40867.pdf

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

EVALUASI KEBIJAKAN TAMBAHAN PENGHASILAN BERDASARKAN PRESTASI KERJA (KESPEG) DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU PADA SMP NEGERI 1 NANGA PINOH DI KABUPATEN MELAWI

UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik

Disusun Oleh :

SANDI, S. IP

NIM : 014946675

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2009

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

ABSTRAK
Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja (Kespeg) Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Nanga Pinoh Di Kabupaten Melawi

Sandi, S.IP

sandimapstg@yahoo.com

Universitas Terbuka

Kata Kunci : evaluasi kebijakan, kinerja, prestasi kerja.

Peningkatan mutu pendidikan terus diupayakan oleh Negara termasuk Pemerintah Kabupaten Melawi yang berdiri tahun 2004. Upaya yang dilakukan melalui bermacam-macam strategi dan cara agar dapat mengejar ketertinggalan kabupaten ini dengan daerah lain. Salah satu upaya peningkatan mutu itu dengan meningkatkan kesejahteraan para guru dengan memberikan Tunjangan Kesejahteraan Pegawai (Kespeg) yang sampai sekarang diupayakan agar layak dan sesuai dengan kebutuhan hidup standar di Kabupaten Melawi dengan maksud agar kinerja para guru di Melawi lebih meningkat kualitasnya.

Permasalahan yang muncul dengan adanya penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja/ Kesejahteraan Pegawai (Kespeg) Kabupaten Melawi terhadap mutu pendidikan di Kabupaten Melawi dan kinerja guru terutama di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh Kabupaten Melawi.

Untuk memecahkan permasalahan itu digunakan bermacam-macam prosedur penelitian, yaitu : pertama Kegiatan Pendahuluan, meliputi: menyusun rencana penelitian, menyusun waktu penelitian, observasi lapangan, menyiapkan perlengkapan penelitian, memilih dan memanfaatkan sumber informasi/sumber dana. Yang kedua Kegiatan Pelaksanaan meliputi menemui objek-objek penelitian, mengumpulkan dan mencatat data-data, menganalisis data tahap awal dan yang ketiga yaitu Kegiatan Mengolah atau Memproses Data yang meliputi menganalisis data pada tahap lanjut dan selanjutnya menyimpulkan data yang didapat.

Tujuan penelitian ini adalah, Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai evaluasi kebijakan Kesejahteraan dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Kabupaten Melawi. Dengan gambaran tersebut diharapkan dapat dijadikan masukan bagi Organisasi terkait dalam Pemerintahan Daerah Kabupaten Melawi. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan khasanah bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Melawi sehingga kesejahteraan tenaga pendidik dapat

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

terpenuhi dan tujuan akhir demi meningkatkan mutu pendidikan di Kabupaten Melawi.

Tunjangan Kesejahteraan Pegawai (Kespeg) merupakan kebijakan penganggaran berdasarkan Keputusan dan Peraturan Bupati Melawi mulai tahun 2006 sampai dengan tahun 2008 yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja para guru dalam berkarya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan dalam penelitian ini penulis mengambil obyek penelitian terutama di SMP Negeri 1 Melawi.

Setelah pelaksanaan Kebijakan Tambahan Berdasarkan Prestasi kerja ada beberapa indikator yang menunjukkan keberhasilan program tersebut yaitu meningkatnya Angka Partisipasi Kasar (APK) dan Angka Partisipasi Murni (APM) dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2008 di Kabupaten Melawi. Selain itu Tingkat kelulusan setiap jenjang sekolah baik SD,SMP maupun SMA/SMK meningkat dari tahun 2006 sampai dengan 2008.

Motivasi mengajar dan pengabdian para guru di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh meningkat setelah pelaksanaan Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja. Angka kelulusan di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh meningkat sementara angka putus sekolah terus berkurang pada dua tahun terakhir dari tahun 2006-2008.

Dengan penelitian ini diharapkan akan dapat meningkatkan khasanah pengetahuan bagi penulis dan berharap agar tesis ini bisa menjadi masukan bagi Pemerintah Daerah dan nantinya agar ada penelitian sejenis yang lebih mendalam dan komprehensif.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

ABSTRACT

The Evaluation Of Additional Income Policy Based On The Work Achievement (Kespeg) To Improve the Teachers' Performance at SMP Negeri 1 Nanga Pinoh in Melawi Regency

Sandi, S.IP

sandimapstg@yahoo.com

Universitas Terbuka

Key words: evaluation of policy, performance, work capacity (work achievement)

The Government of Indonesia keeps improving the quality of education through certain of strategies and such effort is also done by the Government of Melawi Regency that was established in 2004. Many efforts and strategies are implemented in order to develop this regency. One of the efforts is improving the teachers' welfare by giving them Official Welfare Subsidy (Tunjangan Kesejahteraan Pegawai). The government keeps doing its best effort to increase its officials' living expenses. The purpose of this policy is to increase the teachers' performance and is expected the quality of the teachers' life can be improved.

The problem appears on this research is "How is the Influence of the Additional Income Policy based on the Work Achievement (kespeg) in Melawi Regency towards The Quality of Education and teachers' performance at SMP Negeri 1 Nanga Pinoh in Melawi Regency."

There are some procedures applied to solve the problems on this research; Firstly, the introductory activities involve arranging the research planning, the schedule of the research, doing the field observation, preparing the research equipment, choosing and using the information resources and finding the fund resources. Secondly, in conducting the research in this part, the writer meets the object of the research, finding out the information, recording the information and analyzing the data. Finally, processing the data involves the analyzing of the data and making the conclusion of the data obtained.

The aim of this research is to give a clear description about the Welfare Policy Evaluation in order to improve the teachers' performance in Melawi Regency. By having a clear description about the policy, the related organization in Melawi Regency can use it as an input. Hopefully, by conducting this research, it can give the contributions for the government of Melawi Regency so that the Welfare of the Educators and the quality of educations in Melawi Regency can be achieved immediately.

The Official Welfare Subsidy (kespeg) is the Budgeting Policy based on The Decision and the Regent Regulation of Melawi that was begun from 2006 to 2008. The purpose is to increase the teachers' performance and to improve the educations

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

quality. The object of this research is taken at SMP Negeri 1 Nanga Pinoh in Melawi Regency.

After This Additional Income Policy had been given to the teachers based on their work achievement (Kespeg) some indicators show the successful the result of this program. Crude Participation Value (APK) and Pure Participation Value (APM) increase significantly from 2006 to 2008 and Passing Exam of Elementary School (SD), Junior High School (SMP) and Senior High School (SMA) Levels were increased too.

The motivation of teaching and learning and sense of serving from teachers in SMP Negeri 1 Nanga Pinoh take some progress after implementing the Additional Income Policy Based on the Work Achievement (Kespeg). Passing number also take a progress and The Drop Out number decrease from 2006 to 2008.

This research hopefully can improve the knowledge of the writer and gives some contributions for the government of Melawi Regency. The writer also expects other writer will conduct the same type of research in more detail and comprehensive in the future.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40867.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA

PROGRAM PASCASARJANA

MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja (KESPEG) dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Nanga Pinoh Kabupaten Melawi adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Jakarta, …….. 2010

Yang Menyatakan

(Sandi)

NIM. 014946675

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : Sandi, S.IP

NIM : 014946675

Program Studi : Administrasi Publik

Judul Tesis : **Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja (Kespeg) Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Nanga Pinoh Di Kabupaten Melawi**

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

Hari/tanggal : Sabtu, 23 Januari 2010

Waktu : 14.00-16.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Prof. Dr. Udin S. Winataputra,MA (.....)
NIP. 130 367 151

Penguji Ahli : Pheni Chalid, Ph. D (.....)
NIP

Pembimbing I : Prof. Dr. AB Tangdililing,MA (.....)
NIP. 130 703 669

Pembimbing II : Prof. Dr. Udin S. Winataputra,MA (.....)
NIP. 130 367 151

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

LEMBAR PERSETUJUAN

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER

Judul TAPM : **Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja (Kespeg) Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Nanga Pinoh Di Kabupaten Melawi**

Penyususun TAPM : SANDI, S.IP

NIM. : 014946675

Program Studi : Administrasi Publik

Menyetujui:

Pembimbing II,	Pembimbing I,
Prof. Dr. Udin S. Winataputra,MA	Prof. Dr. AB. Tangdililing, MA
NIP. 130 367 151	NIP. 130 703 669

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Politik	Direktur Program Pascasarjana
Dra. Susanti, M.Si	Prof. Dr. Udin S.Winataputra, MA
NIP. 132 502 021	NIP. 130 367 151

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kehadirat Allah Subhana Wa Ta'ala yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan TAPM ini. Terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dalam penulisan TAPM ini, diantaranya:

1. Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
2. Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Politik Jakarta.
3. Kepada UPBJJ–UT Pontianak Ir. Edward Zubir, MM.
4. Prof. Dr. AB. Tangdililing,MA selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan petunjuk dan bimbingan sehingga TAPM ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Prof. Dr. Udin S.Winataputra,MA selaku Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyelesaian TAPM ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Magister Administrasi Publik yang secara ikhlas memberikan bantuan dan dorongan untuk menyelesaikan TAPM ini.
7. Kepada seluruh keluarga besar penulis yang banyak memberikan dorongan dan bantuan untuk penulisan TAPM ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan TAPM ini masih jauh dari sempurna dan perlu penyempurnaan di sana-sini. Oleh karena itu penulis memberikan penghargaan setinggi-tinggi kepada pihak-pihak yang telah membantu memperlancar penulisan TAPM ini. Diharapkan pula ada penelitian dan penulisan serupa yang lebih baik dan komprehensif sehingga menjadi acuan bagi pengembangan ilmu dan penelitian di

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

masa yang akan datang. Semoga Allah SWT meridhoi dan selalu mencurahkan Nikmat dan Hidayah-Nya kepada kita serta membukakan pintu hati agar kami dapat menerima pengetahuan dan kemampuan. Amin.

Sintang, 2009

Penulis

(Sandi, S.IP)

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

DAFTAR ISI

Halaman

Abstrak i
Lembar Pernyataan v
Lembar Perngesahan vi
Lembar Persetujuan vii
Kata Pengantar viii
Daftar Isi x
Daftar Tabel xii
Daftar Lampiran xiii

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Perumusan Masalah 10
C. Tujuan Penelitian 10
D. Kegunaan Penelitian 11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA
A. Kajian Pustaka 12
B. Kerangka Berpikir 28
C. Definisi Konsep dan Operasioal 29

BAB III METODE PENELITIAN
A. Desain Penelitian 31
B. Lokasi dan Subyek Penelitian..... 31
C. Instrumen Penelitian 32
D. Prosedur Penelitian 33
E. Metode Analisa Data 36

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN
A. Profil Pendidikan Kabupaten Melawi, Jumlah dan Kualitas Guru di Kabupaten Melawi serta Pelaksanaan Kebijaksanaan Tambahan Penghasilan (Kespeg) di Kabupaten Melawi
1. Profil Pendidikan Kabupaten Melawi..... 38
2. Jumlah dan Kualitas Guru di Kabupaten Melawi..... 40
3. Pelaksanaan Kebijaksanaan Tambahan Penghasilan (Kespeg) di Kabupaten Melawi 51
B. Evaluasi Pengaruh Kebijakan Tambahan Penghasilan (Kespeg) Kabupaten Melawi terhadap mutu pendidikan dan kinerja guru di Kabupaten Melawi 65

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

C. Pengaruh Positif Pemberian Kespeg di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh Kabupaten Melawi Dalam rangka Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pengajaran 85

BAB V SIMPULAN DAN SARAN
A. SIMPULAN 96
B. SARAN..... 99

DAFTAR PUSTAKA 102

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1	Gaji Tenaga Pendidik Berdasarkan Masa Kerja dan Golongan	7
1.2	Keputusan Presiden Mengenai Tunjangan Fungsional Tenaga Pendidik	9
1.3	SK Bupati Melawi tentang tambahan penghasilan berdasarkan Prestasi Kerja (Kespeg)	9
2.1	Jadwal Penelitian	34
3.1	Rekapitulasi Data Guru	40
3.2	Data Guru Kec.Nanga Pinoh	40
3.3	Data Guru Kec. Menukung	42
4.1	KESPEG 2006	55
4.2	KESPEG 2007	57
4.3	KESPEG 2008	61
5.1	Daftar PTN KKN Wajar	67
5.2	Data APM dan APK Melawi	69
5.3	Data tingkat kelulusan setiap jenjang sekolah Kabupaten Melawi Tahun 2008	69

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Salinan Keputusan Bupati Melawi Nomor 182 Tahun 2005 Tentang Standarisasi Biaya atas Beban Anggaran Pendapatan Dan Belanja Kabupaten Melawi Tahun Anggaran 2006

Lampiran B Peraturan Bupati Melawi Nomor 33 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Biaya atas Beban Anggaran Pendapatan Dan Belanja Kabupaten Melawi Tahun Anggaran 2007

Lampiran C Peraturan Bupati Melawi Nomor 29 Tahun 2007 Tentang Standarisasi Biaya atas Beban Anggaran Pendapatan Dan Belanja Kabupaten Melawi Tahun Anggaran 2008

Lampiran D Tanda Terima (Kuitansi Kespeg)

Lampiran E Daftar Penerima Kespeg

Lampiran F Profil Umum SMP N 1 Nanga Pinoh Kab. Melawi

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

RIWAYAT HIDUP

Nama : Sandi, S.IP

Tempat/Tgl. Lahir : Setalik Hulu, 30 Juni 1968

NIM : 014946675

Program Studi : Administrasi Publik

Judul Tesis : **Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja (Kespeg) Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Nanga Pinoh Di Kabupaten Melawi**

Alamat Rumah : Dusun Sidomulyo Rt. 013/Rw. 001, Desa Sidomulyo Kecamatan Nanga Pinoh Kabupaten Melawi Kal-Bar

HP : **08125790579** Kode Pos. 78672

RIWAYAT PENDIDIKAN	Tahun Selesai
1. SD Negeri Piantus Kecamatan Sejangkung	1981
2. SMP Swasta Piantus Kecamatan Sejangkung	1984
3. SMEA Negeri 1 Sambas Jurusan TU	1987
4. S 1 Universitas Terbuka Jurusan FISIP	2002
5. S 2 MAP-UT Jurusan AP	2010

RIWAYAT PENDIDIKAN NON FORMAL	Tahun
1. ADUM (Penyelenggara DEPDIKBUD Prop,Kalbar Bekerja sama dengan LAN)	1999

RIWAYAT PEKERJAAN	Tahun Bekerja
1. Staf TU SMP Negeri 2 Nanga Pinoh	1991 s.d. 2002
2. Kepala Tata Usaha SMP Negeri 2 Nanga Pinoh	2002 s.d. 2005
3. Berdaharawan Diknas Kabupaten Melawi	2006 s.d 2007
4. Kasubbag Program dan Keuangan Diknas Kab. Melawi	2008 s.d. 2009
5. Kasubbag Kepemudaan Sekretariat Daerah Kab. Melawi	2009 s.d.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan suatu bangsa, pendidikan mempunyai peranan sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan bangsa yang bersangkutan. Demikian pula dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, pemerintah Indonesia dituntut menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan yang dapat menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan bangsanya.

Tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan upaya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas hanya dapat dicapai melalui proses pendidikan yang terencana, sistematis, dan berkesinambungan oleh karena itu dalam rangka membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, guru merupakan motivator dan dinamisator yang akan menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan menyongsong masa depan yang penuh tantangan. Guru merupakan faktor kunci dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa maupun dalam mencapai tujuan pembangunan nasional.

Memasuki abad ke 21 ini, pembangunan bidang pendidikan telah berhasil mencapai kemajuan, namun demikian masih terdapat upaya peningkatan yang belum optimal, diantaranya dalam peningkatan kesejahteraan guru dan peningkatan karier guru.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Guru dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 disebut sebagai Pendidik, adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Selain itu Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Dalam Pasal 1 (Satu) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikatakan bahwa,

> "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah".

Pekerjaan sebagai guru bukanlah hal yang mudah dilakukan oleh setiap orang, selain sebagai pendidik atau pembimbing juga harus berkepribadian dewasa, mandiri, dan bertanggungjawab terutama secara moral sehingga dapat dijadikan tokoh panutan bagi siswa-siswa yang dididiknya. Seorang guru atau pengajar

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

setidaknya harus memenuhi persyaratan atau standar kualifikasi tertentu, khususnya memiliki spesialisasi untuk mampu mengajar pada satuan pendidikan tertentu melalui lembaga pendidikan tenaga keguruan seperti IKIP, STKIP, FIP, FKIP, PGSD dan sebagainya. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 42 bahwa Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikat sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini mengandung makna bahwa untuk menjadi guru diperlukan kualifikasi pendidikan tertentu yakni pendidikan guru.

Anggapan bahwa tanpa melalui pendidikan guru, siapa saja dapat menjadi guru tidaklah benar karena untuk mendidik anak-anak menjadi pintar haruslah diajar oleh guru yang pintar pula yakni yang berpendidikan guru dan berkemampuan profesional sebagai guru. Selama masyarakat masih beranggapan bahwa setiap orang dapat menjadi guru, tanpa pendidikan profesional maka akan sukar meningkatkan kualitas pendidikan dan akhirnya tidak dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang dibutuhkan dunia kerja.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, tuntutan kemampuan profesional saja tidak cukup tanpa diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan guru karena tanpa peningkatan kesejahteraan guru tidak mungkin diharapkan adanya peningkatan kualitas pendidikan.

Berdasarkan pasal 7 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan bahwa gaji yang adil dan layak adalah gaji yang harus mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, sehingga PNS dapat memusatkan perhatian, pikiran, dan tenaga

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

yang dimilikinya hanya untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawabnya yang telah dipercayakan kepadanya. Tujuan diberikan gaji adalah terpenuhinya kebutuhan pokok dan kebutuhan keluarga PNS, keduanya diinterpretasikan sebagai kebutuhan minimum yang telah ditentukan oleh pemerintah. Pemerintah pusat telah menentukan gaji minimum antar daerah secara berbeda. Namun kenyataannya gaji minimum dari pemerintah pusat sangat jauh dari kebutuhan yang diperlukan.

Dalam paradigma birokrasi modern, sistem imbalan/kesejahteraan menekankan pentingnya perhatian ditujukan pada mutu hidup yang semakin meningkat sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Artinya kesejahteraan tidak hanya menyangkut upah dan gaji yang wajar untuk mempertahankan taraf hidup secara layak, akan tetapi jauh lebih luas dari itu.

Seperti kita ketahui bahwa guru dan Pegawai Negeri Sipil pada umumnya sejak RI didirikan belum pernah menikmati kesejahteraan yang cukup memadai, apa lagi sejak terjadinya krisis ekonomi. Dengan nilai riil yang sudah sangat merosot tersebut, gaji PNS tidak dapat mendukung hidup keluarga PNS selama satu bulan atau satu periode gajian bahkan ada yang bisa kurang dari itu. Banyak PNS termasuk guru sibuk mencari penghasilan tambahan untuk dapat hidup layak sebagai PNS sehingga waktu dan tenaganya banyak terkuras untuk melaksanakan pekerjaan yang bukan tugas utamanya. Fenomena lain bahwa setiap seorang pegawai ingin memiliki barang atau fasilitas hidup yang lebih mahal adalah dengan "menggadaikan" SK-SK atau dokumen penting lainnya di bank-bank pemerintah. Dengan kondisi seperti itu maka jabatan guru belakangan ini cenderung tidak menarik, dan salah satu faktornya adalah menyangkut kesejahteraan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah pembinaan karier, untuk menciptakan sosok guru yang profesional dan mempunyai produktivitas yang tinggi dalam berkarya, maka peningkatan kesejahteraan saja tidak cukup. Lebih-lebih dalam menghadapi era globalisasi seperti sekarang ini. Untuk itu pembinaan karier bagi guru perlu diperhatikan sungguh-sungguh, karena dapat dipastikan bahwa setiap guru apapun kedudukannya mendambakan kemajuan dalam meniti kariernya.

Perlu diingat bahwa dampak positif dari pembinaan karier bukan hanya terlihat pada penghasilan yang lebih besar, akan tetapi juga secara psikologis karena prestasinya dihargai, memperoleh kepercayaan memikul tanggung jawab yang lebih besar, terbukanya kesempatan yang lebih luas untuk aktualisasi diri dan kekaryaan seseorang semakin diperkaya. Namun demikian pola pembinaan karier guru yang berlaku saat ini tampaknya belum dapat membedakan adanya penghargaan dalam hal promosi kenaikan pangkat antara mereka yang profesional dengan mereka yang tidak profesional yang rajin dan yang tidak rajin dan sebagainya. Kenyataan lain, tambahan penghasilan (Kespeg) diperoleh guru yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi juga tidak terdapat perbedaan yang berarti. Pengaturan yang berlaku sekarang ini barulah terbatas pada susunan hirarki jabatan yang jumlah angka kredit atau kenaikan pangkatnya dari satu tingkat ke tingkat yang lebih tinggi hanya didasarkan pada pertimbangan sekedar pelaksanaan tugas pokok, bukan atas dasar tingkat kualitas kemahiran atau keterampilan pelaksanaan tugas pokok utama yang berkenaan dengan kualitas kemampuan pengelolaan kelas.

Melihat kenyataan bahwa beban tugas guru sehari-hari sangat berat, tidak sebanding dengan imbalan yang mereka terima, bahkan timbul image yang sangat

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

akrab ditelinga masyarkat bahwa guru adalah ”pahlawan tanpa tanda jasa” maka sudah saatnya pemerintah memberikan perhatian kepada guru. Mengingat jumlah guru di Indonesia cukup besar, pemerintah belum mampu memberikan penghasilan yang layak oleh karena itu pemerintah pusat berharap kepada masing-masing daerah otonomi dapat mengambil kebijakan untuk memberikan penghasilan tambahan guna meningkatkan kesejahteraan dan kegairahan dalam bekerja yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja guru itu sendiri.

Berikut ini deskripsi singkat tentang Kabupaten Melawi. Kabupaten Melawi merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Sintang sejak tahun 2004, jadi Kabupaten Melawi adalah Kabupaten yang ke 12 di Propinsi Kalimantan Barat. Kabupaten Melawi terdiri dari 11 kecamatan yaitu: Kecamatan Nanga Pinoh, Kecamatan Pinoh Utara, Kecamatan Pinoh Selatan, Kecamatan Belimbing, Kecamatan Belimbing Hulu, Kecamatan Ella Hilir, Kecamatan Menukung, Kecamatan Sayan, Kecamatan Tanah Pinoh, Kecamatan Tanah Pinoh Barat dan Kecamatan Sokan. Secara geografis antara satu kecamatan dengan kecamatan yang lainnya berjarak sangat jauh dengan melintasi hutan dan kondisi jalan yang sangat memprihatinkan. Dengan terbentuknya kabupaten baru ini secara berangsur-angsur jalan sebagai alat transportasi yang menghubungkan antara kecamatan dapat diperbaiki sehingga roda perekonomian masyarakat pun dapat berjalan dengan lancar.

Jumlah guru yang menyebar di Kabupaten Melawi berjumlah 1728 orang, yang berstatus PNS berjumlah 1310 orang sedangkan non PNS berjumlah 418 orang. Guru golongan II 292 orang, golongan III 594 orang, golongan IV 424 orang.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Jumlah sekolah yang ada di Kabupaten Melawi adalah TK Negeri berjumlah 1 buah, TK Swasta 24 buah, SD/MI Negeri 182 buah, SD/MI Swasta 11 buah, SMP/Mts Negeri 54 buah, SMP Swasta 16 buah, SMA/Ma Negeri 6 buah, SMA/MA Swasta 11 buah, SMK Negeri 4 buah, SMK Swasta 3 buah.

Mengenai kesejahteraan guru di Kabupaten Melawi, beberapa tunjangan kesejahteraan yang diterima diantaranya tunjangan fungsional dan tunjangan kesejahteraan pegawai (Kespeg), yang besarnya berdasarkan golongan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 2008 tentang Perubahan Kesepuluh Atas Peraturan pemerintah Nomor 7 tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri (guru) dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 1.1

Gaji Guru Berdasarkan Masa Kerja dan Golongan

A. Golongan IIa - IId

MKG	Golongan Terendah	Gaji/bulan
0 Th	II a	Rp. 1.151.700,00
	II b	Rp. 1.243.000,00
	II c	Rp. 1.295.600,00
	II d	Rp. 1.350.100,00
33 Th	II a	Rp. 1.659.700,00
	II b	Rp. 1.761.100,00
	II c	Rp. 1.835.600,00
	II d	Rp. 1.913.300,00

Sumber Data: Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 2008

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

B. Golongan III a-III d

MKG (Masa Kerja Golongan)	Golongan Terendah	Gaji/Bulan
0 Th	III a III b III c III d	Rp. 1.440.600,00 Rp. 1.501.500,00 Rp. 1.565.100,00 Rp. 1. 631.300,00

Sumber Data : Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 2008

MKG (Masa Kerja Golongan)	Golongan Terendah	Gaji/Bulan
32 Th	III a III b III c III d	Rp. 2.089.000,00 Rp. 2.177.400,00 Rp. 2.269.500,00 Rp. 2.365.500,00

Sumber Data : Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 2008

C. Golongan IVa - IVb

MKG (Masa Kerja Golongan)	Golongan Terendah	Gaji/Bulan
0 Th	IV a IV b	Rp. 1.700.300,00 Rp, 1.772.200,00
33 Th	IV a IV b	Rp. 2.455.600,00 Rp. 2.561.900,00

Sumber Data : Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 2008

Mengenai kesejahteraan guru di Kabupaten Melawi dapat dilihat pada tabel 1.2. Pada tabel berikut disajikan tunjangan fungsional yang diterima guru di Kabupaten Melawi, yaitu:

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Tabel.1.2

Keputusan Presiden Mengenai Tunjangan Fungsional Guru

No	PP	Jenis Tunjangan	Tunjangan Berdasarkan Golongan		
			II	III	IV
1	No. 58/2006	Fungsional	Rp.186.000,00	Rp.227.000,00	Rp.289.000,00
2	No.108/2007	Fungsional	Rp.286.000,00	Rp.327.000,00	Rp.389.000,00

Sumber Data : Peraturan Pemerintah Nomor 108 tahun 2007

Pada tabel 1.3 berikut adalah surat keputusan Bupati Kabupaten Melawi yang diberikan kepada guru berupa tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja (Kespeg).

Tabel 1.3

Surat Keputusan Bupati Kabupaten Melawi Tentang Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja (Kespeg)

No	PERBUP	Jenis Tunjangan	Tunjangan Berdasarkan Golongan		
			II	III	IV
1	No. 182/2005	KESPEG	Rp. 150.000,00	Rp. 150.000,00	Rp. 150.000,00
2	No.33 /2006	KESPEG	Rp.300.000,00	Rp.335.000,00	Rp.335.000,00
	No.29/2007	KESPEG	Rp.400.000,00	Rp.500.000,00	Rp.500.000,00

Sumber Data : Peraturan Bupati Melawi Nomor 29 Tahun 2007

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah penulis uraikan diatas, yaitu beban kerja dan tugas guru yang tidak seimbang dengan penghasilan yang diterima guru serta kondisi sosial ekonomis para guru di Kabupaten Melawi yang berbeda dengan daerah lain serta upaya Pemerintah Kabupaten Melawi memecahkan masalah itu dengan memberikan penghasilan Tambahan yang kemudian lebih dikenal dengan istilah Kespeg maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan menjadi fokus utama dalam penelitian ini yaitu, Bagaimana pengaruh Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja/Kesejahteraan Pegawai (Kespeg) Kabupaten Melawi terhadap mutu pendidikan di Kabupaten Melawi dan kinerja guru terutama di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh Kabupaten Melawi.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja/Kesejahteraan Pegawai (Kespeg) itu diterapkan di Kabupaten Melawi
2. Pengaruh Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja/Kesejahteraan Pegawai (Kespeg) terhadap kinerja guru dan peningkatan mutu pendidikan di Kabupaten Melawi
3. Untuk menganalisa efektifitas serta pengaruh positif pemberian Kespeg di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh Kabupaten Melawi dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan dan pengajaran

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

D. **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini adalah:

1. Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai evaluasi kebijakan kesejahteraan dalam rangka meningkatkan kinerja guru di Kabupaten Melawi. Dengan gambaran tersebut diharapkan dapat dijadikan masukan bagi Organisasi terkait yaitu Pemerintah Daerah Kabupaten Melawi
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan khasanah bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Melawi sehingga kesejahteraan guru dapat terpenuhi
3. Memberikan gambaran secara nyata pengaruh pemberian Tunjangan Kespeg terhadap mutu pendidikan di Kabupaten Melawi terutama di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Evaluasi Kebijakan

Evaluasi adalah suatu cara yang sistematis untuk belajar dari pengalaman-pengalaman yang dimiliki dalam meningkatkan pencapaian, pelaksanaan dan perencanaan suatu program melalui pemilihan secara seksama berbagai kemungkinan yang tersedia guna penerapan selanjutnya (WHO,1990). Menurut Azwar (1996), evaluasi adalah suatu proses yang teratur dan sistematis dalam hasil yang dicapai dengan tolok ukur atau kriteria yang telah ditetapkan, dilanjutkan dengan pengambilan kesimpulan serta penyusunan saran-saran yang dapat dilakukan pada setiap tahap dari pelaksanaan program. Menurut Wiyono (1999), evaluasi adalah kegiatan untuk membandingkan antara hasil yang dicapai dengan rencana yang telah ditentukan

Menurut Dunn (2003), semakin strategis suatu kebijakan, maka diperlukan waktu yang lebih panjang untuk melakukan evaluasi. Sebaliknya semakin teknis suatu kebijakan atau program, maka evaluasi dapat dilakukan dalam kurun waktu yang relatif cepat semenjak diterapkannya kebijakan tersebut dalam menerapkan kebijakan perlu di evaluasi dari kebijakan tersebut melalui 2 (dua) cara (Subarsono,2005) yaitu:

a. Evaluasi *Formatif*, yaitu evaluasi yang dilakukan pada tahap pelaksanaan program dengan tujuan untuk mengubah atau memperbaiki program. Evaluasi ini dilakukan untuk memperbaiki

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

BY ND NC

program yang sedang berjalan. Manfaat evaluasi formatif terutama untuk memberikan umpan balik kepada manajer program tentang hasil yang dicapai beserta hambatan-hambatan yang dihadapi. Evaluasi formatif sering disebut sebagai evaluasi proses atau monitoring.

b. Evaluasi *Sumatif*, yaitu evaluasi yang dilakukan untuk melihat hasil keseluruhan dari program yang telah selesai dilaksanakan. Evaluasi ini dilakukan pada akhir kegiatan atau beberapa kurun waktu setelah program, guna menilai keberhasilan program. Yang dimaksud dengan *input* adalah bahan baku (*Raw-Materials*) yang digunakan sebagai masukan dalam sebuah sistem kebijakan. *Input* tersebut dapat berupa sumber daya manusia, sumber daya financial, aturan-aturan dan dukungan masyarakat.

Kebijakan pemberian Penghasilan Tambahan Berdasarkan prestasi Kerja atau kespeg jika kita menggunakan analisa Dunn di atas merupakan kebijakan yang strategis dan sekaligus teknis. Strategis karena sebagai daerah baru Kabupaten Melawi dihadapkan pada banyak masalah dengan dunia pendidikan antara lain kurangnya kesejahteraan para guru ditengah krisis ekonomi maupun kondisi sosial-ekonomi Kabupaten Melawi yang lebih rawan dibandingkan dengan Kabupaten lama yang sudah lebih dulu eksis. Kabupaten ini perlu segera menyelesaikan masalah krusial ini dengan segera memberi solusi terhadap masalah di atas. Sebagai Kabupaten baru penulis berasumsi bahwa pendidikan merupakan *entri point* untuk membangun daerah sekaligus membangun Sumber Daya Manusia (SDM) yang masih ketinggalan bila dibandingkan dengan daerah lain. Untuk membangun SDM yang berkualitas perlu adanya kenyamanan dan ketenangan dari para guru dengan terpenuhinya kebutuhan mendasar. Kebijakan pemberian kespeg ini juga cukup teknis mengingat sebagai daerah baru tentunya mesin birokrasi di berbagai lini kurang siap, kurang lengkap bahkan banyak yang tidak siap pakai untuk mengimplementasikan kebijakan baru yang melibatkan ribuan klien yaitu para guru dan jajaran birokrasi lainnya. Oleh

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

karena kebijakan ini demikian teknis dan strategis maka sering terjadi *friksi* dalam proses pengambilan keputusan antara Eksekutif dan kalangan Legislatif. Eksekutif berharap agar kebijakan ini segera disetujui dan direalisasikan mengingat strategisnya program kebijakan ini. Sementara itu kalangan Legislatif beranggapan bahwa implementasi kebijakan ini melibatkan jumlah ribuan guru sehingga dikawatirkan akan sangat membebani Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (APBD) mengingat sebagai daerah baru kemampuan finansial Kabupaten Melawi belum cukup untuk membiayai seluruh program pemerintah kabupaten secara optimal

Sistem politik melalui para aktornya melakukan proses konversi dari *input* menjadi *output*. Selama proses konversi ini terjadi bargaining dan negosiasi antar para aktor yang terlibat dalam pembuatan kebijakan, yang masing-masing memiliki kepentingan yang mungkin berbeda atau sama. *Output* yang merupakan hasil dari kontroversi sebetulnya merupakan *resultante* daya tarik menarik antara kepentingan para aktor yang terlibat dalam pembuatan kebijakan.

Penelitian evaluasi menitik beratkan pada usaha memberikan umpan balik kepada pelaksana program dan pengambilan keputusan dalam rangka perbaikan program tersebut. Evaluasi Kebijakan adalah suatu proses untuk menilai sebarapa jauh suatu kebijakan membuahkan hasil, yaitu membandingkan antara hasil yang diperoleh dengan tujuan atau target kebijakan yang ditentukan (Sundarso, 2006:8.22). Penelitian evaluasi adalah usaha yang sungguh-sungguh dalam mengumpulkan, menganalisa, menginterprestasi informasi yang dibutuhkan. Mengimplementasikan dan mengintervensi untuk menghasilkan dampak yang lebih

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BY ND NC

baik dalam perkembangan kondisi sosial dan kehidupan masyarakat, dalam melakukan evaluasi dari program berkaitan erat antara lain :

a. Sumber Daya Manusia
Handoko (2001), menyebutkan bahwa sumber daya manusia adalah aset yang sangat terpenting dalam organisasi karena keberhasilan dan kelestarian organisasi di masa depan dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusianya baik di organisasi bisnis maupun organisasi nirlaba

b. Sarana
Untuk tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari keberadaan dan peran dari sarana, baik untuk menyelenggarakan kegiatan pokok maupun kegiatan administrasi dalam mencapai tujuan dalam mendukung setiap pencapaian organisasi agar efektif dan efisiensi (Dwiantara,2005)

c. Dana
Merupakan alat yang dalam mengelola organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan Templar (2005), hal yang sama dinyatakan oleh Winardi (2004), disebutkan salah satu yang dapat dicapai melalui kegiatan dalam membantu organisasi serta memotivasi karyawan untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi

2. Kriteria Untuk Evaluasi Kebijakan

Beberapa tipe pilihan rasional dapat diletakkan sebagai kriteria keputusan yang digunakan untuk menyarankan pemecahan masalah kebijakan. Kriteria untuk evaluasi kebijakan menurut Dunn (2003), adalah sebagai berikut

a. Efektivitas, berkenaan dengan apakah hasil mencapai tujuan yang diinginkan
b. Efisiensi, berkenaan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektivitas yang diinginkan
c. Kecukupan, berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan, nilai atau kesempatan yang menumbuhkan adanya

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

masalah. Kriteria ini menekankan pada kuatnya hubungan antara alternatif kebijakan dan hasil yang diharapkan

d. Perataan, berkenaan dengan biaya dan manfaat apakah didistribusikan dengan merata kepada kelompok-kelompok yang berbeda

e. Responsivitas, berkenaan dengan hasil kebijakan apakah memuaskan kebutuhan prefensi atau nilai kelompok-kelompok tertentu

Ketepatan, berkenaan dengan hasil yang diinginkan apakah benar-benar berguna atau bernilai

f. Ketepatan, berkenaan dengan hasil yang diinginkan apakah benar-benar berguna atau bernilai (akurat)

UNIVERSITAS TERBUKA

3. Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan landasan ideal bagi bangsa Indonesia, sehingga diamanatkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Selanjutnya dituangkan dalam pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945 hasil amandemen tahun 2002, bab XIV Perekonomian dan kesejahteraan sosial yang berbunyi sebagai berikut:

(1) Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan

(2) Cabang-cabang produksi yang penting bagi Negara dan menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh Negara

(3) Bumi, air, dan kekayaan alam dan yang terkandung didalamnya dikuasai oleh Negara dan dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

(4) Perekonomian, nasional diselenggarakan berdasarkan atas demokrasi, ekonomi, kebersamaan, efisiensi, berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pasal ini dituangkan dalam Undang-Undang

Kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat artinya, seluruh rakyat akan memperoleh kehidupan yang layak dan mereka yang lemah kedudukannya akan mendapat bantuan sepenuhnya oleh karena itu Negara wajib mewujudkan kesejahteraan umum serta membagi beban dan manfaatnya pada warga Negara secara proposional. Dalam rangka menunjang distribusi kemakmuran yang merata, yang merupakan salah satu syarat demokrasi, negara hendaknya juga memiliki sarana yang memadai untuk menjawab kebutuhan-kebutuhan rakyat yang sebenarnya. Sarana tersebut bisa disebut sebagai birokrasi (pemerintah). Dalam negara demokratis, birokrasi diharapkan dapat menjadi alat untuk menjembatani kebijakan-kebijakan administratif yang diambil oleh penguasa dengan aspirasi rakyat (Miftah Thoha, 2003).

Saat ini kesejahteraan rakyat dikatagorikan sebagai prasejahtera, sejahtera I, sejahtera II, sejahtera III. Rakyat prasejahtera sering diartikan sebagai rakyat miskin. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, salah satu aspek yang turut menentukan adalah kesejahteraan sosial rakyat dengan indikator sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan rakyat
2. Tingkat pemukiman

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

3. Tingkat jasa perdagangan
4. Tingkat kualitas pelayanan birokrasi pemerintahan

Pada intinya bahwa semua warga Negara harus bekerja. Menjadi kewajiban pemerintah atau Negara untuk menyediakan lapangan kerja bagi warga negaranya baik untuk menjadi pegawai negeri sipil, pekerja perusahaan, atau bekerja untuk dirinya. Upaya untuk meningkatkan derajat profesionalisme PNS agar dapat menjalankan tugas pelayanan yang lebih *responsive*, tepat waktu dan berkualitas diperlukan perbaikan kualitas hidup dan terciptanya sistem kesejahteraan PNS yang dapat mendorong motivasi kerja.

Berdasarkan Pasal 39 ayat 1, Peraturan Menteri Dalam Negeri No.59 tahun 2007 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah dinyatakan bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada PNS berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pertimbangan obyektif yang dimaksud adalah seperti pemberian uang makan. Namun tambahan penghasilan diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan pertimbangan obyektif lainnya.

Jika melihat ketentuan di atas, adanya peningkatan kesejahteraan berupa tambahan penghasilan diberikan secara selektif dan tidak boleh dipukul rata diberikan kepada seluruh PNS. Ketentuan ini dianggap fair sebab dapat memacu kinerja PNS.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

4. Kinerja

Menurut Handoko (1997), kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai atau prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu organisasi. Penilaian kinerja merupakan proses penelusuran kegiatan pribadi pada masa tertentu dan menilai hasil karya yang ditampilkan pada pencapaian sasaran suatu sistem manajemen.

Menurut Muchlas M (1999), kinerja itu merupakan sebuah prestasi kerja yang bernilai positif jika berinteraksi antara motivasi, kemampuan dan kesempatan. Kinerja adalah merupakan suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, kinerja merupakan suatu prestasi kerja yang telah dikerjakan atau ditunjukkan atas produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Ukuran kualitas dan kuantitas yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan mencakup indikator masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil *(results/outcomes)*, dan indikator manfaat *(benefits)*.

UNIVERSITAS TERBUKA

Cushway (1994), menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari:

a. Pengetahuan tentang fakta-fakta, peraturan, prinsip dan prosedur.
b. Kemauan mencerminkan kemampuan yang diperoleh melalui pemahaman pengetahuan dan dikombinasikan dengan kemampuan melaksanakan tugas.
c. Motivasi merupakan kombinasi pengaruh dari tiga pilihan perilaku yaitu usaha yang dikeluarkan, tingkat pencapaian usaha dan ketekunan dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian kinerja atau prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BY ND NC

Menurut Dwiyanto (2005), untuk mengetahui prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dapat dilakukan melalui suatu penilaian, selain itu dapat diperoleh informasi tentang penempatan gaji, promosi dan peluang untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan.

Dwiyanto, dkk telah melakukan penelitian di beberapa propinsi di Indonesia mengungkapkan salah satu faktor determinan terhadap buruknya kinerja pelayanan publik adalah sistem Insentif yang dikembangkan dalam birokrasi publik belum mampu mendorong aparat birokrasi untuk memperbaiki kinerjanya. Promosi dan penempatan jabatan bukan didasarkan pada prestasi kerja. Rendahnya gaji yang diterima dan terbatasnya sumber-sumber insentif finansial juga memberi pengaruh tersendiri.

Berdasarkan laporan *World Competition Report*, buruknya kinerja disebabkan oleh: 1) Gaji rendah (56%), sikap mental aparat pemerintah (46%), kondisi ekonomi buruk pada umumnya (32%), administrasi lemah dan kurangnya pengawasan (48%), dan lain-lain (13%) (Sudana, 2005).

UNIVERSITAS TERBUKA

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Handoko (1995), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, antara lain motivasi, kepuasan kerja, sistem kompensasi dan aspek-aspek teknik. Ilyas dalam Bocal (1998), berpendapat kinerja dapat juga dipengaruhi oleh faktor kemampuan, keterampilan pemahaman akan tugas. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

a. Motivasi

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan dalam diri individu. Dorongan-dorongan ini menghasilkan suatu pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika dicapai akan memuaskan kebutuhan dan menyebabkan penurunan ketegangan.

Orang-orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada orang yang tidak termotivas (Robbins, 2001). Namun demikian statemen itu sifatnya relatif dan hanya memberikan sedikit penjelasan. Definisi yang lebih tetapi masih kurang substantif mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Kebutuhan dalam terminologi ini adalah suatu kekurangan secara fisik atau psikologis yang membuat suatu produk tertentu terlihat menarik. Secara psikologis kebutuhan yang tidak terpenuhi biasanya akan menciptakan ketegangan sehingga merangsang dorongan dalam diri individu. Hasrat ini menghasilkan suatu pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika dicapai akan memuaskan kebutuhan dan menyebabkan penurunan ketegangan.

> Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan ber bagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Siagian (2004)

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

b. Insentif

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001:117), Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Sementara itu menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:89), Insentif adalah suatu motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja.

c. Supervisi

Supervisi adalah proses yang dapat memacu anggota unit kerja untuk berkontribusi positif agar tujuan organisasi dapat tercapai (Ilyas, 1999). Supervisi berfungsi membantu *(assisting*) memberi support *(supporting*) dan mengajak

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

mengikutsertakan *(Sharing*) Kimball Wiles, 1955. Ada empat langkah yang perlu dilakukan agar supervisi dapat berlangsung dengan baik yaitu:

1. Menciptakan keseimbangan antara kebutuhan personel dan tujuan organisasi
2. Menilai manfaat utama dari penyelesaian problem
3. Membuat kontras kerja saat ini dengan kerja yang diharapkan
4. Menentukan faktor penyebab dan mengembangkan rencana aktivitas untuk menyelesaikan program

d. Kemampuan *(Ability)*

Kemampuan atau juga dikenal *competency* adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang diperlihatkan seseorang ketika melakukan sesuatu. Kemampuan merupakan sesuatu yang *inherent* dalam diri seseorang dan bila mengarah keluar akan terlihat dalam bentuk perilaku tertentu. Secara *etimology ability* (kemampuan) diartikan sebagai *"power to do things"*. Kemampuan juga dapat diartikan sebagai "*power to perform, skill to achieve*". Dengan demikian kemampuan mengandung makna kekuasaan atau kualitas tertentu yang diperlukan untuk melakukan sesuatu.

Sementara itu menurut Heneman *"Ability reters to the capability to engange in some behavior*". Setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda-beda baik disebabkan oleh faktor hereditas ataupun faktor belajar, perbedaan tersebut akan termanifestasi dalam perilaku dan perbuatannya, oleh karena itu kualitas hasil perbuatan seseorang dengan orang lain akan berbeda sesuai kemampuannya *(ability).*

Menurut Dunham (1984), kemampuan adalah derajat yang menunjukkan bahwa mampu untuk melakukan. Untuk menentukan tingkatan motivasi, kemampuan sangat diperlukan untuk menentukan seberapa besar pencapaian terhadap kinerja.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Djunaedi (1991), mengatakan secara ideal penampilan kerja harus dibandingkan dengan suatu tolak ukur tertentu yaitu kemampuan pegawai meliputi hal-hal sebagai berikut.

1. Kemampuan teknis, yaitu suatu aktivitas teknis dan kecakapan didalamnya terutama yang mencakup metode proses dan prosedur
2. Kemampuan manajerial, yaitu mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan penilaian
3. Kemampuan kemanusiaan, yaitu berkaitan dengan kepandaian orang berhubungan dengan orang lain

Menurut Rukky, faktor kemampuan mencakup pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan pada dasarnya merupakan suatu bentuk ranah kognitif yang berkaitan dengan interaksi antara objek dan subjek yang mengetahui, hal ini akan menentukan cara seseorang memperlakukan objek termasuk kedalamnya ilmu. Menurut Bloom, ranah kognitif sebagaimana dikutif oleh Dr. Dimyati dan Mudjiono terbagi dalam 6 kelompok yaitu: 1) Pengetahuan, yaitu kemampuan mengetahui dan mengingat istilah, akta, aturan, urutan, metode dan sebagainya; 2) Pemahaman, yaitu kemampuan menerjemahkan, menafsirkan, memperkirakan, memahami isi pokok, mengartikan tabel dan sebagainya; 3) Penerapan, yaitu kemampuan dalam memecahkan masalah, membuat bagan, menggunakan konsep, kaidah, prinsip, metode; 4) Analisis, yaitu kemampuan memisahkan, membedakan seperti merinci bagian-bagian, hubungan antara; 5) Sintesis, yaitu kemampuan menyusun seperti karangan, rencana, program kerja; 6) Evaluasi, yaitu kemampuan menilai berdasarkan norma seperti menilai mutu karangan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

6. Penilaian Kinerja

Menurut Ilyas (2001), penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan penilaian kinerja. Pada hakikatnya penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan. Kegiatan penilaian kinerja ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan balik kepada personel tentang pelaksanaan kerja mereka.

Melalui penilaian kinerja kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya. Dengan demikian seorang pimpinan akan dapat menggunakan tolok ukur uraian pekerjaan, sehingga penilaian kinerja dapat didefenisikan sebagai proses formal yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan seorang personel dan memberikan umpan balik untuk kesesuaian tingkat kinerja.

Menurut Simamora (2004), penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja apabila dibandingkan dengan standar organisasi. Sekiranya penilaian kinerja dilakukan dengan benar, para karyawan, penyelia mereka, departemen sumber daya manusia dan akhir organisasi akan diuntungkan dengan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

pemastian bahwa upaya individu memberikan kontribusi pada fokus strategik organisasi.

7. Guru

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengatakan bahwa Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikatakan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Prinsip-prinsip profesionalitas Guru menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 antara lain adalah :

1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
2) Memiliki komitmen meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan dan akhlak mulia.
3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas.

5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalannya.

6) Penghasilan yang ditentukan sesuai prestasi kerja.

Berdasarkan Keputusan Menpan Nomor 84 tahun 1993, guru adalah Pegawai Negeri Sipil dan Swasta yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pendidikan dengan tugas utama mengajar peserta didik pada jenjang pendidikan dasar dan menengah termasuk taman kanak-kanak atau membimbing peserta didik pada pendidikan dasar dan menengah.

Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satu sektor yang secara langsung memiliki kontribusi terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah sektor pendidikan. Pendidikan berfungsi sebagai alat yang strategis dalam pengembangan Sumber Daya Manusia. Agar pendidikan dapat memenuhi harapan dalam mempersiapkan kualitas sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, maka terdapat sesuatu yang perlu diingat bahwa ada tiga unsur yang sangat menentukan dalam proses kegiatan belajar mengajar, yaitu guru (guru), siswa, dan kurikulum.

Menurut Anwar Yasin dalam D. Rahardjo (1997;32), kualitas hasil belajar ditentukan oleh kualitas hasil interaksi yang berdampak sinergis terhadap peserta didik (siswa). Diantara ketiga unsur tersebut, guru merupakan unsur yang sangat penting, karena guru yang memiliki tanggungjawab yang sangat besar dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam melaksanakan membentuk nilai dasar bagi anak didik berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dengan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

demikian mutu hasil pendidikan sudah dapat diperkirakan berdasarkan kemampuan peserta didik dalam proses belajar mengajar serta kemampuan profesional guru dalam pembelajarannya, karena mutu kegiatan belajar mengajar sangat bergantung pada kemampuan profesional guru dalam mendidik peserta didik, yaitu bagaimana seorang guru mampu membuat setiap siswa belajar secara efisien dan efektif.

B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan diatas, maka penulis menyusun kerangka berpikir untuk memudahkan dan terarahnya pelaksanaan penelitian seperti di bawah ini:

UNIVERSITAS TERBUKA

Dari kerangka berpikir tersebut bisa kita pahami bahwa Pemerintah Kabupaten Melawi akan melaksanakan Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi atau masyarakat guru di Melawi menyebutnya sebagai Kesejahteraan Pegawai (Kespeg). Maksud dan tujuan pelaksanaan kebijakan itu adalah agar guru-guru terutama di Kabupaten Melawi bisa bekerja lebih optimal dalam berkarya di sekolah-sekolah ataupun menjadi contoh di masyarakat. Pemerintah Kabupaten Melawi berkeyakinan bahwa dengan adanya kebijakan ini kinerja guru meningkat dan selanjutnya jika optimisme, semangat dan gairah kerja

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

guru meningkat dipastikan bahwa kualitas pendidikan dan pengajaran di Kabupaten Melawi bertambah mutu dan tidak terlalu tertinggal dengan kabupaten lain di Indonesia.

C. Definisi Konsep dan Operasional

1. Definisi Konsep

Agar dapat memahami konsep dalam tulisan ini, maka penulis mendefinisikan konsep sebagai berikut:

1. Kebijakan kesejahteraan adalah suatu proses yang teratur dan sistematis dalam hasil yang dicapai dengan tolak ukur atau kriteria yang telah ditetapkan dalam rangka pemenuhan kebutuhan guru
2. Kinerja adalah merupakan suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas suatu prestasi kerja yang telah dikerjakan atau ditunjuk atas produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang
3. Guru adalah komponen yang bekerja sebagai tenaga pengajar di sekolah-sekolah, tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan
4. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Nanga Pinoh, adalah sekolah negeri yang tertua di Kabupaten Melawi. Berdiri tahun 1959 dan mulai operasioanal pada tahun 1963. Sejak diberlakukannya Kebijakan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Kesejahteraan (Kespeg) mutu sekolah ini makin meningkat dibandingkan dengan sekolah-sekolah lain

2. Definisi Operasional

Defenisi Operasional merupakan langkah lebih lanjut dari defenisi konsep yang berbentuk indikator-indikator dari *variable* yang dijadikan acuan dalam melakukan penelitian. Adapun defenisi operasional dari penelitian ini sebagai berikut:

a. Kebijakan Kesejahteraan akan diukur dari peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 2008 tentang Peraturan gaji PNS, Peraturan Presiden Nomor 108 tahun 2007 tentang tunjangan fungsional Guru dan Surat Keputusan Bupati Kabupaten Melawi Nomor 29 tahun 2007 tentang Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja (Kespeg)
b. Kinerja akan diukur dari cara pelayanan, motivasi, kemampuan, keterampilan keahlian serta prestasi kerja guru di Kabupaten Melawi
c. Peningkatan kinerja guru di Kabupaten Melawi akan dilihat dari meningkatnya angka kelulusan setiap tahun mulai tahun 2006 sampai dengan tahun 2008 serta meningkatnya APK dan APM dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2008
d. Peningkatan kinerja guru di SMP Negeri satu ditandai dengan banyaknya prestasi di sekolah ini yaitu prestasi akademik, termasuk prestasi bidang olah raga dan seni yang melebihi sekolah lain pada jenjang yang sama di Kabupaten Melawi

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Untuk menggambarkan dan mengetahui evaluasi kebijakan kesejahteraan dalam kaitan peningkatan kinerja guru di Kabupaten Melawi secara terperinci dan aktual sesuai masalah dan tujuan penelitian, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk meneliti sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa tertentu. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara spesifik, sistematik, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, lingkungan sosial, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. (Moleong, 2005)

UNIVERSITAS TERBUKA

B. Lokasi dan Subyek penelitian

1. Penelitian ini dilakukan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Melawi terutama dipusatkan di salah satu SMP Negeri yaitu SMP Negeri 1 Nanga Pinoh di Kabupaten Melawi, untuk mengevaluasi pelaksanaan pemberian Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja atau Kesejahteraan Pegawai (Kespeg)
2. Subyek Penelitian/Responden

   Subjek penelitian adalah berbagai dokumen Pemerintah Kabupaten Melawi dan Dinas Pendidikan Kabupaten Melawi. Dokumen itu antara lain berbagai

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Peraturan Bupati, Dokumen Dinas Pendidikan, Dokumen-dokumen tentang Profil SMP Negeri 1, dan tak ketinggalan sejumlah guru berbagai jenjang di lingkungan Kabupaten Melawi terutama guru-guru dari SMP Negeri 1 Nanga Pinoh Kabupaten Melawi sebagai responden

C. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah alat-alat yang dipakai dan diperoleh untuk menggali data-data yang diperlukan. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

1. **Sumber pustaka atau bahan literatur**

   Bahan Pustaka atau literatur ini dipakai untuk mempertajam analisa dan memperkaya khasanah serta konsep penulisan yang berkaitan erat dengan kemajuan dan mutu pendidikan yang dikaitkan dengan implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan. Bahan atau literatur yang digunakan adalah yang relevan dengan penulisan penelitian ini

2. **Dokumen-dokumen Pemerintah Kabupaten Melawi, Dinas pendidikan, maupun dokumen-dokumen tentang SMP Negeri 1 Nanga Pinoh**

   Dokumen adalah salah satu instrumen yang dipakai dalam penelitian ini berupa kumpulan data tertulis yang relevan dengan masalah yang diteliti. Dokumen telah lama dipakai dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data yang dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan bahkan meramalkan oleh karena itu penggunaan dokumen merupakan hal yang

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

tidak terabaikan lagi karena dengan adanya dokumen-dokumen tersebut kita dapat melihat arah kebijakan pemerintah daerah

3. Wawancara singkat

Wawancara dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Pedoman wawancara adalah perangkat percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh kedua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai memberikan jawaban atas topik permasalahan itu (Lexy J. Moleong, 1991: 135). Tujuan yang ingin dicapai lewat wawancara adalah untuk memperoleh informasi yang jelas dan mendalam tentang pengaruh kebijakan pemberian tambahan penghasilan berupa Kespeg terhadap kinerja guru. Penulis melakukan wawancara mendalam yang dilakukan kepada kepala SMP Negeri 1 Nanga Pinoh yang mempunyai peran menentukan dalam organisasi yang bersangkutan dan mempunyai data-data valid dan relevan dengan organisasi yang bersangkutan, serta para guru SMP Negeri 1 Nanga Pinoh yang merasakan langsung pengaruh kebijakan pemberian Kespeg terhadap kinerja mereka sendiri

UNIVERSITAS TERBUKA

D. Prosedur Penelitian

Agar penelitian dapat berjalan dengan baik, dibuat prosedur pengumpulan data. Prosedur yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Kegiatan Pendahuluan, meliputi kegiatan sebagai berikut.
   a. Menyusun rencana penelitian

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data dasar sebagai bahan dasar untuk penyusunan latar belakang masalah, yang selanjutnya disusun dalam usulan penelitian. Pada tahap ini juga dilakukan tahap persiapan yang diawali dengan mengurus ijin penelitian ke Program Studi S2/Magister Administrasi Publik (MAP) dan selanjutnya mengurus perijinan kepada instansi terkait di lingkungan Pemerintah Kabupaten Melawi. Setelah itu dilanjutkan dengan menyusun pedoman penyusunan data dengan menyeleksi berbagai sumber pustaka, sumber primer berupa dokumen-dokumen pemerintah termasuk acuan untuk melakukan wawancara dengan berbagai nara sumber.

b. Menyusun waktu penelitian

Waktu Penelitian disusun secara sistematis dalam bentuk tabel atau metrik mulai dari tahap awal konsultasi penyusunan usulan penelitian sampai dengan saat ujian tesis.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 2. 1.

JADWAL PENELITIAN

NO	KEGIATAN	TAHUN/BULAN 2009							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Konsultasi/Penyusunan	X	X						
2	Seminar Proposal			X					
3	Perbaikan proposal			X					
4	Penelitian			X	X	X			
5	Pengolahan Data					X	X		
6	Penyusunan hasil						X		
7	Seminar hasil tesis						X		
8	Revisi/perbaikan							X	X
9	Ujian Tesis								X

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BY ND NC

c. Observasi lapangan

Observasi atau pengamatan merupakan salah satu tahap dalam penelitian ini di mana penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala subyek yang diteliti. Ada beberapa pemakaian teknik pengamatan yang dilakukan oleh penulis. Pertama, didasarkan pada pengamatan secara langsung. Kedua, penulis terlibat secara langsung untuk mengamati sendiri permasalahan yang ada di lapangan sehingga dapat mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi. Ketiga, penulis mencatat setiap peristiwa dalam situasi yang berkaitan dengan pengetahuan proporsional maupun pengetahuan yang langsung diperoleh dari data. Keempat, mencegah terjadinya bias pada data lapangan. Kelima, memungkinkan penulis untuk memahami situasi-situasi yang rumit. Keenam, dalam kasus-kasus tertentu dimana teknik komunikasi lain tidak memungkinkan sehingga penulis hanya bisa mengamati (Moleong, 2005: 174).

Singkatnya dengan teknik observasi, penulis melakukan penelitian ini dengan mengamati dari dekat gejala penyelidikan. Penulis mencatat apa-apa yang tampak sebagai fenomena atau gejala dan semaksimal mungkin menjauhkan diri dari pendapat pribadi terhadap peristiwa tersebut. Pengamatan dilakukan terhadap kinerja guru dalam melakukan tugasnya mendidik dan mengajar para siswa.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

d. Menyiapkan perlengkapan penelitian

Langkah selanjutnya adalah mempersiapkan alat-alat atau perlengkapan untuk melakuakan penelitian. Selain buku literatur yang relevan, dokumen-dokumen resmi serta format-format isian wawancara ataupun perijinan

e. Memilih dan memanfaatkan sumber informasi/sumber dana

2. Kegiatan Pelaksanaan

a. Menemui objek-objek penelitian

b. Mengumpulkan dan mencatat data-data

c. Menganalisis data tahap awal

d. Kegiatan proses data

e. Menganalisis data pada tahap lanjut

f. Kesimpulan data

UNIVERSITAS TERBUKA

E. Metode Analisis Data

Secara keseluruhan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan pendekatan kualitatif yaitu peneliti mengolah data, kalimat, juga tabel menjadi satu karya ilmiah yang bersifat deskriptif sehingga menghasilkan suatu gambaran tentang hubungan antara variabel terhadap kebijakan kesejahteraan dalam kaitan peningkatan kinerja guru di Kabupaten Melawi, agar analisis dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Fakta yang diamati dalam penelitian ini akan banyak dilihat dari penggambaran berbagai ekplanasi atau keterangan dan kejadian yang relevan dengan tema dan fokus yang diangkat.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Langkah-langkah dalam analisa data dimulai dengan:

1. Mengumpulkan dan menelaah semua data yang masuk dan tersedia dari berbagai sumber baik sumber pustaka atau literatur, dokumen pemerintah, observasi maupun hasil wawancara, peraturan dan lain sebagainya
2. Mereduksi data dengan membuat abstraksi yaitu membuat rangkuman-rangkuman yang sesuai dengan pokok bahasan dalam penelitian
3. Melakukan penafsiran atau interpretasi data dengan menetapkan makna dan saling hubungan dari fakta-fakta yang diperoleh. Berbagai data yang kita peroleh dari sumber literatur maupun hasil wawancara kita hubungkan dengan sumber literatur lain maupun wawancara sejenis yang relevan sehingga menjadi kesatuan yang harmonis dan masuk akal

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Pendidikan Kabupaten Melawi, Jumlah dan Kualitas Guru Di Kabupaten Melawi serta Pelaksanaan Kebijaksanaan Tambahan Penghasilan (Kespeg) di Kabupaten Melawi

1. Profil Pendidikan Kabupaten Melawi

Kondisi aparatur pemerintahan dan kondisi kepegawaian di wilayah kabupaten baru ini tentunya masih terbatas baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Sampai dengan tahun 2006 jumlah pegawai atau aparatur pemerintahan di Wilayah Kabupaten Melawi berjumlah 2003 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Komposisi terbesar pada PNS Golongan III sebanyak 1068 orang, sedangkan untuk jenjang pelaksana yaitu golongan I dan II masing–masing sebanyak 25 dan 589 orang. Kondisi tersebut dirasa masih sangat kurang memadai dikarenakan Pegawai Negeri Sipil yang ada sebagian besar adalah guru. Sehingga pada level administrasi masih sangat terbatas (buku biografi bupati melawi Drs. A. Suman Kurik, MM halaman 105). Di lain pihak untuk jabatan struktural yang tersedia masih juga mengalami kekurangan, dari 230 jabatan struktural yang ada hanya terisi 149 jabatan sehingga ada kekurangan 81 jabatan.

Profil pendidikan di Wilayah Kabupaten Melawi seperti sudah dikemukakan pada bagian pendahuluan yaitu jumlah guru yang menyebar di Kabupaten Melawi berjumlah 1728 orang, yang berstatus PNS berjumlah 1310 orang sedangkan non

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

PNS berjumlah 418 orang. Guru Golongan II 292 orang, golongan III 594 orang, golongan IV 424 orang. Jumlah sekolah yang ada di Kabupaten Melawi adalah TK Negeri berjumlah 1 buah, TK Swasta 24 buah, SD/MI Negeri 182 buah, SD/MI Swasta 11 buah, SMP/Mts Negeri 54 buah, SMP Swasta 16 buah, SMA/Ma Negeri 6 buah, SMA/MA Swasta 11 buah, SMK Negeri 4 buah, SMK Swasta 3 buah.

Permasalahan yang berkaitan dengan dunia pendidikan di Wilayah Kabupaten Melawi dikemukakan oleh Bupati Suman Kurik dan itu merupakan bagian dari permasalahan yang berkaitan dengan permasalahan di bidang sosial kemasyarakatan. Permasalahan yang terutama muncul adalah rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) serta masih terbatasnya fasilitas pendidikan yang berkualitas serta kurangnya guru dalam bidang studi sesuai kebutuhan setiap jenjang pendidikan. Selain itu sesuai statistik aparatur di atas bahwa sebagian besar PNS yang ada berasal dari unsur guru sehingga dikhawatirkan banyak terjadi semacam "mobilitas sosial". Artinya banyak sekali guru–guru yang mengisi jabatan–jabatan pemerintahan dan struktural di Pemerintahan Kabupaten Melawi. Seorang guru yang kerjanya di depan kelas atau memimpin sekolah karena keadaan tertentu menjadi Kepala Kantor Camat, atau memasuki dinas-dinas lain yang bukan bidang tugasnya. Namun begitu Pemerintah Kabupaten Melawi menyadari akan berbagai kendala sekaligus potensi dan peluang untuk memajukan daerahnya terbukti dengan begitu besarnya perhatian pemerintah daerah meningkatkan kinerja guru yang merupakan garda terdepan untuk membentuk insan Melawi yang bermutu.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

2. Jumlah dan Kualitas Guru di Kabupaten Melawi

Tabel 3.1

Rekapitulasi
Data Guru Berdasarkan Golongan
TK, SD, SMP, SMA dan SMK DI 7 Kecamatan

NO	KECAMATAN	GOLONGAN			JUMLAH
		II	III	IV	
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
1	NANGA PINOH	70	127	169	366
2	BELIMBING	34	92	42	168
3	SAYAN	17	39	30	86
4	TANAH PINOH	41	84	76	201
5	SOKAN	21	39	19	79
6	ELLA HILIR	31	34	22	87
7	MENUKUNG	35	21	9	65
8	SMP	43	99	39	181
9	SMA	-	44	16	60
10	SMK	-	15	2	17
	Jumlah	292	594	424	1310

Sumber Data : Dinas Pendidikan Kabupaten Melawi Oktober, 2008.

Tabel. 3.2.

DATA TENAGA PENDIDIK/GURU BERDASARKAN
GOLONGAN TK, SD

KECAMATAN : NANGA PINOH

NO.	NAMA SEKOLAH	GOLONGAN			JUMLAH
		II	III	IV	
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
1	TK. PEMBINA	1	-	1	2
2	SDN NO. 1 NANGA PINOH	5	11	10	26
3	SDN NO. 2 NANGA PINOH	1	4	6	11
4	SDN NO. 3 NANGA KELAWAI	1	1	1	3
5	SDN NO. 4 NANGA MAN	1	3	2	6
6	SDN NO. 5 NANGA KAYAN	1	-	4	5
7	SDN NO. 6 NANGA PINOH	1	6	12	19
8	SDN NO. 7 NANGA PINOH	2	5	13	20
9	SDN NO. 8 NANGA PINOH	1	6	9	16
10	SDN NO. 9 NANGA PINOH	1	4	11	16

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

NO.	NAMA SEKOLAH	GOLONGAN			JUMLAH
		II	III	IV	
1	2	3	4	5	6
11	SDN NO.10 KEBEBU	-	1	5	6
12	SDN NO.11 BOLI PINTAS	1	6	2	9
13	SDN NO.12 SENEMPAK	4	-	4	8
14	SDN NO.13 PORING	1	3	3	7
15	SDN NO.14 TANJUNG LAY	-	3	6	9
16	SDN NO.15 TANJUNG PAOH	2	4	3	9
17	SDN NO.16 SUNGAI PINANG	1	1	1	3
18	SDN NO.17 NANGA PINOH	1	7	8	16
19	SDN NO.18 NANGA PINOH	1	4	4	9
20	SDN NO.19 BINA JAYA	-	2	2	4
21	SDN NO.20 LANDAU GARONG	-	2	2	4
22	SDN NO.21 MELAMUT	1	-	3	4
23	SDN NO.22 NYATANG	2	-	2	4
24	SDN NO.23 NUSA PANDAU	2	1	1	4
25	SDN NO.24 NANGA PINOH	3	7	10	20
26	SDN NO.25 EMANG BEMBAN	1	2	3	6
27	SDN NO.26 SUNGAI BAKAH	-	1	1	2
28	SDN NO.27 KELAKIK	1	7	2	10
29	SDN NO.28 BOYU	3	1	-	4
30	SDN NO.29 MERPAK	1	2	-	3
31	SDN NO.30 KENINJAL	3	2	1	6
32	SDN NO.31 TANJUNG ARAK	3	-	2	5
33	SDN NO.32 MANDING	2	-	1	3
34	SDN NO.33 NANGA PINOH	4	2	12	18
35	SDN NO.34 LANDAU BERINGIN	-	2	1	3
36	SDN NO.35 PREMANG GALA	1	3	1	4
37	SDN NO.36 TENGKAJAU	-	2	1	3
38	SDN NO.37 SEMADIN	-	4	1	5
39	SDN NO.38 ENGKURAI	3	-	2	5
40	SDN NO.39 LABAI	1	2	1	4
41	SDN NO.40 TJ. SARI	2	6	4	12
42	SDN NO.41 TJ. TENGANG	4	6	3	13
43	SDN NO.42 SELAOH	-	1	1	2
44	SDN NO.43 NYANGAI	1	-	1	2
45	SDN NO.44 BEMBAN PENGERSIT	1	3	1	4
46	SDN NO.45 TJ. KERAMAT	1	-	1	2
47	SDN NO.46 TEREPONG	1	-	1	2
48	SDN NO.47 PENGAYANG	1	-	1	2
49	SDN NO.48 NATAI PANJANG	1	-	1	2
50	SDN NO.49 SENIBUNG DARAT	1	-	1	2
JUMLAH TOTAL		**70**	**127**	**169**	**364**

Sumber Data : Dinas Pendidikan Kabupaten Melawi Oktober, 2008.

UNIVERSITAS TERBUKA

cc BY ND NC

Tabel. 3.3.

DATA TENAGA PENDIDIK/GURU BERDASARKAN GOLONGAN
TK, SD

KECAMATAN : MENUKUNG

NO.	NAMA SEKOLAH	GOLONGAN			JUMLAH
		II	III	IV	
1	2	3	4	5	6
1	SDN NO.01 MENUKUNG	2	4	-	6
2	SDN NO.02 MENUKUNG	-	2	2	4
3	SDN NO.03 ELLA HULU	2	3	-	5
4	SDN NO.04 TANJUNG BERINGIN	-	1	1	2
5	SDN NO.05 BATAS NANGKA	2	1	-	3
6	SDN NO.06 MELONA	2	-	1	3
7	SDN NO.07 LANDAU LEBAN	2	-	1	3
8	SDN NO.08 BONDAU	2	1	-	3
9	SDN NO.09 BATU ONAP	1	1	-	2
10	SDN NO.10 TAIN	1	-	1	2
11	SDN NO.11 NANGA KERUAP	-	3	-	3
12	SDN NO.12 LAHAI	2	1	-	3
13	SDN NO.13 BELABAN	1	-	1	2
14	SDN NO.14 OYAH KIRI	-	1		1
15	SDN NO.15 MAWANG MENTATAI	1	1	-	2
16	SDN NO.16 PELAIK KERUAP	1	-	2	3
17	SDN NO.17 NUSA PORING	2	-	-	2
18	SDN NO.18 SUNGAI SAMPAK	3	-	-	3
19	SDN NO.19 GUHUNG KERUAP	3	-	-	3
20	SDN NO.20 LAMAN MUMBUNG	4	-	-	4
21	SDN NO.21 SUNGAI SAMPUK	3	1	-	4
22	SDN NO.22 NANGA SIYAI	1	1	-	2
		35	21	9	65

Sumber Data : Dinas Pendidikan Kabupaten Melawi Oktober, 2008.

Tabel merupakan batu pijakan untuk membahas sub tema pada Bab pembahasan masalah ini. Jika kita cermati ada tiga tabel, pertama adalah Rekapitulasi Data Guru Tiap Golongan di Wilayah Kabupaten Melawi, Tabel kedua adalah Data Jumlah Guru TK/SD di Kecamatan Nanga Pinoh dan Tabel ketiga

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

adalah Data Jumlah Guru TK/SD di Kecamatan Menukung. Jika kita lihat tabel data guru di Kecamatan Nanga Pinoh di atas masih ada beberapa sekolah yang hanya memiliki dua orang guru PNS, beberapa sekolah yang jumlah gurunya besar biasanya berada di lingkup kota kabupaten, sementara sekolah yang jumlah guru antara 8 sampai 12 orang adalah sekolah–sekolah di pinggiran kota. Sekolah-sekolah yang berada dilingkup Kota Kabupaten, Kecamatan Nanga Pinoh baik di wilayah Kecamatan Pinoh Utara maupun Kecamatan Pinoh Selatan masih banyak sekolah yang kekurangan guru. Apalagi jika kita lihat tabel 3.3 di atas, betapa tenaga guru yang ada boleh dikatakan sangat tidak ideal. Bagaimana mutu sekolah akan bagus jika satu sekolah dengan rombongan belajar enam kelas sementara guru yang ada hanya dua atau tiga orang. Metode atau pendekatan apapun akan sangat sulit jika diterapkan di sekolah dengan komposisi guru yang demikian. Lebih menyedihkan lagi, biasanya dua sampai tiga orang guru itu termasuk Kepala Sekolah yang sering meninggalkan tempat karena berbagai alasan. Menurut pendapat penulis idealnya satu sekolah minimal terdiri dari delapan atau sembilan guru dengan komposisi satu Kepala Sekolah, satu guru bidang studi Olah Raga, satu guru bidang studi Agama dan enam guru kelas. Namun faktanya sebagian besar sekolah di berbagai kecamatan di Kabupaten Melawi komposisi dan jumlah guru masih sangat kurang. Kekurangan guru itu tidak hanya pada Sekolah Dasar juga terdapat di Sekolah Menengah Pertama (SMP) maupun di berbagai Sekolah Menengah Atas maupun Sekolah Kejuruan (SMK) yang terdapat di berbagai kecamatan.

Melihat tiga tabel data di atas bisa kita lihat bahwa jumlah guru di Kabupaten Melawi secara ideal belum mencukupi termasuk penyebaran guru yang belum

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

CC BY ND NC

merata. Bupati Melawi dalam biografinya juga menulis bahwa permasalahan pendidikan di kabupaten ini antara lain adalah masalah guru. Berkenaan dengan kondisi guru, setidaknya ada lima permasalahan yang dihadapi, yaitu:

1. Jumlah guru masih kurang
2. Penyebaran guru yang tidak merata
3. Identitas akademik masih belum sesuai
4. Kemandirian sekolah dalam menyediakan guru belum terbentuk
5. Pola penempatan guru belum proporsional dan belum sistemik
   (Drs. Suman Kurik, 2006:185)

Secara eksplisit Pemerintah Kabupaten Melawi memberikan solusi dan langkah-langkah untuk mengatasi permasalahan ini, yaitu :

1. Program pendidikan yang sesuai menurut kebutuhan dalam rangka membangun sistem persekolahan yang dinamis
2. Program pendidikan diarahkan guna mencapai sasaran dengan pengendalian secara konsisten
3. Kurikulum sekolah dan relevansinya seperti sekolah dengan wawasan khusus dan sekolah berbasis sistem pengujian yang handal
4. Model pengembangan pendidikan yang kompetitif dan adaptif
5. Penyiapan program untuk mempersiapkan guru serta kualifikasinya agar sama dengan daerah lain
6. Program kepastian akan karir bagi sumber daya manusia bidang pendidikan

Pengembangan profesionalisme di dunia pendidikan terutama di Wilayah Kabupaten Melawi harus secara terus menerus diberdayakan dengan berbagai program pengembangan profesi sehingga jajaran guru di kabupaten ini benar-benar handal, teruji kelayakannya dan mempunyai tugas yang terstruktur dan sistematis,

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

untuk itu diperlukan suatu model manajemen mutu pendidikan pada setiap satuan pendidikan yang dapat diukur, dan dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan serta dapat digunakan oleh pemerintah dan masyarakat dalam rangka kepentingan pembangunan bidang pendidikan yang mapan dan berlanjut. Pemerintah Kabupaten Melawi pada masa depan haruslah dapat melakukan kajian mendalam guna mewujudkan peran dan tanggung jawab membangun pendidikan.

Begitu berat tugas yang dijalankan Pemerintah Kabupaten Melawi untuk memajukan dunia pendidikan di daerahnya oleh karena itu semenjak dimekarkan dari Kabupaten Sintang tahun 2004 Pemerintah Kabupaten Melawi terus berpacu mengejar ketertinggalannya dengan daerah lain. Langkah-langkah dan aksi nyata terus dilakukan dengan dipimpin oleh Bupati untuk mewujudkan obsesi di berbagai bidang terutama pendidikan. Pemerintah kabupaten menyadari betul-betul bahwa kemajuan dunia pendidikan merupakan *entri point* atau investasi berharga yang akan dipakai untuk meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) di kabupaten baru ini. Dalam rangka menjamin mutu pelaksanaan pendidikan tentu diperlukan adanya tolok ukur yang jelas guna melakukan pembinaan dan penjenjangan karir agar kinerja sumber daya pendidikan dalam hal tanggung jawab, kemandirian, inovasi, kreativitas dan manajerial sesuai dengan tuntutan jaman untuk memajukan daerah.

Bagaimana kualitas pendidikan dan kualitas guru di Kabupaten Melawi Propinsi Kalimantan Barat. Sebagai daerah yang baru bangun dan membangun diri secara umum masih sama dengan daerah lain, artinya belum nampak ada hal-hal yang signifikan yang menjadikan daerah ini lebih depan dibandingkan dengan daerah

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

lain. Kabupaten Melawi merupakan daerah baru yang terbentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Melawi dan Kabupaten Sekadau di Propinsi Kalimantan Barat, sebagai daerah yang baru saja memekarkan diri dari Kabupaten Sintang tentunya masih terus berbenah diri. Struktur maupun infrastruktur terus dilengkapi dan disempurnakan. Penataan lembaga-lembaga pemerintahan dan instansi masih terus berlangsung. Seperti sudah disinggung pada bagian Pendahuluan di halaman depan bahwa Melawi merupakan Kabupaten yang ke-12 di Propinsi Kalimantan Barat yang terdiri dari 11 kecamatan. Geografis alamnya berbukit-bukit dan banyak terdapat sungai besar dengan anak-anak sungainya. Antara lain Sungai Melawi, Sungai Pinoh dan lain sebaginya. Berdasarkan rekapitulasi data guru-guru berdasarkan Golongan TK, SD, SMP, SMA dan SMK di 7 Kecamatan seperti yang diutlis awal penulisan sub pokok bahasan ini, jumlah total Pegawai Negeri Sipil (PNS) guru dari tingkat TK sampai SMA/SMK adalah 1310 PNS . (Dinas Pendidikan Kab. Merlawi, 2008).

Dari data itu bisa dianalisa bahwa sebagai daerah baru tentunya Kabupaten Melawi memiliki banyak sekali kendala ataupun permasalahan yang harus secepatnya diatasi agar tidak terlalu ketinggalan dengan daerah lain. Masalah mendasar yang segera harus diatasi antara lain kekurangan tenaga guru. Daerah-daerah yang memiliki banyak tenaga pengajar kebanyakan berada di Ibu Kota Kabupaten atau daerah-daerah yang dekat dengan kota kabupaten (pinggiran kota), sedangkan daerah-daerah yang lebih jauh dari kabupaten sangat kekurangan guru mulai dari jenjang Sekolah Dasar bahkan sampai ke jenjang SMA atau SMK. Jika masalah kekurangan guru tersebut tidak segera dicarikan solusinya akan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan pendidikan di daerah Kabupaten Melawi dan daerah ini selalu akan ketinggalan bila dibandingkan dengan daerah lain. Pemerintah daerah memang telah berupaya selalu mengisi formasi kekurangan guru itu dengan berbagai cara, antara lain lewat Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil dengan memperbanyak Formasi Guru, pengangkatan Guru Kontrak Daerah, Guru Bantu dan lain sebagainya. Selain itu untuk meningkatkan kinerja para guru juga sudah dilaksanakan berbagai macam program antara lain upaya peningkatan kesejahteraan guru dengan pemberian berbagai tambahan penghasilan/insentif, stimulus Kespeg misalnya yang nanti akan kita bahas di pokok bahasan berikutnya.

Sebagai daerah yang geografisnya berbukit-bukit dengan dilalui sungai dan anak sungai yang banyak tentunya akan berpengaruh pada kelancaran mobilitas siswa maupun guru dari dan ke ibu kota kabupaten. Sebagian besar sekolah-sekolah di Kabupaten Melawi berada jauh dari ibu kota kabupaten. Kendala-kendala yang umum dihadapi oleh sekolah-sekolah itu antara lain, kurangnya sarana dan prasarana pendidikan, kurangnya tenaga pengajar baik jenjang Sekolah Dasar, SMP, maupun SMA atau SMK seperti yang disinggung di atas. SMP ataupun SMA dan SMK yang baru berdiri rata-rata adalah pengaruh positif otonomi daerah yaitu dalam rangka program pemerataan kesempatan pendidikan dan pengajaran contohnya di daerah pedalaman banyak di bangun Unit Sekolah Baru (USB). Sebagai Unit Sekolah Baru tentunya banyak sekali kendala seperti apa yang sudah dikemukakan di atas. Tujuan dibangunnya Unit Sekolah Baru adalah dalam rangka Penuntasan Wajib Belajar 9 Tahun (wajar 9 Tahun). Banyak sekali anak usia sekolah jenjang pendidikan dasar maupun menengah yang tidak mampu meneruskan sekolah secara wajar karena

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

kendala geografis dan ekonomi. Siswa–siswa dari pedalaman Kabupaten Melawi baik yang di daerah Pehuluan ataupun di Pedalaman banyak diuntungkan dengan banyak dibangunnya USB ini. Berbagai permasalahan yang ada itu merupakan kesulitan atau hambatan tetapi sekaligus merupakan tantangan untuk menuju Kabupaten Melawi yang akan setaraf atau melebihi daerah lain mengingat Kabupaten Melawi wilayahnya sangat luas dan kaya dengan sumber daya alam (SDA).

Selama kurun waktu 4 (empat) tahun sejak berdirinya kabupaten ini tentunya sudah ada kemajuan yang signifikan dalam bidang pendidikan. Selain sudah mulai banyaknya lembaga–lembaga pendidikan yang didirikan pemerintah, banyak sekali kemajuan yang sudah di capai oleh para guru di Kabupaten Melawi. Berkat program yang berkesinambungan dan terencana dari Dinas Pendidikan Kabupaten Melawi maka kegiatan-kegiatan peningkatan mutu pendidikan yang dilakukan oleh guru makin banyak dan beragam. Apalagi setelah menempati kantor yang baru dan megah di kilometer 7 (tujuh) Desa Kelakik, Dinas Pendidikan semakin bergairah meningkatkan kinerjanya sebagai aparat birokrasi pendidikan dalam rangka melakukan layanan pendidikan. Marselius Iteng, A.Md. Kepala SMP Negeri 1 Nanga Pinoh menuturkan,

> ”Sejak Kabupaten Melawi dimekarkan dari Kabupaten Sintang kinerja para guru makin hidup dan dinamis. Yang terutama adalah para guru lebih mudah dan cepat mengakses berbagai informasi dan kebijakan yang diterapkan oleh Dinas Pendidikan kabupaten Melawi. Kegiatan KKG, MGMP semakin aktif. Ini dimungkinkan karena para guru yang pada awalnya harus jauh-jauh menempuh puluhan kilometer ke Kota Sintang, sekarang cukup pergi ke ibu kota Kabupaten yaitu Kota Nanga Pinoh. Lebih jauh Pak Iteng (panggilan sehari-hari) mengatakan bahwa, sekarang mutu dan rasa percaya diri para guru semakin bertambah

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

> karena para guru ikut bertanggung jawab secara langsung dalam memajukan pendidikan di Kabupaten Melawi, contohnya setiap pelaksanaan Ulangan Umum Bersama, Ujian Akhir Sekolah. Guru–guru yang punya kualifikasi bagus selalu diberi kepercayaan untuk ikut terlibat merumuskan soal Ulangan Umum Bersama (UUB)". (Marselius Iteng).

Peningkatan mutu guru di Kabupaten Melawi seperti yang dikemukakan oleh Kepala SMP Negeri 1 Nanga Pinoh di atas merupakan sebuah fakta. Ada kecenderungan para guru di Kabupaten Melawi untuk berkompetisi meningkatkatkan prestasi dan kompetensi akademiknya karena para guru semakin menyadari saat sekarang jika seorang guru mempunyai prestasi akademik maupun personal lebih daripada guru yang lain pastinya akan lebih banyak dikenal dan akan lebih mudah untuk meningkatkan prestasi maupun peningkatan karier serta promosi jabatannya. Salah satu parameter dinamisnya aktivitas para guru di Kabupaten Melawi antara lain sangat aktifnya MKKS (Musyawarah Kerja Kepala Sekolah) Kabupaten Melawi. Dua tahun lalu, apalagi saat Kabupaten Melawi masih menginduk dengan Kabupaten Sintang, Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) tidak begitu aktif dan saat sekarang MKKS begitu aktif menjadi dinamisator kemajuan guru-guru di Kabupaten Melawi. Setiap kegiatan yang merupakan agenda rutin biasanya MKKS yang diberi tanggung jawab menjadi penyelenggara. Pada saat pelaksanaan Ulangan Umum Bersama (UUB), MKKS bertanggung jawab secara penuh dalam pelaksanaannya, mulai saat seleksi guru pembuat soal, pelaksaan penyusunan soal bahkan sampai pendistribusian lembar soal sampai ke satuan pendidikan terkecil atau ke sekolah-sekolah.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Peningkatan mutu guru di Kabupaten Melawi juga nampak dengan sudah banyaknya guru baik PNS maupun non PNS yang sudah bersertifikat sebagai pendidik, jumlahnya ratusan guru mulai jenjang guru Sekolah Dasar sampai dengan jenjang Sekolah Menengah atau Kejuruan. Dengan sudah bersertifikat sebagai pendidik tentunya guru tersebut sudah diakui sebagai guru yang profesional dan siap pakai untuk ikut berkarya dan mengabdi memajukan dan meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) di Kabupaten Melawi. Indikasi lain tentang meningkatnya animo para guru untuk maju antara lain tingkat partisipasi yang tinggi para guru dalam kegiatan pelatihan-pelatihan atau penataran untuk peningkatan mutu guru. Pernah dalam suatu kesempatan diadakan Seminar tentang Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Kabupaten Melawi dan bertempat di Gedung DPRD Kabupaten Melawi, jumlah peserta yang hadir melebihi kapasitas ruangan yang tersedia hingga banyak yang berdiri baik di dalam maupun di luar ruangan. Kegiatan yang di prakarsai oleh Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) Kabupaten Melawi itu merupakan kegiatan yang jarang dilakukan. Penulis yakin animo dan minat guru-guru di Kabupaten Melawi akan antusias jika diadakan kegiatan sejenis.

Kegiatan peningkatan mutu guru lain yang diadakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Melawi untuk memacu dan memicu semangat guru berkarya antara lain setiap tahun mulai bulai Mei diadakan Lomba Prestasi, yang diikuti mulai dari Kepala Sekolah Taman Kanak-Kanak, Guru Taman Kanak-Kanak sampai tingkat tertinggi yaitu guru dan Kepala Sekolah SMA/MA/SMK. Dengan adanya aktivitas peningkatan mutu demikian maka secara tidak langsung meningkatkatkan kompetisi

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

dan kompetensi para guru maupun Kepala Sekolah untuk berpacu mengejar prestasi. Salah seorang guru yang mewakili Kabupaten Melawi dalam Lomba Guru Berprestasi Tingkat Provinsi adalah Kustoro, S.Pd. pada tahun 2008 guru SMP Negeri 1 Nanga Pinoh. Setiap tahun Dinas Pendidikan Kabupaten Melawi selalu aktif mengirimkan wakilnya dalam lomba guru berprestasi di tingkat provinsi walaupun sampai sekarang hasilnya belum begitu memuaskan. Ke depannya kita berharap agar kegiatan semacam ini terus selalu di galakkan dan dibina oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Melawi sehingga guru-guru yang dikirim akan mendapatkan prestasi yang diharapkan dan yang lebih penting dan secara tidak langsung akan lebih meningkatkan antusiasme para guru di Kabupaten Melawi guna mengejar prestasinya.

UNIVERSITAS TERBUKA

3. Pelaksanaan Kebijaksanaan Tambahan Penghasilan (Kespeg) di Kabupaten Melawi

Dalam buku, Mewujudkan *Good Governance* Melalui Pelayanan Publik, yang diterbitkan oleh Gadjah Mada University Press Yogyakarta, Agus Dwiyanto mengemukakan bahwa terbentuknya kinerja pelayanan publik yang berorientasi pada klien (pelanggan) sebagaimana di negara maju masih sulit untuk diwujudkan. Berdasarkan laporan *World Competition Report* mengenai pelayanan publik untuk negara-negara berkembang, menyebutkan bahwa buruknya kinerja pelayanan publik disebabkan oleh :

1. Rendahnya gaji atau buruknya tingkat kesejahteraan dari birokrat pelayan publik yang meliputi 56%

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

2. 46% sebagai akibat dari sikap mental yang buruk dari aparat birokrasi
3. Kondisi ekonomi yang buruk (meliputi 32%) dari pelayan publik
4. Sistem administrasi yang lemah dan pengawasan yang lemah (48%)
5. Lain-lain meliputi 13%

Jika kita cermati faktor pertama dari lima faktor penyebab buruknya layanan publik di negara berkembang termasuk Negara Indonesia adalah suatu hal yang sangat manusiawi dan masuk akal. Seorang aparat birokrasi yang selalu berhadapan dengan massa atau publik ramai akan memerlukan kemampuan dan *self evidence* yang memadai. Seorang aparatur yang biasa tampil di depan publik akan sangat janggal dan kurang bekerja secara maksimal jika kesejahteraannya tidak cukup. Dalam bahasa sederhana bisa kita katakan seorang yang punya "energi" cukup akan bekerja cukup juga, namun sebaliknya jika seorang apatur bekerja dalam keadaan kurang energi, kekurangan harta tentunya tidak akan punya rasa percaya diri yang tinggi, yang pada akhirnya akan sangat berpengaruh pada kualitas layanan.

Statement di atas sangat relevan jika kita kaitkan dengan *goodwill* dari Pemerintah Kabupaten Melawi yang bertekad untuk terus meningkatkan layanan publik termasuk peningkatan mutu guru di daerah ini. Jika kita kaitkan kualitas layanan publik seperti yang dilansir oleh Agus Dwiyanto di atas dengan kualitas guru ternyata sangat berkaitan erat sekali. Seorang guru sebenarnya sama dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) lainnya dan sama-sama merupakan aparatur pemerintah hanya saja bidang tugas dan orientasinya berbeda. Seorang guru juga seorang pelayan publik yang melayani banyak orang klien yaitu siswa atau murid. Seorang guru adalah pelayan bagi kesuksesan murid untuk menyongsong masa depan yang cerah.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Dalam kelas klasikal seorang guru harus melayani seluruh siswa yang mewakili karakter dan kepribadiannya masing-masing. Tugas guru yang dirasa demikian menurut pribadi penulis adalah tugas yang multikompleks sekaligus berat. Betapa tidak dalam kondisi yang serba minimal seorang guru dituntut maksimal dan targetnya seragam. Siswa yang sudah diberi pembelajaran atau jika proses belajar mengajar sudah selesai maka siswa harus pintar, tidak boleh bodoh. Jika ternyata diakhir proses belajar mengajar itu tidak berhasil, misalnya siswa tidak naik kelas, tidak lulus maka akan segera dicari apa penyebab itu semuanya. Biasanya guru merupakan sasaran tembak yang paling mudah dibidik sebagai pihak yang patut dikambinghitamkan sebagai penyebab ketidakberesan ini.

Sebagai daerah pemekaran yang baru membangun daerahnya Pemerintah Kabupaten Melawi dengan aparaturnya yang masih cukup potensial mencermati kondisi yang demikian dan berusaha mencari solusi yang sesuai dan tepat sesuai dengan kemampuan dan potensi daerahnya. Pemerintah Daerah Kabupaten Melawi mengeluarkan kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja atau Kespeg (Kesejahteraan Pegawai). Kebijakan itu dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Melawi dengan maksud meningkatkan layanan publik termasuk untuk meningkatkan prestasi kerja para guru.

Seperti daerah baru lainnya sebagai hasil pemekaran tahun 2003 Kabupaten Melawi terus berbenah untuk meningkatkan segala hal termasuk dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran agar tidak terlalu ketinggalan dengan daerah lainnya. Mutu pendidikan dan pengajaran akan tergantung kepada beberapa hal, antara lain

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

tercukupinya sarana dan prasarana pendidikan seperti gedung yang layak, buku-buku penunjang yang memadai, tercukupinya tenaga pengajar atau guru dengan kesejahteraan para guru yang memadai tentunya.

Untuk mewujudkan itu semua Pemerintah Daerah Kabupaten Melawi melakukan berbagai upaya yang cukup intensif. Pemerintah daerah memahami betul bahwa tenaga pengajar atau guru yang layak dan cukup merupakan faktor penentu pula dalam peningkatan kualtitas pengajaran. Guru dikatakan profesional jika memiliki kompetensi atau kecakapan, baik kompetensi akademik, kompetensi sosial, serta kompetensi kepribadian. Untuk mendapatkan kompetensi-kompetensi demikian tentunya seseorang guru harus melakukan langkah-langkah akademik, sosial serta personal tertentu. Namun demikian betapapun tingginya kualitas seorang guru tidak akan dapat dilepaskan dari satu faktor penentu yaitu, "kesejahteraan". Tidak mungkin bagi seseorang akan bisa bekerja secara optimal dan maksimal jika kesejahteraannya belum standar atau belum terpenuhi secara layak. Kesejahteraan hidup bagi guru merupakan faktor yang mendasar dan esensial untuk melakukan kinerja yang standar. Tidak mungkin dapat bekerja secara baik jika guru masih miskin, terbelakang dan hidupnya belum standar. Sebaliknya seorang guru yang sejahtera hidupnya akan lebih leluasa untuk meningkatkan kualitas dan performannya dalam bertugas mencerdaskan anak bangsa dan mengabdi pada tugas kependidikannya.

Berkaitan dengan hal di atas Pemerintah Kabupaten Melawi terus berusaha mengangkat harkat dan martabat guru antara lain dengan meningkatkan kesejahteraan para guru dari jenjang pendidikan dasar sampai jenjang pendidikan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

menengah. Kebijaksanaan pemerintah daerah ini dituangkan dalam Lampiran A Keputusan Bupati Melawi Tanggal 19 Desember Tahun 2005 tentang Standar Biaya Atas Beban Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Kabupaten Melawi Tahun Anggaran 2006.

Besarnya biaya Kesejahteraan Pegawai (Kespeg) dan insentif Pejabat Struktural atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Melawi Tahun anggaran 2006 seperti tertera dalam tabel di halaman berikut ini.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.1

KESEJAHTERAAN PEGAWAI

NOMOR	URAIAN	SATUAN	BESARNYA SANTUNAN (Rp)
1	2	3	4
1	GOLONGAN I DAN II	Orang /Bln	300.000,00
2	GOLONGAN III DAN IV	Orang/Bln	335.000,00
3	GURU	Orang/Bln	150.000,00
4	PARAMEDIS	Orang/Bln	150.000,00

Sumber data: Salinan Keputusan Bupati Melawi Nomor 182 Tahun 2005).

Pemberian insentif kesejahteraan pegawai (Kespeg) kepada para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Melawi termasuk Kespeg bagi guru dimaksudkan untuk memberi motivasi, atau stimulus sekaligus apresiasi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

bagi guru dari Pemerintah Daerah Kabupaten Melawi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan para guru. Pemerintah dalam hal ini Pemerintahan Kabupaten Melawi menyadari bahwa gaji atau penghasilan para guru dirasa masih belum memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal seorang pegawai. Apalagi jika kita cermati Keputusan Bupati tentang Kesejahteraan Pegawai (Kespeg) seperti yang tertera pada tabel 4.1 Kespeg guru lebih rendah dibandingkaan dengan PNS dari jajaran birokrasi atau instansi lainnya. Para pendidik di lingkungan kabupaten tentunya akan mempertanyakan mengapa besaran Kespeg bagi para guru lebih kecil dibandingkan dengan yang lain. Para guru berasumsi bahwa tugas seorang pendidik secara teknis dan moral adalah berat. Tugas guru yang utama adalah mempersiapkan generasi penerus yang akan mengelola hidup dan kehidupan ini lebih bermutu dari masa lalu dan yang sekarang. Jadi secara tidak langsung baik tidaknya kualitas kehidupan di masa datang akan sangat dipengaruhi oleh baik tidaknya kinerja seorang guru. Secara langsung ataupun tak langsung guru punya peran besar dalam membentuk masa depan siswa yang lebih baik, dengan idealisme yang demikian sudah sewajarnyalah jika para guru menghendaki memiliki kesejahteraan yang lebih dibandingkan sekarang.

Tentunya pemerintah daerah akan selalu berusaha mencari besaran ideal Kespeg yang layak bagi guru sehingga memenuhi standar hidup layak. Sebagai daerah yang baru hasil pemekaran dari Kabupaten Sintang tentunya kabupaten ini memiliki banyak kendala dalam pengelolaan struktur maupun infrastruktur termasuk kepegawaian. Seperti daerah–daerah lainnya jumlah formasi guru di Kabupaten Melawi lebih dominan atau lebih banyak dibandingkan dengan formasi pegawai non

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

guru, jadi bisa kita maklumi jika saja ada peningkatan anggaran bagi guru, untuk Kespeg misalnya akan sangat mempengaruhi secara signifikan peta kekuatan anggaran yang harus dikeluarkan pemerintah daerah. Namun demikian pemerintah daerah secara pasti akan tetap memikirkan berapa besaran yang ideal Kespeg yang akan diberikan kepada para guru di Kabupaten Melawi. Sesuai dengan semangat otonomi daerah pemerintah akan selalu tetap optimis akan dapat terus memikirkan kesejahteraan pegawai dan aparatnya termasuk para guru. Tunjangan Kesejahtearaan Pegawai atau Kespeg ini diberikan sejak Kabupaten Melawi berdiri sebagai kabupaten sendiri, tentunya para guru berharap agar kebijaksanaan semacam ini tetap dipertahankan dan disempurnakan. Seperti penulis kemukakan di depan bahwa Pemerintah Kabupaten Melawi akan selalu memperbaiki pemberian Tunjangan Kesejahteraan Pegawai (Kespeg), hal ini dapat kita lihat pada terbitnya Peraturan Bupati Melawi Nomor 33 tahun 2006 Tentang Standar Biaya Atas Beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Melawi Tahun Anggaran 2007. Pada Lampiran B Peraturan Bupati Melawi ini tercantum Besarnya Biaya Kesejahteraan Pegawai (Kespeg) dan Insentif Pejabat Struktural.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.2

KESEJAHTERAAN PEGAWAI

NO	URAIAN	SATUAN	BESARNYA SANTUNAN (Rp)
1	2	3	4
1	Pegawai Golongan I dan II	Orang/Bln	300.000,00
2	Pegawai Golongan III dan IV	Orang/Bln	335.000,00
3	Medis	Orang/Bln	
	- Dokter Umum	Orang/Bln	1.500.000,00
	- Dokter Ahli	Orang/Bln	5.000.000,00

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

NO	URAIAN	SATUAN	BESARNYA SANTUNAN (Rp)
1	2	3	4
	- Apoteker		1.500.000,00

Sumber Data: Peraturan Bupati Melawi Nomor 33 Tahun 2006

Jika kita lihat dalam waktu satu tahun Pemerintah Kabupaten Melawi menaikkan Kesejahteraan Pegawai (Kespeg) sebesar 100% (seratus persen) dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Adanya penambahan itu tentunya mengingat banyak sekali faktor, antara lain karakteristik Kabupaten Melawi tentunyan berbeda dengan kabupaten-kabupaten lain. Selain daerah baru yang berbukit-bukit juga tingkat biaya hidup yang lebih mahal dibandingkan dengan ibukota Provinsi Pontianak ataupun kabupaten lainnya. Tentunya karena kondisi demikian menjadi bahan pertimbangan pemerintah daerah. Dari 1310 PNS guru di Kabupaten Melawi (data rekapitulasi GURU SD/Mi, SMP/MTs, SMA/MA/SMK Diknas Melawi Tahun 2008) menunjukkan bahwa sebagian kecil guru bertugas atau berdomisili di ibukota kabupaten yaitu di kota Nanga Pinoh sementara sebagian besar bertugas, berdomisili dan tersebar di daerah-daerah pedalaman. Karakteristik sekolah di daerah pedalaman Kabupaten Melawi bermacam-macam, ada yang jaraknya cukup jauh dari kota kabupaten dan masih terjangkau lewat jalan darat, seperti Kecamatan Kota Baru, sebagian Kecamatan Sokan, Kecamatan Ella, sebagian Kecamatan Menukung, sebagian Kecamatan Sayan, Kecamatan Belimbing. Ada yang hanya dapat dijangkau lewat transportasi sungai seperti daerah Kayan Kecamatan Nanga Pinoh, sebagian Kecamatan Sayan. Beberapa guru di sekolah-

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

sekolah tertentu mengalami kendala mobilitas jika musim kemarau karena sungai yang biasa menjadi sarana transportasi debit airnya mengalami surut kuat sehingga sulit dilalui apalagi karakter sungainya berarus deras dan beriam-riam. Kondisi ini banyak terjadi pada guru-guru yang bertugas di Pehuluan Sungai Pinoh.

Daerah-daerah tersebut tentunya memiliki karakter atau spesifikasi yang berbeda dengan daerah yang sarana transportasinya mudah dan memadai. Kondisi geografis yang sulit seperti di atas jelas secara psikologis, ekonomis akan sangat berpengaruh pada kondisi guru yang bertugas di daerah-daerah tersebut. Karena kondisi alam yang sulit, berbahaya dan jauh dari keramaian tentunya secara psikologis akan banyak berpengaruh pada mental dan moral guru. Guru yang bertugas di daerah–daerah tersebut akan memiliki beban yang lebih berat dibandingkan dengan daerah yang punya akses mudah. Kondisi ini jelas banyak atau sedikit akan banyak mempengaruhi kinerja guru. Selain itu daerah-daerah yang sulit secara ekonomis kurang menguntungkan bagi guru-guru yang bersangkutan. Biaya hidup akan lebih tinggi atau lebih mahal seiring dengan tingkat kesulitan yang ada. Transpotasi dan biaya hidup sehari-hari akan lebih berat apalagi jika terjadi kemarau panjang maka masyarakat termasuk guru yang tugas di pedalaman akan mengalami kesulitan hidup yang lebih serius lagi.

Pemerintah Daerah Kabupaten Melawi terus berusaha membuat kebijakan yang berbasis keadilan sehingga daerah-daerah yang mengalami kondisi sedemikian diberi pelayanan lebih atau dalam istilah lain ada perlakuan khusus bagi daerah-daerah itu. Kalau di daerah–daerah tertentu kita mengenal apa yang disebut dengan tunjangan kemahalan di daerah Papua misalnya, maka Pemerintah Daerah Kabupaten

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Melawi juga memberikan tunjangan yang sejenis. Bagi guru-guru di sekolah dasar yang terisolir, terpencil akan diusulkan ke pemerintah provinsi untuk diberikan Tunjangan Daerah Terpencil yang besarannya sejumlah satu kali gaji pokok sesuai dengan golongan dan pangkat yang berjalan. Beberapa sekolah sudah mendapatkan tunjangan tersebut. Selain itu Pemerintah Daerah Kabupaten Melawi juga memberikan insentif lain bagi Sekolah Dasar–Sekolah Dasar yang berada di daerah sulit. Daerah-daerah yang mengalami kendala transportasi karena berada di hulu-hulu sungai atau transportasi daratnya susah akan diberi tambahan penghasilan berdasarkan tempat bertugas (insentif guru terpencil) yaitu Tunjangan Daerah Sulit. Tunjangan itu biasanya diterima tiga bulan sekali sejumlah Lima Ratus Ribu Rupiah (Rp.500.000,-) per bulan. Dengan diberikannya tunjangan daerah sulit tersebut, diharapkan dapat menjadi pemicu dan pemacu bagi tenaga pendidik yang bertugas agar kualitas pendidikan dan pengajaran di daerah tersebut paling tidak bisa setaraf dengan kualitas pendidikan dan pengajaran pada sekolah-sekolah yang ada di kota kabupaten.

Usaha untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai terus dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Melawi dengan cara menaikkan tunjangan Kesejahteraan Pegawai (Kespeg), hal tersebut terealisasi tahun 2008, kesejahteraan pegawai golongan I dan II semula Rp.300.000,- Menjadi Rp.400.000,-/perbulan, sedangkan golongan III dan IV semula Rp. 335.000,- menjadi Rp.500.000,-/perbulan.

Peraturan itu tertuang dalam Lampiran C Peraturan Bupati Melawi Nomor 29 Tahun 2007, Tentang Standar Biaya Atas Beban Anggaran Pendapatan dan Belanja

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Daerah Kabupaten Melawi Tahun Anggaran 2008. Besarnya Tunjangan ini bisa kita lihat pada tabel 4.3 di bawah ini .

Tabel 4.3.

Besarnya Tunjangan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Prestasi Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Melawi

NO	JABATAN DALAM KEGIATAN /TIM	SATUAN	HARGA (Rp)
I	NON STRUKTURAL (termasuk tenaga fungsional guru, Penyuluh Pertanian, Bidan, Perawat, anastesi dan sebagainya)		
	1. Pegawai Golongan III dan IV	Orang/Bulan	500.000,00
	2. Pegawai Golongan I dan II	Orang/Bulan	400.000,00
	3. Medis:		
	a. Dokter Ahli/Spesialis	Orang/Bulan	7.500.000,00
	b. Dokter Umum	Orang/Bulan	3.000.000,00
	c. Apaoteker	Orang/Bulan	1.500.000,00

Sumber Data: Peraturan Bupati Melawi Nomor 29 Tahun 2007.

Dalam waktu tiga tahun berturut-turut Pemerintah Kabupaten Melawi terus menaikkan besaran Tunjangan Kesejahteraan Pegawai (Kespeg). Kalau penulis cermati Pemerintah Kabupaten Melawi terus berusaha mencari format yang sesuai atau dalam istilah lain berapa besaran yang sesuai dengan kondisi Kabupaten Melawi. Tentunya itu dilakukan bukan tanpa tujuan yang baik, tetapi itu semua di arahkan untuk meningkatkan kinerja para guru yang pada akhirnya akan dapat meningkatkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Melawi dan selanjutnya diharapkan akan meningkatkan kualitas manusia atau penduduk di Kabupaten Melawi.

Sistem pembayaran tunjangan Kesejahteraan Pegawai (Kespeg) di Kabupaten Melawi selama ini berjalan tanpa kendala yang berarti. Tunjangan ini biasanya

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

diterimakan tiap tiga bulan sekali. Prosedurnya adalah sekolah menyerahkan kuitansi pembayaran yang dibubuhi materai berisi permohonan pembayaran Kespeg pada bulan berjalan dengan dilampiri Daftar Guru Penerima Tunjangan Tambahan Kesejahteraan Berdasarkan Prestasi Kerja dan di tanda tangani oleh Kepala Dinas Pendidikian Kabupaten Melawi. Contoh Format tentang pengajuan tunjangan Kespeg yang dibuat oleh Bendahara sebuah sekolah di Kabupaten Melawi dapat dilihat pada Lampiran D dan Lampiran E pada bagian Pendahuluan di atas.

Sampai saat sekarang tidak ada kendala yang berarti dalam proses pencairan Kespeg tersebut. Pada awalnya pencairan tunjangan ini direncanakan sebulan sekali bersamaan dengan gaji setiap bulannya namun tidak berjalan dengan efektif. Hal ini terjadi karena proses pengumpulan data yang berupa pengajuan dari sekolah-sekolah banyak kendala. Beberapa sekolah dasar berada pada daerah terisolir sehingga proses pengumpulan data dari sekolah-sekolah tersebut tidak tepat waktu. Sementara itu bendahara pengeluaran di Dinas Pendidikan Kabupaten Melawi tidak dapat membayarkan tunjangan ini sekolah persekolah tetapi harus secara kolektif. Maka diambillah kebijakan baru dengan membayarkan Tunjangan Kespeg ini tiap Triwulan sekali sehingga proses pembayaran ini sampai sekarang lancar dan tepat waktu.

Ketika penulis mencoba melakukan investigasi atau wawancara berkenaan dengan pelaksanaan pemberian Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja (Kespeg) hampir semua guru menyatakan sangat terbantu. Guru-guru dari jenjang Sekolah Dasar biasanya menerima Tunjangan ini secara triwulan atau

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

tiga bulan sekali, sementara guru-guru tingkat SMP atau SMA biasanya menerima tiap bulan setelah menerima gaji PNS.

> " Saya sangat terbantu sekali dengan adanya Kespeg ini sebab gaji saya terima tiap bulan tidak cukup untuk biaya hidup dan biaya sekolah anak setiap bulan. Biasanya setelah di atas tanggal 20 tiap bulan kami sudah *"ngap-ngap"* seperti ikan kehabisan air. Tetapi dengan adanya Kespeg ini alhamdulillah, sangat membantu, oleh karena itu mudah-mudahan Kespeg kalau bisa dipertahankan jangan dihilangkan. (*wawancara dengan Ibu Jumiem, Spd. Hari Sabtu tanggal 4 Juli 2009 pukul 16.20 WIB di desa Sidomulyo)*

Dalam biografinya yang berjudul, "Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Dengan Mengedepankan Pelayanan Publik Dan *Good Gavernance* halaman 184 Bupati Melawi Drs. A. Suman Kurik, MM menulis bahwa :

> Pengembangan mutu pendidikan perlu mendapatkan prioritas agar sekolah-sekolah mampu berjalan secara berkesinambungan, mampu beradaptasi sehingga berhasil di masa datang. Oleh karena sekolah diharapkan dapat menentukan mutu pelaksanaan pendidikan pada setiap satuan pendidikan melalui bentuk-bentuk yang terstruktur dan sistematis. Dalam rangka mengantisipasi dan melaksanakan kewenangan di bidang pendidikan, Kabupaten Melawi perlu mempersiapkan sumber daya manusia melalui program-program pendidikan, meliputi penyiapan, pemberdayaan, dan pengembangan secara optimal sehingga siap memecahkan persoalan pendidikan sekaligus mengatasinya. Kabupaten Melawi perlu melakukan pengkajian secara seksama berbagai permasalahan dan kondisi pelaksanaan pendidikan dalam rangka memfasilitasi dan mendorong mutu pendidikan. (Drs. A. Suman Kurik, 2006, 184)

Penanganan bidang pendidikan pada dasarnya memerlukan eksploitasi mendalam terhadap sumber-sumber daya pendidikan, yang meliputi:

1. Keberlanjutan dan rencana pengembangan program-program pendidikan
2. Kualifikasi peserta pendidikan serta kualifikasi lulusan pendidikan
3. Kurikulum
4. Kondisi guru

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

5. Kondisi sarana dan prasarana
6. Kondisi tenaga administrasi dan penunjang akademik
7. Manajemen pendanaan sumber-sumbernya, seperti dana operasional, pemeliharaan dan penerimaan
8. Manajemen sumber daya
9. Manajemen mutu akademis dan
10. Dukungan-dukungan kerjasama (halaman 184)

Program pendidikan yang ingin dikembangkan adalah program yang bermanfaat saat ini dan masa datang, serta menunjukkan citra diri kita yang mendalam dalam membangun pendidikan. Untuk dapat mewujudkan peran dan tanggung jawab itu, Pemerintah Kabupaten Melawi harus dapat mengaitkan program-program pendidikannya yang disusun secara bersama-sama dengan semua sumber daya manusia bidang pendidikan serta masyarakat sehingga semuanya menjadi nyata dan dapat diproyeksikan kepada berbagai program yang dibutuhkan. (halaman 186)

Seorang guru atau Pegawai Negeri pada umumnya harus memiliki kesejahteraan yang memadai untuk dapat bekerja dengan baik. Usaha kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai negeri sebagai kompensasi berdasarkan jabatan atau pekerjaan untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri yang dimaksud. Usaha kesejahteraan dilingkungan Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdiri atas Asuransi Kesehatan (Askes), Tabungan Asuransi Pensiun (Taspen), Tabungan Perumahan (Taperum), cuti, uang lembur dan Persekot (Thoha, 2007). Selain itu dalam masa era otonomi daerah ini pemerintah daerah juga memberikan berbagai tunjangan atau insentif yang istilahnya bermacam-macam serta besarannya berbeda-beda tergantung

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

kekayaan dan kemampuan daerah. Tunjangan atau insentif di luar gaji inilah di Kabupaten Melawi populer disebut dengan Kespeg (Kesejahteraan Pegawai)

B. Evaluasi Pengaruh Kebijakan Tambahan Penghasilan (Kespeg) Kabupaten Melawi terhadap mutu pendidikan dan kinerja guru di Kabupaten Melawi

Sub bab di atas yang merupakan bagian dari pembahasan penelitian ini merupakan hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan di Kabupaten Melawi yaitu ideal yang akan dicapai termasuk berbagai cara dan strategi untuk mewujudkannya. Menurut Azwar (1996), evaluasi adalah suatu proses yang teratur dan sistematis dalam hasil yang dicapai dengan tolok ukur atau kriteria yang telah ditetapkan, dilanjutkan dengan pengambilan kesimpulan serta penyusunan saran-saran yang dapat dilakukan pada setiap tahap dari pelaksanaan program. Selain itu evaluasi merupakan kegiatan untuk membandingkan antara hasil yang dicapai dengan rencana yang telah ditentukan (Wiyono, 1999).

Fakta di lapangan bisa diamati berkaitan dengan efektifitas pemberian Tunjangan Kesejahteraan Pegawai (Kespeg) baik melalui wawancara atau melalui studi dokumentasi antara lain terlihat melalui pencapaian APK maupun APM tiga tahun terakhir termasuk prosentase kelulusan tiap jenjang sekolah di Kabupaten Melawi tiga tahun terakhir dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2008. Pengaruh positif pemberian Tunjangan ini nantinya akan dibahas secara lebih mendalam pada variabel C tentang Efektifitas Serta Pengaruh Positif Pemberian Kespeg Di SMP

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Negeri 1 Nanga Pinoh Kabupaten Melawi dalam Rangka Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pengajaran.

Pada awal berdirinya kabupaten ini proses kehidupan pendidikan melanjutkan bermacam-macam kebijakan dari Kabupaten Induk yaitu Kabupaten Sintang. Awalnya pemerintah kabupaten menerapkan beberapa kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai selain dari gaji sebagai PNS yang diterima. Kebijakan itu antara lain pemberian insentif Kelebihan Jam Mengajar (KJM) yang diberikan setiap 6 bulan sekali. Namun demikian dalam prakteknya banyak terjadi kendala di lapangan antara lain banyaknya manipulasi jam pelajaran dari lapangan. KJM ini diberikan jika seorang guru mengajar lebih daripada jam wajib mengajar yaitu delapan belas (18) jam tiap minggu, kelebihan jam wajib di dihitung sebagai bonus dan dihitung dengan besaran rupiah tertentu setiap jamnya. Insentif yang sumber dananya berasal dari Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat itu sekarang sudah tidak ada lagi.

Pada pokok bahasan ini kita akan mencoba mengevaluasi, mengamati pelaksanaan Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja (Kespeg). Ada dua hal yang akan kita bidik dalam penulisan ini yaitu setelah diterapkannya kebijakan ini maka adakah kualitas pendidikan di Kabupaten Melawi selain itu apakah dengan aplikasi kebijakan sejenis ini mutu guru menjadi semakin baik. Mutu guru dan mutu pendidikan itu merupakan dua faktor yang tidak bisa kita pisahkan dan dua variabel ini akan saling berpengaruh tinggal kita khalayak pendidikan ingin memulai dari mana. Mutu pendidikan biasanya dikelola oleh suatu sistem pengelolaan tertentu oleh instansi pemerintah yang berwenang terutama Departemen

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Pendidikan Nasional. Jika manajemen pengelolaan pendidikan itu bagus maka tak pelak variabel–variabel lain dalam pendidikan akan secara mudah mengikuti menjadi berkualitas atau bermutu. Mutu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan lain akan menjadi bermutu pula jika dikelola secara profesional dan bermutu. Sebaliknya juga mutu pendidikan akan meningkat jika para guru memulai dengan hal–hal yang standar dan berkualitas. Untuk meningkatkan mutu pendidikan diperlukan guru–guru yang punya integritas dan personal yang kuat serta punya dedikasi yang tinggi.

Implikasi berhasilnya pelaksanaan Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja/Kespeg di Kabupaten Melawi secara nasional nampak dari meningkatnya angka pencapaian APK (Angka Partisipasi Kasar) yang di muat dalam Buletin Pelangi Pendidikan edisi IX/Juni 2008 halaman 16.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 5.1

Daftar Perguruan Tinggi Pelaksana KKN Wajar beserta lokasi KKN tahun 2007

No	Kabupaten	Provinsi	APK 2006 (%)	APK 2007 (%)	Pelaksana
	Bangkalan	Jawa Timur	71,26	84.02	Universitas Negeri Surabaya
	Batang	Jawa Tengah	91.18	93,87	Universitas Negeri Semarang
	Sekadau	Kalimantan Barat	58.05	67.47	Universitas Tanjung Pura
	Melawi	Kalimantan Barat	53.48	63.72	Universitas Tanjung Pura
	OKU Dst.	Sumatera Selatan	69.88	70.81	Universitas Sriwijaya

Sumber Data: Buletin Pelangi Pendidikan edisi Januari 2008, Halaman:16.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Kita sadari memang dengan pencapaian Angka Partisipasi Kasar (APK) sebesar itu kabupaten Melawi masih dikatakan belum tuntas Program wajib Belajar Sembilan Tahun (wajar 9 tahun), karena ada kriteria dari Pemerintah dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional tentang ketuntasan wajar sembilan tahun tersebut. Kriteria itu adalah :

1. Tuntas Paripurna: bila pencapaian APK ≥ 95%
2. Tuntas Utama: bila pencapaian APK antara 90% - 94%
3. Tuntas Madya: bila pencapaian APK antara 85% - 89%
4. Tuntas Pratama: bila pencapaian APK antara 80% - 84%
5. Belum tuntas : bila pencapaian APK < 80%
   (Pelangi Pendidikan, 2008: 13)

Tabel 5.1 di atas merupakan gambaran kemajuan pendidikan secara umum di Kabupaten Melawi. Kita lihat bahwa pencapaian Angka Partisipasi Kasar (APK) di kabupaten ini terlihat jauh dibandingkan dengan Kabupaten lain di Indonesia, bahkan dengan "Kabupaten se-Angkatan" Kabupaten Sekadau. Penulis berasumsi bahwa hal tersebut merupakan suatu kewajaran karena Kabupaten Melawi merupakan daerah baru yang masih mencari-cari, menyusun format baru yang tepat dan sesuai dengan kondisi dan situasi setempat. Hanya kalau kita cermati di situ ada peningkatan yang cukup berarti dari dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2007 yaitu sebesar 10,24%, namun demikian tetap kita yakini bahwa Pemerintah Kabupaten Melawi akan terus berusaha meningkatkan pencapaian Angka Partisipasi Kasar (APK) sehinga Program Wajib Belajar Sembilan Tahun akan mencapai angka tuntas setiap tahunnya.

Sementara tingkat pencapaian Angka Partisipasi Murni (APM) maupun Angka Partisipasi Kasar (APK) jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD) sampai

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

jenjang SMA/MA/SMK di Kabupaten Melawi dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2008 dapat kita lihat pada tabel berikut.

Tabel 5.2

DATA APM DAN APK TINGKAT SD/MI, SMP/MTs,
SMA/SMK/MA
KABUPATEN MELAWI

NO	JENJANG PENDIDIKAN	TAHUN					
		2006 %		2007 %		2008 %	
		APM	APK	APM	APK	APM	APK
1							
1	SD/MI	86,73	105,73	90,41	105,71	93,55	106,16
2	SMP/MTs	37,27	45,65	50,11	60,92	70,57	82,16
3	SMU/SMK/MA	42,99	49,69	57,72	63,76	70,39	69,24

Sumber Data: Dinas Pendidikan Kabupaten Melawi Tahun 2008

APM : Angka Partisipasi Murni
APK : Angka Partisipasi Kasar

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 5.3

DATA TINGKAT KELULUSAN PERTAHUN
SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA DAN SMK
SE - KABUPATEN MELAWI

NO	TINGKAT SEKOLAH	TAHUN		
		2005/2006 %	2006/2007 %	2007/2008 %
1	2	3	4	5
1	SD/MI	100	100	99,76
2	SMP/MTs	34,17	88,73	92,99

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

NO	TINGKAT SEKOLAH	TAHUN		
		2005/2006 %	2006/2007 %	2007/2008 %
3	SMA/MA (IPA/IPS)	35,29	77,09	91,12
4	SMK	24,10	83,103	89,12

Sumber Data: Dinas Pendidikan Kabupaten Melawi Tahun 2008.

Dari tabel 5.2 bisa kita lihat bahwa ada peningkatan yang signifikan pada Angka Partisipasi Kasar (APK) dan Angka Partisipasi Murni (APM) di tiap jenjang sekolah di Kabupaten Melawi. Sebagai contoh pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) bisa kita lihat Angka Partisipasi Murni (APM) tahun 2006 adalah 37,27%, tahun 2007; 50,11% sedangkan tahun 2008 sebesar 70,57%. Angka Partisipasi Kasar (APK) juga mengalami peningkatan, yaitu berturut-turut 2006; 45,65%, 2007; 60,92%, 2008; 82,16. Jika kita cermati angka kelulusan pada tabel 5.3 dari data tiga tahun terakhir mulai tahun 2006, 2007 dan 2008 pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) juga mengalami peningkatan yaitu berturut-turut: 2006; 34,17%, 2007; 88,73% dan tahun 2008; 92,99%.

Dari tabel 5.2 tentang Data Pencapaian Angka Partisipasi Murni (APM) dan data Angka Partisipasi Kasar (APK) sekolah di Kabupaten Melawi tiap-tiap jenjang selama kurun waktu tiga tahun dan tabel 5.3 tentang Tingkat Kelulusan sekolah–sekolah di Kabupaten Melawi juga tiap jenjang selama tiga tahun, menunjukkan ada efek bagus dari diterapkannya Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja atau Kespeg. Jika kita analisa, memang angka itu relatif lebih rendah atau kurang bagus bila dibandingkan dengan daerah–daerah lain seperti yang

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

tercantum dalam Majalah Pelangi Pendidikan di atas, akan tetapi itu merupakan suatu indikator bahwa mutu pendidikan dan pengajaran di Kabupaten Melawi ini terbukti dari tahun ke tahun semakin meningkat dan semakin berkualitas. Peningkatan mutu ini bila kita kaitkan dengan program Pemberian Insentif Kespeg atau Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja pada dasarnya cukup sinkron. Para guru di Kabupaten Melawi selama ini telah bekerja terus menerus penuh dedikasi dengan hanya mengandalkan gaji setiap bulan. Banyak guru yang harus menempuh perjalanan jauh berkilo-kilo meter melewati jalan–jalan di Kabupaten Melawi yang selalu sering rusak untuk menuju sekolah, atau banyak juga guru yang terpaksa tinggal di lingkungan sekolah dan baru satu minggu sekali bertemu keluarga karena mereka harus lewat sungai yang tidak setiap hari ada angkutan sungai. Untuk berurusan ke kabupaten atau berbelanja banyak yang harus menghabiskan biaya mencapai ratusan ribu sekali jalan. Contohnya banyak guru dari daerah Kecamatan Menukung, mereka harus menempuh jalan air, sekali jalan biaya perahu speedboat mencapai dua ratus ribu rupiah jadi kalau pulang pergi tinggal bisa kita kalkulasikan. Belum lagi jika guru itu mendapatkan tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah yang sebulan kadang-kadang harus empat atau lima kali berurusan ke Kantor Dinas Pendidikan, tentunya biaya yang diperlukan lebih banyak lagi. Kondisi demikian jika tidak disikapi para guru dengan jiwa pengabdian dan "amanah" maka tantangan demikian akan dapat membuat kondisi pendidikan atau kemajuan pendidikan semakin terpuruk.

Pemerintah Kabupaten Melawi dalam hal ini Dinas Pendidikan Kabupaten memiliki dua peranan, pertama dapat memfasilitasi kapabilitas program-program

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

pendidikan sehingga dapat mencapai standar pendidikan yang telah ditetapkan, kedua, dapat menggunakan atau menyerap kapabilitas program, proses dan lulusannya sehingga pemerintah kabupaten dapat ikut melaksanakan program pendidikan yang berkelanjutan. Kebutuhan dan pelaksanaan pendidikan yang bermutu di Kabupaten Melawi terutama di arahkan kepada keseimbangan sistem pendidikan atau persekolahan, dengan memperhatikan;

1. Pengalaman seorang dalam bidang pendidikan
2. Jenjang pendidikan
3. Kesempatan meningkatkan mutu profesionalisme
4. Keterkaitan dan kesinambungan antara program dengan kebutuhan nyata di lapangan
5. Ketersediaan program-program yang bermutu serta ketersediaan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan sekolah

Suatu program akan dikatakan berhasil jika ada efek positif terhadap pelaksanaan program tersebut, seperti halnya Kebijakan Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja akan kita lihat apakah selain meningkatkan mutu pendidikan secara umum juga meningkatkan kinerja para guru atau aparatur pemerintah yang lain. Seperti kita ketahui bahwa kebijakan insentif yang disebut Kespeg ini diberikan kepada semua Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Melawi. Efek yang jelas nampak adalah pusat-pusat perbelanjaan di Kota Nanga Pinoh biasanya ramai dan semarak setelah para Pegawai Negeri di Kabupaten Melawi menerima gajian dan menerima tunjangan Kespeg secara bersamaan. Ini sebagai bukti bahwa para pegawai negeri meningkat skala

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

kemakmurannya. Namun demikian apakah kinerja para pegawai juga meningkat dalam mengemban tugas keseharian di instansinya masing-masing.

Anshori, seorang guru yang bertugas di daerah pinggiran kota Nanga Pinoh sudah cukup lama mengabdi sebagai guru di suatu sekolah. Sebelum mendapat tunjangan Kespeg sehari-hari setelah pulang dari sekolah, mengajar segera pergi ke pasar. Katanya mencari "tugas tambahan".

> "Setiap pulang dari sekolah saya pergi ke pasar untuk mencari tambahan hasil dengan mengojek. Saya mangkal di dekat pasar atau sekitar Tugu Juang untuk menunggu penumpang. Hasilnya ternyata cukup lumayan untuk menyambung gaji yang pasti tidak cukup setiap bulan. Tetapi sejak adanya Kespeg saya tidak lagi ngojek, apalagi Kespeg tiap tahun meningkat dan saya menerima Rp. 1.275.000,- setiap tiga bulan sekali. Lumayan sekali katanya. (wawancara hari jumat tanggal 5 Juni 2009 pukul 14.00 WIB.

Namun demikian ada juga beberapa guru yang apriori dan pesimis dengan adanya kebijakan Tambahan Penghasilan atau Kespeg ini. Menurut mereka bahwa kualitas seorang guru tidak bisa diukur dari besar kecilnya pendapatan atau kesejahteraan yang dinikmati para guru. Bahkan ada yang secara sarkastis menyatakan, diberi insentif sebesar apapun seorang guru apalagi di sini Kabupaten Melawi kualitas pendidikan atau mutu tidak akan bertambah baik atau makin bermutu. Menurut mereka walaupun gaji guru kecil penghasilan kurang seorang guru yang bermutu akan tetap kelihatan berkualitas jika memiliki integritas dan kepribadian serta dedikasi yang tinggi. Menyikapi opini demikian penulis tidak serta merta memvonis guru tersebut. Setelah penulis mengadakan observasi dan investigasi ternyata guru–guru tersebut kebanyakan punya masalah baik menyangkut kedinasan maupun masalah yang berkaitan dengan pribadi atau keluarga. Ada yang

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

mau usul mutasi tetapi belum terlaksana, ada yang memang malas dan kurang punya integritas sebagai pendidik.

Normalnya pada awal mencetak tenaga guru tentunya Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang ada akan menyiapkan tenaga guru yang berdedikasi dan punya integritas kepribadian. Tetapi setelah terjun di lapangan boleh jadi ada distorsi nilai-nilai yang banyak di alami guru atau ada guru–guru yang mengalami frustasi dan kecewa karena karier dan promosinya tidak wajar seperti guru –guru yang lain. Jika seorang guru yang standar tentu punya dedikasi dan integritas. Jika diperkuat dengan insentif atau penghasilannya makin bertambah tentunya pengabdiannya akan *ekwivalen* dengan peningkatan kesejahteraannnya itu. Dinamika dan corak ragam kondisi guru di Kabupaten Melawi memang tidak selalu seragam dan permanen. Sering penulis temukan guru–guru yang berkasus dan bermasalah baik dengan sesama warga sekolah bahkan juga dengan masyarakat, masalah-masalah inilah yang coba dieliminir agar permasalahan guru di lapangan segera dicarikan solusi dengan segera dan cepat karena pemerintah kabupaten sebagai *decision maker* tahu betul kesulitan dan penderitaan para guru di lapangan.

Pada pokok bahasan ini penulis akan mencoba mengupas lebih mendalam tentang realitas guru. Realitas guru atau kisah tentang guru pada umumnya bukan pada tipe ideal seorang guru karena *trend* yang ada sekarang, khalayak lebih antusias untuk membahas permasalahan atau kondisi riil guru di balik ideal sebagai guru yang banyak diharapkan. Banyak sekali ulasan tentang pendidikan, ulasan itu akan membuat antusiasme pembaca dan penikmat tulisan terutama di kalangan guru jika wacana itu menyajikan tentang profesi guru. Profesi guru (negeri maupun

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

swasta) seperti tak akan habis-habisnya untuk dibahas. Disepakati bahwa guru itu adalah profesi mulia, bermartabat tinggi dan sudah sewajarnya jika si penyandang martabat itu mendapatkan peluang, pendapatan ataupun penghasilan yang signifikan dengan profesinya. Para penulis tentang guru dalam setiap tulisannya seringkali mengawali deskripsi guru dengan bermacam-macam *statement.* Namun pada prinsipnya semua penulis sepakat bahwa profesi guru adalah profesi yang mulia dan sangat bermartabat. Banyak pakar pendidikan juga setuju bahwa salah satu penyebab kurang bermutunya pendidikan di Indonesia adalah karena kurangnya kepedulian terhadap harkat dan martabat para guru. Seorang guru yang secara ekonomi masih terbilang miskin tentunya tidak akan dapat secara optimal untuk mencurahkan ilmu dan baktinya kepada dunia pendidikan. Diperlukan banyak langkah dan perbaikan terutama untuk meningkatkan harkat dan martabat guru antara lain dengan meningkatkan kesejahteraan guru, dan harapan nantinya akan diperoleh sosok guru yang kinerjanya bagus dan standar.

Tentunya orang awam akan bertanya-tanya, sebenarnya sosok guru yang ideal itu yang macam apa, atau orang yang punya profesi guru juga akan berpikir apakah saya ini sudah dianggap sebagai guru yang ideal. Secara normatif banyak sekali parameter untuk mengukur sehingga seorang dikatakan sudah ideal (kalau istilah sekarang lebih disukai memakai istilah guru profesional). Banyak kalangan berasumsi bahwa guru itu disebut ideal atau profesional karena sudah mendapatkan tunjangan profesi pendidik yang besarnya satu kali gaji pokok setiap bulan. Argumentasi lain guru itu ideal dan profesional karena mutu *output* sekolah binaannya tinggi lebih dari sekolah yang lain. Sah-sah juga jika ada yang punya

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

pendapat bahwa guru itu profesional karena kenaikan pangkatnya lancar serta mendapatkan promosi yang beragam dari institusi dan atasannya. Beberapa hipotesa di atas semuanya tidak ada yang salah karena setiap proses pendidikan beserta aspek-aspeknya memang tidak bisa dilepaskan untuk mendapatkan promosi, pangkat lancar atau sertifikat pendidik berikut tunjangan profesinya. Hanya variabel mana yang lebih banyak muncul atau dominan yang nanti akan menjawab tentang profesional tidaknya seorang guru.

Beberapa fakta di lapangan menunjukkan bahwa ada keprofesionalan yang diragukan dari para pendidik di Indonesia atau dalam bahasa lain ada hal-hal yang menunjukkan bahwa pendidikan yang berlangsung sekarang kurang berkualitas, kurang bermutu, kurang bermakna dan banyak kekurangan yang lain. Dari manakah akan kita analisa kekurangan ini, apakah karena gurunya kurang profesional, ataukah karena aparat birokrasi pendidikan yang kurang dapat mengimplementasikan berbagai kebijakan pemerintah di lapangan. Memang kalau kita adakan analisa model yang demikian akan terjadilah semacam saling mencari kambing hitam siapa yang paling patut dipersalahkan.

Para pengamat pendidikan atau para pakar pendidikan berpendapat bahwa masing-masing pihak pasti mengambil porsinya masing-masing dalam ketidak beresan tersebut. J Drost,SJ. dalam sebuah artikel di Harian Kompas (1999) yang diberi judul Reformasi Pengajaran menulis,

> " Yang amat perlu direformasi ialah birokrasi pendidikan dan pengajaran. Kurikulum-kurikulum yang ada baik, namun belum melayani semua pelajar kita. Oleh karena diusahakan membentuk banyak calon mahasiswa lewat lewat kurikulum yang baik, akan tetapi tidak cocok bagi kebanyakan mereka, timbul masalah

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

> bahwa kebanyakan mahasiswa tidak siap untuk masuk universitas dan juga tidak punya kemampuan belajar untuk menempuh studi di universitas. Akan tetapi mereka memaksakan diri masuk universitas, sehingga sebagai lulusan tidak bermutu dan sulit mendapatkan pekerjaan hingga menganggur." (J Drost, SJ, 1999)

Pasti ada yang salah dari kondisi guru sekarang ini sehingga mutu pendidikan kurang optimal. Ada juga hal-hal yang masih kurang dilakukan oleh aparat birokrasi pendidikan atau dinas terkait dalam mengelola jalannya roda pendidikan sehingga kualitas struktur dan infrastruktur pendidikan kurang lengkap. Boleh jadi adanya kesenjangan antara kota-pedalaman dalam hal kualitas dan kuantitas pendidikan karena birokrasi pendidikan yang kurang sigap menyikapi berbagai gejala dan fenomena yang ada kesalahan yang dilakukan oleh individu pendidikan seperti pendidik maupun *stekholder* pendidikan lainnya serta aparat birokrasi pendidikan akan nampak pada fenomena-fenomena pendidikan di Indonesia sekarang. Beberapa contoh gejala itu antara lain kurang adanya *link and match* antara dunia pendidikan dengan dunia kerja sehingga banyak sekali terjadi pengangguran. Dunia pendidikan di Indonesia senantiasa diramaikan oleh acara seremonial tahunan yaitu Ujian Akhir Nasional baik untuk pendidikan Dasar maupun Pendidikan Menengah. Banyak pihak energinya terkuras untuk mensukseskan acara Tahunan Dunia Pendidikan kita itu. Satu pihak berpendapat bahwa Ujian Akhir Nasional masih tetap diperlukan sebagai parameter atau tolok ukur kualitas daya serap siswa. Sementara pihak yang tidak setuju dengan sinis akan mengatakan bahwa upaya siswa selama enam tahun untuk SD dan tiga tahun bagi SMP dan SMA nasibnya hanya ditentukan oleh kerja keras selama tiga sampai lima hari untuk memecahkan soal-soal Ujian yang dibuat oleh

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

negara. Penulis setuju dengan pendapat banyak pakar Humaniora yang mengatakan bahwa, akibat adanya sistem kelulusan yang demikian maka pendidikan dan pengajaran sekolah sejak awal tahun sudah disetting sedemikian rupa agar siswa nanti terbiasa berhadapan dengan soal-soal ujian. Mulai kelas awal sudah ditanamkan kepada siswa batasan-batasan statistis (*passing grade*) yang menjadi ukuran berhasil tidaknya siswa mengarungi dunia pendidikan di institusinya. Norma–norma yang tertanam dalam memori siswa sebagian didominasi oleh dogma lulus dan tidak lulus Ujian Nasional. Akibat lanjutan adalah siswa akan kering dari nilai-nilai kemanusiaan atau norma-norma yang berlaku di masyarakat. Baik atau buruk sikap siswa bukan merupakan faktor penting. Siswa yang tidak lulus dianggap gagal, sementara yang berhasil memenuhi kriteria angka-angka (*passing grade*) syarat kelulusan akan dianggap "berhasil". Bukan hal yang aneh jika saat menjadi mahasiswapun tingkahlaku mereka "kampungan", menyuap dosen untuk mendapatkan nilai bagus, kalau berdemo suka anarkis dan lain sebagainya. Lihatlah tingkah laku siswa kita dalam menyikapi kemajuan Iptek. Banyak kasus kekerasan mereka *ekspose* dengan media kamera yang anak SD-pun pandai mengoperasikan. Mengapa siswa–siswa kita cenderung lebih mudah menyalahgunakan kemajuan teknologi, bukan untuk kemajuan intelektualitas mereka tetapi sekedar untuk memuaskan rasa penasaran dan rasa ingin tahu mereka.

Idealnya siswa itu selain pintar juga bermoral bukan hanya pintar saja tetapi moral dipertanyakan. Banyak terungkap disekolah-sekolah yang secara normartif dianggap bermutu ternyata menyimpan fenomena gunung es berupa kejadian kekerasan atau *bullying* antara sesama siswa. Kekerasan yang terekspose diluar tidak

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

begitu jelas dan nampak tetapi yang sebenarnya terjadi diluar perkiraan seperti kasus yang terjadi di Kampus STPDN di Jawa Barat. Ideal yang lain seharusnya adanya *balance* antara sikap dan intelektualitas siswa. Seandainya kondisi ini terus berlanjut sepertinya siswa dicetak seperti robot yang hanya dapat menjawab soal-soal Ujian sementara soal-soal di masyarakat yang lebih riil dan komplek tidak ada kemandirian dari siswa untuk mengatasinya. Tidak ada bimbingan belajar sekarang yang mencoba memecahkan soal-soal kemasyarakatan secara praktis dan tepat, yang ada adalah proses pemecahan soal-soal ujian secara *instant*. Sekolah dianggap telah gagal mencetak anak-anak yang bermutu karena ketidakpercayaan orang tua yang harus mengirimkan anaknya di berbagai *les privat* atau bimbingan belajar. Lalu dimanakah posisi sebagai seorang guru? apa yang seharusnya diperbuat oleh guru dan bagaimana seharusnya menjadi guru yang bermutu.

Menurut *Journal Education Leadership* (Kuntarno, 2003), ada lima ukuran seorang guru itu dinyatakan profesional. Pertama, memiliki komitmen pada siswa dan proses belajarnya. Kedua, secara mendalam menguasai bahan ajar dan cara menyampaikannya. Ketiga, bertanggung jawab memantau kemampuan belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, keempat mampu berpikir sistematis dalam melakukan tugasnya dan kelima seyogyanya menjadi bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya. Lebih lanjut Kuntarno dalam ulasannya menulis bahwa selain kelima aspek itu, sifat dan kepribadian seorang guru yang amat penting artinya bagi proses pembelajaran adalah adaptabilitas, entusiasme, kepercayaan diri, ketelitian empati dan kerjasama yang baik. Di Harian Kompas (12 September 2001) juga ditulis bahwa seorang guru diharapkan dapat melakukan reformasi pendidikan,

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

CC BY ND NC

antara lain dengan memanfaatkan semaksimal mungkin sumber-sumber belajar di luar sekolah. Seorang guru juga harus mampu merubah secara struktural hubungan antara guru dan murid secara lebih *fleksibel* layaknya hubungan pertemanan, penggunaan teknologi modern dan penguasaan IT, kerjasama dengan teman sejawat antar sekolah serta kerjasama dengan komunitas lingkungannya.

Deskripsi di atas menunjukkan betapa banyaknya tuntutan terhadap seorang guru, banyak sekali yang harus mereka lakukan agar pendidikan di negara kita itu bermutu. Satu hal yang menjadi bahan pemikiran dan menjadi permasalahan sekarang adalah, dapatkah seorang guru memenuhi tuntutan itu di tengah keterbatasan dan kekurangan yang ada sekarang. Seorang guru dengan penghasilan yang pas-pasan atau minim tentunya akan susah untuk mewujudkan segala tuntutan itu. Ahli-ahli ekonomi mengatakan bahwa manusia pada awalnya akan berusaha memenuhi kebutuhan normatifnya yang mendasar atau kebutuhan biologisnya yaitu pemenuhan akan makanan beserta anggota keluarganya. Jika kebutuhan yang sifatnya elementer masih kesusahan tentunya akan sangat berpengaruh pada keteguhan idealismenya. Bagaimana bisa meningkatkan mutu pendidikan jika mutu hidup guru yang bersangkutan tidak atau kurang bermutu. Bagaimana guru bisa profesional kalau kondisi sekarang seperti ini. Guru dituntut maksimal dengan kondisi minimal. Dengan kondisi minimal (penghasilan) ini implikasinya ternyata akan jauh dan meluas. Dengan penghasilan yang memadai atau cukup seorang guru akan lebih leluasa meningkatkan kinerjanya, misalnya membeli buku-buku sumber untuk referensi pembelajaran atau membeli hal-hal lain yang menambah rasa percaya diri dalam proses pembelajaran atau hidup di masyarakat. Jelasnya akan terjadi

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

ganjalan atau keganjilan jika seorang guru sebagai *agent of change* ternyata kurang percaya diri, kumuh, miskin atau sakit-sakitan. Kompas hari Senin tanggal 26 September 2005 menulis tajuk yang berjudul Menundukkan Kepala untuk Kondisi Pendidikan di Indonesia. Dikatakan bahwa biaya pendidikan di Indonesia sangat besar dan mahal seperti biaya Ujian Nasional, uang buku, seragam sekolah dan lain sebagainya.

> "Sudah mahal, namun kualitas pendidikan dasar dan menengah Indonesia tergolong masih rendah. Hasil Studi International Educatioanal Achievement (IEA) menunjukkan bahwa kemampuan membaca siswa SD di Indonesia berada di urutan ke 38 dari 39 negara yang diteliti. Sementara penelitian The Third International Mathematic and Science Study Repeat tahun 1999 menunjukkan bahwa kemampuan siswa SMP Indonesia di bidang IPA berada di urutan 32 dan untuk matematika di posisi ke 34 dari 38 negara yang diteliti di seluruh dunia. (Kompas, 26-9-2005:43)

Rendahnya kualitas siswa kemungkinan juga disebabkan rendahnya kualitas guru. Seorang guru yang bermutu tentunya akan punya banyak strategi dan metode yang secara mandiri akan di terapkan atau akan dengan mudah mengaplikasikan metode-metode yang sudah umum dipakai, tetapi jika mutu guru rendah justru akan terjebak pada kondisi kekurangannya tanpa mau berusaha bangkit dari kekurangannya itu. Menurut penelitian Direktorat Tenaga Kependidikan tahun 2004, tentang hasil tes kepada sejumlah guru yang jadi responden, kemampuan guru sangat rendah. Tes berupa 40 soal, masing-masing soal disesuaikan dengan kompetensi bidang studi masing-masing guru. Hasilnya, rata-rata guru hanya dapat mengerjakan soal tak lebih dari 24. Rata-rata paling tinggi dicapai guru Bahasa Inggris dan guru PPKn dengan nilai hampir 24. Paling rendah guru pendidikan jasmani yang hanya

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

sanggup mengerjakan soal rata-rata tak lebih dari 14, begitu juga dengan guru matematika dan fisika, rata-rata hanya mampu mengerjakan 13-15 soal. (Suwondo, MS, 2008:510).

Di era globalisasi sekarang seorang guru dituntut untuk dapat menunjukkan keprofesionalannya. Guru sebagai sebuah profesi harus secara profesional melakukan tugasnya. Jika para guru masih terjebak pada paradigma lama tentunya akan sangat rancu di jaman sekarang yang serba cepat dan instan. Seorang guru yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan dan irama jaman akan menjadi guru yang kuno dan dijamin tidak akan dapat menjadi *agent of change* bagi lingkungannya. Kemudian yang perlu penulis ketengahkan adalah bagaimanakah sebenarnya tipe ideal seorang guru. Guru yang ideal atau bermutu itu seperti apa?

Dalam proses belajar mengajar terdapat romantika dan dinamika yang menuntut kesabaran dan kesadaran seorang guru dan itu merupakan tantangan. Betapa tidak dalam sebuah kelas klasikal terdapat banyak siswa dengan bermacam-macam karakter yang berbeda satu dengan yang lain karena masing-masing mereka merupakan individu berbeda yang direkayasa untuk menuju titik yang sama. Kemudian antara materi satu dengan materi yang lain juga harus disajikan dengan metode ataupun nuansa yang berbeda. Idealnya seorang guru yang efektif adalah guru yang memiliki keunggulan dalam hal mengajar, hubungan dengan siswa yang kondusif untuk Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), hubungan dengan pihak lain yang baik, pencatatan atau administrasi yang bagus dan sikap integritas serta profesional yang tinggi.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Di mata seorang guru, keunggulan dalam hal mengajar seorang guru dapat terealisasi apabila Sumber Daya manusia (SDM) sebagai guru dapat terpenuhi, antara lain guru menguasai materi atau bahan-bahan konsep yang akan diajarkan, kaya akan improvisasi dan ilustrasi saat di depan kelas pada saat menangani sarana prasarana yang terbatas atau menyangkut metode atau teknik penyajian suatu materi. Seterusnya guru juga harus memiliki kepekaan atau sensivitas yang tinggi terhadap media-media baru atau modern yang sedang dikembangkan. Seterusnya guru yang efektif harus mampu menciptakan suasana yang kondusif untuk berlangsungnya proses belajar dan suasana ini harus dibangun dalam kerangka memanusiakan manusia, dengan kata lain peserta didik harus dipandang sebagai obyek sekaligus subyek dari proses pembelajaran. Guru di era global ini juga tidak boleh tertinggal dalam pemanfatan ilmu dan teknologi, perlu bergaul dengan sesama guru atau bekerja sama dengan pihak lain secara positif. Selanjutnya yang juga begitu penting adalah mengadakan catatan peristiwa dan penelitian-penelitian kecil secara rutin untuk memecahkan berbagai persoalan di dalam kelas. Tindakan ini disebut PTK (Penelitian Tindakan Kelas). Kenyataannya jika mendengar kata penelitian biasanya para guru sudah alergi dan phobi jika mendengar istilah yang berkaitan dengan karya tulis. Beberapa kalangan sepakat bahwa keprofesionalan seorang guru bisa di tandai dengan indikator-indikator antara lain:

1. Memiliki pendidikan khusus
2. Mengajar berdasarkan kompetensinya
3. Memiliki prosedur tetap dan standar
4. Mengajar bukan sekedar mencari nafkah
5. Memiliki pengabdian yang tinggi dan mengutamakan mutu dalam pembelajaran (Yuli Harnowo, 2003:40)

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Adanya guru-guru yang kurang kompeten dalam bidangnya adalah merupakan fakta yang tidak dapat ditutup-tutupi seperti penjelasan halaman sebelumnya. Usaha yang dapat dilakukan oleh guru untuk meningkatkan kompetensi terutama penguasaan materi antara lain:

1. Melalui forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), yaitu mendalami materi bersama-sama dengan prinsip dari guru dan untuk guru
2. Melalui sumber atau referensi yang ada
3. Melalui ahli atau ilmuawan yang bersangkutan
4. Melalui pendidikan khusus, penataran, diklat dan lain-lain

Idealnya seorang guru harus betul-betul menguasai materi pembelajaran akan tetapi faktanya tidak demikian. Banyak guru yang sudah bertahun-tahun jadi guru bahkan mengalami stagnasi. Tidak pernah mereview pengetahuannya atau menambah dengan hal-hal yang lebih kontekstual. Banyak pendidik terutama di daerah pedalaman karena susah akses dalam segala hal ilmunya bertahun-tahun tidak berkembang. Kondisi yang demikian akan berpengaruh besar pada siswa yang diasuhnya. Sejumlah kendala klasik biasanya menghambat kegiatan pendidikan antara lain, ketersediaan dana yang terbatas, rutinitas kegiatan, mentalitas guru, dan lain-lain. Menurut penuturan Drs. Asyikin Kepala SMAN 70 Jakarta (Sekolah Bertaraf Internasional) mengatakan:

> Persoalan yang paling sulit dihadapi adalah merubah pola pikir (mindset) guru. Merubah pola pikir guru cukup berat karena pada umumnya guru memiliki karakteristik yang sama, tidak mau diajari dan digurui,"Di dunia ini banyak manusia yang sulit diubah, tetapi yang paling sulit diubah adalah guru." (Forum Tenaga Kependidikan, 45: 2008)

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

CC BY ND NC

Untuk merubah *mindset* guru tentunya *mindset* Kepala Sekolah juga harus sejalan dan dapat dijadikan teladan bagi guru-guru. Jika mentalitas Kepala Sekolah dan *mindset*nya menjadi contoh panutan maka akan dengan mudah guru akan mengikuti tanpa harus dipaksa atau diajak.

C. Pengaruh Positif Pemberian Kespeg di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh Kabupaten Melawi Dalam Rangka Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pengajaran

Adanya kebijakan kesejahteraan yang diterima PNS khususnya para guru di Wilayah Kabupaten Melawi sangat berpengaruh pada kinerja mereka. Diakui oleh para guru dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) umumnya di Kabupaten Melawi bahwa adanya pemberian kebijakan kesejahteraan mampu meningkatkan motivasi kerja, menambah keterampilan dan keahlian pada diri guru di Kabupaten Melawi. Beberapa guru di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh memberikan penjelasannya yang rata-rata mendukung dan senang dengan adanya Kebijakan Tambahan Penghasilan ini. Pertanyaan apakah ada pengaruh Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja/ Kesejahteraan Pegawai (Kespeg) terhadap kinerja para pendidik atau guru di sekolah. Beberapa guru menjawab sebagai berikut.

> ……..dengan pemberian kesejahteraan yang sesuai dan cukup maka para pegawai terutama guru akan bisa menyisihkan gaji atau menabung. (Ibu Asmah)
>
> …….ada pengaruh yang cukup signifikan pemberian kesejahteraan karena walau bagaimanapun juga guru punya tanggung jawab besar untuk

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

mendidik siswa agar memiliki kepribadian bagus dan prestasi unggul. Oleh karena itu perlu "energi yang cukup" untuk bekerja.(Ibu Syahrum, S.Pd)

……..jelas ada pengaruhnya karena karena Kebijakan Kespeg menjadi motivasi bagi pekerja. (Bapak Jindil)

…….gizi anak makin meningkat, hati makin tenang, bekerja jadi lebih nikmat (Ibu Syeh sabariah, S.Pd)

…….ada pengaruh, karena secara logika setiap orang menginginkan kebutuhan ekonominya terpenuhi. Akibat dari tidak terpenuhinya kebutuhan keluarga menyebabkan konsentrasi dalam bekerja menurun (Ibu Wahdatun Rohmawati, S.Pd)

…….dengan pemberian kesejahteraan yang sesuai dan cukup maka para pegawai terutama guru akan bekerja lebih senang dan tenang serta lebih berkonsentrasi (Ibu Dwi Lestari, A.Md.Pd)

Rata–rata dewan guru di SMP Negeri 1 menanggapi atau merespons pertanyaan penulis dengan antusias. Pada umumnya guru-guru di sekolah lain berharap agar Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja ini tetap dipertahankan karena sangat menunjang ekonomi para guru yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja para guru di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh.

SMP Negeri 1 Nanga Pinoh didirikan sejak tahun 1959. Dahulu nama SMP Negeri 1 Nanga Pinoh adalah SMP 854 Swasta sesuai dengan nomor urut sekolah, kemudian dinegerikan pada tanggal 18 Desember 1963. SMP Negeri 1 Nanga Pinoh merupakan SMP tervaforit di Kabupaten Melawi dengan jumlah siswa 750 orang, guru 35 orang yang terdiri dari 25 orang guru negeri dan 10 orang guru kontrak, tenaga administrasi negeri 2 orang dibantu oleh 3 orang tenaga kontrak.

SMP Negeri 1 Nanga Pinoh menjadi tumpuan banyak orang untuk menjadi salah satu lembaga pendidikan yang dapat diandalkan, oleh karena itu segala upaya

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

menuju kearah peningkatan kualitas, baik sarana prasarana maupun kualitas *output* (keluaran) lulusan, selalu menjadi sasaran program sekolah.

SMP Negeri 1 Nanga Pinoh yang sekarang dipimpin oleh Marselius Iteng, sebagai seorang Kepala Sekolah (definitif pada bulan Agustus 2007) yang relatif masih baru beliau banyak melakukan terobosan-terobosan dalam dunia pendidikan terutama untuk kemajuan sekolah yang dia pimpin dan pada umumnya untuk kemajuan pendidikan di Kabupaten Melawi. Dia tahu betul potensi dan kelebihan SMP Negeri 1 Nanga Pinoh yang dia pimpin biasanya menjadi barometer bagi sekolah-sekolah lain terutama SMP di Kabupaten Melawi, hal ini dimungkinkan karena secara geografis lokasi sekolah berada di jantung kota ibukota Kabupaten Melawi, yaitu di Nanga Pinoh. *Intake* sekolah tersebut juga sangat memadai karena kebanyakan siswanya berasal dari kalangan menengah ke atas yang rata–rata memiliki stratifikasi dan status sosial tinggi di Kabupaten Melawi.

Selain jadi acuan bagi sekolah–sekolah lain, SMP Negeri 1 Nanga Pinoh selalu mengadakan seleksi yang ketat dalam melakukan Penerimaan Siswa Baru (PSB). Siswa yang diterima hanya siswa yang betul–betul berpotensi sajalah yang akan lolos seleksi siswa masuk. Pembinaan *Intern* sekolah terus digalakkan di sekolah ini sehingga SMP Negeri 1 Nanga Pinoh mulai tahun 2008 ditunjuk sebagai sekolah RSBN (Rintisan Sekolah Berstandar Nasional).

Sehubungan dengan meningkatnya kesejahteraan para guru di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh maka Marselius Iteng sebagai Kepala Sekolah melakukan terobosan baru untuk meningkatkan mutu dan wawasan guru terutama dalam penguasaaan informasi dan telekomunikasi (IT). Menurutnya penguasaan IT bagi guru jaman

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

sekarang bukan barang mewah lagi tetapi merupakan suatu kebutuhan oleh karena itu para guru melengkapi diri dengan laptop agar lebih memudahkan dan memperlancar segala kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Pemakaian seperangkat alat ini selain bertujuan untuk memperlancar dalam Proses Belajar Mengajar (PBM) juga bertujuan agar para guru tidak terlalu ketinggalan dalam penguasaan ilmu dan teknologi. Para guru di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh selain mendapatkan insentif Kespeg, rata–rata juga sudah mendapatkan tunjangan sertifikasi pendidik, maka wajar jika ada kebijakan yang sifatnya proaktif terhadap kemajuan itu. Terobosan lain yang dilakukan oleh Kepala SMP Negeri 1 Nanga Pinoh untuk memajukan pendidikan di Kabupaten Melawi adalah dengan menghidupkan kembali Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS). MKKS Kabupaten Melawi beberapa waktu lalu non aktif dan tidak ada kegiatan, dari Kantor Pusat MKKS-lah di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh mulai tahun 2008 wadah para Kepala SMP ini diaktifkan kembali. MKKS merupakan dinamisator bagi para guru. Biasanya lewat MKKS banyak kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan mutu guru di adakan. Beberapa kali MKKS di Melawi mengadakan seminar tentang Peningkatan Mutu Pendidikan. MKKS juga sering menjembatani guru–guru yang bermasalah atau berkasus, selain itu peran MKKS juga sangat besar dalam pelaksanaan kegiatan Ulangan Umum Bersama dan Ujian Akhir Sekolah. Aktifnya kembali wadah MKKS ini berangkat dari individu-individu kepala sekolah yang semakin termotivasi bekerja setelah memiliki penghasilan lebih yaitu kespeg. Selanjutnya dengan gairah kerjanya para kepala sekolah lebih mudah untuk

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

memobilisasi para guru dalam kegiatan positif yang menunjang pengembangan diri dan proses belajar.

Jika kita cermati dari Profil Umum Sekolah di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh ternyata Pemberian Tunjangan Kesejahteraan Pegawai (Kespeg) berpengaruh positif dan cukup efektif . Pemberian tunjangan Kespeg ini meningkatkan motivasi guru-guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran terbukti dengan diraihnya prestasi–prestasi akademik yang dalam tahun-tahun terakhir ini terus meningkat. Peningkatan prestasi tersebut dapat kita lihat pada data yang disajikan di bawah ini, antara lain persentase kelulusan Tahun Pelajaran 2006/2007 adalah 92.55% sementara kelulusan pada Tahun Pelajaran 2007/2008 sebesar 97.61%. Jadi kalau kita kalkulasi ada kenaikan 4.06%. Peningkatan angka kelulusan setiap tahun ini terjadi karena peranan semua apatur sekolah mulai dari Kepala Sekolah sampai peranan seluruh dewan guru. Kepala SMP Negeri 1 Nanga Pinoh mengungkapkan bahwa dalam kurun waktu dua tahun ini semangat dan kinerja guru-guru di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh makin meningkat karena kesejahteraan para guru juga sudah lumayan setelah adanya Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja atau Kespeg.

Persentase lulusan yang melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi juga meningkat 2% yaitu Tahun Ajaran 2006/2007 sebesar 91%, sedangkan persentase lulusan yang melanjutkan pada Tahun Ajaran 2007/2008 sebesar 93%. Para guru memberikan bimbingan dan penyuluhan bahkan memberikan les tambahan kepada siswa yang akan menempuh Ujian Nasional (UN), hal ini dilakukan semata-mata agar para siswa bisa lulus UN dengan nilai yang memuaskan dan yang tidak

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

kalah penting adalah agar para siswa bisa melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi yaitu ke SMA/SMK.

Sebaliknya Jumlah dan persentase siswa yang mengalami *drop out* atau keluar menurun di dua tahun terakhir. Penurunannya cukup signifikan yaitu total siswa yang mengalami *drop out* pada Tahun Ajaran 2006/2007 sebanyak 11 siswa sedangkan pada tahun berikutnya 2007/2008 sebanyak 3 atau mengalami penurunan sebesar 1.20%.

Motivasi dan bimbingan terus menerus diberikan guru kepada para muridnya tentang arti penting pendidikan. Dewan guru di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada para muridnya apalagi Kabupaten Melawi adalah daerah yang baru berkembang dan menuju menjadi daerah maju yang ke depannya sangat memerlukan banyak sekali tenaga kerja yang terdidik atau terampil sehingga peluang lapangan kerja akan tersedia cukup bagi siswa yang pandai dan terampil. Motivasi yang diberikan oleh para guru secara terus menerus inilah yang menjadikan siswa lebih bergairah dalam belajar.

SMP Negeri 1 Nanga Pinoh selalu menduduki peringkat atas di Kabupaten Melawi dalam setiap kompetisi akademis ataupun olah raga yang diadakan baik tingkat kabupaten maupun tingkat propinsi temasuk dalam lomba kebersihan sekolah, seperti yang terlihat pada Profil Umum SMP Negeri 1 Nanga Pinoh di lampiran F.

Prestasi-prestasi yang diperoleh SMP Negeri 1 Nanga Pinoh disebabkan oleh *intake* siswa yang masuk ke SMP Negeri 1 Nanga Pinoh bagus dan lumayan karena kebanyakan siswa berasal dari sekolah–sekolah dasar favorit di sekitar Nanga Pinoh.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Namun demikian, walau pun *intake* bagus tetapi pembinaan di lembaga berikutnya terputus atau tidak maksimal maka potensi siswa tadi juga akan sia-sia. Jadi bisa kita lihat ada kesinambungan antara *intake* siswa yang masuk dan pembinaan secara berkelanjutan yang dilakukan secara terus menerus sehingga dapat mempertahankan atau lebih meningkatkan mutu pendidikan.

Masih ada beberapa indikator lain yang menjadi kelebihan dari SMP Negeri 1 Nanga Pinoh yang bisa kita kemukakan selain dari yang sudah kita tulis di atas, antara lain seorang guru di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh sudah berhasil menyelesaikan studi Strata 2 dan sudah menyandang gelar Magister Pendidikan. Ibu guru tersebut adalah Sri Wahyuni, S.Pd. M.Pd. Selain itu masih ada beberapa orang guru yang sedang menyelesaikan program masternya untuk meningkatkan mutu dan kinerjanya. Akses pendidikan seperti ini hanya bisa diraih apabila kesejahteraan guru sudah meningkat. Selain itu rata-rata para guru di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh sudah memperoleh Tunjangan Sertifikasi Pendidik yang besarannya satu kali gaji pokok dan diterima enam bulan sekali.

Indikator ini belum begitu lengkap kiranya jika tidak kita lengkapi dengan *interview* atau wawancara yang kita adakan. Dari beberapa wawancara yang di fokuskan kepada guru–guru SMP Negeri 1 Nanga Pinoh maka dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para guru merasa senang dan terbantu dengan adanya peningkatan pemberian tunjangan Kesejahteraan Pegawai (Kespeg) karena menurut mereka dengan meningkatnya tunjangan ini jelas akan meningkatkan kinerja mereka pula. Selain gaji tiap bulan yang didapat para guru juga mendapatkan *income* yang lain. Kustoro, S.Pd. salah seorang guru senior di Sekolah tersebut mengungkapkan,

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

> "..... beberapa hal antara lain bahwa pemberian Tunjangan termasuk Kespeg akan membantu meningkatkan kinerja dengan catatan guru dimaksud harus menggunakan tambahan hasil tersebut dengan sebaik-baiknya tidak untuk belanja konsumtif tetapi belanja untuk menunjang kualitas pribadi dan mutu pengabdiannya dalam pendidikan". (Bp. Kustoro, S.Pd.)

Namun demikian pada saat penulis mencoba untuk konfirmasi ke sekolah lain ada yang secara pesimis mengatakan bahwa sebetulnya tidak ada kaitan antara peningkatan gaji-pendapatan atau kesejahteraan dengan mutu pendidikan dan pengabdian seorang guru. Hal itu diungkapkan oleh seorang guru honorer di salah satu sekolah di Kecamatan Sayan, sebuah sekolah yang jauh dari ibukota Kabupaten. Asumsinya bahwa sebesar apapun gaji seseorang pegawai belum tentu akan meningkatkan kinerjanya, dan lebih lanjut dikatakan bahwa saat sekarang gaji guru terus naik tetapi mutu pendidikan tidak juga beranjak naik.

Penulis berpendapat bahwa seorang guru yang baik akan bisa bekerja dengan baik pada kondisi yang standar dan kurang standar. Jika seorang guru bisa bekerja dalam keadaan serba terbatas baik fasilitas maupun perangkat pembelajaran, tentunya guru itu akan mampu bekerja lebih baik jika sarana prasarana maupun fasilitas pengajaran cukup standar atau cukup memadai. Pendidik seperti itu akan bisa bekerja dan berprestasi secara maksimal jika kondisinya memungkinkan, tetapi jika guru tersebut bermasalah baik itu menyangkut komitmennya, moral-mental ataupun kepribadiannya tentunya peningkatan kesejahteraan macam apapun juga tidak berpengaruh banyak. Banyak guru-guru yang bekerja dalam kondisi minimal tetapi bisa menghasilkan sesuatu yang lebih karena mampu memenej kekurangannya

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

itu menjadi sesuatu yang lebih punya arti. Jadi kesimpulannya secara logika ataupun legal-formal jika guru itu kesejahteraannya meningkat tentunya guru tersebut akan lebih bisa bekerja secara lebih leluasa dan bisa bekerja lebih optimal. Akan tetapi jika kesejahteraan sudah meningkat dan tidak juga mempengaruhi meningkatnya kinerja guru, maka dapat dikatakan bahwa guru tersebut berkasus dan perlu penanganan lebih lanjut.

Jika kita analisa dari kacamata SWOT (*Strenght, Weakness, Opportunity dan Treatment*) bisa kita katakan bahwa SMP Negeri 1 Nanga Pinoh yang sekarang disiapkan menjadi RSSN (Rintisan Sekolah Berstandar Internasional) punya peluang yang lebih besar untuk lebih maju lagi dari saat sekarang. Dengan dukungan fasilitas yang melebihi sekolah-sekolah lain di Kabupaten Melawi tentunya peluang itu akan terbuka makin lebar. Proses belajar mengajar mata pelajaran bahasa Inggris sudah dilengkapi dengan penggunaan sarana Laboratorium Bahasa dan yang tidak kalah penting dalam rangka penerapan kurikulum KTSP di Kabupaten Melawi SMP Negeri 1 sudah lebih tersosialisasi dan lebih siap, apalagi sekarang SMP ini sudah dilengkapi dengan sarana Informasi dan Telelomunikasi (IT) yang sudah memadai.

Hal yang cukup strategis dan menggembirakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran di Kabupaten Melawi dan juga di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh yaitu sangat aktifnya forum MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Gugus MGMP untuk beberapa mata pelajaran sebagaian besar dipusatkan di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh. MGMP seperti mata pelajaran Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, IPA, Matematika, dan lain–lain biasanya dilaksanakan di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh. Hal ini akan memberi peluang yang cukup lebar kepada guru-guru di SMP Negeri 1

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Nanga Pinoh untuk makin meningkatkan kapasitas keilmuan atau kompetensinya sehingga ke depan SMP Negeri 1 Nanga Pinoh makin berkembang maju dan diharapkan dapat menjadi acuan bagi sekolah-sekolah lain untuk mengembangkan mutu pendidikan di Kabupaten Melawi.

Ada hal yang perlu diwaspadai terutama *basic area* SMP Negeri 1 Nanga Pinoh. SMP Negeri ini terletak di jantung kota Nanga Pinoh dan berada tepat di tepi jalan raya Nanga Pinoh-Kota Baru yang pada jam–jam kerja selalu padat dengan kendaraan bermotor dan sempitnya badan jalan merupakan bahaya tersendiri yang perlu diwaspadai. Namun demikian yang paling perlu dicermati dan menjadi perhatian adalah masalah keamanan dan kenyamanan belajar. Pada waktu jam-jam sibuk kondisi jalan lebih padat dan lebih ramai dibanding waktu lainnya. Kondisi ini diperburuk oleh pagar sekolah yang rendah dan sempitnya badan jalan. Kondisi sekolah yang begitu dekat dengan badan jalan tersebut jelas merupakan persoalan tersendiri bagi kenyamanan belajar dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran bagi sekolah yang terletak di tepi jalan raya ini.

Hal lain yang perlu diwaspadai akan sangat mengganggu kelancaran proses belajar mengajar adalah kondisi sosial masyarakat yang makin rawan dengan banyaknya kenakalan remaja. Kota Nanga Pinoh dua tahun terakhir mengalami perkembangan yang cukup pesat dari berbagai segi, terutama di sektor ekonomi dan sektor sosial budaya yang tentunya akan banyak menimbulkan ekses-ekses, baik ekses positif maupun ekses negatif. Ekses negatif ini yang perlu dicegah mengingat jumlah siswa SMP Negeri 1 Nanga Pinoh hampir delapan ratus siswa, dengan jumlah siswa sebesar ini merupakan suatu tantangan dan peluang, namun jika tidak dikelola

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

dengan baik dan profesional akan berakibat makin meningkatnya kerawanan sosial terutama di bidang pendidikan.

Selama ini memang belum ada kasus–kasus kenakalan siswa yang menonjol yang sempat terdengar di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh. Beberapa masalah yang ada masih bersifat biasa dan dapat di atasi dengan segera. Hal tersebut tentunya karena ada kerja sama yang baik antar aparat sekolah, baik antara guru dengan kepala sekolah maupun dengan pihak–pihak yang berkepentingan dalam pengelolaan pendidikan di Kabupaten Melawi umumnya dan terutama SMP Negeri 1 Nanga Pinoh.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Pemerintah Kabupaten Melawi telah melakukan suatu kebijakan penganggaran dalam banyak hal. Kebijakan itu dilaksanakan untuk membuat agar kehidupan pemerintahan lebih dinamis dan lebih bermakna. Kebijakan pengelolaan anggaran yang nanti disebut sebagai Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja (Kespeg) telah dilaksanakan termasuk dalam masalah pendidikan dan pengajaran tidak lain adalah untuk mencapai tujuan–tujuan seperti di atas. Suatu kebijakan dikatakan berhasil jika target atau sasaran program tersebut terlaksana baik dan akan membawa pengaruh positif. Pengaruh positif kebijakan dalam penganggaran dapat kita lihat pada peningkatan kinerja guru di Kabupaten Melawi dan terutama di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh Kabupaten Melawi.

Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja atau Kespeg dipilih untuk diaplikasikan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Melawi untuk meningkatkan motivasi para guru dalam mengajar. Dengan demikian setelah motivasi positif terbina maka akan meningkatkan kinerja para guru. Selain itu pertimbangan lain bahwa selama ini para PNS terutama para guru masih belum sesuai gaji dan pendapatannya jika dibandingkan dengan kebutuhan hidup minimal di Kabupaten Melawi Kalimantan Barat yang biaya hidup sehari–hari termasuk mahal atau tinggi melebihi daerah- daerah lain. Selain itu karena spesifikasi wilayah Kabupaten Melawi yang sebagian besar merupakan daerah sulit, tersebar bahkan ada

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

yang terisolir maka tak pelak jika Kebijakan Tambahan Penghasilan atau kespeg secara sosial ekonomis sangat membantu para guru untuk lebih meningkatkan motivasi dan kinerja para guru.

Berkaitan dengan Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja/Kesejahteraan Pegawai (Kespeg) dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1) Dari beberapa wawancara hampir seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) terutama para guru di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Melawi merasa senang dan menyetujui dilaksanakannya Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja (Kespeg), karena akan meningkatkan motivasi, kinerja dan semangat dalam bekerja.
2) Mutu Pendidikan dan Pengajaran di Wilayah Kabupaten Melawi mengalami kemajuan yang cukup signifikan setelah diterapkannya Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja (Kespeg), salah satu bukti adalah dari Angka Partisipasi Kasar (APK) maupun Angka Partisipasi Murni (APM) jenjang pendidikan SMP yang meningkat. Tahun 2006 APK jenjang SMP 45,65%; APK tahun 2007 sebesar 60,92%; dan tahun 2008 APK tingkat SMP 82,16%. Angka Partisipasi Murni (APM) jenjang pendidikan SMP tahun 2006 sebesar 37,27%, APM tahun 2007 sebesar 50,11 dan tahun 2008 sebesar 70,57.
3) Mutu pendidikan di Kabupaten Melawi secara tidak langsung meningkat karena motivasi kerja dan pengabdian guru-guru di Kabupaten Melawi nya meningkat setelah diterapkannya Kebijakan Tambahan Penghasilan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Berdasarkan Prestasi Kerja (Kespeg) terbukti dengan meningkatnya angka kelulusan siswa tiap jenjang sekolah di Kabupaten Melawi dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2008. Untuk jenjang SMP tingkat kelulusan tahun ajaran 2005/2006 sebesar 34,17%; tahun ajaran 2006/2007 kelulusan sebesar 88,73% dan tahun ajaran 2007/2008 sebesar 92,99%.

4) Kinerja para guru di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh semakin meningkat setelah diterapkannya Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja (Kespeg) terbukti dengan meningkatnya angka kelulusan, berkurangnya angka putus sekolah di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh, rata-rata guru di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh sudah bersertifikasi pendidik dan sudah ada yang bergelar Magister Pendidikan. Selain itu karena guru-guru di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh memiliki kompetensi lebih serta fasilitas pendidikan dan pengajaran lebih memadai maka SMP Negeri 1 Nanga Pinoh ini sering menjadi sentral dalam pengembangan mutu pendidikan di Kabupaten Melawi, antara lain pusat gugus MGMP beberapa mata pelajaran dan yang tidak ketinggalan adalah bermacam-macam lomba bidang akademik untuk para siswa di Kabupaten Melawi. Namun demikian ada beberapa variabel lain yang turut juga meningkatkan mutu sekolah di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh. Selain intake siswa yang relatif bermutu juga pengelolaan sekolah yang bagus ditunjang juga oleh tingkat pendidikan para guru di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh.

5) SMP Negeri 1 Nanga Pinoh menjadi barometer kemajuan bagi sekolah–sekolah yang setaraf di seluruh Wilayah Kabupaten Melawi, karena prestasi akademik maupun olah raga dan seni yang selalu terdepan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

CC BY ND NC

B. SARAN

Bertolak dan berdasarkan pada penelitian, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1) Agar pemberian tunjangan Kesejahteraan Pegawai (Kespeg) ini terus dipertahankan karena terbukti meningkatkatkan motivasi dan kinerja para guru di Kabupaten Melawi. Implementasi di lapangan agar terus dievaluasi sampai seberapa jauh efektifitasnya untuk meningkatkan mutu pendidikan di Kabupaten Melawi dan terus disesuaikan dengan besaran yang setara dengan standar hidup seorang guru agar dapat berkarya secara optimal, selain itu agar para guru juga diharapkan untuk makin meningkatkan kinerjanya setelah Pemerintah Daerah Kabupaten Melawi begitu peduli dengan tingkat kesejahteraan para guru. Secara umum seorang guru yang makin sejahtera jelas akan lebih leluasa untuk mengabdikan dirinya pada kemajuan daerah dan lebih berpeluang meningkatkan kapasitas dan kompetensi pribadinya
2) Setelah dilaksanakannya Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi kerja (Kespeg), diharapkan pencapaian APM atau APK dari tahun ke tahun makin meningkat. Jika tahun 2008 Kabupaten Melawi baru mencapai Tuntas Pratama, diharapkan agar dapat meningkat menjadi Tuntas Madya atau bahkan Tuntas Utama pada tahun.tahun berikutnya.
3) Setelah dilaksanakannya Kebijakan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi kerja (Kespeg), diharapkan agar kualitas dan tingkat kelulusan setiap jenjang sekolah di Kabupaten Melawi meningkat lebih baik lagi.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BY ND NC

4) SMP Negeri Nanga Pinoh Kabupaten Melawi sebagai sentral kemajuan pendidikan dan pengajaran di Kabupaten Melawi hendaknya terus menjadi motor dan dinamisator bagi pengembangan pendidikan dan pengajaran di Kabupaten Melawi. Sebagai lembaga pendidikan dan pengajaran yang sudah cukup tua umurnya di Kabupaten Melawi hendaknya akan menjadi contoh bagi sekolah–sekolah untuk lebih meningkatkan kinerja dan kemampuannya. Hal lain yang kiranya patut dilakukan oleh SMP Negeri 1 Nanga Pinoh sebagai sebuah lembaga pendidikan agar tetap menjadi pusat kemajuan dunia pendidikan di Kabupaten Melawi terutama pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) sehingga kemajuan bidang pendidikan di Kabupaten Melawi tidak terlalu ketingalan dengan daerah lain
5) Para personal dan tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh diharapkan agar mampu mendiseminasikan kemampuan dan kompetensinya kepada guru–guru di sekolah-sekolah lain di jajaran Dinas Pendidikan Kabupaten Melawi. Dengan diseminasi pengetahuan yang bermanfaat dari para guru di SMP Negeri 1 Nanga Pinoh diharapkan agar semangat dan kinerja para guru di Kabupaten Melawi lebih meningkat. Selain itu bersama-sama dengan insan para guru di seluruh Wilayah Kabupaten Melawi agar dapat menggunakan dan memanfaatkan Penghasilan Tambahan (Kespeg) ini sebaik-baiknya dengan tepat guna dan tepat sasaran demi peningkatan kualitas pribadi dan tujuan pendidikan secara lebih luas

Diharapkan pula setelah penulisan TAPM ini ada penelitian sejenis yang semuanya nanti bermuara pada peningkatan mutu pendidikan di Kabupaten Melawi

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

dan berperan menyumbangkan ide atau gagasan untuk kemajuan daerah. Selain itu penulis sangat sadar bahwa penulisan atau penelitian ini masih banyak kekurangan di sana sini sehingga diharapkan ada penelitian sejenis tentang peningkatan mutu pendidikan dan pengajaran yang lebih sempurna dan komprehensif serta lebih mendalam.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BY ND NC

DAFTAR PUSTAKA

Achmadi, ZA.(1996). *Kebijakan Pendidikan Dan Pembangunan*. Malang: Institut Keguruan Dan Ilmu Pendidikan.

Azwar, S. (1996). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offest.

Cushway, B. Lodge, D. (1993). *Organizational Behavior And Desig, (edisi terjemahan***,** Jakarta: Elex Media Komputindo.

Drost, J.(1993, 30 Juni). Reformasi Pengajaran ? dalam *Kompas Halaman IV*.

Dunham, R.B. (1984). *Organizational Behavior*. Homewood Illionis: Richard D. Irwin, Inc.

Dunn, William, N. (2003). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik, (cetakan pertama).* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Dwiyanto, Agus (2005). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik.* Jogjakarta: Gadjah Mada University Press.

E.A. Aswin dan Soerjono, (2001). *Kertas Kerja Penggajian Pegawai Negeri Sipil*, Pusat Penelitian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Negara Vol 1 dan Vol. 3.

Forum Tenaga Kependidikan (2008, Agustus, Ed.5 Vol. 2). Mendongkrak Mutu Guru Melalui Jugyokenkyuu, Depdiknas Dirjen PMPTK

Handoko, H. (1997). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia***.** **(**Edisi II, Yogyakarta: BPFE.

Ilyas Yaslis (1999). *Kinerja, Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Universitas Indonesia, BP FKM.

Forum Tenaga Kependidikan (2008, Agustus, Ed.5 Vol. 2)., Mendongkrak Mutu Guru Melalui Jugyokenkyuu, Depdiknas Dirjen PMPTK.

Harnowo, Yuli S.Pd. (2003, Nopember) Peningkatan Kemampuan Profesional Guru dalam *Gerbang Edisi 5 Th. III.*

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Ilyas Yaslis (1999). *Kinerja Teori, Pe* 101 *dan Penelitian*. BP.FKM. Jakarta: Universitas Indonesia.

Keputusan Presiden No.103 tahun 2007. tentang perubahan atas Keputusan Presiden No.58 Tahun 2006, tentang Tunjangan Guru.

Kurik, Suman, Drs.MM. (2006). *Meningkatkan kesejahteraan Masyarakat dengan Mengedepankan Pelayanan Publik Dan Good Governance***.** Pontianak : Penerbit UNTAN

Kusmartini, dkk, (2006). *Analisis Kebijakan Publik*. Jakarta: Universitas Indonesia

Moekijat, (2002). *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: pionir Jaya.

Moleong, J.Lexy (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Muchlas, M. (1999). *Perilaku Organisasi, Program Program Pascasarjana MMR*.. Yogyakarta; Universitas Gadjah Mada.

Pelangi Pendidikan Ed.IX/Juni 2008. Jakarta: depdiknas.dirjen Manajemen Pendidikan Dasar Dan Menengah Direktorat Pembinaan SMP.

Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI). (1997). *Kode Etik Selayang Pandang*: Jakarta.

Peraturan Bupati Melawi Nomor 33 Tahun 2006 Tentang Standar Biaya Atas Beban Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Melawi Tahun Anggaran 2007.

Peraturan Bupati Melawi Nomor 29 Tahun 2007 Tentang Standar Biaya Atas Beban Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Melawi Tahun Anggaran 2008.

Purbokusumo, Yuyun. Agus pramusinto.(1994). *Evaluasi Kebijakan Publi.*
.. Bandung: PT Rosdakarya.

Robin S.P. (2001). *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Manajemen.* Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Salinan Keputusan Bupati Melawi Nomor 182 Tahun 2005 Tentang Standar Biaya Atas Beban Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Melawi Tahun Anggaran 2006

Saydam, Gouzali, Drs.Bc.TT.(1997). *Kamus Istilah Kepegawaian*. Jakarta:Pustaka Sinar Harapan.

Siagian, Sondang P,(1992). *Manajemen Strategik*, Jakarta: PT Bumi Aksara

Soedarto,(1993)..*Memantapkan Sistem Pendidikan Nasioanal*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.

Subianto, Achmad (2006). *Reformasi Kesejahteraan Aparatur Negara.cet.pertama*.Jakarta: Yayasan Bermula Dari kanan.

Subarsono, (2006). *Analisis Kebijakan Publik (cetakan kedua).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sundarso,dkk.(2006). *Teori Administrasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Thoha, Miftah (2003). *Pembinaan Organisasi Proses Diagnosa Dan Interview*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Tilaar, H.A.R. (1992). *Manajemen Pendidikan Nasional*: Kajian Pendidikan Masa Depan . Bandung: PT Rosda Karya.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Beserta Penjelasannya.

Wibawa, Samudra (1994). *Kebijakan Publik Proses dan Analisis. Intermedia Jakarta. Kualitas Sumber Daya Manusia Abad-21, (Penyunting D. Rahardjo, ED), cet 1*. PT Intermasa: Jakarta.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

DAFTAR NAMA KEPALA SEKOLAH,GURU TETAP,GURU TIDAK TETAP,TU TETAP,TU TIDAK TETAP DAN PEGAWAI

PADA SMP NEGERI 1 NANGA PINOH

TAHUN PELAJARAN 2008 / 2009

(R - 7)

No. Urt.	Nama Lengkap NIP Tempat/Tgl.Lahir	L / P	Pangkat		Jabatan		Masa Kerja		Lembaga Pendidikan Terakhir			Mata Pelajaran Yang Diajarkan	Pelatihan/Penataran Yg.Pernah Diikuti		Mulai Kerja Di Sekolah ini	Masa Persiapan Pensiun
			Gol.	TMT	Nama	TMT	Thn	Bln	Nama	Ijazah/Jurs	Tahun		Nama	Tahun		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	MARSELIUS ITENG,A.Md.Pd 19590705 198903 1 006 Sambas, 5-7-1959	L	IV/a	1-10-2007	Kepala Sekolah	13-12-2007	20	2	Univ. Terbuka Pontianak	D.III IPA Fisika	1998	-BP/BK	-PKG - SD -LK-Cakep	2000 2005	13-12-2007	
2	DWI LESTARI,A.Md.Pd 19620123 198412 2 001 Sedayu Bantul,23-1-1962	P	IV/a	1-4-2003	Guru	1-12-1984	25	5	Univ. Terbuka Pontianak	D.III IPA Fisika	1999	-IPA Terpadu	-PKG - SD -PKG - SD	1998 1999	1-11-1985	
3	MB. MIYOT,A.Md.Pd 19620421 198412 2 007 Penakasan,21-4-1962	P	IV/a	1-4-2004	Guru	1-12-1984	25	5	Univ. Terbuka Pontianak	D.III Matematika	1998	-Matematika	-PKG - SD -PKG - SD	1998 1999	5-10-1987	
4	A S M A H,A.Md.Pd 19650514 198703 2 009 Na. Kelawai, 14-5-1965	P	IV/a	1-4-2004	Guru	1-3-1987	22	2	Univ. Terbuka Pontianak	D.III Matematika	1998	-Matematika	-PKG - SD -PKG - SD	1998 1999	1-3-1987	
5	SYAHRUM,S.Pd 19680801 199703 2 003 Na.Pinoh, 1-8-1968	P	IV/a	1-10-2007	Guru	1-3-1997	12	2	Untan Pontianak	S.1 Akuntansi	1997	-IPS Terpadu	-Pend.Imtaq	2000	1-5-1997	
6	KHEROLINA,S.Pd 19720719 199802 2 002 Nanga Pinoh, 19-07-1972	P	IV/a	1-10-2008	Guru	1-2-1998	11	3	Untan Pontianak	S.1 Matematika	1997	-Matematika	-PKG - SD	2000	1-10-2000	

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

No. Urt.	Nama Lengkap NIP Tempat/Tgl.Lahir	L / P	Pangkat		Jabatan		Masa Kerja		Lembaga Pendidikan Terakhir			Mata Pela jaran Yang Diajarkan	Pelatihan/Penataran Yg.Pernah Diikuti		Mulai Kerja Di Sekolah ini	Masa Per-siapan Pensiun
			Gol.	TMT	Nama	TMT	Thn	Bln	Nama	Ijazah/Jurs.	Tahun		Nama	Tahun		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
7	KUSTORO,S.Pd 19720305 199903 1 003 Karanganyar, 5-3-1972	L	IV/a	1-10-2008	Guru	1-3-1999	10	2	UNS Surakarta	S. 1 IPS Geografi	1997	-Matematika	-Pend.Sejarah -PKG - SD -Pend.Imtaq	1999 2000 2000	8-5-1999	
8	JUMIEM,S.Pd 19720614 199802 2 003 Jurug, 14-6-1972	P	III/d	1-10-2006	Guru	1-2-1998	11	3	UMS Surakarta	S. 1 Biologi	1996	-IPA Terpadu			19-7-2004	
9	JINDIL 131933150 Ribang Semalan,15-11-1963	L	III/d	1-10-2007	Guru	1-3-1991	18	2	Untan Pontianak	PGSMTP Orkes	1988	-Penjaskes			19-7-2004	
10	IRIANTI 19640717 199102 2 002 Sintang,17-7-1964	P	III/d	1-10-2007	Guru	1-2-1991	18	3	Untan Pontianak	PGSMTP Orkes	1998	-Penjaskes -Ml.Hidroponik	-Pen.Kesisw.	2000	29-6-1991	
11	SYEKH SABARIAH,S.Pd 19720224 200012 2 002 Sepauk, 24-2-1972	P	III/d	1-10-2008	Guru	1-12-2000	9	5	Untan Pontianak	S. 1 Bhs.Indonesia	1998	-Bhs. Indonesia			2-4-2001	
12	DWI NURMIATI,S.Pd 132225546 Pontianak, 31-7-1973	P	III/d	1-10-2008	Guru	1-3-1999	10	2	Untan Pontianak	S.1 B. Inggris	1997	-Bhs.Inggris			18-7-2005	
13	WAHDATUN ROHMAWATI,S.Pd 19790513 200502 2 007 Temanggung, 13-5-1979	P	III/b	1-10-2008	Guru	1-2-2005	4	3	Univ. Negeri Semarang	S.1 Biologi	2004	-IPA Terpadu			14-5-2005	

UNIVERSITAS TERBUKA

No. Urt.	Nama Lengkap NIP Tempat/Tgl.Lahir	L / P	Pangkat		Jabatan		Masa Kerja		Lembaga Pendidikan Terakhir			Mata Pelajaran Yang Diajarkan	Pelatihan/Penataran Yg.Pernah Diikuti		Mulai Kerja Di Sekolah ini	Masa Persiapan Pensiun
			Gol.	TMT	Nama	TMT	Thn	Bln	Nama	Ijazah/Jurs.	Tahun		Nama	Tahun		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
14	SATARIYAH,S.Ag 150363767 Tuntang Kab.Semarang,5-10-1975	P	III/b	1-10-2008	Guru	1-1-2005	4	4	IAIN Semarang	S.1 Ag. Islam	1998	-Agama Islam -Hidroponik			18-7-2005	
15	STEPANUS GITO,S.Th 19691114 199907 1 001 Pacong, 14-11-1969	L	III/b	1-10-2008	Guru	1-7-1999	9	10	STT-Eklesia Pontianak	S.1 Ag. Protestan	2007	-Ag.Kristen -PKn			20-2-2002	
16	DERAMANSYAH 19630103 198601 1 003 Na. Pinoh, 3-1-1963	L	III/b	1-4-2006	Kaur Tata Usaha	1-1-1986	23	4	Depdikbud	SLTA SMA-IPA	1984		-Pen.Ka.TU	1985	30-10-1991	
17	SUPARGIHARTO,S.IP 19680523 199802 1 003 Jakarta,23-5-1968	L	III/b	1-10-2006	Staf Tata Usaha	1-2-1998	11	3	Univ.Terbuka Jakarta	S. 1 ADNE	1999		-Workshop SIM - SIFA -Diklat Ka.TU **-Diklatpim IV**	2006 2007 **2009**	1-3-2001	
18	SRI WAHYUNI KRISTIANI,S.Pd 19780305 200604 2 010 Nanga Pinoh, 5-3-1978	P	III/a	1-4-2006	Guru	1-4-2006	3	1	STKIP Pontianak	S.1 BP/BK	2003	-BP/BK			16-8-2006	
19	YN. DEMAN ,S.Pd 19700817 200604 1 011 Tlk.Payang,17-8-1970	L	III/a	1-2-2007	Guru	1-2-2006	3	3	Untan Pontianak	S. 1 Akuntansi	1998	-IPS Terpadu			12-2-2007	
20	EVI MINARSIH,S.Pd.Ina 19731006 200312 2 001 Sintang, 6-10-1973	P	III/a	1-10-2008	Guru	1-12-2003	6	5	Untan Pontianak	S. 1 Bhs. Indonesia	2007	-Bhs.Indonesia	-PKG - SD	2000	1-12-2003	

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

No. Urt.	Nama Lengkap NIP Tempat/Tgl.Lahir	L / P	Pangkat		Jabatan		Masa Kerja		Lembaga Pendidikan Terakhir			Mata Pelajaran Yang Diajarkan	Pelatihan/Penataran Yg.Pernah Diikuti		Mulai Kerja Di Sekolah ini	Masa Persiapan Pensiun
			Gol.	TMT	Nama	TMT	Thn	Bln	Nama	Ijazah/Jurs.	Tahun		Nama	Tahun		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
21	JUMIATI IDASARI DALIMUNTE,S.Pd 19720225 200803 2 001 Medan, 25-2-1972	P	III/a	1-3-2008	Guru	1-3-2008	1	2	FKIP-UNTAN Pontianak	S. 1 Bhs. Inggris	2004	-Bhs. Inggris -Bhs. Indonesia			27-6-2008	
22	TRI YUNI ASTUTI, S.Pd 19830603 200803 2 001 Sintang, 3-6-1983	P	III/a	1-3-2008	Guru	1-3-2008	1	2	FKIP-UNTAN Pontianak	S. 1 Bhs. Inggris	2007	-Bhs. Inggris -Bhs. Indonesia			27-6-2008	
23	YOSEF GANDUT,S.Pd 19740719 200803 1 001 Sompak, 19-7-1974	L	III/a	1-3-2008	Guru	1-3-2008	1	2	STKIP-PGRI Pontianak	S. 1 PPKn	2003	-PPKn -Penjaskes			3-7-2008	
24	NOVIANUS,S.Ag 19811127 200803 1 001 Sei Enau, 27-11-1981	L	III/a	1-3-2008	Guru	1-3-2008	1	2	STP Malang	S. 1 Agama Katolik	2006	-Agama Katolik -Bhs. Indonesia			27-6-2008	
25	SUPRIYANUS ,S.Th 19810101 200803 1 002 Kota Baru ,1-1-1981	L	III/a	1-7-2008	Guru CPNS	1-7-2008	0	10	STT Magelang	S. 1 Agama Kristen	2004	-Ag.Kristen			28-7-2008	
26	HERLINA K. DUNA ADAM,S.Ag 19700323 200904 2 001 Bone Pantai Gorontalo,23-3-1970	P	III/a	1-4-2009	Guru CPNS	1-4-2009	12	5	IAIN Ujung Pandang	S. 1 Agama Islam	1995	-Agm. Islam -PKn			8-6-2009	
27	SRY IHSA SASTRAWATY,S.Pd 19831214 200904 2 001 Na.Pinoh, 14-12-1983	P	III/a	1-4-2009	Guru CPNS	1-4-2009	0	0	Untan Pontianak	S. 1/Akta IV Bhs.Indonesia	2005	-Bhs.Indonesia			8-6-2009	

UNIVERSITAS TERBUKA

40867.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40867.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40867.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40867.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40867.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

LAMPIRAN A

BUPATI MELAWI

SALINAN
KEPUTUSAN BUPATI MELAWI
NOMOR 182 TAHUN 2005

TENTANG

STANDARISASI BIAYA ATAS BEBAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH KABUPATEN MELAWI TAHUN ANGGARAN 2006

BUPATI MELAWI,

Menimbang : a. bahwa untuk mempersiapkan penyusunan dan Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Melawi Tahun Anggaran 2006 secara efektif dan efesien perlu ditetapkan standarisasi biaya atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Melawi Tahun 2006;

b. bahwa untuk melaksanakan maksud pada huruf a di atas, perlu ditetapkan dengan Keputusan Bupati Melawi.

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

2. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara

3. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

4. Undang-undang Nomor 34 Tahun 2003 Tentang Pembentukan Kabupaten Melawi dan Kabupaten Sekadau di Provinsi Kalimantan Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 149, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4344);

5. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);

6. Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan, Pengelolaan dan Pertanggunjgawaban Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor

7. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125 , Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) ;

8 Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126 , Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438) ;

9. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952);

10 Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4022);

11. Peraturan ...

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40867.pdf

11 Peraturan Pemerintah Nomor 106 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah dalam pelaksanaan Dekonsentrasi dan Tugas Pembantu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 203, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4023);

12 Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pembinaan dan Pengawasan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4090);

13 Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 104 Tahun 2000 tentang Dana Perimbangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 157, Tambahan Lembaran Neg

14. Keputusan Presiden Nomor 74 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pengawa Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

Memperhatikan :

1. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 29 Tahun 2002 tentang Pedoman Pengurusan, Pertanggungjawaban dan Pengawasan Keuangan Daerah serta tatacara Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, Pelaksanaan Tata Usaha Keuangan Daerah dan Penyusunan Perhitungan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
2. Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 7/KMK.02/2003 Tentang Perjalanan dinas Dalam Negeri Bagi Pejabat Negara, Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap ;
3. Keputusan Penjabat Bupati Melawi Nomor 03 Tahun 2004 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Melawi.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

PERTAMA : Standarisasi Biaya atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Melawi Tahun Anggaran 2006

KEDUA : Besarnya standarisasi masing-masing biaya dimaksud dalam Diktum PERTAMA sebagaimana terdapat dalam lampiran I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, dan X keputusan ini;

KETIGA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal 1 Januari 2006 dengan ketentuan:

a. Pengeluaran sebagai akibat ditetapkannya keputusan ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan belanja Daerah Kabupaten Melawi Tahun 2006.

b. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini, akan diadakan perbaikan dan penyempurnaan sebagaimana

Ditetapkan di Nanga Pinoh
pada tanggal 19 Desember 2005

BUPATI MELAWI,

TTD

Drs. A. SUMAN KURIK, MM

Tembusan disampaikan Kepada
Yth.
1. Gubernur Kalimantan Barat
   Up. Kepala Biro Keuangan Sekretariat Daerah Kalimantan Barat di Pontianak
2. Ketua Dewan Perwkilan Rakyat Kabupaten Melawi di Nanga Pinoh.
2. Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Melawi di Nanga Pinoh
3. Kepala Badan/Dinas/Kantor di lingkungan Pemerintah Kabupaten Melawi di Nanga Pinoh
4. Kepala Bagian di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Melawi di Nanga Pinoh
5. Camat se Kabupaten Melawi

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

LAMPIRAN X : KEPUTUSAN BUPATI MELAWI
NOMOR 182 TAHUN 2005
TANGGAL 19 DESEMBER 2005
TENTANG : STANDARISASI BIAYA ATAS BEBAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH KABUPATEN MELAWI TAHUN ANGGARAN 2006

BESARNYA BIAYA KESEJAHTERAAN PEGAWAI (KESPEG) DAN INSENTIF PEJABAT STRUKTURAL ATAS BEBAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH KABUPATEN MELAWI TAHUN ANGGARAN 2006

1. KESEJAHTERAAN PEGAWAI

NOMOR	URAIAN	SATUAN	BESARNYA SANTUAN (
1	2	3	4
1	PEGAWAI GOLONGAN I DAN II	OB	300.000,00
2	PEGAWAI GOLONGAN III DAN IV	OB	335.000,00
3.	GURU	OB	150.000,00
4	PRAMEDIS.	OB	150.000,00

2. INSENTIF JABATAN ESLON

NOMOR	URAIAN	SATUAN	BESARNYA SANTUAN (Rp)
1	2	3	4
1	ESLON II a	OB	750.000,00
2	ESLON II b	OB	650.000,00
3	ESLON III a	OB	600.000,00
4	ESLON III b	OB	550.000,00
5	ESLON IV a	OB	500.000,00
6	ESLON IV b	OB	400.000,00
7	ESLON V a	OB	350.000,00

BUPATI MELAWI,

TTD

Drs. A. SUMAN KURIK, MM

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MELAWI

PEMERINTAH KABUPATEN MELAWI
SEKRETARIAT DAERAH

Drs. MARTIN LUTHER, D, M.Si
PEMBINA TK I
NIP. 520006427

UNIVERSITAS TERBUKA

40867.pdf

LAMPIRAN B

BUPATI MELAWI

PERATURAN BUPATI MELAWI

NOMOR 33 TAHUN 2006

TENTANG

STANDAR BIAYA ATAS BEBAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH (APBD) KABUPATEN MELAWI TAHUN ANGGARAN 2007

BUPATI MELAWI,

Menimbang : a. bahwa untuk mempersiapkan penyusunan dan pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Melawi Tahun Anggaran 2007 dengan mempertimbangkan asas efisiensi, kepatutan dan kewajaran perlu ditetapkan perubahan standarisasi biaya atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Melawi Tahun Anggaran 2007;

b. bahwa untuk melaksanakan maksud pada huruf a di atas, perlu ditetapkan dengan Peraturan Bupati Melawi.

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 8 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952);

2. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaran Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3581);

3. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

4. Undang-undang Nomor 34 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Melawi dan Kabupaten Sekadau di Provinsi Kalimantan Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 149, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4344);

5. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);

6. Undang ...

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

6. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antaran Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 106 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah Dalam Pelaksanaan Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 203, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4023);

8. Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2005 tentang Pinjaman Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 136, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4574);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4575);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 138, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4576);

11. Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2005 tentang Hibah kepada Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 139, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4577);

12. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);

13. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara

14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;

15 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 Tahun 2006 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2007.

Memperhatikan : Peraturan Menteri Keuangan Nomor 96/PMK.02/2006 tentang Standar Biaya Tahun Anggaran 2007.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI MELAWI TENTANG STANDAR BIAYA PERJALANAN DINAS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MELAWI TAHUN ANGGARAN 2007.

Pasal 1 ...

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Pasal 1

Standar biaya perjalanan dinas adalah biaya setinggi-tingginya dari suatu kegiatan perjalanan dinas baik secara perorangan maupun gabungan yang diperlukan untuk memperoleh keluaran tertentu dalam rangka penyusunan anggaran berbasis kinerja.

Pasal 2

Standar biaya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 digunakan sebagai pedoman bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Melawi dalam menyusun Rencana Kerja Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (RKA-SKPD) Tahun Anggaran 2007.

Pasal 3

Dengan ditetapkannya Peraturan Bupati ini, Keputusan Bupati Melawi Nomor 303 Tahun 2006 tentang Standarisasi Biaya Atas Beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Melawi Tahun Anggaran 2007, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 4

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintah Pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatnya da Berita Daerah Kabupaten Melawi.

Ditetapkan di Nanga Pinoh
pada tanggal 4 Desember 2006

BUPATI MELAWI,

A. SUMAN KURIK

Diundangkan di Nanga Pinoh
pada tanggal 5 Desember 2006

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MELAWI,

MARTIN LUTHER. D

BERITA DAERAH KABUPATEN MELAWI TAHUN 2006 NOMOR 23

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Lampiran XI : PERATURAN BUPATI MELAWI
NOMOR : 33 Tahun 2006
TANGGAL : 04 Desember 2006
TENTANG : STANDAR BIAYA ATAS BEBAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH (APBD) KABUPATEN MELAWI TAHUN ANGGARAN 2007

BESARNYA BIAYA KESEJAHTERAAN PEGAWAI (KESPEG) DAN INSENTIF PEJABAT STRUKTURAL

1. Kesejahteraan Pegawai (Kespeg)

NO.	URAIAN	SATUAN	BESARNYA HONOR	
1.	Pegawai Golongan I dan II	OB	Rp	300,000.00
2.	Pegawai Golongan III dan IV	OB	Rp	335,000.00
3.	Medis :			
	- Dokter Umum	OB	Rp	1,500,000.00
	- Dokter Ahli	OB	Rp	5,000,000.00
	- Apoteker	OB	Rp	1,500,000.00

2. Insentif Jabatan Eselon

NO.	URAIAN	SATUAN	BESARNYA HONOR	
1.	Eselon II.a	OB	Rp	750,000.00
2.	Eselon II.b	OB	Rp	650,000.00
3.	Eselon III.a	OB	Rp	600,000.00
4.	Eselon III.b	OB	Rp	550,000.00
5.	Eselon IV.a	OB	Rp	500,000.00
6.	Eselon IV.b	OB	Rp	400,
7.	Eselon V.a	OB	Rp	350,

3. Kesejahteraan Pegawai (Kespeg) diperuntukkan untuk PNS/CPNS yang tidak menduduki jabatan struktural/eselonering.

4. PNS yang menduduki jabatan struktural/eselonering tidak memperoleh Kesejahteraan Pegawai (Kespeg).

Ditetapkan di Nanga Pinoh
pada tanggal 4 Desember 2006

BUPATI MELAWI,

A. SUMAN KURIK

Diundangkan di Nanga Pinoh
pada tanggal 05 Desember 2006

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MELAWI,

MARTIN LUTHER. D

BERITA DAERAH KABUPATEN MELAWI TAHUN 2006 NOMOR 23

UNIVERSITAS TERBUKA

cc BY ND NC

LAMPIRAN C

BUPATI MELAWI

PERATURAN BUPATI MELAWI

NOMOR 29 TAHUN 2007

TENTANG

STANDAR BIAYA ATAS BEBAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH KABUPATEN MELAWI TAHUN ANGGARAN 2008

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MELAWI,

Menimbang :

a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 30 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2008, dipandang perlu menetapkan Standar Biaya Atas Beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Melawi Tahun Anggaran 2008;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagai mana dimaksud pada huruf a diatas, perlu menetapkan Peraturan Bupati Melawi tentang Standar Biaya Atas Beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Melawi Tahun Anggaran 2007.

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
3. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lem Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran N Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-undang Nomor 34 Tahun 2003 Pembentukan Kabupaten Melawi dan Kabupaten Sekadau di Propinsi Kalimantan Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 149, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4344);
5. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
6. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
7. Undang-undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4548);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952);

9. Peraturan . . .

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40867.pdf

9. Peraturan Pemerintah Nomor 106 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah Dalam Pelaksanaan Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 203, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4023);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4575);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;

Memperhatikan :

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 30 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2008.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : Peraturan Bupati tentang Standar Biaya Atas Beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Melawi Tahun Anggaran 2008.

Pasal 1

Standar biaya atas beban anggaran pendapatan dan belanja daerah Kabupaten Melawi adalah biaya setinggi-tingginya dalam penganggaran APBD TA. 2008 agar memperoleh keluaran tertentu dalam rangka penyusunan anggaran berbasis kinerja.

Pasal 2

Standar biaya sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 digunakan sebagai pedoman Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Melawi dalam menyusunan Rencana Kerja Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (RKA-SKPD) Tahun Anggaran 2008.

Pasal 3

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangkan Peraturan Bupati ini dengan penempatanya dalam Berita Daerah Kabupaten Melawi.

Ditetapkan di Nanga Pinoh
pada tanggal 01 Oktober 200

BUPATI MELAWI,

A. SUMAN KURIK

Diundangkan di Nanga Pinoh
pada tanggal 02 Oktober 2007

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MELAWI,

MARTIN LUTHER. D

BERITA DAERAH KABUPATEN MELAWI TAHUN 2007 NOMOR 185

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

LAMPIRAN XIII : PERATURAN BUPATI MELAWI
NOMOR 29 TAHUN 2007
TANGGAL 01 Oktober 2007
TENTANG STANDAR BIAYA ATAS BEBAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH (APBD) KABUPATEN MELAWI TAHUN ANGGARAN 2008.

BESARNYA TUNJANGAN PEGAWAI NEG. R. SIPIL BERDASARKAN PRESTASI KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MELAWI

NO.	JABATAN DALAM KEGIATAN/TIM	SATUAN	HARGA
I.	**NON STRUKTURAL (termasuk tenaga fungsional guru, penyuluh pertanian, bidan perawat, anastesi dan sebagainya)**		
	1. Pegawai Golongan III dan IV	Orang/Bulan	Rp 500.000,00
	2. Pegawai Golongan I dan II	Orang/Bulan	Rp 400.000,00
	3. Medis :		
	a. Dokter Ahli/Spesialis	Orang/Bulan	Rp 7.500.000,00
	b. Dokter Umum	Orang/Bulan	Rp 3.000.000,00
	c. Apoteker	Orang/Bulan	Rp 1.500.000,00
II.	**PEJABAT STRUKTURAL**		
	1. Eselon II.a	Orang/Bulan	Rp 1.100.000,00
	2. Eselon II.b	Orang/Bulan	Rp 1.000.000,00
	3. Eselon III.a	Orang/Bulan	Rp 800.000,00
	4. Eselon III.b	Orang/Bulan	Rp 700.000,00
	5. Eselon IV.a	Orang/Bulan	Rp 600.000,00
	6. Eselon IV.b	Orang/Bulan	Rp 500.000,00
	7. Eselon V.a	Orang/Bulan	Rp 400.000,00

Catatan :
Tunjangan di berikan pada awal bulan berikutnya dengan ketentuan berdasarkan kehadiran yang dibuktikan dengan daftar absensi

BUPATI MELAWI,

A. SUMAN KURIK

Diundangkan di Nanga Pinoh
pada tanggal 02 Oktober 2007

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MELAWI,

MARTIN LUTHER. D

BERITA DAERAH KABUPATEN MELAWI TAHUN 2007 NOMOR 185.

UNIVERSITAS TERBUKA

cc BY ND NC

Lampiran D

TANDA TERIMA PEMBAYARAN

Lunas dibayar
Tanggal: …….. 2008

Bendahara Pengeluaran,

MUJIONO
NIP. 197306172005022001

Nomor : ……..
Nomor Rekenong : 1.01.1.01.01.00.005.1.1.02.01

Sudah diterima dari : Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Melawi

Banyaknya Uang : *Empat Juta Rupiah*

Untuk Pembayarann : Daftar Penerimaan Tambahan Penghasilan Berdasarkan Presatasi Kerja Pada SMP Negeri 1 Sayan

Bulan : Juli 2008

JUMLAH : **Rp. 4.000.000,-**

Setuju Dibayar
Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan
(PPTK)

M. Khairani
NIP. 132217456

Yang menerima
Bendahara Pengeluaran Pembantu
SMP Negeri 1 Sayan

DURAT
NIP. 131588598

Mengetahui, Kepala Dinas Pendidikan
Kabupaten Melawi

(Drs. B. Darmo. CL, MM)
Pembina Tk.1
NIP. 130592026

Sumber Data: Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Melawi, Oktober 2008.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Lampiran E

PEMERINTAH KABUPATEN MELAWI
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 1 SAYAN
Alamat : Jalan Provinsi KM 59 Kecamatan Sayan Kabupaten Melawi 78673

DAFTAR PENERIMAAN TAMBAHAN PENGHASILAN BERDASARKAN PRESTASI KERJA PADA SMP NEGERI 1 SAYAN

Nomor Rekening : 1.01.1.01.01.00.005.1.1.02.01
Unit Kerja : SMP Negeri 1 Sayan
Bulan : Juli 2008

NO	Nama/NIP	Gol / Ruang	Uraian	Jumlah Uang (Rp)	PPh 15 % (Rp)	Jumlah Yang Diterima	Tanda Tangan
1	M. Sulaiman, A.Md. S.Sos NIP. 132115176	III d	1x500.000 ,-	500.000,-	75.000,-	425.000,-	1.
2	Sutarto, S.Pd. NIP. 197009261995121002	IV a	1x500.000 ,-	500.000,-	75.000,-	425.000,-	2.
3	D. Jamaludin S. A.Md.Pd. NIP. 131388812	IV a	1x500.000 ,-	500.000,-	75.000,-	425.000,-	3.
4	Sijarudin, S.Sos. NIP. 131834143	III d	1x500.000 ,-	500.000,-	75.000,-	425.000,-	4.
5	Herlina , S.E. NIP. 520025304	III a	1x500.000 ,-	500.000,-	75.000,-	425.000,-	5.
6	Durat NIP. 131588598	III b	1x500.000 ,-	500.000,-	75.000,-	425.000,-	6.
7	Meri Edwin, S.Th. NIP. 197304192009041001	III a	1x500.000 ,-	500.000,-	75.000,-	425.000,-	7.
8	Liduina Fitrianti, S.Pd. NIP. 198008072009042001	III a	1x500.000 ,-	500.000,-	75.000,-	425.000,-	8.
JUMLAH				4.000.000 ,-	600.000 ,-	3.400.000,-	

Mengatahui
Kepala SMP Negeri 1 Sayan

M. Sulaiman, A.Md. S.Sos.
NIP. 132115176

Nanga Pinoh,
LunasDibayar …… 2008
Bendahara Sekolah

Durat
NIP. 131588598

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

Lampiran F

" PROFIL UMUM SEKOLAH "

1.Nama Sekolah		:	**SMP Negeri 1 Nanga Pinoh**
2.Alamat :	Jalan/Desa	:	Jl. Juang / Desa Paal
	Kecamatan/Kab/Kota	:	Nanga Pinoh / Kab. Melawi
	No. Telp/HP	:	(0568) 21223 / 08125745481
3.Nama Yayasan (Bagi Swasta)			
4.Alamat Yayasan & No. Telp.			
5.NSS/NSM/NDS		:	201130400901
6.Tipe Sekolah/Nilai Akreditasi Sekolah		:	**B**
7.Tahun didirikan		:	1959
8.Tahun beroperasi		:	1963
9.Kepemilikan tanah		:	Pemerintah/~~Yayasan/Pribadi/Menyewa/Menumpang~~ *)
a. Status Tanah		:	~~SHM/HGB/~~ **Hak Pakai**/~~Akta Jual Beli/Hibah~~*)
b. Luas Tanah		:	6.154 M2
10.Status bangunan milik		:	Pemerintah/~~Yayasan/Pribadi/Menyewa/Menumpang~~ *)
11.Luas seluruh bangunan		:	2.445 M2
12.Nomor Rekening Sekolah (Rutin)		:	3049-01-000750-50-6 atas nama SMPN 1 NANGA PINOH
		:	CQ. MARSELIUS ITENG
		:	BANK BRI CABANG/UNIT NANGA PINOH

13. a. Data Siswa (3 tahun terakhir)

Th.Pelj.	Jl.Pendftr (Cl.Siswa Baru)	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jml.(kl.VII+VIII+IX)	
		Jml.Siswa	Jumlah Rombel	Jml.Siswa	Jumlah Rombel	Jml.Siswa	Jumlah Rombel	Siswa	Rombel
2006 / 2007	567	240	6	240	6	255	7	743	19
2007 / 2008	602	280	7	260	7	210	7	750	21
2008 / 2009	650	280	7	271	7	199	7	750	21

13. b. Data Siswa Menurut Agama (3 tahun terakhir)

Tahun Pelajaran	Isl	Ktl	Krt	Hnd	Bdh	Jumlah
2006/2007	380	178	173	-	12	**743**
2007/2008	397	180	160	-	13	**750**
2008/2009	374	204	159	-	13	**750**

14. Pendidik dan Tenaga Kependidikan

a. Kepala Sekolah

		Nama	Jenis Kelamin		Usia	Pend. Terakhir	Masa Kerja
			L	P			
1	Kepala Sekolah	Marselius Iteng,A.Md.Pd	√		50	D.III	20
2	Wakil Kep. Seklh.	Kustoro,S.Pd	√		37	S-1	10

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY ND NC

b. Prestasi Akademik Nilai Ujian Sekolah (US)

No.	Mata Pelajaran	Rata - rata Nilai US	
		2006 / 2007	2007/ 2008
1	Agama	6,29	6,92
2	PKn	6,89	6,18
3	Ilmu Pengetahuan Alam (IPA)	6,10	-
4	Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS)	6,14	6,16
5	Seni Budaya	6,89	6,28
6	Teknologi Informasi Komunikasi (TIK)	-	6,45
7	*Muatan Lokal*	*6,06*	*6,47*

c. Angka Kelulusan dan Melanjutkan

No.	Tahun Pelajaran	Jumlah Kelulusan dan Kelanjutan Studi				
		Jumlah Peserta Ujian	Jumlah Lulus	% Kelulusan	% Lulusan Yang Melanjutkan Pendidikan	% Lulusan Yang Tdk Melanjutkan Pendidikan
1	2006 / 2007	255	236	92,55	91	9
2	2007 / 2008	209	204	97,61	93	7

d. Perolehan Kejuaraan / Prestasi Akademik Lomba-lomba

No.	Nama Lomba	Tahun 2006 / 2007				Tahun 2007 / 2008			
		Juara Ke	Tingkat			Juara Ke	Tingkat		
			Kab/ Kota	Pro-pinsi	Nasio-nal		Kab/ Kota	Pro-pinsi	Nasio-nal
	Olimpiade Sains :								
1	Fisika	1	√			2	√		
2	Biologi	2	√			1	√		
3	Physics Competition					1	√		
4	Matematika					1	√		

e. Perolehan Kejuaraan / Prestasi Non Akademik

No.	Nama Lomba	Tahun 2006 / 2007				Tahun 2007 / 2008			
		Juara Ke	Tingkat			Juara Ke	Tingkat		
			Kab/ Kota	Pro-pinsi	Nasio-nal		Kab/ Kota	Pro-pinsi	Nasio-nal
1	Kebersihan	1	√			1	√		
2	Sepak bola	3		√					
3	Bulutangkis	1	√			1	√		
4	*Tenis Meja*	2	√			1	√		
5	Basket					3		√	

f. Jumlah dan prosentase siswa droup - out

No.	Kelas	Jumlah dan prosentase siswa drop - out							
		2006/2007		2007/2008		2008/2009		2009/2010	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	VII	4	1,66	1	0,35				
2	VIII	3	1,20	1	0,38				
3	IX	4	1,56	1	0,47				
Total (%)		11	4,42	3	1,20				

UNIVERSITAS TERBUKA