

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena dengan adanya manajemen maka segala kegiatan/aktivitas yang dilakukan dalam suatu organisasi akan berjalan dengan baik. Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu dari suatu kegiatan. Seperti yang dikemukakan oleh Simamora (2004: 4)

Manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi dari orang-orang guna mencapai tujuan tersebut. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja melalui orang lain untuk meraih berbagai hasil. Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.

Manajemen sumberdaya manusia menurut Simamora (2004 : 4) yaitu:

Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia menyangkut desain implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusia yang bekerja bagi organisasi.

Sedangkan Sofyandi (2009: 6) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumbernya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dari kedua teori tersebut telah dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik sehingga tercapailah tujuan yang diinginkan secara lebih efektif dan efisien.

Sedangkan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan menurut Mulyono (2008: 175) merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, penempatan, pengembangan, kompensasi, integrasi dan pemeliharaan pegawai untuk menunjang tujuan-tujuan lembaga pendidikan agar tujuan lembaga dapat tercapai seefektif dan seefisien mungkin, kebutuhan para pegawai dapat dilayani dengan sebaik-baiknya, dan produktivitas kerja dapat meningkat.

Terdapat banyak sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi suatu lembaga pendidikan, antara lain ada yang berupa: manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian, sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia (Fattah, 2004: 13). Adapun jika dilihat secara mikro atau dalam ruang lingkup suatu lembaga, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia inilah yang akan menunjang organisasi

dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit rasanya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

Adapun Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan terdiri dari : a) *Tenaga educatif* atau akademik, yaitu guru tetap dan tidak tetap, guru bantuan tetap, dan lain-lain; b) *Tenaga noneducatif* atau administratif atau pegawai tata usaha (TU) tetap dan tidak tetap. Kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan ini meliputi persiapan/pengadaan, penataan/penempatan/pengangkatan, ujian dinas, kenaikan jabatan, kenaikan pangkat, pembinaan, pengembangan, penilaian dan pemberhentian/pemutusan hubungan kerja.

Begitu juga di lembaga Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk melaksanakan semua tugas dan kegiatan untuk tercapainya suatu tujuan. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat (DISDIK JABAR) adalah sebuah instansi yang berada di bawah kewenangan pemerintah Provinsi Jawa barat (PEMPROV) serta dibawah Kementerian Pendidikan Nasional. DISDIK JABAR bertugas untuk merumuskan kebijaksanaan operasional dibidang pendidikan dan melaksanakan sebagian kewenangan yang berhubungan dengan Dunia Pendidikan di wilayah Provinsi Jawa Barat.

Oleh karena itu sumber daya yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sangat berperan penting demi tercapainya tujuan pendidikan negara Indonesia. Maka diperlukanlah manajemen sumber daya manusia yang baik yang mampu menciptakan manusia-manusia yang profesional dan berkualitas. Karena Dinas Pendidikan merupakan lembaga pemerintah yang kebanyakan pegawainya adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat menjadi pegawai negeri oleh pemerintah dengan proses tertentu dengan petjanjian kerja, maka Manajemen sumber daya manusia di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan tersebut dijelaskan berbagai hal

mengenai manajemen pegawai negeri sipil yang harus dikelola oleh lembaga pemerintah termasuk Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Manajemen sumber daya manusia yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil terdiri dari: a) penyusunan dan penetapan kebutuhan; b) pengadaan; c) pangkat dan Jabatan; d) pengembangan karier; e) pola karier; f) promosi; g) mutasi; h) penilaian kinerja; i) penggajian dan tunjangan; j) penghargaan; k) disiplin; l) pemberhentian; m) jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan n) perlindungan.

Manajemen sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ada pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum. Sub Bagian Kepegawaian dan umum ini mengelola pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, baik pegawai fungsional umum yang terdiri dari tenaga kependidikan seperti tata usaha sekolah, dan pengelola Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, serta pegawai fungsional tertentu yang terdiri dari pendidik seperti guru, kepala sekolah, pengawas dan widyaiswara. Pada awalnya Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mengelola pendidikan jenjang SLB (Sekolah Luar Biasa) saja. Namun setelah adanya kebijakan alih kelola jenjang pendidikan SMA/SMK dari kabupaten atau kota ke pemerintah provinsi yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah. Maka Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mengelola pendidikan jenjang SLB, SMA dan SMK se-Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan mewawancarai salah-satu staf di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Hasil wawancara dengan salah satu staf tersebut menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia di Sub

Bagian Kepegawaian dan Umum meliputi beberapa program kerja yaitu pengarsipan, penempatan pegawai, penghargaan, penilaian kinerja, kenaikan jabatan fungsional, kenaikan pangkat, mutasi, kenaikan gaji berkala, disiplin pegawai, hingga pensiun pegawai. Hal ini sesuai dengan yang tercantum pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Selain itu beliau mengatakan bahwa dalam pelaksanaan administrasi kepegawaian tersebut banyak mengalami hambatan/permasalahan, apalagi setelah berlakunya kebijakan mengenai alih kelola pendidikan jenjang SMA dan SMK dari kabupaten atau kota ke provinsi.

Pada saat ini dengan adanya kebijakan alih kelola itu Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat tengah disibukkan dengan kegiatan kenaikan jabatan fungsional dan kenaikan pangkat pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dalam pelaksanaan kebijakan baru tersebut khususnya dalam pelaksanaan kenaikan jabatan fungsional guru memiliki berbagai permasalahan/hambatan. Permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaannya yaitu mengenai kurangnya pemahaman guru dan pihak sekolah terhadap regulasi atau dasar hukum, syarat dan ketentuan kenaikan jabatan fungsional terutama bagi guru yang berada di daerah terpencil, sehingga terdapatlah guru yang tidak memenuhi syarat kenaikan jabatan fungsional, guru yang kurang nilai angka kreditnya, publikasi ilmiah yang tidak memenuhi syarat, hingga pengelolaan berkas yang lambat dikarenakan jumlah pegawai tidak sesuai dengan beban kerja yang ada.

Adapun regulasi atau dasar hukum yang menjadi acuan dalam pelaksanaannya yaitu tercantum dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN-RB) Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Kemudian turunan dari dasar hukum itu secara kebijakan juklak juknisnya ada pada Permendiknas No. 35 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, dalam peraturan tersebut dijelaskan berbagai hal yang mengatur tentang kenaikan jabatan fungsional guru.

Berdasarkan yang telah disampaikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Permasalahan Kenaikan Jabatan Fungsional Guru SMAN/SMKN di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**”.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, untuk menjaga agar permasalahan tidak meluas karena mengingat keterbatasan waktu dan kemampuan yang ada pada penulis, maka penulis membatasi ruang lingkup permasalahan. Adapun yang menjadi fokus penelitian dari penelitian ini yaitu mengenai permasalahan yang terjadi dalam pengelolaan kenaikan jabatan fungsional guru SMA dan SMK di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, khususnya di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berkaitan dengan judul yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah : “Analisis Permasalahan Kenaikan Jabatan Fungsional Guru SMAN/SMKN di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”, menimbulkan beberapa permasalahan yang muncul dari peneliti, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana aturan pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Guru di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana alur administrasi kenaikan jabatan fungsional Guru di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. Apa saja permasalahan yang terjadi dalam kenaikan jabatan fungsional guru di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
4. Bagaimanakah solusi dari permasalahan yang terjadi dalam kenaikan jabatan fungsional guru di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan beberapa rumusan masalah diatas, diantaranya sebagai berikut.

a. Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi yang jelas mengenai pelaksanaan dan permasalahan yang terjadi dalam pengelolaan kenaikan jabatan fungsional guru di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

b. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini, yaitu :

- a) Terdeskripsikannya data dan informasi mengenai aturan pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Guru yang menjadi syarat dalam kenaikan jabatan fungsional guru di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- b) Terdeskripsikannya data dan informasi mengenai alur administrasi kenaikan jabatan fungsional guru di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- c) Terdeskripsikannya data dan informasi mengenai permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan kenaikan jabatan fungsional guru di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- d) Terdeskripsikannya data dan informasi mengenai cara mengatasi permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan kenaikan jabatan fungsional guru di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Segi Teoritis

Manfaat penelitian ini dilihat dari segi teoritis adalah agar dapat mengembangkan khasanah keilmuan bidang Administrasi Pendidikan terkait masalah-masalah dalam pelaksanaan administrasi kepegawaian khususnya dalam hal kenaikan jabatan fungsional guru di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

b. Segi Praktis

Berdasarkan dari perumusan masalah, pada dasarnya penulis mengharapkan dari hasil penelitian ini nantinya

akan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan :

- a) Bagi Lembaga
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan bahan evaluasi untuk lembaga dalam mengembangkan dan meningkatkan pelaksanaan administrasi kepegawaian khususnya dalam hal kenaikan jabatan fungsional guru di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- b) Bagi Penulis
Hasil penelitian ini menjadi suatu objek nyata penerapan dari teori-teori yang dipelajari selama perkuliahan dan dibandingkan dengan kenyataan yang terjadi dilapangan. Serta dapat menambah wawasan bagi penulis khususnya mengenai pelaksanaan administrasi kepegawaian dalam hal kenaikan jabatan fungsional guru di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat .

1.6 Struktur Organisasi Skripsi

Pada bagian ini dikemukakan sistematika penulisan yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam penulisan skripsi. Berisi rincian tentang urutan penulisan dari setiap bab dan bagian bab dalam karya ilmiah dari mulai bab I hingga bab V dan daftar pustaka. Yang terinci sebagai berikut :

- BAB I** : Pendahuluan. Bab ini pada dasarnya menjadi bab perkenalan dan merupakan bagian awal dari skripsi. Pendahuluan berisi latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.
- BAB II** : Kajian Teori. Bab ini berisikan mengenai teori yang relevan dengan masalah penelitian dalam bidang yang sedang diteliti serta dapat dijadikan sebagai landasan analitik dalam analisis temuan.

BAB III : Metode Penelitian. Bab ini merupakan penjabaran tentang metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian. Bahasan mengenai metode penelitian memuat beberapa komponen, yaitu sebagai berikut :

- a. Desain penelitian.
- b. Partisipan dan tempat penelitian, yang terdiri dari : Partisipan penelitian dan tempat penelitian.
- c. Pengumpulan data, yang terdiri dari : Instrumen penelitian, dan Teknik pengumpulan data penelitian.
- d. Analisis data, yang terdiri dari : Reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan.
- e. Uji keabsahan data.

BAB IV : Temuan dan Pembahasan. Bab ini memuat dua hal utama, yakni :

1. Temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan data dengan berbagai kemungkinan bentuknya sesuai dengan urutan rumusan permasalahan penelitian.
2. Pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

BAB V : Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi. Bab ini menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian, sekaligus mengajukan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut.