

Mengatasi Keterlambatan Kenaikan Pangkat Guru

Widodo *)

Abstrak

Kenaikan pangkat guru merupakan pengakuan dan penghargaan jerih payah usahanya di dalam mengajar. Juga meningkatkan semangat untuk bekerja lebih baik dan lebih berdaya guna. Kenaikan pangkat menggunakan sistem kredit (Sistem Penilaian Angka Kredit Bagi Jabatan Guru) memungkinkan guru cepat naik pangkat. Diperkirakan setelah dua tahun sampai tiga tahun seorang guru dapat naik pangkat. Sebaliknya karena sesuatu sebab guru terlambat naik pangkat. Keterlambatan guru naik pangkat berakibat menurunnya semangat, disiplin kerja, dan rasa percaya diri guru. Penelitian ini dilakukan kepada guru-guru SD BPK PENABUR Tasikmalaya. Berdasarkan data pada tanggal 1 Juli 2003 dari 13 orang guru, ada tiga orang bermasa SK terakhir 4 tahun lebih, satu orang 4 tahun, empat orang mendekati 4 tahun, dan lima orang 3 tahun kurang. Dengan demikian empat orang guru tergolong terlambat naik pangkat, dan akan menyusul empat orang lagi bila pada akhir Januari 2004 tidak mengajukan kenaikan pangkatnya. Peneliti berkeinginan menolong mengatasi masalah keterlambatan kenaikan pangkat guru-guru SD BPK PENABUR Tasikmalaya dengan menggunakan *action research*. Dari hasil penelitian, keterlambatan guru mengajukan kenaikan pangkat disebabkan oleh hilangnya motivasi berprestasi sehingga tidak mampu menghitung dan mengisi Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK). Pemecahan masalah keterlambatan kenaikan pangkat guru melalui pembinaan oleh Kepala Sekolah.

Kata kunci : Keterlambatan kenaikan pangkat guru, hilangnya motivasi berprestasi, ketidakmampuan menghitung dan mengisi Dupak, dan pembinaan.

*) Kepala SD BPK PENABUR Tasikmalaya.

Abstract

Raise in rank teacher constitutes confession and appreciation of making a great effort in teaching. Also increase enthusiasm to teach much better and efficient. Raise in rank which uses Credit System Possibly enables teacher to raise their rank fast. It's estimated after two or three years teacher can raise their rank. On the contrary a certain cause can late raise in rank teacher, too late raise in rank teacher resulted in declining enthusiasm, discipline, and confidence. This research is meant to help Principle to do construct to their teachers. Hopefully through this construct it won't be any more late raise in teacher rank. So that all teachers would have enthusiasm in teaching. Based on the result of this research it is hoped that, too late raise in rank teacher caused by lack of ability to count and fill in determining value proposal form (DUPAK) and fault comprehension about valuation of the outhentication data. All of them can be helped through the construction lead by principal.

Latar Belakang

Penelitian ini dilaksanakan pada guru-guru SD BPK PENABUR Tasikmalaya pada tahun pelajaran 2003/2004. Peneliti menemukan, bahwa guru-guru SD BPK PENABUR Tasikmalaya menunjukkan semangat kerja menurun, banyak mengeluh dan pasif menanggapi perubahan. Mengajar tanpa program dan memberi kesan asal mengajar. Guru-guru menggunakan berbagai alasan untuk membenarkan dirinya tidak melengkapi pembuatan program pengajaran. Selama tiga tahun peneliti melihat sangat jarang mengajukan kenaikan pangkat. Membuat program pengajaran/praktik, menyajikan program pengajaran/praktik, melaksanakan evaluasi pelajaran/praktik, melaksanakan analisis evaluasi belajar/praktik, melaksanakan perbaikan dan pengayaan, melaksanakan bimbingan dan konseling, melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler, dan melaksanakan tugas lain, sebenarnya merupakan tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh guru. Guru-guru yang hanya mengajar tanpa membuat program pengajaran/praktik (program tahunan, program semester, satuan pelajaran/persiapan harian) berarti telah mengingkari profesi guru. Dalam kebijakan kenaikan pangkat menggunakan Penilaian Angka Kredit Bagi Jabatan Guru (Sistem Kredit), guru yang tidak mau membuat program pengajaran akan mengalami keterlambatan kenaikan pangkatnya. Guru yang mengalami keterlambatan kenaikan pangkat, menunjukkan semangat kerjanya menurun, atau dengan kata lain telah kehilangan motivasi berprestasi.

Peneliti menganggap masalah ini harus dicari penyebab sebenarnya untuk dapat menemukan solusinya agar mendatangkan perbaikan baik bagi guru

yaitu tidak terlambat naik pangkat, maupun bagi sekolah yaitu meningkatnya semangat kerja dan kedisiplinan. Berikut ini data guru-guru SD BPK PENABUR Tasikmalaya.

**Kenaikan Golongan Terakhir Guru SD BPK PENABUR Tasikmalaya
Per 1 Oktober 2003**

No.	N a m a	SK Terakhir	Masa SK	Keterangan
1	2	3	4	5
1	Winarti	1 – 10 – 1998	5 th 0 bln	Terlambat
2	Tata Hartawan	1 – 04 – 1999	4 th 6 bln	Terlambat
3	Simon P.J.Mentang	1 – 04 – 1999	4 th 6 bln	Terlambat
4	Pioh Iskandar	1 – 04 – 2000	3 th 6 bln	
5	Yusie Christantina	1 – 04 – 2000	3 th 6 bln	
6	Drs.Bambang Yuniantoro	1 – 04 – 2000	3 th 6 bln	
7	Herinanto	1 – 04 – 2000	3 th 6 bln	
8	Yulianti	1 – 04 – 2001	2 th 6 bln	
9	Sujana	1 – 10 – 2001	2 th 0 bln	
10	Nunung Nursasih	1 – 10 – 2001	2 th 0 bln	
11	Susana Herawati	1 – 10 – 2001	2 th 0 bln	
12	Lani Purwati	1 – 10 – 2001	2 th 0 bln	
13	Sagiman	1 – 10 – 2002	1 th 0 bln	

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui ada tiga orang guru yang mengalami keterlambatan kenaikan pangkat (lebih 4 tahun), dan akan bertambah empat orang guru lagi bila pada akhir Desember 2003 tidak mengajukan kenaikan pangkat untuk kenaikan pangkat bulan April 2004.

Peneliti mengumpulkan data dari tiga orang guru yang sudah terlambat naik pangkat. Data menunjukkan guru tidak senang dengan kebijakan Penilaian Angka Kredit Bagi Jabatan Guru (sistem kredit), dan tetap menginginkan pemberlakuan kenaikan otomatis (empat tahunan). Alasannya, dalam sistem kredit guru diharuskan dapat menunjukkan bukti-bukti fisik yang disyaratkan (bukti fisik yang dimaksud adalah tanda bukti telah melaksanakan pekerjaan atau mendapat tugas), guru harus mengisi sendiri Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK), dan guru harus mengusulkan sendiri kenaikan pangkatnya. Padahal dalam sistem kenaikan pangkat otomatis (empat tahunan) Kepala Sekolah yang mengusulkan kenaikan pangkat guru dan karyawan.

Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang menyebabkan keterlambatan kenaikan pangkat guru. Dalam penelitian ini masalah dibatasi pada faktor internal dan faktor eksternal guru. Faktor internal ialah yang berkaitan dengan motivasi berprestasi guru dan faktor eksternal adalah yang berkaitan dengan pembinaan yang diberikan oleh kepala sekolah.

Rumusan Masalah

Dengan pembatasan masalah yang telah dikemukakan maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: "Sejauhmana motivasi berprestasi guru dan pembinaan kepala sekolah menyebabkan keterlambatan kenaikan pangkat guru?"

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud mengetahui sejauhmana motivasi berprestasi guru dan pembinaan kepala sekolah menyebabkan keterlambatan kenaikan pangkat guru. Apabila ternyata kedua faktor itu menjadi penghambat kenaikan pangkat guru, maka penelitian ini memberikan saran pemecahannya.

Motivasi Berprestasi

Guru (di Indonesia pada umumnya) merupakan profesi yang berhubungan dengan pemberian jasa kepada manusia lain (nara didik/siswa) secara langsung. Ada interaksi dalam pemberian jasa antara guru (pemberi jasa) dengan siswa (penerima jasa). Dengan demikian tingkah laku guru mempengaruhi siswa di dalam proses belajar. Dorongan guru melakukan kegiatan memberi jasa sangat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri guru maupun motivasi yang berasal dari luar.

Beberapa pengertian mengenai motivasi seperti dikutip oleh Moekijat (1983:10), antara lain adalah George R Terry berpendapat, bahwa "*Motivation is the desire within an individual that stimulates him or her to action*". Hoy dan Miskel (Purwanto, 1995 : 72) mengemukakan, bahwa "Motivasi sebagai kekuatan yang kompleks, dorongan, kebutuhan, pernyataan ketegangan (*tension states*), atau mekanisme-mekanisme lainnya yang memulai dan menjaga kegiatan yang diinginkan ke arah pencapaian tujuan-tujuan pribadi".

Teori Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*) oleh David Mc.Clelland menyatakan, bahwa "Seorang pekerja memiliki cadangan energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada". Energi potensial tersebut akan dimanfaatkan seseorang pekerja karena didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar harapan keberhasilan dan nilai insentif (Hanbun, 2001 : 111-112). Murray dalam Winardi

(2001 : 81) merumuskan, bahwa "Kebutuhan akan prestasi sebagai keinginan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang sulit". Orang yang termotivasi untuk berprestasi memiliki tiga macam ciri umum. Pertama (1) menyukai tugas-tugas dengan tingkat kesulitan moderat. Kedua (2) menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya sendiri dan bukan karena faktor lain (seperti kemujuran). Ketiga (3) menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan pekerjaannya. (Winardi 2001 : 85).

Motivasi berprestasi guru akan terlihat dari usaha-usahanya dalam mengemban tugas dan berupaya memberikan yang terbaik, serta berusaha secara maksimal, seperti tiga ciri umum orang yang memiliki motivasi prestasi yang diuraikan oleh Murray dalam Winardi (2001: 81). Dengan demikian motivasi berprestasi tercermin dalam kinerja guru yang tinggi. Sebaliknya kinerja guru yang rendah mencerminkan guru tersebut tidak memiliki motivasi berprestasi. Guru yang tidak memiliki motivasi berprestasi berarti tidak tertantang menerima tugas yang lebih sulit, atau tidak tertantang menerima tanggungjawab yang lebih, atau tidak tertantang untuk naik pangkat.

Prosedur Kenaikan Pangkat Guru

Sebelum tahun 1996 BPK PENABUR Tasikmalaya memberlakukan kebijakan Kenaikan Pangkat Otomatis (empat tahunan) baik bagi tenaga kependidikan (guru) maupun tenaga non kependidikan. Sistem Kenaikan Pangkat Otomatis, guru naik pangkat setelah masa SK terakhirnya (pangkat lama) telah empat (4) tahun dan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) rata-rata baik. Yang mengajukan kenaikan pangkat guru adalah Kepala Sekolah. Dengan demikian guru dapat naik pangkat setiap empat (4) tahun. Keunggulan sistem ini guru mendapat kepastian, bahwa setiap empat tahun sekali pangkatnya naik bila Kepala Sekolah memberikan DP3 baik. Kelemahan sistem ini ada pembatasan pangkat tertinggi bagi guru, yaitu pangkat Penata Tingkat I – III /d bagi guru berijazah bukan Sarjana, dan pangkat Pembina - IV/a bagi guru berijazah Sarjana.

Sejak tahun 1996 BPK PENABUR Tasikmalaya memberlakukan kebijakan kenaikan pangkat menggunakan Penilaian Angka Kredit Bagi Jabatan Guru. Dengan demikian guru tidak lagi secara otomatis empat tahun naik pangkat. Sistem ini menuntut persyaratan: Pertama(1) Guru aktif mengumpulkan bukti-bukti fisik yang disyaratkan dan mengajukan sendiri kenaikan pangkatnya. Kedua (2) DP3 rata-rata baik. Ketiga (3) masa SK terakhir (pangkat lama) sudah lebih dari dua tahun. Guru yang aktif dan memahami prosedur pengajuan kenaikan pangkat akan lebih cepat naik pangkat. Keuntungan bagi guru dengan kenaikan pangkat menggunakan sistem Penilaian Angka Kredit Bagi Jabatan Guru (sistem kredit), yaitu setelah dua (2) tahun masa SK pangkat lama guru

dapat mengajukan kenaikan pangkatnya. Sehingga memungkinkan guru lebih cepat naik pangkat. Kelemahannya bagi guru yang kurang aktif membuat dan mengumpulkan bukti fisik akan terlambat naik pangkat. Kelebihan sistem ini kenaikan pangkat tidak ada pembatasan (terbuka), sehingga memungkinkan guru mencapai pangkat tertinggi yaitu pangkat Pembina Utama – IV/e.

Baik sistem Kenaikan Pangkat Otomatis (empat tahunan) maupun sistem kenaikan pangkat menggunakan Penilaian Angka Kredit Bagi Jabatan Guru, dimungkinkan terjadi guru terlambat naik pangkat. Walaupun demikian sistem kenaikan pangkat otomatis sangat kecil persentasenya guru terlambat naik pangkat, karena berhubungan dengan subjektivitas Kepala Sekolah. Bila guru pandai membangun relasi yang baik dengan Kepala Sekolah dapat dipastikan tidak terlambat naik pangkat. Sedangkan Penilaian Angka Kredit Bagi Jabatan Guru membangun relasi baik saja tidak cukup, tetapi harus mengumpulkan bukti fisik yang disyaratkan. Mengumpulkan bukti fisik (termasuk membuatnya) merupakan pekerjaan yang tidak diminati oleh sebagian guru. Apalagi harus mengisi sendiri Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (Dupak) dan mengajukan sendiri kenaikan pangkatnya. Bukti fisik yang disyaratkan antara lain : Bukti mengikuti Pendidikan dan latihan, Menyusun program pengajaran (program tahunan, program semester, dan satuan pelajaran), SK menyajikan program pengajaran, melaksanakan evaluasi belajar, melaksanakan analisis evaluasi belajar, melaksanakan perbaikan dan pengayaan, melaksanakan bimbingan dan konseling, melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler, melaksanakan bimbingan terhadap guru, melaksanakan kegiatan ujian, melaksanakan tugas tertentu (sebagai Kepala Sekolah, atau wakil kepala sekolah), bonus kelebihan mengajar, pengembangan profesi, dan kegiatan-kegiatan yang termasuk unsur penunjang.

Ketika kenaikan pangkat menggunakan sistem Kenaikan Pangkat Otomatis guru dapat naik pangkat setiap empat tahun secara otomatis. Kini dengan diberlakukannya Penilaian Angka Kredit Bagi Jabatan Guru, guru dibebani pekerjaan mengumpulkan bukti-bukti fisik, mengisi Dupak, dan mengajukan kenaikan pangkatnya. Perubahan kebijakan membuat sebagian guru belum siap sehingga menjadi penting peran Kepala Sekolah dalam memberikan pembinaan kepada guru mengenai sistem kredit.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teoritis di atas, kelihatannya motivasi berprestasi guru dapat menjadi faktor penghambat kenaikan pangkat guru. Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan rajin dan tekun membuat program pengajaran/praktik sebaik-baiknya, mengumpulkan Surat Keputusan (SK) Kepala Sekolah tentang pembagian tugas, mengumpulkan sertifikat pendidikan dan

pelatihan, dan bukti-bukti fisik lainnya, sehingga kebijakan Penilaian Angka Kredit Bagi Jabatan Guru (sistem kredit) akan mempercepat kenaikan pangkat guru.

Bagi guru-guru SD BPK PENABUR Tasikmalaya berlaku sebaliknya. Guru-guru SD BPK PENABUR Tasikmalaya telah kehilangan motivasi berprestasi, sehingga berusaha menolak pekerjaan yang menurutnya lebih sulit dan yang lebih menuntut tanggung jawab. Akibatnya mengalami keterlambatan kenaikan pangkatnya. Kurangnya pembinaan Kepala Sekolah nampaknya dapat menghambat kenaikan pangkat guru.

Seharusnya penggantian kebijakan kenaikan pangkat guru tidak menimbulkan masalah bila Kepala Sekolah selalu memberikan pembinaan kepada guru mengenai kebijakan baru, dalam hal ini sistem kredit. Dengan demikian guru tidak mengalami keterlambatan kenaikan pangkat.

Guru-guru SD BPK PENABUR Tasikmalaya menemui masalah dengan pergantian kebijakan kenaikan pangkat, sehingga mengalami keterlambatan kenaikan pangkat. Hal ini disebabkan peran penatausaha Pengurus Setempat (PS) yang menguasai Penilaian Angka Kredit Bagi Jabatan guru selalu mengambil alih dalam mempersiapkan pengajuan kenaikan pangkat guru, sehingga Kepala Sekolah menganggap tidak perlu melakukan pembinaan. Setelah penatausaha Pengurus BPK PENABUR Tasikmalaya yang menguasai sistem kredit pensiun, dirasakan perlunya pembinaan Kepala Sekolah kepada gurunya. Akan tetapi Kepala Sekolah tidak melakukan pembinaan.

Metodologi Penelitian

Lokasi, Waktu, Alasan penggunaan Action Research, dan Metode

Penelitian ini dilaksanakan terhadap guru-guru SD BPK PENABUR Tasikmalaya tahun pelajaran 2003/2004.

Penelitian mengenai Mengatasi Keterlambatan Kenaikan Pangkat Guru menggambarkan perilaku guru SD BPK PENABUR Tasikmalaya dalam menanggapi kebijakan kenaikan pangkat. Dengan demikian penelitian ini tergolong penelitian kualitatif. Penggunaan *action research* dalam penelitian ini menjadi tepat, karena merupakan sebuah studi kasus untuk pemecahan masalah spesifik dalam konteks terbatas, bersifat praktis, dan relevan dengan situasi aktual.

Peneliti mengumpulkan data melalui pendekatan individu (orang perorang) dan pendekatan kelompok. Pendekatan individu dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada guru-guru yang diduga bermasalah mengalami keterlambatan naik pangkat (sudah lebih dari empat tahun belum mengajukan kenaikan pangkatnya). Melalui pendekatan individu diharapkan guru lebih

terbuka dalam memberikan alasan (data) mengenai keterlambatannya mengajukan kenaikan pangkatnya, karena merasa aman dan tetap terjaga kerahasiaannya.

Pendekatan kelompok dilakukan dengan mengajukan pertanyaan dalam rapat kerja yang dilaksanakan setiap bulan sekali. Pertanyaan yang diajukan yaitu "kesulitan apa yang dirasakan dengan kenaikan pangkat sistem Penilaian Angka Kredit Bagi Jabatan Guru?". Pendekatan kelompok dimaksudkan untuk mengetahui kemungkinan ada kesamaan masalah yang dihadapi individu dengan kelompok. Demikian juga kesamaan penyebabnya. Atau mungkin diketemukan penyebab lain yang berbeda dari yang diperoleh dalam pendekatan individu

Analisis Data

Awal tahun pelajaran 2003/2004, tepatnya pada awal bulan Agustus 2003, merupakan bulan batas akhir yang ditentukan oleh Tim Penilai Angka Kredit BPK PENABUR Tasikmalaya bagi seorang guru mengajukan kenaikan pangkatnya untuk kenaikan pangkat bulan Oktober 2003. Peneliti memulai mengumpulkan data guru yang sebelumnya telah diingatkan untuk memulai membuat dan mengumpulkan bukti-bukti fisik guna pengajuan kenaikan pangkatnya. Ternyata guru tidak dapat menunjukkan bukti-bukti fisik yang disyaratkan untuk pengajuan kenaikan pangkat bulan Oktober 2003

Kenyataan tersebut mendorong peneliti berusaha mengumpulkan data untuk mengetahui penyebab-penyebabnya dengan melakukan pendekatan individu (orang perorang). Dari ketiga orang yang mengalami keterlambatan naik pangkat (sudah lebih dari empat tahun) peneliti mendapatkan alasan penyebab keterlambatan kenaikan pangkat yaitu tidak dapat menghitung angka kredit dan mengisi Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK). Kesulitan yang dialami sebenarnya lebih pada mengisi DUPAK, karena dalam mengisi DUPAK tercakup penghitungan angka kredit. Lebih khusus lagi kesulitan tersebut karena guru belum mengalami sendiri mengisi DUPAK.

Pada bulan November 2003, peneliti melakukan penelitian dengan pendekatan kelompok dengan cara membawa masalah keterlambatan guru naik pangkat ke dalam rapat kerja. Hasilnya peneliti memperoleh data penyebab tambahan, yaitu ada kelompok guru yang mampu menghitung dan mengisi DUPAK tetapi tidak termotivasi mempercepat naik pangkat, karena terbangun salah pemahaman mengenai penilaian bukti fisik, khususnya bukti fisik pembuatan program pengajaran/praktik dengan bukti fisik penyajian program pengajaran/praktik. *Menurut pemahamannya bila guru tidak membuat program pengajaran, maka tidak mendapat nilai pembuatan program dan sekaligus tidak mendapat nilai penyajian program pengajaran.* Hal ini berarti SK pembagian tugas mengajar tidak berlaku, sehingga mereka tidak

menyimpannya. Anggapan ini keliru, karena bukti fisik membuat program pengajaran/praktik berbeda dan terpisah dengan bukti fisik menyajikan program pengajaran/praktik. Peneliti dapat meyakinkannya dengan menunjukkan Buku Pedoman Penilaian Angka Kredit Bagi Jabatan Guru yang disusun oleh BPK PENABUR Tasikmalaya.

Dengan demikian faktor penyebab dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu kelompok pada pertama penyebabnya tidak mampu menghitung dan mengisi DUPAK. Pada kelompok ke dua, penyebabnya kekeliruan pemahaman mengenai penilaian bukti fisik. Tetapi dengan diketahuinya bahwa pemahamannya mengenai bukti fisik pembuatan program dan penyajian program adalah keliru, maka penyebab ke dua menjadi tidak berlaku.

Hasil Penelitian

Siklus Pertama

Berdasarkan hasil pengumpulan data baik secara individu maupun kelompok, peneliti bersama-sama guru-guru SD BPK PENABUR Tasikmalaya mengambil kesepakatan bersama, bahwa keterlambatan guru naik pangkat merupakan masalah yang harus segera diketemukan penyebab dan solusinya. Hasil kesepakatan juga membatasi pada faktor penyebab masalah hanya dari dalam guru sendiri yaitu hilangnya motivasi berprestasi. Sebagian guru telah kehilangan motivasi berprestasi, sehingga tidak mampu menghitung dan mengisi DUPAK.

Penetapan faktor penyebab keterlambatan guru naik pangkat tersebut di atas didasarkan pada kesadaran guru-guru untuk mengakui, bahwa penyebab tersebut yang mengakibatkan guru kurang bergairah membuat program pembelajaran dan mengumpulkan bukti-bukti fisik. Bahkan kerap kali bukti-bukti fisik terbuang, karena menganggap tidak penting dan tidak berguna. Menyadari adanya masalah, yaitu 'Keterlambatan Guru Naik Pangkat', maka peneliti dan guru-guru SD BPK PENABUR Tasikmalaya mengambil kesepakatan menetapkan solusi. Adapun solusi hasil kesepakatan tersebut adalah:

- Kepala Sekolah membuat daftar yang dapat dibaca oleh semua Guru yang berfungsi mengingatkan, mengenai perkiraan waktu guru dapat mengajukan kenaikan pangkat, dan batas akhir yang akan mengakibatkan diberlakukannya sanksi 'berhenti naik pangkat'.
- Kepala Sekolah memberikan pembinaan mengenai bukti-bukti fisik yang disyaratkan bagi penilaian angka kredit kenaikan pangkat guru. Solusi hasil kesepakatan peneliti dan guru-guru SD BPK PENABUR Tasikmalaya seperti tersebut di atas ditindaklanjuti oleh Kepala Sekolah dengan wujud sebagai berikut:

- Kepala sekolah membuatkan daftar 'Perkiraan Pengajuan Kenaikan Pangkat dan ditempel di papan pengumuman yang berada di ruangan guru, sebagai berikut :

Perkiraan Waktu Usulan Naik Pangkat Guru

No.	N a m a	Pangkat lama	Usul Naik	Lambat/Akhir *
1	Drs.Bambang	III/b 01-04-00	30-06 - 04	01 - 12 - 05
2	Yusie Chr.	III/c 01-04-00	30-06 - 04	01 - 12 - 05
3	Pioh Iskandar	III/c 01-04-00	30-06 - 04	01 - 12 - 05
4	Yulianti	III/c 01-04-02	30-06 - 05	01 - 12 - 07
5	Herinanto	III/b 01-04-00	30-06 - 04	01 - 12 - 05
6	Lany Purwati	III/a 01-10-01	30-06 - 04	01 - 06 - 07
7	Nunung N	III/a 01-10-01	30-06 - 04	01 - 06 - 07
8	Tata H	II/d 01-04-99	31-12 - 03	01 - 12 - 04
9	Sujana	II/d 01-10-01	30-06 - 04	01 - 06 - 07
10	Sagiman	II/d 01-10-02	31-12 - 04	01 - 06 - 08
11	Winarti	II/b 01-10-98	31-12 - 04	01 - 06 - 04
12	Susana H	II/c 01-10-01	30-06 - 04	01 - 06 - 07
13	Simon P.J.M	II/b 01-04-99	31-12 - 04	01 - 12 - 04

Keterangan : * Lambat/Akhir maksudnya batas akhir mengajukan kenaikan pangkat, karena lebih dari waktu tersebut berarti lebih dari enam tahun masa SK angkat lama, berarti dikenakan sanksi.

- Kepala Sekolah melakukan pembinaan dengan meringkaskan Buku Pedoman Penilaian Angka Kredit Bagi Jabatan Guru dan diberikan kepada guru, sebagai berikut :

No	Jabatan Guru	Pangkat dan Gol.Ruang	Kr..Min	Kr.Jjg
1	Guru Pratama	Pengatur Muda - II/a	25	25
2	Guru Pratama Tk.I	Pengatur Muda Tk.I - II/b	40	15
3	Guru Muda	Pengatur - II/c	60	20
4	Guru Muda Tk.I	Pengatur Tk.I - II/d	80	20
5	Guru Madya	Penata Muda - III/a	100	20
6	Guru Madya Tk.I	Penata Muda Tk.I - III/b	150	50
7	Guru Dewasa	Penata - III/c	200	50
8	Guru Dewasa Tk.I	Penata Tk.I - III/d	300	100
9	Guru Pembina	Pembina - IV/a	400	100

10	Guru Pembina Tk.I	Pembina Tk.I – IV/a	550	150
11	Guru Utama Madya	Pembina Utama Muda - IV/a	700	150
12	Guru Utama MTK.I	Pembina Utama Madya IV/b	850	150
13	Guru Utama	Pembina Utama - IV/e	1000	150

Keterangan:

- Angka Kredit Jenjang minimal 80% dari **unsur utama** (boleh 100%) dan maksimal 20% dari **unsur penunjang** (boleh 0%)
- Dapat naik pangkat, bila DP3 rata-rata Baik dan sekurang-kurangnya sudah dua tahun dalam pangkat yang lama.

Unsur-Unsur Yang Dinilai

No	Unsur-Unsur Yang Dinilai	Bukti Fisik
A	Unsur Utama	
I	Pendidikan	
1	Pendidikan Sekolah	Ijazah dan Akta
2	Pendidikan dan Latihan Kedinasan	STTPL
II	PBM dan Bimbingan	
1	Menyusun Program Pembelajaran/Praktik	Program Tahunan, Semester, Satpel
2	Penyajian Program Pembelajaran/Praktik	SK Tugas Mengajar
3	Melaksanakan Evaluasi Belajar/Praktik	Buku/lembar Evaluasi
4	Melaksanakan Analisis Evaluasi Belajar	Buku/lembar Analisis
5	Melakukan Perbaikan dan Pengayaan	Buku/lembar perbaikan dan pengayaan
6	Melaksanakan Bimbingan dan Konseling	Buku/lembar program dan laporan Bimbingan
7	Melaksanakan Kegiatan Ekstrakurikuler	SK Tugas Pembina Ekstrakurikuler
8	Melaksanakan Bimbingan terhadap Guru	SK Kasek
9	Melaksanakan Kegiatan Ujian	
	a. Menyusun Kisi-kisi	SK Kasek
	b. Menyusun Soal	SK Kasek
	c. Mengawas	SK asek
	d. Memeriksa	SK Kasek
10	Melaksanakan tugas tertentu di Sekolah	
	a. Kepala Sekolah	SK Pengurus
	b. Wakil Kepala Sekolah	SK Pengurus

11	Bonus Kelebihan Mengajar	SK Tugas Mengajar
III	Pengembangan Provesi (Bagi Golongan IV)	
B	Unsur Penunjang	
IV	Penunjang KBM	
1	Pengabdian Kepada Masyarakat a. Mengajar/melatih/menatar b. Kegiatan Kemasyarakatan c. Pembawa Renungan d. Pengurus Aktif RT/RW	Piagam Sertifikat SK Lurah/SK Gereja/ Piagam/Sertifikat Surat Tugas Gereja / Sekolah / Panitia SK Lurah/Kades
2	Pendukung Pendidikan a. Mengikuti Seminar/Lokakarya/ Retret Guru b. Keanggotaan dalam Organisasi Profesi c. Menjadi delegasi dalam pertemuan ilmiah d. Menjadi Tim Penilai Jabatan Guru e. Menjadi Panitia Kegiatan Umum/ Keagamaan di sekolah f. Mendapat tugas tertentu di sekolah - Wali Kelas - Pembina OSIS - Guru Piket g. Mendapat penghargaan /tanda jasa (Tingkat Nasional/Propinsi/Kabupaten) h. Mendapat gelar kehormatan i. Mendapat gelar keserjanaan lain	Piagam/Sertifikat Kartu Anggota Piagam/Sertifikat SK Pengurus SK Kepanitiaan dari Kasek SK Tugas dari Kasek SK Tugas dari Kasek SK Tugas dari Kasek Piagam/Sertifikat Piagam/Sertifikat Piagam/Sertifikat

Kemudian guru-guru diminta mengumpulkan bukti fisik, mengisi DUPAK, dan mengajukan kenaikan pangkat pada akhir Desember 2003. Ternyata sampai akhir Desember 2003 tidak ada seorang gurupun yang mengajukan kenaikan pangkat.

Siklus Kedua

Setelah siklus pertama Kepala Sekolah melakukan pembinaan membuat daftar perkiraan waktu pengajuan kenaikan pangkat dan pembinaan mengenai bukti-bukti fisik serta meringkaskan Buku Pedoman Penilaian Angka Kredit Bagi Jabatan Guru, maka pembinaan dilanjutkan dengan memberi contoh penghitungan angka kredit dan mengisi DUPAK salah seorang guru, yaitu Ibu Winarti. Titi mangsa SK pangkat lama Ibu Winarti 1 Oktober 1998 dalam pangkat Pengatur Muda – II/b dengan nilai kredit yang telah dicapai Unsur Utama 37,666 dan Unsur Penunjang 7,100 dan bukti fisik yang telah diajukan sampai dengan 30 Juni 1998. Untuk pengajuan pangkat Pengatur – II/c pada tanggal 1 Oktober 2004, bukti fisik yang dapat diajukan dari tanggal 1 Juli 1998 sampai dengan 30 Juni 2004 selama 6 (enam) tahun atau 18 Cawu, sebab 1 tahun dihitung 3 Cawu (Catur Wulan). Adapun penghitungan dan pengisian DUPAKnya sebagai berikut :

No	Unsur Penilaian Bukti Fisik	Nilai Lama	Nilai Baru	Jumlah
I	Unsur Utama 80% x 20	37,666	16,000	53,666
	1) Pendidikan dan Pelatihan antara 30 – 81 jam pertemuan		1,000	
II	Proses Belajar Mengajar dan Bimbingan			
	1) Menyusun program pengajaran 18 Cawu x 0,555		9,990	
	2) Menyajikan program pengajaran 18 Cawu x 0,830		14,940	
	3) Melaksanakan Evaluasi Belajar 18 Cawu x 0,280		5,040	
	4) Melaksanakan Analisis Evaluasi Belajar 18 Cawu x 0,185		3,330	
	5) Melaksanakan Perbaikan dan pengayaan 18 Cawu x 0,185		3,330	
	6) Melaksanakan Bimbingan dan Konseling 18 Cawu x 0,150		2,700	
	7) Melaksanakan Kegiatan Ekstrakurikuler 18 Cawu x 0,150		2,700	
	8) Melaksanakan Bimbingan terhadap Guru			
	9) Melaksanakan kegiatan Ujian			

	10) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah a) Kepala Sekolah b) Wakil Kepala Sekolah 11) Bonus Kelebihan mengajar 18 cawu X (27 – 24 jam pelajaran) x 0,830 24		1,868	
	Jumlah PBM dan Bimbingan		44,898	
III	Pengembangan Profesi (untuk Golongan IV)			
	Jumlah Unsur Utama	37,666	44,898	82,564
IV	Unsur Penunjang 20% x 20	7,100	4,000	11,100
	12) Pembawa Renungan Kebaktian Siswa 36 kali x 0,250 13) Mengikuti seminar / lokakarya / retreat guru 1 kali x 1,000 14) Menjadi Panitia Kegiatan Keagamaan / Umum di Sekolah a) Pengurus 3 kali x 0,250 b) Anggota 10 kali x 0,200 15) Mendapat tugas tertentu di Sekolah Wali Kelas 6 tahun x 0,5		9,000 1,000 0,750 2,000 3,000	
	Jumlah Unsur Penunjang	7,100	15,750	22,850
	Jumlah Unsur Utama dan Unsur Penunjang	44,766	60,648	105,414

Setelah guru menyatakan jelas dan mampu menghitung angka kredit serta mengisi DUPAK, maka guru-guru diberi batas waktu sampai dengan bulan April 2004 untuk mengisi sendiri DUPAK (berdasarkan bukti fisik yang dimiliki).

Pada waktu yang sudah ditentukan ternyata 6 (enam) dari 13 orang guru dapat menghitung dan mengisi DUPAK, dan 7 (tujuh) orang guru lainnya tidak melakukan penghitungan dengan alasan bukti fisiknya tidak lengkap.

Siklus Ketiga

Melihat keberhasilan 6 (enam) orang guru yang dapat menghitung dan mengisi DUPAK pada siklus kedua, maka pembinaan dilanjutkan untuk 7 (tujuh) orang guru yang menyatakan bukti fisiknya tidak lengkap. Adapun pembinaannya

dalam bentuk Pertama (1) Menyuruh guru untuk melengkapi pembuatan program pengajaran (Program Tahunan, Semester, dan Satpel/persiapan harian). Bila tidak sanggup karena waktu yang tersedia sedikit, maka diminta membuat satpel/persiapan harian dari bulan Maret sampai dengan Juni 2004 (satu cawu). Kedua (2) menyuruh guru membuat salinan (memfoto copy) arsip Surat Keputusan (SK) Kepala Sekolah mengenai pembagian tugas guru, kepanitiaan, dan tugas lainnya yang belum dimilikinya. Ketiga (3) Bila tidak memiliki bukti fisik lembar evaluasi pelajaran, diberitahukan cukup menggunakan daftar nilai yang pasti diarsipkan. Keempat (4) Menghitung dan membimbing mengisi DUPAK berdasarkan bukti fisik untuk memenuhi syarat minimal dari pengajuan pangkat.

Peneliti membantu menghitung dan mengisi DUPAK untuk Ibu Winarti yang menyatakan bukti fisiknya tidak lengkap, sebagai berikut:

No	Unsur Penilaian Bukti Fisik	Nilai Lama	Nilai Baru	Jumlah
I	Unsur Utama	37,666	16	53,666
II	Proses Belajar Mengajar dan Bimbingan			
	1) Menyusun program pengajaran		14,940	
	2) Menyajikan program pengajaran 18 Cawu x 0,830		5,040	
	3) Melaksanakan Evaluasi Belajar 18 Cawu x 0,280		1,868	
	11) Bonus Kelebihan Mengajar 18x3 x 0,830 24			
	Jumlah Unsur Utama	37,666	21,848	59,504
IV	Unsur Penunjang	7,100	4,000	11,100
	14) Wali Kelas 6 tahun x 0,500		3,000	
	Jumlah Unsur Penunjang	7,100	3,000	10,100
	Jumlah Unsur Utama dan Unsur Penunjang	44,760	24,848	69,608

Dengan demikian Ibu Winarti telah memenuhi syarat untuk kenaikan pangkat dari Pengatur Muda Tingkat I – II/b ke pangkat Pengatur – II/c.

Melihat solusi yang tidak memberatkan guru yang sudah sangat terlambat kenaikan pangkatnya, maka semua guru merasa mampu untuk mengajukan kenaikan pangkatnya. Oleh karena itu semua guru dihimbau untuk mengajukan kenaikan pangkat untuk kenaikan pangkat 1 Oktober 2004 selambat-lambatnya diajukan pada tanggal 31 Juli 2004.

Sampai dengan tanggal 31 Juli 2004 ternyata dari 13 hanya 5 (lima) orang guru yang mengajukan kenaikan pangkat. Hal ini disebabkan satu orang guru yang nilai kreditnya telah memenuhi syarat, tetapi masa SK pangkat lama belum dua tahun, sehingga tidak boleh mengajukan kenaikan pangkat. Satu orang guru tidak bisa mengajukan kenaikan pangkat, karena masa SK pangkat lama belum tiga tahun sedangkan angka kredit yang harus dicapai 100 untuk dapat mengajukan kenaikan pangkat dari Penata – III/c ke pangkat Penata Tingkat I – III/d yang memang agak sulit dipenuhi dari bukti fisik selama tiga tahun (9 Cawu). Dan 6 (enam) orang guru menyatakan menunda kenaikan pangkatnya, sebab akan melengkapi bukti fisik pembuatan program pengajaran. Bila dapat mengajukan bukti fisik secara lengkap akan memperbanyak kelebihan angka kreditnya, sehingga mempermudah kenaikan pangkat berikutnya. Jadi alasannya bukan tidak mau naik pangkat, tetapi termotivasi untuk melengkapi bukti fisik agar nilai kreditnya maksimal.

Pada bulan Agustus 2004 menurut penilaian Tim Penilai Angka Kredit BPK PENABUR Tasikmalaya ternyata kelima orang guru SD BPK PENABUR Tasikmalaya telah memenuhi syarat untuk kenaikan pangkatnya pada tanggal 1 Oktober 2004. Keberhasilan ini menggembirakan semua guru sehingga merasa memiliki kembali Motivasi Berprestasi.

Kesimpulan

Kenaikan pangkat guru menggunakan Sistem Penilaian Angka Kredit Bagi Jabatan Guru menggantikan kenaikan pangkat otomatis empat tahunan telah diberlakukan oleh pemerintah bagi guru-guru negeri sejak tahun 1989. BPK PENABUR memberlakukannya baru pada tanggal 1 Juli 1996. Sistem Penilaian Angka Kredit Bagi Jabatan Guru menuntut guru aktif dan memberi kesempatan bagi guru untuk mengembangkan diri seoptimal mungkin. Guru sendirilah yang menentukan waktunya untuk mengajukan kenaikan pangkatnya. Guru-guru yang termotivasi dapat cepat naik pangkat (dimungkinkan setiap dua tahun dapat naik pangkat). Sebaliknya guru-guru yang kurang dimotivasi cenderung mengalami keterlambatan naik pangkat.

Masalah keterlambatan kenaikan pangkat guru dapat disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam diri guru, maupun faktor dari luar. Khususnya bagi guru-guru SD BPK PENABUR Tasikmalaya, penyebab

keterlambatan naik pangkat berasal dari faktor guru itu sendiri, yaitu hilangnya motivasi berprestasi sehingga tidak dapat menghitung angka kredit dan mengisi DUPAK. Solusi mengatasi masalah untuk mengurangi keterlambatan guru naik pangkat dapat melalui pembinaan dari Kepala Sekolah. Memfungsikan peran Kepala Sekolah selaku pembina/pembimbing dan motivator bagi guru-guru rekan kerjanya.

Melalui kesadaran bersama dalam menghadapi masalah dan kebulatan tekad untuk mengatasi keterlambatan kenaikan pangkat guru antara guru-guru dan Kepala Sekolah yang tercermin melalui kesepakatan bersama dan usaha-usaha melaksanakannya, maka penelitian ini menjadi bermanfaat baik bagi guru maupun bagi sekolah. Guru merasa diterima keberadaannya dan diperlakukan istimewa, menimbulkan rasa percaya diri yang telah hilang. Keberhasilan guru dapat naik pangkat menimbulkan motivasi berprestasi dan siap menerima tugas yang lebih berat serta terbangun suasana kerja yang suka cita. Sehingga menjanjikan peningkatan kualitas pendidikan bagi anak-anak didiknya.

Guru terlambat naik pangkat dalam Sistem Penilaian Angka Kredit Bagi Jabatan Guru, merupakan kesalahan guru secara pribadi yang tidak aktif membuat dan mengumpulkan bukti-bukti fisik. Kesadaran guru untuk aktif, mau membuka diri untuk terus belajar, dan dengan bantuan pembinaan Kepala Sekolah akan dapat mengurangi keterlambatan guru naik pangkat.

Saran

Semua pihak baik guru, Kepala Sekolah, dan Pengurus haruslah memandang, bahwa keterlambatan kenaikan pangkat guru merupakan masalah yang harus segera diatasi. Guru memandang keterlambatan naik pangkat sebagai kesalahannya, karena tidak aktif membuat dan mengumpulkan bukti-bukti fisik yang disyaratkan. Kepala Sekolah memandang keterlambatan kenaikan pangkat guru sebagai ketidakberhasilan pembinaannya kepada guru-guru rekan kerjanya. Pengurus memandang keterlambatan kenaikan pangkat guru sebagai ketidakberhasilan pembinaan kepada guru-guru sebagai mitra kerjanya. Pengurus baik secara lembaga tersendiri maupun melalui Kepala Sekolah, dan Kepala Sekolah sebagai atasan langsung harus menjalankan perannya sebagai pembina/pembimbing dan motivator bagi guru-guru rekan kerjanya sehingga guru-guru mendapatkan kembali motivasi berprestasi. Pembinaan tidak cukup dengan hanya menjelaskan cara mengatasi kesulitan yang dihadapi oleh guru, melainkan Kepala Sekolah harus menjelaskan, memperagakan, dan memberi contoh menghitung angka kredit dan mengisi DUPAK. Khusus kepada guru yang sudah sangat terlambat, Kepala Sekolah dapat mencarikan solusi

yang dapat membantu guru. Kesadaran guru membuat dan mengumpulkan bukti fisik seberat apapun sebagai tanggungjawab yang tidak dapat dilepaskan dari profesi guru, mencerminkan keberadaan guru yang profesional.

Pengurus, Kepala Sekolah, dan Guru seharusnya menyadari perannya dan melaksanakan perannya sebagai tanggungjawab yang harus diembannya. Dengan demikian dapat dipastikan tidak ada guru yang terlambat naik pangkat, guru memiliki motivasi berprestasi, guru siap menerima tantangan pekerjaan yang lebih berat, suasana kerja menggembirakan, dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan bagi anak didik khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Daftar Pustaka

- BPK PENABUR KPS. (1999). *Pedoman penilaian angka kredit bagi jabatan guru*. Tasikmalaya.
- BPK PENABUR KPS.(2000). *Penjelasan dan petunjuk penilaian angka kredit guru*. Tasikmalaya.
- Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. (1993). *Penjelasan petunjuk teknis pelaksanaan angka kredit bagi jabatan guru dalam lingkungan departemen pendidikan dan kebudayaan*. Jakarta
- Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, Direktorat Pendidikan Dasar. (1995/1996). *Pengelolaan kelas sekolah dasar*. Jakarta.
- Moekijat (1984). *Dasar-dasar motivasi*. Bandung : Sumur Bandung.
- Purwanto, M.Ngalim .(1990). *Psikologi pendidikan*. Jakarta : Remaja Rosdakarya
- Pusat Pengembangan Pendidikan Kristen MPPK (1993). *Pedoman penyelenggaraan sekolah Kristen*. Salatiga.
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.