

DEFISIT PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH: IMPLIKASI DAN REKOMENDASI KEBIJAKAN

Alisa Nurhasanah Salam¹, Akhmad Muaddin²

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda

e-mail: alisanrs12@gmail.com¹, muadinahmad18@gmail.com²

*

INFORMASI ARTIKEL

Submitted : 2025-6-30
Review : 2025-6-30
Accepted : 2025-6-30
Published : 2025-6-30

KATA KUNCI

Defisit Pendidik, Tenaga Kependidikan, Implikasi, Rekomendasi Kebijakan, Kualitas Pendidikan.

A B S T R A K

Pemenuhan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah bukanlah sekadar upaya untuk mencukupi kuantitas personel, melainkan investasi strategis dalam masa depan bangsa. Ketersediaan pendidik yang berkualitas dan berdedikasi adalah fondasi utama terciptanya proses pembelajaran yang efektif dan mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dan berkarakter. Demikian pula, keberadaan tenaga kependidikan yang profesional dan kompeten menjadi tulang punggung operasional sekolah yang efisien dan kondusif bagi tumbuh kembang peserta didik. Mengabaikan pemenuhan kebutuhan ini akan berimplikasi pada terhambatnya peningkatan mutu pendidikan, menurunnya daya saing sumber daya manusia Indonesia di kancah global, dan berpotensi memperdalam ketidakadilan dalam akses terhadap pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya sungguh-sungguh dan berkelanjutan dari seluruh elemen bangsa, terutama pemerintah pusat dan daerah, dalam memprioritaskan dan mengimplementasikan strategi pemenuhan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan adalah imperatif demi terwujudnya cita-cita pendidikan nasional yang berkualitas dan merata bagi seluruh anak negeri.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa, fondasi yang kokoh bagi kemajuan sosial, ekonomi, dan budaya. Kualitas pendidikan suatu negara secara inheren bergantung pada ketersediaan dan kualitas sumber daya manusianya, terutama para pendidik dan tenaga kependidikan yang berperan sentral dalam mentransformasikan pengetahuan, menanamkan nilai-nilai, dan memfasilitasi proses belajar mengajar yang efektif. Namun, realitas di lapangan seringkali dihadapkan pada tantangan signifikan, salah satunya adalah belum terpenuhinya kebutuhan akan pendidik dan tenaga kependidikan yang memadai di berbagai jenjang dan wilayah sekolah. Fenomena defisit ini bukan sekadar persoalan angka kekurangan personel, melainkan sebuah isu multidimensional yang berimplikasi luas terhadap mutu pendidikan, iklim belajar, dan bahkan masa depan generasi penerus bangsa.

Kekurangan pendidik, terutama guru dengan kualifikasi yang sesuai dengan bidang ajar, dapat mengakibatkan rasio guru dan siswa yang tidak ideal, beban kerja guru yang berlebihan, serta terbatasnya perhatian individual yang dapat diberikan kepada peserta didik. Kondisi ini berpotensi menghambat penyampaian materi pembelajaran secara optimal, menurunkan efektivitas proses evaluasi, dan pada akhirnya, mempengaruhi hasil belajar siswa secara keseluruhan. Lebih lanjut, ketidakmerataan distribusi guru, di mana sekolah-sekolah di wilayah terpencil dan kurang berkembang seringkali menghadapi kekurangan yang lebih parah dibandingkan dengan sekolah di perkotaan, memperdalam jurang ketidakadilan dalam akses terhadap pendidikan berkualitas.

Selain pendidik, peran tenaga kependidikan juga krusial dalam menunjang kelancaran operasional sekolah dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Tenaga administrasi yang kompeten, pustakawan yang mampu mengelola sumber informasi, tenaga laboratorium yang mendukung kegiatan praktik, serta tenaga layanan lainnya, merupakan elemen penting dalam ekosistem pendidikan. Kekurangan pada salah satu atau beberapa komponen tenaga kependidikan ini dapat mengganggu efisiensi administrasi sekolah, menghambat akses siswa dan guru terhadap sumber belajar, serta mengurangi kualitas layanan pendukung pendidikan secara keseluruhan.

Isu defisit pendidik dan tenaga kependidikan bukanlah fenomena yang berdiri sendiri. Berbagai faktor kompleks saling terkait dan berkontribusi terhadap permasalahan ini. Di antaranya adalah kurangnya minat generasi muda terhadap profesi pendidik, tingkat pensiun dan mutasi guru yang tinggi tanpa diimbangi dengan rekrutmen yang memadai, proses rekrutmen dan seleksi yang terkadang kurang efisien atau terhambat birokrasi, serta isu-isu terkait kesejahteraan dan pengembangan karir yang mungkin belum sepenuhnya menarik bagi calon pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu, perencanaan kebutuhan sumber daya manusia di sektor pendidikan yang kurang akurat dan responsif terhadap perubahan demografi dan perkembangan pendidikan juga turut memperparah kondisi ini.

Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai implikasi defisit pendidik dan tenaga kependidikan menjadi sangat penting. Dampak kekurangan ini tidak hanya terbatas pada aspek akademis, tetapi juga merambah pada aspek sosial dan psikologis siswa, motivasi dan kinerja guru, serta efektivitas manajemen sekolah secara keseluruhan. Lebih jauh lagi, kondisi ini dapat menghambat upaya pemerintah dalam mencapai target-target pembangunan pendidikan nasional dan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing global.

Bertolak dari urgensi permasalahan ini, tulisan ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif implikasi defisit pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Melalui kajian literatur dan analisis berbagai perspektif, akan diidentifikasi dampak-dampak signifikan yang ditimbulkan oleh kekurangan ini terhadap berbagai aspek pendidikan. Selanjutnya, tulisan ini juga akan berupaya merumuskan rekomendasi kebijakan yang strategis dan implementatif, yang diharapkan dapat menjadi masukan konstruktif bagi para pemangku kepentingan dalam mengatasi permasalahan krusial ini dan mewujudkan sistem pendidikan yang berkualitas dan merata di seluruh pelosok negeri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Akar permasalahan

Salah satu akar permasalahan mendasar penyebab kekurangan pendidik di Indonesia adalah kurangnya daya tarik profesi guru bagi generasi muda. Hal ini seringkali dipengaruhi oleh persepsi tentang kesejahteraan guru yang belum optimal dan prospek karir yang dianggap kurang menjanjikan dibandingkan dengan bidang pekerjaan lainnya. Selain itu, beban kerja guru yang semakin kompleks dan kurangnya apresiasi juga menjadi faktor yang mengurangi minat untuk memilih profesi ini. Kondisi ini diperparah dengan citra guru di masyarakat yang terkadang kurang dihargai, yang secara tidak langsung memengaruhi pilihan karir generasi muda.

Permasalahan lain yang signifikan adalah distribusi guru yang tidak merata antar wilayah. Kecenderungan guru untuk menumpuk di wilayah perkotaan menyebabkan kekurangan guru yang kronis di daerah terpencil, tertinggal, dan terluar (3T). Faktor-faktor seperti kurangnya fasilitas dan infrastruktur yang memadai, aksesibilitas yang sulit, serta minimnya tunjangan khusus menjadi penyebab utama keengganan guru untuk bertugas di daerah-daerah tersebut. Akibatnya, kualitas pendidikan di daerah 3T menjadi terhambat karena kekurangan tenaga pendidik yang kompeten.

Selain itu, tingkat pensiun guru yang terus meningkat menjadi tantangan tersendiri dalam menjaga ketersediaan pendidik. Jumlah guru yang memasuki masa pensiun setiap tahunnya cukup besar, dan seringkali tidak diimbangi dengan rekrutmen guru baru yang sepadan dan tepat waktu. Proses rekrutmen yang terkadang lambat dan kurang efisien menyebabkan kekosongan jabatan guru yang berkepanjangan. Hal ini semakin memperburuk kondisi kekurangan guru, terutama pada mata pelajaran dan jenjang tertentu.

Lebih lanjut, proses rekrutmen dan seleksi calon guru juga memiliki peran dalam permasalahan ini. Standar kualifikasi yang tidak selalu konsisten dan mekanisme seleksi yang kurang transparan atau akuntabel dapat menghambat masuknya calon-calon guru yang berkualitas dan berdedikasi. Selain itu, kurangnya perencanaan kebutuhan guru yang komprehensif dan berbasis data yang akurat juga menyebabkan ketidaksesuaian antara jumlah guru yang direkrut dengan kebutuhan riil di lapangan.

Kekurangan tenaga kependidikan di sekolah disebabkan oleh beberapa faktor utama yang saling terkait. Pertama, alokasi prioritas kebijakan pendidikan seringkali lebih condong pada pemenuhan kebutuhan guru, sehingga kebutuhan tenaga kependidikan seperti tenaga administrasi, pustakawan, dan laboran kurang mendapatkan perhatian yang memadai dalam perencanaan dan penganggaran. Kedua, belum adanya standar kualifikasi dan kompetensi yang seragam dan jelas untuk berbagai jenis tenaga kependidikan di seluruh wilayah Indonesia mengakibatkan proses rekrutmen dan pengembangan mereka menjadi kurang optimal dan terstruktur. Ketiga, keterbatasan anggaran operasional sekolah seringkali membatasi kemampuan sekolah untuk merekrut dan mempertahankan tenaga kependidikan yang berkualitas, karena prioritas utama biasanya dialokasikan untuk gaji guru. Keempat, kurangnya pemahaman dan pengakuan yang luas terhadap kontribusi signifikan tenaga kependidikan dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien juga menjadi faktor yang melatarbelakangi kurangnya upaya sistematis dalam memenuhi kebutuhan mereka.

2. Dampak Kekurangan

Kekurangan pendidik secara langsung mengganggu efektivitas proses pembelajaran di kelas. Rasio guru dan siswa yang tidak ideal akibat kekurangan guru menyebabkan kurangnya perhatian individual yang dapat diberikan guru kepada setiap siswa. Selain itu, kekurangan guru mata pelajaran tertentu dapat mengakibatkan penggabungan kelas atau guru yang mengajar di luar bidang keahliannya, yang berpotensi menurunkan kualitas penyampaian materi dan penguasaan konsep oleh siswa. Beban kerja guru yang meningkat akibat kekurangan rekan sejawat juga dapat mengurangi waktu guru untuk persiapan mengajar, evaluasi, dan pengembangan diri, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kualitas interaksi belajar mengajar di kelas.

Kekurangan tenaga kependidikan, meskipun tidak berinteraksi langsung di ruang kelas, juga memberikan dampak signifikan terhadap proses pembelajaran. Ketidadaan atau kurangnya tenaga pustakawan yang kompeten dapat menghambat akses siswa dan guru terhadap sumber-sumber belajar yang relevan dan beragam. Demikian pula, kekurangan tenaga laboratorium dapat membatasi pelaksanaan praktikum dan eksperimen, yang merupakan bagian penting dalam pembelajaran sains dan mata pelajaran terkait.

Secara lebih luas, defisit pendidik dan tenaga kependidikan berkontribusi pada penurunan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Indikator mutu pendidikan seperti hasil belajar siswa, tingkat kelulusan, dan daya saing lulusan dapat terpengaruh negatif akibat proses pembelajaran yang kurang optimal. Kesulitan dalam implementasi kurikulum yang komprehensif dan inovatif juga dapat terjadi karena keterbatasan sumber daya manusia. Selain itu, kesenjangan kualitas pendidikan antar sekolah, terutama antara wilayah perkotaan dan pedesaan, dapat semakin melebar akibat distribusi pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak merata. Pada akhirnya, kekurangan sumber daya manusia yang esensial ini menghambat upaya untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yang berkualitas dan merata bagi seluruh anak bangsa.

3. Strategi Solusi

Upaya pemenuhan kebutuhan pendidik memerlukan pendekatan multidimensional yang komprehensif. Pertama, peningkatan daya tarik profesi guru menjadi krusial melalui perbaikan kesejahteraan, termasuk peningkatan gaji dan tunjangan, penyediaan fasilitas perumahan yang layak, serta jaminan karir yang jelas dan menjanjikan. Kedua, pemerataan distribusi guru dapat diatasi melalui kebijakan insentif khusus bagi guru yang bersedia bertugas di daerah terpencil, tertinggal, dan terluar (3T), serta melalui program rotasi dan penugasan yang terencana dengan baik. Ketiga, optimalisasi rekrutmen dan seleksi guru perlu dilakukan secara transparan, efisien, dan berbasis kompetensi, dengan memanfaatkan teknologi informasi untuk menjangkau calon guru potensial di seluruh negeri.

Pemenuhan kebutuhan tenaga kependidikan memerlukan pengakuan yang setara akan peran penting mereka dalam mendukung kualitas pendidikan. Pertama, penetapan standar kualifikasi dan kompetensi yang jelas untuk setiap jenis tenaga kependidikan (tenaga administrasi, pustakawan, laboran, dll.) menjadi langkah awal yang esensial. Kedua, penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing jenis tenaga kependidikan perlu diintensifkan untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi mereka. Ketiga, alokasi anggaran yang memadai untuk merekrut tenaga kependidikan yang kompeten yang layak sesuai dengan tanggung jawab mereka harus menjadi prioritas dalam perencanaan keuangan sekolah dan pemerintah daerah.

Untuk memastikan keberhasilan strategi pemenuhan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan, diperlukan kebijakan pendukung yang kuat dan terintegrasi. Pertama, regulasi yang jelas dan implementatif dari pemerintah pusat dan daerah mengenai perencanaan kebutuhan, rekrutmen, penempatan, pengembangan karir, dan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan harus ditegakkan. Kedua, sinergi dan koordinasi yang baik antara berbagai pemangku kepentingan, termasuk Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, pemerintah daerah, Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK), dan organisasi profesi, sangat diperlukan dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan. Ketiga, pemanfaatan data dan teknologi dalam perencanaan kebutuhan, pengelolaan informasi, dan monitoring evaluasi ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis mendalam mengenai defisit pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah, dapat disimpulkan bahwa permasalahan ini merupakan isu krusial yang dipengaruhi oleh beragam faktor, mulai dari kurangnya daya tarik profesi, distribusi yang tidak merata, tingginya angka pensiun dan mutasi, hingga tantangan dalam rekrutmen, kesejahteraan, dan pengembangan karir. Dampak dari kekurangan ini sangat signifikan, tidak hanya mengganggu efektivitas proses pembelajaran di kelas melalui rasio guru-siswa yang tidak ideal dan beban kerja yang berlebihan, tetapi juga menurunkan kualitas pendidikan secara keseluruhan, menghambat implementasi kurikulum, dan memperlebar kesenjangan antar wilayah.

Sementara itu, kekurangan tenaga kependidikan juga turut berkontribusi pada inefisiensi administrasi, terbatasnya akses terhadap sumber belajar, dan kurang optimalnya layanan pendukung pendidikan. Untuk mengatasi permasalahan kompleks ini, diperlukan strategi komprehensif yang mencakup peningkatan daya tarik profesi, pemerataan distribusi, optimalisasi rekrutmen, peningkatan kesejahteraan, penetapan standar kompetensi, pengembangan profesionalisme, dan alokasi anggaran yang memadai, yang kesemuanya memerlukan dukungan kebijakan yang kuat dan sinergi antar berbagai pemangku kepentingan.

Pemenuhan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah bukanlah sekadar upaya untuk mencukupi kuantitas personel, melainkan investasi strategis dalam masa depan bangsa. Ketersediaan pendidik yang berkualitas dan berdedikasi adalah fondasi utama terciptanya proses pembelajaran yang efektif dan mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dan berkarakter. Demikian pula, keberadaan tenaga kependidikan yang profesional dan kompeten menjadi tulang punggung operasional sekolah yang efisien dan kondusif bagi tumbuh kembang peserta didik. Mengabaikan pemenuhan kebutuhan ini akan berimplikasi pada terhambatnya peningkatan mutu pendidikan, menurunnya daya saing sumber daya manusia Indonesia di kancah global, dan berpotensi memperdalam ketidakadilan dalam akses terhadap pendidikan yang berkualitas.

Oleh karena itu, upaya sungguh-sungguh dan berkelanjutan dari seluruh elemen bangsa, terutama pemerintah pusat dan daerah, dalam memprioritaskan dan mengimplementasikan strategi pemenuhan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan adalah imperatif demi terwujudnya cita-cita pendidikan nasional yang berkualitas dan merata bagi seluruh anak negeri.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, L., & Firmansyah, D. 2020. Pengaruh Ketersediaan Laboratorium Terhadap Hasil Belajar Praktikum IPA Siswa SMA. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of the research. *Education Policy Analysis Archives*, 8, 1.
- Fauzi, M., & Indriani, L. 2022. Model Kolaborasi Multi-Pihak dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Jurnal Kolaborasi dan Inovasi Tata Kelola*
- Hoyle, E., & Wallace, M. (2005). *Educational leadership: Ambiguity, professionals and managerialism*. Sage.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*. OECD Publishing
- Prasetyo, B., & Kurniawati, S. 2024. Pemanfaatan Sistem Informasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Jurnal Teknologi Pendidikan*
- Rahman, A., & Putri, E. 2022. Strategi Redistribusi Guru Efektif untuk Mengatasi Kekurangan di Daerah 3T. *Jurnal Kebijakan Pendidikan*
- Santoso, I., & Dewi, R. 2024. Analisis Anggaran Pendidikan dan Implikasinya Terhadap Ketersediaan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen Keuangan Pendidikan*
- Sari, M., & Widodo, A. 2020. Pengaruh Rasio Guru-Siswa Terhadap Efektivitas Pembelajaran di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*
- Setiawan, B., & Hadi, S. 2021. Pengaruh Insentif Finansial dan Non-Finansial Terhadap Minat Berkarir Sebagai Guru. *Jurnal Profesi Keguruan*
- Wijaya, T., & Rahayu, I. 2023. Dampak Kekurangan Sumber Daya Manusia Terhadap Indikator Mutu Pendidikan Nasional. *Jurnal Standar Nasional Pendidikan*.