ini. Sehingga, diperlukan adanya suatu pengelolaan dalam struktur sistematis pendidikan yang lebih terarah, terencana dengan baik, dan tetap berkesinambungan di dalam suatu koordinasi dimana keterkaitan antara unsur-unsur vertikal dan horizontal, ataupun sebaliknya.

Sebagaimana yang telah tertuang di dalam amanat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea ke-4 diungkapkan secara tersurat bahwa, tujuan dibentuknya Pemerintah adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sebagai langkah awal yang dapat diambil dalam mewujudkan generasi bangsa yang cerdas dan mampu berfikir ke depan dimana diperlukan pendidikan yang dapat menunjang hal tersebut. Sehingga pada akhirnya pendidikan menjadi sebuah landasan dan pondasi dalam berfikir, bertindak, dan berperilaku.

Berdasarkan pada Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyebutkan pendidikan adalah usaha sadar diri dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya. Berdasarkan arahan normatif yang tertuang di dalam undang-undang pendidikan nasional, pada dasarnya pendidikan merupakan suatu bagian dari pada sebuah perencanaan yang akan diterapkan dan dievaluasi yang kelak menjadi acuan dalam sebuah perbaikan dan pengembangan sehingga akan mencapai suatu kualitas sistem pendidikan yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Kekurangan tenaga pendidik di Kota Pontianak kembali bertambah dari tahun ke tahun, sebelum adanya ketersediaan guru dimana jumlah tenaga pendidik khususnya di Kota Pontianak “Hampir setiap tahunnya sekitar 200-300 orang guru pensiun” ujar Walikota Pontianak Edi Rusdi Kamtono(dalam pontianakpost.co.id). Hal tersebut pada akhirnya kembali membuat Pemerintah Kota Pontianak mengalami kekurangan tenaga pendidik (guru).

Berdasarkan pengamatan tersebut, standarisasi pendidikan yang ada di Kota Pontianak dapat dikatakan rendah. Penyebab dari hal tersebut dikarenakan jumlah tenaga pendidik (guru) yang ada masih belum memadai dalam proses menunjang tugas serta fungsi sebagai seorang tenaga pendidik. Penulis menyampaikan terdapat beberapa hal yang pada dasarnya mempengaruhi proses raihan ketetapan sasaran dan maksud, sehingga belum mampu untuk merealisasikan nya dan menyebabkan beberapa hal sebagai berikut: 1.Masih kurangnya tenaga pendidik yang dibutuhkan

sekolah sekolah pada jenjang SD dan SMP. 2. Masih banyak tenaga pendidik yang belum memiliki sertifikat sebagai guru profesional. 3. Masih terdapat tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. 4. Jumlah tenaga pendidik yang pensiun lebih banyak dari tahun ke tahun jika dibandingkan dengan jumlah guru yang masih aktif.

Permasalahan yang telah disebutkan diatas, diperlukan adanya campur tangan dan peran serta pemerintah terkhususnya strategi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sehingga dapat melakukan dan menyeimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan pemerataan yang berkaitan dengan akses pendidikan, meningkatkan kualitas dari mutu pendidikan dengan pemerataan jumlah tenaga pendidik (guru), dan diperlukan adanya tata kelola pemerintah yang baik guna meningkatkan kualitas pendidikan, dalam proses peningkatan dan menghadapi berbagai permasalahan sehingga dapat sesuai dengan kebutuhan di tingkat lokal, nasional, dan global. Hal ini tentunya sangat diperlukan adanya strategi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam meningkatkan kualitas dari tenaga pendidik (guru) dengan cara yang lebih terencana, terarah dan berkesinambungan.

Dari berbagai permasalahan diatas penulis hendak meneliti bagaimana Strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam mengatasi kekurangan tenaga pendidik di Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat, apa yang menjadi faktor pendukung dan penghambat serta upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam mengatasi kekurangan tenaga pendidik

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan terkait dengan jumlah tenaga pendidik yang ada di kota Pontianak dimana pada dasarnya masih terdapat kekurangan tenaga pendidik yang ada kemudian menjadi suatu masalah dan mempengaruhi Pendidikan, kemudian dengan jumlah sekolah sebanyak 327 sekolah yang ada di Kota Pontianak sangat mempengaruhi ketersediaan tenaga pendidik dalam memenuhi kebutuhan Pendidikan, disamping itu diperlukan tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi dan kompetensi di bidangnya dan untuk memenuhi suatu kualifikasi dan kompetensi tersebut maka yang diperlukan adalah bagaimana suatu program yang dijalankan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mampu untuk memenuhi hal tersebut hal-hal yang diperlukan adalah bagaimana strategi dinas mampu serta dapat menunjang kesenjangan terhadap masalah yang ada dan dapat menjadi sebuah acuan yang baik demi terciptanya suatu standarisasi Pendidikan yang memiliki kualitas, dengan melihat hal tersebut yang perlu dilihat adalah rasio tenaga pendidik dan murid semakin ideal rasio maka semakin efektif serta efisien proses belajar mengajar, dan ini merupakan permasalahan yang perlu diperhatikan.

1.3. Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, khususnya dalam konteks suatu strategi untuk mengatasi kurangnya tenaga pendidik dan konteks bagaimana untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi dalam mengajar. Penelitian Nasir dan Mujiati berjudul *Pengelolaan Tenaga Pendidik (Guru) Di Rural Area* (Nasir dan Mujiati, 2020) menemukan bahwa untuk menganalisis pengelolaan tenaga pendidik, khususnya pengadaan guru dan retensinya di rural area, ditemukan aktifitas-aktifitas unprofessional management khususnya pemanfaatan guru yang tidak sebidang dan beban kerja yang berlebihan sebagai konsekuensi dari kurangnya guru dan guru yang mengajar di rural area juga tidak betah dikarenakan fasilitas yang tidak memadai. Penelitian Leonard berjudul *Kompetensi Tenaga Pendidik Di Indonesia: Analisis Dampak Rendahnya Kualitas Sdm Guru Dan Solusi Perbaikannya* (Leonard, 2015) menemukan bahwa Tenaga pendidik merupakan unsur terdepan yang menentukan kemajuan sebuah bangsa. Tenaga pendidik yang kompeten sangat menjamin perbaikan kualitas sumber daya manusia di sebuah negara, sehingga tidak berlebihan jika mengatakan bahwa guru memang harus memiliki kompetensi yang luar biasa. Masalah utama yang berkembang adalah rendahnya kompetensi desain pembelajaran, kompetensi penelitian dan kompetensi penguasaan bahasa Inggris. Masalah-masalah ini dapat diatasi dengan langkah-langkah: perbaikan sistem pembelajaran di perguruan tinggi, khususnya perguruan tinggi kependidikan. Penelitian Miftahur Rohman berjudul *Problematika Guru Dan Dosen dalam Sistem Pendidikan Nasional* (Miftahur Rohman, 2012) menemukan bahwa problem pendidik di Indonesia, baik pendidikan umum maupun pendidikan agama, mencakup problem internal dan eksternal. Problem internal terletak pada diri pendidik itu sendiri karena sering dijumpai pendidik yang tidak memenuhi kualifikasi sebagai guru atau dosen, sehingga dalam praktik mengajarnya menjadi kurang menarik dan tidak inspiratif bagi anak didiknya. Kedua, problem eksternal. Dalam hal ini pemerintah sebagai decision maker harus berbenah dan mengevaluasi sisi-sisi pendidikan yang kurang.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni berbagai program dan kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam mengatasi kurangnya tenaga pendidik dan untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik yang ada, menggunakan indikator yang berbeda juga dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendapat dari Koteen dalam Salusu (Salusu, 2008) dimana mengemukakan bahwa tipe-tipe strategi terbagi atas

Corporate Strategy (Strategi Organisasi), *Program Strategy* (Strategi Program), *Resource Support Strategy* (Strategi Pendukung Sumber Daya), dan *Institutional Strategy* (Strategi Kelembagaan)

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, apa-apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat, serta bagaimana upaya yang akan dilakukan dalam mengatasi faktor penghambat dalam mengatasi kekurangan tenaga pendidik.

II. METODE

Dalam penelitian ini, menggunakan jenis metode deskriptif kualitatif (metode penelitian naturalistik) dengan pendekatan induktif karena analisis data secara induktif adalah metode penelitian berdasarkan data maupun fakta yang dikumpulkan kemudian dapat menggambarkan permasalahan secara cermat karakteristik suatu masalah yang sedang diteliti oleh penulis. Serta fokus pada pertanyaan dasar mendapatkan data dan menyampaikan fakta tanpa banyak detail yang tidak penting yang kemudian diselaraskan dengan fenomena dan pengaruhnya atau kesimpulan bersifat umum. Menurut Nazir (2020:154) mengatakan bahwa “pengumpulan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut”.

Penulis mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penulis melakukan wawancara terhadap 6 orang informan yaitu dari dinas dan 42 orang dari tenaga pendidik dan kepala sekolah yang ada di Kota Pontianak. Dimana pengumpulan data yang ada berdasarkan teori Koteen dalam Salusu (Salusu, 2008) dimana mengemukakan bahwa tipe-tipe strategi terbagi atas *Corporate Strategy* (Strategi Organisasi), *Program Strategy* (Strategi Program), *Resource Support Strategy* (Strategi Pendukung Sumber Daya), dan *Institutional Strategy* (Strategi Kelembagaan)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Strategi Organisasi

Strategi mendeskripsikan arah umum yang akan dituju suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam mengembangkan strateginya dengan mencocokkan kompetensi inti dengan peluang. Strategi merupakan kata sifat yang

menjelaskan implementasi strategi itu sendiri. Maka dengan demikian diperlukan suatu proses manajemen strategi.

Terkait dengan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sebagai bagian dari berkembangnya pendidikan diperlukan suatu tujuan untuk menyelesaikan permasalahan terkait kurangnya tenaga pendidik di Kota Pontianak.

strategi yang merupakan arah umum sehingga organisasi mampu untuk mencapai tujuan dan mampu untuk mengimplementasikannya strategi yang dapat digunakan oleh pemimpin dalam mencapai terpenuhinya tenaga pendidik adalah memberikan kewenangan kepada setiap sekolah untuk mengadakan tenaga honorer melalui dana BOSDA (Bantuan Operasional Sekolah Daerah), karena untuk memenuhi tenaga pendidik dari pemerintah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan harus menunggu regulasi dari pusat sehingga keputusan sementara yang dapat dilakukan oleh pemimpin adalah dengan memberi kewenangan kepada pihak sekolah.

3.2. Strategi Program

Program adalah kumpulan kegiatan–kegiatan nyata, sistematis dan terpadu dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan sasaran tentunya akan dapat mewujudkan keberhasilan pencapaian misi yang pada akhirnya dapat pula mendukung keberhasilan pencapaian visi suatu organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilaksanakan penulis menarik kesimpulan bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan telah melaksanakan berbagai kegiatan yang mampu menunjang peningkatan serta kompetensi dari tenaga pendidik yang ada di Kota Pontianak melalui kegiatan workshop, MGMP, MKS, K3S, dan KKG dimana berbagai kegiatan tersebut sudah berjalan dan mampu untuk meningkatkan kualitas dari pada tenaga pendidik itu sendiri, kemudian Dinas Pendidikan juga melakukan kegiatan penilaian terhadap kinerja dari tenaga pendidik sehingga apabila diperlukan dapat menjadi salah satu metode sampai dimana kemampuan tenaga pendidik tersebut serta Dinas Pendidikan dan Kebudayaan juga siap apabila diperlukan pembinaan terhadap tenaga pendidik.

Penerapan implikasi dan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi melalui strategi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pontianak penulis rasa sudah cukup baik dan apabila melakukan pengembangan akan lebih mencapai sasaran dan tujuan dari organisasi itu sendiri sehingga pada akhirnya hal tersebut akan berdampak pada pola pendidikan yang akan diberikan kepada peserta didik.

3.3. Strategi Pendukung

Strategi pendukung ini pada dasarnya memusatkan perhatian pada kemaksimalan pemanfaatan sumber-sumber daya esensial yang tersedia guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi, dimana sumber daya yang ada dapat berupa tenaga, keuangan, teknologi, dan sebagainya. Dalam hal ini penulis menggunakan melihat dan menilik kepada sumber daya manusia yang tersedia yaitu tenaga pendidik pada satuan pendidikan.

Sumber daya pendukung yang ada di Kota Pontianak dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan sudah mampu dalam mengatasi kurangnya tenaga pendidik yang menjadi permasalahan adalah jumlah dari formasi yang pada akhirnya akan diterima menjadi CPNS, dimana harus bersedia menerima setiap kebijakan dan mau mendukung setiap program dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan demi memajukan pendidikan yang ada di Kota Pontianak.

3.4 Strategi Kelembagaan

a) Standarisasi Perekrutan Tenaga Pendidik

Sistem rekrutmen guru dan penempatan nya memerlukan kebijakan yang tepat mengingat banyak calon guru yang sering memilih tugas di tempat yang diinginkannya. Dalam rekrutmen dan penempatan perlu dipertimbangkan beberapa hal berikut:

- a. Asal tempat calon guru
- b. Memperketat persyaratan calon guru yang diangkat dengan melihat hasil pendidikan dan seleksi
- c. Menetapkan batas waktu tugas untuk bisa mengajukan mutasi atau pindah
- d. Memberikan insentif dan jaminan lain bagi calon guru yang ditempatkan di daerah terpencil
- e. Memperkuat disiplin di tempat tugas dan menerapkan sanksi bagi yang melanggar
- f. Menumbuhkan partisipasi dan tanggungjawab masyarakat untuk menjamin kesejahteraan, tempat tinggal, keamanan, kesehatan guru terutama guru yang berasal dari daerah lain
- g. Untuk mengisi kekurangan guru di SD, SMP, SMA yang jauh dari kota sebaiknya memberdayakan lulusan yang ada di tempat itu dengan legitimasi dari pemerintah daerah

Untuk melakukan sebuah perekrutan terhadap tenaga pendidik khususnya guru maka yang diperlukan adalah standar dalam perekrutan tersebut hal ini penting karena standar tersebut akan mempengaruhi pola pengajaran dari tenaga pendidik kepada peserta didik yang ada.

Standar pendidikan merupakan bagian yang sangat penting dalam memajukan suatu pendidikan dan dalam perkembangannya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan telah melakukan perekrutan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah, dimana tenaga pendidik harus dan wajib memiliki kompetensi kemampuan di bidangnya masing-masing sehingga pada akhirnya akan mewujudkan strategi institusional dan mampu untuk melaksanakan inisiasi dari perumusan setiap kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah kepada organisasi melalui standar yang ada dalam memenuhi jumlah kuota tenaga pendidik yang masih kurang di Kota Pontianak.

b) Sertifikasi Sumber Daya Pengelola

Sertifikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada suatu satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan kata lain sertifikasi Sumber Daya Pengelola yang dalam hal ini tenaga pendidik adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik.

Sertifikasi merupakan bagian yang sangat penting dimana sertifikasi merupakan penilaian kepada tenaga pendidik dan memberikan nilai kompetensi dan kelayakan dalam proses belajar mengajar. Pemberian sertifikasi ini dapat membantu meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di sebuah lembaga pendidikan yakni sekolah.

Sertifikasi merupakan bagian sangat penting bagi tenaga pendidik dimana dengan adanya sertifikasi akan meningkatkan kemampuan dan kompetensi dari tenaga pendidik kemudian secara tidak langsung dengan adanya sertifikasi maka akan menyejahterakan tenaga pendidik itu sendiri. Sertifikasi yang ada kemudian didukung sepenuhnya oleh dinas pendidikan dan kebudayaan dimana tenaga pendidik akan difasilitasi oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan secara tidak langsung dengan adanya sertifikasi mutu dan kualitas pendidikan akan menjadi meningkat hal ini berdampak juga bagi peserta didik namun meskipun demikian masih banyak juga tenaga pendidik yang belum tersertifikasi dan hal ini perlu diperhatikan kembali oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

3.5. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang menjadikan perbedaan terhadap penelitian terdahulu adalah dalam melaksanakan penelitian penulis menggunakan jenis metode deskriptif kualitatif (metode penelitian naturalistik) dengan pendekatan induktif karena analisis data

secara induktif adalah metode penelitian berdasarkan data maupun fakta yang dikumpulkan kemudian dapat menggambarkan permasalahan secara cermat karakteristik suatu masalah yang sedang diteliti oleh penulis. Dimana hal ini yang menjadi perbedaan terhadap penelitian sebelumnya kemudian penulis menggunakan teori yang berbeda dari penelitian sebelumnya penulis menggunakan teori Koteen dalam salusu (Salusu, 2008)

Penelitian Nasir dan Mujiati (Nasir dan Mujiati, 2020) menemukan bahwa untuk menganalisis pengelolaan tenaga pendidik, khususnya pengadaan guru dan retensinya di rural area, ditemukan aktifitas-aktifitas unprofessional management khususnya pemanfaatan guru yang tidak sebidang dan beban kerja yang berlebihan sebagai konsekuensi dari kurangnya guru, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan penulis menemukan bahwa kekurangan tenaga pendidik yang ada disebabkan karena kurangnya jumlah penerimaan formasi tenaga pendidik dimana hal ini terjadi karena sebagai konsekuensi dari pemerintah pusat yang menerima formasi tidak sesuai dengan permintaan pemerintah daerah sehingga pemerintah daerah Kota Pontianak memutuskan kebijakan terhadap penerimaan tenaga PPPK.

Penelitian Leonard (Leonard, 2015) menemukan bahwa Masalah utama yang berkembang adalah rendahnya kompetensi desain pembelajaran, kompetensi penelitian dan kompetensi penguasaan bahasa Inggris, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik yang ada dapat dikatakan terpaut terhadap kualifikasi dan kompetensi guru yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas Pendidikan apabila ada beberapa bagian kecil dari mayoritas tenaga pendidik yang tidak ditingkatkan kualitasnya melalui ujian kompetensi serta kualifikasi tenaga pendidik, namun standar Pendidikan di Kota Pontianak tetap berada diatas standar yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan.

Penelitian Miftahur Rohman (Miftahur Rohman, 2012) menemukan bahwa bahwa problem pendidik di Indonesia, baik pendidikan umum maupun pendidikan agama, mencakup problem internal dan eksternal, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan penulis masalah utama adalah terkait formasi jumlah tenaga pendidik yang lebih mengarah kepada unsur eksternal yaitu pemerintah dalam penelitian sebelumnya juga membahas terkait bagaimana pemerintah membuat keputusan pada dasarnya konsep yang dimiliki sama namun perbedaan terdapat pada bagaimana cara dalam mengatasi permasalahan tersebut dengan membuat strategi dan program-program yang mampu mendukung mengatasi kekurangan tenaga pendidik.

3.6. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Keterbatasan menjadi faktor penghambat adalah dinas pendidikan perlu menunggu keputusan terhadap formasi yang diterima oleh pemerintah pusat yang dimana masih belum sepenuhnya tenaga tersebut dapat terpenuhi dikarenakan moratorium menjadi pembatas dalam memenuhi kebutuhan tenaga pendidik.

IV. KESIMPULAN

Strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam mengatasi kekurangan tenaga pendidik sudah baik yang dapat dilihat dari strategi yang dilakukan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, kemudian berbagai keputusan dan program untuk mengatasi kekurangan tenaga pendidik, dan bagaimana Dinas Pendidikan dan Kebudayaan meningkatkan kualitas dan kompetensi dari tenaga pendidik yaitu guru sesuai dengan program yang dilaksanakan hanya saja perlunya dioptimalkan kembali implementasinya di lapangan.

Dalam menjalankan strategi untuk mengatasi kekurangan tenaga pendidik di Kota Pontianak maka tentunya akan ada sebuah faktor yang pendukung serta faktor yang menghambat hal tersebut. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pontianak dalam mendukung strategi tugas dan guna mencapai sasaran yang ada telah mampu untuk membuat program-program yang sangat membantu sebagai bagian dari strategi dinas baik itu untuk memajukan kesejahteraan tenaga pendidik serta mutu dan kualitas tenaga pendidik, untuk mengatasi faktor penghambat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sudah mampu dan perlu mengoptimalkan kembali dan dapat terus mengimplementasikan setiap kebijakan yang dibuat.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam mengatasi setiap hambatan dalam mengatasi kekurangan tenaga pendidik sudah baik dengan mampu untuk membuat kebijakan seperti perekrutan tenaga PPPK dan menetapkan bahwa formasi ASN khusus untuk tenaga pendidik, dimana setiap strategi yang dibuat mampu untuk mengatasi permasalahan jumlah tenaga pendidik yang kurang di Kota Pontianak, hanya saja pemerintah bersama Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pontianak perlu untuk mengoptimalkan, meningkatkan, dan merealisasikan setiap kebijakan yang ada.

Keterbatasan Penelitian. Keterbatasan terhadap penelitian yang dilakukan penulis yakni waktu dengan jumlah sekolah yang banyak dimana penulis harus datang secara langsung sekolah untuk mengumpulkan data wawancara.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan strategi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam mengatasi kekurangan tenaga pendidik di Kota Pontianak untuk mendapatkan hasil yang lebih mendalam,

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pegawai di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat yang telah membantu dan mendidik penulis selama melakukan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Akdon, 2011. *Strategic Management For Educational Management*. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nawawi. 2012. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Salusu. J. 2008. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi non Profit*. Jakarta: Grasindo.

Solihin, Ismail. 2012. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

B. Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Tahun 1945

Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

C. Sumber Lain

Antara, <https://pontianakpost.co.id/berita/guru-pensiun-per-tahun-300-orang-pemkot-pontianak-kekurangan-tenaga-pendidik>, diakses pada Rabu, 08/10/2020 11.23 WIB.