

| | | |
|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| Accepted: April 2021 | Revised: Mei 2021 | Published: Juni 2021 |
|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|

Strategi Peningkatan Kualitas dan Stabilitas Guru Tidak Tetap dalam Konteks Pendidikan Tingkat Sekolah Dasar

Khoiruzzaim Kurniawan

Institut Agama Islam Faqih Asy'ari Kediri, Indonesia

e-mail: khoiruzzaimkurniawan@gmail.com

Abstract

This research aims to investigate and develop effective strategies to improve the quality and stability of non-permanent teachers in the context of primary school level education. Temporary teachers have a crucial role in creating a quality learning environment and making a significant contribution to student development. However, the challenges faced by non-permanent teachers, such as job insecurity and lack of access to regular training, can have a negative impact on the quality of their teaching and engagement in the educational process. This research methodology involves surveys, interviews, and documentation analysis to collect data from non-permanent teachers, school principals, and other stakeholders. The collected data will be analyzed qualitatively and quantitatively to identify the main challenges faced by non-permanent teachers and identify effective strategies to improve their quality and stability. It is hoped that the results of this research will provide in-depth insight into the factors that influence the quality and stability of non-permanent teachers in the context of primary school level education. In addition, this research will present strategic recommendations that can be implemented by schools, governments and educational organizations to improve working conditions and professional development of non-permanent teachers. Thus, it is hoped that this research can make a positive contribution to improving the quality of education at the primary level through improving working conditions and professional development of non-permanent teachers.

Keywords: *Strategy; Improving Quality; Teachers.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas dan stabilitas guru tidak tetap dalam konteks pendidikan tingkat sekolah dasar. Guru tidak tetap memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkualitas dan memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan siswa. Namun, tantangan yang dihadapi oleh guru tidak tetap, seperti ketidakpastian pekerjaan dan kurangnya akses ke pelatihan berkala, dapat berdampak negatif pada kualitas pengajaran dan keterlibatan mereka dalam proses pendidikan. Metodologi penelitian ini melibatkan survei, wawancara, dan analisis dokumentasi untuk mengumpulkan data dari guru tidak tetap, kepala sekolah, dan pemangku kepentingan lainnya. Data yang terkumpul akan dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif untuk mengidentifikasi tantangan utama yang dihadapi oleh guru tidak tetap serta mengidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas dan stabilitas mereka. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas dan stabilitas guru tidak tetap dalam konteks pendidikan tingkat sekolah dasar. Selain itu, penelitian ini akan menyajikan rekomendasi strategis yang dapat diimplementasikan oleh pihak sekolah, pemerintah, dan organisasi pendidikan untuk meningkatkan kondisi kerja dan pengembangan profesional guru tidak tetap. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan di tingkat dasar melalui perbaikan kondisi kerja dan pengembangan profesional guru tidak tetap.

Kata Kunci : Strategi; Peningkatan Kualitas; Guru

Pendahuluan

Peran Penting Guru dalam Pendidikan Guru memainkan peran kunci dalam memastikan kualitas pendidikan yang baik. Mereka memiliki pengaruh langsung terhadap pembelajaran dan perkembangan siswa¹. Oleh karena itu, peningkatan kualitas guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan². Di banyak negara, terdapat keterbatasan dalam jumlah guru tetap yang tersedia atau anggaran terbatas untuk merekrut guru tetap. Sebagai hasilnya, sekolah sering mengandalkan guru tidak tetap atau kontrak untuk mengisi kekurangan tersebut. Meskipun guru tidak tetap memainkan peran penting, mereka mungkin tidak memiliki peluang yang sama untuk

¹ Risdianto, Eko. *Analisis Pendidikan Indonesia Di Era Revolusi Industri 4.0*. April, 0–16. Diakses Pada, 2019, 22.

² Efferi, Adri. Model Pendidikan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Quality*, 2015, 3.2: 237-256.

pengembangan profesional dan pendidikan berkelanjutan seperti yang dimiliki oleh guru tetap.

Sistem pendidikan terus mengalami perubahan dan perkembangan. Perkembangan teknologi, metode pengajaran baru, dan kurikulum yang berkembang pesat mengharuskan guru untuk tetap memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka³. Guru tidak tetap mungkin menghadapi tantangan dalam mengikuti perubahan tersebut karena keterbatasan waktu, sumber daya, atau akses ke pelatihan dan pengembangan profesional.

Untuk mencapai kualitas pendidikan yang baik, perlu adanya peningkatan kualitas guru tidak tetap. Dengan memberikan kesempatan yang sama untuk pengembangan profesional, pelatihan, dan pendidikan berkelanjutan, guru tidak tetap dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam mengajar, mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang metode pengajaran yang efektif, dan dapat mempraktikkan pengetahuan baru ini dalam kelas mereka.

Peningkatan kualitas guru tidak tetap dapat memiliki dampak positif langsung pada siswa. Guru yang berkualitas dapat memberikan pengajaran yang lebih baik, mendorong partisipasi aktif siswa, memotivasi mereka, dan memfasilitasi pembelajaran yang efektif⁴. Hal ini dapat meningkatkan pencapaian akademik siswa, meningkatkan keterampilan mereka, dan membantu mereka mengembangkan potensi penuh mereka.

Guru tidak tetap seringkali tidak mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional seperti rekan-rekan mereka yang memiliki status kepegawaian tetap. Ini dapat mengakibatkan keterbatasan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam menghadapi tantangan dalam pembelajaran dan perkembangan siswa⁵. Guru tidak tetap berkontribusi secara signifikan pada sistem pendidikan, terutama di daerah-daerah dengan kesulitan ekonomi atau infrastruktur pendidikan yang terbatas. Kualitas pengajaran yang rendah dapat mempengaruhi pencapaian akademis siswa dan kemampuan mereka untuk bersaing secara global.

Banyak guru tidak tetap berhadapan dengan kondisi kerja yang tidak stabil dan upah yang tidak memadai. Ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan rendahnya motivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Guru tidak tetap sering tidak mendapatkan dukungan atau pengawasan yang cukup dari lembaga atau pihak yang berwenang. Dukungan yang terbatas ini bisa

³ Hakim, Lukman. *Pemerataan Akses Pendidikan Bagi Rakyat Sesuai Dengan Amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2016, 2.1.

⁴ Leonawarty, Amni; Kurniawan, Fery. *Perubahan Sistem Pendidikan Untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia*. Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, 2016, 3.

⁵ Isma, Andika, Et Al. *Peta Permasalahan Pendidikan Abad 21 Di Indonesia*. *Jurnal Pendidikan Terapan*, 2023, 11-28.

menyulitkan guru untuk mengatasi masalah dan mengembangkan keterampilan mereka.

Perubahan cepat dalam kurikulum dan perkembangan teknologi pendidikan dapat menuntut guru untuk terus memperbarui pengetahuan mereka⁶. Namun, guru tidak tetap mungkin mengalami kesulitan mengakses pelatihan yang relevan dan mendapatkan akses ke alat dan teknologi yang diperlukan. Guru tidak tetap sering merasa tidak diakui atau kurang dihargai dalam masyarakat⁷. Perasaan ini dapat berdampak negatif pada motivasi dan dedikasi mereka untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Guru tidak tetap juga memiliki peran penting dalam membentuk dan membawa perubahan sosial melalui pendidikan. Jika mereka tidak memiliki kualitas pengajaran yang baik, maka dampaknya akan dirasakan oleh generasi siswa yang mereka ajar.

Banyak negara di seluruh dunia menghadapi kekurangan guru tetap dalam sistem pendidikan mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor seperti pertumbuhan populasi siswa yang cepat, pensiunnya guru-guru yang lebih tua, atau kurangnya minat dalam profesi mengajar. Untuk mengatasi kekurangan ini, sekolah seringkali merekrut guru tidak tetap atau kontrak untuk memenuhi kebutuhan pengajaran. Dalam beberapa kasus, mempekerjakan guru tidak tetap lebih ekonomis daripada mempekerjakan guru tetap. Guru tidak tetap sering kali dibayar dengan tarif yang lebih rendah atau hanya diberi kontrak untuk periode tertentu, yang dapat membantu sekolah atau lembaga pendidikan mengelola anggaran mereka dengan lebih efisien.

Guru tidak tetap seringkali memiliki keahlian khusus dalam bidang tertentu atau pengalaman praktis yang berharga dalam industri mereka. Misalnya, seorang profesional dalam industri teknologi mungkin menjadi guru tamu untuk mengajar mata pelajaran terkait IT atau pemrograman. Dengan melibatkan guru tidak tetap, siswa dapat memperoleh pengetahuan yang lebih beragam dan relevan dengan dunia nyata.

Guru tidak tetap dapat membawa inovasi dan ide-ide baru ke dalam lingkungan pendidikan. Mereka sering memiliki pengalaman kerja di berbagai tempat dan memperoleh pemahaman tentang perkembangan terkini dalam bidang mereka. Ini dapat membantu mendorong perubahan positif dalam metode pengajaran dan kurikulum, serta meningkatkan relevansi pendidikan bagi siswa. Guru tidak tetap sering kali terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka. Keterlibatan mereka dalam pengajaran berarti mereka terus mengikuti tren pendidikan terbaru dan mengikuti pelatihan profesional. Ini dapat

⁶ Aspi, Muhammad; Syahrani, Syahrani. Profesional Guru Dalam Menghadapi Tantangan Perkembangan Teknologi Pendidikan. *Adiba: Journal Of Education*, 2022, 2.1: 64-73.

⁷ Sholeh, Muh Ibnu. Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen Sdm Untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *Competitive: Journal Of Education*, 2023, 2.4: 212-234.

meningkatkan kualitas pengajaran secara keseluruhan dan memperkuat kompetensi guru secara umum.

Metode Penelitian

Jenis dalam penelitian ini adalah *field research* menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan memulai pembahasan terhadap fenomena atau data yang terdapat pada praktek yang lalu akan dihubungkan menggunakan pendekatan secara pribadi terhadap penelitian. Jenis penelitian ini disebut juga penelitian studi lapangan menggunakan metode penelitian yang dilakukan yaitu penelitian kualitatif yang bersifat yuridis sosiologis.

Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di beberapa sekolah dasar di kecamatan wonodadi diperoleh hasil penelitian antara lain :

1. Profil Guru Tidak Tetap se Kecamatan Wonodadi

Di Indonesia, guru tidak tetap dapat mencakup berbagai kategori, termasuk guru honor, kontrak, dan guru sukarelawan. Guru Honor adalah Guru yang bekerja dengan status honorer atau non-PNS (Pegawai Negeri Sipil). Biasanya dibayar per jam mengajar atau per bulan tanpa mendapatkan tunjangan dan keamanan pekerjaan yang sama dengan PNS. Guru Kontrak adalah Guru dengan kontrak kerja terbatas. Memiliki batas waktu tertentu dan mungkin dipekerjakan untuk mengatasi kekurangan tenaga pengajar sementara. Ada juga Guru Swasta yakni Guru yang bekerja di sekolah swasta, yang sering kali tidak memiliki keamanan pekerjaan dan hak-hak yang sama seperti guru di sekolah negeri. Dan ada Guru Sukarelawan atau Individu yang mengajar tanpa mendapatkan gaji atau menerima bayaran simbolis. Biasanya terlibat dalam kegiatan pendidikan masyarakat atau program sukarelawan. Di kecamatan wonodadi sendiri, banyak sekali jenis guru tidak tetap karena bekerja di sekolah swasta, yang hampir 132 guru, ada juga guru honorer yang mempunyai jumlah 56 sedangkan ada beberapa guru sukarelawan dan guru kontrak yang jumlahnya sangat kecil.

2. Guru Tidak Tetap di Sekolah Dasar se Kecamatan Wonodadi

Status kepegawaian guru tidak tetap Tergantung pada kebijakan sekolah dan pemerintah daerah, bisa sebagai guru honor, kontrak, atau dalam status kepegawaian lain yang tidak tetap. Gaji guru tidak tetap cenderung lebih rendah dibandingkan dengan guru tetap. Mungkin tidak mendapatkan tunjangan atau fasilitas yang sama. Keterlibatan dalam kegiatan pengembangan profesional bisa terbatas karena keterbatasan anggaran. Guru tidak tetap cenderung memiliki tingkat stabilitas pekerjaan yang lebih rendah dibandingkan dengan guru tetap. Stabilitas pekerjaan dan pengakuan sosial

dapat mempengaruhi motivasi dan kualitas pengajaran guru tidak tetap. Penting untuk dicatat bahwa kondisi guru tidak tetap di kecamatan wonodadi dapat berubah seiring waktu dan perubahan kebijakan pendidikan. Pemerintah dan pihak terkait terus berupaya untuk meningkatkan kondisi kerja dan status guru tidak tetap melalui kebijakan-kebijakan tertentu.

Pembahasan

1. Kualitas Guru Tidak Tetap

Perbandingan kualifikasi dan pengalaman antara guru PNS (Pegawai Negeri Sipil), Guru Tetap, dan Guru Tidak Tetap di Indonesia dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan dalam hal pendidikan, status kepegawaian, serta stabilitas pekerjaan. Namun, kondisinya dapat berubah seiring waktu dan perubahan kebijakan pendidikan. Guru PNS (Pegawai Negeri Sipil) biasanya Memiliki kualifikasi pendidikan yang tinggi, seperti sarjana atau magister. Lulus seleksi dan tes CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) untuk mendapatkan status PNS. Umumnya memiliki pengalaman mengajar yang cukup lama dan beragam di berbagai tingkatan pendidikan. Partisipasi dalam pengembangan profesional dan pelatihan terus-menerus.

Memiliki status kepegawaian sebagai Pegawai Negeri Sipil, memberikan keamanan pekerjaan dan tunjangan yang lebih baik. Mengikuti regulasi dan kebijakan pemerintah yang berlaku. Guru Tetap Memiliki kualifikasi pendidikan setidaknya sarjana, tergantung pada regulasi dan kebijakan setempat. Memiliki pengalaman mengajar yang cukup dan teruji di sekolah tempat bekerja. Umumnya telah melalui seleksi dan penilaian kinerja untuk mendapatkan status tetap.

Memiliki status tetap sebagai guru di sekolah tempat bekerja. Menikmati keamanan pekerjaan dan hak-hak yang diberikan oleh aturan kepegawaian. Guru Tidak Tetap Kualifikasi pendidikan bervariasi dari lulusan D1 hingga sarjana, tergantung pada kebijakan setempat. Mungkin memiliki pengalaman mengajar yang bervariasi, tetapi cenderung lebih rendah dibandingkan dengan guru PNS atau tetap. Memiliki status kepegawaian yang tidak tetap, seperti guru honor atau kontrak. Rentan terhadap ketidakpastian pekerjaan dan mungkin tidak mendapatkan tunjangan yang sama dengan guru PNS atau tetap.

Kondisi Saat Ini, Guru PNS Tetap menjadi pilihan utama bagi banyak guru karena keamanan pekerjaan dan tunjangan yang lebih baik. Tetap mengikuti regulasi dan kebijakan yang berkaitan dengan status kepegawaian PNS. Guru Tetap Menikmati status tetap di sekolah tempat bekerja. Terus terlibat dalam pengembangan profesional dan meningkatkan kualitas pengajaran. Guru Tidak Tetap Masih menjadi kelompok yang menghadapi tantangan dalam hal stabilitas pekerjaan dan tunjangan. Beberapa upaya

pemerintah dan organisasi mungkin dilakukan untuk meningkatkan kondisi guru tidak tetap⁸.

Penting untuk dicatat bahwa kondisi ini dapat bervariasi antar wilayah dan mengikuti perubahan kebijakan pemerintah. Peningkatan kondisi guru tidak tetap adalah fokus dari berbagai inisiatif di berbagai tingkatan pemerintahan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas pendidikan di Indonesia.

2. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan

Meningkatkan kualitas guru tidak tetap memerlukan serangkaian upaya terpadu dan berkelanjutan. Berikut adalah beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan ini, seperti Pelatihan dan Pengembangan Profesional. Menyelenggarakan program pelatihan reguler untuk guru tidak tetap, fokus pada metode pengajaran terkini, kurikulum terbaru, dan strategi pembelajaran inovatif. Mendorong partisipasi aktif dalam kegiatan pengembangan profesional di tingkat lokal, regional, dan nasional.

Mentoring dan Pendampingan juga diperlukan untuk Menyediakan program mentoring oleh guru berpengalaman untuk memberikan dukungan dan bimbingan kepada guru tidak tetap. Mendorong kolaborasi antar guru untuk berbagi pengalaman dan praktik pengajaran terbaik. ⁹Akses ke Sumber Belajar Berkualitas juga sangat diperlukan untuk Memastikan akses guru tidak tetap ke sumber belajar yang berkualitas, termasuk buku teks, materi pembelajaran digital, dan perangkat pembelajaran interaktif. Mengembangkan perpustakaan dan sumber daya pendukung pembelajaran di sekolah.

Evaluasi Kinerja yang Berkelanjutan untuk Menetapkan sistem evaluasi kinerja yang berkelanjutan dan konstruktif untuk memantau dan meningkatkan kualitas pengajaran guru tidak tetap¹⁰. Memberikan umpan balik reguler dan menyusun rencana pengembangan pribadi.

Pengakuan dan Insentif dengan Memberikan pengakuan kepada guru tidak tetap yang mencapai prestasi tinggi atau menunjukkan perkembangan

⁸ Utami, Sri. Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia Melalui Peningkatan Kualitas Personal, Profesional, Dan Strategi Rekrutmen Guru. In: *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Fkip*. 2019. P. 518-527.

⁹ Ramdani, Zulmi; Amrullah, Silmi; Tae, Lidwina Felisima. Kolaborasi Antara Kepala Sekolah, Guru, Dan Siswa Dalam Menciptakan Sistem Pendidikan Yang Berkualitas. *Mediapsi*, 2019, 5.1: 40-48.

¹⁰ Bafadal, Ibrahim. Penilaian Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran Dalam Rangka Peningkatan Akuntabilitas Sekolah. *Manajemen Pendidikan*, 2016, 25.1: 1-9.

signifikan dalam pengajaran mereka¹¹. Memberikan insentif, seperti tunjangan atau peluang pengembangan karir, untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan guru tidak tetap. Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan Melibatkan guru tidak tetap dalam proses pengambilan keputusan di tingkat sekolah, terutama terkait dengan perencanaan kurikulum, strategi pembelajaran, dan kebijakan sekolah. Memberikan ruang untuk berbicara dan menyampaikan masukan dalam forum sekolah.

Jaringan dan Kolaborasi Mendorong pembentukan jaringan atau komunitas guru tidak tetap untuk saling mendukung dan berbagi pengalaman. Kolaborasi dengan lembaga pendidikan dan organisasi non-pemerintah untuk mendukung pengembangan profesional dan kesejahteraan guru tidak tetap¹².

Fasilitasi Akses ke Pendidikan Lanjutan dengan Menyediakan fasilitas dan dukungan untuk guru tidak tetap yang ingin melanjutkan pendidikan mereka, seperti beasiswa atau program pengembangan keterampilan.¹³ Mendorong guru tidak tetap untuk terus meningkatkan kualifikasi mereka. Peningkatan Kesejahteraan Ekonomi, yakni Mengevaluasi dan meningkatkan sistem pembayaran dan tunjangan bagi guru tidak tetap. Menyusun kebijakan yang mendukung peningkatan upah dan kesejahteraan ekonomi guru tidak tetap.

Pemantauan dan Evaluasi Berkelanjutan dengan Melakukan pemantauan dan evaluasi terus-menerus terhadap implementasi program-program ini untuk memastikan efektivitasnya. Menyesuaikan strategi berdasarkan umpan balik dan hasil evaluasi. Upaya ini perlu diintegrasikan dalam kebijakan pendidikan di tingkat lokal, regional, dan nasional. Keterlibatan semua pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat, sangat penting untuk mencapai peningkatan kualitas guru tidak tetap dan, akhirnya, kualitas pendidikan secara keseluruhan.

3. Stabilitas Guru Tidak Tetap

Stabilitas guru tidak tetap di Indonesia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi ekonomi, kebijakan pemerintah, dan kondisi kerja. Guru tidak tetap, seperti guru honor atau kontrak, mungkin menghadapi ketidakpastian pekerjaan dan kurangnya jaminan keamanan pekerjaan

¹¹ Sholeh, Muh Ibnu. Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen Sdm Untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *Competitive: Journal Of Education*, 2023, 2.4: 212-234.

¹² Dimiyati, Dimiyati; Fageh, Achmad; Syihabuddin, Atok. Penyuluhan Kepada Komunitas Guru Ma'arif Kecamatan Deket Kabupaten Lamongan Tentang Legalitas Dan Bahaya Pinjaman Online. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2023, 4.2: 1151-1161.

¹³ Lestari, Sri. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemanfaatan Tik Oleh Guru. *Kwangsan: Jurnal Teknologi Pendidikan*, 2015, 3.2: 121-134.

dibandingkan dengan guru PNS atau tetap. Kondisi ini dapat bervariasi di berbagai daerah dan tingkat pendidikan.

Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stabilitas Guru, Tingkat upah dan kesejahteraan ekonomi dapat mempengaruhi stabilitas guru tidak tetap. Gaji rendah dan ketidakpastian pekerjaan dapat membuat mereka mencari stabilitas di sektor lain.¹⁴ Kebijakan pemerintah terkait kepegawaian dan pendidikan dapat memengaruhi stabilitas guru tidak tetap.¹⁵ Perubahan dalam kebijakan bisa memberikan dampak signifikan. Guru tidak tetap yang terlibat aktif dalam kegiatan pengembangan profesional mungkin lebih mungkin bertahan dalam pekerjaannya karena meningkatkan keterampilan dan motivasi. Guru tidak tetap yang memiliki status kepegawaian yang lebih tetap, meskipun bukan sebagai PNS, mungkin lebih cenderung bertahan dalam pekerjaan mereka.

Ketersediaan peluang karir dan kemungkinan pengembangan karir di bidang pendidikan dapat memotivasi atau menahan guru tidak tetap untuk bertahan. Dukungan dari sekolah tempat mereka mengajar dan dukungan dari masyarakat dapat memainkan peran penting dalam keputusan guru untuk bertahan atau mencari pekerjaan lain¹⁶.

Dampak Stabilitas Guru terhadap Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran, Stabilitas guru menciptakan kontinuitas dalam pengajaran, memungkinkan guru untuk memahami kebutuhan dan gaya belajar siswa secara lebih mendalam.¹⁷ Guru yang bertahan lebih lama memiliki pengalaman dan keterampilan yang lebih baik, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran. Guru yang stabil cenderung lebih terlibat dalam kegiatan sekolah dan kehidupan sekolah, menciptakan iklim belajar yang lebih baik.

Stabilitas guru menciptakan keteladanan dan konsistensi dalam pengajaran, yang dapat berpengaruh positif terhadap motivasi dan hasil belajar siswa.¹⁸ Guru yang stabil dapat membangun hubungan yang lebih kuat dengan siswa, mengenali kebutuhan individual mereka dan memberikan

¹⁴ Anugraheni, Indri. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Proses Belajar Guru-Guru Sekolah Dasar. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2017, 4.2: 205-212.

¹⁵ Pratiwi, Warih Anggi; Prasetyo, Iis; Shabrina, Monita Nur. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2021, 5.2: 1741-1753.

¹⁶ Pramudyo, Anung. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jbti: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 2010, 1.1: 1-11.

¹⁷ Darniyanti, Yulia, Et Al. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Belajar Siswa Sdn 04 Sitiung. *Consilium: Education And Counseling Journal*, 2021, 1.2: 193-205.

¹⁸ Saputra, Hendra Dani; Ismet, Faisal; Andrizal, Andrizal. Pengaruh Motivasi Terhadap Hasil Belajar Siswa Smk. *Invotek: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 2018, 18.1: 25-30.

dukungan yang lebih personal. Guru yang bertahan lebih lama dapat dipantau dan dievaluasi secara lebih baik, memungkinkan perbaikan berkelanjutan dalam kualitas pengajaran mereka.

Stabilitas guru adalah elemen kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan stabilitas guru tidak tetap harus dipandang sebagai investasi dalam pembangunan pendidikan yang berkelanjutan. Ini melibatkan peran aktif dari pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat dalam menciptakan kondisi yang mendukung dan memberikan insentif bagi guru untuk bertahan dalam profesi mereka.

4. Strategi Peningkatan Kualitas dan Stabilitas Guru

Strategi Peningkatan Kualitas dan Stabilitas Guru Tidak Tetap dengan Pengembangan Program Pelatihan dan Pengembangan Profesional, Rancang program pelatihan reguler yang fokus pada pengembangan keterampilan mengajar, penerapan teknologi, dan pembelajaran inovatif. Bandingkan efektivitas program berbasis hasil evaluasi dan tingkat partisipasi guru tidak tetap. Tingkatkan aksesibilitas dan relevansi program pelatihan, dan terus evaluasi dampaknya.

Implementasi Sistem Mentoring dengan memasang guru tidak tetap dengan mentor berpengalaman untuk memberikan dukungan, berbagi pengalaman, dan memberikan bimbingan karir.¹⁹ Bandingkan kemajuan dan tingkat retensi guru yang mendapatkan dukungan mentor dengan mereka yang tidak mendapatkannya. Perluas program mentoring, dan pertimbangkan penghargaan bagi mentor yang berprestasi.

Beri Guru Tidak Tetap Fasilitasi Akses ke Sumber Belajar Berkualitas. Pastikan guru tidak tetap memiliki akses yang memadai ke sumber daya pembelajaran, termasuk buku teks, bahan ajar digital, dan perangkat interaktif. Perbandingkan kemajuan siswa yang diajar oleh guru dengan dan tanpa akses ke sumber daya berkualitas. Tingkatkan akses dan dukungan untuk sumber daya pembelajaran di semua tingkat sekolah.

Perbaiki Status Kepegawaian. Ajukan perubahan atau peningkatan pada status kepegawaian guru tidak tetap untuk meningkatkan keamanan pekerjaan dan kesejahteraan. Analisis retensi dan kinerja guru dengan status kepegawaian yang ditingkatkan. Dorong pemerintah untuk meninjau dan meningkatkan kebijakan kepegawaian untuk guru tidak tetap²⁰.

Berikan Inisiatif Peningkatan Upah. Dorong peningkatan upah dan tunjangan untuk guru tidak tetap agar dapat meningkatkan stabilitas ekonomi

¹⁹ Romansah, Tatang. Implementasi Kegiatan Mentoring Keagamaan Dalam Pembinaan Karakter Islami. *Atthulab: Islamic Religion Teaching And Learning Journal*, 2017, 2.1: 63-82.

²⁰ Suryawi, Salwa Husna Sekai; Waluyo, Waluyo; Nugroho, Asianto. Telaah Implikasi Pembedaan Status Kepegawaian Pppk Dan Pemenuhan Ham Dalam Payung Hukum Pppk Di Indonesia. *Pledoi (Jurnal Hukum Dan Keadilan)*, 2023, 2.2: 156-170.

mereka. Analisis hubungan antara kenaikan upah dan stabilitas guru tidak tetap. Evaluasi secara berkala dan tingkatkan upah yang sesuai dengan tingkat inflasi dan biaya hidup.

Libatkan serta Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan. Libatkan guru tidak tetap dalam proses pengambilan keputusan di tingkat sekolah untuk meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja. Amati perubahan dalam keterlibatan dan kepuasan kerja setelah melibatkan guru tidak tetap dalam pengambilan keputusan. Pertahankan dan perluas partisipasi guru tidak tetap dalam kebijakan sekolah.

Pengembangan Jaringan dan Kolaborasi. Bangun jaringan dan komunitas guru tidak tetap untuk saling mendukung dan berbagi pengalaman. Amati peningkatan retensi dan kualitas pengajaran di antara guru yang terlibat dalam jaringan dan kolaborasi. Fasilitasi pertemuan rutin dan kegiatan kolaboratif antar guru tidak tetap. Lakukan evaluasi berkelanjutan untuk mengukur dampak strategi yang diterapkan. Sesuaikan strategi berdasarkan umpan balik dan temuan evaluasi.

Terapkan kebijakan yang mendukung implementasi strategi dengan dukungan finansial yang memadai. Libatkan pihak-pihak terkait, termasuk pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat dalam mendukung implementasi strategi. Fasilitasi penelitian dan pengembangan terus-menerus untuk menyempurnakan strategi dan menciptakan inovasi baru. Penerapan strategi yang holistik dan terpadu dapat membantu meningkatkan kualitas dan stabilitas guru tidak tetap, yang pada gilirannya, berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Implikasi untuk Pendidikan Sekolah Dasar

Implikasi Kebijakan Peningkatan Kualitas Guru Tidak Tetap untuk Pendidikan Sekolah Dasar dengan Memberikan Peningkatan Kualitas Pengajaran. Guru tidak tetap yang mendapatkan dukungan dan pelatihan yang memadai dapat memberikan pengajaran berkualitas, membantu meningkatkan pencapaian siswa. Kebijakan yang meningkatkan status kepegawaian dan memberikan insentif dapat meningkatkan stabilitas guru tidak tetap, menciptakan kontinuitas dalam pembelajaran²¹. Guru tidak tetap yang memiliki kestabilan pekerjaan dapat lebih efektif dalam mengimplementasikan kurikulum yang berkesinambungan. Peningkatan partisipasi guru tidak tetap dalam kegiatan pengembangan profesional dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensinya.

²¹ Ridlwan, M., Et Al. Kebijakan Pendidikan Sekolah Dasar 3 Negara (Singapur, Jepang, Korea Selatan) Dan Implikasinya Terhadap Pendidikan Sekolah Dasar Indonesia. *Pedagogi: Jurnal Anak Usia Dini Dan Pendidikan Anak Usia Dini*, 2021, 7.2: 141-148.

Menyusun kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas guru tidak tetap melalui pendanaan yang memadai dan insentif yang memotivasi²². Menyesuaikan kebijakan karir untuk memberikan kesempatan pengembangan bagi guru tidak tetap yang berprestasi. Memastikan kebijakan bersifat inklusif dan mendukung keadilan, sehingga semua guru tidak tetap dapat merasakan dampak positif²³.

Penting untuk menciptakan kebijakan yang berkelanjutan, responsif terhadap perubahan, dan melibatkan pemangku kepentingan secara aktif. Pemberlakuan kebijakan pendidikan yang berkualitas dapat membantu menciptakan lingkungan yang mendukung kualitas dan stabilitas guru tidak tetap, dan pada gilirannya, meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat sekolah dasar.

Penutup

Dalam penelitian ini, telah diungkapkan secara mendalam tantangan yang dihadapi oleh guru tidak tetap dalam konteks pendidikan tingkat sekolah dasar, sekaligus merinci strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas dan stabilitas mereka. Temuan penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti ketidakpastian pekerjaan dan kurangnya akses ke pelatihan berkala dapat secara signifikan memengaruhi kontribusi guru tidak tetap terhadap proses pendidikan.

Pentingnya mengatasi tantangan ini terletak pada dampak positif yang dapat dihasilkan terhadap kualitas pembelajaran dan pengembangan siswa. Oleh karena itu, rekomendasi strategis yang dihasilkan dari penelitian ini dapat memberikan landasan bagi pihak-pihak terkait, termasuk sekolah, pemerintah, dan organisasi pendidikan, untuk mengambil langkah-langkah konkrit dalam meningkatkan kondisi kerja dan pengembangan profesional guru tidak tetap.

Dengan menerapkan strategi yang telah diidentifikasi, diharapkan bahwa keberlanjutan dan kualitas guru tidak tetap dapat ditingkatkan, memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan keseluruhan sistem pendidikan tingkat sekolah dasar. Pemahaman yang lebih baik tentang peran guru tidak tetap dan upaya bersama untuk meningkatkan kondisi kerja mereka akan membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih stabil, produktif, dan berorientasi pada hasil pembelajaran yang optimal bagi setiap siswa.

²² Marlina, Tuti. Urgensi Dan Implikasi Pelaksanaan Kurikulum Merdeka Pada Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah. In: *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Ekonomi*. 2022. P. 67-72.

²³ Ridlwan, M., Et Al. Kebijakan Pendidikan Sekolah Dasar 3 Negara (Singapur, Jepang, Korea Selatan) Dan Implikasinya Terhadap Pendidikan Sekolah Dasar Indonesia. *Pedagogi: Jurnal Anak Usia Dini Dan Pendidikan Anak Usia Dini*, 2021, 7.2: 141-148.

Daftar Pustaka

- Afifudin Dan Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Pustaka Setia, 2009),91.
- Anugraheni, Indri. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Proses Belajar Guru-Guru Sekolah Dasar. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2017, 4.2: 205-212.
- Aspi, Muhammad; Syahrani, Syahrani. Profesional Guru Dalam Menghadapi Tantangan Perkembangan Teknologi Pendidikan. *Adiba: Journal Of Education*, 2022, 2.1: 64-73.
- Bafadal, Ibrahim. Penilaian Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran Dalam Rangka Peningkatan Akuntabilitas Sekolah. *Manajemen Pendidikan*, 2016, 25.1: 1-9.
- Cholid Narbuko Dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013),70.
- Darniyanti, Yulia, Et Al. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Belajar Siswa Sdn 04 Sitiung. *Consilium: Education And Counseling Journal*, 2021, 1.2: 193-205.
- Dimiyati, Dimiyati; Fageh, Achmad; Syihabuddin, Atok. Penyuluhan Kepada Komunitas Guru Ma'arif Kecamatan Deket Kabupaten Lamongan Tentang Legalitas Dan Bahaya Pinjaman Online. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2023, 4.2: 1151-1161.
- Efferi, Adri. Model Pendidikan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Quality*, 2015, 3.2: 237-256.
- Gabriel Amin Silalahi, *Metode Penelitian Dan Studi Kasus* (Sidoarjo: Cv. Citra Media, 2003),57.
- Hakim, Lukman. *Pemerataan Akses Pendidikan Bagi Rakyat Sesuai Dengan Amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. *Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2016, 2.1.
- Isma, Andika, Et Al. Peta Permasalahan Pendidikan Abad 21 Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Terapan*, 2023, 11-28.
- Leonawarty, Amni; Kurniawan, Fery. Perubahan Sistem Pendidikan Untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 2016, 3.
- Lestari, Sri. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemanfaatan Tik Oleh Guru. *Kwangsan: Jurnal Teknologi Pendidikan*, 2015, 3.2: 121-134.

- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011),174-175.
- Lp3m, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Kediri: Iaifa Press, 2020),52.
- Marlina, Tuti. Urgensi Dan Implikasi Pelaksanaan Kurikulum Merdeka Pada Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah. In: *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Ekonomi*. 2022. P. 67-72.
- Pramudyo, Anung. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jbti: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 2010, 1.1: 1-11.
- Pratiwi, Warih Anggi; Prasetyo, Iis; Shabrina, Monita Nur. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2021, 5.2: 1741-1753.
- Ramdani, Zulmi; Amrullah, Silmi; Tae, Lidwina Felisima. Kolaborasi Antara Kepala Sekolah, Guru, Dan Siswa Dalam Menciptakan Sistem Pendidikan Yang Berkualitas. *Mediapsi*, 2019, 5.1: 40-48.
- Ridlwani, M., Et Al. Kebijakan Pendidikan Sekolah Dasar 3 Negara (Singapur, Jepang, Korea Selatan) Dan Implikasinya Terhadap Pendidikan Sekolah Dasar Indonesia. *Pedagogi: Jurnal Anak Usia Dini Dan Pendidikan Anak Usia Dini*, 2021, 7.2: 141-148.
- Ridlwani, M., Et Al. Kebijakan Pendidikan Sekolah Dasar 3 Negara (Singapur, Jepang, Korea Selatan) Dan Implikasinya Terhadap Pendidikan Sekolah Dasar Indonesia. *Pedagogi: Jurnal Anak Usia Dini Dan Pendidikan Anak Usia Dini*, 2021, 7.2: 141-148.
- Risdianto, Eko. *Analisis Pendidikan Indonesia Di Era Revolusi Industri 4.0*. April, 0–16. Diakses Pada, 2019, 22.
- Romansah, Tatang. Implementasi Kegiatan Mentoring Keagamaan Dalam Pembinaan Karakter Islami. *Attulab: Islamic Religion Teaching And Learning Journal*, 2017, 2.1: 63-82.
- S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Pt Rineka Cipta, 2010),146.
- Saifudin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 2004),91.
- Saputra, Hendra Dani; Ismet, Faisal; Andrizal, Andrizal. Pengaruh Motivasi Terhadap Hasil Belajar Siswa Smk. *Invotek: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 2018, 18.1: 25-30.
- Sholeh, Muh Ibnu. Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen Sdm Untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *Competitive: Journal Of Education*, 2023, 2.4: 212-234.
- Sholeh, Muh Ibnu. Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen Sdm Untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *Competitive: Journal Of Education*, 2023, 2.4: 212-234.

Suryawi, Salwa Husna Sekai; Waluyo, Waluyo; Nugroho, Asianto. Telaah Implikasi Pembedaan Status Kepegawaian Pppk Dan Pemenuhan Ham Dalam Payung Hukum Pppk Di Indonesia. *Pledoi (Jurnal Hukum Dan Keadilan)*, 2023, 2.2: 156-170.

Utami, Sri. Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia Melalui Peningkatan Kualitas Personal, Profesional, Dan Strategi Rekrutmen Guru. In: *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Fkip*. 2019. P. 518-527.