
ANALISIS KEBUTUHAN GURU AGAMA HINDU DI KOTA MATARAM DAN SIGNIFIKANSINYA DENGAN LULUSAN INSTITUT AGAMA HINDU NEGERI GDE PUDJA MATARAM

Oleh

Ida Bagus Benny Surya Adi Pramana¹, I Made Ngurah Oka Mahardika²,

I Made Sudarma³, Ida Bagus Made Arjana⁴

^{1,2,3,4}Institut Agama Hindu Negeri (IAHN) Gde Pudja Mataram Jln. Pancaka No. 7B

Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

E-mail: ¹jdabagusbeni@gmail.com

Article History:

Received: 09-11-2022

Revised: 18-11-2022

Accepted: 20-11-2022

Keywords: Hindu Religion Teacher, Alumni, Hindu Religious Education

Abstract: *The shortage of Hindu Religion Teachers is one of the main problems for the world of education. We hope that with the large number of Hindu religious colleges and graduates of the Hindu Religious Education S1 study program, it is hoped that it will fill the shortage of Hindu religious teachers and the opportunity to be accepted as a Hindu religion teacher is quite large according to existing needs. The shortage of teachers causes the quality of Hindus to be low because they are taught by incompetent teachers. The city of Mataram, which is the city center in the West Nusa Tenggara area, is a barometer to determine the quality of Hindus in West Nusa Tenggara. The Hindu Institute of Religion, which is the only Hindu religious college in West Nusa Tenggara, plays a major role in producing quality Hindu religious educators. This theme is very interesting because from here we can find out what are the obstacles in Hindu religious education from elementary, middle and upper levels. The output of this research is expected to be an input for the Mataram city government and the Mataram City education office to increase the quota of Hindu religious teachers in Mataram City. The formulation of the problem, namely: 1. How to analyze the needs of Hindu religious teachers based on a SWOT analysis? And 2. What are the opportunities and challenges of IAHN Gde Pudja Mataram as a producer of Hindu religious teachers in Mataram City in anticipating these opportunities and challenges? The methodology used in this research is qualitative with the research location is Mataram City. Conclusion: 1. From the results of the analysis of the shortage of Hindu Religion Teachers from elementary to high school levels are 25 people. 2. From the results of the SWOT analysis, we have the strength that we have 9 council members at the Mataram city level and 1 at the NTB provincial level and the Gde*

Pudja Mataram State Hindu Institute Campus which produces many prospective Hindu religious teachers. The weaknesses are weak lobbying and coordination of each institution and the government's lack of attention to recruiting Hindu religious teachers. The opportunities are: there is still a lack of Hindu religious teachers and the majority of Hindus are in the city of Mataram. Meanwhile, the challenges are that schools are no longer allowed to recruit honorary teachers, the salaries of honorary teachers are small, there has been no recruitment of Hindu religious teachers for 4 years and there is no formal boarding school. 3. 90% of Hindu Religion Teachers in Mataram City are graduates of IAHN Gde Pudja Mataram 4. Opportunities for Alumni S1 Hindu Religious Education IAHN Gde Pudja Mataram are: as prospective Hindu religious teachers, prospective researchers and educational staff and the challenge is that alumni of S1 Hindu Religious Education must improve their level of education.

PENDAHULUAN

Pendidikan agama merupakan pendidikan yang memberikan pengetahuan, keterampilan, dan membentuk sikap peserta didik dalam mengamalkan ajaran agama pada semua jalur, jenjang, dan jenis pendidikan. Secara umum pendidikan agama berfungsi untuk membentuk manusia Indonesia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia dan mampu menjaga kerukunan hubungan antar umat beragama (Penjelasan Pasal 37 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Seiring dengan hal tersebut pendidikan agama Hindu bertujuan untuk meningkatkan keimanan, pemahaman, penghayatan dan pengamalan peserta didik tentang agama Hindu, sehingga menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada *Ida Sang Hyang Widhi Wasa* serta berakhlak mulia dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat berbangsa dan bernegara.

Permasalahannya, penyelenggaraan pendidikan agama Hindu di sekolah belum optimal karena kurangnya jumlah guru pendidikan agama Hindu. Jumlah guru pendidikan agama Hindu di provinsi Nusa Tenggara barat saat ini tidak sebanding dengan jumlah siswa Hindu sebagai akibat kebijakan moratorium pengangkatan guru pendidikan agama Hindu PNS, ada yang pensiun dan tidak meratanya sebaran guru pendidikan agama Hindu. 1 Bahkan Menteri Agama mengatakan bahwa Indonesia kekurangan guru agama dan meminta rekrutmen guru agama dilakukan oleh Kementerian Agama. 2 Permintaan Menteri Agama yang juga dikuatkan oleh Sekretaris Jenderal Kemenag ini terkait keluhan kekurangan guru pendidikan agama di setiap daerah. Kekurangan guru agama tersebut disebabkan beberapa faktor: 1) sejak satu dekade yang lalu, pemerintah melakukan moratorium pengangkatan PNS 2) Adanya guru agama yang masuk masa purnabakti 3) sebaran guru agama yang tidak merata. Hal ini mengakibatkan proses pembelajaran Pendidikan Agama

Hindu di sekolah dilakukan.

Berdasarkan data di Kementerian Agama, saat ini terjadi kekurangan guru Pendidikan Agama Hindu (PAH) sebanyak 4.000 Orang. Menurut Direktur Jendral Bimbingan Masyarakat Hindu Guru Agama Hindu di Indonesia sangat minim jumlahnya saat ini ada sekitar 5.700 Guru Agama Hindu yang tersebar diseluruh kabupaten kota untuk jenjang pendidikan SD-SMA/SMK. Padahal jumlah warga Hindu mencapai 10 juta jiwa. Dengan rasio 20 siswa diajar oleh satu guru.

Akar permasalahan kurangnya guru PAH ini dikarenakan rekrutmen guru PAH di sekolah umum statusnya adalah PNS daerah dan pada sejumlah daerah, keberadaan guru PAH masih belum menjadi prioritas. Jumlah alokasi guru PAH yang baru, tidak sebanding dengan jumlah yang pensiun mata pelajaran PAH tidak bisa dipandang sebelah mata. Selain permasalahan kekurangan guru PAH di sekolah, juga dihadapkan persoalan lain yaitu tidak meratanya penyebaran dan lemahnya pembinaan guru PAH. Guru sering menjadi pihak yang dipersalahkan ketika pendidikan menunjukkan hasil yang mengecewakan. Karena itu, perlu diadakan berbagai upaya serius dalam penyebaran guru PAH pada satuan pendidikan dan upaya pembinaan untuk meningkatkan profesional guru PAH misalnya melalui kegiatan KKG/MGMP.

Hasil penelitian Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan tahun 2014 tentang efektifitas MGMP dalam peningkatan Profesionalisme guru, 85% responden menyatakan MGMP sangat efektif sebagai wadah dalam meningkatkan profesionalisme, bisa meningkatkan kemampuan akademik, meningkatkan kompetensi dalam mengajar, dan menumbuhkan semangat guru dalam proses belajar mengajar karena melalui MGMP, guru bisa mendapatkan pengalaman dan pembelajaran dari para anggotanya.

Kekurangan Guru Agama Hindu merupakan salah satu permasalahan utama bagi dunia pendidikan Kita diharapkan dengan banyaknya perguruan tinggi keagamaan Hindu serta lulusan program studi S1 Pendidikan Agama Hindu diharapkan dapat mengisi kekurangan guru agama Hindu serta peluang diterima sebagai guru agama Hindu cukup besar sesuai dengan kebutuhan yang ada. Kekurangan guru menyebabkan kualitas umat Hindu menjadi rendah karena diajar oleh guru yang tidak berkompeten. Kota Mataram yang merupakan pusat kota di daerah Nusa Tenggara Barat merupakan barometer untuk mengetahui kualitas umat Hindu di Nusa Tenggara Barat. Institut Agama Hindu yang merupakan satu-satunya perguruan tinggi keagamaan Hindu di Nusa Tenggara Barat, berperan besar dalam mencetak tenaga pendidik agama Hindu yang berkualitas. Tema ini sangat menarik karena dari sini kita dapat mengetahui apa saja kendala dalam pendidikan Agama Hindu dari tingkat dasar, menengah dan atas. Luaran Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi pemerintah kota mataram serta dinas pendidikan Kota Mataram untuk menambah kuota guru agama Hindu di Kota Mataram

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Analisis Kebutuhan Guru Agama Hindu di Kota Mataram Dan Signifikansinya Dengan Lulusan Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram".

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Kebutuhan Guru Agama Hindu Berdasarkan Analisis SWOT

Tabel 4.1 DATA GURU DAN SISWA AGAMA HINDU KOTA MATARAM TAHUN 2022

KETERANGAN	SD		SMP		SMA/SMK		JUMLAH
	PNS	NON PNS	PNS	NON PNS	PNS	NON PNS	
GURU	58	21	9	19	8	15	130
SISWA	7,978		3,366		3,611		14,955

Sumber : Kementerian Agama Republik Indonesia Cq. Kasi Pendidikan Bimas Hindu Provinsi NTB

Berdasarkan hasil wawancara kepada Ketua KKG Agama Hindu SD sekota Mataram, Bapak I Ketut Matra, S.Ag pada tanggal 16 Agustus 2022 menyatakan bahwa : “kita masih kekurangan guru agama Hindu sejumlah 11 orang karena sudah 4 tahun tidak ada pengangkatan Guru Agama Hindu di tingkat SD bahkan ada sekolah yang tidak ada guru agama Hindunya seperti di sekolah Tunas Daud. Dari 165 Sekolah Dasar diajar oleh 79 orang guru dan dari semua guru tersebut hanya 6 orang pegawai negeri dan 73 orang masih honor”

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa guru agama Hindu SD di Kota Mataram masih kurang 10 orang karena sudah 4 tahun tidak ada pengangkatan guru agama Hindu baik PNS maupun P3K, sehingga mayoritas diisi oleh Guru yang berstatus Honor.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Ketua MGMP Agama Hindu SMP sekota Mataram, Bapak I Wayan Puniasa, S.Ag pada tanggal 18 Agustus 2022 menyatakan bahwa : “jumlah guru agama hindu adalah 28 orang yang terdiri dari 9 orang PNS dan 19 orang non PNS. Kita masih kekurangan guru agama Hindu sejumlah 5 orang dari 28 SMP diajar oleh 28 orang guru”.

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa guru agama Hindu SMP di Kota Mataram masih kurang 5 orang dan jarang ada pengangkatan baik PNS maupun P3K sehingga diisi oleh mayoritas guru honor.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Ketua MGMP Agama Hindu SMA/SMK Hindu seKota Mataram Bapak I Wayan Pica Parthayasa S.Ag pada tanggal 27 Juni 2022 menyatakan bahwa : “Jumlah guru agama Hindu adalah 23 orang yang terdiri dari 8 orang PNS dan 15 orang non PNS. Kita masih kekurangan guru agama Hindu 10 orang dimana 26 SMA/SMK diajar oleh 23 orang guru”.

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa guru agama Hindu SMA/SMK di Kota Mataram masih kurang 10 orang dan jarang ada pengangkatan baik PNS maupun P3K sehingga diisi oleh mayoritas guru honor. Analisis kebutuhan guru dengan menggunakan formula sebagai berikut : $\frac{\text{Jumlah Jam Pelajaran per Minggu} \times \text{Jumlah Rombongan Belajar}}{\text{Jumlah Jam Wajib Mengajar}}$, Misalnya: Jumlah jam mengajar guru pendidikan agama: 2jam/minggu; Jumlah rombongan belajar: kelas 1=8 rombongan belajar, kelas 2=8 rombongan belajar dan kelas 3=8 rombongan belajar, dan Jumlah wajib mengajar guru: 24 jam/minggu. Maka kebutuhan guru pendidikan agama pada lembaga yang bersangkutan: $\frac{(2 \times 8)}{24} + \frac{(2 \times 8)}{24} + \frac{(2 \times 8)}{24} = \frac{16+16+16}{24} = \frac{48}{24} = 2$ orang

Apabila di lembaga yang bersangkutan hanya memiliki 1 orang guru agama maka lembaga ini masih kekurangan 1 orang guru pendidikan agama, atau dengan kata lain lem-

baga yang bersangkutan harus mengadakan/mengangkat 1 orang guru agama lagi.

Pengertian, Fungsi dan Tujuan KKG dan MGMP KKG ataupun MGMP adalah suatu forum profesionalisme guru yang berada pada suatu wilayah kabupaten/kota/kecamatan/sanggar/gugus sekolah, yang ruang lingkupnya meliputi guru mata pelajaran, baik yang berstatus PNS maupun Swasta. Prinsip kerjanya adalah cerminan kegiatan dari, oleh, dan untuk guru dari semua sekolah baik negeri maupun swasta. Atas dasar ini, maka MGMP merupakan organisasi non-struktural yang bersifat mandiri, berasaskan kekeluargaan, dan tidak mempunyai hubungan hierarkis dengan lembaga lain. 8 Fungsi KKG/MGMP PAH adalah: 1) Sebagai forum komunikasi antar Guru Pendidikan Agama Hindu (GPAH) dalam meningkatkan kemampuan profesional dan fungsional, 2) Sebagai forum konsultasi yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran, khususnya yang menyangkut materi pembelajaran, metode pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, dan sarana penunjang, 3) Sebagai forum penyebarluasan informasi tentang kebijakan yang berkaitan dengan usaha-usaha pembaharuan dalam bidang pendidikan. Sedangkan tujuan KKG/MGMP PAH adalah: 1) Meningkatkan simakrama dan tanggung jawab sebagai guru mata pelajaran Pendidikan Agama Hindu yang bertujuan menanamkan *sradha* dan *bhakti* kepada *Ida Sang Hyang Widhi Wasa*.; 2) Meningkatkan kompetensi Guru Pendidikan Agama Hindu (GPAH) dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, sehingga dapat menunjang usaha peningkatan pemerataan mutu Pendidikan Agama Hindu; 3) Meningkatkan kemampuan profesionalisme berkarya dan berprestasi dalam pelaksanaan sertifikasi dan angka kredit bagi jabatan fungsional GPAH; 4) Menumbuhkan kegairahan GPAH untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi program pembelajaran PAH; 5) Menampung segala permasalahan yang dihadapi GPAH dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan bertukar pikiran serta mencari solusi sesuai dengan karakteristik PAH, GPAH, sekolah, dan lingkungan; 6) Membantu GPAH dalam upaya memenuhi kebutuhannya yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran PAH; 7) Membantu GPAH dalam memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan PAH dan integrasi dengan mata pelajaran lain; 8) Membantu GPAH bekerjasama dalam meningkatkan kegiatan kegiatan intra dan ekstra kurikulum PAH; 9) Membantu GPAH dalam memperoleh kesempatan peningkatan pendidikan akademis untuk memenuhi tuntutan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, sehingga dapat memperoleh kualifikasi dan sertifikasi sesuai yang diharapkan Memperluas wawasan dan saling tukar informasi dan pengalaman dalam rangka mengikuti perkembangan Iptek dan pengembangan metode ataupun teknik pembelajaran PAH.

B. Mekanisme Pengangkatan dan Penempatan Guru PAH di Sekolah

B.1 Mekanisme Pengangkatan Guru PAH

Berdasarkan informasi dari Dinas Pendidikan kabupaten/Kota Jumlah guru PAH di SD, SMP, SMA dan SMK di Kota Mataram sudah mencukupi namun berdasarkan informasi dari Ketua KKG/MGMP PAH jumlah guru PAH pada satuan pendidikan masih banyak kekurangan. Hal ini diakibatkan oleh tidak meratanya penempatan guru PAH pada sekolah dan banyaknya guru yang pensiun dan meninggal. Dengan kebijakan moratorium menurut Ketua KKG/MGMP maka semakin memperparah kekurangan guru PAH di Kota Mataram.

Pengangkatan guru pendidikan agama Hindu di Kota Mataram sebelum moratorium diangkat oleh Departemen Agama dan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dengan NIP 15 dan 13. Dalam perkembangannya pengangkatan guru PAH di sekolah dilakukan oleh

Pemerintah Daerah melalui Dinas pendidikan. Moratorium penerimaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) yang masih berlangsung sampai saat ini memiliki dampak atas berkurangnya jumlah guru pendidikan agama Hindu. Namun, kebijakan ini, memiliki dampak positif karena para guru harus mengambil 24 jam pelajaran selama sepekan untuk tunjangan profesi. Menyikapi kekurangan guru pendidikan agama Hindu, banyak sekolah yang mengangkat guru sendiri untuk memberikan pengajaran agama Hindu kepada siswanya. 12 Pengangkatan guru PAH di sekolah menjadi kewenangan atau otoritas penuh pemerintah daerah melalui Dinas Pendidikan Kota Mataram.

PNS dilakukan penyesuaian masa kerja, gaji, penyetaraan ijazah pendidikan terakhir, dan tunjangan yang diperoleh sebelumnya. 13 Secara bertahap guru PAH honorer akan diangkat oleh pemerintah. Diutamakan pengangkatan guru honorer menjadi guru PNS adalah guru honorer atau guru tidak tetap (GTT) di sekolah negeri yang digaji dari APBN dan APBD. Sampai saat ini, guru honorer di sekolah negeri masih menunggu kepastian pengangkatan guru honorer melalui tes P3K atau PNS. Disamping itu juga dilakukan pengangkatan murni melalui tes bagi mereka yang tidak berstatus guru honorer. Dalam mengangkat guru PAH honorer SD, SMP, SMA dan SMK sepenuhnya diserahkan kepada sekolah yang bersangkutan berdasarkan kebutuhan jumlah rombel. Mengenai persyaratan, yang terpenting mereka berkualifikasi pendidikan S1 Fakultas Dharma Acarya atau jurusan pendidikan agama Hindu, memiliki berbagai keterampilan dibidang keagamaan dan tidak memiliki ikatan kerja di sekolah lain. Pengangkatan guru PAH honorer berdasarkan SK kepala sekolah. Selanjutnya dilaporkan kepada Dinas Pendidikan Kota Mataram. Ada rencana ke depan pengangkatan guru PAH honorer tingkat SMP, SMA dan SMK berdasarkan Wali Kota Mataram dan Gubernur Nusa Tenggara Barat.

B.2 Mekanisme Pendistribusian/Penempatan Guru PAH

Penempatan guru PAH di sekolah menjadi suatu kebutuhan bagi pemerintah daerah Kabupaten/Kota untuk melakukan pemerataan guru PAH di sekolah pada tingkat SD, SMP, SMA dan SMK sesuai dengan jumlah rombel pada masing-masing satuan pendidikan. Penempatan guru PAH SD, SMP, SMA dan SMK di Nusa Tenggara Barat menjadi kewenangan Dinas Pendidikan. 16 Berdasarkan informasi dari Penyelenggara Bimas Hindu Kementerian Agama Kota Mataram. dalam penempatan guru PAH di sekolah, Pihak Dinas pendidikan Kota Mataram tidak berkoordinasi dengan Kementerian Agama Kota Mataram. Kondisi ini mengakibatkan Kementerian Agama sulit untuk mengambil langkah bagi sekolah yang kekurangan guru PAH. Informasi yang diperoleh dari para pengawas PAH masih terdapat beberapa sekolah yang kekurangan guru pendidikan agama Hindu. Dalam kaitan ini dalam pemenuhan guru PAH yang dilakukan oleh sekolah harapannya dapat dilaporkan kepada kepada Kementerian Agama Kota Mataram. Namun dalam prakteknya mereka hanya melaporkan kepada Dinas Pendidikan saja.

Penempatan guru PAH di sekolah didasarkan kepada penghitungan kebutuhan operasional sekolah yang dikaitkan dengan kegiatan-kegiatan pembelajaran untuk mencapai standar pelayanan minimal (SPM) dan standar nasional pendidikan (SNP). Disamping itu berdasarkan analisis kesenjangan yang diarahkan pada sekolah-sekolah yang kekurangan guru dan sekolah-sekolah yang berkelebihan guru.

C. Kendala Pemenuhan dan Penempatan Guru PAH

1. Kebijakan moratorium mengakibatkan kurangnya guru PAH di sekolah karena tidak ada pengangkatan guru berstatus PNS, sedangkan guru yang pensiun dalam setiap tahunnya bertambah. 2. Kurang adanya koordinasi antara Dinas Pendidikan dengan Kemenag Kota Mataram dalam pengadaan dan penempatan guru PAH di SD, SMP, SMA/SMK. 3. Belum meratanya penempatan guru PAH pada sekolah di tingkat Kota Mataram, Kecamatan dan satuan pendidikan. 4. Banyak jumlah guru PAH di sekolah yang pensiun dan meninggal namun belum dilakukan pengangkatan kembali. 5. Dinas Pendidikan tidak Kementerian Agama Kota Mataram dalam pengangkatan dan penempatan guru PAH di sekolah.

D. Pola Pembinaan Guru PAH

Pembinaan guru PAH di sekolah dilakukan dengan maksud agar kegiatan yang akan dan sedang dilaksanakan selalu sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah direncanakan. Secara lebih luas, pembinaan dapat diartikan sebagai rangkaian upaya pengendalian profesional agar berfungsi sebagaimana mestinya, sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, pembinaan mempunyai arah untuk mendayagunakan semua sumber daya sesuai dengan rencana dalam rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pembinaan guru PAH pada sekolah merupakan tugas dan tanggung jawab Kepala Bidang BIMAS Hindu Provinsi NTB melalui Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Mataram perlu diselenggarakan secara efektif dan efisien. Untuk itu fungsi pembinaan menjadi sangat penting untuk dilaksanakan baik untuk menghindari atau mencegah penyimpangan pekerjaan atau kekeliruan dalam bekerja, maupun untuk mendapatkan masukan tentang kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja, sehingga memungkinkan pimpinan melakukan tindakan pembinaan sedini mungkin, baik pembinaan yang berkaitan dengan pengetahuan maupun pembinaan yang berhubungan dengan mental.

Pembinaan guru PAH di SD, SMP, SMA dan SMK tidak hanya menjadi tanggung jawab Kementerian Agama Provinsi NTB dan Kota Mataram juga oleh pemerintah daerah melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Adapun bentuk kegiatan pembinaan guru PAH yang dilakukan oleh Kementerian Agama dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dapat berbentuk Rapat Koordinasi, sosialisasi, *Workshop*, *In House Training*, Seminar, lokakarya dan Pembinaan Keprofesionalan Berkelanjutan.

Pembinaan guru PAH di sekolah dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas PAH. Pembinaan ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru PAH agar memiliki kesadaran penuh rasa tanggung jawab. Pembinaan ini berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan pembinaan yang berhubungan dengan sikap.

Pembinaan guru PAH melalui program MGMP PAH baik pada tingkat Pusat, Provinsi, Kota Mataram dan satuan pendidikan ditujukan kepada peningkatan kompetensi guru PAH, peningkatan mutu pembelajaran PAH dan pusat informasi kebijakan PAH. Peningkatan kompetensi guru PAH ditujukan pada peningkatan kompetensi guru PAH pada kemampuan pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Peningkatan mutu pembelajaran PAH meliputi kegiatan pengelolaan intra kurikuler dan ekstra kurikuler. Dan pusat informasi kebijakan PAH akan membantu para guru pendidikan agama Hindu untuk memperoleh berbagai informasi yang berkaitan dengan pengembangan pembelajaran pendidikan agama Hindu baik dilihat dari materi, teknik mengajar, alat dan media pembelajaran serta pengembangan kurikulum pendidikan agama Islam sesuai kurikulum 2013. Disamping itu sebagai wadah untuk tukar informasi dan saling tukar pengalaman antar guru pendidikan

agama Hindu dalam rangka mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi seperti penggunaan IT dalam pembelajaran.

Pola Pengangkatan Guru PAH Pengangkatan guru pendidikan agama Hindu di provinsi Nusa Tenggara Barat sebelum moratorium diangkat oleh Departemen Agama dan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dengan NIP 15 dan 13. Dalam perkembangannya pengangkatan guru PAH di sekolah dilakukan oleh Pemerintah Daerah melalui Dinas pendidikan. Semestinya pengangkatan tersebut melalui koordinasi antara Dinas Pendidikan dengan Kementerian Agama baik pada tingkat provinsi maupun Kota Mataram. Secara bersama-sama Kementerian Agama dan Dinas Pendidikan melakukan pemetaan dan mengevaluasi keadaan guru PAH. Berdasarkan data dan informasi Kepala Bidang PAH Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Barat bahwa jumlah guru PAH yang ada belum seluruhnya mencukupi berdasarkan jenjang pendidikan (SD, SMP, SMA dan SMK).

Kekurangan jumlah guru PAH di Kota Mataram juga diakibatkan oleh belum meratanya penyebaran guru PAH pada satuan pendidikan oleh Dinas Pendidikan yang tidak berkoordinasi dengan Kementerian Agama Kota Mataram. Kondisi ini mengakibatkan beberapa sekolah masih mengalami kekurangan, sebagai contoh di SMA Negeri 2 Kota Mataram dan SMP Negeri 4 Mataram berdasarkan jumlah rombongan belajar masing-masing masih kekurangan guru PAH 1 (satu) orang. Hal ini tentunya bisa terjadi pada satuan pendidikan yang lainnya. Pemecahannya, masing-masing sekolah mengangkat guru PAH honoror dengan dibiayai dana BOS. Bila dalam penempatan guru PAH didasarkan pada kebutuhan masing-masing satuan pendidikan maka sekolah yang bersangkutan tidak mengalami kekurangan guru agama Hindu.

Kementerian Agama Kota Mataram semestinya dapat bekerja sama dengan Dinas Pendidikan dalam pengadaan guru PAH. Persoalan tersebut tidak hanya dapat diselesaikan oleh Dinas Pendidikan sendiri melainkan melibatkan banyak pihak. Selain untuk mengatasi kekurangan guru PAH. Ini untuk menghindari penanganan masalah oleh orang yang tidak tepat. Disamping itu untuk memenuhi kekurangan guru PAH dapat meminta bantuan ke Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram yang mencetak guru agama Hindu.

Solusi sementara yang memungkinkan di antaranya menguatkan, mendukung, dan membimbing kegiatan *sradha* dan *bhakti* di sekolah. Ia melihat banyak pelajar yang memiliki kapasitas keagamaan lebih baik dari teman sebayanya. Satukan dan minta mereka menggerakkan kegiatan *sradha* dan *bhakti* sehingga memiliki dampak positif bagi teman-temannya. Pengawasan dan bimbingan sekolah tetap diperlukan. Agar kegiatan *sradha* dan *bhakti* tetap kondusif dan tidak disusupi aliran lain yang tidak sesuai nilai ajaran Hindu. Kekurangan guru PAH seharusnya tidak terjadi sebab, jumlah lulusan perguruan tinggi Hindu cukup banyak jumlahnya. Bila hal tersebut tidak segera diatasi dikhawatirkan akan berdampak pada permasalahan akhlak. Sementara itu dapat diasumsikan bahwa peningkatan jumlah guru dan rasio guru-siswa menunjukkan jumlah siswa per rombongan belajar menjadi kecil, dengan demikian proses pembelajaran akan lebih efektif. Ada dua aspek terkait dengan situasi tersebut yang memerlukan eksplorasi lebih lanjut, yakni pengangkatan guru baru dan distribusi guru.

Dalam era desentralisasi, tanggung jawab pengangkatan guru menjadi urusan pemerintah Kota dan pemerintah pusat berwenang menetapkan kuota jumlah guru PNS. Kuota untuk guru PNS di semua tingkatan terus meningkat dan menyebabkan terus

meningkatnya jumlah guru, terutama di tingkat sekolah dasar. Untuk sebagiannya, peningkatan ini disebabkan oleh perubahan status guru honorer menjadi guru PNS. Logikanya, hal ini akan menyebabkan menurunnya jumlah guru non-pns. Namun, kenyataannya di sekolah-sekolah di daerah pedesaan masih banyak ditemukan guru PAH yang berstatus honorer, baik yang dibayar oleh pemerintah daerah, maupun oleh sekolah sendiri. Pelimpahan kewenangan pengelolaan guru ke pemerintah daerah belum disertai dengan peningkatan kapasitas untuk pengelolaan guru, khususnya berkaitan dengan analisis kebutuhan nyata di setiap tingkat dan jenis sekolah. Hal ini tercermin dari masih banyaknya daerah yang berkelebihan guru kelas (dilihat dari rasio guru untuk jumlah kelas) di tingkat SD, dan guru mata pelajaran tertentu di tingkat SMP dan SMA jika dilihat dari jumlah rombongan belajar dan beban mengajar guru. Padahal saat ini dapat diasumsikan bahwa jumlah anak usia sekolah dasar terus menurun turun.

Meskipun dalam pengangkatan guru PAH di sekolah dilakukan secara bersama-sama antara Dinas Pendidikan dan Kementerian Agama Kota Mataram tidak berarti tidak ada permasalahan dan apalagi dilakukan secara sepihak oleh Dinas Pendidikan ini akan tetap menimbulkan masalah. Masalahnya, ada anggapan dalam diri guru PAH di angkat dan di gaji oleh pemerintah daerah sehingga mereka kurang menghargai Kementerian Agama. Akibatnya Kementerian agama mengalami kesulitan dalam mengkoordinasikan guru PAH di sekolah. Banyak aspirasi dari berbagai pihak seperti Kepala dan Kasi PAH di Kementerian kota Mataram, Pengawas PAH, Ketua dan anggota KKG/MGMP dan para guru PAH menginginkan pengangkatan guru PAH menjadi kewenangan penuh Kementerian Agama. Hal tersebut cukup beralasan yaitu: 1) memperjelas penanggung jawab penanganan guru PAH di sekolah; 2) memperjelas dasar pengangkatan dan penempatan guru PAH pada tingkat provinsi, kota Mataram, kecamatan hingga mempermudah membina guru PAH di sekolah; 4) mempermudah memenuhi kekurangan guru PAH di masing-masing sekolah; 5) mempermudah penyediaan data guru PAH di sekolah secara akurat; 6) menghindari ketersinggungan pengambilan kebijakan oleh dua kelembagaan.

E. Pola Penempatan Guru PAH

Berdasarkan informasi Dinas Pendidikan dan Kementerian Agama Kota Mataram tentang penempatan/distribusi guru PAH di sekolah sebagaimana temuan tersebut diatas dapat dikatakan bahwa aparat pemerintah Kota Mataram belum memiliki sistem manajemen pengangkatan dan penempatan guru PAH yang efektif. Keberadaan manajemen tersebut menjadi strategis untuk menganalisis secara cermat terhadap kekurangan dan kelebihan guru PAH di setiap satuan pendidikan. Dinas Pendidikan lebih cenderung memberi perhatian kepada pengangkatan guru PAH dibanding penempatannya sehingga menimbulkan tidak meratanya penyebaran jumlah guru PAH di masing masing satuan pendidikan. Kondisi ini mengakibatkan ketidaksesuaian antara jumlah guru PAH dengan jumlah rombongan belajar.

Kenyataannya di sekolah-sekolah kabupaten/kota masih banyak guru PAH yang berstatus honorer, baik yang dibayar oleh pemerintah daerah, maupun oleh sekolah sendiri. Pelimpahan wewenang pengelolaan guru PAH ke pemerintah daerah belum disertai dengan peningkatan kapasitas untuk pengelolaan guru, khususnya berkaitan dengan analisis kebutuhan nyata di setiap tingkat dan jenis sekolah. Hal ini tercermin dari masih banyaknya daerah yang berkelebihan guru kelas (dilihat dari rasio guru untuk jumlah kelas) di tingkat SD, dan guru mata pelajaran tertentu di tingkat SMP dan SMA jika dilihat dari jumlah rom-

bongan belajar dan beban mengajar guru. Selama ini masih terjadi berbagai ketimpangan dalam penempatan guru PAH di sekolah. Oleh sebab itu setiap kabupaten/kota dapat melakukan penataan, pemerataan, pendistribusian guru PAH di masing masing sekolah berdasarkan jumlah rombel.

G. Pola Pembinaan Guru PAH

Dalam Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 66 ditegaskan bahwa pemerintah, pemerintah daerah, dewan pendidikan, dan komite sekolah melakukan pengawasan atas penyelenggaraan pendidikan pada semua jenjang dan jenis pendidikan sesuai dengan kewenangan masing-masing. Berdasarkan Undang-Undang ini maka pemerintah bersama masyarakat secara bersama-sama melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pendidikan di sekolah termasuk dalam penyelenggaraan pendidikan Agama Hindu.

Agar penyelenggaraan pendidikan agama Hindu berkualitas maka perlu guru yang profesional, pembelajaran yang bermutu dan hasil pembelajaran bermuara pada pembentukan karakter peserta didik. Guru PAH merupakan salah satu unsur penting dalam keberhasilan pembelajaran pendidikan agama Hindu di sekolah. Untuk itu perlu dilakukan pembinaan kepada guru pendidikan agama Hindu di sekolah baik pada tingkat dasar dan menengah untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya. Pihak-pihak yang terlibat dalam pembinaan guru PAH di sekolah adalah Dinas Pendidikan Kota Mataram dan Kementerian Agama Kota Mataram melalui Kepala Seksi PAH, Pengawas PAH, KKG/MGMP PAH. Dari sekian unsur KKG/MGMP PAH provinsi NTB dan Kota Mataram memiliki peranan yang strategis dalam meningkatkan kompetensi profesional guru pendidikan agama Hindu di SD, SMP, SMA dan SMK.

KKG dan MGMP PAH merupakan wadah kegiatan profesional untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan guru, serta untuk membina hubungan kerjasama secara koordinatif dan fungsional antar sesama guru. Keberadaan KKG dan MGMP memiliki peran penting dalam memajukan dan mengembangkan mutu pendidikan. Karena di dalamnya para guru bertemu, berdiskusi, berkomunikasi, serta mengevaluasi diri dalam rangka meningkatkan kompetensinya baik kompetensi pedagogis, profesional, sosial, dan kepribadian.

Melalui KKG/MGMP meningkatkan profesional guru pendidikan agama Hindu melalui berbagai kegiatan yang dilakukan seperti: pertemuan rutin satu bulan sekali, menyelenggarakan pelatihan-pelatihan, penyusunan perangkat pembelajaran, sosialisasi peningkatan kompetensi

profesional guru PAH, menyelenggarakan kegiatan peringatan hari besar Hindu, pembuatan program semester dan tahunan, pembuatan soal USBN PAH dan lain-lain. Namun dalam pelaksanaan KKG/MGMP PAH di Nusa Tenggara Barat masih menghadapi berbagai masalah dalam artian masih belum didukung oleh sumber daya manusia dan fasilitas yang memadai. Fasilitas masih menggunakan peralatan yang dimiliki oleh anggota dan sekolah seperti peralatan kantor dan komputer.

Disamping itu masih lemahnya koordinasi dalam kepengurusan KKG/MGMP PAH dan ketidaksiapan pengurus terhadap permasalahan eksternal akan persoalan yang harus dipecahkan dari tiap-tiap guru pendidikan agama Hindu di sekolah masing-masing. Persoalan

lan lain masih lemahnya kontrol dan evaluasi pelaksanaan kegiatan KKG/MGMP PAH oleh pihak terkait yaitu pejabat kementerian agama baik pada tingkat pusat, propinsi dan Kota Mataram, pengawas PAH, Kepala sekolah, dan anggota. Selain itu KKG/MGMP masih menghadapi persoalan yaitu: guru pendidikan agama Hindu negeri dan swasta belum mampu mengoptimalkan kompetensinya, Guru pendidikan agama Hindu belum memanfaatkan organisasi profesi MGMP PAH secara optimal, MGMP PAH belum memiliki sarana prasarana yang memadai masih mengandalkan pinjaman dari milik anggota dan minimnya dana operasional kegiatan MGMP PAH SMA.

Dari berbagai permasalahan tersebut di atas mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja KKG dan MGMP yang diakibatkan oleh cara pandang pengurus KKG dan MGMP yang belum terlepas dari sistem birokrasi pemerintah baik pusat maupun daerah, rendahnya akuntabilitas kinerja pengurus, dan belum tersedianya panduan yang operasional pengembangan jaringan kemitraan baik dengan pemerintah maupun swasta. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, perlu dilakukan upaya-upaya perbaikan, yakni melakukan revitalisasi penyelenggara KKG dan MGMP.

Berbagai masalah ini penting untuk dipecahkan oleh berbagai pihak baik pemerintah daerah melalui Dinas Pendidikan dan Kementerian Agama yang memiliki otoritas utama dalam pembinaan guru PAH di sekolah

H. ANALISIS SWOT

Untuk melakukan analisis SWOT dengan bantuan matriks SWOT-K atau matriks 4 kuadran untuk menentukan strategi sebagai pedoman dan kerangka program pengembangan lembaga pendidikan yang harus dilakukan. Dengan menggunakan strategi berikut : SO (Strength-opportunity strategy), Strategi WO (weaknes-opportunity strategy), Strategi ST (Strength threats strategy), dan strategi WT (Weaknes-threat strategy).

Matriks SWOT-4K sesuai dengan namanya memiliki empat kuadran yang terbentuk oleh satu sumbu horizontal yang mencerminkan variabel lingkungan internal dan sumbu vertikal mencerminkan lingkungan eksternal.



Sumber : Suwarsono Muhammad, 2004: 184

Kuadran 1, merupakan situasi yang sangat menguntungkan guru tersebut dengan memiliki peluang dan kekuatan, sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi

yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif.

Kuadran 2, meskipun menghadapi berbagai ancaman, perusahaan ini masih memiliki kekuatan internal. Strategi yang harus diterapkan adalah dengan memanfaatkan peluang jangka panjang dengan cara diversifikasi (produk).

Kuadran 3, Guru menghadapi beberapa kondisi atau kelemahan internal. Fokus strategi perusahaan ini adalah meminimalisir kelemahan dan masalah-masalah internal sehingga dapat merebut peluang pasar yang lebih baik

Kuadran 4, ini merupakan situasi yang sangat tidak menguntungkan guru tersebut menghadapi berbagai tantangan dan kelemahan internal.

Dari hasil analisis SWOT dengan bantuan matriks 4K inilah guru dapat menentukan kualitas atau mutu serta program jangka pendek, menengah dan panjang serta dapat meminimalisir dan memperbaiki kelemahan dan memanfaatkan peluang untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan.

I. Hasil Analisis SWOT

Hasil analisis SWOT merupakan gambaran dari empat faktor yakni dua faktor internal berupa kekuatan dan kelemahan yang berasal dari guru dan dua faktor eksternal yang berupa peluang dan tantangan yang berasal dari luar. Analisis SWOT juga dilakukan juga untuk mengetahui kinerja dan mutu lembaga dengan menganalisis dari 8 standar tersebut untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan perekrutan guru

I.1. Strengths (kekuatan)

Strengths (kekuatan) merupakan kondisi internal positif yang memberikan keuntungan kompetitif dalam perekrutan guru agama Hindu. *Strength* ini merupakan keunggulan baik dari sumber daya yang dimiliki upaya yang telah dilakukan yang lebih baik dari pesaing. Kekuatan ini yang kemudian menjadi perekrutan guru agama Hindu menjadi lebih mudah.

Menurut hasil wawancara dengan Ketua MGMP Agama Hindu SMA, mengungkapkan bahwa :

“Kekuatan yang dimiliki untuk merekrut guru agama Hindu di Kota Mataram adalah kita memiliki 9 anggota dewan di Kota Mataram dan 1 orang di tingkat provinsi NTB serta penyelenggara BIMAS Hindu Kota Mataram dan KABID BIMAS Hindu Provinsi NTB dan Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram sebagai kampus pencetak guru agama Hindu di Kota Mataram”.

Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa Kita memiliki 9 anggota dewan di Kota Mataram dan 1 anggota dewan di Provinsi Nusa Tenggara Barat yang beragama Hindu sehingga dari sisi politik seharusnya kita memiliki kekuatan untuk mengajukan formasi guru agama Hindu dari segi legislatif. Kemudian dengan adanya penyelenggara BIMAS Hindu Kota Mataram dan KABID BIMAS Hindu Provinsi NTB, sehingga untuk pengajuan formasi guru agama Hindu ke Pusat menjadi lebih mudah. Serta kita memiliki kampus Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram yang letaknya di Kota Mataram, kampus ini setiap tahunnya mencetak lulusan guru agama Hindu baik jenjang S1 maupun S2 pendidikan agama Hindu dan sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh pemerintah pasal 28 ayat 1 tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kekuatan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

1.2. *Weaknes* (Kelemahan)

Weaknes (Kelemahan) adalah keterbatasan atau kekurangan dalam perekrutan guru agama Hindu, seperti ketrampilan dan kemampuan yang menjadi penghalang serius bagi penampilan kinerja organisasi. Dengan kata lain kelemahan adalah kekurangan yang dimiliki oleh perekrutan guru agama Hindu di Kota Mataram. Sehingga dapat menentukan kebijakan untuk meminimalisir kebijakan untuk meminimalisir kelemahan agar menjadi kelebihan dan tidak menjadi penghalang untuk kedepannya.

Penyelenggara bimbingan masyarakat Hindu Kota Mataram mengungkapkan bahwa :

“Kelemahan dalam perekrutan guru agama Hindu adalah lemahnya loby dan koordinasi antar lembaga seperti Anggota DPR, Kementerian Agama dan dinas pendidikan dalam melakukan perekrutan guru agama Hindu serta kurangnya perhatian baik pemerintah Kota Mataram maupun provinsi Nusa Tenggara Barat dalam perekrutan guru agama Hindu di Kota Mataram”.

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa masih lemahnya koordinasi dan loby dari para anggota dewan kita yang beragama Hindu dalam memperjuangkan perekrutan guru agama Hindu untuk meloby Wali Kota Mataram dan Gubernur Provinsi Nusa Tenggara Barat serta masih lemahnya koordinasi antara kementerian agama dan dinas pendidikan dalam menentukan jumlah guru agama Hindu yang masih kurang di Kota Mataram serta kurangnya perhatian pemerintah dalam merekrut guru agama Hindu.

1.3. *Oportunity* (Peluang)

Oportunity (Peluang) adalah kondisi sekarang atau masa depan yang menguntungkan perekrutan guru agama Hindu. Peluang merupakan kondisi eksternal yang dapat memberikan peluang-peluang banyaknya guru agama Hindu yang direkrut seperti adanya perubahan hukum dan meningkatnya jumlah siswa agama Hindu. Jika dapat mengidentifikasi dengan tepat dapat meningkatkan penerimaan guru agama Hindu sesuai dengan kebutuhan.

Dari hal tersebut dapat dipahami bahwa peluang merupakan suatu kondisi yang menguntungkan bagi perekrutan guru agama Hindu seperti :

1. Rasio kebutuhan guru agama Hindu yang masih kurang
2. Identifikasi layanan pendidikan yang belum mendapat perhatian
3. Lingkungan yang memadai dan mendukung

Pengawas guru Agama Hindu menyatakan :

“Menurut rasio perbandingan jumlah guru dan murid agama Hindu bahwa kita masih kekurangan 26 guru agama Hindu dari tingkat SD sampai SMA, yang terdiri dari 26 sekolah. Kampus Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram yang mencetak guru agama Hindu setiap tahun. Banyaknya sekolah dan murid agama Hindu di Kota Mataram menurut data statistik mayoritas umat Hindu ada di Kota Mataram”.

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa peluang untuk pengangkatan guru Agama Hindu adalah 26 guru agama Hindu yang terdiri dari 26 sekolah. Banyaknya sekolah dan murid agama Hindu di Kota Mataram, kita memiliki 14.955 murid beragama Hindu dan 98 sekolah yang ada guru agama Hindunya dan mayoritas umat hindu berada di Kota Mataram.

	Persentase Penduduk Menurut Kabupaten/Kota dan Agama yang Dianut (Persen)							
Kabupaten/Kota	Islam	Kristen	Katholik	Hindu	Budha	Khong	Kepercayaan	Jumlah

	2018	2018	2018	2018	2018	Hu Cu	2018	2018
Kabupaten Lombok Barat	94.31	0.17	0.07	5.20	0.25	0.00	0.00	100.00
Kabupaten Lombok Tengah	99.66	0.03	0.01	0.29	0.01	0.00	0.00	100.00
Kabupaten Lombok Timur	99.92	0.01	0.01	0.06	0.00	0.00	0.00	100.00
Kabupaten Sumbawa	96.43	0.43	0.49	2.55	0.07	0.00	0.03	100.00
Kabupaten Dompu	97.99	0.23	0.15	1.62	0.00	0.00	0.00	100.00
Kabupaten Bima	99.53	0.13	0.27	0.06	0.00	0.00	0.00	100.00
Kabupaten Sumbawa Barat	98.47	0.29	0.27	0.95	0.01	0.00	0.01	100.00
Kabupaten Lombok Utara	92.28	0.03	0.01	3.53	4.15	0.00	0.00	100.00
Kota Mataram	82.36	1.60	0.84	14.17	1.02	0.01	0.00	100.00
Kota Bima	98.59	0.78	0.47	0.13	0.03	0.00	0.00	100.00
Nusa Tenggara Barat	96.80	0.26	0.18	2.44	0.32	0.00	0.00	100.00

Sumber : DPMPD, Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Source Url: <https://ntb.bps.go.id/indikator/108/333/1/persentase-penduduk-menurut-kabupaten-kota-dan-agama-yang-dianut-.html>

Access Time: October 2, 2022, 3:25 am

1.4. *Threats* (Tantangan)

Threats (tantangan) adalah kondisi eksternal perekrutan guru agama Hindu sekarang dan yang akan datang yang tidak menguntungkan, dan secara serius dapat mempengaruhi masa depan perekrutan guru agama Hindu di Kota Mataram. Tantangan ini dapat berupa munculnya persaingan, penurunan jumlah guru, dan lain-lain.

Tantangan juga dapat seperti hambatan karena dari tantangan tersebut suatu lembaga pendidikan harus mampu bertahan atau menghadapi tantangan tersebut agar tidak menghambat kemajuan dalam peningkatan mutu pendidikan dalam perekrutan guru agama Hindu di Kota Mataram.

Ketua MGMP agama Hindu SMA/SMK menyatakan bahwa :

“Menurut pasal 8 PP nomor 48 tahun 2005 dan pasal 96 PP nomor 49 tahun 2018 sudah jelas dinyatakan semua instansi pemerintah dilarang untuk merekrut tenaga honorer. Gaji guru honorer yang sangat sedikit. Tidak adanya pengangkatan guru agama Hindu baik PNS maupun P3K selama 4 tahun berturut-turut. Tahun 2024 dan 2025 ada 15 guru agama Hindu yang pensiun dan tidak adanya pasraman formal untuk merekrut guru agama Hindu”.

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa aturan pemerintah melarang untuk merekrut guru honor sehingga untuk menambah guru agama Hindu harus menunggu

formasi baik PNS maupun P3K. Gaji guru Honorer agama Hindu yang sangat sedikit berkisar antara Rp. 300.000 sampai 600.000 sebulan yang menyebabkan kinerja guru agama Hindu menjadi berkurang dan mencari pekerjaan sampingan lain. Sudah 4 tahun tidak ada pengangkatan guru agama Hindu di Kota Mataram sehingga menyebabkan guru agama Hindu kesulitan untuk merekrut guru agama Hindu baru dan tahun 2024 dan 2025 banyak guru agama Hindu yang pensiun sekitar 15 orang. Belum adanya pasraman formal yang dapat menampung guru agama Hindu, sehingga diharapkan semua elemen berjuang untuk mendirikan pasraman formal agar lulusan guru agama Hindu dapat direkrut di pasraman tersebut.

Tabel 4.3
HASIL ANALISIS SWOT

Kekuatan (Strengths)	Kelemahan (Weaknesses)	Peluang (Opportunities)	Tantangan (Threats)
1. Kita memiliki 9 anggota dewan di Kota Mataram dan 1 orang di tingkat provinsi NTB 2. Kita memiliki penyelenggara bimbingan masyarakat Hindu Kota Mataram dan kepala bidang bimbingan masyarakat Hindu provinsi Nusa Tenggara Barat 3. Kita Memiliki kampus Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram	1. Lemahnya loby dan koordinasi antara lembaga pendidikan agama Hindu baik Kementerian agama Hindu, Dinas Pendidikan Kota Mataram, PHDI dan anggota Dewan perwakilan rakyat 2. Kurangnya perhatian pemerintah kota Mataram dan Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam merekrut guru agama Hindu	1. Kita masih kekurangan guru agama Hindu sebanyak 26 orang guru agama Hindu untuk 26 sekolah 2. Menurut data statistik mayoritas umat Hindu ada di Kota Mataram	1. Menurut Peraturan perundang-undangan tidak diperkenankan untuk merekrut guru honorer 2. Gaji guru honorer yang relatif kecil 3. Sudah 4 tahun tidak ada pengangkatan guru agama Hindu 4. belum adanya pasraman formal

J. Peluang dan tantangan IAHN Gde Pudja sebagai pencetak guru agama hindu di kota Mataram

J.1 Peluang IAHN Gde Pudja Mataram sebagai pencetak guru agama Hindu di Kota Mataram

Tabel 4.4

Lulusan Program Studi Pendidikan Agama Hindu IAHN Gde Pudja Mataram

Tahun	Tingkat Pendidikan		Jumlah	Alumni yang menjadi guru agama Hindu
	S1	S2		
2011	65	0	65	4
2012	52	0	52	4
2013	40	0	40	3
2014	40	0	40	3
2015	34	0	34	2
2016	37	0	37	2
2017	39	0	39	2
2018	36	0	36	2
2019	25	36	61	3
2021	25	22	47	2
2022	21	2	23	0
Total	414	60	474	27

Sumber : Akademik Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram

Dari data tersebut diketahui bahwa hanya sedikit alumni Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram yang menjadi guru, walaupun data dilapangan 90% guru agama Hindu baik dari tingkat TK, SD, SMP dan SMA semuanya merupakan lulusan Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram.

Menurut hasil wawancara dengan koordinator program studi S1 Pendidikan Agama Hindu Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram menyatakan bahwa :

“Peluang lulusan S1 pendidikan Agama Hindu ada 3 yaitu : 1. Guru agama Hindu tingkat SD, SMP, SMA atau calon pendidik, 2. Peneliti Muda, melakukan riset di bidang pendidikan, 3. Menjadi tenaga administrasi ada juga alumni yang bekerja di sektor swasta karena minimnya formasi guru agama Hindu baik P3K maupun PNS serta gaji guru Honor yang dibawah standar upah minimum regional sehingga menyebabkan sedikitnya alumni Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram yang menjadi guru”.

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa profil lulusan S1 Pendidikan agama Hindu Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja ada 3 yaitu : Guru agama Hindu, Peneliti muda dan menjadi tenaga administrasi. Penyebab sedikitnya alumni Pendidikan Agama Hindu Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram adalah formasi guru agama Hindu yang sedikit dan honor yang diterima oleh guru honor dibawah upah minimum regional dan dibawah standar.

J.2 Tantangan IAHN Gde Pudja Mataram sebagai pencetak guru agama Hindu di Kota Mataram

Menurut Hasil wawancara dengan Koordinator program studi S1 Pendidikan Agama Hindu Institut Negeri Gde Pudja Mataram, menyatakan bahwa :

“Bagaimana lulusan Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram mampu bersaing di Dunia kerja dan melanjutkan ke studi jenjang yang lebih tinggi guna meningkatkan kompetensi lulusan Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram”.

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa tantangan dari alumni pendidikan agama Hindu Institut Negeri Gde Pudja Mataram adalah kemampuan bersaing di dunia

kerja dan tidak terpaku dengan formasi guru agama Hindu. Serta meningkatkan kompetensi agar mampu bersaing di Dunia Kerja.

KESIMPULAN

1. Dari hasil analisis kekurangan jumlah Guru Agama Hindu dari tingkat SD sampai SMA adalah 25 orang.
2. Dari hasil analisis SWOT kita memiliki kekuatan yaitu memiliki 9 anggota dewan ditingkat kota mataram dan 1 orang tingkat provinsi NTB dan Kampus Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram yang banyak mencetak calon guru agama Hindu. Kelemahannya yaitu lemahnya loby dan koordinasi masing-masing lembaga dan kurangnya perhatian pemerintah untuk merekrut guru agama Hindu. Peluangnya yaitu : masih kurangnya guru agama Hindu dan mayoritas umat Hindu ada di Kota Mataram. Sedangkan Tantangannya adalah sekolah tidak boleh lagi merekrut guru honorer, gaji guru honor kecil, sudah 4 tahun tidak ada perekrutan guru agama Hindu dan belum ada pasraman formal.
3. 90% Guru Agama Hindu di Kota Mataram adalah lulusan IAHN Gde Pudja Mataram
4. Peluang Alumni S1 Pendidikan Agama Hindu IAHN Gde Pudja Mataram adalah : sebagai calon guru agama Hindu, calon peneliti dan tenaga kependidikan dan tantangannya adalah alumni S1 Pendidikan Agama Hindu harus meningkatkan jenjang pendidikannya agar mampu bersaing di dunia kerja.

SARAN

1. Perkuat koordinasi masing-masing lembaga untuk mengangkat guru agama Hindu baik PNS maupun P3K.
2. Diharapkan bagi alumni S1 Pendidikan Agama Hindu IAHN Gde Pudja Mataram untuk melanjutkan lagi ke jenjang S2 atau bahkan S3 pendidikan agama Hindu, untuk lebih memperbesar peluang kerja.
3. Bagi alumni program studi pendidikan agama Hindu IAHM Gde Pudja Mataram yang tidak menjadi guru diharapkan jangan terpaku menjadi guru, silahkan mencoba peluang kerja yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdulsyani, 2002, *Sosiologi Skematika, Teori dan Terapan*. Jakarta : Bumi Aksara
- [2] Bungin, Burhan, 2006. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- [3] Kaelan, 2005. *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*. Jakarta : Paradigma.
- [4] Mustika, I Ketut Cameng, 2014. *Otonomi Daerah Dan Marginalisasi Sistem Pendidikan Agama Hindu Di Kota Mataram Nusa Tenggara Barat*. Mataram : IAHN Gde Pudja Mataram.
- [5] Redana, Made, 2006. *Panduan Praktis Penulisan Karya Ilmiah dan Proposal Riset*. Denpasar : IHDN.
- [6] Suwarsono, Muhammad. 2004. **Manajemen strategik : konsep dan kasus**. Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- [7] Subagyo, Joko. 1997. *Metode Penelitian : Dalam teori dan praktek*. Jakarta : Rineka Cipta

- [8] Subagyo, Joko, 2006. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- [9] Subama, M. dan Sudrajat, M. 2005. *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung : Pustaka Setia
- [10] Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- [11] Suharsimi, Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- [12] Sujana, Nana dan Ibrahim, 2001. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- [13] Suprpto, 2007. *Distribusi Pendidikan Guru Agama (Analisis Kebutuhan Guru Agama Di Sekolah)*. Jakarta : Jurnal Edukasi Kemenag.
- [14] Suproyogo, imam dan tabroni. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial Agama*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [15] Usman, Husaini dan actor Setiadi, Purnama. 2004. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bandung : Bumi Aksara.
- [16] Wiriattmadja, 2008. *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta
- [17] <https://ntb.bps.go.id/indicator/108/333/1/persentase-penduduk-menurut-kabupaten-kota-dan-agama-yang-dianut-.html> diunduh pada tanggal 2 oktober 2022