EFEKTIVITAS PROGRAM REDISTRIBUSI GURU PNS PADA SMK NEGERI DI KOTA ADMINISTRATIF JAKARTA SELATAN

Djoko Susilo¹

Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta
Email: djokosusilotsabit@gmail.com

Akhmad Shunhaji²

Institut PTIQ Jakarta
Email: shunhaji.akhmad@yahoo.com

Otong Surasman³

Institut PTIQ Jakarta
Email: otongsurasman@gmail.com

ABSTRACT

Djoko Susilo: The effectiveness of PNS Teachers Redistribution Program in State Vocational Schools in the Administrative City of South Jakarta.

The civil servant teacher redistribution program began to be implemented in DKI Jakarta in 2015, by rotating senior teachers. At the beginning of the redistribution program, there was a shock at the State Vocational High School in South Jakarta. A wave of objections to following up on this program was widely voiced by old teachers, who incidentally were the object of the implementers in the field. However, because the rules have been made, when the redistribution decree is issued, teachers whose names appear will still have to move, teaching in the new school.

This study aims to analyze the effectiveness of the teachers redistribution program for civil servants in the vocational High School in the South Jakarta Administrative City area and find alternative solution in maintaining the stability of the teachers' motivation.

The redistribution program is already underway and implemented in the field. Although all the respondent teachers were asked what was the first reaction that came after the redistribution decree was issued, all said they were shocked and surprised. However, after carrying out the task, most of the redistribution teachers have been able to adapt in the new education unit. But there are also teachers respondent who, although they have been rotated for a long time, have a desire to return to old school.

In general, the redistribution program of PNS teachers at State Vocational Schools in the South Jakarta Administration city ran effectively.

Keywords: Effective, Redistribution, Civil Servant Teachers.

A. Pendahuluan

Guru adalah aktor utama dalam kegiatan belajar mengajar. Minimnya sarana dan prasarana tidak akan menghambat keberhasilan belajar, jika kelas diisi oleh guru yang berkualitas. Namun sebaliknya, fasilitas secanggih apapun tidak mampu menggantikan peran guru yang bermutu dalam kesuksesan mendidik. Guru adalah faktor pendidikan yang memiliki peranan paling strategis, sebab gurulah pemain yang paling menentukan di dalam terjadinya proses belajar mengajar. Di tangan guru yang cekatan fasilitas dan sarana yang kurang memadai dapat diatasi, tetapi sebaliknya di tangan guru yang kurang cakap, sarana dan fasilitas yang canggih tidak banyak memberi manfaat.¹

Guru merupakan profesi yang memerlukan keahlian dimana tidak semua orang mampu melakukan tugas-tugas pendidikan seperti yang biasa dilakukannya. Ada tiga persyaratan pokok seseorang dapat menjadi tenaga profesional di bidang keguruan. *Pertama*, memiliki ilmu pengetahuan di bidang yang diajarkannya sesuai dengan kualifikasi di mana dia mengajar. *Kedua*, memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang keguruan, dan *ketiga*, memiliki moral akademik.

Ada dua permasalahan serius yang berhubungan dengan profesi guru, yang sangat mempengaruhi tingkat kualitas pendidikan di Indonesia. Pertama berkaitan dengan kuantitas guru, dimana jumlah guru yang ada belum terdistribusi secara merata. Jumlah guru yang sangat banyak, sebagian besar berada di perkotaan. Sedangkan daerah terpencil atau pelosok justru kekurangan guru. Permasalahan kedua terkait dengan kualitas guru. Hal ini berhubungan dengan rendahnya kompetensi guru yang akhirnya berpengaruh pada produk yang dihasilkan.

Langkah-langkah pemerataan pendidikan dan peningkatan kompetensi guru yang dilakukan secara organisatoris dalam hal ini oleh pemerintah bagi guru-guru PNS, adalah melakukan redistribusi. Program redistribusi setelah sistem zonasi ini diterapkan, memiliki kesamaan dengan mutasi, yaitu pemindahan staf atau karyawan dari suatu unit kerja ke unit kerja lainnya.

B. Metode

Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas redistribusi guru Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Menengah Kejuruan di wilayah Kota Administratif Jakarta Selatan.

1. Pemilihan Objek Penelitian

Populasi penelitian ini adalah guru-guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di wilayah Kota Administratif Jakarta Selatan yang berjumlah 542 guru, dari 18 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri yang ada. Populasi ini diambil karena beberapa pertimbangan, di antaranya adalah:

1. Mereka adalah obyek dari program redistribusi guru.
2. Mereka adalah bagian dari program yang merasakan langsung efek dari redistribusi
3. Mereka adalah bagian dari komunitas yang berinteraksi langsung dengan individu yang diredistribusi.
4. Mereka merasakan kinerja dari guru yang diredistribusi.

¹Haidar Putra Daulay, *Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007, h.75.

2. Data dan Sumber Data

Sumber primer dalam penelitian ini didapat dengan cara wawancara dan observasi. Sumber sekunder didapat dengan mempelajari data yang diperlukan dari buku-buku. Majalah ilmiah, arsip-arsip, foto, data statistik, dan literatur lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, digunakan wawancara mendalam (*indepht interview*) dengan pertanyaan terbuka. Pengamatan juga digunakan untuk mengumpulkan data, dengan cara melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan kejadian yang sebenarnya terjadi. Selain itu, data penelitian dikumpulkan juga melalui catatan lapangan. Catatan berupa deskripsi tentang pengalaman, tindakan, dan pembicaraan. Data penelitian dikumpulkan juga melalui dokumen, baik dokumen pribadi maupun dokumen resmi berupa Surat Keputusan (SK), atau surat-surat resmi lainnya.

C. Pembahasan

1. Prosedur Redistribusi Guru PNS

Setelah program zonasi pada Penerimaan Peserta Didik Baru diluncurkan, kementerian Pendidikan dan Kebudayaan berencana untuk menerapkan program zonasi untuk guru-guru PNS. Program ini sedang dibahas dengan intensif, di antaranya terkait bentuk penerapan sanksi bagi guru yang menolak dirotasi dan pemerintah daerah yang tidak menjalankan zonasi guru.

Sanksi untuk guru bisa berupa penundaan pencairan tunjangan profesi. Sedangkan bagi pemerintah daerah yang melanggar, kemendikbud akan mengevaluasi bantuan fisik dan non fisik untuk sekolah di wilayahnya.

Menindaklanjuti peraturan bersama lima menteri tahun 2011 tentang penataan dan pemerataan guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di suku dinas pendidikan Kota Administrasi Jakarta Selatan, maka dibuat alur yang jelas untuk mensukseskan program tersebut. Prosedur pemindahan, redistribusi atau mutasi guru diawali dengan permintaan data guru dari suku dinas pendidikan yang dikirimkan ke sekolah-sekolah sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

Setelah data guru terkumpul, kemudian dipilah dan dipisahkan nama-nama yang tidak akan dipindah. Beberapa yang tidak termasuk dalam kriteria diantaranya adalah yang masa pensiunnya menjelang dua tahun atau kurang dan sedang menjabat sebagai kepala program keahlian atau sedang menjabat sebagai wakil kepala sekolah.

Nama yang diusulkan tersebut kemudian diseleksi dengan pertimbangan dan pendapat dari kepala sekolah, pandangan dari pengawas, kemudian ada atau tidaknya pasangan. Yang dimaksud dengan pasangan adalah, jika seorang guru dirotasi ke sekolah lain, maka ada guru dari sekolah negeri lain yang masuk dan mengajar mata pelajaran yang sama di sekolah tersebut sebagai penggantinya.

Setelah itu kepala seksi pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) suku dinas pendidikan memunculkan nama sebagai hasil kajian dan formulasi. Langkah berikutnya adalah menerbitkan surat keputusan pemindahan atau redistribusi guru dalam lingkup wilayah yang ditandatangani oleh kepala suku dinas pendidikan kota administrasi Jakarta Selatan.

Keputusan kasudin tersebut bersifat mengikat dan harus segera dilaksanakan. Berbekal surat dinas tersebut, para kepala sekolah menginformasikan kepada guru-guru yang namanya ada di dalam daftar mutasi untuk bersiap-siap menjalankan perintah kedinasan tersebut. Pemindahan guru

PNS dilakukan tidak tiba-tiba, melainkan dengan perencanaan yang matang berdasarkan data analisis jabatan guru yang dihimpun dari satuan pendidikan.

2. Tujuan Program Redistribusi Guru PNS

Tujuan program sangat penting dalam memberikan arah yang hendak ditempuh dan sasaran yang ingin diraih. Jika tujuan telah ditetapkan, langkah-langkah yang diambil selanjutnya diarahkan pada pencapaian tujuan tersebut. Tujuan program redistribusi guru di Kota administrasi Jakarta Selatan diantaranya adalah:

- a. Untuk memenuhi kebutuhan kekurangan guru pada seluruh satuan pendidikan, dari Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, dan Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Administrasi Jakarta Selatan.
- b. Untuk pemerataan kualitas pendidikan di seluruh wilayah suku dinas pendidikan Jakarta Selatan. Jangan sampai terjadi guru-guru yang kualitasnya baik, berkompeten pada bidangnya, kreatif, rajin dan memiliki loyalitas tinggi menumpuk di suatu sekolah.
- c. Mengurangi kejenuhan, karena bertugas di tempat yang sama untuk waktu yang panjang dan lama. Rutinitas pekerjaan, rute perjalanan yang sama, interaksi dengan teman dan lingkungan yang tidak berubah akan menimbulkan kebosanan dan sikap apatis.
- d. Mencegah munculnya pemimpin-pemimpin kelompok guru sebagai tandingan pimpinan formal di sekolah, yang seringkali ketua kelompok nonformal tersebut membuat aktivitas dan bersuara dengan vokal yang bertentangan dengan kepala sekolah dan kebijakannya.
- e. Menciptakan iklim kerja yang lebih baik dalam rangka melayani pendidikan bagi masyarakat.
- f. Guru yang didistribusi diharapkan memiliki jaringan yang lebih luas, teman yang makin banyak, silaturahmi semakin intensif, dan persaudaraan yang semakin kental.
- g. Kompetensi guru yang belum baik akan berubah menjadi baik, dan yang sudah baik akan bertambah baik dan berprestasi.

Permasalahan yang berkaitan dengan kekurangan guru di sekolah negeri di Jakarta selatan memang sangat minim, karena seluruh kebutuhan guru senantiasa dilaporkan ke sudin pendidikan, dan kemudian dicarikan solusinya, walaupun tidak melakukan pengangkatan guru PNS baru.

Tujuan yang lebih utama dalam program redistribusi guru, adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Guru-guru PNS yang selain mendapatkan gaji, juga mendapatkan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang jumlahnya relatif besar, dituntut untuk dapat berkontribusi mensukseskan pencapaian tujuan pendidikan nasional. Berperan aktif dalam perencanaan pembelajaran, berpartisipasi dalam kegiatan belajar mengajar, terlibat dalam pembinaan mental dan karakter, dan menjadi teladan bagi seluruh peserta didik.

3. Fenomena Sikap Dalam Mutasi

Arti fenomena adalah gejala yang tampak yang dapat diamati.² Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, fenomena artinya adalah: 1. Hal-hal yang dapat disaksikan dengan pancaindra dan dapat diterangkan serta dinilai secara ilmiah,

² Imam Sukardi, *Pilar Islam Bagi Pluralisme Modern*, Jakarta: Gramedia, 2003, h. 66

gejala, 2. Sesuatu yang luar biasa, keajaiban, 3. Fakta, kenyataan.³ Fenomena juga bisa berarti imajiner.⁴

Fenomena dalam banyak organisasi atau perusahaan menunjukkan persentase yang relatif tinggi di kalangan pekerja baru yang berhenti. Berbagai alasan pengunduran diri mereka berkisar pada:

- a. Kuatnya perasaan bahwa organisasi tidak/kurang sesuai dengan gambaran yang sebelumnya diperoleh.
- b. Keragu-raguan para pekerja baru sendiri tentang kemampuannya melaksanakan tugas.
- c. Situasi kerja yang dihadapi pada hari-hari pertama yang berbeda dari kesan yang pernah diperoleh.
- d. Bentuk dan sifat penerimaan para pekerja lama yang mungkin dirasakan kurang bersahabat.⁵

Karyawan baru pada suatu perusahaan akan cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan baru jika perusahaan tersebut memiliki program pengenalan yang terstruktur. Berbagai aspek program sosialisasi yang dilakukan dengan baik, maka manfaat yang segera dapat dipetik antara lain ialah:

- a. Cepatnya pegawai baru melakukan penyesuaian yang diperlukan.
- b. Hilangnya keragu-raguan dalam diri pegawai baru itu tentang cocok tidaknya organisasi sebagai tempat berkarya.
- c. Tumbuhnya harapan kekarayaan yang realistis.
- d. Segera dapat memberikan sumbangan yang positif bagi organisasi yang terwujud dalam produktivitas yang tinggi.
- e. Makin kecilnya kemungkinan pegawai baru tersebut minta berhenti.⁶

Para guru yang paling berkepentingan secara operasional dan mental dalam program redistribusi, maka harus dipersiapkan untuk menerima perubahan karena hanya dengan demikian produktivitas dan kinerja dapat ditingkatkan, frekuensi kemangkiran dapat dikurangi seminimal mungkin, dan kepuasan kerjanya dapat ditingkatkan.

Kemampuan menyesuaikan diri dengan sesuatu yang baru sangat diperlukan saat harus pindah dari satu lingkungan ke lingkungan yang lain.

Pengertian Penyesuaian Diri Menurut Schneiders yang dikutip Amos Neolaka dan Grace Amialia, penyesuaian diri merupakan kemampuan untuk mengatasi tekanan kebutuhan, frustrasi dan kemampuan untuk mengembangkan mekanisme psikologi yang tepat.⁷

Penyesuaian diri sebagai interaksi terus-menerus antara individu dengan lingkungannya yang melibatkan sistem behavioral, kognisi, dan emosional. Dalam interaksi tersebut baik individu maupun lingkungan menjadi agen

³ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Edisi Ketiga, Jakarta: Balai Pustaka, 2011, hal. 315.

⁶ Karen Kelly, : *Mengungkapkan Rahasia di Balik Fenomena The Secret Of Secret*, Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2008, h. 267.

⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1997, h. 155.

⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ..., h. 167.

⁷ Amos Neolaka dan Grace Amialia, *Landasan Pendidikan Dasar Pengenalan diri sendiri Menuju Perubahan Hidup*, Jakarta: preadamedia Group, 2017, h. 496.

perubahan. Penyesuaian diri merupakan bentuk interaksi sosial agar perilaku seseorang terhadap orang lain sesuai dengan harapan-harapan kelompoknya.⁸

Penyesuaian dapat didefinisikan sebagai interaksi yang kontinu dengan diri sendiri, dengan orang lain dan dengan dunia. Ketiga faktor ini secara konsisten mempengaruhi seseorang. Hubungan ini bersifat timbal balik dapat disimpulkan pula bahwa penyesuaian diri adalah kemampuan individu dalam menghadapi perubahan yang terjadi dalam hidupnya, untuk mempertemukan tuntutan diri dan lingkungan agar tercapai keadaan atau tujuan yang diharapkan oleh diri sendiri dan lingkungannya. Upaya penyesuaian diri dengan lingkungannya bisa disebut sebagai penyesuaian sosial (*social adjustment*).⁹

Resistensi sering terjadi karena melihat perubahan dari sudut pandang yang berbeda. Bagi seorang pimpinan, rotasi adalah sebuah peluang, akan tetapi bagi pelaksana di lapangan, mutasi dipandang sebagai kekacauan dan gangguan.

Resistensi terhadap perubahan bersifat tiga dimensi, menyangkut komponen *affective*, *behavioral*, dan *cognitive*. Komponen *affective* adalah bagaimana orang merasa tentang perubahan. *Cognitive* adalah bagaimana orang berpikir tentang perubahan. Komponen *behavioral* adalah apa yang dilakukan orang dalam perubahan.¹⁰

a. Fenomena Psikologi

Seluruh guru yang didistribusi, secara psikologi tidak menerima keputusan pemindahan mereka. Berbagai macam pikiran berkecambuk di benak dan hati mereka. Mereka bertanya-tanya alasan apa yang membuat pimpinan mengambil keputusan untuk merotasi mereka ke tempat yang baru.

Pembuktian yang terjadi adalah ketika diwawancarai kemudian ditanya tentang perasaan mereka ketika mereka dipindahkan. Mereka menjawab terkejut, dan yang kaget bahwa mereka dipindah bukan hanya yang langsung mendapatkan surat keputusan pemindahan tetapi yang sudah tahu mereka akan dipindah sebelumnya juga merasa kaget dan terkejut ketika surat keputusan mutasi itu terbit dan diberikan kepada mereka.

Keterkejutan atau kekagetan adalah suatu kondisi emosi sesaat yang disebabkan oleh timbulnya peristiwa yang tidak disangka. Kaget atau takjub kata-kata itu mendapat bentuk spontan. Terkejut itu sudah barang tentu bukan gerak sadar, melainkan reflex yang ditimbulkan. (refleks adalah respons otomatis dari sebagian tubuh terhadap suatu stimulus). Mengungkapkan rasa kaget *expressing shock* biasanya saat berada dalam situasi yang tidak diharapkan, misalnya mengalami musibah.¹¹

Secara umum diketahui bahwa manusia pada dasarnya tidak senang dengan perubahan, dalam arti ia lebih senang berada pada lingkungan yang telah dikenalnya dan menghadapi tempat yang tidak asing bagi dirinya. Kecenderungan guru menolak perubahan bersumber pada beberapa faktor.

Pertama, Faktor kebiasaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa seorang guru membentuk kebiasaan-kebiasaan dalam kehidupannya. Pembentukan kebiasaan

⁸ Bagja Waluyo, *Sosiologi: Menyelami fenomena Sosial di Masyarakat*, Bandung: PT Setia Purna Inves, 2007, h. 88.

⁹ Ahmad Susanto, *Bimbingan dan Konseling di Taman Kanak-kanak*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015, h. 124.

¹⁰ Wibowo, *Manajemen Perubahan* Edisi Ketiga, Depok: Rajagrafindo, 2016, h. 152.

¹¹ Arlita Ardan, *Buku Saku Superlengkap Percakapan Sehari-hari Dalam Bahasa Inggris*. Jakarta: Trans Media Pustaka, 2013, h. 202.

itu dimaksudkan untuk mempermudah pengambilan keputusan tentang apa yang akan dilakukan atau tidak dilakukan pada saat tertentu. Dengan kebiasaan yang sudah terprogram, apabila dihadapkan pada tuntutan perubahan, maka kebiasaan tersebut menjadi sumber penolakan.

Kedua, ancaman terhadap rasa aman. Apabila perubahan yang akan terjadi dipandang sebagai ancaman terhadap rasa aman dalam pekerjaan, jabatan, karir, dan penghasilan seorang guru cenderung menolak perubahan tersebut.

Ketiga, Faktor ekonomi. Guru seperti manusia lain yang juga menolak perubahan, jika perubahan tersebut akan berakibat pada berkurangnya penghasilan. Apabila terjadi perubahan dalam uraian tugas dan pekerjaan yang menuntut peningkatan keterampilan yang terus menerus. Sebagian guru merasa takut tidak mampu memenuhi tuntutan untuk meningkatkan produktivitas, yang selanjutnya tingkat produktivitas tersebut dikaitkan dengan jumlah penghasilannya.

Keempat, ketakutan pada hal-hal yang asing. Guru yang umumnya senang bergerak di medan yang sudah dikenalnya pada saat bersamaan takut pada sesuatu yang asing. Jika perubahan akan membawa sesuatu yang asing, maka terjadi penolakan karena merasa yang asing tersebut membawa ketidakjelasan dan ketidakpastian.

Kelima, proses informasi selektif. Seorang guru menciptakan dunianya melalui persepsi tertentu yang dikembangkannya. Penolakan perubahan terjadi karena guru tidak mau ada yang mengganggu persepsi yang sudah dibentuknya. Ia hanya mau menerima informasi yang lebih menjamin keutuhan persepsi dan dunia yang diciptakannya.

b. Fenomena Sosial

Sebenarnya setiap individu berada dalam kelompok sosial dan situasi sosial menciptakan kelompok sosial. Individu telah melakukan interaksi yang mendalam satu sama lain, seperti individu telah bercakap-cakap satu sama lain. Individu bekerja sama dalam kelompok tersebut, atau individu berperan sebagai pimpinan dalam kelompok untuk mencapai tujuan.¹²

Seorang guru yang sudah lama berada pada suatu lingkungan akan terbiasa dengan norma-norma, aturan, dan kebiasaan yang ada di lingkungannya. Melalui interaksi yang sudah berlangsung lama akan membuat seorang guru menyesuaikan diri dengan lingkungan. Pada saat seorang guru harus masuk pada suatu lingkungan yang baru, secara sosial ada kondisi yang berat bagi guru-guru yang dimutasi ke sekolah yang baru tersebut karena harus menyesuaikan diri dengan suasana lingkungan yang baru, berinteraksi, menyesuaikan dengan murid-murid yang baru, berinteraksi dengan teman-teman guru yang baru, dan berinteraksi dengan pimpinan yang baru. Disaat masih dalam keterkejutan karena mendapat penugasan di sekolah baru, mereka tetap dituntut untuk dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru profesional.

Untuk mendapatkan situasi yang nyaman maka para guru redistribusi harus mampu dengan cepat beradaptasi dan menyesuaikan diri, kemudian berusaha menciptakan suasana nyaman dengan situasi yang baru. Ketika berhadapan dengan murid-murid yang ternyata menghormati mereka kemudian antusias dengan apa yang dikatakan, ditambah kemudian bertemu dengan bapak ibu guru rekan kerja yang menyenangkan bisa saling berkomunikasi, merasa

¹² Slamet Santoso, *Penerapan Psikologi Sosial*, Bandung: Refika Aditama, 2010, h. 4.

cocok dengan tipikal kepala sekolah dan wakil-wakil kepala, maka mereka dengan waktu yang relatif singkat dapat segera menyesuaikan diri dan kemudian merasa nyaman dengan situasi dan kondisi yang baru di sekolah yang baru.

Sebaliknya, guru-guru yang dimutasi dan kemudian ada bagian-bagian sosial yang mereka tidak merasa nyaman, ada rasa terkekang, merasa tidak bebas, dan hal itu terus berlangsung dalam kurun waktu relatif lama, maka ia tidak akan merasa betah di sekolah baru.

Merasa tersaingi dari guru lama adalah pemikiran negatif yang harus dibuang jauh-jauh. Efek dari merasa tersaingi akan terlihat nyata dalam keseharian, walaupun berusaha untuk ditutupi. Jika ada di antara rekan guru merasa tersaingi, maka akan membuat sikapnya tidak bersahabat. Hal inilah yang membuat rekan kerja tidak nyaman. Apalagi rekan kerja yang ada merupakan hasil redistribusi yang masih dalam proses adaptasi.

Ketika kekakuan komunikasi dengan kolega di sekolah belum terurai, interaksi dengan teman sejawat belum lancar, maka kerinduan untuk kembali ke sekolah lama tetap kuat. Ketika ditanyakan kepada guru-guru hasil redistribusi apakah mereka akan memilih tetap di sekolah yang baru ini atau kembali ke sekolah yang lama, Ketika diberikan pilihan seperti itu, mereka menjawab mereka lebih memilih ke sekolah yang lama karena sekolah yang lama itu sudah seperti keluarga bagi mereka, detil-detil sekolahnya mereka tahu dan sudah merasa nyaman.

c. Redistribusi Dalam Manajemen Personalia

Secara ilmu manajemen, redistribusi dan mutasi adalah sebuah hal yang baik, terutama bagi guru-guru yang memiliki masa kerja sudah cukup panjang di satu sekolah. Maka mereka akan dirotasi ke sekolah yang baru untuk melakukan penyesuaian.

Menjadi rahasia umum bahwa tindakan rotasi dilakukan adalah untuk memutus rantai pengaruh buruk seseorang atau beberapa orang terhadap kinerja atau produktivitas kerja organisasi. Diharapkan ketika memindahkan individu yang bermasalah, maka keburukan pada orang tersebut akan ikut hilang. Setidaknya ada dua keuntungan yang ingin dicapai perusahaan. *Pertama*, kejelekan yang ada pada individu akan tereduksi, atau setidaknya tidak membesar. *Kedua*, keburukan tersebut tidak akan menjadi virus yang menulari karyawan yang lain.

Kesan bahwa guru-guru yang diredistribusi di tahap pertama adalah orang-orang bermasalah yang harus dipisahkan dari komunitasnya, atau dicabut dari kekuatan pijakannya tidak dibantah oleh komunitas guru. Tidak juga disangkal oleh para pengambil kebijakan. Bahkan dibenarkan oleh para kepala satuan pendidikan.

Target positif program redistribusi yang bisa diambil diantaranya adalah guru-guru itu akan mendapatkan teman yang lebih banyak, pengalaman yang lebih luas, situasi yang berbeda sehingga mereka mampu mendapatkan hal-hal baru yang mungkin di sekolah lama tidak mereka dapatkan.

Kalaupun mereka butuh waktu untuk menyesuaikan diri, betul. Mereka butuh waktu beberapa saat untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan baru. Tetapi jika mereka berpikiran positif bahwa redistribusi dan mutasi adalah sebuah hal yang positif kemudian mereka menanggapi dengan pikiran yang baik maka program redistribusi ini justru mendatangkan banyak kebaikan dan program ini sebaiknya dilanjutkan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen.

Program redistribusi guru PNS di Jakarta Selatan sepertinya akan tetap dijalankan, walaupun tidak dilaksanakan setiap tahun. Program ini dianggap efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di satuan pendidikan di mana guru dirotasi dengan program ini. Secara umum jika kualitas pelayanan pendidikan di sekolah berjalan baik dan meningkat, maka pelaksanaan program di tingkat yang lebih tinggi, seperti penilaian ditingkat kabupaten/kota dianggap efektif.

Secara umum program redistribusi guru PNS yang dilakukan di Kota Administratif Jakarta Selatan berjalan efektif.

D. Kesimpulan

1. Program redistribusi guru menjadi solusi pemerataan dan peningkatan kualitas guru.
2. Salah satu tujuan mutasi guru adalah memutus pengaruh buruh seseorang atau beberapa orang terhadap kinerja atau produktivitas organisasi sekolah.
3. Sebagian besar guru yang terkena program redistribusi dapat menyesuaikan diri dengan situasi, kondisi, dan lingkungan baru. Namun sebagian yang lain merasa kurang nyaman dan ada keinginan untuk kembali ke sekolah asal.
4. Program redistribusi guru PNS akan tetap dijalankan, walau tidak dilakukan setiap tahun.

Daftar Pustaka

- Ahmadi, Abu dan Supriono Widodo, *Psikologi Belajar*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.
- Aly, Hery Noer dan Munzier, *Watak Pendidikan Islam*, Jakarta: Friska Agung Insani, 2000.
- Ardan, Arlita, *Buku Saku Superlengkap Percakapan Sehari-hari Dalam Bahasa Inggris*. Jakarta: Trans Media Pustaka, 2013.
- Arifin, Bambang Samsul, *Psikologi Kepribadian Islam*, Bandung: Pustaka setia, 2018.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- Afifuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Asmani, Jamal Ma'mur, *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*, Yogyakarta: Diva Press, 2012.
- Badriyah, Mila, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Daulay, Haidar Putra, *Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia*, Jakarta, Kencana Predana Media Group, 2007.
- Depatemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Cetakan ketiga*, Jakarta, Balai Pustaka, 2001.
- Fattah, Nanang, *Analisis Kebijakan Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Hery, *Seni Mengelola, Memotivasi dan Memimpin Karyawan*, Jakarta, PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2016.
- Hidayat, Syarif, *Profesi kependidikan Teori dan Praktik di Era Otonomi*, Tangerang: PT Pustaka Mandiri, 2012.

- Hidayat, Syarif dan Asroi, *manajemen Pendidikan Substansi dan Implementasi dalam Praktik Pendidikan di Indonesia*, Tangerang: Pustaka Mandiri, 2013.
- Irwanto dan Yusuf Suryana, *Kompetensi Pedagogik Untuk Meningkatkan dan Penilaian Kinerja Guru dalam Rangka Implementasi Kurikulum Nasional*, Sidoarjo: Genta Group Production, 2016.
- Kriyantono, Rachmat, *Pengantar Lengkap Ilmu Komunikasi Filsafat dan Etika Ilmunya Serta Perspektif Islam*, Jakarta: Prenadamedia Grup, 2019.
- Mercer, Jenny dan Clayton, Debbie, *Psikologis Sosial*, Jakarta, Erlangga, 2012.
- Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Nata, Abuddin, *Pendidikan Dalam Perspektif Al-Qur'an*, Jakarta: Prenamedia Group, 2016.
- Nurjaman, Kadar, *Manajemen Personalia*, Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Pidarta, Made, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998.
- Ramayulis, *Dasar-Dasar kependidikan Suatu Pengantar Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Kalam Mulia, 2015.
- Rony, Zahara Tussoleha, *Siapa Harus Pergi Siapa Harus Tinggal Strategi Mencegah Turnover Karyawan Gen – Y*. Jakarta: PPSDM UNJ, 2016.
- Rochman, Chairul dan Heri Gunawan, *Pengembangan Kompetensi Kepribadian Guru: Menjadi Pendidik Yang Dicintai dan Diteladani Siswa*, Bandung: Penerbit Nuansa, 2016.
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Redika Aditama, 2012.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.
- Shunhaji, Ahmad, *Implementasi Pendidikan Agama di Sekolah Katolik Kota Blitar dan Dampaknya Terhadap Interaksi Sosial*, Yogyakarta: Ayat Publishing, 2017.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, *Kurikulum dan Pembelajaran Kompetensi*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012.
- Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV.Andi Offset, 2015.
- Susanto, Ahmad, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Prenamedia Group, 2016.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenamedia Group, 2009.
- Thoha, Miftah, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Ulfatin, Nurul dan teguh Triwiyanto, *manajemen Sumberdaya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Wexley, Kenneth N, dan Gary A. Yuki, *Perilaku organisasi dan Psikologi Personalia*, Penerjemah: Muh. Shobaruddin, Jakarta, PT Rineka Cipta, 2003.
- Wiradharma, Danny, *Leadership Detox*, Jakarta: Penebar Swadaya Grup, 2015.