

INSENTIF DAN HONOR GURU NON PNS, DAN MEKANISME PENGADAAN UPTD DAN DIKLAT BAGI GURU DAN KEPALA SEKOLAH BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO 23 TAHUN 2014

Amiruddin¹, Nasrul Syakur Chaniago²

Program Magester Manajemen Pendidikan Tinggi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Indonesia²

Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam
Negeri Sumatera Utara, Indonesia¹

Email: amiruddin.spdi@umsu.ac.id, nasrulsyakurchan@uinsu.ac.id

Abstract

Regarding SOTK, the government has regulated it through Law Number 23 of 2014, PP Number 18 of 2016 and governor regulations. For work support units for the Education Office of North Sumatra Province, the UPTD was established as the representative of the Provincial government in the Regency/City. There will be no problem with the appointment of honorary teachers at the central or regional levels. It turns out that the biggest problem lies in the appointment of honorary teachers who are appointed by schools related to their salary and incentive allowances. Switched from schools or districts/cities and is now delegated to North Sumatra Province. To deal with the problem of low teacher UKG, the government also has enormous homework to make teachers become professional, productive and creative, so readiness is needed from various things, including costs and human resources who are able to provide guidance and direction.

Keywords: Law No 23 of 2014, Incentives

(*) Corresponding Author: -

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan jika dilihat dari sejarah, merupakan lembaga yang mampu mengakumulasi berbagai bentuk pengetahuan dari berbagai para ahli bidang-bidang tertentu. Lembaga pendidikan memberikan standar pengetahuan yang harus didapatkan seorang siswa. Standar ini yang mampu menetapkan ukuran minimal yang diperoleh siswa lewat pengalaman belajar di kelas, di lapangan dan lain-lainnya.

Lembaga pendidikan terdiri dari 4 level pada pendidikan dasar dan menengah yang terdiri dari Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD) sederajat, Sekolah Menengah Pertama (SMP) sederajat dan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau Sederajat.

Jika melihat sejarah, level SD, SMP sederajat dan SMA/SMK sederajat dalam pengelolaannya dulu diserahkan pusat kepada provinsi. Seiring bergulirnya otonomi daerah, maka pengelolaan lembaga sekolah diserahkan kepada pemerintah daerah, sehingga pemerintah daerah memiliki kuasa penuh dalam banyak hal terhadap sekolah, termasuk kegiatan merotasi kepala sekolah atau memberhentikan seseorang menjadi

kepala sekolah. Interaksi Bupati atau Walikota sangat besar terhadap jabatan kepala sekolah melalui kepala Dinas Pendidikan Kab./Kota.

Berbagai persoalan pendidikan memerlukan penanganan-penanganan yang serius dan tepat, sehingga para penentu kebijakan pendidikan harus memiliki kemampuan dalam menganalisis masalah-masalah tersebut, proses analisis adalah memahami seluruh informasi yang terdapat pada suatu kasus dengan menganalisis isu apa yang sedang terjadi, dan untuk menanggapi isu tersebut, tindakan apa yang harus segera dilaksanakan, untuk menganalisis suatu permasalahan dapat diterapkan melalui prinsip manajemen strategis, dapat didefinisikan sebagai seni dan pengetahuan dalam merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan-keputusan lintas fungsional, serta memampukan tujuan yang akan dicapai.

Proses analisis erat kaitannya dengan strategis untuk mengatasi suatu permasalahan, karena dengan melakukan analisis dan pemilihan strategis dapat menentukan tindakan alternatif yang paling tepat untuk mencapai tujuan suatu lembaga. Proses dalam manajemen strategis mencakup perumusan strategis, penerapan strategis, dan penilaian strategis.

Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain, yaitu penciptaan sumber daya manusia yang cerdas, kreatif dan mandiri, serta berdaya saing. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses disebut input, sedang sesuatu dari hasil proses disebut output. Dalam pendidikan berskala mikro (tingkat lembaga pendidikan), proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, dan proses monitoring dan evaluasi, dengan catatan bahwa proses belajar mengajar memiliki tingkat tertinggi dibanding dengan proses-proses lainnya.

Sesuai dengan Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, Undang-Undang nomor 25 tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional, undang-undang nomor 17 tahun 2007 tentang rencana pembangunan jangka panjang nasional tahun 2005-2025, Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah juncto Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPPU) nomor 2 tahun 2014 tentang perubahan atas undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, dan peraturan pemerintah nomor 25 tahun 2000 tentang kewenangan pusat dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom, peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan sebagaimana telah diubah peraturan pemerintah nomor 32 tahun 2013 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan juncto peraturan pemerintah nomor 13 tahun 2015 tentang perubahan kedua atas peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, serta peraturan pemerintah nomor 38 tahun 2007, tentang pembagian urusan pemerintah antara pemerintah daerah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota telah mendorong perubahan besar pada system pengelolaan pendidikan di Indonesia Pendidikan termasuk salah satu sector yang diserahkan pengelolanya kepada pemerintah daerah, sementara pemerintah pusat sebagai menyusun acuan dan standar yang bersifat nasional. Walaupun pengelolaan pendidikan menjadi kewenangan provinsi dan kabupaten/kota, tetapi pengelolaan tersebut harus mengacu pada standar yang ditetapkan secara nasional.

Sehubungan dengan perencanaan, kementerian pendidikan dan kebudayaan memiliki rencana yang akan dicapai dalam jangka panjang (rencana strategis) yang dijadikan acuan dalam rencana operasional. Dalam rencana ini wawasan masa depan (visi) dijadikan panduan bagi rumusan misi lembaga pendidikan. Dengan kata lain, wawasan masa depan atau visi lembaga pendidikan adalah gambaran masa depan yang dicita-citakan oleh lembaga pendidikan. Adapun misi lembaga pendidikan adalah tindakan untuk merealisasi visi. Visi dan misi dijadikan acuan dalam merumuskan tujuan

lembaga pendidikan dan hasil yang diharapkan oleh lembaga pendidikan. Kegiatan lembaga pendidikan dilakukan berdasarkan tujuan lembaga pendidikan yang dirumuskan secara jelas. Kriteria utama mutu perencanaan lembaga pendidikan adalah sejauh mana warga lembaga pendidikan memahami dan menyadari visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan dan sejauhmana tujuan tersebut dicapai.

Identifikasi dan pengetahuan tentang kebutuhan pembangunan pendidikan merupakan salah satu fungsi penting dalam penyusunan perencanaan pembangunan pendidikan. Dalam pelaksanaan kegiatan rapat koordinasi ini terkandung pula fungsi penilaian kebutuhan internal, maupun eksternal yang diarahkan untuk melihat apakah semua kegiatan sinkron dan berjalan dengan lancar dan semua sumber daya dimanfaatkan secara optimal, efektif dan efisien.

Revitalisasi pembangunan pendidikan memberi arti bahwa sebagai lembaga pemerintahan yang mengelola pelaksanaan pembangunan pendidikan dituntut untuk menjadi organisasi pendidikan modern yang berbasis pada percepatan peningkatan mutu pendidikan yang memiliki system perencanaan yang efektif dan efisien dalam hal pengelolaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan standar kompetensi yang dituntut oleh masing-masing pekerjaan, undang-undang, peraturan maupun kebutuhan masyarakat serta melakukan kebijakan strategis dalam pemenuhan sarana dan prasarana pendidikan agar layanan pendidikan semakin baik.

Dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan serta pemenuhan sarana/prasarana pendidikan dibutuhkan upaya-upaya yang konkrit yang dapat memberikan solusi dalam memecahkan masalah-masalah pembangunan pendidikan, antara lain perlu dilakukan sinkronisasi program antara pemerintah pusat dan daerah. Penyusunan pola perencanaan yang bersinergi melalui analisis kebutuhan dan evaluasi program yang akan dan telah dilaksanakan pembahasannya melalui rapat koordinasi ini merupakan penyusunan pola perencanaan dan pelaksanaan program untuk menjawab tuntutan kebutuhan daerah yang berbeda-beda pada masa sekarang dan yang akan datang. Konsepsi analisis kebutuhan dan evaluasi program yang disusun dalam perencanaan pembangunan pendidikan baik oleh dinas pendidikan provinsi maupun kabupaten/kota dapat dipandang dari berbagai sisi pendekatan konsep, seperti konsep manajemen pendidikan yang berorientasi pada fungsi-fungsi perencanaan, sarana dan prasarana, pelaksanaan, dinamika, pengorganisasian, koordinasi dan kerja sama, supervisi, pemantauan, ketenagaan dan penilaian, serta aspek kepemimpinan yang diperlukan dalam melaksanakan fungsi-fungsi tersebut. Kemudian pendekatan berikutnya dilihat dari sisi konteks, input, proses, dan produk pendidikan itu sendiri sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia sendiri.

Dampak yang diharapkan dapat member bantuan kepada pemerintah untuk memperbaiki pola perencanaan maupun sistem pelaksanaan program pembangunan pendidikan yang senantiasa bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh dan terpadu. Terkait dengan itu pasal 35 undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional mengamanatkan agar kita memiliki standar nasional pendidikan (SNP), yang dimaksudkan sebagai acuan pengembangan pengendalian pendidikan, pengelolaan, dan pembiayaan pendidikan. Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 dan peraturan pemerintah Republik Indonesia tentang Standar Nasional Pendidikan menyebutkan standar nasional pendidikan mencakup standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana prasarana pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan

Untuk mencapai standar dimaksud diperkirakan akan memberikan peluang dan sekaligus tantangan bagi pemerintah daerah maupun masyarakat untuk ikut serta aktif memikirkan dan berpartisipasi dalam proses pembangunan daerahnya masing-masing.

Sasaran utama dari pelaksanaan otonomi daerah adalah untuk meningkatkan efisiensi dan keadilan dalam pengelolaan pembangunan daerah yang pada akhirnya akan dapat pula mendorong pembangunan daerah kearah yang lebih maju dan berkembang.

Terkait dengan Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah (selanjutnya Undang-Undang nomor 23 tahun 2014), diyakini memperkuat dan mempercepat upaya perbaikan pembangunan program-program utama dalam upaya sinergitas antara pemerintah pusat, provinsi, kabupaten/kota. Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 juga menjadi pedoman bagi pegawai negeri sipil dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan, untuk itu perlu pemahaman dan tindak lanjut amanat Undang-Undang dimaksud dengan difokuskan pada pelaksanaan klarifikasi urusan pemerintah konkuren sebagaimana ketentuan pasal 9 Juncto pasal 404 undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang inventarisasi serah terima personil, pendanaan, sarana/prasarana, dan dokumen.

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dan dinas pendidikan kabupaten dan kota dalam pengimplementasian Undang-Undang nomor 23 tahun 2014, telah mempersiapkan data personalia, pendanaan, sarana dan dokumen (P3D). Data tersebut menjadi lampiran pada berita acara serah terima antara Bupati/walikota kepada gubernur yang telah dilaksanakan pada tanggal 2 oktober 2016 yang lalu.

Rapat koordinasi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dengan 33 Dinas Pendidikan Kabupaten/kota se Sumatera Utara menjadi media diskusi atau penyeragaman persepsi, program dan kegiatan ataupun kebijakan bidang pendidikan guna mencari solusi sekiranya terdapat permasalahan atau kendala, sehingga menghasilkan sinkronisasi semua urusan pembangunan pendidikan terutama setelah pemindahan kewenang pengelolaan SMA, SMK, dan pendidikan khusus dari pemerintah kabupaten/kota ke pemerintah provinsi. Upaya peningkatan kualitas layanan dan pengelolaan pendidikan berdasarkan Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 dibagi sesuai kewenangannya antara pemerintah pusat, provinsi dan kabupaten/kota. Pendidikan menengah dan pendidikan khusus menjadi kewenangan provinsi.

Sehubungan dengan upaya peningkatan kualitas layanan dan pengelolaan pendidikan berdasarkan Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 dibagi sesuai kewenangannya antara pemerintah pusat, provinsi dan kabupaten/kota maka perlu dilakukan mini riset tentang sinkronisasi pembangunan pendidikan setelah pemindahan kewenangan pengelolaan SMA, SMK, dan pendidikan khusus dari pemerintah kabupaten/kota ke pemerintah provinsi Sumatera Utara.

Ada beberapa penyebab pindahnya pengelolaan SMA sederajat dari Kab. Kota menuju provinsi di antaranya: 1) rasa ketakutan yang berlebihan atas pemanfaatan siswa SMA sederajat dalam pemilihan pemula dalam pemilihan Legislatif dan Eksekutif, 2) otonomi yang berlebihan, dimanfaatkan oleh Bupati dan Walikota dalam penggantian kepala sekolah dan pemindahan guru-guru, 3) penggunaan anggaran pendidikan lebih banyak dalam hal fisik daripada membangun SDM pendidikan, 4) pengawasan terhadap lembaga pendidikan yang sulit dilakukan secara maksimal, karena terlalu luas wilayahnya, dan 5) pelayanan yang kurang maksimal akibat luasnya wilayah kerja pendidikan.

Dari berbagai permasalahan di atas, tentu pemerintah sangat peduli dan langsung menyikapi segala persoalan yang bergulir di seluruh kabupaten/kota, terkait luasnya wilayah kerja pendidikan tersebut. Melalui Undang-undang di atas, diharapkan terjadi perbaikan yang signifikan, perhatian dan pelayanan terhadap pelaku pendidikan, fasilitas dan pembiayaan.

Dalam peralihan tata pengelolaan juga menimbulkan masalah bagi kedua belah pihak antara Kab/Kota dan provinsi. Bagi Kab/Kota ada rasa tidak rela atas pelepasan tata kelola SMA sederajat dan bagi Provinsi juga memiliki masalah dalam penerimaan tata

kelola SMA Sederajat, di antaranya inventarisasi aset sekolah, pembiayaan sekolah, pembiayaan guru-guru honor sekolah, pendataan jumlah guru dan kesejahteraannya, pemerataan jumlah guru-guru di tiap sekolah dan pemindahan guru-guru dari sekolah yang berlebih ke sekolah yang mengalami kekurangan tenaga pendidik dan kependidikan. Berbagai persoalan pendidikan memerlukan penanganan yang serius dan tepat, sehingga para penentu kebijakan pendidikan harus memiliki kemampuan dalam menganalisis berbagai masalah yang timbul dari peralihan tata kelola SMA sederajat menjadi tanggung jawab provinsi. Proses analisis erat kaitannya dengan strategi untuk mengatasi suatu permasalahan yang timbul dari sebuah kebijakan. Dari pembahasan berbagai segi, maka kita dapat mengambil berbagai alternatif penyelesaian, sehingga pemilihan alternatif terbaik sebagai bagian dari pemecahan berbagai masalah.

KAJIAN TEORETIS

Dasar Hukum Pembentukan OTK.

UU Nomor 23 Tahun 2014

UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dikeluarkan untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan, ketatanegaraan, dan tuntutan penyelenggaraan pemerintahan daerah.

UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah disempurnakan sebanyak dua kali. Penyempurnaan yang pertama dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Adapun perubahan kedua ialah dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Serangkaian UU Nomor 23 Tahun 2014 beserta perubahan-perubahannya tersebut menyebutkan adanya perubahan susunan dan kewenangan pemerintahan daerah. Susunan pemerintahan daerah menurut UU ini meliputi pemerintahan daerah provinsi, pemerintahan daerah kabupaten, dan DPRD. Pemerintahan daerah terdiri atas kepala daerah dan DPRD dibantu oleh perangkat daerah. Pemerintahan daerah provinsi terdiri atas pemerintah daerah provinsi dan DPRD provinsi. Adapun pemerintah daerah kabupaten/kota terdiri atas pemerintah daerah kabupaten/kota dan DPRD kabupaten/kota.

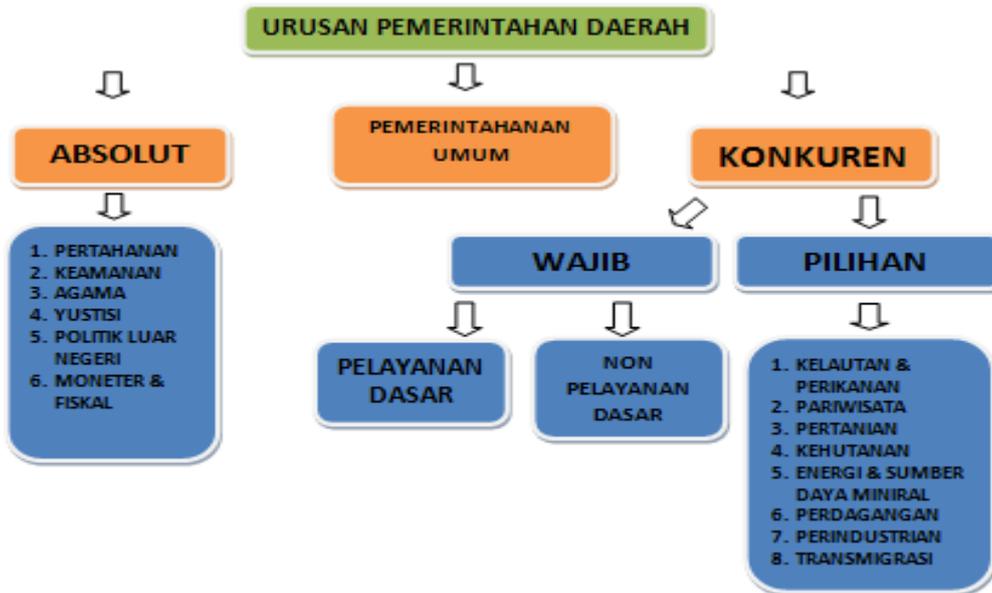
Seiring berubahnya susunan pemerintahan daerah, kewenangan pemerintah daerah pun mengalami beberapa perubahan. Berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 2014, kewenangan pemerintahan daerah meliputi hal-hal sebagai berikut.

1. Pemerintah daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya sesuai dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Pemerintah daerah melaksanakan urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan oleh pemerintah pusat menjadi dasar pelaksanaan otonomi daerah dengan berdasar atas asas tugas pembantuan.
3. Pemerintahan daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan umum yang menjadi kewenangan presiden dan pelaksanaannya dilimpahkan kepada gubernur dan bupati/wali kota, dibiayai oleh APBN.

Berdasarkan UU Nomor 23 tahun 2014 klasifikasi urusan pemerintahan terdiri dari 3 urusan yakni urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum. Urusan pemerintahan absolut adalah Urusan Pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat. Urusan pemerintahan konkuren adalah Urusan Pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi

dan Daerah kabupaten/kota. Urusan pemerintahan umum adalah Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan.

Berikut menggambarkan pembagian urusan pemerintahan.



Pembayaran Insentif dan Honor Guru Non PNS di SMA Sederajat dan Diksus (SLB) serta Mekanismenya.

Pengertian Insentif

Setiap pekerja baik itu karyawan pada suatu perusahaan maupun PNS sebagai Pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah, tentu mengharapkan suatu imbal jasa atas apa yang telah didedikasikannya pada pekerjaan tersebut. Melalui imbal jasa tersebut tercipta suatu pekerja yang ingin bekerja dengan baik dan motivasi yang tinggi. Dengan pemberian imbal jasa berupa insentif tersebut karyawan ataupun PNS akan lebih semangat dalam bekerja karena merasa termotivasi oleh insentif tersebut. Ada beberapa pengertian insentif menurut para ahli, yaitu:

Hasibuan (2005) memberikan definisi sebagai berikut: “Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan prestasi kerjanya.”

Harianja (2002) menyatakan: “Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing* yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.”

Jahrie dan Hariyoto (1999): “Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu karena keberhasilan prestasinya yang diperlihatkan oleh karyawan tersebut melebihi prestasi rata-rata yang ditentukan.”

Nawawi (2003) menyatakan bahwa: “Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.”

Dari pengertian beberapa para ahli tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa insentif merupakan suatu balas jasa, daya perangsang, kompensasi, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan ataupun pekerja berdasarkan prestasi yang telah dicapai untuk meningkatkan motivasi kerjanya sehingga mampu bekerja dengan produktivitas yang tinggi.

Insentif Bagi Eksekutif.

Dalam mengingat pentingnya peranan para manajer dalam menjalankan dan mengemudikan roda perusahaan. Sistem insentif bagi para manajer tersebut pada umumnya mendapatkan perhatian serius, baik yang diperuntukkan bagi manajer yang relatif muda maupun bagi para manajer yang lebih senior.

Bentuk-bentuk insentif lainnya adalah:

a. Insentif finansial

Menurut Handoko sistem insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja. Sistem kompensasi pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai bentuk rencana insentif mengkaitkan upah dengan produktivitas individual, rencana-rencana lain dengan produktivitas kelompok dan rencana-rencana lain dengan produktivitas atau profitabilitas organisasi keseluruhan. Para karyawan yang bekerja di bawah sistem insentif finansial berarti prestasi kerja mereka menentukan secara keseluruhan atau sebagian, penghasilan mereka. Rencana insentif terutama cocok untuk penggunaan dengan karyawan operasi, seperti untuk mereka yang melakukan pekerjaan produksi. Rencana pekerjaan yang dibayar berdasarkan hasil kerja adalah rencana insentif yang paling tua dan masih paling umum digunakan. Pendapatan dikaitkan langsung pada apa yang dihasilkan pekerja, orang itu dibayarkan tarif perpotong untuk masing-masing unit yang ia produksikan.

Tujuan sistem insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dan gaji dasar. Bagi mayoritas karyawan, uang masih tetap merupakan motivasi kuat atau bahkan paling kuat. Rencana-rencana insentif bermaksud untuk mengembang-kan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi dan efisiensi produksi. Sistem insentif ini sebenarnya lebih merupakan perluasan atau pelengkap proses penentu upah. Disamping kebaikan-kebaikan dalam memotivasi karyawan sistem insentif mempunyai banyak masalah. Administrasi sistem insentif dapat sangat kompleks, seperti halnya sistem pengawasan lainnya, standar-standar harus ditetapkan dan hasil-hasilnya diukur.

Untuk banyak pekerjaan, berbagai standar dan ukuran adalah sering tidak teliti/tepat atau terlalu mahal untuk dikembangkan. Ini berarti bahwa sistem insentif bisa menyebabkan ketidakadilan. Masalah lain adalah mungkin karyawan tidak dapat mencapai standar karena faktor-faktor yang tidak terkendalikan seperti penundaan-penundaan pekerjaan atau kerusakan-kerusakan mesin. Dan akhirnya, sistem insentif cenderung hanya memusatkan pada satu aspek (keluaran penjualan atau harga saham), kadang-kadang mengabaikan berbagai dimensi lain (kualitas, pelayanan dan sasaran-sasaran jangka panjang).

b. Insentif Jangka Pendek

Menurut Henderson insentif jangka pendek adalah tambahan pembayaran kepada pekerja dalam tahun pengoperasian saat ini. Insentif jangka pendek terdapat dalam

beberapa bentuk, dapat merupakan tambahan pembayaran upah, dalam jumlah yang terpisah yang diberikan mingguan, bulanan, kwartalan, tahunan atau dapat diberikan karena prestasi dari kegiatan atau hasil tertentu.

Insentif jangka pendek adalah nilai dari pembayaran premium dan diferensial untuk pekerjaan yang bekerja dalam situasi-situasi yang tidak biasa, sampai pada bonus untuk pencapaian semua jenis hasil-hasil yang diinginkan, sampai pada prestasi tujuan organisasi tertentu (perolehan keuntungan, pengurangan biaya).

c. Insentif Jangka Pendek Tingkat Organisasi

Mungkin jenis program insentif yang paling mudah diimplementasikan adalah memasukkannya semua orang dalam organisasi. Karena berbagai alasan perusahaan-perusahaan harus menghasilkan indikator-indikator pelaksanaan yang luas yang paling dapat diinginkan untuk mendasarkan program insentif tingkat organisasi. Indikator tersebut adalah keuntungan biaya, penjualan pendapatan pada investor, pendapatan pada aset atau perubahan indikator-indikator ini dari tahun ke tahun.

Dengan menggunakan indikator ini dan keputusan-keputusan dewan direksi atau pelaksana atas bonus dapat ditentukan dengan berbagai formula untuk menentukan pembayaran aktual pada setiap partisipan. Selama bertahun-tahun, berbagai program perbaikan produktifitas telah mengalokasikan pada peningkatan keuntungan dan pengurangan biaya. Program-program ini memungkinkan bagi para pekerja untuk mendapat bagian keuntungan dengan pengusaha yang didapat dari peningkatan bagian keuntungan dan pengurangan biaya baik dalam kesempatan dan tanggung jawab pembagian keuntungan dan pengurangan biaya diterima luas dalam organisasi dan jika setiap anggota mempunyai kesempatan mengurangi biaya, seorang pengusaha dapat memenuhi hampir setiap tantangan persaingan, setiap anggota akan mendapatkan jaminan pekerjaan dan mendapat penghargaan yang tinggi atas upah kerja yang dilakukan.

a. Program Insentif Jangka Panjang

Menurut Henderson dalam tahun-tahun terakhir ini, para pengusaha telah menawarkan beberapa jenis kompensasi pekerja jangka panjang, yang paling umum yaitu yang menyediakan program pengunduran diri (pensiun) yang menjadi tambahan tunjangan jaminan sosial federal. Kompensasi jangka panjang dapat juga memasukkan penundaan dari jumlah tertentu pembayaran saat ini sampai pensiun. Setelah mengundurkan diri, pekerja menerima pembayaran untuk periode tertentu untuk seumur hidup. Jika yang bersangkutan meninggal sebelum pensiun atau sebelum pembayaran cicilan yang dinyatakan di dalam kontrak, pewaris dari pekerja tersebut menerima jumlah terhutang.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Suwatno dan Donni (2011:236-237) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif mencakup dua hal, yaitu: (1) jabatan atau kedudukan, seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikaan insentif lebih besar dari karyawan yang lainnya; (2) prestasi kerja, karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar dan lebih baik.

Keberhasilan insentif yang diberikan oleh suatu organisasi terhadap karyawannya sangat mempengaruhi produktivitas organisasi. Seperti halnya yang terdapat dalam jurnal Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Karyawan pada Departemen oleh Koko Sujatmoko, bahwa program insentif yang dirancang dengan baik akan berjalan karena program tersebut didasarkan pada dua prinsip psikologis yang diterima dengan baik, yaitu:

- a. Motivasi yang meningkat menyebabkan melejitnya kinerja
- b. Dan pengakuan merupakan factor utama dalam motivasi
Seperti yang diungkapkan oleh Simamora (1997;635) bahwa program insentif yang baik harus memenuhi beberapa aturan sebagai berikut:
 - a. Sederhana
Aturan sistem insentif haruslah ringkas, jelas, dan dapat dimengerti.
 - b. Spesifik
Tidaklah cukup untuk mengatakan “hasilkan lebih banyak”, atau “hentikan kecelakaan kerja”. Para karyawan perlu mengetahui secara rinci apa yang diharapkan supaya mereka kerjakan.
 - c. Dapat dicapai
Setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
 - d. Dapat diukur
Tujuan yang terukur merupakan landasan dimana rencana insentif dibangun. Program bernilai rupiah merupakan pemborosan jika pencapaian spesifik tidak dapat dikaitkan dengan uang dikeluarkan.

Tujuan Pemberian Insentif

Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi atau imbal jasa kepada karyawan ataupun pegawai, karena itu tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut T. Hani Handoko (1998,150-158) adalah:

- a. Memperoleh personalia yang berkualitas
Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi agar menarik para pelamar, karena organisasi-organisasi bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Terkadang tingkat gaji yang relative tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar yang cakap dan sudah bekerja di berbagai organisasi lain.
- b. Mempertahankan para pekerja yang ada sekarang
Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak tenaga guru yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran guru, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan sekolah lain.
- c. Menjamin keadilan
Administrasi pengupahan dan penggajian sekolah untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan dan konsisten internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam tingkat kompensasi.
- d. Kepuasan kerja
Dengan balas jasa guru akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, social dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.
- e. Motivasi
Jika balas jasa yang di berikan cukup besar, kepala sekolah akan mudah memotivasi bawahannya.
- f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin guru semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Melalui pemberian insentif, diharapkan tujuan yang diinginkan oleh masing-masing institusi dapat tercapai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi atau institusi tersebut. Namun, tidak semua pemberian insentif berjalan efektif seperti yang diharapkan, hal ini dikarenakan beberapa hal, seperti yang diungkapkan Nawawi dalam tesis R. Ibnu Darmawan, Menurut Nawawi sebab pemberian insentif yang tidak memotivasi karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai finansialnya terlalu rendah sehingga dianggap kurang manfaat
Tidak dikaitkannya pemberian insentif ini dengan pekerjaan yang dilakukan
- 2) Insentif yang diberikan tidak dibedakan berdasarkan prestasi kerja
Apabila pekerjaan terikat kontrak dengan serikat pekerja yang mengharuskan sebagian insentif yang diterima diserahkan kepada serikat pekerja dalam waktu yang cukup lama
- 3) Insentif sebagai tunjangan tidak akan memotivasi

Untuk menghindari terjadinya hal-hal yang dapat menyebabkan pemberian insentif yang tidak efektif tersebut, tentu pihak manajer dalam organisasi harus memperhatikan prinsip-prinsip dalam pemberian insentif, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik.

METODE PENELITIAN

Deskripsi Latar

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Lokasi penelitian berada di jalan Cut Ditiro, Kota Medan. Kemudian yang menjadi deskripsi latar kegiatan atau aktivitas dalam penelitian ini adalah tentang OTK, Struktur dan Rekrutmen UPTD, Rekrutmen Guru Non PNS serta Honor dan Insentif guru Non PNS. Peneliti mengambil objek penelitian di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, karena sesuai dengan syarat-syarat yang sesuai yaitu: (1) sederhana atau tidak rumit; (2) mudah untuk dimasuki; (3) tidak kentara dalam melakukan penelitian; (4) mudah memperoleh izin dan sumber data dan (5) kegiatannya dapat dilakukan secara berulang-ulang.

Entri dan Kehadiran Peneliti

Penelitian awal sudah sering peneliti lakukan, karena peneliti sendiri punya hubungan baik dengan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, tepatnya peneliti adalah salah satu mitra kerja di tempat tersebut. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Agustus 2022 untuk mencari data-data atau informasi berkenaan dengan Pindahalihan kewenangan pengelolaan SMA sederajat dan Diksus (SLB).

Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif pendapat Hal ini telah diungkapkan oleh Taylor dan Bogdan dalam Moleong (2002: 3) bahwa pendekatan kualitatif merujuk kepada pengertian yang luas terhadap penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata dan perilaku orang yang dapat diobservasi dari lisan maupun tertulis.

Hasil penelitian selalu dibicarakan dengan responden untuk mendapatkan kesepakatan. Dari berbagai pertimbangan tersebut berarti dalam penelitian kualitatif ini tidak sekedar pengumpulan data, tetapi merupakan pendekatan terhadap dunia empiris. Berbagai perilaku dalam situasi lapangan menjadi suatu hal yang mesti dipelajari secara mendalam sampai ke perilaku intinya (inner behavior).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini terdiri dari tiga macam, yaitu observasi langsung ke lapangan, wawancara yang mendalam, dan dokumentasi tertulis. Ketiga teknik ini digunakan secara bertahap dan terintegratif. 1) Pengamatan (Observasi); 2) wawancara; 3) Studi Dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

OTK, Struktur dan Rekrutmen UPTD, Rekrutmen Guru Non PNS

1. Dasar Hukum Pembentukannya SOTK.

Terkait dengan SOTK, berdasarkan hasil diskusi para Kepala Dinas Pendidikan Kab/Kota pada Rakorda Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, maka dihasilkan satu kesepakatan, bahwa hal-hal yang berkenaan dengan dasar hukum SOTK yaitu ada pada:

- a. UU No. 23 Tahun 2014
- b. PP No. 18 Tahun 2016
- c. PERGUB (Sedang dirancang)

2. Realisasi Cabdis (UPTD)

Zona Cabdis (UPTD) berdasarkan hasil diskusi para Kepala Dinas Pendidikan Kab./Kota pada Rakorda Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara merekomendasikan 13 UPTD yang dapat melayani 33 Kab./Kota yang ada di dalamnya sekolah SMA sederajat dan Diksus (SLB), di antaranya:

- a. Binjai, Langkat
- b. Medan
- c. Deli Serdang, Sergai dan Tebing Tinggi
- d. Simalungun dan P. Siantar
- e. Batu-Bara, Asahan dan T. Balai
- f. Humbahas, Samosir dan Tobasa
- g. Sibolga dan Tap-Teng
- h. Paluta dan Palas
- i. Tapsel, P. Sidimpuan dan Madina
- j. Labuhan Batu, Labura dan Labusel
- k. Gunong Sitoli, Nias Induk dan Nias barat
- l. Nias Utara dan Nias Selatan
- m. Balige dan Tapanuli Utara

3. Struktur dan Rekrutmen mengisi SOTK

- a. Rekrutmen berdasarkan Pegawai PemProvSU yang ada.
- b. Struktur (Ka.Cabdis dan Kasi disesuaikan dengan Tipologi (Tipe A, Tipe B dan Tipe C)

4. Layanan pada Cabdis atau UPTD (Tupoksi)

Jenis Layanan

- a. Pendirian Sekolah
- b. Lagalisir Ijazah
- c. Surat menyurat
- d. Administrasi Kegiatan Sekolah
- e. Administrasi Kepegawaian
- f. Pembinaan Sekolah
- g. Manajemen Bos

Jumlah Guru Honor dan Pembiayaan Honorinya

1. Jumlah Guru Honor SMA/SMK dan Pendidikan Khusus (Sesuai dengan Data Diknas Kab/Kota yang ada di Provinsi)
2. Rekrutmen Guru Honor
 - a. Usulan dari sekolah dan di SK kan dari Ka.Cabdis
 - b. Merekrut dari Provinsi secara terbuka oleh Provinsi.
3. Dana Penggajian Guru Honor
 - a. Dari uang komite
 - b. Dari APBD

Honor dan Insentif Guru Non PNS

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui insentif guru PNS dan guru honor dan pendidikan/pelatihan bagi guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah. Dalam hal ini penulis memberikan hasil dari observasi.

Perencanaan

Langkah-langkah pada tingkat perencanaan ini adalah sebagai berikut :

- a. Membuat rencana pelaksanaan penelitian dengan menggunakan wawancara.
- b. Membuat Focus Group Diskusi untuk mendalami persoalan insentif dan pendidikan/pelatihan guru, kepala sekolah dan pengawas

Deskripsi Data

Isi Pertanyaan Wawancara dan FGD

- a. Jenis Insentif apa saja yang selama ini diterima melalui kebijakan KDH Kab/Kota.
- b. Bagaimana kelanjutan insentif yang selama ini diterima
- c. Bagaimana system pembayaran setelah pengalihan kewenangan.
- d. DIKLAT apa yang diperlukan bagi guru sebagai respon hasil UKG
- e. DIKLAT apa yang diperlukan Kepala sekolah untuk memenuhi kompetensi manajerial dan akademik
- f. DIKLAT apa yang diperlukan bagi pengawas sekolah untuk memenuhi kompetensi

Hasil wawancara dan FGD

Insentif/tunjangan yang diterima melalui kebijakan KDH kabupaten/kota, masalah riil, Kelanjutan insentif, Solusi dan rekomendasi

NO	JENIS MASALAH	MASALAH RIIL	KELANJUTAN TUNJ	SOLUSI			REKOMENDASI
				LEVEL	BENTUK	ALASAN	
1	INSENTIF/TUNJANGAN	<p>INSENTIF TUNJANGAN YANG DITERIMA MELALUI KEBIJAKAN KDH KAB /KOTA</p> <p>1. KAB . MANDAILING NATAL :</p> <p>➤ Sumber Dana APBD :</p> <p>1. Gaji TKS/Guru Honor :</p> <p>a. SMA/SMK : Rp. 1.000.000, / Bulan</p> <p>b. SMA PLUS : Rp. 1.500.000/ Bulan</p> <p>2. Insentif Guru PNS :</p> <p>a. SMA PLUS : Rp. 750.000/Bulan</p> <p>b. Kepala Sekolah : Rp. 3.000.000/Bulan</p> <p>➤ Sumber BOSDA :</p> <p>a. SMA/SMK : Rp. 60.000, /Siswa/Bulan di Bayarkan Per 3 Bulan</p> <p>b. Dana Operasional ;</p> <p>o Roda 4 dan Roda 6 :</p> <p>▪ BBM : Rp. 2.200.000/ Bulan</p> <p>▪ Spare Part : Rp. 22.000.000/ Tahun</p> <p>c. Konsumsi 120 Siswa + Guru + PNS 3 kali sehari Per Tahun</p>	SAMPAI DENGAN TAHUN 2015	Propins	Tunjangan Insentif	Tahun 2017 tidak anggarkan lagi di Kab/Kota	<p>1. Honor Non PNS Disesuaikan dengan UMP</p> <p>2. Sistem Pembayaran Per Bulan</p> <p>3. Khusus Kepulauan Nias (Kab Nias Utara, Kab Nias, Kab Nias Barat, Kab Nias Sel) Untuk Tunjangan Daerah Terpencil tapi tidak merata, Mohon dapat diberikan secara merata</p>
2		<p>2. KAB . PADANG LAWAS UTARA :</p> <p>➤ Sumber Dana APBD</p> <p>1. Gaji TKS/Guru Honor :</p> <p>a. SMA/SMK : Rp.980.000, / Bulan</p> <p>2. Insentif Guru Non Sertifikasi : 350.000/Bulan</p> <p>➤ Sumber KOMITE :</p> <p>a. gaji Guru Honor : Rp. 150.000, /bulan</p>	SAMPAI DENGAN TAHUN 2016				

3		3. KAB . NIAS UTARA : ➢ Sumber Dana APBD 1. Gaji Guru Bantu Daerah Rp. 1.000.000/Bulan: ➢ Sumber KOMITE : 1. Gaji Guru Honor Rp. 400.000 s.d 1.000.000/Bulan: (Tergantung jam mengajar)	SAMPAI DENGAN TAHUN 2016				
4		4. KAB . TAPANULI SELATAN ➢ Sumber Dana APBD 1. Guru Honor : Rp. 100.000/ULAN ➢ Sumber KOMITE 1. Guru Honor : Rp. 40.000, /jam	SAMPAI DENGAN TAHUN 2016				
5		5. KAB . TAPANULI TENGAH ➢ Sumber Dana APBD 1. BOSDA : Rp. 500.000/Siswa/Tahun /3 bulan 2. PNS :Tunjangan Perbaikan Kesejahteraan Rp. 750.000/Bln/3 Bln	SAMPAI DENGAN TAHUN 2016				
Ketua		Sekretaris		Medan, 9 November 2016			
				Anggota		Tanda Tangan	
				1 Tapanuli Selatan		1	
				2 Tapanuli Tengah		2	
				3 Madina		3	
				4 Padang Lawas Utara		4	
				5 Nias Utara		5	
				6 Padang Lawas		6	
				7 Nias Selatan		7	
				8 Nias		8	

NO	Rambu-rambu DIKLAT
1	Diklat apa yang diperlukan bagi guru sebagai respon hasil UKG ? * Diklat peningkatan kompetensi guru, (online dan tatap muka) sesuai dengan linieritas mata pelajaran
2	Dikalat apa yang diperlukan bagi Kepsek untuk memenuhi kompetensi managerial dan akademik sekaligus sebagai persyaratan menjadi Kepsek ? * Dikalat pengembangan dan pemberdayaan kepala sekolah (LP2KS)
3	Dikalat apa yang diperlukan bagi Pengawas Sekolah untuk memenuhi kompetensi managerial dan akademik sekaligus sebagai persyaratan menjadi Pengawas ? * Diklat Khusus Kepengawasan

Pembahasan Penelitian

Pada dasarnya ketika kita membicarakan tentang Sistem Organisasi Tata Kelola sekolah SMA sederajat dan Diksus (SLB), maka dapat kita pahami, bahwa yang menjadi dasar hukumnya adalah UU Nomor 23 Tahun 2014 dan PP. Nomor 18 tahun 2016 serta Peraturan Gubernur yang mengatur mekanisme pemindahan segala bentuk tanggung jawab dan aset sekolah SMA sederajat dan Diksus (SLB).

Pemindahan ini tidak saja dalam bentuk tanggung jawab, melainkan segala bentuk yang bertalian dengan tanggung jawab tersebut, seperti aset bergerak dan tidak bergerak. Penilaian aset perlu dilakukan terkait dengan kelayakannya. Maka berkenaan dengan itu, maka dilibatkanlah beberapa Badan yang bertanggung jawab terhadap Aset yaitu Biro Rumah Tangga dan Aset serta Badan Perencanaan Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Perlunya penilaian kelayakan aset, agar memudahkan bagi Badan Perencanaan Daerah untuk menyusun hal-hal apa saja yang menjadi kebutuhan Sistem Organisasi Tata Kelola Pendidikan Menengah Atas dan Pendidikan Khusus.

Terkait dengan UPTD yang akan membantu kerja Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara di daerah, maka perlu ditempatkan pejabat eselon tiga dalam memimpin UPTD yang membawahi sekurang-kurangnya 2 Kab./Kota. UPTD merupakan unit pelayanan pendidikan yang menangani masalah yang berhubungan langsung dengan 8 Standar Nasional Pendidikan. Untuk saat ini UPTD memiliki tugas yang amat sulit, karena mereka baru perintis bentuk pelayanan kembali yang dahulunya sudah dibekukan, karena seluruh sekolah Dasar dan Menengah diberikan ke Kab./Kota.

Ketika membicarakan honor dan intensif dari guru-guru non PNS, maka perlu kita ketahui, bahwa saat ini yang bermasalah adalah 1) Pengangkatan yang dilakukan

berdasarkan persetujuan Pusat dan Daerah atau disebut dengan guru honor Pusat dan guru honor Daerah dan permasalahannya sudah lama selesai, karena semua guru honor pusat sudah diangkat menjadi guru PNS, dan 2) untuk Guru Honor dengan mekanisme pengangkatannya dilakukan oleh sekolah. Maka, berdasarkan hasil diskusi yang berkembang bersama para Kepala Dinas Pendidikan Kab./Kota, bahwa pengangkatan guru tersebut dilakukan sekolah tanpa mekanisme yang ditetapkan Kab./Kota, sehingga pembiayaannya juga tidak ditanggungjawab oleh Pemerintah Kab./Kota. Hal ini menjadi polemik besar di tangan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

Permasalahan guru honor yang diangkat sekolah berdasarkan kebutuhan dan hasil musyawarah bersama komite sekolah, ini menjadi bola panas yang harus diselesaikan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Dalam diskusi bersama para Kepala Dinas Pendidikan Kab./Kota, mereka mengatakan bahwa hadirnya mereka tetap membantu untuk melengkapi kekurangan guru di sekolah. Setelah pengangkatan guru honor sekolah, maka diminta untuk mengusulkan peng-SK-an untuk mereka dengan catatan pembiayaan ditanggung oleh sekolah.

Untuk penggajian dan pemberian insentif kepada guru honor sekolah tadi, Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara akan membicarakannya kepada Gubernur, selaku pelaksana anggaran di tingkat Provinsi. Hal ini akan diupayakan searif mungkin, karena guru honor ini sudah banyak berjasa kepada pemerintah.

Untuk menjawab tantangan yang berkaitan dengan UKG guru yang rendah di Provinsi Sumatera Utara, maka dibutuhkan penanganan secara intensif melalui pelaksanaan Diklat, Seminar dan Workshop perbidang mata pelajaran. Guru akan dilatih untuk menguasai bidang studi melalui pemahaman mereka terhadap konten pelajaran dan sifat mata pelajaran.

Bentuk diklat, pelatihan atau workshop yang akan dilakukan untuk guru-guru ini berdasarkan dua mekanisme, yaitu dengan cara memberikan pelatihan bagi seluruh guru-guru perbidang mata pelajaran. Hal ini lebih tepat, namun harus membutuhkan biaya yang sangat besar. Sedangkan mekanisme kedua, menggunakan sistem penalaran. Artinya, bagi guru yang dilatih, harus mampu melatih teman-teman mereka yang lain, atau dengan kata lain mereka adalah agen perubahan bagi sekolah mereka, terutama di bidang mata pelajaran mereka.

Dengan menjadi agen perubahan bagi sekolah dan guru sebidang, berarti tugas guru yang dilatih itu sangat berat. Dia harus memahami secara umum karakteristik bidang mata pelajaran. Pekerjaan ini sangatlah berat. Permasalahan yang terjadi sebelumnya, bahwa kegiatan diklat ini banyak dimanipulasi oleh pelaksana dengan cara memadatkan atau mengurangi jam Diklat atau Workshop, sehingga berdampak guru yang dilatih tidak mendapatkan diklat tersebut secara sempurna dan mendalam. Akhirnya, perlu kitarenungkan, bahwa perbaikan SDM guru menjadi prioritas utama dalam alih tata kelola ini, sehingga tidak terkesan berjalan apa adanya, tanpa dibarengi perencanaan penjaminan mutu pendidikan yang sebenar-benarnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perihal SOTK, sudah diatur pemerintah melalui UU Nomor 23 tahun 2014, PP Nomor 18 Tahun 2016 dan Peraturan gubernur.
2. untuk unit pembantu kerja Diknas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, maka didirikanlah UPTD sebagai perwakilan pemerintah Provinsi di Kab/Kota.
3. pengangkatan guru honor Pusat ataupun daerah tidak akan mengalami masalah. Ternyata permasalahan terbesar ada pada pengangkatan guru honor yang diangkat sekolah terkait dengan gaji dan tunjangan insentifnya. Beralih dari sekolah atau Kab/Kota dan sekarang dilimpahkan kepada Provinsi Sumatera Utara.

4. Untuk menangani masalah UKG guru yang rendah, maka pemerintah juga punya pekerjaan rumah yang juga sangat besar membuat guru-guru menjadi profesional, produktif dan kreatif, maka dibutuhkan kesiapan dari berbagai hal, termasuk biaya dan SDM yang mampu memberikan bimbingan dan arahan.

SARAN

Segala hasil Rakorda Dianas pendidikan Provinsi Sumatera Utara merupakan masukan yang harus ditindaklanjuti oleh pemerintah Provinsi Sumatera Utara, sehingga mempermudah kerja Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Dan segala bentuk permasalahan yang berkenaan dengan pemindahalihan tata kelola pendidikan Menengah Atas dan Diksus (SLB) segera diselesaikan di tingkat kebijakan pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Daftar Pustaka

- Ahmad Rohani, Abu Ahmadi, (1991), *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan Sekolah* Jakarta: Bumi Aksara.
- Departemen Pendidikan dan kebudayaan RI, (1999), *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka
- Hujair dan Sanaky, (2003), *Paradigma Pendidikan Islam Membangun Masyarakat Madani Indonesia*, Yogyakarta: Safiria Insania Press.
- Indah Komsiyah, (2012), *Belajar dan pembelajaran*, Yogyakarta: Teras Lentera Pendidikan, Vol. 15 No. 2 Desember 2012: 240-250
- Lexy J. Moleong, (2011), *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Malayu S.P. Hasbuan, (2007), *Manajemen; Dasar, pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad Ali, (2010), *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Mulyono, (2012), *Strategi Pembelajaran: Menuju Efektifitas Pembelajaran di Abad Global*, Malang: UIN Maliki-Press.
- Oemar Hamalik, (2009), *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Saefullah, (2012), *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia
- Saekhan Muchit, (2008), *Pembelajaran Kontekstual*, Semarang: Rasail Media Grup
- Sugiyono, (2005), *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto, (1992), *Pengelolaan Kelas dan Siswa Sebuah Pendekatan Evaluatif* Jakarta: Rajawali Pers.
- Syaiful Bahri Djamarah & Aswan Zain, (1996), *Strategi Belajar Mengajar* Jakarta: Rineka Cipta
- Syifurahman dan Tri Ujyati, (2013), *Manajemen Dalam Pembelajaran*, (Jakarta: Indeks
- Undang-Undang RI No.20 Th.2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional* Bandung: Citra Umbara

Zainal Arifin, (2012), Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya)