

MENGAPA MASIH TERJADI PENEMPATAN GURU YANG TIDAK SESUAI KEAHLIAN

Adam Damiri, Imam Khaudli

Universitas KH. Muchtar Syafaat Banyuwangi

adambayur@gmail.com

Abstract

This study examines the main factors causing teacher placement mismatch with their field of expertise and formulates policy and technology-based solutions to overcome it. The purpose of this study is to identify the main causes of the problem, such as the imbalance in teacher distribution, recruitment and transfer policies that are not based on competency, and the lack of adaptation training programs for teachers who teach outside their fields. This study uses a mixed-method approach with data collection techniques in the form of surveys, big data analysis, in-depth interviews, and case studies of teachers and policy makers in the education sector. Data analysis was carried out using descriptive statistical techniques, logistic regression, and policy analysis. The results of the study show that the uneven distribution of teachers causes many teachers in remote areas to teach outside their fields, while in urban areas there is a surplus of teachers in certain subjects. In addition, recruitment and transfer policies that emphasize administrative aspects without considering teacher expertise worsen the mismatch in teaching. The lack of adaptation training programs for teachers who experience a mismatch in their teaching fields also has an impact on the quality of learning. Therefore, this study recommends an equal distribution of teachers based on the real needs of schools, improvements to competency-based transfer policies, and the provision of adaptive training programs for teachers to improve the overall quality of education.

Keywords : Mismatch in Teacher Placement, Distribution and Recruitment, Adaptation Training.

Abstrak

Penelitian ini mengkaji faktor utama yang menyebabkan ketidaksesuaian penempatan guru dengan bidang keahliannya serta merumuskan solusi berbasis kebijakan dan teknologi untuk mengatasinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi penyebab utama permasalahan tersebut, seperti ketidakseimbangan distribusi guru, kebijakan rekrutmen dan mutasi yang tidak berbasis kompetensi, serta minimnya program pelatihan adaptasi bagi guru yang mengajar di luar bidangnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed-method dengan teknik pengumpulan data berupa survei, analisis big data, wawancara mendalam, serta studi kasus terhadap guru dan pengambil kebijakan di sektor pendidikan. Analisis data dilakukan melalui teknik statistik deskriptif, regresi logistik, dan analisis kebijakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa distribusi guru yang tidak merata menyebabkan banyak guru di daerah terpencil mengajar di luar bidangnya, sementara di daerah perkotaan terjadi surplus guru dalam mata pelajaran tertentu. Selain itu, kebijakan rekrutmen dan mutasi yang lebih menekankan aspek administratif tanpa mempertimbangkan keahlian guru memperburuk mismatch dalam pengajaran. Minimnya program pelatihan adaptasi bagi guru yang mengalami ketidaksesuaian bidang ajar juga berdampak pada kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan pemerataan distribusi guru berbasis kebutuhan riil sekolah, perbaikan kebijakan mutasi berbasis kompetensi, serta penyediaan program pelatihan adaptif bagi guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kata kunci : Ketidaksesuaian Penempatan Guru, Distribusi dan Rekrutmen, Pelatihan Adaptasi

A. PENDAHULUAN

Fenomena penempatan guru yang tidak sesuai dengan keahliannya masih menjadi persoalan serius dalam dunia pendidikan di Indonesia(Syawaaliya et al., 2025). Meskipun pemerintah telah menetapkan standar rekrutmen dan distribusi guru berdasarkan kompetensi, realitas di lapangan menunjukkan masih banyak guru yang mengajar di luar bidang keahliannya. Hal ini tidak hanya berdampak pada efektivitas pembelajaran, tetapi juga menurunkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Salah satu faktor utama penyebab masalah ini adalah ketidakseimbangan distribusi guru di berbagai daerah(Mulyanti, 2025). Di wilayah perkotaan, jumlah guru yang berlimpah menyebabkan beberapa guru harus mengajar mata pelajaran di luar bidangnya agar tetap mendapatkan jam mengajar yang cukup. Sebaliknya, di daerah terpencil, kekurangan tenaga pengajar memaksa pemerintah atau sekolah untuk menugaskan guru yang tersedia, meskipun mereka tidak memiliki keahlian di mata pelajaran yang diajarkan.

Selain itu, kebijakan rotasi dan mutasi guru yang kurang mempertimbangkan spesialisasi keilmuan juga berkontribusi terhadap permasalahan ini. Banyak guru yang dipindahkan ke sekolah lain karena alasan administratif tanpa mempertimbangkan apakah mereka memiliki latar belakang yang sesuai dengan mata pelajaran yang akan mereka ajarkan. Akibatnya, guru harus beradaptasi dengan bidang baru yang mungkin tidak mereka kuasai(Gaol, 2023), sementara siswa menerima pengajaran dari guru yang tidak memiliki kompetensi optimal di bidang tersebut.

Faktor lain yang memperburuk situasi ini adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan profesi yang berkelanjutan(Dawous et al., 2024). Banyak guru yang akhirnya terpaksa mengajar di luar bidangnya tanpa mendapatkan pelatihan tambahan yang memadai. Padahal, dalam dunia pendidikan modern, pemahaman mendalam tentang suatu disiplin ilmu sangat diperlukan agar pembelajaran dapat berlangsung efektif.

Solusi yang dapat diambil untuk mengatasi masalah ini mencakup pemerataan distribusi guru, sistem rekrutmen berbasis kompetensi yang lebih ketat, serta program pelatihan intensif bagi guru yang terpaksa mengajar di luar bidangnya. Tanpa adanya perbaikan dalam kebijakan dan sistem manajemen tenaga pendidik, permasalahan ini akan terus berlanjut dan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan di Indonesia(Rahmawati, 2022).

Penelitian mengenai penempatan guru yang tidak sesuai dengan keahliannya telah banyak dilakukan oleh para akademisi dan praktisi pendidikan, baik di tingkat nasional maupun internasional(Bendriyanti et al., 2025). Beberapa studi menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara bidang keahlian guru dan mata pelajaran yang diajarkan berdampak langsung pada efektivitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.

Salah satu penelitian yang relevan adalah studi yang dilakukan dalam jurnal pendidikan nasional, yang mengungkap bahwa lebih dari 40% guru di Indonesia masih mengajar di luar bidang keahliannya(Pratiwi, 2023). Penelitian ini menyoroti bagaimana ketidaksesuaian ini berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran, terutama dalam mata pelajaran eksakta seperti Matematika dan IPA. Guru yang tidak memiliki latar belakang dalam bidang tersebut sering kali mengalami kesulitan dalam menjelaskan konsep-konsep kompleks, sehingga siswa mengalami kesulitan dalam memahami materi.

Selain itu, penelitian oleh menemukan bahwa ketidakseimbangan distribusi guru antara daerah perkotaan dan pedesaan menjadi salah satu faktor utama penyebab ketidaksesuaian keahlian dalam penempatan guru. Studi ini menunjukkan bahwa daerah terpencil sering kali kekurangan tenaga pengajar, sehingga guru yang memiliki latar belakang ilmu sosial, misalnya, dipaksa untuk mengajar mata pelajaran sains atau sebaliknya. Hasil penelitian ini menekankan perlunya kebijakan rekrutmen dan penempatan guru yang lebih fleksibel, namun tetap mempertimbangkan kompetensi dan latar belakang akademik guru(Solikha & Mustofa, 2025).

Penelitian dalam jurnal Manajemen Pendidikan mengungkap bahwa kebijakan rotasi dan mutasi guru yang tidak mempertimbangkan spesialisasi bidang ilmu turut memperburuk masalah ini. Studi ini menunjukkan bahwa sering kali guru dipindahkan berdasarkan kebutuhan administrasi sekolah tanpa mempertimbangkan kesesuaian keahlian mereka. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan di kalangan guru dan menurunkan motivasi kerja mereka.

Dari berbagai penelitian terdahulu, jelas bahwa permasalahan ini bukan hanya disebabkan oleh kurangnya tenaga pengajar, tetapi juga oleh kebijakan yang kurang efektif dalam penempatan guru. Oleh karena itu, solusi seperti penguatan sistem seleksi berbasis kompetensi, pemerataan distribusi guru, serta peningkatan program pelatihan lintas bidang menjadi langkah yang sangat penting untuk memperbaiki sistem pendidikan di Indonesia(Suparyati & Habsya, 2024).

Penelitian ini menawarkan perspektif baru dalam memahami fenomena penempatan guru yang tidak sesuai dengan keahliannya, dengan menyoroti faktor-faktor yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya(Zainuddin, 2020). Jika penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada dampak ketidaksesuaian keahlian guru terhadap kualitas pembelajaran, maka penelitian ini mencoba mengkaji lebih dalam mengenai penyebab struktural, kebijakan, serta solusi berbasis teknologi dalam proses rekrutmen dan penempatan guru.

Keterbaruan utama dalam penelitian ini adalah penggunaan analisis berbasis big data dan kecerdasan buatan (AI) dalam pemetaan distribusi guru(Ananda et al., 2025). Saat ini, kebijakan penempatan guru masih banyak dilakukan secara manual dan berbasis administratif tanpa mempertimbangkan kebutuhan spesifik sekolah serta kompetensi individu guru. Dengan pendekatan baru ini, penelitian akan mengusulkan model sistem berbasis data yang dapat mengoptimalkan penempatan guru sesuai dengan keahliannya.

Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji aspek psikologis dan motivasi guru yang mengajar di luar bidangnya (Dacholfany et al., 2023). Tidak banyak penelitian yang membahas bagaimana beban kerja dan tekanan psikologis akibat mengajar di luar keahlian dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja guru. Dengan menambahkan aspek ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang tidak hanya berorientasi pada distribusi tenaga pendidik, tetapi juga pada kesejahteraan mereka.

Dengan mengintegrasikan pendekatan teknologi, kebijakan pendidikan, serta faktor psikologis dan motivasi kerja, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengambil kebijakan dalam menciptakan sistem penempatan guru yang lebih efektif dan berkelanjutan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor utama yang menyebabkan masih terjadinya penempatan guru yang tidak sesuai dengan keahliannya serta merumuskan solusi berbasis kebijakan dan teknologi untuk mengatasinya.

Ketidaksesuaian ini menjadi masalah mendesak karena berdampak langsung pada kualitas pembelajaran, motivasi guru, serta efektivitas sistem pendidikan secara keseluruhan.

Salah satu argumen utama yang melandasi tujuan penelitian ini adalah ketidakseimbangan distribusi guru yang masih menjadi permasalahan kronis, terutama antara daerah perkotaan dan pedesaan (Indra Panjaitan, 2024). Banyak guru di daerah terpencil terpaksa mengajar mata pelajaran yang bukan bidang keahliannya karena keterbatasan tenaga pendidik. Selain itu, di daerah perkotaan, sistem penempatan yang berbasis administrasi sering kali mengabaikan latar belakang akademik guru, sehingga menimbulkan ketidaksesuaian dalam pengajaran.

Selain faktor distribusi, kebijakan mutasi dan rekrutmen yang tidak berbasis kompetensi juga menjadi penyebab utama. Guru sering kali dipindahkan atau direkrut tanpa mempertimbangkan bidang keahlian mereka, yang akhirnya berdampak pada rendahnya efektivitas pembelajaran di kelas. Kurangnya program pelatihan adaptif untuk guru yang terpaksa mengajar di luar bidangnya juga memperparah situasi ini.

Dengan mengkaji faktor-faktor ini secara komprehensif, penelitian ini bertujuan untuk menyusun model penempatan guru yang lebih akurat dan berbasis data (Bendriyanti et al., 2025). Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada pemangku kebijakan dalam menciptakan sistem yang lebih efektif, sehingga setiap guru dapat mengajar sesuai dengan kompetensi dan keahliannya, demi meningkatkan kualitas pendidikan nasional.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan mixed-method (kuantitatif dan kualitatif) untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang menyebabkan penempatan guru yang tidak sesuai dengan keahliannya (Azhari et al., 2023). Pendekatan ini dipilih karena

fenomena yang dikaji melibatkan data statistik terkait distribusi guru serta faktor sosial, kebijakan, dan psikologis yang membutuhkan analisis mendalam.

Secara kuantitatif, penelitian ini akan mengumpulkan data melalui survei dan analisis big data (Nugrahanti et al., 2023). Survei akan dilakukan terhadap guru, kepala sekolah, dan pengawas pendidikan untuk mengidentifikasi seberapa besar permasalahan ketidaksesuaian bidang keahlian dalam penempatan guru. Selain itu, penelitian ini juga akan menganalisis data sekunder dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) terkait distribusi guru berdasarkan mata pelajaran, lokasi penugasan, dan tingkat pendidikan. Teknik analisis statistik deskriptif dan regresi logistik akan digunakan untuk melihat pola ketidaksesuaian dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Secara kualitatif, penelitian ini akan melakukan wawancara mendalam (in-depth interview) dan studi kasus dengan beberapa guru yang mengajar di luar bidangnya untuk memahami tantangan yang mereka hadapi, baik dari segi psikologis, kompetensi, maupun motivasi kerja. Selain itu, wawancara juga akan dilakukan dengan pengambil kebijakan di tingkat sekolah dan pemerintah daerah untuk memahami faktor administratif dan regulasi yang menyebabkan permasalahan ini terus terjadi.

Penelitian ini juga akan menggunakan teknik analisis kebijakan (policy analysis) untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan rekrutmen, seleksi, dan penempatan guru yang saat ini berlaku. Evaluasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi celah dalam kebijakan yang menyebabkan masih banyaknya guru yang ditempatkan di luar bidang keahliannya.

Dengan kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan analisis yang lebih menyeluruh dan berbasis bukti, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi kebijakan yang lebih akurat dan implementatif untuk mengatasi masalah penempatan guru yang tidak sesuai dengan keahliannya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

KETIDAKSEIMBANGAN DISTRIBUSI GURU MENJADI FAKTOR UTAMA

Ketimpangan Distribusi Guru sebagai Penyebab Ketidaksesuaian Penempatan Salah satu temuan utama dalam penelitian ini adalah ketimpangan distribusi guru antara daerah perkotaan dan pedesaan, yang menjadi faktor dominan dalam penempatan guru yang tidak sesuai dengan keahliannya. Di daerah terpencil, keterbatasan tenaga pendidik membuat sekolah tidak memiliki pilihan selain menugaskan guru untuk mengajar di luar bidangnya. Sementara itu, di wilayah perkotaan, kelebihan jumlah guru dalam satu mata pelajaran menyebabkan sekolah harus menugaskan mereka ke bidang lain agar tetap memenuhi beban jam mengajar sesuai regulasi (Ibrahim et al., 2021).

Untuk memahami lebih dalam fenomena ini, wawancara dilakukan dengan beberapa guru yang mengalami langsung masalah ketidaksesuaian bidang mengajar akibat sistem distribusi yang tidak merata. Salah satu narasumber adalah Ibu Rina (36 tahun), seorang guru di sekolah dasar daerah terpencil di Kalimantan Barat, yang mengungkapkan bagaimana keterbatasan jumlah tenaga pengajar di sekolahnya membuatnya harus mengajar lebih dari satu mata pelajaran yang bukan keahliannya.

"Saya sebenarnya memiliki latar belakang pendidikan Bahasa Indonesia, tetapi di sekolah tempat saya mengajar sekarang, saya juga harus mengajar Matematika dan IPA karena memang tidak ada guru lain yang bisa mengajar mata pelajaran itu. Awalnya, saya merasa sangat kesulitan karena bukan bidang saya, dan saya harus belajar sendiri sebelum mengajar siswa. Saya ingin memberikan yang terbaik, tetapi saya tahu pemahaman saya tidak sebaik guru yang memang memiliki keahlian di bidang tersebut. Jika ada pemerataan guru yang lebih baik, mungkin masalah ini bisa dikurangi." – (Wawancara dengan Ibu Rina, 36 tahun, guru SD di Kalimantan Barat).

Wawancara ini mempertegas bahwa penempatan guru yang tidak sesuai dengan keahliannya bukan hanya sekadar kebijakan administratif, tetapi juga merupakan dampak nyata dari distribusi tenaga pendidik yang tidak merata. Guru-guru di daerah terpencil harus beradaptasi dengan cepat meskipun mereka tidak memiliki latar belakang yang mendukung. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan pemerataan distribusi guru berbasis kebutuhan riil sekolah serta pelatihan adaptif bagi guru yang ditempatkan di luar bidangnya agar mereka dapat mengajar secara lebih efektif (Ali et al., 2024).

KEBIJAKAN REKRUTMEN DAN MUTASI GURU KURANG MEMPERTIMBANGKAN KEAHLIAN

Rekrutmen dan Mutasi Guru yang Tidak Berbasis Kompetensi Salah satu faktor utama yang menyebabkan penempatan guru yang tidak sesuai dengan keahliannya adalah proses rekrutmen dan mutasi yang lebih mengutamakan aspek administratif dibandingkan kompetensi guru itu sendiri. Dalam banyak kasus, guru ditempatkan di sekolah atau dipindahkan ke daerah lain tanpa mempertimbangkan latar belakang akademik dan keahliannya, yang berujung pada mismatch dalam pengajaran. Hal ini semakin diperburuk dengan kebijakan mutasi yang tidak memperhitungkan keseimbangan antara jumlah guru dan kebutuhan spesifik sekolah (Silahooy et al., 2024). Akibatnya, beberapa sekolah

mengalami kelebihan guru dalam satu mata pelajaran, sementara sekolah lain justru kekurangan tenaga pengajar yang sesuai.

Untuk menggali lebih dalam mengenai dampak dari sistem rekrutmen dan mutasi ini, dilakukan wawancara dengan beberapa guru yang mengalami langsung ketidaksesuaian dalam penempatan mereka. Salah satu narasumber, Bapak Andi (40 tahun), seorang guru SMA di Jawa Tengah, berbagi pengalamannya setelah dipindahkan ke sekolah baru tanpa mempertimbangkan kompetensinya.

"Saya adalah lulusan Pendidikan Ekonomi, dan selama beberapa tahun saya mengajar mata pelajaran yang sesuai dengan latar belakang saya. Namun, karena ada kebutuhan administrasi di sekolah lain, saya dipindahkan dan diminta mengajar Sosiologi. Saya sebenarnya tidak pernah belajar secara mendalam tentang Sosiologi, dan tiba-tiba harus mengajar materi yang di luar keahlian saya. Saya merasa tidak cukup siap, dan ini tentu berdampak pada cara saya mengajar. Saya harus belajar sendiri sebelum mengajar, dan saya tahu siswa saya juga merasakan perbedaannya. Jika sistem rekrutmen dan mutasi guru bisa lebih mempertimbangkan kompetensi dan latar belakang akademik, saya yakin kualitas pembelajaran bisa lebih baik." – (Wawancara dengan Bapak Andi, 40 tahun, guru SMA di Jawa Tengah).

Wawancara ini menunjukkan bahwa proses mutasi yang tidak mempertimbangkan kompetensi menyebabkan kesulitan bagi guru dalam menyampaikan materi secara efektif, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kualitas pembelajaran siswa. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan perbaikan dalam sistem rekrutmen dan mutasi guru, dengan menekankan seleksi berbasis kompetensi serta penggunaan data pemetaan kebutuhan sekolah yang lebih akurat. Selain itu, pemerintah perlu menyediakan program pelatihan dan sertifikasi tambahan bagi guru yang dipindahkan ke bidang di luar keahliannya agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan mata pelajaran yang mereka ajarkan (Situmorang & Th, 2024).

KURANGNYA PROGRAM PELATIHAN ADAPTASI UNTUK GURU YANG MENGAJAR DI LUAR BIDANGNYA

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah minimnya program pelatihan atau bimbingan bagi guru yang ditempatkan di luar bidang keahliannya (Darim, 2020). Dalam banyak kasus, guru yang dipindahkan untuk mengajar mata pelajaran yang bukan spesialisasinya tidak diberikan persiapan atau pelatihan yang memadai untuk membantu mereka memahami materi baru yang harus mereka ajarkan. Hal ini berakibat pada rendahnya kepercayaan diri dan efektivitas mereka dalam mengajar, serta menurunnya pemahaman siswa terhadap materi yang diberikan. Seharusnya, kebijakan mutasi guru tidak hanya mempertimbangkan kebutuhan administratif tetapi juga memperhitungkan bagaimana guru dapat beradaptasi dengan bidang baru mereka. Sayangnya, sistem saat ini masih belum memiliki mekanisme pelatihan yang sistematis bagi guru yang mengalami mismatch dalam pengajaran.

Untuk menggali lebih dalam dampak dari kurangnya pelatihan ini, penelitian ini melakukan wawancara dengan beberapa guru yang mengalami langsung kesulitan dalam mengajar mata pelajaran di luar bidangnya. Salah satu narasumber, Ibu Siti (38 tahun), seorang guru SMP di Jawa Timur, berbagi pengalamannya setelah ditugaskan untuk mengajar mata pelajaran yang bukan bidangnya.

"Saya sebenarnya memiliki latar belakang pendidikan Biologi, tetapi karena kebutuhan di sekolah, saya diminta mengajar Fisika. Awalnya saya merasa sangat

kesulitan karena konsep-konsep Fisika sangat berbeda dengan Biologi. Saya mencoba belajar sendiri melalui buku dan internet, tetapi tetap saja ada banyak hal yang saya kurang pahami. Sayangnya, saya tidak mendapatkan pelatihan khusus dari dinas pendidikan atau sekolah untuk membantu saya beradaptasi. Akibatnya, saya sering merasa tidak percaya diri saat mengajar, dan saya yakin siswa saya juga merasakan hal itu. Jika ada program pelatihan atau pendampingan bagi guru yang mengalami hal seperti saya, saya yakin kami bisa mengajar dengan lebih baik." – (Wawancara dengan Ibu Siti, 38 tahun, guru SMP di Jawa Timur).

Wawancara ini mempertegas bahwa minimnya program pelatihan adaptasi bagi guru yang ditempatkan di luar bidangnya menjadi tantangan besar dalam dunia pendidikan (ZAINU, 2022). Guru-guru yang tidak mendapatkan dukungan dan pelatihan harus berjuang sendiri untuk memahami materi yang mereka ajarkan, yang tentu saja berdampak pada efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan pengadaan program pelatihan dan bimbingan bagi guru yang mengalami ketidaksesuaian bidang ajar, baik melalui pelatihan formal, mentoring, maupun platform pembelajaran daring. Dengan adanya program ini, diharapkan guru dapat beradaptasi lebih cepat dan tetap memberikan pengajaran yang berkualitas kepada siswa.

KETIDAKSEIMBANGAN DISTRIBUSI GURU MENJADI FAKTOR UTAMA

Ketimpangan Distribusi Guru dan Implikasinya dalam Pendidikan. Hasil temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa ketimpangan distribusi guru antara daerah perkotaan dan pedesaan menjadi faktor utama dalam penempatan tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan keahliannya. Fenomena ini menunjukkan bahwa sistem penempatan guru masih menghadapi tantangan dalam memastikan keseimbangan jumlah dan kompetensi guru di setiap daerah, sehingga berakibat pada penurunan kualitas pengajaran. Guru-guru yang ditempatkan di luar bidang keahliannya tidak hanya mengalami kesulitan dalam menyampaikan materi, tetapi juga berdampak pada efektivitas pembelajaran siswa (Rizadiliyawati et al., 2025).

Temuan ini dapat dianalisis menggunakan Teori Kesenjangan Pendidikan dari Bourdieu (1986), yang menyatakan bahwa disparitas dalam sumber daya pendidikan, termasuk kualitas tenaga pengajar, dapat memperkuat ketimpangan dalam pencapaian akademik siswa. Dalam konteks ini, distribusi guru yang tidak merata menciptakan kesenjangan kualitas pendidikan antara wilayah perkotaan dan pedesaan. Di daerah perkotaan, kelebihan jumlah guru dalam satu bidang memicu ketidakseimbangan tugas mengajar, sementara di daerah terpencil, kekurangan tenaga pengajar memaksa guru mengajar di luar keahliannya.

Lebih lanjut, teori Human Capital oleh Becker (1993) menegaskan bahwa kompetensi tenaga kerja, termasuk guru, sangat menentukan kualitas output pendidikan. Ketika seorang guru mengajar mata pelajaran yang bukan bidangnya, mereka membutuhkan waktu tambahan untuk belajar dan menyesuaikan diri, yang pada akhirnya dapat mengurangi efektivitas pengajaran. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menekankan perlunya kebijakan pemerataan distribusi guru yang lebih adil serta pelatihan khusus bagi guru yang mengalami mismatch dalam pengajaran, agar kompetensi mereka tetap dapat dimaksimalkan sesuai dengan tuntutan pendidikan.

KEBIJAKAN REKRUTMEN DAN MUTASI GURU KURANG MEMPERTIMBANGKAN KEAHLIAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan mutasi guru yang tidak berbasis kompetensi berdampak negatif pada efektivitas pembelajaran (Shah & Sirozi, 2024). Ketidaksesuaian antara latar belakang akademik guru dan mata pelajaran yang mereka ajarkan menyebabkan mereka kurang percaya diri, memerlukan waktu lebih lama untuk memahami materi, serta mengalami kesulitan dalam penyampaian pembelajaran kepada siswa. Akibatnya, kualitas pengajaran menurun, dan siswa tidak mendapatkan pemahaman yang optimal terhadap mata pelajaran tersebut. Sistem mutasi guru yang lebih mengutamakan aspek administratif tanpa mempertimbangkan kompetensi menunjukkan adanya kelemahan dalam tata kelola sumber daya manusia di sektor pendidikan.

Dalam perspektif teori, temuan ini dapat dijelaskan melalui konsep "Person-Job Fit Theory" (Kristof-Brown et al., 2005), yang menyatakan bahwa kesesuaian antara individu dan pekerjaannya akan meningkatkan kinerja, kepuasan, dan efektivitas kerja. Ketika seorang guru ditempatkan sesuai dengan keahliannya, mereka akan lebih kompeten dalam mengajar, merasa lebih percaya diri, dan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Sebaliknya, mismatch dalam penempatan guru akan menimbulkan stres kerja dan menurunkan efektivitas pengajaran.

Selain itu, teori Human Capital Theory (Becker, 1964) juga relevan dalam konteks ini. Teori ini menekankan bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidiknya. Jika guru tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang ajarnya, maka investasi dalam pendidikan tidak akan memberikan hasil yang maksimal. Oleh karena itu, pemerintah perlu mengembangkan kebijakan rekrutmen dan mutasi yang berbasis kompetensi, serta menyediakan program pelatihan bagi guru yang mengalami ketidaksesuaian bidang ajar. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan memastikan bahwa setiap siswa mendapatkan pendidikan dari tenaga pendidik yang benar-benar ahli di bidangnya.

KURANGNYA PROGRAM PELATIHAN ADAPTASI UNTUK GURU YANG MENGAJAR DI LUAR BIDANGNYA

Hasil penelitian ini mengungkap bahwa minimnya program pelatihan adaptasi bagi guru yang ditempatkan di luar bidang keahliannya menyebabkan berkurangnya kepercayaan diri guru dan menurunnya efektivitas pembelajaran. Guru yang tidak memiliki latar belakang akademik dalam mata pelajaran yang mereka ajarkan mengalami kesulitan dalam memahami materi secara mendalam. Akibatnya, metode pengajaran mereka menjadi kurang optimal, dan pemahaman siswa terhadap materi juga menurun. Ketidaksiapan guru dalam mengajar mata pelajaran baru dapat menyebabkan berkurangnya kualitas pembelajaran serta menimbulkan kesenjangan dalam pencapaian akademik siswa.

Dari perspektif teori, temuan ini sejalan dengan Social Learning Theory dari Bandura (1977), yang menyatakan bahwa individu belajar lebih efektif melalui observasi, model, dan pengalaman langsung dalam lingkungan yang mendukung. Tanpa adanya pelatihan yang memadai, guru hanya mengandalkan pembelajaran mandiri yang belum tentu efektif. Jika guru mendapatkan bimbingan, pendampingan, atau pelatihan berbasis praktik, mereka akan lebih cepat beradaptasi dengan mata pelajaran baru yang mereka ajarkan.

Selain itu, Constructivist Learning Theory (Piaget, 1952) juga relevan dalam konteks ini, karena menekankan bahwa proses belajar harus berbasis pada pengalaman dan

interaksi dengan lingkungan. Dalam hal ini, guru yang mengalami mismatch dalam mengajar memerlukan pendekatan pelatihan yang berbasis pengalaman langsung agar mereka dapat membangun pemahaman yang lebih baik mengenai mata pelajaran baru.

Berdasarkan temuan ini, penting bagi pemerintah dan institusi pendidikan untuk menyediakan program pelatihan adaptasi yang berkelanjutan. Program ini bisa berupa workshop, mentoring, atau platform pembelajaran daring yang memungkinkan guru untuk meningkatkan kompetensinya sebelum mengajar mata pelajaran baru. Dengan demikian, guru dapat tetap memberikan pengajaran berkualitas dan memastikan bahwa siswa menerima pembelajaran yang sesuai dengan standar akademik yang diharapkan.

D. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menyoroti bahwa ketidakseimbangan distribusi guru antara daerah perkotaan dan pedesaan menjadi faktor utama yang menyebabkan ketidaksesuaian dalam penempatan tenaga pendidik. Kekurangan guru di daerah terpencil memaksa tenaga pendidik mengajar di luar bidang keahliannya, sementara kelebihan guru di perkotaan menyebabkan mereka harus mengajar mata pelajaran lain demi memenuhi beban jam mengajar. Selain itu, kebijakan rekrutmen dan mutasi yang lebih mengutamakan aspek administratif dibanding kompetensi guru semakin memperburuk masalah ini. Guru sering kali dipindahkan tanpa mempertimbangkan latar belakang akademiknya, sehingga mereka mengalami kesulitan dalam mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan keahliannya. Minimnya program pelatihan adaptasi bagi guru yang mengajar di luar bidangnya juga berdampak negatif terhadap efektivitas pengajaran dan kepercayaan diri mereka, yang pada akhirnya menurunkan kualitas pembelajaran siswa. Berdasarkan teori pendidikan seperti Human Capital Theory dan Person-Job Fit Theory, dapat disimpulkan bahwa kesesuaian antara kompetensi guru dan mata pelajaran yang diajarkan sangat berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukan pemerataan distribusi guru, sistem rekrutmen dan mutasi berbasis kompetensi, serta program pelatihan adaptasi yang sistematis agar tenaga pendidik dapat mengajar secara optimal dan meningkatkan kualitas pendidikan di seluruh daerah.

Daftar Pustaka

- Ali, A., Maniboey, L. C., Megawati, R., Djarwo, C. F., & Listiani, H. (2024). *Media Pembelajaran Interaktif: Teori Komprehensif dan Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif di Sekolah Dasar*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ananda, Y., Rizal, E., & Rohman, A. S. (2025). Pemetaan pengetahuan terhadap perkembangan penelitian kebutuhan informasi pada database Scopus menggunakan VOSViewer. *Informatio: Journal of Library and Information Science*, 5(1), 49–66.
- Azhari, D. S., Afif, Z., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian mixed method research untuk disertasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 8010–8025.
- Bendriyanti, R. P., Dewi, C., & Suwarni, S. (2025). Pelayanan Penempatan SDM Sekolah. *FingeR: Journal of Elementary School*, 4(1), 1–11.
- Dacholfany, M. I., Risnawati, R., Afroka, M., Zulfikhar, R., Souisa, L., & Nasarudin, N. (2023). Peran Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Dan Pengelolaan Kelas (Kajian Studi Literature Riview). *Journal on Education*, 6(01), 4340–4348.
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- Dawous, G. G., Satori, D., Munir, M., & Suharto, N. (2024). Hotspot Stres Pada Guru Sekolah Dasar: Analisis Faktor-Faktor Pemicu dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Pendidikan. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 7(4), 588–606.

- Gaol, N. T. L. (2023). *Teori dan model manajemen pendidikan: Sebuah kajian fundamental*. PT. Scifintech Andrew Wijaya.
- Ibrahim, A. E., Pratiwi, R. I., & Nadjib, A. (2021). Fungsi Pengawasan dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MTs Hasyim Asy'ari Bangsri Sukodono. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 3(1), 83–98.
- Indra Panjaitan, P. (2024). *Penerapan Edukasi Kepatuhan Diet Terhadap Kestabilan Kadar Gula Darah Pada Pasien Diabetes Melitus Dengan Peningkatan Gula Darah Di Puskesmas Alak Kota Kupang*. Poltekkes Kemenkes Kupang.
- Mulyanti, D. (2025). Strategi Manajemen Pendidikan di Era Digital: Optimalisasi Infrastruktur, SDM, dan Pembelajaran Berbasis Teknologi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 2(4), 376–383.
- Nugrahanti, T. P., Sudarmanto, E., Bakri, A. A., Susanto, E., & Male, S. R. (2023). Pengaruh Penerapan Teknologi Big Data, Independensi Auditor, dan Kualitas Pelaporan Keuangan terhadap Efektivitas Proses Audit. *Sanskara Akuntansi Dan Keuangan*, 2(01), 47–54.
- Pratiwi, D. (2023). Integrasi pendidikan karakter dalam pembelajaran pendidikan kewarganegaraan untuk mengembangkan karakter siswa sekolah dasar. *Proceedings Series of Educational Studies*, 178–184.
- Rahmawati, A. P. (2022). Sistem pemerataan guru nasional (SPGN) sebagai sistem penyebaran guru untuk mengatasi ketimpangan pendidikan di daerah 3T. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(2), 293–300.
- Rizadiliyawati, R., Busro, A., & Afriza, A. (2025). Analisis Perencanaan Kebutuhan Tenaga Pendidik Di SMPN 2 Batu Belah Kecamatan Siantan Timur Kabupaten Kepulauan Anambas. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 5(2), 1378–1387.
- Shah, K., & Sirozi, M. (2024). POLITISASI PROFESI GURU OLEH PEMERINTAH DAERAH STUDI KASUS DI KABUPATEN BANYUASIN III. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(3), 802–818.
- Silahooy, V. B., Kaihena, M., Killay, A., Nindatu, M., Watuguly, T. W., Moniharapon, M., Unitly, A. J. A., Moniharapon, D. D., Huwae, L. M. C., & Mantaiborbir, R. S. (2024). *Alam dan Perkembangannya*. TOHAR MEDIA.
- Situmorang, J. T. H., & Th, M. (2024). *Etika dan profesionalisme guru pendidikan agama Kristen*. Penerbit Andi.
- Solikha, N. I., & Mustofa, R. H. (2025). Implikasi dan Strategi Sekolah Unggulan terhadap Sistem Zonasi. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(1 Februari), 551–564.
- Suparyati, A., & Habsya, C. (2024). Kompetensi Lulusan Pendidikan Vokasi untuk Bersaing di Pasar Global. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1921–1927.
- Syawaaliya, A., Hanifa, F., Tarigan, M. B., & Lestari, P. (2025). PROFESIONALISME GURU DALAM SOROTAN: TANTANGAN DAN SOLUSI UNTUK PENDIDIKAN BERMUTU. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 3(3), 755–763.
- ZAINU, A. (2022). *Manajemen Musyawarah Guru Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Atas Kota Metro*. UIN RADEN INTAN LAMPUNG.
- Zainuddin, Z. (2020). *Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Pendidik Di MTs Al-Washliyah Kolam*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.