

Analisis Hambatan Kenaikan Pangkat Guru dari IVa ke IVb Di Kementerian Agama Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2022

Hendri Ahmadi

Ahmadihendri4@gmail.com

Analisis Kepegawaian Kanwil Kemenag Provinsi Bengkulu

Received: 13 March 2022; Revised: 02 April 2022; Accepted: 20 May 2022

DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/dikmas.2.2.517-524.2022>

Abstrak

Aturan kenaikan pangkat dan jabatan guru sudah diatur dalam Permenpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya menggantikan Kepmenpan Nomor 83/1993. Aturan ini efektif berlaku mulai tahun 2013. Berdasarkan aturan tersebut, seorang guru PNS bisa naik pangkat / jabatan jika sudah memenuhi angka kredit yang ditentukan yang dicapai setiap tahun melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG). Kenaikan pangkat jabatan merupakan dampak dari kinerja dan profesionalisme setiap guru. Kenaikan pangkat bukanlah hak otomatis. Jika kinerja guru baik, maka penghargaan yang akan diterima guru salah satunya adalah kenaikan pangkat dan jabatan. Dengan kenaikan pangkat dan jabatan ini, karir guru akan lebih baik dan kesejahteraannya akan meningkat pula. Pada Provinsi Bengkulu khususnya Kabupaten Rejang Lebong, guru masih banyak mengalami hambatan-hambatan terutama proses kenaikan pangkat mulai dari golongan IV/a. hasil dari penelitian, hambatan yang ada berupa hambatan kultural seperti kurangnya guru dalam menulis jurnal, hambatan administrative berupa kelemahan guru dalam pengarsipan berkas penting dan hambatan structural berupa keterlambatan guru dalam pengajuan angka kredit dan kurangnya panitia tim penilai angka kredit guru.

Kata kunci: hambatan, kenaikan pangkat, guru

PENDAHULUAN

Keberadaan guru yang professional dan berkompeten merupakan suatu keharusan untuk memudahkan pencapaian tujuan pembelajaran. Guru yang professional mampu mencerminkan sosok keguruannya dengan wawasan yang luas dan memiliki sejumlah kompetensi yang menunjang tugasnya (Sobri, 2016). Motivasi kerja harus dimiliki oleh guru agar ia mau dan rela mengerahkan segala kemampuannya dalam bentuk keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian agar proses pembelajaran berjalan dengan efektif dan menghasilkan sesuatu yang memuaskan, maka guru harus meningkatkan kinerjanya, dan untuk mencapai hal tersebut harus didukung oleh kesejahteraan yang memadai dan motivasi kerja yang tinggi (Fahmi, 2017). Menurut Kartini (2017) kinerja guru mempunyai hubungan yang signifikan dengan tunjangan profesi dan motivasi kerja secara parsial maupun secara bersama-sama. Namun kenyataannya Guru kini semakin menghadapi permasalahan yang cukup berat dalam hal mendapatkan kenaikan pangkat dan jabatan. Selain dalam proses pembelajaran yang wajib

mencanangkan bentuk-bentuk pembelajaran inovatif dalam bentuk Penilaian Kinerja Guru (PKG), guru juga wajib mengikuti tugas-tugas tambahan sebagai unsur penunjang. Jika guru tidak bisa naik pangkat dan tidak bisa mengumpulkan angka kredit pada jenjang pangkatnya selama waktu yang ditentukan maka ada konsekuensi tersendiri berupa pencabutan tunjangan profesionalnya sesuai peraturan perundang - undangan.

Sistem kenaikan pangkat guru saat ini berbeda dari tahun tahun sebelumnya, dimana dihitung mulai Januari 2013 kenaikan pangkat guru harus menggunakan system baru yaitu Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilengkapi dengan unsur-unsur dari kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB). Dasar hukum system kenaikan pangkat guru ini adalah Permenpan dan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Terdapat banyak perbedaan mendasar dalam sistem kenaikan pangkat guru berdasarkan Permenpan dan RB Nomor 16 tahun 2009 ini dengan peraturan sebelumnya yang menjadi dasar system kenaikan pangkat guru. Bila berdasarkan Kepmenpan Nomor 83/1994, guru relatif mudah dalam proses pengumpulan angka kredit, sehingga lebih cepat dan mudah naik pangkat ke jenjang yang lebih tinggi. Berdasarkan pengalaman penulis dalam memfasilitasi kenaikan pangkat guru, seorang guru di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kab. Rejang Lebong dapat naik pangkat rata rata dua tahun sekali. Artinya, dalam waktu dua tahun, guru mampu mengumpulkan angka kredit minimal yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat dengan relatif mudah. Hal ini tentu tidak akan berlaku lagi ketika Permenpan yang baru ini mulai diterapkan, mengingat dalam peraturan ini sistemnya lebih rumit dan kompleks mencakup Penilaian Kinerja Guru (PKG) serta Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB). Sementara di Kementerian Agama Kabupaten Rejang Lebong para guru yang sudah memiliki pangkat golongan IV a berjumlah 58 orang, bahkan ada guru yang dari tahun TMT 1 Oktober 2005 sampai dengan sekarang yaitu tahun 2022 tidak mengajukan usul kenaikan pangkat. Maka timbul keinginan penulis untuk melakukan penelitian mengapa hal demikian terjadi kepada para guru.

METODE

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah kualitatif, metode ini dipilih karena bertujuan untuk mencari cara, mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data dari hasil penelitian. Adapun pendekatan penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data. Studi kasus termasuk ke dalam penelitian analisis deskriptif yang mana focus penelitian mencari akar permasalahan dan mendeskripsikan hasil analisis. Analisis ini dilakukan terhadap berbagai factor yang terkait dengan kasus yang diteliti, dalam kasus penelitian ini kasus yang diteliti mengenai hambatan apa saja yang menjadi factor kesulitannya naik pangkat guru-guru yang sudah bergolongan IV. Sehingga dicari solusi yang baik untuk memecahkan masalah tersebut.

PEMBAHASAN

Tugas dan Kewajiban Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Mencermati tugas guru yang sedemikian kompleks, sudah semestinya setiap guru

meningkatkan kinerja dan kapasitasnya dalam meningkatkan profesionalitasnya. Guru dituntut tidak hanya mampu mentransfer ilmu pengetahuan dan seni kepada para siswa, tetapi juga guru harus mampu mengembangkan karir profesinya sehingga dapat tercipta guru yang profesional.

Berdasarkan Permenpan dan RB Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan angka kreditnya, tugas guru berkaitan dengan kenaikan pangkat jabatan meliputi :

1. Tugas Utama
 - a. Setiap guru wajib melaksanakan butir kegiatan subunsur proses pembelajaran atau pembimbingan.
 - b. Semakin tinggi jenjang jabatan guru, semakin luas dan berat tugas dan tanggung jawab serta wewenangnya.
 - c. Kewajiban guru dalam pembelajaran / pembimbingan meliputi :
 - Merencanakan pembelajaran / pembimbingan;
 - Melaksanakan pembelajaran / pembimbingan yang bermutu;
 - Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran / pembimbingan;
 - Melaksanakan perbaikan dan pengayaan;
 - Melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai dengan kebutuhannya.
 - d. Khusus untuk guru kelas, disamping wajib melaksanakan proses pembelajaran tersebut, wajib melaksanakan program bimbingan dan konseling terhadap peserta didik di kelas yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Tugas tambahan dan /atau tugas lain yang relevan Guru dapat melaksanakan tugas tambahan dan/atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah. Tugas-tugas guru yang dapat dinilai dengan angka kredit untuk keperluan kenaikan pangkat / jabatan mencakup berbagai unsur sebagai berikut :

- a. Sub Unsur Pendidikan, meliputi :
 - Sub unsur mengikuti pendidikan formal dan memperoleh gelar/ijazah
 - Sub unsur mengikuti pelatihan prajabatan dan program induksi
 - b. Sub Unsur Pembelajaran/ Pembimbingan dan Tugas Tertentu Penilaian kinerja subunsur pembelajaran / pembimbingan dan tugas tambahandilakukan dengan system paket.
 - c. Sub Unsur Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya.
- Jenis kegiatannya adalah :
- 1) Pengembangan diri
 - Diklat fungsional;
 - Kegiatan kolektif guru.
 - 2) Publikasi ilmiah
 - Publikasi ilmiah hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal;
 - Publikasi buku teks pelajara, buku pengayaan dan pedoman guru.
 - 3) Karya inovatif

- Menemukan teknologi tepat guna;
 - Menemukan atau menciptakan karya seni;
 - Membuat atau memodifikasi alat pelajaran;
 - Mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya.
4. Tugas guru di atas dikaitkan dengan perolehan angka kredit untuk kenaikan pangkat terlihat sedemikian kompleks dan rumit, jika dibandingkan dengan peraturan yang digunakan sebelumnya. Sebagai contoh, bila dalam Kepmenpan nomor 83/1994, untuk kenaikan pangkat dalam golongan 3 belum mewajibkan perolehan angka kredit dari kegiatan publikasi ilmiah (sub unsur PKB). Sedangkan dalam Permenpan dan RB nomor 16 tahun 2009, untuk kenaikan pangkat dalam golongan III sudah mewajibkan perolehan angka kredit dari kegiatan publikasi ilmiah dari unsur Pengembangan Diri.
- Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel Angka Kredit yang harus dipenuhi dari Unsur PKB

No	Golongan	Pengembangan Diri	Publikasi Ilmiah	Ak Penunjang
1	III/a – III/b	3	-	5
2	III/b – III/c	3	4	5
3	III/c – III/d	3	6	10
4	III/d – IV/a	4	8	10
5	IV/a – IV/b	4	12	15

Pada tabel di atas, bagi guru golongan 3 yang akan naik ke jenjang pangkat / jabatan yang lebih tinggi sudah diwajibkan mengumpulkan angka kredit dari unsur Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan. Padahal sudah menjadi kelaziman bahwa unsur tersebut merupakan aspek yang paling sulit untuk dipenuhi perolehan angka kreditnya. Sebelum Permenpan Nomor 16 Tahun 2009 ini diterapkan, banyak mentok pada golongan IV/a. Guru yang awalnya lancar kenaikan pangkatnya, bahkan dari golongan 2 sekalipun, ketika sudah mencapai golongan IV/a ia seolah tidak mampu lagi naik ke golongan yang lebih tinggi. Hal ini karena guru yang akan naik pangkat ke golongan IV/b wajib melaksanakan kegiatan pengembangan profesi membuat karya tulis ilmiah. Karya tulis ilmiah ini seolah menjadi momok bagi para guru yang akan naik pangkat sehingga karir guru banyak terhenti di golongan IV/b karena faktor malas, enggan atau bahkan ketidakmampuan membuat KTI.

Pada saat Permenpan nomor 16 Tahun 2009 ini diterapkan, pembuatan karya tulis ilmiah harus dibuat oleh para guru Pertama (III/a – III/b) yang akan naik jabatan guru Muda (III/c). Selain karya tulis ilmiah, guru pertama juga harus melakukan kegiatan PKB meliputi pengembangan diri seperti diklat fungsional, melakukan kegiatan kolektif guru serta membuat karya inovatif.

Hambatan yang dihadapi guru dalam proses kenaikan pangkat dan jabatan dari IV a ke IV b.

Banyak faktor yang menjadi hambatan bagi kenaikan pangkat guru. Paling tidak ada 3 hambatan yang sering dialami seorang guru yang akan naik pangkat, yaitu sebagai berikut :

1. Hambatan kultural

Hambatan Kultural berkaitan dengan Budaya Kerja. Budaya kerja guru pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seorang guru yang menentukan kualitas kerja. Hambatan ini dapat diartikan sebagai hambatan budaya kerja guru yang tidak mendukung perbaikan karir guru. Guru sudah merasa nyaman dengan kebiasaan dan pola mengajar siswa yang diterapkan selama ini. Bahkan dari dulu sampai sekarang pola dan kebiasaan tersebut tidak diubahnya untuk lebih meningkatkan kualitas pendidikan di sekolahnya. Sehingga ini berpengaruh dalam menghambat kenaikan pangkat guru bersangkutan. Beberapa hal yang menjadi hambatan guru dalam meningkatkan karir profesinya dalam hal ini proses kenaikan pangkat / jabatan guru diantaranya guru lebih banyak berorientasi wicara daripada menulis, guru lebih suka mengajar daripada menulis dan rendahnya keterlibatan guru dalam kegiatan seminar, workshop diklat dan lainnya.

3. Hambatan administratif

Adapun secara administrative hambatan-hambatan yang didapat diantaranya:

- kelemahan mengarsipkan surat, sk, surat tugas atau bukti fisik lainnya
- Kelemahan menyajikan bukti-bukti untuk kenaikan pangkat
- Kelemahan dalam pemahaman peraturan tentang jabatan guruKetidaktepatan waktu pengusulan berkas kenaikan pangkat.

3. Hambatan struktural

- Keterlambatan dalam pengajuan kenaikan pangkat ke Kanwil.
Guru sering terjebak pada rutinitas, sehingga usul kenaikan pangkatnya kadang terlambat disampaikan atau karena persyaratan yang tidak kunjung lengkap. Ini harus diantisipasi oleh para guru.
- Keterbatasan tenaga Tim Penilai Angka Kredit Guru baik ditingkat Kankemenag Kabupaten maupun Kanwil tingkat Propinsi.

Solusi dalam menghadapi hambatan dalam proses kenaikan pangkat dan jabatan dari IV a ke IV b.

Untuk mengatasi hambatan hambatan tersebut ada beberapa langkah yang harus ditempuh guru sehingga proses kenaikan pangkat dan jabatan guru dapat berjalan lancar tanpa hambatan yang berarti, tentunya juga guna mendukung karir guru itu sendiri.

1. Pemenuhan tugas mengajar

Beban kerja guru untuk mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan dan/atau melatih paling sedikitnya 24 jam tatap muka bagi guru kelas atau guru mata pelajaran. Sedangkan bagi guru Bimbingan dan Konseling 150 peserta didik dalam 1 tahun. Oleh karena itu setiap guru harus mampu memenuhi jam wajib mengajar tersebut atau jumlah bimbingan yang dibuktikan dengan SK Pembagian Tugas Mengajar dari Kepala Sekolah/Madrasah.

2. Pahami peraturan yang ada

Guru merupakan sebuah profesi. Didalamnya banyak peraturan yang menaungi guru dalam rangka mengembangkan profesi tersebut. Sudah selayaknya bagi setiap guru senantiasa memahami peraturan yang ada guna mewujudkan guru yang professional. Peraturan-peraturan yang ada banyak dimuat dalam sebuah buku, jurnal, surat edaran, majalah, internet dan lain-lain tinggal peran aktif dari guru yang bersangkutan untuk mengaksessnya.

3. Tingkatkan kemampuan menulis KTI

Sudah menjadi pengetahuan umum bahwa hal yang menjadi kendala guru sulit untuk naik pangkat adalah karena ketidakmampuan dalam menulis KTI. Padahal saat ini setiap guru yang akan naik pangkat jabatan ke golongan III/c sudah diwajibkan membuat KTI. Oleh karena itu mulai saat ini guru harus segera membiasakan untuk menulis KTI dan menguasai cara menulis KTI. Kemampuan menulis KTI sudah selayaknya melekat pada profesi seorang guru. Guru tidak boleh lagi apatis karena merasa tidak mampu menulis KTI sehingga enggan, malas bahkan pasrah ketika menghadapi sebuah tuntutan dalam membuat KTI. Untuk mengasah kemampuan dalam menulis KTI, seorang guru harus mau belajar dan yang paling penting adalah senantiasa membiasakan dalam menulis KTI. Guru harus segera meninggalkan paradigma lama yang lebih berorientasi pada wicara serta mengabaikan kemampuan mencurahkan ilmu dan pengetahuannya lewat bahasa tulisan. Guru harus mau memulai menulis KTI dimulai dari sekarang juga karena KTI memiliki peran strategis dalam upaya pengembangan profesi guru. Menurut Wijaya Kusumah, S.Pd., M.Pd dalam bukunya Menjadi Guru Tangguh Berhati Cahaya, ada 8 resep yang akan membuat guru mampu membuat KTI yaitu : *pertama* adalah memahami profesinya sebagai guru; *kedua*, rajin membaca buku; *ketiga*, rajin berlatih menulis; *keempat*, menghargai waktu dengan baik; *kelima*, tidak terjebak rutinitas kerja; *keenam*, guru lebih kreatif dan inovatif; *ketujuh*, mau meneliti; dan *kedelapan*, memahami PTK yang bertujuan memperbaiki kinerjanya sebagai guru.

4. Pemenuhan syarat administratif

Pemenuhan syarat administratif ini juga berkaitan dengan poin 2 di atas yakni guru harus paham terhadap peraturan yang ada khususnya peraturan tentang jabatan fungsional guru serta peraturan yang lainnya berkaitan dengan peningkatan karir profesi seorang guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Aturan kenaikan pangkat dan jabatan guru sudah diatur dalam Permenpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya menggantikan Kepmenpan Nomor 83/1993. Aturan ini efektif berlaku mulai tahun 2013. Berdasarkan aturan tersebut, seorang guru PNS bisa naik pangkat / jabatan jika sudah memenuhi angka kredit yang ditentukan yang dicapai setiap tahun melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG).

Kenaikan pangkat jabatan merupakan dampak dari kinerja dan profesionalisme setiap guru. Kenaikan pangkat bukanlah hak otomatis. Jika kinerja guru baik, maka penghargaan yang akan diterima guru salah satunya adalah kenaikan pangkat dan jabatan. Dengan kenaikan pangkat dan jabatan ini, karir guru akan lebih baik dan kesejahteraannya akan meningkat pula.

Setiap guru hendaknya segera menyesuaikan diri dengan diberlakukannya Permenpan dan RB nomor 16 tahun 2009, memahaminya dan mampu menerapkannya dalam mendukung tugas dan karir guru melalui proses kenaikan pangkatnya. Karena peraturan sebelumnya yaitu Kepmenpan Nomor 83/1993 sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan dan tuntutan zaman, dimana di era sekarang ini guru harus profesional dan dituntut menyandang gelar guru profesional. Guru harus memetakan berbagai problematika dalam sistem kenaikan pangkat dan jabatan meliputi hambatan kultural, administratif maupun struktural untuk kemudian menyelesaikan problem problem tersebut sesuai yang penulis utarakan pada awal pembahasan. Jadi mengapa guru itu sering mentok di pangkat golongan IV a karena guru tidak mampu menulis karya ilmiah dan dipublikasi di jurnal terakreditasi. Sebaiknya instansi terkait menyediakan jurnal dan bantuan klinik untuk guru khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, M.E. (2017). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Sub Rayon I Kabupaten Agam. *Jurnal Al-Fikrah, Vol V, No. 2, 113-122*
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan, 6(1), 25-33*.
<https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>
- Permenpan dan RB Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan angka kreditnya.
- Sobri, Y.A. (2016). Model-model Pengembangan Profesionalisme Guru. *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia (KONASPI) VIII Tahun, 4(2), 55-67*.