



A. Kesimpulan

Pendidikan merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berperan sangat penting bagi kesuksesan dan kesinambungan pembangunan suatu bangsa. Oleh karena itu pembangunan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia mutlak diperlukan. Dengan demikian pendidikan memiliki posisi yang strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya. Dalam kerangka desentralisasi pendidikan upaya yang perlu dilakukan oleh pemerintah daerah yaitu dengan meningkatkan komitmennya terhadap pendidikan.

Sebagai suatu ilmu ruanglingkup kerja dari administrasi pendidikan meliputi sumber daya manusia, sumber belajar dan sumber fasilitas dan dana. Ruang lingkup tersebut dalam pelaksanaannya agar berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan diperlukan komitmen. Dilihat dari sisi pengertian, maka komitmen adalah suatu bentuk sikap, perilaku dan persepsi yang menggambarkan suatu kerangka strategis mengenai suatu obyek dengan dipengaruhi oleh berbagai factor. Dalam konteks komitmen pemerintah adalah kesungguhan pemerintah terhadap suatu bidang pembangunan yang diimplementasikan melalui kebijakan yang mendukung terhadap kemajuan bidang pembangunan tertentu, untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Diadakanya organisasi pada dasarnya untuk memungkinkan setiap anggotanya mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab tertentu bagi pencapaian tujuan

organisaasi secara keseluruhan. Oleh karena itu organisasi hanyalah suatu alat untuk mencapai tujuan dan bukan merupakan tujuan. Kemampuan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong terhadap pengembangan organisasi/lembaga kearah yang lebih maju. Kemampuan atau kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya, pendidikan dan latihan, motivasi, etos kerja dan kemampuan fisik karyawan/tenaga kerja ditinjau dari sudut intern sumber daya manusia itu sendiri.

Pembiayaan pendidikan tidak pernah terlepas dari anggaran pemerintah yang dialokasikan untuk pendidikan. Penganggaran (budgeting) merupakan suatu bentuk perencanaan dan koordinasi dari berbagai kegiatan untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu periode tertentu dengan melakukan perkiraan kebutuhan yang diperlukan dan hasil yang ingin dicapai serta pengawasan pelaksanaannya.

Berdasarkan deskripsi dan pembahasan hasil penelitian sebagaimana yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mencoba menarik beberapa kesimpulan dari penelitiannya sebagai berikut

1. Desain organisasi yang meliputi visi dan misi dalam proses penetapannya melibatkan seluruh komponen masyarakat merupakan.. Dalam rumusan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Bekasi telah menempatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini pendidikan baik dalam visi, misi maupun dalam strategi pembangunan menjadi isu sentral, sehingga sasaran pembangunan diarahkan untuk menunjang pencapaian visi dan misi tersebut. Sementara Pemerintah Kota Bekasi pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini pendidikan baik dalam visi, misi serta kebijakan strategis belum menempatkan masalah pendidikan sebagai isu sentral. Sementara dalam visi Dinas masih bersifat luas dilihat dari

sisi batasan waktu untuk mencapai visi. Selain itu juga misi yang diemban belum mendukung pencapaian visi. Padahal Visi dipandang sebagai suatu inovasi dalam proses manajemen, karena visi amat dominan peranannya dalam proses pembuatan keputusan termasuk dalam setiap pembuatan kebijakan dan penyusunan strategik. Kalau dilihat dari sudut konsep visi dan misi Pemerintah Kabupaten Bekasi dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sudah melangkah lebih maju yang dicerminkan melalui komitmen terhadap pendidikan cukup tinggi, hal ini cukup dimengerti karena Pemerintah Kabupaten memiliki pengalaman yang cukup. Sementara Pemerintah Kota Bekasi dan Dinas Pendidikannya masih harus meningkatkan komitmen terhadap pendidikan melalui penempatan pendidikan sebagai isu sentral. Hal ini dimulai dengan pencanangan kebangkitan pendidikan di Kota Bekasi. Bentuk hubungan kerja dalam organisasi pengelola pendidikan dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Struktur organisasi yang dikembangkan adalah struktur lini dan staf sebagaimana organisasi birokrasi lainnya. Dalam tataran implementasi tingkat koordinasi masih menunjukkan kelemahan diantara subdin. Selain itu juga pola hubungan kerja masih memperlihatkan masih panjangnya rantai birokrasi tercermin masih gemuknya struktur organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan hal ini diterapkannya pola maksimal sesuai dengan peraturan Pemerintah nomor 84 tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah. Sedangkan Job discription yang ada belum secara maksimal berdasarkan hasil analisis jabatan (job analysis) yaitu berdasarkan hasil penyelidikan secara mendalam tentang tugas dan tanggungjawab dari suatu Jabatan. Sehingga masih banyak terjadi tumpang tindih dalam kewenangan antara satu bagian dengan bagian lain.

Apabila job analysis digunakan secara maksimal, pekerjaan itu diteliti secara kritis dan mendalam guna menentukan segala macam pekerjaan dan tugas-tugasnya sehingga inefektifitas dan inefisiensi dapat dihindarkan bahkan dapat ditingkatkan produktifitas. Job discription yang ada masih memperlihatkan adanya inefektifitas dan inefisiensi yang menimbulkan rendahnya etos kerja.

2. Jenjang pendidikan karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan didominasi oleh jenjang strata satu, namun kesesuaian dan profesionalisme yang diharapkan. Selain itu juga karyawan dengan tingkat pendidikan setara SLTA hampir mengimbangi karyawan yang memiliki jenjang pendidikan strata satu. Diklat fungsional belum dijadikan bahan pertimbangan ketika seorang karyawan akan dipomosisikan untuk menduduki suatu jabatan. Dalam proses penetapan pegawai untuk menduduki suatu jabatan adalah melalui Baperjakat dengan sistem penilaian sebagian besar kerangka yang ada untuk menilai prestasi kerja masih bersifat subyektif dan proses persaingan diantara karyawan belum memperlihatkan adanya nilai-nilai kompetisi dengan indikator intelektualitas. Paradigma yang berkembang sekarang ini yang menjadi dasar pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan yang menjadi pertimbangan pertama dan utama adalah jenjang kepangkatan. Semakin tinggi pangkat seseorang semakin besar peluang untuk menduduki jabatan. Kerangka kerja untuk menilai seseorang itu berprestasi atau tidak dibarengi dengan reward.
3. Keterlibatan masyarakat dalam proses pemberian masukan dalam penyusunan APBD sudah dilakukan namun masih bersifat terbatas dan lebih diberdayakan keterlibatan masyarakat. APBD yang telah ditetapkan setiap tahunnya harus dipertanggungjawabkan oleh pihak eksekutif kepada legislatif dalam bentuk

laporan pertanggungjawaban Bupati atau Walikota. Selain itu juga APBD yang telah ditetapkan dalam perjalanannya akan direvisi sehingga akan timbul APBD setelah perubahan. Perubahan ini berkaitan dengan meningkatnya anggaran pendapatan. APBD Kabupaten dan Kota memiliki ketergantungan kepada bantuan dari Pemerintah Pusat cukup tinggi antara 70 – 75%. Ketergantungan ini disebabkan dalam aturan pembagian perimbangan keuangan antara pusat dan daerah lebih banyak menguntungkan bagi daerah yang memiliki sumber daya alam. Sementara dari Pendapatan Asli Daerah menyumbang APBD sekitar 15 -25%. Sumbangan PAD tersebut didapat dari sektor pajak sekitar 40% dan retribusi sekitar 50%,. APBD dilihat dari sisi pengeluaran ada dua kelompok pengeluaran yang cukup besar yaitu pengeluaran rutin berkisar antara 55 - 60% dari total APBD dan pengeluaran pembangunan berkisar antara 40 - 42%. Anggaran untuk pendidikan dilihat secara keseluruhan memang mengalami peningkatan yang sangat besar bahkan lebih dari 100%, namun peningkatan itu hampir 90% dipergunakan untuk gaji pegawai. Sementara dilihat dari anggaran pembangunan menganggarkan untuk sektor pendidikan adalah sekitar 7 - 16% dari belanja pembangunan atau sekitar 3 – 7% dari total APBD, Jumlah ini masih jauh bila dibandingkan dengan sektor lain seperti transportasi yang berkisar antara 25 - 33%, sektor aparatur pemerintah sekitar 15 - 27% perumahan dan pemukiman 17 - 26%. Anggaran pendidikan secara riil yang dipergunakan dalam pembangunan masih jauh dari angka ideal untuk penyelenggaraan pendidikan sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang sudah diamandemen dengan mensyaratkan anggaran pendidikan minimal 20%.

B. Implikasi

Dari kesimpulan hasil penelitian ada beberapa implikasi antara lain

1. Dalam penetapan visi dan misi dibutuhkan sosialisasi yang menyeluruh seluruh komponen. Implikasinya adalah segala kebijakan diarahkan untuk mencapai visi dan misi, sehingga pemahaman terhadap baik dalam jajaran pelaksana maupun masyarakat luas perlu mendapat perhatian yang serius. Pola hubungan kerja dan job discription yang memperlihatkan panjangnya rantai birokrasi dan terjadinya tumpang tindih dalam uraian jabatan dapat berimplikasi terhadap pelayanan kepada masyarakat dan akan menjadi hambatan dalam perubahan paradigma manajemen pelayanan. Selain itu juga melahirkan inefisiensi baik dalam pembiayaan dan infektifitas dalam kerja yang berdampak pada rendahnya produktivitas.
2. Ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam bidangnya merupakan syarat mutlak dalam pelaksanaan desentralisasi. Pelaksanaan sistem pendidikan yang desentralistik menuntut sumber daya manusia yang mampu serta mumpuni di bidangnya. Kebutuhan ini perlu diantisipasi dengan arif, oleh karena itu perlu disusun manajemen sumber daya manusia tertata dengan rapi sehingga jumlah tenaga dan spesifikasi yang dibutuhkan/diperlukan dapat didefinisikan dengan kongkrit. Manajemen tersebut berimplikasi kepada iklim kerja yang tidak kondusif, motivasi berprestasi, rendahnya terhadap institusi dan lain-lain.
3. Masalah dana merupakan masalah yang sangat krusial, dan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu program. Rendahnya alokasi anggaran untuk pendidikan dapat berdampak pada proses kegiatan belajar mengajar yang pada

gilirannya akan mempengaruhi mutu pendidikan. Oleh karena itu ketersediaan dana yang cukup dengan akuntabilitas yang transparan akan dapat membantu meningkatkan mutu pendidikan. Implikasinya adalah penggalan sumber pendapatan asli daerah dengan memperhatikan prinsip keadilan serta melakukan optimalisasi dan meminimalisir kebocoran dalam pelaksanaan pungutan.

C. Rekomendasi

Sebagai tindak lanjut dari penelitian ini, peneliti merekomendasikan beberapa hal antara lain :

1. Perlu dilakukan perampingan struktur organisasi yang lebih mengedepankan fungsional dan sebelum ditetapkan SOTK disosialisasikan terlebih dahulu untuk mendapatkan masukan dari masyarakat luas. Hal dimaksudkan untuk menghindari terjadinya tumpang tindih kewenangan dan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan meningkatnya produktivitas.
2. perlu adanya sistem penilaian prestasi kerja dan reward dengan indikator yang jelas dan penilaian prestasi kerja ini diketahui atau karyawan dapat mengukur secara langsung prestasi kerja yang telah dicapai. Penilaian prestasi ini bukan saja dinilai oleh baperjakat akan tetapi penilaian oleh rekan sekerja perlu menjadi bahan pertimbangan dalam rangka promosi pegawai. Sistem reward ini sangat penting guna meningkatkan kompetisi yang sehat di antara para karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi berprestasi lebih tinggi lagi.
3. Perlu adanya kebijakan untuk melahirkan kesadaran keberpihakan kongkrit seluruh lapisan masyarakat khususnya dikalangan legislatif dan eksekuti terhadap masalah pendidikan. Keberpihakan kongkrit ini disalurkan secara, politis menjadi

suatu gerakan kolektif untuk membangun kondisi pendidikan termasuk masyarakat yang bergerak dalam sektor swasta dan industri dengan memberikan fasilitas untuk pelaksanaan pendidikan yang bermutu. Gerakan ini juga sebagai upaya untuk mewujudkan alokasi dana yang cukup.

4. Perlu adanya rumusan yang baku perhitungan besarnya alokasi dana untuk sektor pendidikan yang mencerminkan kebutuhan riil sektor pendidikan dengan indikator yang baku dengan didasarkan pada poin-poin pengeluaran, sub sektor pendidikan menurut jenjang dan jenis pendidikan, sehingga diketahui kebutuhan riil setiap jenjang pendidikan yang langsung menyentuh proses belajar mengajar.
5. Perlu adanya perubahan Paradigma pemberdayaan kontribusi masyarakat dalam membiayai pendidikan yang selama ini dikenal dengan sebutan SPP, BP3. Kontribusi keluarga ini agar akuntabilitasnya jelas serta pengelolaannya efektif dan efisien, kontribus tersebut diubah menjadi pajak pendidikan atau sekolah dengan dilengkapi perangkat kontrol dan monitoring baku.
6. Perlu adanya upaya yang sistematis untuk mensosialisasikan pemahaman dikalangan para pengambil kebijakan bahwa pengeluaran untuk sektor pendidikan bukanlah pengeluaran yang sia-sia akan tetapi merupakan investasi yang produktif yang tidak jauh berbeda dengan investasi produktif lainnya.
7. Untuk meningkatkan komitmen pemerintah terhadap pendidikan perlu adanya pemahaman dan menyadari dikalangan legislative dan eksekutif bahwa pendidikan itu sangat penting dan berpengaruh terhadap seluruh sendi kehidupan juga melalui pendidikan dapat menunjang upaya pemberdayaan dan kemandirian masyarakat. Salah satu kegiatannya adalah melalui sosialisasi dan melakukan

dialog dengan lembaga atau institusi yang memahami dan interes terhadap masalah pendidikan.

8. Perlu dilakukan penelitian dan kajian lebih mendalam oleh pemerintah daerah agar kebijakan yang diambil dalam masalah pendidikan tepat pada sasaran dan sesuai dengan kebutuhan dan potensi masyarakat mengingat masyarakat Bekasi heterogen dan sebagian besar mata pencahariannya non petani.



